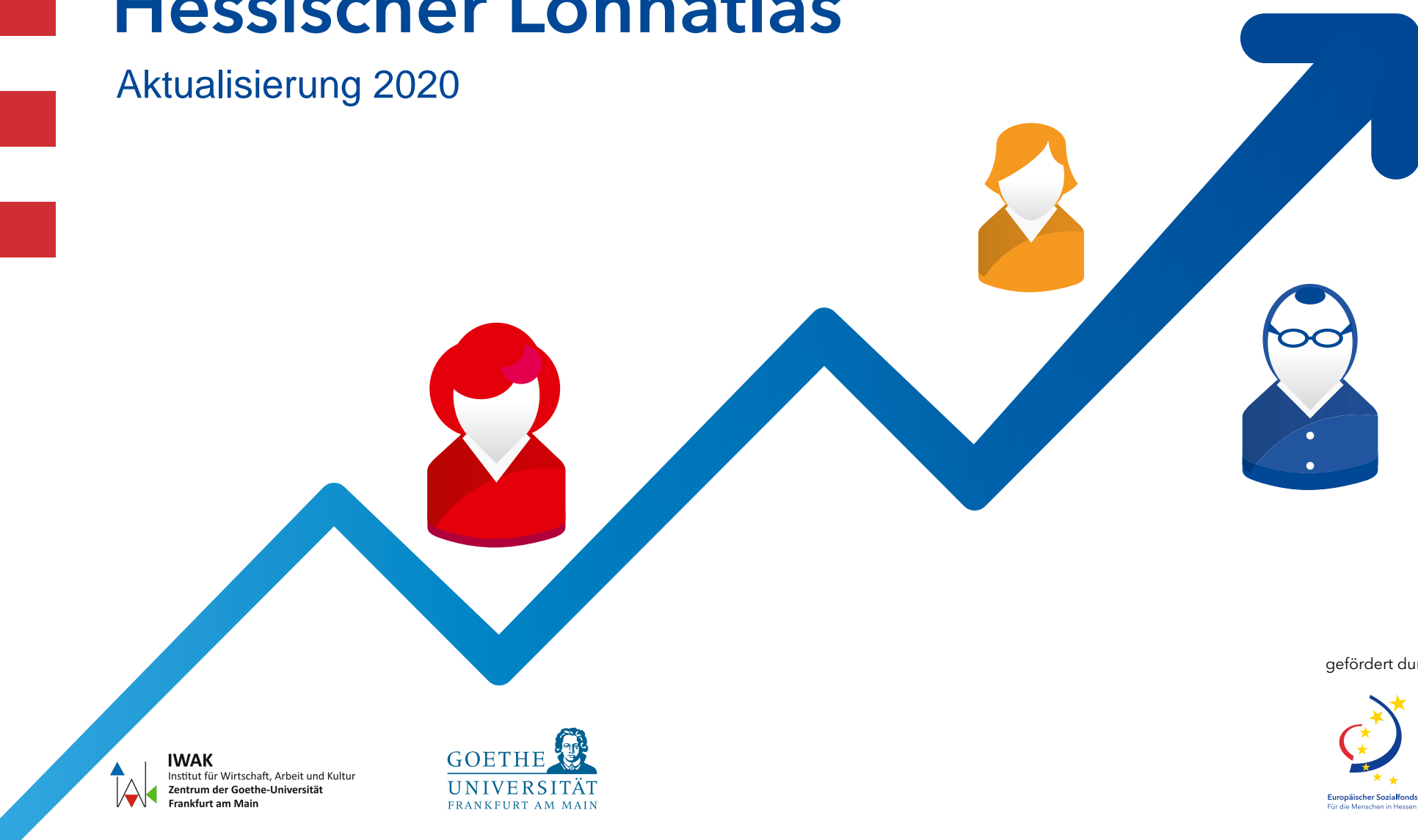




Hessischer Lohnatlas

Aktualisierung 2020



Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser,

Ihnen liegt der zweite Hessische Lohnatlas vor, der aktualisierte und verbesserte Daten sowie neue Themen enthält. Er bietet zahlreiche Ansatzpunkte, um neue Impulse im Diskurs um die Förderung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in Hessen und seinen Regionen zu setzen. So zeigt der neue Lohnatlas, dass sich die Lohnlücke in Hessen von 2012 bis 2018 um vier Prozentpunkte verringert hat. Dies ist sicher ein wichtiger Erfolg, allerdings beträgt die durchschnittliche Lohnlücke im Jahr 2018 noch immer 11,9 Prozent – das zeigt, dass weiterer Handlungsbedarf besteht.

Besonders betrifft das die Beschäftigten in ländlichen Kreisen und vor allem die Hochqualifizierten, hat sich doch die Entgeltlücke bei Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen seit 2012 kaum verringert. Hier sollten wir genauer hinschauen, um den vielen hochqualifizierten Frauen in unserem Land eine gleichwertige Entlohnung zu verschaffen. Deshalb benötigen wir einen noch intensiveren Austausch mit den Betrieben in allen Regionen des Landes. Der neue Lohnatlas leistet hierzu wertvolle Unterstützung, indem erstmals Daten zu Lohnlücken in Betrieben einbezogen werden. Die Befunde deuten darauf hin, dass die

Lohnlücken mit der Größe von Betrieben, ihrer Branchenzugehörigkeit aber auch dem Frauenanteil in den Belegschaften und der Altersstruktur der Beschäftigten zusammenhängen können. Deshalb lassen sich sowohl Handlungsbedarfe als auch Ansatzpunkte für Verbesserungen aus dem neuen Lohnatlas ableiten.

Bereits in den vergangenen Jahren haben viele Akteurinnen und Akteure auf Landesebene, aber auch in den Kreisen und kreisfreien Städten auf die Daten des Lohnatlas zurückgegriffen. Insbesondere die kommunalen Frauenbeauftragten haben seine Befunde genutzt, um im Dialog mit Politik, Verwaltung und Wirtschaft auf die Sicherstellung von verlässlicher Kinderbetreuung und auf kommunalpassfähige Berufsorientierung hinzuwirken und zwar als wichtige Voraussetzung für die qualifizierte Beschäftigung von Frauen. Die neuen, auch qualitativ verbesserten Daten, können diese Aktivitäten gezielt weiter unterstützen.

Darüber hinaus soll der erfolgreiche Dialog der Sozialpartner deutlich verstärkt werden, indem der Fokus des neuen Lohnatlas auf die Handlungsmöglichkeiten von Betrieben zur Verbesserung der Entgeltgleichheit gerichtet wird. Die neuen Befunde zur Entgeltgleichheit in verschiedenen regionalen Wirtschaftsräumen können hier wesentliche Unterstützung leisten. Auch sollen Betriebe, die bereits Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern erreicht haben, als Beispiele guter Praxis in die Diskussion in Hessen eingebunden werden. Die Auftaktveranstaltung zum neuen Lohnatlas am 12. März 2020 bietet ein erstes Forum dafür. Betriebe aus verschiedenen Branchen berichten dort, mit welchen Strategien und Praktiken sie Entgeltgleichheit erlangt haben. Sie können damit wichtige Impulse für unsere weiteren Dialoge setzen. Zudem stehen Expertinnen und Experten, auch mit internationalen Erfahrungen, mit Rat und Tat zur Seite. Wir wollen im Jahr 2020 noch mehr Betriebe in Hessen davon überzeugen, dass die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern sich für sie rechnet und sie in Zeiten des Fachkräftemangels als attraktive Arbeitgeber auszeichnet.



Im Jahr 2020 nehmen wir zudem die Entgeltsituation von Frauen in spezifischen Lebenslagen verstärkt in den Blick. Dies betrifft sowohl alleinerziehende Frauen als auch Frauen mit Migrationshintergrund. Gerade für diese Gruppen sind gerechte und gleiche Entgelte besonders wichtig, damit sie sich (eigenständig) wirtschaftlich absichern können. Für beide Gruppen besteht leider keine gute Datenlage. Vor diesem Hintergrund sollen die Diskurse auf Landesebene und in den Regionen gerade für eine Auseinandersetzung mit der Entgeltlage von Alleinerziehenden und Migrantinnen genutzt werden.

Wir haben uns für das Jahr 2020 viel vorgenommen: Ich freue mich über Ihre Unterstützung. Denn die Förderung der Entgeltgleichheit ist nicht nur eine Frage der Geschlechtergerechtigkeit, sondern auch eine der weiteren stabilen wirtschaftlichen Entwicklung unseres Landes, bei der wir alle Qualifikationspotenziale der hessischen Bevölkerung einbeziehen wollen.

Ihr
Kai Klose
Hessischer Minister für Soziales und Integration

Hessischer Lohnatlas

Aktualisierung 2020 - Bezugsjahr 2018

Einführung und zentrale Befunde im Überblick

Um die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern gezielt und nachhaltig zu fördern, bedarf es einer hohen Transparenz, so dass passgenau Aktivitäten initiiert werden können.

Die Neuauflage des Hessischen Lohnatlas knüpft an die **Analysen von Entgelt Daten der Wohnbevölkerung** zum Stand 2015 an (erstmalig im Jahr 2017 vorgestellt) und zeigt transparent auf, wie sich die Lohnlücken bis zum Jahr 2018 verändert haben. Bei diesen Analysen finden ausschließlich sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte Berücksichtigung. Die Teilzeitbeschäftigten können in den Analysen nicht einbezogen werden, da keine Informationen zum Stundenumfang ihrer Teilzeitbeschäftigung vorliegen und damit nicht erfasst werden kann, in welchem Maße Entgeltunterschiede auch durch unterschiedliche Stundenzahlen zustande kommen. Zum Erfassen der Bruttomonatsentgelte wird auf öffentliche Daten (vor allem Stichtagsdaten 31.12.) zurückgegriffen, die vom Statistikservice Südwest der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit und dem Hessischen Statistischen Landesamt stammen. Bei diesen Daten handelt es sich um sogenannte Populationsdaten. Dies bedeutet, dass alle Einwohner*innen der Kreise und kreisfreien Städte in Hessen, zu denen entsprechende Entgelt Daten vorliegen, in den Analysen einbezogen werden. Die Analysen werden für Hessen sowie für jeden Kreis und jede kreisfreie Stadt durchgeführt. Damit können auf allen Ebenen noch bestehende Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern in der jeweiligen Wohnbevölkerung erfasst werden. Die damit geschaffene Transparenz schafft eine wichtige Grundlage zum Diskurs über Ansätze, die die Förderung der Entgeltgleichheit im Land, aber auch vor Ort in den Regionen begünstigen können.

Mit der Neuauflage des Hessischen Lohnatlas wird darüber hinaus erstmalig die **Entgeltlage von Frauen und Männern in den Betrieben** vor Ort, also in den Kreisen und kreisfreien Städten, erfasst. Damit werden Aussagen zur Lage der Entgeltgleichheit in der lokalen Wirtschaft möglich. Mit dem Fokus auf die Betriebe vor Ort, sind auch jene Beschäftigte einbezogen, die täglich in den Kreis oder die kreisfreie Stadt zur Erwerbsarbeit einpendeln. Berücksichtigung findet hier, wie bereits oben ausgeführt, ausschließlich die Entgeltlage der in den Betrieben in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit Beschäftigten. Basis der Analysen bilden Daten zu den durchschnittlichen Tagesbruttoentgelten im Jahr 2017 aus verschiedenen Stichproben, die durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zur Verfügung gestellt wurden. Anders als bei den obigen Populationsdaten können die Befunde aus der Analyse der Stichproben nicht einfach verallgemeinert werden. Die Ergebnisse sind als Trends zu interpretieren. Von besonderem Interesse ist bei diesen Analysen, in welchem Maße sich Merkmale wie beispielsweise die Betriebsgröße, die Geschlechterzusammensetzung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Betrieben oder die Branchenzugehörigkeit der Betriebe auf die Entgeltlücken zwischen Frauen und Männern auswirken können. Die mit diesen Analysen erzeugte Transparenz kann insbesondere den Akteuren der Wirtschaft deutlich machen, wo noch Handlungsbedarfe liegen, um die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern in den Betrieben des Landes zu verbessern.

Im Folgenden erfolgt zunächst die Darstellung aller Befunde auf der Ebene des Landes Hessen. Im Anschluss wird für jeden Kreis und jede kreisfreie Stadt ein Dossier vorgelegt. Damit lassen sich Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den Kreisen und den kreisfreien Städten sowohl hinsichtlich der Entgeltlage der Wohnbevölkerung als auch in Bezug auf die Entgeltlage in den Betrieben vor Ort erfassen.

Zentrale Befunde

- Im Jahr 2018 liegt das Bruttomonatsentgelt von Frauen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind und in Hessen wohnen, im Schnitt um 11,9 Prozent unter jenem von Männern. Die sogenannte durchschnittliche Lohnlücke von 11,9 Prozent in Hessen ist deutlich geringer als der Schnitt für Westdeutschland mit 15,1 Prozent.
- Die Lohnlücke der Wohnbevölkerung in Hessen nimmt im Zeitverlauf ab. Von 2012 bis 2018 hat sie sich bereits um 4 Prozentpunkte verringert. Dies kann insgesamt als positiver Indikator für die Verbesserung der Entgeltgleichheit der Wohnbevölkerung in Hessen gewertet werden.

Befunde zur Entgeltsituation der Einwohner*innen einzelner hessischer Kreise und kreisfreier Städte

- Mit Blick auf die Bruttomonatsentgelte der Frauen und Männer, die jeweils in einzelnen Kreisen oder kreisfreien Städten in Hessen leben, wird deutlich, dass die Lohnlücken in der sogenannten Wohnbevölkerung stark variieren. Bei der Bevölkerung in den meisten Städten sind weiterhin die Lohnlücken kleiner als im hessischen Schnitt. Die Größen der Lohnlücken bei der Bevölkerung in den großstadtnahen Kreisen sind auf dem gleichen Niveau oder etwas größer als der Landesschnitt. Die größten Lohnlücken finden sich bei der Wohnbevölkerung in den ländlichen, weit von den Städten entfernten Kreisen.
- In jedem Kreis und jeder kreisfreien Stadt in Hessen hat sich die Lohnlücke bei den Einwohner*innen zwischen 2015 und 2018 verkleinert. Es zeigen sich jedoch unterschiedliche Entwicklungsdynamiken im Vergleich der Kommunen.
- In den meisten Städten des Rhein-Main-Gebiets können auch im Jahr 2018 vergleichsweise geringe Lohnlücken bei der Bevölkerung, die sowohl in den Produktions- und MINT-Berufen als auch in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit beschäftigt sind, festgestellt werden. Frauen können zum Teil sogar mehr als Männer verdienen, sodass Entgeltgleichheit hier zum Teil schon erreicht ist. Anders zeigt sich die Lage bei der Wohnbevölkerung in den meisten ländlichen Kreisen, die ebenfalls in diesen Berufssektoren im Jahr 2018 beschäftigt war. Hier werden eher große Lohnabstände zwischen Frauen und Männern deutlich. Im Vergleich zu diesen Berufsgruppen erreichen weibliche Einwohnerinnen, die im Jahr 2018 in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen tätig waren, in fast allen Kreisen und kreisfreien Städten die geringsten Entgelte.
- In der Tendenz vergrößern sich die Lohnlücken mit zunehmender Qualifikation nach wie vor deutlich in Hessen. Entgeltgleichheit kann so leichter bei Beschäftigten mit und ohne Berufsabschluss erreicht werden als bei akademisch Qualifizierten. Auch wenn die Lohnlücken bei den Hochqualifizierten, die in den großen Städten wohnen, meist etwas geringer sind als bei jenen, die in den ländlichen Kreisen leben, befinden sich diese auch im Jahr 2018 immer noch in allen hessischen Kommunen auf einem sehr hohen Niveau. Betrachtet man die Veränderung der Lohnlücken im Zeitverlauf, so haben sich diese bei den akademisch Qualifizierten im Gegensatz zu den anderen Qualifikationsniveaus zwischen 2012 und 2018 fast nicht verringert. Interessant ist zudem, dass sich in einem Berufsfeld abhängig vom Qualifikationsniveau eine Parallelität von Entgeltlücken bei den akademisch Qualifizierten und Entgeltgleichheit von Vollzeitbeschäftigten ohne Berufsabschluss zeigen kann. Vor allem bei der Bevölkerung, die im urbanen Bereich lebt, zeigt sich dieses Phänomen. Es macht auch deutlich, dass sowohl die Berufsgruppenzugehörigkeit als auch das Qualifikationsniveau ausschlaggebend dafür sein können, in welchem Maße im Jahr 2018 Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, die in Hessen leben, erreicht werden kann.

Befunde zur Entgeltgleichheit in Betrieben in einzelnen Kreisen und kreisfreien Städten

- In allen Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen zeigen sich im Jahr 2017 die größten Lohnlücken in kleinen und mittelgroßen Betrieben. Entsprechend sind im Vergleich dazu die Lohnlücken in den Großbetrieben deutlich kleiner. Vermutlich beeinflusst die Betriebsgröße das Ausmaß der Lohnlücken stärker als die Strukturen von Städten und Kreisen. Da Großbetriebe in der Tendenz stärker im urbanen Bereich zu finden sind, stellen diese vermutlich einen wichtigen Faktor dar, der die dort im Schnitt geringeren Lohnlücken mitbeeinflusst.
- Anders zeigt sich die Lage bei Berücksichtigung der Branchenzugehörigkeit der Betriebe. Diese scheint mit Kreismerkmalen zu korrelieren. Denn die Entgeltlücken fallen bei gleicher Branchenzugehörigkeit der Betriebe in den einzelnen Landkreisen und Städten unterschiedlich aus. In den kreisfreien Städten sind es vor allem die sach- oder personenbezogenen Dienstleistungsbranchen, die die größten Lohnlücken aufweisen. In den Landkreisen, die geographisch am weitesten von den urbanen Zentren entfernt liegen, ist es dagegen häufig die produzierende Branche, in der die größten Lohnlücken bei den Betrieben zu finden sind.
- Die Lohnlücken variieren zudem mit den Merkmalen der Beschäftigten in den Betrieben. Je geringer der Frauenanteil und je niedrigerer das Durchschnittsalter der Beschäftigten in den Betrieben sind, desto kleiner gestalten sich die Lohnlücken. Möglicherweise zeigen sich hier Wechselwirkungen mit Branchen, die besonders stark von einzelnen Geschlechtergruppen gewählt werden. In Bezug auf das Alter wäre weiter zu explorieren, ob Entgeltlücken gerade durch den vermehrten Eintritt von jüngeren Frauen geringer werden können. Die öffentlich verfügbaren Daten ermöglichen solche Analysen leider nicht.

Inhalt

Einführung und zentrale Befunde im Überblick	7
1. Überblick zur Entwicklung der Entgeltgleichheit in Hessen und seinen Regionen	11
1.1 Lohnlücken der Einwohner*innen in Hessen und in den 26 Kommunen	12
1.2 Lohnlücken der Einwohner*innen differenziert nach verschiedenen Qualifikationsniveaus	16
1.3 Lohnlücken im Vergleich der Einwohner*innen mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit	22
1.4 Lohnlücken der Einwohner*innen differenziert nach verschiedenen Berufssektoren	23
1.5 Lohnlücken in Betrieben differenziert nach verschiedenen Merkmalen	28
1.6 Exkurs: Lage der alleinerziehenden Frauen in Hessen	39
Resümee zum Überblick über die Entwicklung der Entgeltgleichheit in Hessen und seinen Regionen	42
2. Entwicklung der Entgeltgleichheit in jeder der 26 hessischen Kommunen und Hintergrunddaten	44
A. Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen	
B. Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern	
C. Lohnlücken bei den Betrieben	
D. Branchenorientierung von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern	
E. Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts	
F. Gesamtschau	
3. Glossar und methodische Anmerkungen	487
Impressum	500

1. Überblick zur Entwicklung der Entgeltgleichheit in Hessen und seinen Regionen

Die Förderung der Entgeltgleichheit kann zielgerichtet erfolgen, wenn deutlich wird, wo noch Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen. Im Folgenden werden Daten zur Lage in Hessen und seinen Regionen vorgestellt, um eine systematische Transparenz zu erreichen.

Ausgangspunkt der hier vorgelegten Berechnungen sind die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte in Vollzeit von Frauen und Männern, die in Hessen leben. Wenn sich die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte von Frauen und Männern in ihrer Höhe unterscheiden, kann eine sogenannte Lohnlücke identifiziert werden. Das hier angewandte Verfahren zur Ermittlung der Lohnlücke beruht auf einem Vergleich der durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte von Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung differenziert nach deren Wohnort in Hessen. Als Maß für den Durchschnitt wird der Median herangezogen, der den mittleren Wert einer Einkommensverteilung darstellt. Die ermittelte Lücke kann entweder als Lohnabstand in Euro angegeben oder als prozentualer Anteil des höheren Bruttomonatsentgelts dargestellt werden.

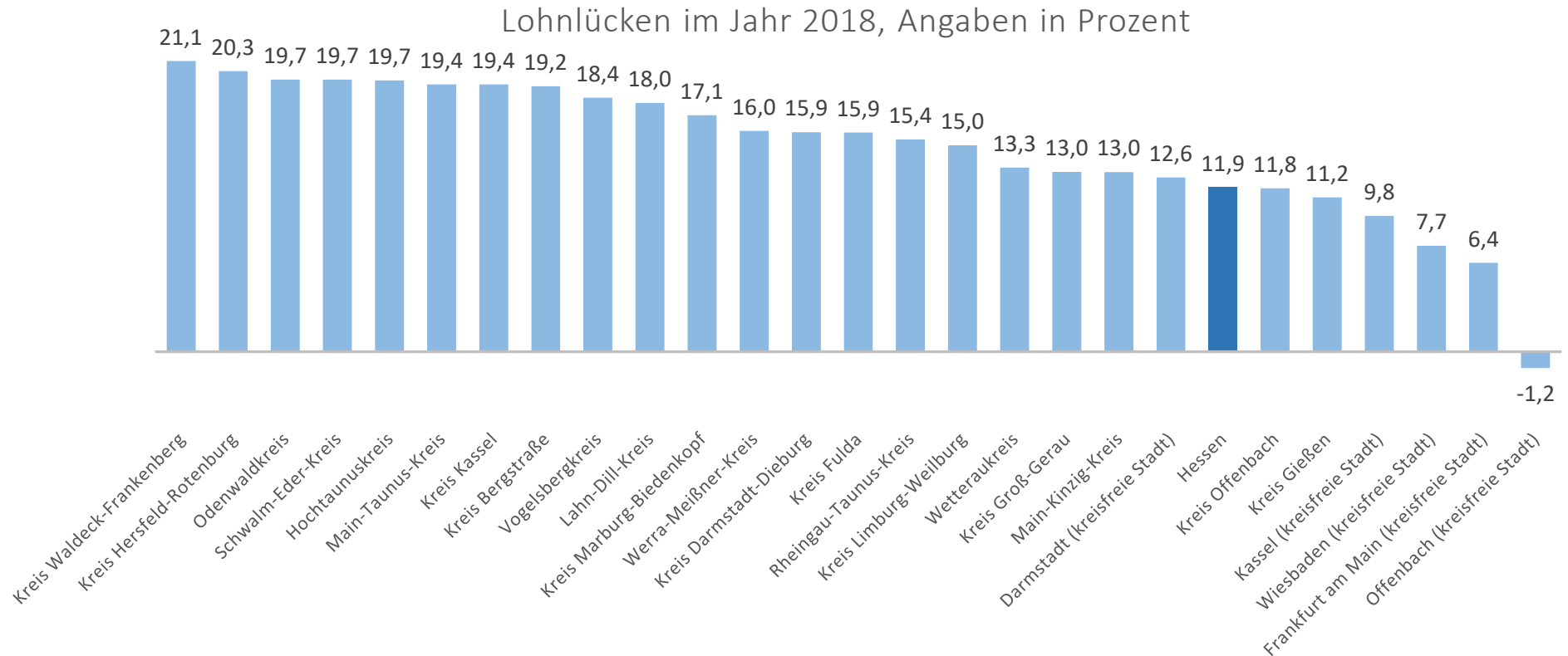
Verfahren zur Ermittlung der Lohnlücke im Jahr 2018, Angaben in Euro/Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

1.1 Lohnlücken der Einwohner*innen in Hessen und in den 26 Kommunen

Im Jahr 2018 beträgt die Lohnlücke in Hessen im Schnitt 11,9 Prozent.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Im Vergleich der Kreise und kreisfreien Städte variiert die Größe der Lohnlücke deutlich¹. Während die Lücke in der Stadt Offenbach am Main 1,2 Prozent zugunsten von Frauen beträgt, verdienen Frauen im Kreis Waldeck-Frankenberg 21,1 Prozent weniger als Männer. Als grundlegendes Muster zeigt sich, dass die Werte der Lohnlücken in fast allen Städten unter dem hessischen Schnitt von 11,9 Prozent liegen.

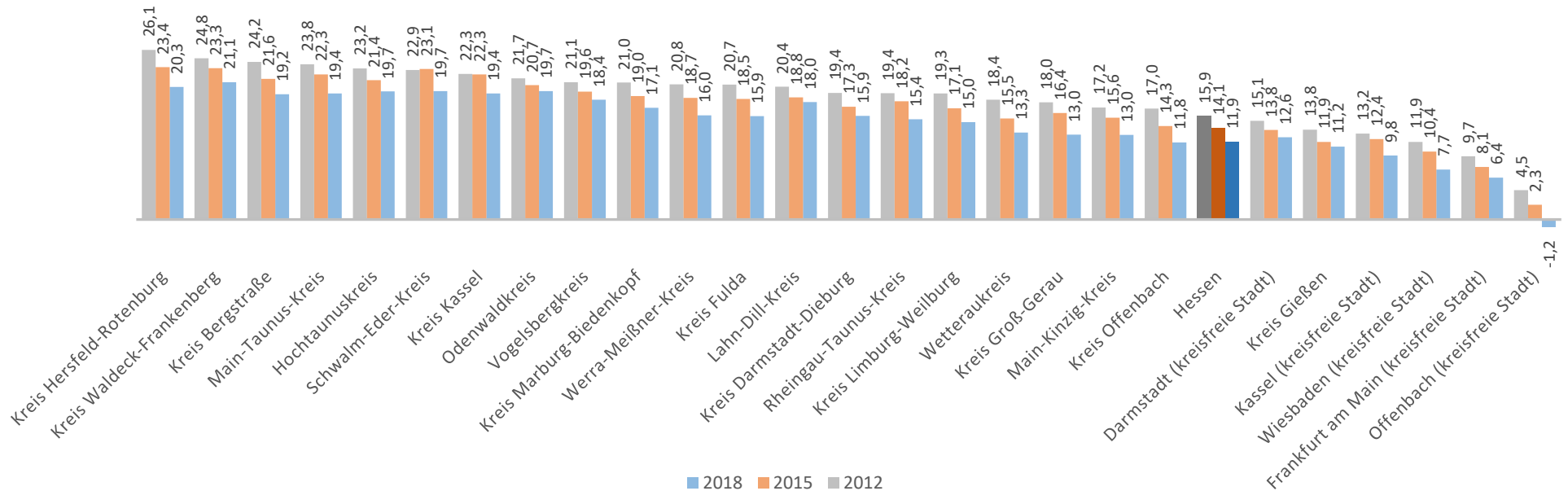
¹ Es wird hier folgende Lesart der Verortung der Werte im Vergleich zum Durchschnitt vorgenommen. Werte, die größer als der Durchschnitt sind, beschreiben größere Lohnlücken als der hessische Schnitt. Sie werden als Werte über dem Schnitt bezeichnet. Demgegenüber können jene Werte, die kleiner als der Durchschnitt sind und die damit auf eine geringere Lohnlücke und eine höhere Entgeltgleichheit verweisen, als Werte unter dem Durchschnitt bezeichnet werden. Bei Abweichungen von dieser Lesart wird bei den entsprechenden Grafiken darauf verwiesen.

Die meisten der Kreise, die an die urbanen Gebiete angrenzen, zeigen Lohnlücken, die sich noch nahe am Schnitt mit Größen zwischen 11,2 und 15,9 Prozent befinden. In der Tendenz wird deutlich, dass die Kreise in Hessen, die geographisch am weitesten von den urbanen Zentren entfernt liegen, weiterhin die größten Lohnlücken aufweisen. Allerdings sind die Grenzen zwischen den drei Gruppen fließend. Es können zudem Ausnahmen identifiziert werden, die von diesem Muster abweichen. Dies ist beispielsweise der Fall beim Kreis Kassel, beim Main-Taunus-Kreis, beim Hochtaunuskreis sowie beim Kreis Bergstraße. Deren Lohnlücken entsprechen jener der Kommunen, die weit entfernt von den urbanen Gebieten liegen.

Die Größe der Lohnlücke variiert zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen beträchtlich.

Im Zeitverlauf von 2012 bis 2018 verändern sich die Größen der Lohnlücken der Einwohner*innen in allen Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen.

Lohnlücken in den Jahren 2012, 2015 und 2018, Angaben in Prozent

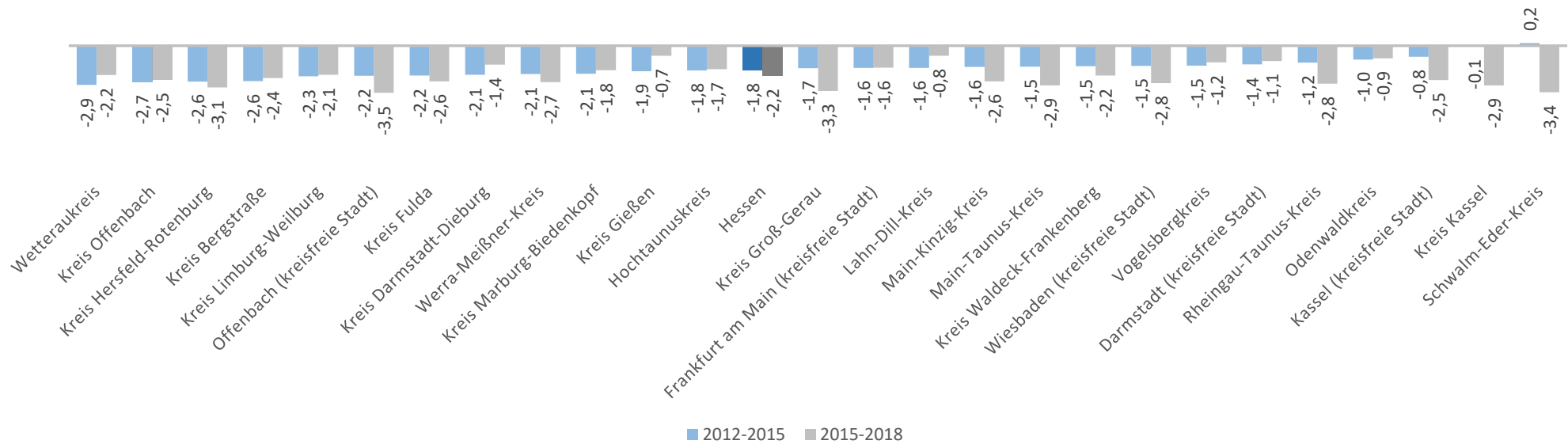


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Der Umfang der Veränderung ist zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten unterschiedlich. Jedoch wird deutlich, dass sich die Lohnlücke bei allen hessischen Kreisen und kreisfreien Städten zwischen 2012 bis 2018 verringert hat. Im Schnitt ist die Lohnlücke bei den Einwohner*innen in Hessen in diesen sieben Jahren um 4 Prozentpunkte kleiner geworden. Etwas über dem Schnitt liegen zehn Kreise und die zwei Großstädte Offenbach und Wiesbaden². Dort sind die Lücken besonders stark zurückgegangen. Den größten Rückgang der Lohnlücke in der Wohnbevölkerung verzeichnet sowohl der Kreis Hersfeld-Rotenburg als auch die Stadt Offenbach mit jeweils 5,7 Prozentpunkten, gefolgt vom Landkreis Offenbach, dem Wetteraukreis, dem Kreis Bergstraße und dem Kreis Groß-Gerau. Deutlich geringere Veränderungen zeigen sich beispielsweise bei der Bevölkerung des Odenwaldkreises mit einem Rückgang der Lücke um 1,9 Prozentpunkte.

² Als Lesart zur Verortung der Werte gegenüber dem Durchschnitt werden hier Werte, die größer als der Durchschnitt sind, als über dem Durchschnitt bezeichnet, denn die Lücken sind dort überdurchschnittlich stark zurückgegangen und die Entgeltgleichheit ist damit überproportional verbessert worden. Für die Werte, die kleiner als der Durchschnitt sind, wird die Lesart unter dem Durchschnitt verwendet, da hier der Rückgang der Lohnlücke nur unterdurchschnittlich ist.

Veränderung der Lohnlücke insgesamt zwischen den Jahren 2012 und 2015 sowie 2015 und 2018, Angaben in Prozentpunkten



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK
 Anmerkung: positiver Wert = Lohnlücke gestiegen; negativer Wert = Lohnlücke gesunken

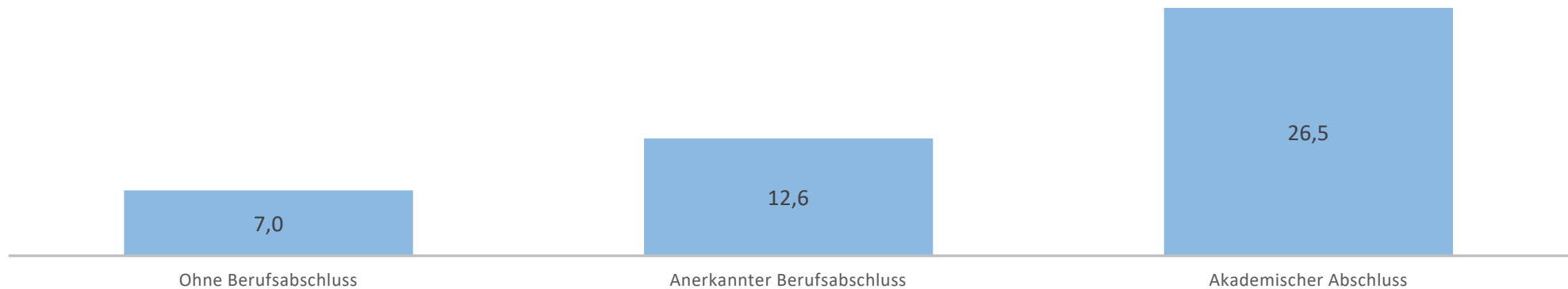
Die Verringerung der Lohnlücken bei den Einwohner*innen findet in den meisten Kreisen und kreisfreien Städten nicht gleichförmig statt. In einigen Kreisen wie beispielsweise dem Wetteraukreis oder dem Kreis Gießen hat die Lohnlücke zwischen 2012 und 2015 deutlich schneller abgenommen als zwischen den Jahren 2015 und 2018. Bei den meisten Kreisen und bei allen kreisfreien Städten zeigt sich jedoch eher die Tendenz, dass die Dynamik im Zeitverlauf zunimmt und sich die Verringerung der Lohnlücken eher beschleunigt.

Die Entgeltgleichheit hat sich bei Wohnbevölkerung in allen hessischen Kommunen von 2012 bis 2018 verbessert.

1.2 Lohnlücken der Einwohner*innen differenziert nach verschiedenen Qualifikationsniveaus

Die Lohnlücken unterscheiden sich im Jahr 2018 zwischen verschiedenen Qualifikationsniveaus der Wohnbevölkerung. Dabei gilt, dass mit durchschnittlich höherem Qualifikationsniveau sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigter in Hessen eine umso größere Lohnlücke einhergeht.

Lohnlücken auf einzelnen Qualifikationsniveaus in Hessen im Jahr 2018, Angaben in Prozent

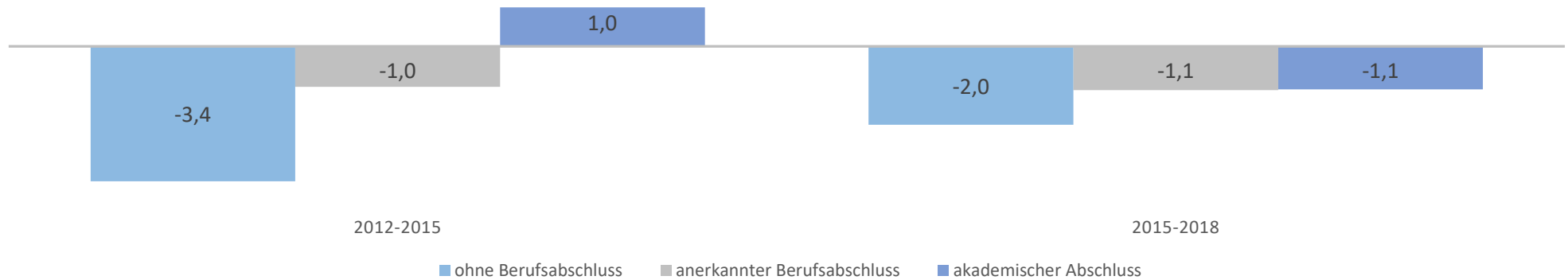


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Die Lohnlücke bei sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten ohne Berufsabschluss beträgt im Schnitt sieben Prozent. Im Falle von Beschäftigten, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, erstreckt sich die durchschnittliche Lücke bereits auf 12,6 Prozent. Mehr als doppelt so groß ist diese bei Akademiker*innen. Dort kann eine durchschnittliche Lohnlücke zwischen Frauen und Männern von 26,5 Prozent ausgemacht werden. Eine wesentliche Erklärung für diese große Lohnlücke kann daraus abgeleitet werden, dass in dieser Gruppe viele Beschäftigte in Führungspositionen berücksichtigt sind. Dort werden im Schnitt weit überdurchschnittliche Einkommen erreicht. Zudem sind Führungspositionen im mittleren Management und in den unteren Bereichen des oberen Managements, die noch mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen abgegolten werden, noch immer in der Mehrzahl von Männern besetzt³. Ein ähnlicher Effekt bildet sich auch bei den Personen im mittleren Berufsbildungssegment ab, allerdings deutlich schwächer ausgeprägt als bei akademischen Abschlüssen.

³ Im Jahr 2018 beträgt der Männeranteil bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten mit akademischen Abschlüssen 64,7 Prozent (Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit).

Veränderung der Lohnlücken auf einzelnen Qualifikationsniveaus in Hessen zwischen den Jahren 2012-2015, 2015-2018, Angaben in Prozentpunkten

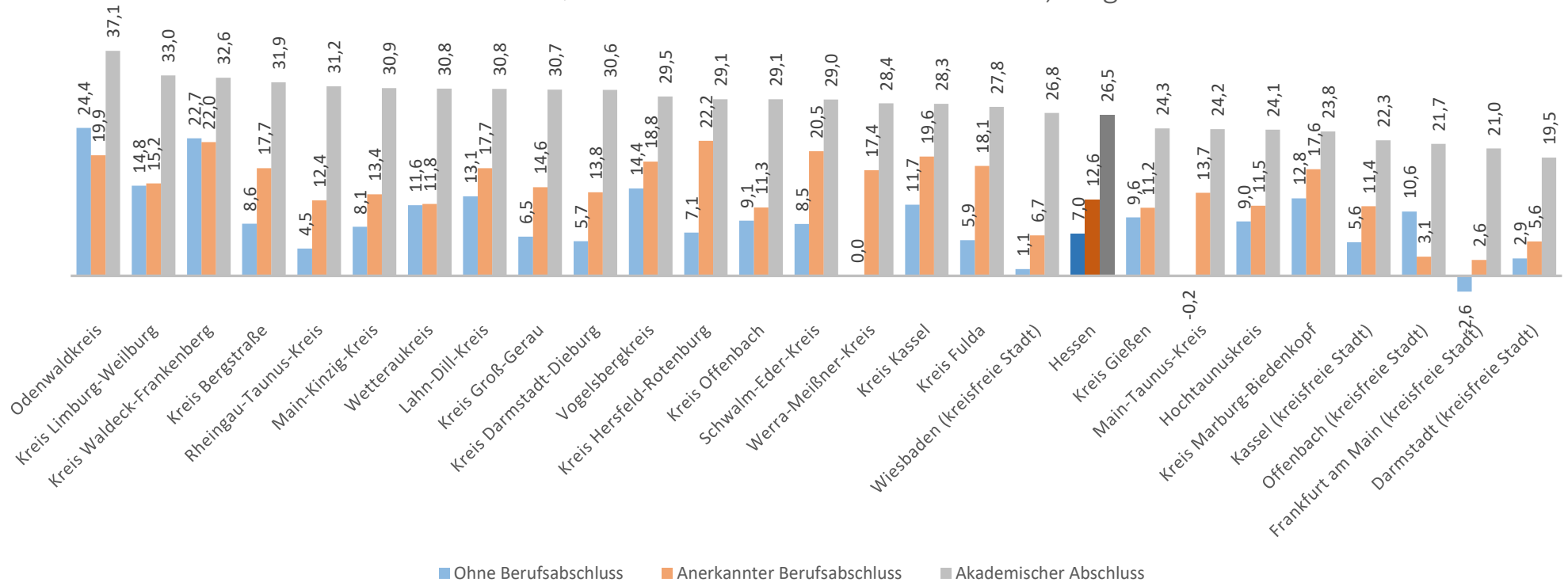


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK
 Anmerkung: positiver Wert = Lohnlücke gestiegen; negativer Wert = Lohnlücke gesunken

Die Größe der Veränderung der Lohnlücken der Wohnbevölkerung in Hessen zwischen 2012 und 2018 ist zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus unterschiedlich. Die Lohnlücke sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigten ohne Berufsabschluss hat sich in dieser Zeit um 5,4 Prozentpunkte im Vergleich am stärksten verringert. Dabei hat sich die Dynamik im Zeitverlauf etwas verlangsamt. Demgegenüber hat sich die Lohnlücke bei sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten mit Berufsabschluss zwischen 2012 und 2018 deutlich weniger und zwar nur um 2,1 Prozentpunkte verringert. Die Dynamik ist insgesamt geringer aber im Zeitverlauf stabil. Deutlich anders stellt sich die Lage bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten mit akademischem Abschluss dar. Hier hat sich die Lohnlücke zwischen 2012 und 2018 mit 0,1 Prozentpunkten kaum verändert. Sie ist sogar zunächst zwischen 2012 und 2015 um einen Prozentpunkt angestiegen. Zwischen 2015 und 2018 ist diese dann wieder mit 1,1 Prozentpunkten rückläufig. Ob es sich hier im Vergleich zu den anderen Qualifikationsniveaus um einen verzögerten Rückgang handelt oder sich hier ein ganz anderer Entwicklungsverlauf zeigt, ist mit weiteren zukünftig verfügbaren Daten, die den Zeitraum nach 2018 abbilden, zu prüfen.

Die Lohnlücken der Wohnbevölkerung in Hessen werden im Durchschnitt mit zunehmendem Qualifikationsniveau größer. Der Abbau der Entgeltlücken gestaltet sich je nach Qualifikationsniveau sehr unterschiedlich.

Lohnlücken zwischen Qualifikationsniveaus im Jahr 2018, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK
 Anmerkung: positiver Wert = Männer verdienen mehr als Frauen; negativer Wert = Frauen verdienen mehr als Männer

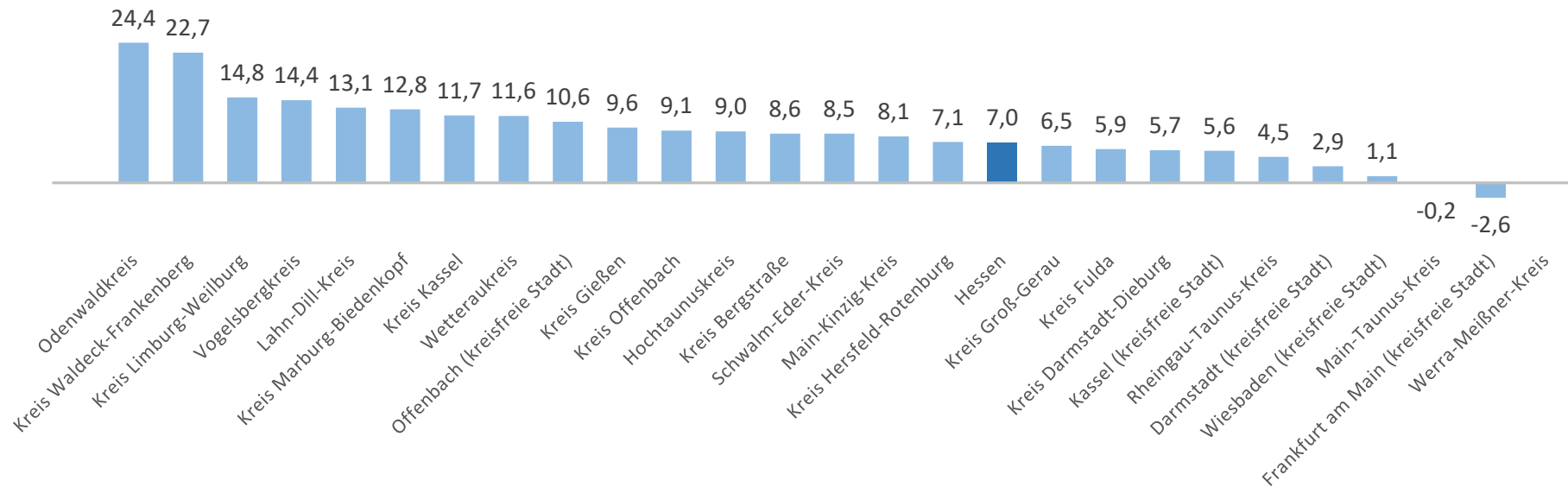
Das Anwachsen der Lücke mit zunehmendem Qualifikationsniveau, wie es bei der Betrachtung des hessischen Durchschnitts deutlich wird, trifft nicht auf alle Kreise und kreisfreien Städte in Hessen in gleichem Maße zu⁴. In einigen Kreisen sind die Lohnlücken bei sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten mit und ohne Berufsabschluss vergleichbar groß. Jedoch zeigen sich in allen hessischen Kommunen die größten Lücken bei sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten mit akademischem Abschluss.

Die Größen der Lohnlücken zwischen den Qualifikationsniveaus variieren zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen.

⁴ Im Werra-Meißner-Kreis sind weniger als 500 Frauen ohne Berufsabschluss in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Aufgrund von Datenschutzaufgaben können keine Daten mit weniger als 500 Fällen pro Geschlechtergruppe ausgewiesen werden, sodass hier keine Daten verfügbar sind.

Im Folgenden werden die Lohnlücken der Bevölkerung in Hessen für jedes der drei Qualifikationsniveaus separat betrachtet. Dabei werden Vergleiche zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten vorgenommen.

Lohnlücken bei keinem Berufsabschluss im Jahr 2018, Angaben in Prozent

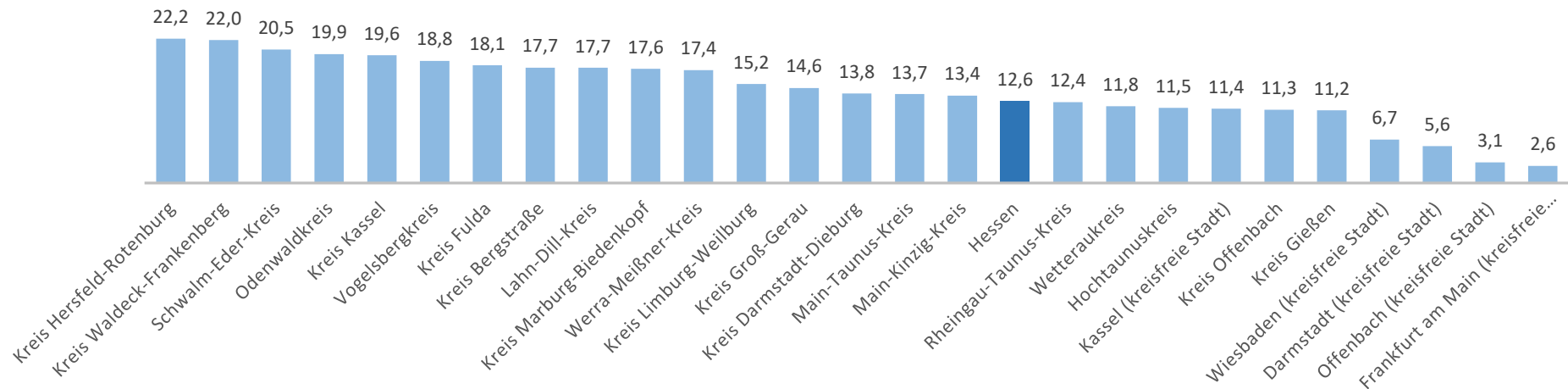


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK
 Anmerkung: positiver Wert = Männer verdienen mehr als Frauen; negativer Wert = Frauen verdienen mehr als Männer

Bei sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten, die über **keinen Berufsabschluss** verfügen, variieren die Lohnlücken im Jahr 2018 zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten beträchtlich. Die größte Lücke wird für den Odenwaldkreis mit 24,4 Prozent ausgewiesen, während in der Stadt Frankfurt Frauen 2,6 Prozent mehr als Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung verdienen. Die Größen der Lohnlücken bei Personen ohne Berufsabschluss erstrecken sich im Vergleich der Kreise und kreisfreien Städte über ein Spektrum von über 25 Prozent. Mit hoher Wahrscheinlichkeit kann das große Spektrum auf sehr unterschiedliche Wirtschafts- und möglicherweise Betriebsstrukturen in den hessischen Regionen zurückgeführt werden⁵.

⁵ Im Werra-Meißner-Kreis sind weniger als 500 Frauen ohne Berufsabschluss in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Aufgrund von Datenschutzaufgaben können keine Daten mit weniger als 500 Fällen pro Geschlechtergruppe ausgewiesen werden.

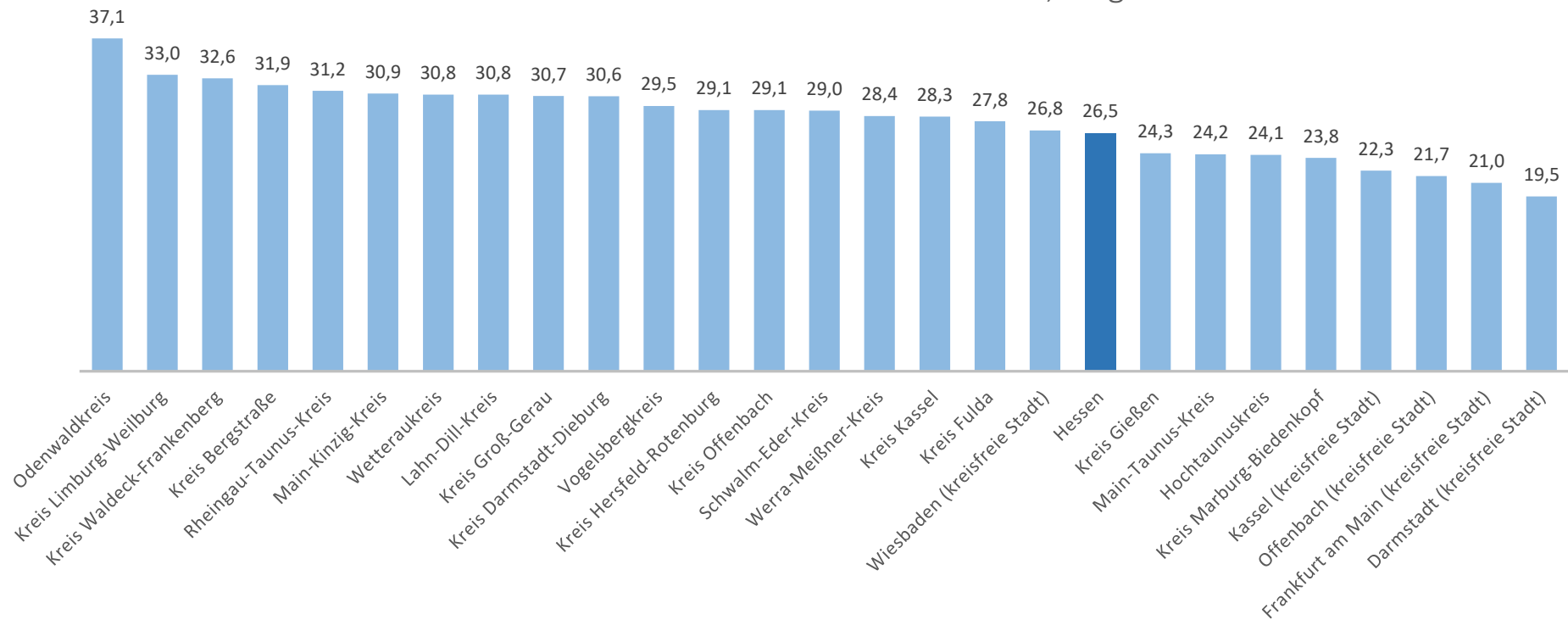
Lohnlücken bei (anerkanntem) Berufsabschluss im Jahr 2018, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK
 Anmerkung: positiver Wert = Männer verdienen mehr als Frauen; negativer Wert = Frauen verdienen mehr als Männer

Die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern, die über einen **anerkannten Berufsabschluss** verfügen und sozialversicherungspflichtig in Vollzeit beschäftigt sind, schwanken zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen ebenfalls beträchtlich. Die größte Lücke kann im Kreis Hersfeld-Rotenburg mit 22,2 Prozent festgestellt werden. Ebenfalls große Lücken zeigen sich in zwei weiteren nordhessischen Kreisen und zwar in Waldeck-Frankenberg (22 Prozent) und dem Schwalm-Eder-Kreis (20,5 Prozent). In der Nähe des hessischen Schnitts liegen Kreise aus dem Rhein-Main-Gebiet, wie der Rheingau-Taunus-Kreis oder der Main-Kinzig-Kreis. Die geringsten Lohnlücken zeigen sich in den südhessischen Städten. Da sich in diesem Segment die meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Vollzeit befinden, ist diese Abbildung der allgemeinen Betrachtung aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigter recht ähnlich. Das Spektrum der Lücken erstreckt sich ebenfalls über einen Bereich von etwa 20 Prozent. Anders als bei den Beschäftigten ohne Berufsabschluss spiegeln sich hier nicht nur die unterschiedlichen Wirtschaftsstrukturen in Hessen wieder, sondern auch der Zusammenhang von der Anzahl der Beschäftigten und der Größe der Lohnlücke. In Kreisen mit eher geringen Beschäftigtenzahlen ist die Lohnlücke deutlich größer als in den Städten mit deutlich größeren Beschäftigtenzahlen. Größere Zahlen an Beschäftigten scheinen mit Strukturen verbunden zu sein, die es Frauen eher ermöglichen im Schnitt höhere Einkommen zu erreichen. Unter Umständen verweist dieser Aspekt der größeren Beschäftigtenzahlen auf Großunternehmen, die durchlässigere Karrierepfade für Frauen haben können als Kleinbetriebe. Im Vergleich können in Kleinbetrieben weniger Aufstiegspositionen angeboten werden.

Lohnlücken bei akademischem Abschluss im Jahr 2018, Angaben in Prozent



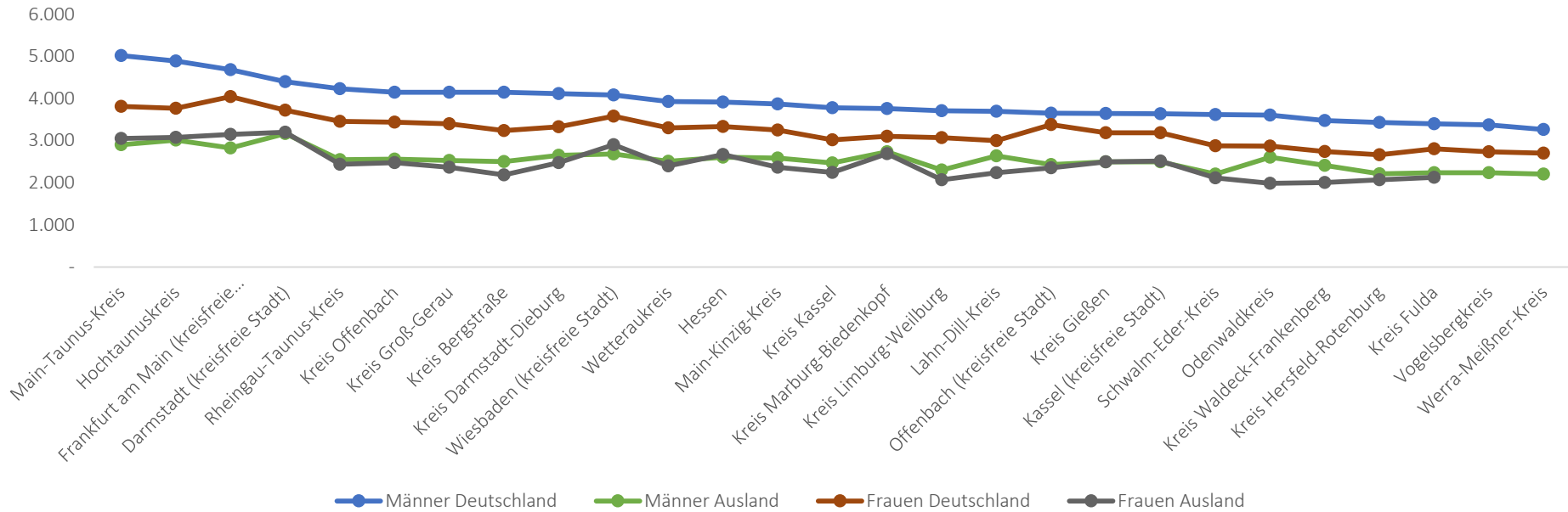
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK
 Anmerkung: positiver Wert = Männer verdienen mehr als Frauen; negativer Wert = Frauen verdienen mehr als Männer

Die Lohnlücken zwischen weiblichen und männlichen Einwohner*innen, die über **akademische Abschlüsse** verfügen und sich in einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung befinden, sind im Schnitt mit 26,5 Prozent deutlich größer als bei den bereits beschriebenen darunterliegenden Qualifikationsniveaus. Die größte Lohnlücke zeigt sich im Odenwaldkreis mit 37,1 Prozent. Große Lohnlücken können auch im Kreis Limburg-Weilburg (33 Prozent), Kreis Waldeck-Frankenberg (32,6 Prozent), in der Bergstraße (31,9 Prozent) und im Rheingau-Taunus-Kreis (31,2 Prozent) festgestellt werden. Die geringsten Lohnlücken bei Akademiker*innen werden in den Städten Darmstadt (19,5 Prozent), Frankfurt am Main (21 Prozent) und Offenbach (21,7 Prozent) ermittelt. Das Größenspektrum zwischen den Lücken in den hessischen Gebietskörperschaften umfasst etwas weniger als 20 Prozent und ist damit in etwa so groß wie bei den anderen Qualifikationsniveaus.

Die Lohnlücken der Wohnbevölkerungen variieren zwischen in den einzelnen Qualifikationsniveaus beträchtlich zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten.

1.3 Lohnlücken im Vergleich der Einwohner*innen mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit

Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte (Median) im Jahr 2018, Angaben in Euro



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

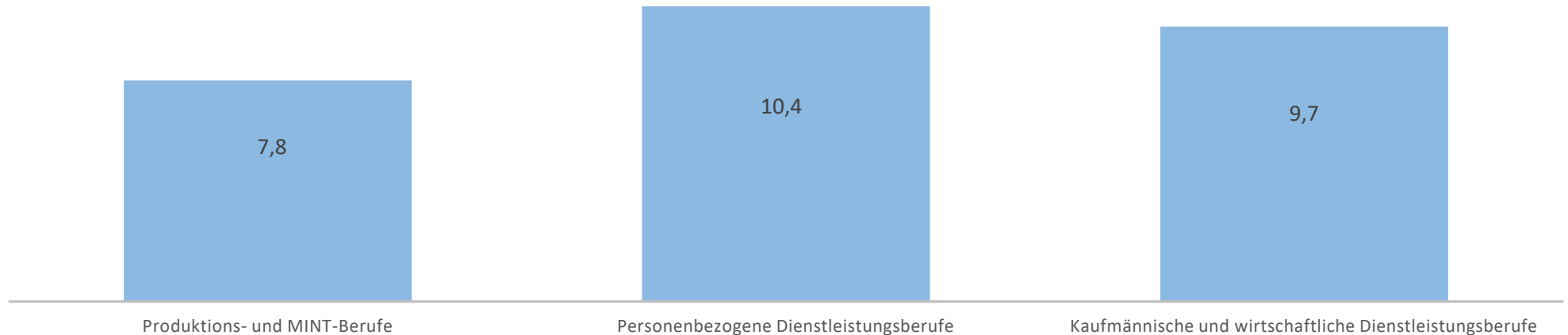
Die Lohnlücken zwischen weiblichen und männlichen Einwohner*innen bestehen in fast allen Kreisen. Allerdings erweist sich nicht nur das Geschlecht, sondern auch die Staatsangehörigkeit als ein weiteres Merkmal, das mit Lohnunterschieden verbunden ist. Männer mit einer deutschen Staatsangehörigkeit (blaue Linie) verdienen in allen Kreisen und kreisfreien Städten mehr als Frauen mit einem deutschen Pass (rote Linie). Der Lohnabstand ist deutlich sichtbar. Im Vergleich dazu ist die Lohnlücke zwischen Männern mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit (grün) und Frauen mit einem ebenfalls ausländischen Pass (grau) deutlich geringer⁶. In einzelnen Landkreisen und kreisfreien Städten verdienen die Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit sogar etwas mehr als Männer mit einem ausländischen Pass.

Die Lohnlücke ist bei männlichen und weiblichen Einwohner*innen mit deutscher Staatsangehörigkeit deutlich größer als bei Frauen und Männern mit ausländischem Pass.

⁶ Im Vogelsbergkreis und im Werra-Meißner-Kreis sind weniger als 500 Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit beschäftigt. In diesen Fällen werden aus Gründen des Datenschutzes keine Daten ausgewiesen.

1.4 Lohnlücken der Einwohner*innen differenziert nach verschiedenen Berufssektoren

Lohnlücken nach drei Berufssektoren in Hessen im Jahr 2018, Angaben in Prozent



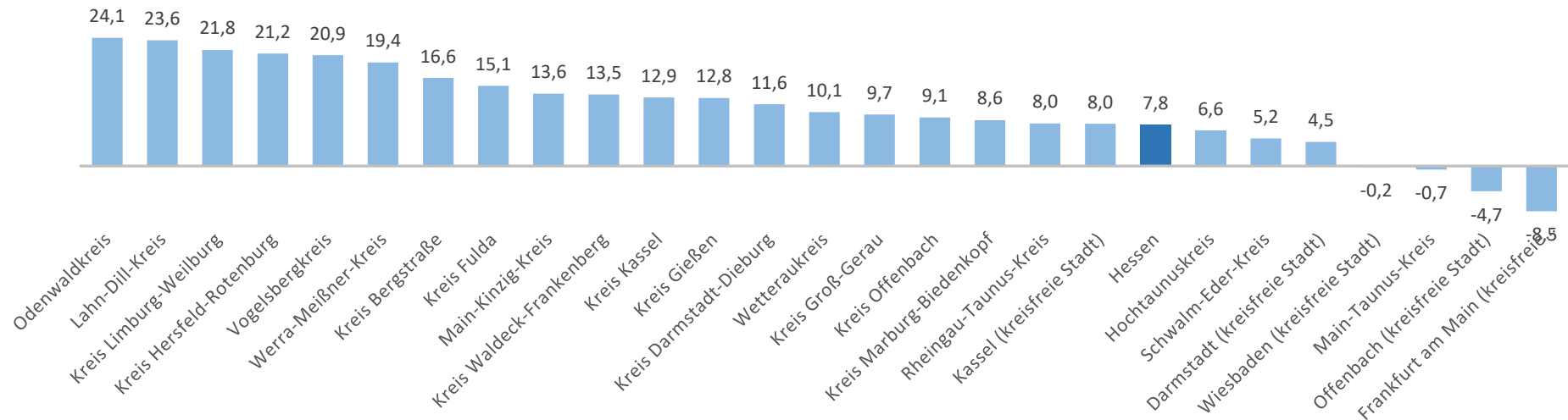
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Bei der vergleichenden Betrachtung der Einwohner*innen differenziert nach Berufssektoren⁷, in welchen sie beschäftigt sind, wird deutlich, dass die größte Lohnlücke zwischen Frauen und Männern bei den personenbezogenen Dienstleistungsberufen ermittelt werden kann. Im Vergleich dazu sind die Lohnlücken bei den übrigen Berufssektoren jedoch nur etwas kleiner. Interessant ist, dass die kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen mit 9,7 Prozent recht nah an den personenbezogenen Dienstleistungsberufen mit 10,4 Prozent liegen. Bei den Produktions- und MINT-Berufen ist die Lohnlücke mit 7,8 Prozent vergleichsweise etwas geringer.

Die Größe der Lohnlücke variiert zwischen verschiedenen Berufssektoren, in welchen die hessische Bevölkerung erwerbstätig ist. Die Unterschiede sind jedoch gering.

⁷ Die fünf Berufssektoren der Klassifikation der Berufe (KldB2010) werden zu drei Berufssektoren zusammengefasst. Die Gruppe der **Produktions- und MINT-Berufe** umfasst folgende Berufe: Land-, Forst- und Gartenbauberufe, Fertigungsberufe, fertigungstechnische Berufe, Bau- und Ausbauberufe sowie IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe. Die Gruppe der **personenbezogenen Dienstleistungsberufe** schließt folgende Berufe ein: Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe, medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe sowie soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe. Zu den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** zählen: Handelsberufe, Berufe in Unternehmensführung und -organisation, unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe, Sicherheitsberufe, Verkehrs- und Logistikberufe sowie Reinigungsberufe. Weiterführende Informationen finden sich in Kapitel 3.

Lohnlücken in den Produktions- und MINT-Berufen im Jahr 2018, Angaben in Prozent



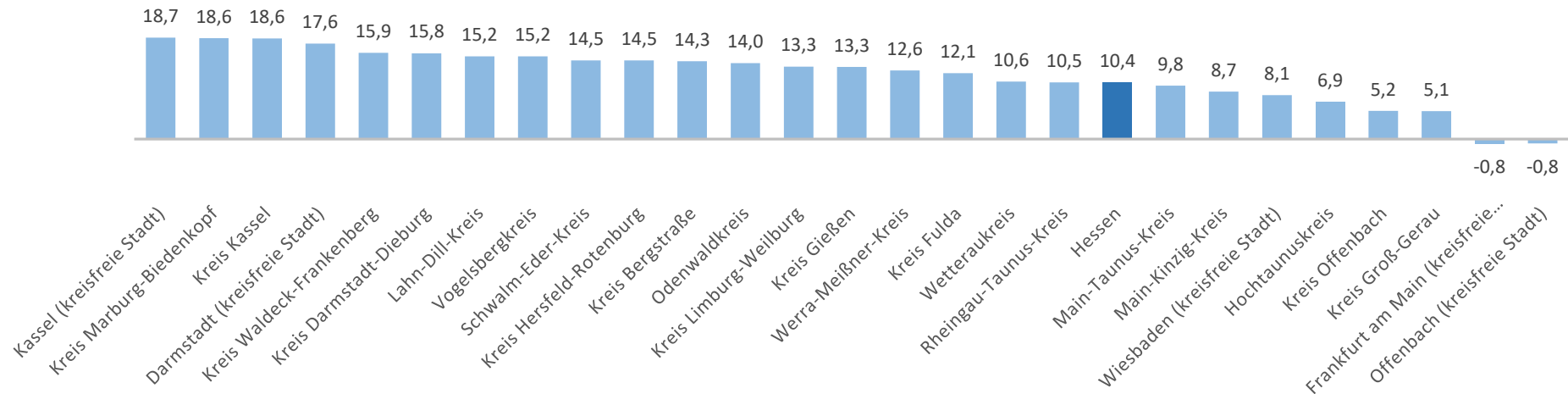
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK
 Anmerkung: positiver Wert = Männer verdienen mehr als Frauen; negativer Wert = Frauen verdienen mehr als Männer

Die Streuung der Lohnlücken in den **Produktions- und MINT-Berufen**⁸ ist im Vergleich der Kreise und der kreisfreien Städte groß. Lohnlücken von mehr als 20 Prozent finden sich vor allem bei der Wohnbevölkerung in eher ländlich geprägten Kreisen wie dem Odenwaldkreis, dem Lahn-Dill-Kreis, dem Kreis Limburg-Weilburg, dem Kreis Hersfeld-Rotenburg und dem Vogelsbergkreis. Nahe am Durchschnitt von 7,8 Prozent gruppieren sich der Hochtaunuskreis und die Stadt Kassel. Es können kaum Unterschiede zwischen den Bruttomonatsentgelten von in Vollzeit beschäftigten Frauen und Männern in den Produktions- und MINT-Berufen, die in der Stadt Wiesbaden und im Main-Taunus-Kreis leben, ausgemacht werden. In den beiden Städten Offenbach am Main und Frankfurt am Main leben Frauen, die in diesem Berufssektor im Schnitt sogar mehr als Männer verdienen. Besonders deutlich wird dies in Frankfurt am Main. Dort liegt das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt von Frauen 8,5 Prozent über dem der Männer. Dies betrifft allerdings nur eine geringe Anzahl von Frauen, da der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Vollzeit in dieser Berufsgruppe in Hessen im Schnitt nur 11,3 Prozent beträgt.

Die Lohnlücken der Wohnbevölkerung in Hessen, die in den Produktions- und MINT-Berufen erwerbstätig ist, variieren zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten deutlich.

⁸ Zu dieser Gruppe gehören folgende Berufe: IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe, Land-, Forst- und Gartenbauberufe, Fertigungsberufe, fertigungstechnische Berufe sowie Bau- und Ausbauberufe.

Lohnlücken in den personenbezogenen Dienstleistungen im Jahr 2018, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

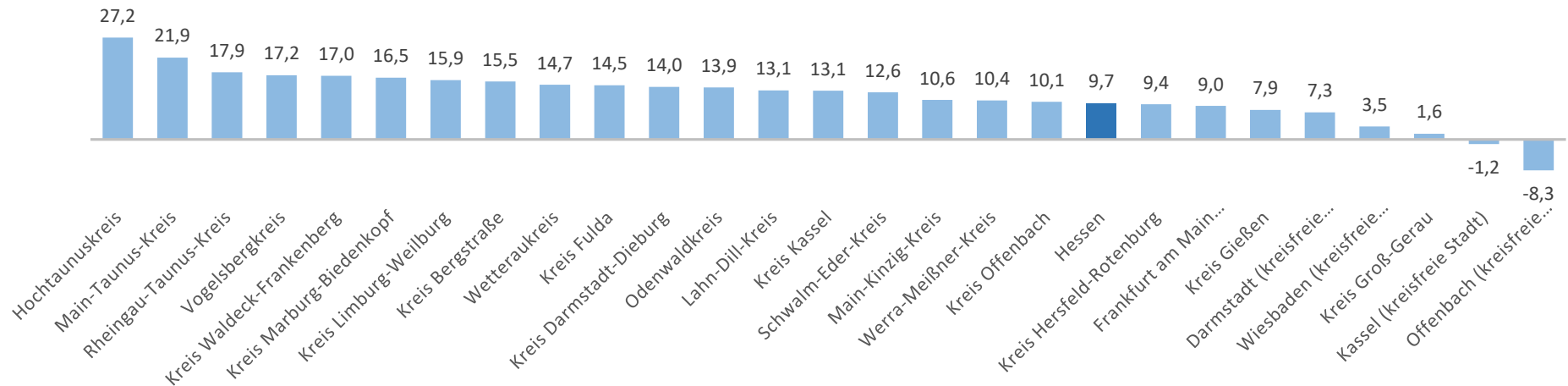
Anmerkung: positiver Wert = Männer verdienen mehr als Frauen; negativer Wert = Frauen verdienen mehr als Männer

Im Vergleich dazu sind die Frauenanteile bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen**⁹ deutlich höher. Der Frauenanteil beträgt hier 61,6 Prozent. Das Spektrum der Größen der Lohnlücken bei der Wohnbevölkerung zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten ist mit weniger als 20 Prozent deutlich geringer als bei den beiden anderen Berufssektoren. In der Tendenz sind die Lücken in den kreisfreien Städten und in den Landkreisen mit urbaner Nähe kleiner. Die Stadt Kassel mit einer Lohnlücke von 18,7 Prozent und die Stadt Darmstadt mit 17,6 Prozent stellen jedoch deutliche Ausnahmen dar. Mit 18,7 Prozent zeigt sich bei den in diesem Berufssektor tätigen Einwohner*innen der Stadt Kassel auch die größte Lohnlücke. Höhere Durchschnittsbruttomonatsentgelte erreichen Frauen in den personenbezogenen Dienstleistungen gegenüber Männern in den Städten Frankfurt und Offenbach.

Die Lohnlücken der Wohnbevölkerung in Hessen, die in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen erwerbstätig ist, variieren deutlich weniger zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten als in den übrigen Berufssektoren.

⁹ Zu dieser Gruppe gehören folgende Berufe: Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe, medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe sowie soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe.

Lohnlücken in kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen im Jahr 2018, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK
 Anmerkung: positiver Wert = Männer verdienen mehr als Frauen; negativer Wert = Frauen verdienen mehr als Männer

Die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern, die sich im Jahr 2018 in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen**¹⁰ in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung befinden, variieren zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen ebenfalls beträchtlich. In diesem Berufssektor beträgt der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten 38,7 Prozent. Das Spektrum der Lohnlücken erstreckt sich über mehr als 30 Prozent. Die größten Lücken zeigen sich bei der Bevölkerung des Hochtaunuskreises (27,2 Prozent) und des Main-Taunus-Kreises (21,9 Prozent). Kleine Lohnlücken und damit wenig Abstände zwischen den Bruttomonatsentgelten von Frauen und Männern werden wiederum in den Städten deutlich. Die Stadt Offenbach scheint besonders auf. Dort verdienen Einwohnerinnen, wenn sie in Vollzeit sozialversicherungspflichtig in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen beschäftigt sind, im Schnitt sogar 8,3 Prozent mehr als Männer.

Die Lohnlücken der Wohnbevölkerung in Hessen, die in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen erwerbstätig ist, variieren zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten beträchtlich.

¹⁰ Zu dieser Gruppe gehören folgende Berufe: Handelsberufe, Berufe in Unternehmensführung und -organisation, unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe, Sicherheitsberufe, Verkehrs- und Logistikberufe sowie Reinigungsberufe.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass auch bei der Betrachtung verschiedener Berufssektoren die Spreizung der Lohnlücken in den Produktions- und MINT-Berufen sowie bei den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen, die eher im privat-gewerblichen Bereich der Wirtschaft verortet sind, deutlich größer ist als in den überwiegend öffentlich finanzierten personenbezogenen Dienstleistungsberufen. Hier scheint die regionale Wirtschafts- und Betriebsstruktur einflussreich zu sein. Dies wird auch daran deutlich, dass Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, insbesondere in den technischen Berufen in den Städten des Rhein-Main-Gebiets nahezu vergleichbare und zum Teil höhere Durchschnittsbruttomonatsentgelte wie Männer erreichen. Dies verweist möglicherweise auf eine höhere Zahl an Großunternehmen in den Städten, die Frauen einfachere Aufstiegs- und Einkommensmöglichkeiten bieten als die klein- und mittelständischen Unternehmen in den ländlichen Regionen des Landes. Zudem wird deutlich, dass in den öffentlich finanzierten Beschäftigungsbereichen die Unterschiede der Lohnlücken zwischen ländlichen und städtischen Regionen deutlich geringer sind als in den Berufssektoren, die vorrangig in privatgewerblichen Unternehmen verortet sind. Ergänzend bleibt festzuhalten, dass hier nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung betrachtet werden kann. Vor allem Führungspositionen sind dadurch vermutlich unterrepräsentiert¹¹.

Die Spreizung der Lohnlücken der Wohnbevölkerung zwischen Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen ist in den Produktions- und MINT-Berufen sowie den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen deutlich größer als bei den personenbezogenen Dienstleistungsberufen.

¹¹ Einkommensdaten von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beziehen nur jene Beschäftigten mit Entgelten bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung ein. Die Einkommen aller Personen, die darüber liegen, werden in den Auswertungen, aufgrund des Mangels an weiteren Informationen, mit dem Wert der Beitragsbemessungsgrenze gleichgesetzt, auch wenn diese faktisch darüber liegen können. Vor allem auf die Entgelte von Führungskräften trifft dies häufig zu. Da Führungspositionen mit sehr hohen Entgelten überproportional von Männern besetzt sind, wird die faktische Lohnlücke mit den hier verfügbaren öffentlichen Daten vermutlich eher unterschätzt.

1.5 Lohnlücken in Betrieben differenziert nach verschiedenen Merkmalen

Während zuvor die Lohnlücken **aller** sozialversicherungspflichtigen vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen im Jahr 2018 betrachtet wurden, gilt der Fokus im Folgenden der Lage der Entgeltgleichheit in den Betrieben, die in den einzelnen Landkreisen und kreisfreien Städten ansässig sind. Es wird damit die Entgeltlage der dort in sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer betrachtet, egal ob diese im Landkreis oder in der kreisfreien Stadt wohnen oder dorthin einpendeln. Für die Berechnung der Lohnlücken nach Betriebsmerkmalen liegen nur Daten aus verschiedenen **Stichproben¹² aus dem Jahr 2017** vor, die als **Trends¹²** zu interpretieren sind. Basis der Berechnungen sind die Bruttotagesentgelte der in den Betrieben sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten.

¹² Bei den Stichproben handelt es sich um das Betriebs-Historik-Panel (BHP) und die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2017. Weitere Erläuterung dazu finden sich im Glossar in Kapite 3.1

1.5.1 Lohnlücken differenziert nach Betriebsgrößen

Lohnlücken nach Betriebsgröße in Hessen im Jahr 2017, Angaben in Prozent



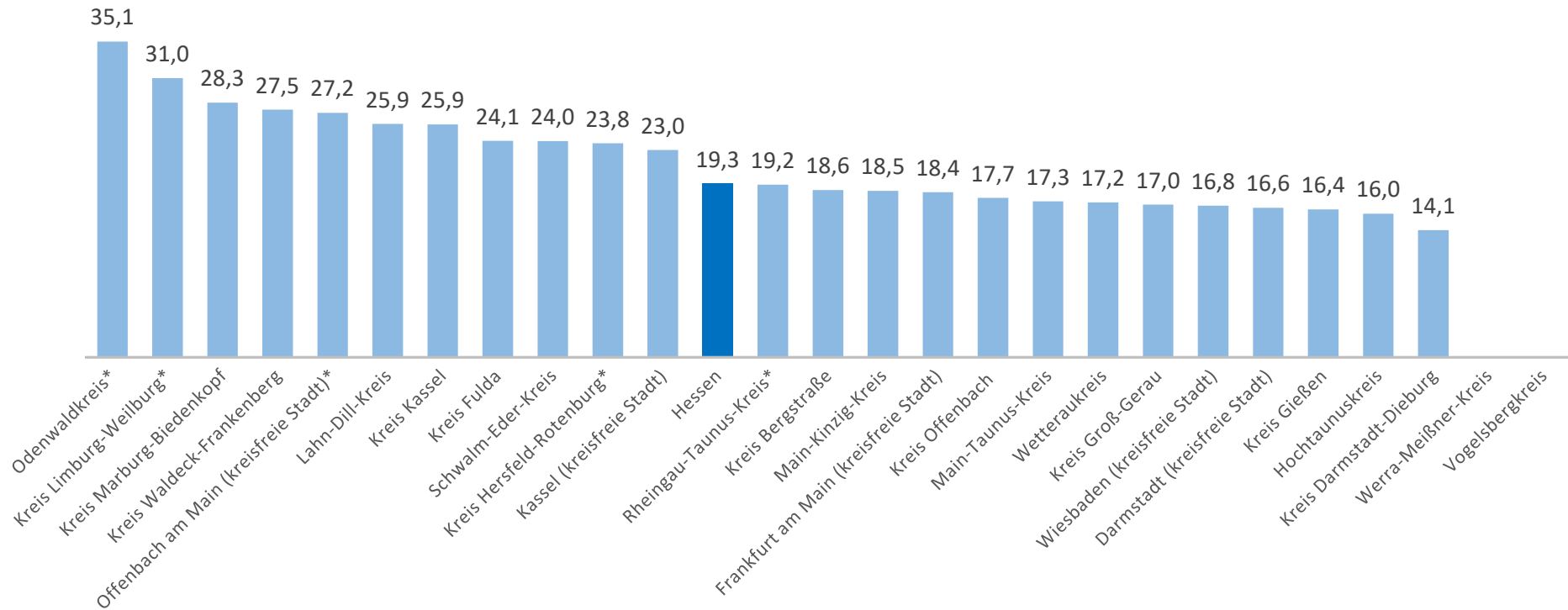
Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant.
Kleinbetriebe umfassen 10-49 Beschäftigte, mittelgroße Betriebe 50-249 Beschäftigte; Großbetriebe 250 Beschäftigte und mehr

Im Jahr 2017 werden die Lohnlücken mit zunehmender Betriebsgröße kleiner. Entsprechend erweist sich die Lücke bei Kleinbetrieben mit 19,3 Prozent am größten. Am geringsten ist die Lohnlücke bei Großbetrieben mit 15,5 Prozent in Hessen.

Je kleiner ein Betrieb in Hessen ist, desto größer gestaltet sich die Lohnlücke.

Dass die Lohnlücken mit der ansteigenden Größe von Betrieben kleiner werden, gilt jedoch nicht für alle hessischen Kreise und kreisfreien Städte.

Lohnlücken in Kleinbetrieben im Jahr 2017, Angaben in Prozent

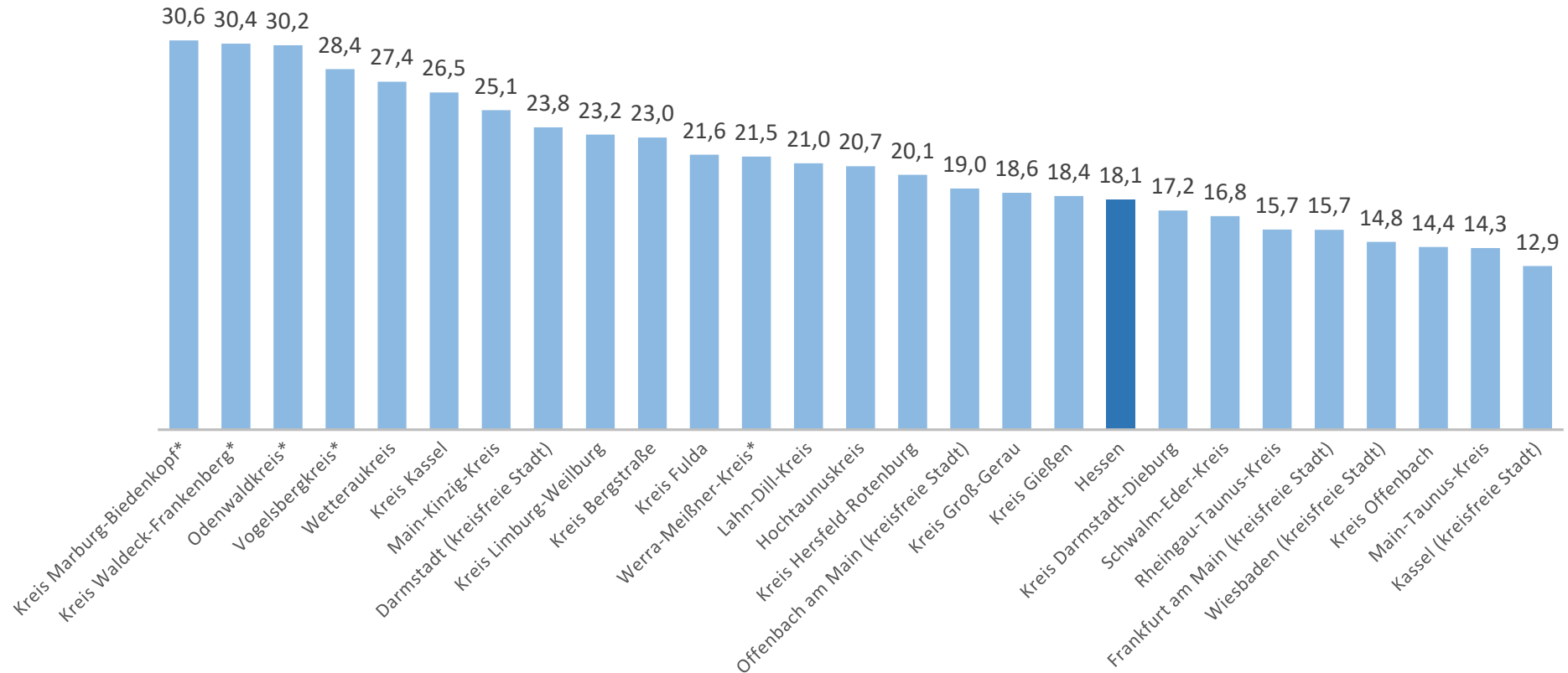


Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Kleinbetriebe umfassen 10-49 Beschäftigte
 *= Grundlage der Berechnung beruht auf weniger als 1000 aber min. 500 Fällen bei Frauen und Männern

Im Vergleich der Kreise und kreisfreien Städte variiert die Größe der Lohnlücke bei **Kleinbetrieben** deutlich. Während die Lücke im Kreis Darmstadt-Dieburg 14,1 Prozent beträgt, liegt diese im Odenwaldkreis bei mehr als 35 Prozent. Als grundlegendes Muster zeigt sich, dass die Werte der Lohnlücken bei den Städten im Rhein-Main-Gebiet und in den meisten Kreisen, die an die urbanen Gebiete angrenzen, unter dem hessischen Schnitt von 19,3 Prozent liegen. Die Stadt Offenbach stellt hier eine Ausnahme dar. Mit 27,2 Prozent gruppiert sie sich überraschend weit weg von den Städten ein und liegt über dem Durchschnitt in Hessen.¹³

¹³ Im Werra-Meißner-Kreis und im Vogelsbergkreis liegen nur Daten von weniger als 500 Fällen pro Geschlechtergruppe vor. Da bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt ist, werden Ergebnisse, die auf weniger als 500 Beschäftigte beruhen, nicht ausgewiesen.

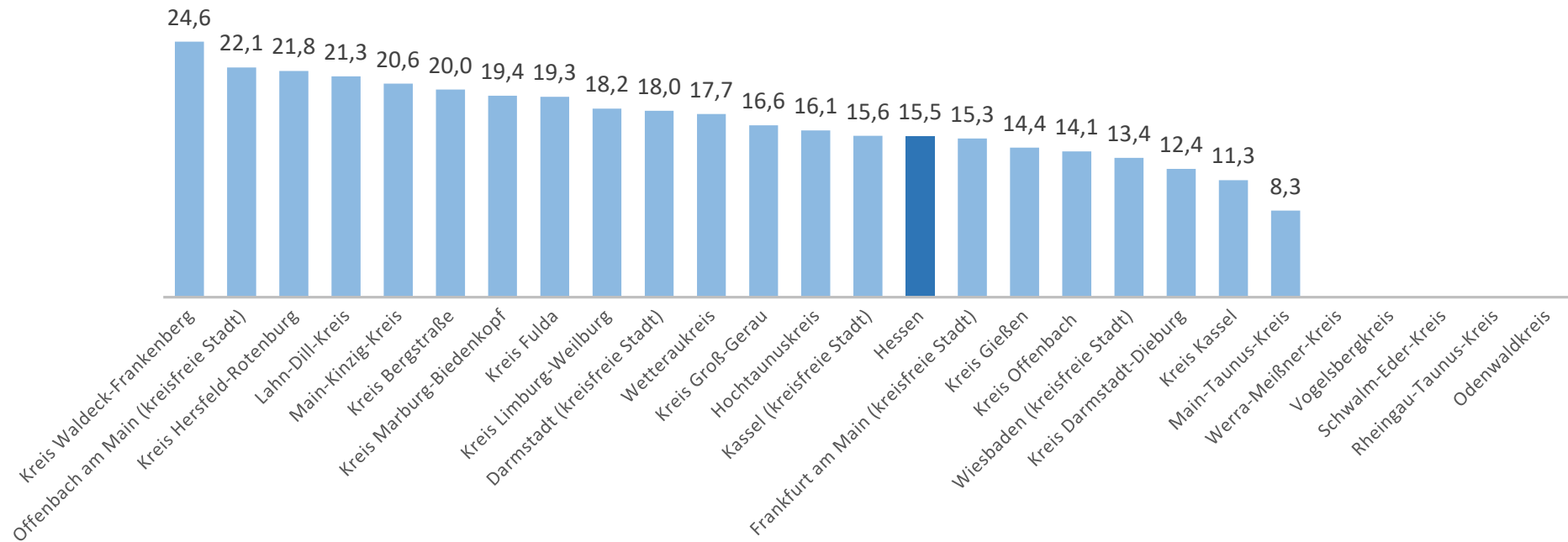
Lohnlücken in mittelgroßen Betrieben im Jahr 2017, Angaben in Prozent



Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Mittelgroße Betriebe umfassen 50-249 Beschäftigte
 *= Grundlage der Berechnung beruht auf weniger als 1000 aber min. 500 Fällen bei Frauen und Männern

Auch beim Vergleich der **mittelgroßen Betriebe** sind zwischen den hessischen Kreisen und kreisfreien Städte deutliche Unterschiede identifizierbar. Während die Lohnlücke bei den Betrieben in der Stadt Kassel mit 12,9 Prozent am geringsten ist, beträgt diese bei den Betrieben im Kreis Marburg-Biedenkopf 30,6 Prozent. Als grundlegendes Muster zeigt sich auch hier, dass die Werte der Lohnlücken bei den mittelgroßen Betrieben in den meisten Städten und Landkreisen im Rhein-Main-Gebiet unter dem hessischen Schnitt von 18,1 Prozent liegen. Eine Ausnahme stellen die mittelgroßen Betriebe der Stadt Darmstadt dar, die deutlich größer als bei den anderen Städten des Rhein-Main-Gebietes ist.

Lohnlücken in Großbetrieben im Jahr 2017, Angaben in Prozent



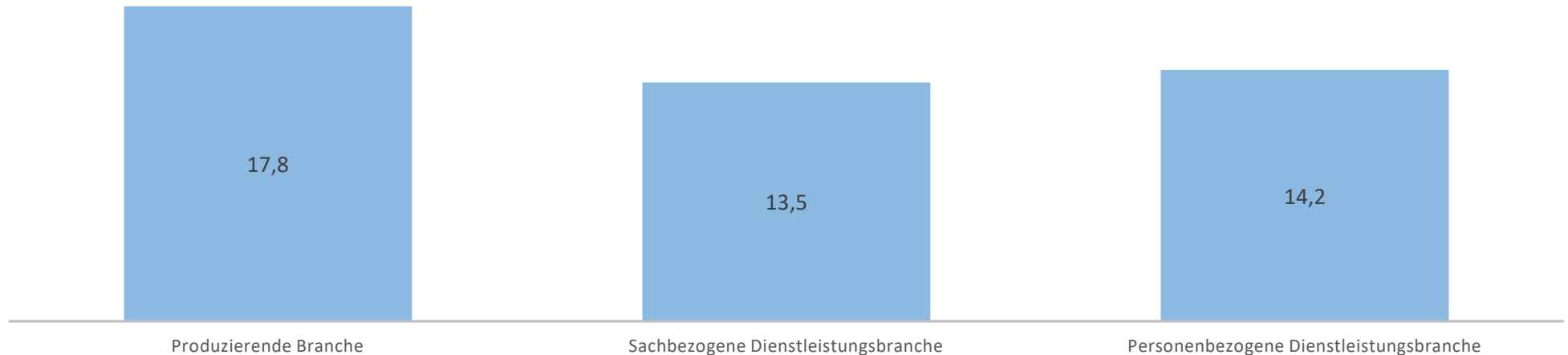
Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Großbetriebe umfassen 250 Beschäftigte und mehr
 *= Grundlage der Berechnung beruht auf weniger als 1000 aber min. 500 Fällen bei Frauen und Männern

Die Streuung der Lohnlücken bei den **Großbetrieben** ist zwischen den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten deutlich kleiner als bei den Kleinbetrieben. Die kleinste Lohnlücke zeigt sich mit 8,3 Prozent im Main-Taunus-Kreis. Die größte Lohnlücke ist im Kreis Waldeck-Frankenberg zu finden und beträgt 24,6 Prozent. Das zuvor beobachtete Muster, nachdem die Städte und Landkreise des Rhein-Main-Gebietes größtenteils unter dem hessischen Durchschnitt liegen, findet sich hier nicht so deutlich wieder. Die Tendenz wird jedoch deutlich, dass die Kreise in Hessen, die geographisch am weitesten von den urbanen Zentren entfernt liegen, die größten Lohnlücken auch bei den Großbetrieben aufweisen. Die Lohnlücke der Stadt Offenbach stellt hier eine Ausnahme dar, die mit 22,1 Prozent deutlich größer ist als der hessische Durchschnitt.¹⁴

¹⁴ Im Werra-Meißner-Kreis, im Schwalm-Eder-Kreis, im Vogelsbergkreis, im Rheingau-Taunus-Kreis und im Odenwaldkreis liegen nur Daten von weniger als 500 Fällen pro Geschlechtergruppe oder weniger als 10 Großbetriebe in der Stichprobe vor. Da bei einer zu geringen Anzahl die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt ist, werden Ergebnisse, die auf weniger als 500 Beschäftigte oder 10 Großbetrieben beruhen, nicht ausgewiesen.

1.5.2 Lohnlücken differenziert nach Branchenzugehörigkeit der Betriebe

Lohnlücken nach Branchencluster in Hessen im Jahr 2017, Angaben in Prozent



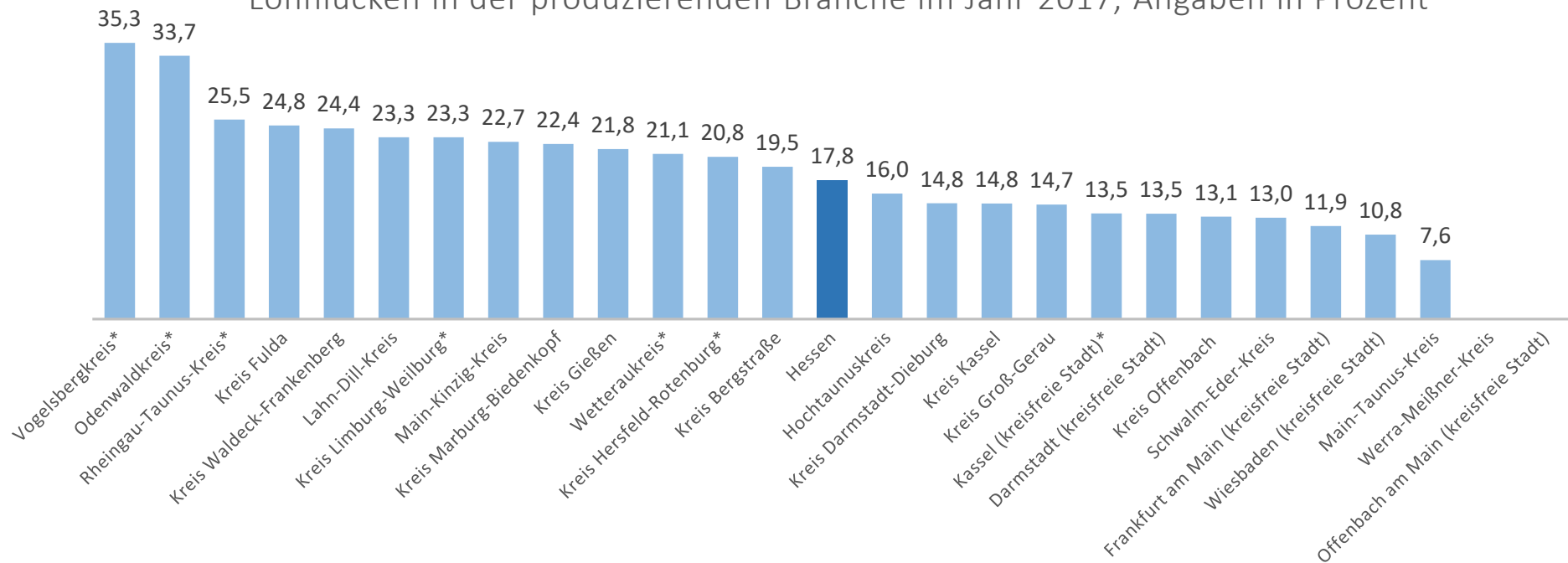
Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant. Grundlage ist die Wirtschaftszweigklassifikation von 2008: Produzierende Branche umfasst die Wirtschaftszweige A-F, die sachbezogene Dienstleistungsbranche G, H, U und J bis O; die personenbezogene Dienstleistungsbranche die Abschnitte I und P bis T

Alle Betriebe werden drei großen Branchenclustern zugeordnet. Beim Vergleich der Lohnlücken in den Betrieben, die jeweils den Branchenclustern¹⁵ angehören, wird deutlich, dass die größte Lohnlücke in der produzierenden Branche ermittelt werden kann. Im Vergleich dazu sind die Lohnlücken bei den übrigen Branchenclustern jedoch nur etwas kleiner. Interessant ist, dass die Unterschiede zwischen der sachbezogenen Dienstleistungsbranche mit 13,5 Prozent und der personenbezogenen Dienstleistungsbranche mit 14,2 Prozent gering sind.

Die Lohnlücken zwischen den Branchenclustern unterscheiden sich.

¹⁵ Die 21 Abschnitte der Wirtschaftszweigklassifikation (WZ2008) werden zu drei Branchencluster zusammengefasst. Die **produzierende Branche** umfasst die Wirtschaftszweige Land- und Forstwirtschaft, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, Verarbeitendes Gewerbe, Energieversorgung, Wasserversorgung, Baugewerbe. Die **sachbezogene Dienstleistungsbranche** schließt folgende Wirtschaftszweige mit ein: Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, Verkehr und Lagerei, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften, Information und Kommunikation, Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, Öffentliche Verwaltung und Verteidigung und die Sozialversicherung. Zu der **personenbezogenen Dienstleistungsbranche** zählen: Gastgewerbe, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst, Unterhaltung und Erholung, Erbringung von sonstigen Dienstleistungen und Private Haushalte mit Hauspersonal. Weiterführende Informationen finden sich in Kapitel 3.

Lohnlücken in der produzierenden Branche im Jahr 2017, Angaben in Prozent

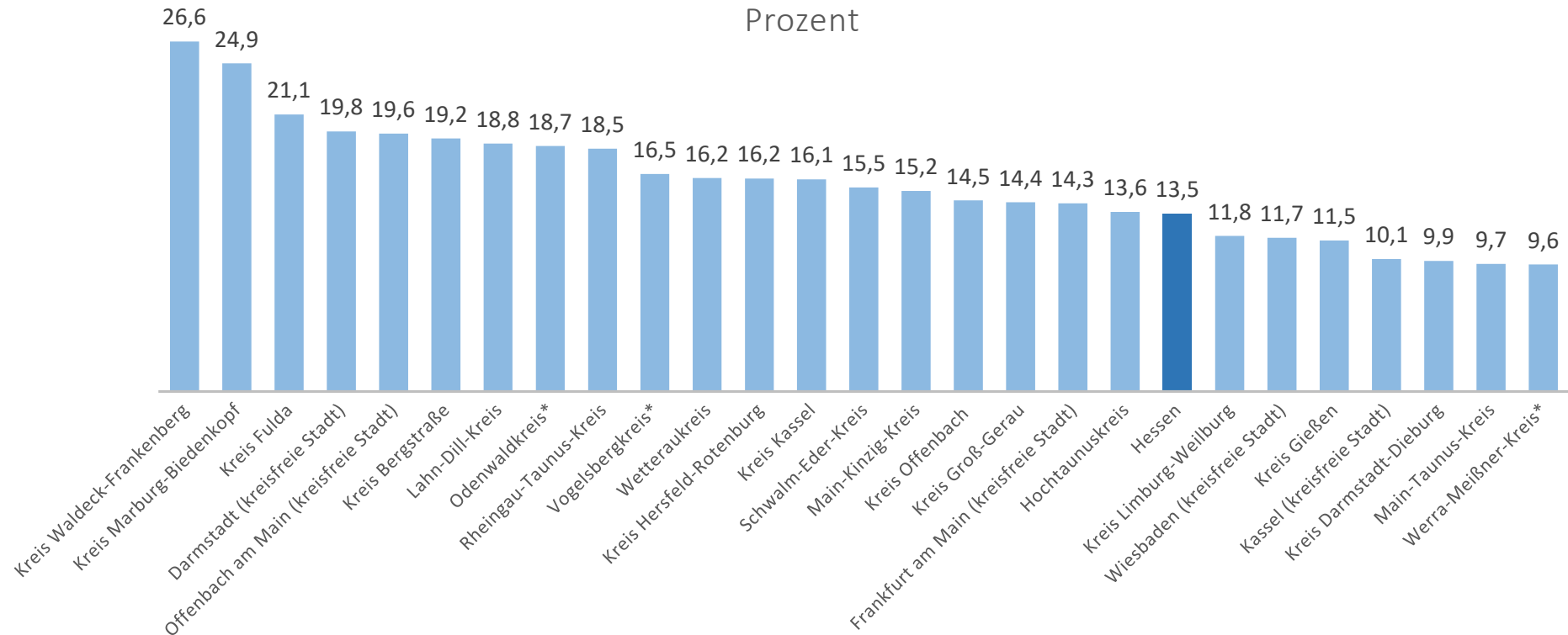


Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Grundlage ist die Wirtschaftszweigklassifikation von 2008: Produzierende Branche umfasst die Wirtschaftszweige A-F
 *= Grundlage der Berechnung beruht auf weniger als 1000 aber min. 500 Fällen bei Frauen und Männern

Die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in Betrieben der **produzierenden Branche** variieren im Jahr 2017 zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen beträchtlich. Das Spektrum der Lohnlücken erstreckt sich über fast 30 Prozent. Die größten Lücken zeigen sich bei den Betrieben im produzierenden Bereich im Vogelsbergkreis (35,3 Prozent), im Odenwaldkreis (33,7 Prozent) und im Rheingau-Taunus-Kreis (25,5 Prozent). Kleine Lohnlücken und damit geringere Abstände zwischen den Bruttomonatsentgelten von Frauen und Männern werden wiederum sowohl in den Betrieben in dieser Branche in den Städten als auch in den urbanen Landkreisen deutlich. So finden sich die kleinsten Lohnlücken in den Betrieben der produzierenden Branche im Main-Taunus-Kreis (7,6 Prozent) und in der Stadt Wiesbaden (10,8 Prozent).¹⁶

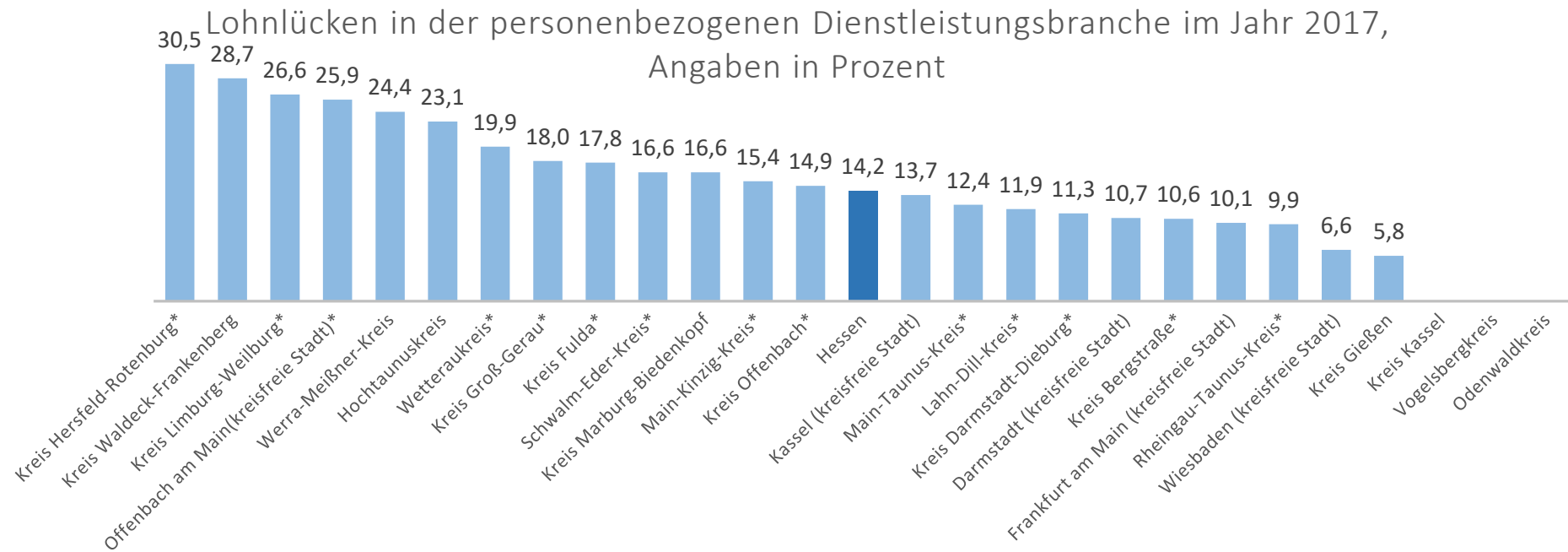
¹⁶ Im Werra-Meißner-Kreis und in der Stadt Offenbach liegen nur Daten von weniger als 500 Fällen pro Geschlechtergruppe vor. Da bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt ist, werden Ergebnisse, die auf weniger als 500 Beschäftigte beruhen, nicht ausgewiesen.

Lohnlücken in der sachbezogenen Dienstleistungsbranche im Jahr 2017, Angaben in Prozent



Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Grundlage ist die Wirtschaftszweigklassifikation von 2008: Die sachbezogene Dienstleistungsbranche umfasst die Abschnitte G, H, U und J bis O

Die Streuung der Lohnlücken in den Betrieben der **sachbezogenen Dienstleistungsbranche** ist zwischen den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten kleiner als bei den Betrieben der produzierenden Branche. Die kleinste Lohnlücke zeigt sich mit 9,6 Prozent bei den Betrieben im Werra-Meißner-Kreis. Aber auch bei den Betrieben im Main-Taunus-Kreis (9,7 Prozent) und im Landkreis Darmstadt-Dieburg (9,9 Prozent) zeigen sich im Schnitt vergleichsweise geringe Lohnlücken. Die größte Lohnlücke wird mit 26,6 Prozent bei den Betrieben im Kreis Waldeck-Frankenberg deutlich. Aber auch die Betriebe im Kreis Marburg-Biedenkopf (24,9 Prozent) und im Landkreis Fulda (21,1 Prozent) verzeichnen Lohnlücken, die recht groß sind und über 20 Prozent liegen. Auch die Betriebe in den Städten Darmstadt und Offenbach fallen durch deutlich größere Lohnlücken in der sachbezogenen Dienstleistungsbranche auf, als die anderen hessischen Großstädte, die hier eher geringe Lohnlücken aufweisen.



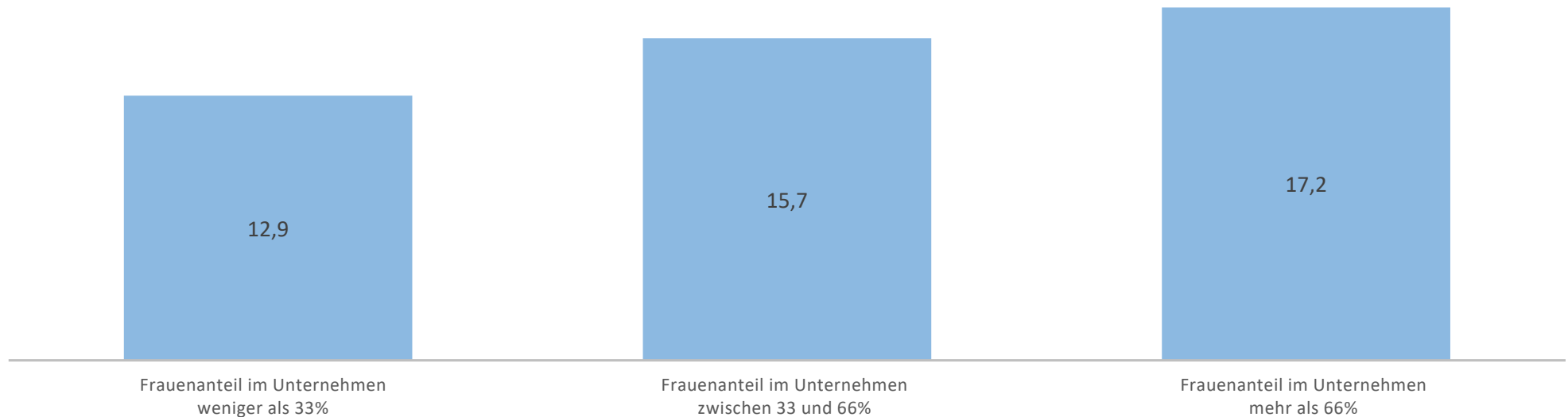
Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Grundlage ist die Wirtschaftszweigklassifikation von 2008: Die personenbezogene Dienstleistungsbranche umfasst die Abschnitte I und P bis T

Bei den Betrieben, die der **personenbezogenen Dienstleistungsbranche** angehören, zeigen sich hinsichtlich der dort auftretenden Lohnlücken deutliche Unterschiede zwischen den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten. Die Lohnlücke ist bei den Betrieben im Landkreis Gießen mit 5,8 Prozent am geringsten. Aber auch die Betriebe in der Stadt Wiesbaden (6,6 Prozent) und im Rheingau-Taunus-Kreis (9,9 Prozent) weisen vergleichsweise geringe Lohnlücken auf. Anders gestaltet sich die Lage in den Betrieben im Kreis Hersfeld-Rotenburg. Hier ist mit 30,5 Prozent die größte Lohnlücke bei den Betrieben der personenbezogenen Dienstleistungsbranche zu konstatieren. Aber auch die Betriebe der Landkreise Waldeck-Frankenberg (28,7 Prozent) und Limburg-Weilburg (26,6 Prozent) weisen große Lohnlücken auf. Interessant ist, dass sich bei den Lohnlücken in der personenbezogenen Dienstleistungsbranche nicht das Muster zeigt, nachdem kleine Lohnlücken zwischen Frauen und Männern fast ausschließlich nur in den Städten und den urbanen Landkreisen zu finden sind. Mit dem Rheingau-Taunuskreis (9,9 Prozent) und der Bergstraße (10,6 Prozent) weisen auch ländlich geprägte Landkreise vergleichsweise geringe Lohnlücken in den Betrieben der personenbezogenen Dienstleistungsbranche auf.¹⁷

¹⁷ Im Vogelsbergkreis, im Odenwaldkreis und im Kreis Kassel liegen nur Daten von weniger als 500 Fällen pro Geschlechtergruppe vor. Da bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt ist, werden Ergebnisse, die auf weniger als 500 Beschäftigte beruhen, nicht ausgewiesen.

1.5.3 Lohnlücken nach dem Frauenanteil im Betrieb

Lohnlücken nach Frauenanteil an allen Beschäftigten im Betrieb in Hessen im Jahr 2017, Angaben in Prozent



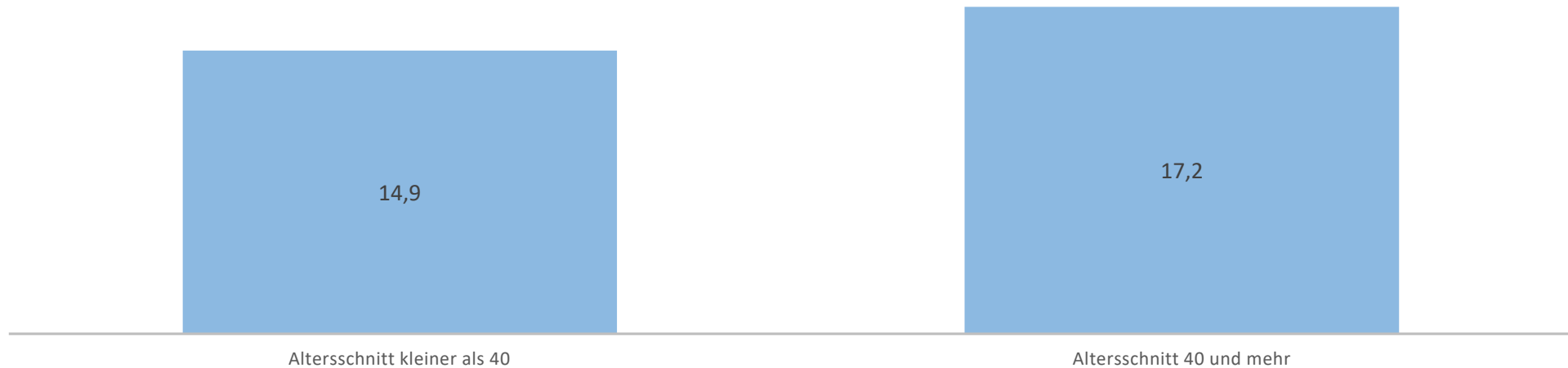
Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant.

Betrachtet man die Lohnlücken nach dem Frauenanteil an allen Beschäftigten in den Betrieben, fällt die unterschiedlich große Lohnlücke auf. In Betrieben mit einem Frauenanteil von weniger als einem Drittel beträgt die Lohnlücke 12,9 Prozent. Für sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer, die in einem Betrieb mit einem Frauenanteil zwischen 33 und 66 Prozent arbeiten, ist die Lohnlücke 15,7 Prozent groß. Noch größer ist die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in Betrieben, bei denen der Frauenanteil mehr als zwei Drittel beträgt. Hier beträgt die Lohnlücke 17,2 Prozent. Überraschenderweise steigt die Lohnlücke also mit dem Frauenanteil in einem Betrieb an. Ein hoher Frauenanteil unter den Beschäftigten allein trägt dementsprechend nicht zu geringeren Lohnlücken bei. Vielmehr können andere Faktoren relevant sein, die im Zusammenhang mit dem Frauenanteil in einem Unternehmen stehen, wie zum Beispiel die Branche, der der Betrieb jeweils angehört.

Betriebe mit geringen Anteilen weiblicher Beschäftigter, weisen geringe Lohnlücken auf.

1.5.4 Lohnlücken nach dem Durchschnittsalter im Betrieb

Lohnlücke nach Durchschnittsalter im Betrieb in Hessen im Jahr 2017,
Angaben in Prozent



Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant.

Bei der vergleichenden Betrachtung von Betrieben nach der Altersstruktur ihrer Beschäftigten wird deutlich, dass Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in Betrieben größer sind, deren Belegschaft im Durchschnitt älter ist. Demnach beträgt die Lohnlücke 17,2 Prozent in Betrieben, bei denen das Durchschnittsalter der Beschäftigten bei 40 Jahren oder höher liegt. Im Vergleich dazu sind die Lohnlücken bei den Betrieben mit einer jüngeren Belegschaft etwas kleiner. Bei Betrieben, bei denen das Durchschnittsalter weniger als 40 Jahre beträgt, ist die Lohnlücke 14,9 Prozent groß. Interessant ist hier die Frage, ob sich durch den Erwerbseintritt von jungen Frauen, die im Schnitt genauso gut qualifiziert sind wie ihre männlichen Kollegen, möglicherweise eine Reduzierung der Lohnlücke ergibt. Ein weiteres Monitoring der Lage mit Daten, die in den kommenden Jahren verfügbar sein werden, wird hierzu weitere Auskünfte geben können.

Betriebe mit durchschnittlich jüngeren Beschäftigten, weisen geringere Lohnlücken auf.

1.6 Exkurs: Lage der alleinerziehenden Frauen in Hessen

Die Daten des Hessischen Lohnatlas verdeutlichen, dass Frauen im Schnitt weniger als Männer verdienen. Die geringeren Entgelte treffen einzelne Gruppen von Frauen in spezifischem Maße. Insbesondere jene, die als Alleinerziehende vorrangig die wirtschaftliche Verantwortung für ihre Kinder und sich selbst haben. Vor diesem Hintergrund wird angestrebt, die Diskurse über die Entgeltlage gerade auch auf die Gruppe der alleinerziehenden Frauen zu erweitern. Folgende Daten verdeutlichen die Lage dieser Gruppe.

Tabelle 1

Anteile alleinerziehender Frauen und Männer in Hessen mit Kindern unter 18 Jahren (2018), Angaben in Prozent	
Frauen	87,1
Männer	12,9

Quelle: Mikrozensus, Statistisches Bundesamt

Tabelle 2

Erwerbsbeteiligung* von Alleinerziehenden in Hessen mit Kindern unter 18 Jahren, differenziert nach Männer und Frauen (2018), Angaben in Prozent		
	Männer	Frauen
davon erwerbstätig	83,4	74,3
davon nicht erwerbstätig ¹⁸	16,6	25,7

Quelle: Mikrozensus, Statistisches Bundesamt

Anmerkung: Erwerbsbeteiligung ab mindestens 1 Stunde pro Woche

Im Jahr 2018 sind 87,1 Prozent aller Alleinerziehenden in Hessen weiblich. Die Mehrzahl der Alleinerziehenden ist erwerbstätig, wobei sich die Erwerbsbeteiligung bei männlichen Alleinerziehenden höher als bei weiblichen erweist.

¹⁸ Nach der Hochrechnung der Zwei-Prozent-Haushaltsstichprobe des Mikrozensus sind im Jahr 2018 insgesamt 27.600 alleinerziehende Frauen und Männer nicht erwerbstätig. Im Vergleich dazu weist die Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2018 im Jahresdurchschnitt 11.989 Arbeitslose aus, die alleinerziehend sind. Eine Differenz zwischen den Werten kann entstehen, da im Mikrozensus auch jene nicht erwerbstätigen Alleinerziehende erfasst sein können, die nicht als Arbeitslose gemeldet sind. Allerdings wäre nach den Daten des Mikrozensus gerade diese Gruppe noch größer als die Gruppe der arbeitslos gemeldeten Alleinerziehenden, die in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit erfasst sind. Dieser Befund erscheint wenig plausibel. Möglicherweise sind die hohen Werte an nicht erwerbstätigen Alleinerziehenden im Mikrozensus auch auf die folgenden methodischen Gründe zurückzuführen. Die Stichprobe des Mikrozensus bezieht sich auf zwei Prozent aller Haushalte. Damit ist nicht sichergestellt, dass von jedem Haushaltstyp, also auch jenem der Alleinerziehenden, tatsächlich zwei Prozent erfasst sind. Es könnte sein, dass die Stichprobengrößen bei einzelnen Haushaltstypen auch kleiner oder größer als zwei Prozent sein können. Zudem ist die Zahl der Haushalte Alleinerziehender vergleichsweise nicht sehr groß, so dass es gut sein kann, dass in der Stichprobe auch untypische Haushalte Alleinerziehender überproportional enthalten sind oder auch unterproportional. Gerade letztere könnten über eine hohe Gewichtung bei der Hochrechnung einen großen Beitrag zur Struktur der Gesamtheit der Haushalte Alleinerziehender leisten. Da diese Herausforderungen bei Stichproben mit kleinen Fallzahlen häufig gegeben sind und die hier ermittelten Werte des Mikrozensus stark von jenen Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit abweichen, erscheint es plausibel darauf zu schließen, dass die ermittelten Werte auf solche methodischen Herausforderungen zurückzuführen sind und damit nicht der tatsächlichen empirischen Situation entsprechen. Vor diesem Hintergrund wird auf die Darstellung von absoluten Werten aus dem Datenbestand des Mikrozensus an dieser Stelle verzichtet.

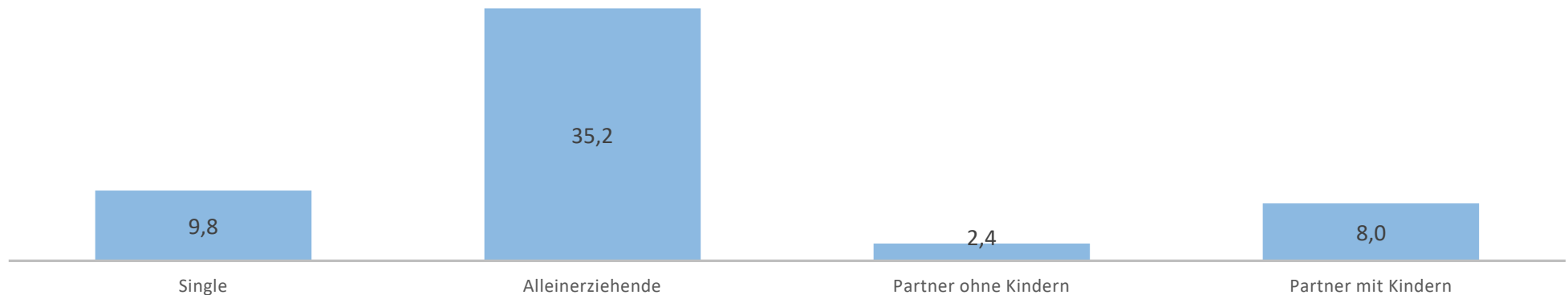
ausgewählte Merkmale Stand: 31.12.18 (oder anderes ausgewiesenes Datum), absolut	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt*	deutsche Staatsangehörigkeit	ausländische Staatsangehörigkeit	Gesamt*	deutsche Staatsangehörigkeit	ausländische Staatsangehörigkeit	Gesamt*	deutsche Staatsangehörigkeit	ausländische Staatsangehörigkeit
arbeitslose Alleinerziehende (Jahresdurchschnitt 2018)									
Insgesamt	11.989	7.695	4.255	954	655	296	11.035	7.040	3.959
im Rechtskreis SGB III	1.491	1.163	329	180	133	47	1.312	1.030	282
im Rechtskreis SGB II	10.498	6.532	3.926	774	522	249	9.723	6.011	3.677

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, IWAK eigene Darstellung

Anmerkungen: *Mögliche Abweichungen zwischen ausgewiesener Gesamtsumme und tatsächlicher Summe der Teilergebnisse aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen

Im Jahr 2018 sind insgesamt 11.989 Alleinerziehende arbeitslos. Die Mehrzahl der arbeitslosen Alleinerziehenden ist weiblich und über ein Drittel verfügt über eine ausländische Staatsangehörigkeit. Nur 1.491 Alleinerziehende erhalten Arbeitslosengeld aufgrund von zuvor durch Erwerbsarbeit aufgebauten Ansprüchen bei der Arbeitslosenversicherung. Damit sind sie dem Rechtskreis SGB III zugeordnet und gelten im Schnitt als arbeitsmarktnah und damit gut vermittelbar. Mit 10.498 Personen gehört die Mehrzahl der Alleinerziehenden zu den Langzeitarbeitslosen, die dem Rechtskreis SGB II (Hartz IV) zugeordnet werden. Sie gelten gegenüber den Arbeitslosen des Rechtskreises SGB III als eher arbeitsmarktfremd und ihre Vermittlung gilt im Schnitt als schwieriger. Arbeitslose Alleinerziehende, die dem Rechtskreis SGB II angehören, erhalten Grundsicherungsleistungen oder aufstockende Leistungen, weil ihre Einkommen alleine nicht zur Sicherstellung des Lebensunterhalts ausreichen.

SGB II-Hilfequoten von Bedarfsgemeinschaften in Hessen im Jahr 2018, Angaben in Prozent



Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Anmerkung: SGB II-Hilfequoten für Bedarfsgemeinschaften setzen Bedarfsgemeinschaften des jeweiligen Familientyps in Beziehung zu allen Familien oder Lebensformen desselben Familientyps in der Bevölkerung.

Mit Blick auf die verschiedenen Typen von Bedarfsgemeinschaften, die im SGB II Bezug sind, wird deutlich, dass die Bedarfsgemeinschaften Alleinerziehender dort überproportional stark vertreten sind. Dies zeigt sich an der SGB II-Hilfequote. Diese gibt an, wie groß der Anteil an Personen, die nach dem SGB II leistungsberechtigt sind, an einer bestimmten Bevölkerungsgruppe ist. Sie kann damit verdeutlichen, wie stark die Alleinerziehenden von Hilfebedürftigkeit betroffen sind. Demnach sind im Jahr 2018 etwa 35 Prozent aller Alleinerziehenden in Hessen hilfebedürftig und erhalten Leistungen nach den Regelungen des SGB II. Dem gegenüber erhalten beispielsweise nur 8 Prozent aller Paare mit Kindern in Hessen SGB II-Leistungen. Die Alleinerziehenden sind damit im Vergleich zu anderen Zielgruppen mit Abstand am meisten auf diese staatlichen Transferleistungen angewiesen, da sie entweder aufgrund von Erwerbslosigkeit oder geringer Lohnentgelte über kein oder ein nicht ausreichendes Erwerbseinkommen verfügen, um sich selbst und ihre Kinder wirtschaftlich abzusichern.

Resümee zum Überblick über die Entwicklung der Entgeltgleichheit in Hessen und seinen Regionen

Bei der Gesamtschau der Lohnlücken zwischen den Bruttomonatsentgelten von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen in Hessen und seinen Regionen zeigen sich klare Unterschiede. Grundlegend wird deutlich, dass im Jahr 2018 die Lohnlücken der Einwohner*innen, die in den ländlichen Kreisen leben, in der Tendenz noch größer sind als jene Lücken, der Einwohner*innen, die in den Städten des Landes wohnen.

Im Zeitraum zwischen 2012 und 2018 sind die Lohnlücken der zwischen männlichen und weiblichen Einwohner*innen in Hessen im Schnitt um 4 Prozentpunkte kleiner geworden. Damit ist eine Entwicklung hin zu einer Verbesserung der Entgeltgleichheit festzustellen. Auch hier gilt wiederum, dass die Verbesserung der Entgeltgleichheit bei den Einwohner*innen in den einzelnen Kreisen und kreisfreien Städten mit unterschiedlicher Dynamik verläuft.

Allerdings zeichnen sich gerade die meisten Städte des Rhein-Main-Gebiets dadurch aus, dass bei den Einwohner*innen, die in den technischen und kaufmännischen Berufen in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, eher kleine Lohnlücken bestehen oder Entgeltgleichheit bereits erreicht ist bzw. die Lohnlücken zugunsten von Frauen ausfallen. Da die Lohnabstände in diesen Berufen bei den Einwohner*innen in den ländlichen Regionen des Landes eher groß bleiben, liegt der Schluss nahe, dass die größere Zahl an Großunternehmen mit einfacheren Zugangs- und Aufstiegsoptionen für Frauen eine wesentliche Ursache dafür darstellen könnte.

Trotz dieser positiven Entwicklungen zeigt sich noch deutlicher Handlungsbedarf in den meisten Regionen des Landes. Dies schließt auch die Städte des Rhein-Main-Gebiets ein. Denn mit zunehmendem Qualifikationsniveau der Einwohner*innen werden die Lohnlücken größer. Gerade akademisch qualifizierte Frauen können ihr aufgebautes Humankapital deutlich schwerer in hohe Einkommen umsetzen als dies Männern gelingt. Ähnliches gilt auch für Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Vergleich zu Beschäftigten mit deutschem Pass. Dabei zeigt sich zudem, dass die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern mit einer deutschen Staatsangehörigkeit im Schnitt deutlicher größer ist als bei Frauen und Männern mit ausländischem Pass.

Die Betrachtung der Lohnlücken in den Betrieben, die in den Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen angesiedelt sind, ergibt ebenfalls ein heterogenes Bild. Es wird deutlich, dass die Lohnlücken in den Betrieben, die sich in ländlichen Kreisen befinden deutlich größer sind als die Lohnlücken in den Betrieben, die in den Großstädten angesiedelt sind. Vermutlich wird dieses Bild durch die unterschiedlichen Betriebsgrößen mit erzeugt. Denn es zeigt sich, dass die Lohnlücken in Großbetrieben deutlich kleiner sind als in Betrieben kleiner oder mittlerer Größe. Da Großbetriebe überdurchschnittlich häufig in urbanen Gebieten angesiedelt sind, mag hierin ein Grund für die dort geringeren Lohnlücken, auch bei der Wohnbevölkerung, liegen. Die geringeren Lohnlücken in Großunternehmen könnten zudem als ein Hinweis darauf betrachtet werden, dass hier einfachere Zugangs- und Aufstiegsoptionen für Frauen tatsächlich zu größerer Entgeltgleichheit beitragen können. Auch die Branche scheint einen Einfluss auf die Entgeltlücken zu haben. Es wird deutlich, dass in den Betrieben des Dienstleistungsbereichs die Lohnlücken im Schnitt geringer sind als im produzierenden Bereich. Interessant ist, dass die Unterschiede in den Größen der Lohnlücken bei den Betrieben im produzierenden Bereich zwischen urbanen und ländlichen Gebieten deutlich variieren. Möglicherweise spielt hier die Betriebsgröße eine einflussreiche Rolle. Bei den Betrieben im Dienstleistungsbereich zeigt sich demgegenüber eine weit geringere Variation der Lohnlücken zwischen ländliche und urbanen Gebieten. Dies mag auch daraus resultieren, dass die Betriebsgrößen im Dienstleistungsbereich möglicherweise nicht so stark variieren wie in der Produktionsbranche.

Auch Merkmale der Beschäftigtenstruktur von Betrieben können Anhaltspunkte für unterschiedliche Größen von Lohnlücken liefern. Es zeigt sich, dass Betriebe mit hohen Frauenanteilen eher große Lohnlücken haben und umgekehrt Betriebe mit geringen Frauenanteilen eher kleine Lohnlücken ausweisen. Vermutlich zeigen sich hier wiederum Wechselwirkungen mit der Branchenzugehörigkeit von Betrieben. Beispielsweise sind gerade in den Betrieben, die personenbezogene Dienstleistungen erbringen, im Vergleich zum Frauenanteil bei den Beschäftigten, die Frauenanteile in Führungspositionen sehr gering. Dadurch können große Lohnlücken entstehen. Desweiteren kann mit den Auswertungen gezeigt werden, dass Betriebe, die jüngere Belegschaften haben, sich durch geringere Lohnlücken ausweisen. Möglicherweise stellt dies einen Hinweis darauf dar, dass gerade junge Frauen höhere Entgelte, auch aufgrund ihrer Qualifikationen, erreichen und damit die Lohnlücken kleiner werden. Es sind allerdings weitere Untersuchungen notwendig, um diesen Sachverhalt zu belegen.

Sowohl die Daten zu den Lohnlücken bei den Einwohner*innen der hessischen Kreise und kreisfreien Städte als auch die Daten zu den Betrieben, die in Hessen ansässig sind, verdeutlichen, dass vor allem die Branchenzugehörigkeit bei Betrieben bzw. die Berufsgruppenzuordnung bei Beschäftigten einen wesentlichen Einfluss darauf haben, wie groß oder wie klein die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern ausfällt. Allerdings ergibt sich hier zunächst ein widersprüchliches Bild. Während die Lohnlücken bei den technischen Berufsgruppen als eher gering gelten, weisen gerade Betriebe im produzierenden Bereich die größten Lohnlücken auf. Der letztere Aspekt mag darin begründet liegen, dass gerade in diesen Betrieben zwei „Entgeltsysteme“ bestehen, die jeweils mit Geschlechtergruppen verbunden sind. Während die technischen Berufe, in welchen mehr Männer als Frauen beschäftigt sind, eher mehr verdienen, sind in den kaufmännischen Bereichen dieser Betriebe vor allem Frauen beschäftigt, deren Entgelte im Schnitt geringer ausfallen. Vor diesem Hintergrund lassen sich die größeren Lohnlücken in diesen Betrieben erklären. Bei den Betrieben im Dienstleistungsbereich sind demgegenüber die Lohnlücken im Vergleich kleiner, allerdings zeigen sich hier gerade in den Berufsgruppen der personenbezogenen Dienstleistungen große Lohnlücken. Diese entstehen innerhalb der gleichen Berufsgruppe durch die überdurchschnittlich besseren Aufstiegschancen von Männern. Allerdings sind die Entgeltspannen in den Betrieben der Dienstleistungsbranche im Schnitt deutlich geringer als im Produzierenden Bereich. Neben der Branchen- oder Berufsgruppenzugehörigkeit erweist sich darüber hinaus die Lage in ländlichen oder urbanen Gebieten als weiterer wesentlicher Einflussfaktor auf die Größe der Lohnlücke. Dieser Faktor ist verbunden mit der Betriebsgröße. Dies bedeutet, je urbaner eine Lage ist, desto häufiger finden sich dort Großunternehmen und in dieser Verbindung ergeben sich eher geringe Lohnlücken. Für ländliche Gebiete mit eher kleineren Betrieben sind in der Tendenz größere Lohnlücken verbunden.

2. Entwicklung der Entgeltgleichheit in jeder der 26 hessischen Kommunen und Hintergrunddaten

Die 26 Kreise und kreisfreien Städte in Hessen unterscheiden sich vielfach hinsichtlich der Größen der Lohnlücken in ihrer Wohnbevölkerung und bei ihren ansässigen Betrieben. Neben den Unterschieden zeigen sich jedoch auch Gemeinsamkeiten, die Rückschlüsse auf mögliche Strukturmuster zulassen. Im Folgenden wird für jeden Kreis und jede kreisfreie Stadt eine Zusammenstellung von Daten zur Entgeltgleichheit vorgestellt. Diese Daten sind eingebettet in weitere Informationen zur Arbeitsmarktlage und zur Branchenorientierung von Frauen und Männern sowie zur zukünftigen Arbeits- und Fachkräftenachfrage. Diese rahmenden Daten sollen insbesondere die Entwicklung zielgerichteter Aktivitäten zur Verbesserung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern vor Ort unterstützen.

Anmerkungen zur Nutzung der Kommunal dossiers

Alle Angaben zu Lohnlücken in den Kommunal dossiers beziehen sich ausschließlich auf sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen und Männer, die in Vollzeit erwerbstätig sind. Hinsichtlich möglicher Lohnlücken von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Teilzeit oder in geringfügiger Beschäftigung werden hier keine Daten vorgehalten. Die neuesten verfügbaren Daten zur Ermittlung der Lohnlücken der Wohnbevölkerung im Teil A der Kommunal dossiers beziehen sich auf 2018. Deshalb werden alle übrigen Hintergrunddaten dazu im Teil B ebenfalls für 2018 ausgewiesen. Dies erfolgt auch in jenen Fällen, in welchen bereits neuere Daten beispielsweise zu Arbeitslosen vorliegen würden. Der Bezug zum Jahr 2018 soll die Anschlussfähigkeit der vorgestellten Daten aus unterschiedlichen Quellen vereinfachen. Die Daten in den Teilen A und B beziehen sich auf die Einwohner*innen jeweils eines Kreises oder einer kreisfreien Stadt. Im Teil C der Kommunal dossiers werden dagegen die Betriebe eines Kreises oder einer kreisfreien Stadt in den Fokus genommen. Dazu werden die Einkommensdaten der in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit Beschäftigten der Betriebe aus Stichproben des Jahres 2017 berücksichtigt und anhand von verschiedenen Betriebsmerkmalen untersucht. Damit werden detaillierte Informationen über den Landkreis oder über die kreisfreie Stadt als Beschäftigungsort zur Verfügung gestellt. Ergänzend zu Teil C werden im Teil D, die beschäftigungsstärksten Branchen von Frauen und Männern im Kreis oder in der kreisfreien Stadt ausgewiesen. Und schließlich erfolgt in Teil E die Darstellung von zukünftigen Arbeits- und Fachkräftebedarfen des Kreises oder der kreisfreien Stadt. Die Daten der Teile D und E beziehen sich ebenfalls auf das Jahr 2017. Im letzten Teil jedes Kommunal dossiers erfolgt unter F eine resümierende Gesamtschau aller vorgestellten Befunde.

Anders als Kapitel 1 folgt dieses zweite Kapitel keiner inhaltlichen Argumentation. Es beinhaltet 26 Kommunal dossiers, die alphabetisch sortiert sind und im Sinne eines Nachschlagewerks genutzt werden können. Deshalb sind die Texte zur überblicksartigen Beschreibung der Daten deskriptiv und relativ kurzgehalten. Die Interpretation der Daten ist den Nutzer*innen der Dossiers weitestgehend vorbehalten.

Ziel der kommunalen Analysen ist es, einen möglichst hohen Detailgrad bei den Informationen zu erreichen. Aufgrund von geringen Fallzahlen von Beschäftigten bei Teilauswertungen werden an einigen Stellen zur Sicherstellung des Datenschutzes keine Werte ausgewiesen. Dies führt dazu, dass Tabellen mit Teilinformationen aufgenommen sind. Dies geschieht vor dem Hintergrund, eine möglichst hohe Transparenz zu schaffen.

2.1 Kreis Bergstraße

Die Entgeltanalysen erfolgen unter zwei Fragestellungen:

1) Wie stellt sich die Lage zur Lohngleichheit bei den Einwohner*innen des Kreises dar, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind? In diesen Betrachtungen sind auch alle Einwohner*innen des Kreises eingeschlossen, die außerhalb des Kreises einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen. Entsprechend sind alle Personen, die zwar im Kreis beschäftigt sind, jedoch außerhalb wohnen, nicht berücksichtigt. Im Fokus steht ausschließlich die Lohngleichheit der Wohnbevölkerung im Kreis (Teil A). Ergänzt wird diese Analyse durch Daten zur Beschäftigungssituation der Einwohner*innen (Teil B). Daraus können Hinweise zur Einordnung der Entgeltdaten aus Teil A, sowie erste Handlungsansätze für die Förderung von Frauen, die im Kreis wohnen, exploriert werden.

2) Wie kann die Lage der Lohngleichheit in den Betrieben des Kreises eingeschätzt werden? Mit dem Fokus auf die Betriebe im Kreis wird erfasst, in welchem Maße Lohngleichheit bei den dort sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten erreicht wird. Diese Betrachtung schließt auch Beschäftigte ein, die nicht im Kreis wohnen, aber in dort ansässigen Betrieben beschäftigt sind (Teil C). Des Weiteren wird dargestellt, auf welche Branchen sich Frauen und Männer im Landkreis vorrangig hin orientieren. Dies ist wichtig, da die verschiedenen Entgeltstufen der Branchen eine wichtige Ursache für Entgeltlücken darstellen (Teil D). Da bekannt ist, dass sich gerade durch Fachkräfteengpässe für Frauen Chancen zum Aufstieg und umfangreicher Beschäftigung ergeben können, die sich in höheren Entgelten zeigen, werden ergänzende Daten in Teil E dargestellt. Es wird gezeigt, in welchen Berufen bis zum Jahr 2024 Engpässe im Kreis zu erwarten sind. Diese Daten können Hinweise geben, in welchen Bereichen Frauen gezielt rekrutiert und gefördert werden können, was zu einer Verringerung der Lohnlücke führen kann.

In einem abschließenden Teil F werden die Befunde in einer Gesamtschau dargestellt und weitere **Handlungsansätze für den Kreis** skizziert.

A. Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Kreises Bergstraße

Bei den Einwohner*innen des Kreises zeigt sich eine Lohnlücke von 19,2 Prozent zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung. Damit befindet sich der Kreis Bergstraße im Jahr 2018 über dem hessischen Schnitt von 11,9 Prozent. Er gehört damit zur Gruppe der hessischen Kommunen mit großen Lohnlücken bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist. Dies bedeutet, dass Frauen im Schnitt pro Monat 745 Euro brutto weniger als Männer verdienen.

Tabelle 1.1

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende insgesamt, 31.12.2018	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Hessen	32,6	518.519	3.699	3.259	11,9	441
Bergstraße	31,0	21.647	3.876	3.131	19,2	745

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten beträgt 31 Prozent und liegt damit leicht unter dem hessischen Schnitt von 32,6 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen, die im Kreis Bergstraße leben, etwas unter dem Landesschnitt liegen, während sich im Falle der Männer die Einkommen über dem Hessenschnitt befinden.

Entgeltgleichheit ist bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist, im Kreis Bergstraße derzeit noch nicht gegeben. Allerdings deutet der Vergleich zwischen 2012 und 2018 auf eine positive Entwicklung hin. Die Lohnlücke hat in diesem Zeitraum um insgesamt 5 Prozentpunkte abgenommen. Dabei fällt der Rückgang zwischen 2012 und 2015 von 2,6 Prozentpunkten noch etwas größer aus als zwischen 2015 und 2018. Dort hat er 2,4 Prozentpunkte erreicht. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt zeigt sich eine dynamischere Entwicklung. Dort ist von 2012 bis 2018 ein Rückgang von insgesamt 4 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Tabelle 1.2

Veränderung der Lohnlücke der in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in ausgewählten Zeiträumen	Kreis Bergstraße	Hessen
	%*	%*
2012-2015	- 2,6	- 1,8
2015-2018	- 2,4	- 2,2
2012-2018	- 5,0	- 4,0

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * positiver Wert = Lohnlücke wird größer; negativer Wert = Lohnlücke wird kleiner

Die Größen der Lohnlücken bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich im Kreis Bergstraße deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 8,6 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 217 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 27,1 Prozent und damit leicht unter dem Landesschnitt von 27,9 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 17,7 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 663 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 32,3 Prozent nahe am Landesschnitt von 33,1 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 31,9 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 2.028 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 29,7 Prozent und damit deutlich unter dem Landesschnitt von 35,3 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich im Kreis Bergstraße auf allen drei Qualifikationsniveaus eine größere Lohnlücke. Die Durchschnittseinkommen der Frauen im Kreis Bergstraße sind knapp unter dem Landesschnitt.

Tabelle 1.3

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Qualifikationsniveaus, 31.12.2018	Kreis Bergstraße						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	27,1	1.572	2.532	2.315	8,6	217	27,9	39.056	2.542	2.364	7,0	178
(anerkannter) Berufsabschluss	32,3	14.642	3.738	3.075	17,7	663	33,1	318.262	3.549	3.103	12,6	446
akademischer Abschluss	29,7	3.674	6.366	4.337	31,9	2.028	35,3	119.872	5.997	4.407	26,5	1.590

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei der Betrachtung verschiedener Berufssectoren, in welchen die Einwohner*innen des Kreises in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, ergibt sich ebenfalls ein differenziertes Bild.

Die Lohnlücke bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt bei den Bewohner*innen des Kreises Bergstraße 16,6 Prozent und ist damit fast doppelt so groß wie im hessischen Schnitt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 658 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssector weicht mit 11,1 Prozent kaum vom hessischen Schnitt ab.

Mit 14,3 Prozent lässt sich bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** die im Vergleich der Berufssectoren geringste Lohnlücke im Kreis Bergstraße feststellen. Allerdings liegt diese auch über dem hessischen Schnitt von 10,4 Prozent. Der Frauenanteil ist mit 63,9 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssectoren. Der Frauenanteil bei den personenbezogenen Dienstleistungen im Kreis Bergstraße befindet sich über dem hessischen Schnitt. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese deutlich niedriger liegt als bei den kaufmännisch und wirtschaftlichen oder den Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen im Kreis Bergstraße niedriger.

Mit 15,5 Prozent ist die Lohnlücke bei den in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätigen Einwohner*innen des Kreises in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich zu den Produktions- und MINT-Berufen etwas niedriger. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 9,7 Prozent deutlich kleiner als im Kreis Bergstraße. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt im Kreis Bergstraße brutto 598 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Kreis Bergstraße wohnen, wie auch im Landesschnitt mit 38,6 Prozent bzw. 38,7 Prozent relativ groß. Interessant ist, dass im Kreis Bergstraße die Einkommen von Frauen in den kaufmännisch-wirtschaftlichen Berufen schon nah an jenen in den Produktions- und MINT-Berufen sind.

Tabelle 1.4

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Berufssectoren (KIdB 2010), 31.12.2018	Kreis Bergstraße						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Produktions- und MINT-Berufe	11,1	3.167	3.975	3.317	16,6	658	11,3	64.156	3.717	3.427	7,8	290
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	63,9	6.422	3.312	2.837	14,3	475	61,6	157.728	3.269	2.927	10,4	341
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	38,6	12.058	3.854	3.256	15,5	598	38,7	296.635	3.786	3.418	9,7	368

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei den **Produktions- und MINT-Berufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 15,1 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 12,1 Prozent. Frauen, die im Kreis Bergstraße leben, verdienen brutto 584 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 9,2 Prozent zwar etwas über dem Landesschnitt, jedoch sehr gering. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine wesentlich größere Lohnlücke von 23,7 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls knapp über dem Landesschnitt. Daraus resultiert, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.473 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 15,1 Prozent liegt über jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 1.5

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in Produktions- und MINT-Berufen (KlDB 2010), 31.12.2018	Kreis Bergstraße						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	15,8	373	2.844	X	X	X	15,5	7.919	2.780	2.589	6,9	191
(anerkannter) Berufsabschluss	9,2	1.749	3.860	3.276	15,1	584	8,7	32.045	3.626	3.187	12,1	439
akademischer Abschluss	15,1	693	6.213	4.739	23,7	1.473	18,8	19.215	5.821	4.508	22,6	1.313

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 13,1 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 8,3 Prozent. Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Bergstraße verdienen brutto 424 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 67,9 Prozent hoch und befindet sich über dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 26,6 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen, die im Kreis leben, um 1.395 Euro niedriger sind als die der männlichen Einwohner des Kreises. Der Frauenanteil von 56,7 Prozent liegt etwas über dem Landesschnitt.

Tabelle 1.6

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (KIDB 2010), 31.12.2018	Kreis Bergstraße						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	52,7	376	X	X	X	X	53,8	10.846	2.119	2.122	- 0,1	- 3
(anerkannter) Berufsabschluss	67,9	4.564	3.244	2.821	13,1	424	66,6	102.764	3.087	2.830	8,3	257
akademischer Abschluss	56,7	979	5.236	3.841	26,6	1.395	55,1	34.020	5.153	4.077	20,9	1.076

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über keinen Berufsabschluss verfügen, eine sehr kleine Lohnlücke von 1,2 Prozent. Damit ist auf diesem Qualifikationsniveau Entgeltgleichheit nahezu erreicht. Anders stellt sich die Lage bei den qualifizierten Beschäftigten dar. Bei sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit einem anerkannten Berufsabschluss besteht eine Lohnlücke von 13,1 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 8 Prozent. Frauen, die im Kreis Bergstraße wohnen, verdienen brutto 477 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 42,5 Prozent zwar etwas über dem Landesschnitt, jedoch von beträchtlicher Größe. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 30,9 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls etwas über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 2.009 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 33 Prozent liegt unter jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 1.7

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen (KIdB 2010), 31.12.2018	Kreis Bergstraße						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	30,1	823	2.340	2.312	1,2	29	29,5	20.291	2.439	2.427	0,5	12
(anerkannter) Berufsabschluss	42,5	8.329	3.638	3.161	13,1	477	41,6	183.453	3.539	3.257	8,0	282
akademischer Abschluss	33,0	2.002	6.500	4.491	30,9	2.009	37,9	66.637	6.374	4.553	28,6	1.822

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

6.500: Für alle Beschäftigten, deren Bruttomonatsentgelte außerhalb der Betragsbemessungsgrenze für die Sozialversicherungspflicht liegen, werden keine Entgeltaten zur Verfügung gestellt. Da diese Personen jedoch mindestens 6.500 Euro als Bruttomonatsentgelt verdienen, wird dieser Wert anstelle der fehlenden Daten in diesen Fällen eingesetzt. Damit sind die Entgelthöhen im Schnitt sicherlich unterschätzt.

B. Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Kreis Bergstraße

Die Daten in Teil A beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Kreis Bergstraße leben. Dies entspricht 24.649 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus wird deutlich, dass mit 23.481 ungefähr die gleiche Zahl an Frauen in einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung tätig ist. Zudem befinden sich noch weitere 8.831 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung und 372 der Arbeitslosen sind alleinerziehende Frauen. Die Auspendler*innenquoten sind sowohl bei Frauen als auch bei Männern hoch. Dies zeigt, dass viele Einwohner*innen des Kreises ihr Einkommen außerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften.

Tabelle 2

ausgewählte Merkmale Stand: 31.12.18 (oder anderes ausgewiesenes Datum), absolut	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsche Staatsangehörigkeit	ausländische Staatsangehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsangehörigkeit	ausländische Staatsangehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsangehörigkeit	ausländische Staatsangehörigkeit
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte* mit Auszubildenden am Wohnort									
Gesamt	105.976	91.868	14.066	57.846	49.032	8.787	48.130	42.836	5.279
Vollzeit (VZ)**	77.248	66.955	10.260	52.599	45.142	7.435	24.649	21.813	2.825
ohne Berufsabschluss	10.195	7.554	2.635	6.793	4.805	1.984	3.402	2.749	651
(anerkannter) Berufsabschluss	47.081	43.222	3.839	31.766	28.952	2.801	15.315	14.270	1.038
akademischer Abschluss	12.614	11.676	938	8.810	8.278	532	3.804	3.398	406
Teilzeit (TZ)**	28.728	24.913	3.806	5.247	3.890	1.352	23.481	21.023	2.454
ohne Berufsabschluss	3.460	2.410	1.049	1.097	711	385	2.363	1.699	664
(anerkannter) Berufsabschluss	18.160	16.963	1.193	2.189	1.931	257	15.971	15.032	936
akademischer Abschluss	3.815	3.528	286	830	771	59	2.985	2.757	227
Geringfügig Beschäftigte* am Wohnort									
Gesamt	22.361	18.676	3.622	7.949	6.552	1.388	14.412	12.124	2.234
ausschließlich geringfügig Beschäftigte (aGeB)	12.506	10.215	2.229	3.675	2.984	682	8.831	7.231	1.547
im Nebenjob	9.855	8.461	1.393	4.274	3.568	706	5.581	4.893	687
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Pendler*innen (30.06.2018)									
Einpendler*innen	28.391	22.820	5.559	18.112	14.060	4.043	10.279	8.760	1.516
Auspendler*innen	58.460	52.000	6.442	35.163	30.734	4.419	23.297	21.266	2.023
Einpendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	37,7%	36,5%	43,6%	44,6%	43,5%	49,2%	29,6%	29,1%	33,4%
Auspendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	55,5%	56,7%	47,4%	61,0%	62,7%	51,6%	48,8%	49,9%	40,2%
Arbeitslose Alleinerziehende** (Jahresdurchschnitt 2018)									
Gesamt	402	264	138	31	19	11	372	245	126
im Rechtskreis SGB III	42	35	8	5	4	2	37	31	6
im Rechtskreis SGB II	360	230	130	25	16	10	334	214	120

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

** Mögliche Abweichungen zwischen ausgewiesener Gesamtsumme und tatsächlicher Summe der Teilergebnisse aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen

Im Kreis Bergstraße zeigt sich 2018 bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, mit 19,2 Prozent eine große Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Diese geht überwiegend darauf zurück, dass die männlichen Einwohner im Kreis deutlich mehr als im hessischen Schnitt verdienen, was auf Frauen nicht zutrifft. Seit 2012 hat sich die Lohnlücke der Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung um 5 Prozentpunkte verringert. Damit stellt sich der Abbau der Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen im Kreis Bergstraße dynamischer als im Landesschnitt dar.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, wird deutlich, dass die Einwohnerinnen des Kreises Bergstraße in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen mehr verdienen können als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen. Dieser Trend wird verstärkt, indem ein Großteil der Einwohner*innen außerhalb des Landkreises erwerbstätig ist.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass nur etwa die Hälfte in Vollzeit erwerbstätig ist. Der hohe Anteil an Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt sind, zeigt, dass noch brachliegende Beschäftigungspotenziale bei den Einwohnerinnen des Kreises vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

C. Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Bergstraße

Während in Teil A die Lohnlücken **aller** sozialversicherungspflichtigen vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Landkreises im Jahr 2018 betrachtet werden, gilt der Fokus im Folgenden der Lage der Entgeltgleichheit in den Betrieben, die im Kreis Bergstraße ansässig sind. Es liegen hierfür nur Daten aus verschiedenen **Stichproben**¹⁹ vor, die als **Trends** zu interpretieren sind. Basis der Berechnungen sind die Bruttotagesentgelte der in den Betrieben im Kreis Bergstraße in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit Beschäftigten. Die neusten Daten liegen für das Jahr 2017 vor. Aufgrund der unterschiedlichen Datenquellen sowie der verschiedenen inhaltlichen Zuschnitte können die Daten aus diesem Teil C nicht mit den Daten aus Teil A direkt verglichen werden.

Tabelle 3.1

Betriebe nach Größe (2017)	Kreis Bergstraße	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Kleinbetriebe	18,6	19,3
Mittelgroße Betriebe	23,0	18,1
Großbetriebe	20,0	15,5

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant.
 Kleinbetriebe umfassen 10-49 Beschäftigte, mittelgroße Betriebe 50-249 Beschäftigte; Großbetriebe 250 Beschäftigte und mehr

Die Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Bergstraße variieren je nach Betriebsgröße. Am geringsten sind diese bei den Kleinbetrieben und am größten erweisen sich diese bei den mittelgroßen Betrieben. Allerdings liegen die Größen der Lücken zwischen den Betriebsgrößen nicht sehr weit auseinander. Interessant ist, dass die Lohnlücken in den einzelnen Betriebsgrößen im Kreis Bergstraße von den Werten auf Landesebene abweichen. Während sich in Hessen das Muster zeigt, dass die Lohnlücken mit der ansteigenden Größe von Betrieben kleiner werden, findet sich dieses im Kreis Bergstraße nicht wieder. Die größte Lohnlücke im Kreis Bergstraße zeigt sich im Jahr 2017 bei den Betrieben mittlerer Größe mit 23 Prozent.

¹⁹ Bei den Stichproben handelt es sich um das Betriebs-Historik-Panel (BHP) und die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2017.

Mit Blick auf verschiedene Branchen zeigen sich die größten Lohnlücken mit 19,5 Prozent bei den Betrieben der produzierenden Branche. Hier findet sich eine Gemeinsamkeit mit den hessischen Vergleichswerten, bei denen mit 17,8 Prozent ebenfalls die Lohnlücke bei den Betrieben in der produzierenden Branche am größten ist. Dagegen liegt die kleinste Lohnlücke in der Bergstraße mit 10,6 Prozent bei den Betrieben vor, die der personenbezogenen Dienstleistungsbranche angehören. Im Vergleich zum Landesdurchschnitt fällt vor allem der höhere Wert bei den Betrieben der sachbezogenen Dienstleistungsbranche im Kreis Bergstraße auf. Während die Betriebe in Hessen hier eine Lücke von 13,5 Prozent aufweisen, so liegt diese bei den einschlägigen Betrieben im Kreis Bergstraße bei 19,2 Prozent.

Tabelle 3.2

Branchencluster (2017)	Kreis Bergstraße	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Produzierende Branche	19,5	17,8
Sachbezogene Dienstleistungsbranche	19,2	13,5
Personenbezogene Dienstleistungsbranche	10,6*	14,2

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant. Grundlage ist die Wirtschaftszweigklassifikation von 2008: Produzierender Betrieb umfasst die Wirtschaftszweige A-F, Sachbezogene Dienstleistungen G, H, U und J bis O; Personenbezogene Dienstleistungen I und P bis T
 *= Grundlage der Berechnung beruht auf weniger als 1000 aber min. 500 Fällen bei Frauen und Männern

D. Branchenorientierung von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern im Kreis Bergstraße

Die Branchen, in welchen die meisten Männer oder die meisten Frauen im Kreis Bergstraße sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigt sind, unterscheiden sich sehr. Während bei Männern die Bau-, Pharma- und Mechanik Branche als besonders attraktiv gelten, trifft dies im Falle von Frauen auf die Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen und die öffentliche Verwaltung zu. Daran wird deutlich, dass sich Frauen und Männer auf unterschiedliche Branchen hin orientieren. Die verschiedenen Entgelt-niveaus der Branchen stellen eine Ursache für Entgeltlücken im Kreis Bergstraße dar.

Tabelle 4

Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bei Männern und bei Frauen im Kreis Bergstraße, 2017			
Top 3 - Branchen der Männer		Top 3 - Branchen der Frauen	
5,5%	Bauinstallation	5,4%	Arzt- und Zahnarztpraxen
4,0%	Herstellung von pharmazeutischen Spezialitäten und sonstigen pharmazeutischen Erzeugnissen	5,2%	Öffentliche Verwaltung
3,2%	Oberflächenveredlung und Wärmebehandlung; Mechanik	4,5%	Soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten zum Stichtag 30.06.2017, IWAK eigene Darstellung

Anmerkung: Dargestellt werden die Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bezogen auf alle Branchen im Landkreis, Branchen entsprechen der 3-Steller Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008

E. Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Kreis Bergstraße

Für den Zeitraum zwischen 2017 und 2024 wird im Kreis Bergstraße für verschiedene Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen Fachkräftemangel angenommen. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Der Fachkräftemangel ist auf den drei relevanten Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die größten Engpässe bestehen hinsichtlich von Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen alleine 6.610 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich Fachkräfte mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 930 Personen. In ähnlicher Höhe zeigen sich die Lücken auch bei den Personen ohne Berufsabschluss, die bis 2024 fehlen. Hier handelt es sich um 1.130 Personen.

Tabelle 5.1

	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Kreis Bergstraße, Prognose nach Qualifikationsniveaus	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Qualifikation	ohne Berufsabschluss	-1.130
	mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-6.610
	mit akademischem Abschluss	-930

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regio pro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Hinsichtlich der Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Mit 1.290 Arbeitskräften fehlen die meisten in der Berufsgruppe Unternehmensführung und -organisation (Führungskräfte). Ebenfalls große Engpässe zeigen sich in den gewerblichen Berufen sowie in der Erziehung und der Pflege.

Tabelle 5.2

Berufssektoren	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Kreis Bergstraße, Prognose nach ausgewählten Berufsgruppen (KldB 2010)	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Produktions- und MINT-Berufe	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-400
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-260
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-220
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-180
	Hoch- und Tiefbauberufe	-150
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-120
	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-100
	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	-70
	Gartenbauberufe und Floristik	-60
	(Innen-)Ausbauberufe	-60
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-60
	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	-40
Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	-20	
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-780
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-720
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-360
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-280
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-260
Lehrende und ausbildende Berufe	-120	
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-1.290
	Verkaufsberufe	-520
	Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	-270
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-270
	Berufe in Recht und Verwaltung	-230
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-110
	Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	-70
Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	-40	

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Kreis Bergstraße ansässig sind, im Jahr 2017 noch nicht erreicht. Die größten Lücken werden bei Betrieben mittlerer Größe deutlich. Damit zeigt sich bei den Betrieben im Kreis Bergstraße ein anderes Bild als im hessischen Schnitt. Dort nimmt die Entgeltlücke mit zunehmender Betriebsgröße ab. Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit weisen Betriebe in der produzierenden Branche die größten Lohnlücken auf. Demgegenüber stellen sich die Lohnlücken in der Branche personenbezogener Dienstleistungen am kleinsten dar.

Für den Kreis Bergstraße werden bis 2024 deutliche Arbeits- und Fachkräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe im Kreis, die Fachkräfte mit Berufsabschluss oder Führungskräfte suchen sowie jene, die in der Pflege, Erziehung oder im gewerblichen Bereich tätig sind. Um die Arbeits- und Fachkräftesicherung zu gewährleisten, bedarf es gezielter Strategien von Betrieben, ihrer Vertretungen und des Kreises. Dabei sollten die Beschäftigungs- und Entwicklungspotenziale von Frauen Berücksichtigung finden und zu einer größeren Einbindung von Frauen als Fach- und Führungskräfte ins Erwerbsleben führen. Diese Entwicklung kann einen wichtigen Beitrag zur Verringerung der Lohnlücke bei den Betrieben im Kreis Bergstraße darstellen.

F. Gesamtschau auf den Kreis Bergstraße

Sowohl bei den Einwohner*innen des Kreises Bergstraße, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die im Kreis ansässig sind, treten noch deutliche Lohnlücken auf.

Jedoch zeigt sich, dass sich die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises seit 2012 deutlich verringert haben und dass sich dieser Prozess dynamischer als im hessischen Schnitt darstellt.

Wesentliche Beiträge zur Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern lassen sich von der umfangreicheren Beschäftigung von Frauen erwarten. Es wird deutlich, dass bei den Einwohnerinnen des Kreises Bergstraße noch brachliegende Beschäftigungspotenziale vorhanden sind. Diese zu erschließen, bedarf neben einer passfähigen Betreuungssituation, auch der notwendigen Berufsorientierung und der passenden Qualifikationen von Frauen. Zudem kann erwartet werden, dass durch die beträchtlichen Arbeits- und Fachkräfteengpässe bei den Betrieben im Kreis Frauen gute Zugänge zu diesen und zu Beschäftigung finden können. Denn Betriebe müssen sich immer stärker als attraktive Arbeitgeber bewähren, indem sie beispielsweise flexible Arbeitszeiten anbieten, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut ermöglichen und damit auch eine wichtige Rahmung bieten, damit sich immer mehr Frauen auch als Führungskräfte bewähren können. Allerdings bedürfen diese Veränderungen in den Betrieben auch einer Unterstützung durch Kammern und Branchenverbände, durch die Einrichtungen des Kreises und anderer Akteure. Wenn es gelingt, dass im Kreis Bergstraße an der Schnittstelle von Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Frauen- und Bildungspolitik Kooperationen intensiviert werden oder gar neue entstehen, dann kann dies ein guter Weg sein, um noch besser die Arbeitsmarktintegration von Frauen zu unterstützen und damit eine wichtige Voraussetzung für ein weiteres Abschmelzen der Lohnlücke zu schaffen.

2.2 Kreis Darmstadt-Dieburg

Die Entgeltanalysen erfolgen unter zwei Fragestellungen:

1) Wie stellt sich die Lage zur Lohngleichheit bei den Einwohner*innen des Kreises dar, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind? In diesen Betrachtungen sind auch alle Einwohner*innen des Kreises eingeschlossen, die außerhalb des Kreises einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen. Entsprechend sind alle Personen, die zwar im Kreis beschäftigt sind, jedoch außerhalb wohnen, nicht berücksichtigt. Im Fokus steht ausschließlich die Lohngleichheit der Wohnbevölkerung im Kreis (Teil A). Ergänzt wird diese Analyse durch Daten zur Beschäftigungssituation der Einwohner*innen (Teil B). Daraus können Hinweise zur Einordnung der Entgeltdaten aus Teil A, sowie erste Handlungsansätze für die Förderung von Frauen, die im Kreis wohnen, exploriert werden.

2) Wie kann die Lage der Lohngleichheit in den Betrieben des Kreises eingeschätzt werden? Mit dem Fokus auf die Betriebe im Kreis wird erfasst, in welchem Maße Lohngleichheit bei den dort sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten erreicht wird. Diese Betrachtung schließt auch Beschäftigte ein, die nicht im Kreis wohnen, aber in dort ansässigen Betrieben beschäftigt sind (Teil C). Des Weiteren wird dargestellt, auf welche Branchen sich Frauen und Männer im Landkreis vorrangig hin orientieren. Dies ist wichtig, da die verschiedenen Entgeltstufen der Branchen eine wichtige Ursache für Entgeltlücken darstellen (Teil D). Da bekannt ist, dass sich gerade durch Fachkräfteengpässe für Frauen Chancen zum Aufstieg und umfangreicher Beschäftigung ergeben können, die sich in höheren Entgelten zeigen, werden ergänzende Daten in Teil E dargestellt. Es wird gezeigt, in welchen Berufen bis zum Jahr 2024 Engpässe im Kreis zu erwarten sind. Diese Daten können Hinweise geben, in welchen Bereichen Frauen gezielt rekrutiert und gefördert werden können, was zu einer Verringerung der Lohnlücke führen kann.

In einem abschließenden Teil F werden die Befunde in einer Gesamtschau dargestellt und weitere **Handlungsansätze für den Kreis** skizziert.

A. Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Kreises Darmstadt-Dieburg

Bei den Einwohner*innen des Kreises zeigt sich eine Lohnlücke von 15,9 Prozent zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung. Damit befindet sich der Kreis Darmstadt-Dieburg im Jahr 2018 über dem hessischen Schnitt von 11,9 Prozent. Er gehört damit zur Gruppe der hessischen Kommunen mit großen Lohnlücken bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist. Dies bedeutet, dass Frauen im Schnitt pro Monat 614 Euro brutto weniger als Männer verdienen.

Tabelle 1.1

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende insgesamt, 31.12.2018	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Hessen	32,6	518.519	3.699	3.259	11,9	441
Darmstadt-Dieburg	31,6	24.519	3.859	3.246	15,9	614

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten beträgt 31,6 Prozent und liegt damit leicht unter dem hessischen Schnitt von 32,6 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen, die im Kreis Darmstadt-Dieburg leben, etwa dem Landesschnitt entsprechen, während sich im Falle der Männer die Einkommen über dem Hessenschnitt befinden.

Entgeltgleichheit ist bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist, im Kreis Darmstadt-Dieburg noch nicht gegeben. Allerdings deutet der Vergleich zwischen 2012 und 2018 auf eine positive Entwicklung hin. Die Lohnlücke hat in diesem Zeitraum um insgesamt 3,5 Prozentpunkte abgenommen. Dabei fällt der Rückgang zwischen 2012 und 2015 von 2,1 Prozentpunkten noch etwas größer aus als zwischen 2015 und 2018. Dort hat er 1,4 Prozentpunkte erreicht. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt zeigt sich eine ähnliche Entwicklung. Dort ist von 2012 bis 2018 ein Rückgang von insgesamt 4 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Tabelle 1.2

Veränderung der Lohnlücke der in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in ausgewählten Zeiträumen	Kreis Darmstadt-Dieburg	Hessen
	%*	%*
2012-2015	- 2,1	- 1,8
2015-2018	- 1,4	- 2,2
2012-2018	- 3,5	- 4,0

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * positiver Wert = Lohnlücke wird größer; negativer Wert = Lohnlücke wird kleiner

Die Größen der Lohnlücken bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich im Kreis Darmstadt-Dieburg deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 5,7 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 147 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 29,2 Prozent und damit leicht über dem Landesschnitt von 27,9 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 13,8 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 505 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 33,6 Prozent nahe am Landesschnitt von 33,1 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 30,6 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.921 Euro weniger als Akademiker. Der Frauenanteil liegt bei 29,2 Prozent und damit deutlich unter dem Landesschnitt von 35,3 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich im Kreis Darmstadt-Dieburg eine größere Lohnlücke bei den Beschäftigten mit Berufs- und akademischem Abschluss. Die Durchschnittseinkommen der Frauen im Kreis Darmstadt-Dieburg sind nahe am Landesschnitt.

Tabelle 1.3

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Qualifikationsniveaus, 31.12.2018	Kreis Darmstadt-Dieburg						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	29,2	2.011	2.593	2.445	5,7	147	27,9	39.056	2.542	2.364	7,0	178
(anerkannter) Berufsabschluss	33,6	16.017	3.668	3.164	13,8	505	33,1	318.262	3.549	3.103	12,6	446
akademischer Abschluss	29,2	4.673	6.277	4.356	30,6	1.921	35,3	119.872	5.997	4.407	26,5	1.590

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei der Betrachtung verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen des Kreises in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, ergibt sich ebenfalls ein differenziertes Bild.

Die Lohnlücke bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt bei den Bewohner*innen des Kreises Darmstadt-Dieburg 11,6 Prozent und ist damit größer als im hessischen Schnitt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 452 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor weicht mit 12,6 Prozent etwas vom hessischen Schnitt ab.

Mit 15,8 Prozent lässt sich bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** die im Vergleich der Berufssektoren größte Lohnlücke im Kreis Darmstadt-Dieburg feststellen. Diese liegt auch über dem hessischen Schnitt von 10,4 Prozent. Der Frauenanteil ist mit 61,4 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren. Der Frauenanteil bei den personenbezogenen Dienstleistungen im Kreis Darmstadt-Dieburg entspricht etwa dem hessischen Schnitt. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese deutlich niedriger liegt als bei den kaufmännisch und wirtschaftlichen oder den Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Männern in diesem Berufssektor im Kreis Darmstadt-Dieburg höher. Frau dagegen verdienen etwas weniger als auf der Landesebene.

Mit 14,0 Prozent ist die Lohnlücke bei den in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätigen Einwohner*innen des Kreises in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich zu den Produktions- und MINT-Berufen etwas höher. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 9,7 Prozent deutlich kleiner als im Kreis Darmstadt-Dieburg. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt im Kreis Darmstadt-Dieburg brutto 548 Euro weniger als Männer in diesem Berufssektor. Dabei ist der Frauenanteil des Sektors bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Kreis Darmstadt-Dieburg wohnen, wie auch im Landesschnitt mit 38,9 Prozent bzw. 38,7 Prozent relativ groß. Interessant ist, dass im Kreis Darmstadt-Dieburg die Einkommen von Frauen in den kaufmännisch-wirtschaftlichen Berufen schon relativ nah an jenen in den Produktions- und MINT-Berufen sind.

Tabelle 1.4

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Berufssektoren (KldB 2010), 31.12.2018	Kreis Darmstadt-Dieburg						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Produktions- und MINT-Berufe	12,6	3.826	3.892	3.440	11,6	452	11,3	64.156	3.717	3.427	7,8	290
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	61,4	6.459	3.466	2.918	15,8	548	61,6	157.728	3.269	2.927	10,4	341
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	38,9	14.234	3.905	3.356	14,0	548	38,7	296.635	3.786	3.418	9,7	368

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei den **Produktions- und MINT-Berufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über keinen Berufsabschluss verfügen, eine sehr kleine Lohnlücke von 0,8 Prozent. Damit ist auf diesem Qualifikationsniveau Entgeltgleichheit nahezu erreicht. Anders stellt sich die Lage bei den qualifizierten Beschäftigten dar. Bei sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit einem anerkannten Berufsabschluss besteht eine Lohnlücke von 10,9 Prozent. Diese liegt etwas unter der Lohnlücke im Landesschnitt von 12,1 Prozent. Frauen auf diesem Qualifikationsniveau, die im Kreis Darmstadt-Dieburg leben, verdienen brutto 404 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 9,9 Prozent etwas über dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine wesentlich größere Lohnlücke von 22,2 Prozent deutlich. Diese liegt jedoch knapp unter dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.369 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 16,4 Prozent liegt über jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 1.5

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in Produktions- und MINT-Berufen (KIdB 2010), 31.12.2018	Kreis Darmstadt-Dieburg						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	21,2	612	2.841	2.817	0,8	24	15,5	7.919	2.780	2.589	6,9	191
(anerkannter) Berufsabschluss	9,9	1.832	3.694	3.290	10,9	404	8,7	32.045	3.626	3.187	12,1	439
akademischer Abschluss	16,4	1.059	6.162	4.794	22,2	1.369	18,8	19.215	5.821	4.508	22,6	1.313

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 12,5 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 8,3 Prozent. Frauen mit diesem Qualifikationsniveau in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Darmstadt-Dieburg verdienen brutto 405 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 67,0 Prozent hoch und befindet sich knapp über dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 23,6 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen, die im Kreis leben, um 1.217 Euro niedriger sind als die der vergleichbaren männlichen Einwohner des Kreises. Der Frauenanteil von 52,8 Prozent liegt etwas unter dem Landesschnitt.

Tabelle 1.6

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (KIDB 2010), 31.12.2018	Kreis Darmstadt-Dieburg						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	55,1	405	X	X	X	X	53,8	10.846	2.119	2.122	- 0,1	- 3
(anerkannter) Berufsabschluss	67,0	4.402	3.232	2.827	12,5	405	66,6	102.764	3.087	2.830	8,3	257
akademischer Abschluss	52,8	1.273	5.164	3.947	23,6	1.217	55,1	34.020	5.153	4.077	20,9	1.076

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über keinen Berufsabschluss verfügen, eine negative, wenngleich sehr kleine Lohnlücke von 0,3 Prozent. Damit verdienen die Frauen auf diesem Qualifikationsniveau sogar knapp mehr als die Männer. Anders stellt sich die Lage bei den qualifizierten Beschäftigten dar. Bei sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit einem anerkannten Berufsabschluss besteht eine Lohnlücke von 10,9 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 8 Prozent. Frauen auf diesem Qualifikationsniveau, die im Kreis Darmstadt-Dieburg wohnen, verdienen brutto 405 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 43,2 Prozent etwas höher als auf der Landesebene. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 31,8 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls etwas über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 2.070 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 32,9 Prozent liegt unter jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 1.7

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen (KldB 2010), 31.12.2018	Kreis Darmstadt-Dieburg						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €
ohne Berufsabschluss	30,5	994	2.453	2.461	-0,3	-8	29,5	20.291	2.439	2.427	0,5	12
(anerkannter) Berufsabschluss	43,2	9.783	3.720	3.315	10,9	405	41,6	183.453	3.539	3.257	8,0	282
akademischer Abschluss	32,9	2.341	6.500	4.430	31,8	2.070	37,9	66.637	6.374	4.553	28,6	1.822

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

** Ein positiver Wert bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Männern über jenen von Frauen liegen. Demgegenüber verweist ein negativer Wert darauf, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen höher als jene von Männern sind.

6.500: Für alle Beschäftigten, deren Bruttomonatsentgelte außerhalb der Betragsbemessungsgrenze für die Sozialversicherungspflicht liegen, werden keine Entgeltdaten zur Verfügung gestellt. Da diese Personen jedoch mindestens 6.500 Euro als Bruttomonatsentgelt verdienen, wird dieser Wert anstelle der fehlenden Daten in diesen Fällen eingesetzt. Damit sind die Entgelthöhen im Schnitt sicherlich unterschätzt.

B. Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Kreis Darmstadt-Dieburg

Die Daten in Teil A beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Kreis Darmstadt-Dieburg leben. Dies entspricht 27.728 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus wird deutlich, dass mit 27.568 ungefähr die gleiche Anzahl an Frauen in einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung tätig ist. Zudem befinden sich noch weitere 8.370 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung und 555 der Arbeitslosen sind alleinerziehende Frauen. Die Auspendler*innenquoten sind sowohl bei Frauen als auch bei Männern sehr hoch. Dies zeigt, dass viele Einwohner*innen des Kreises ihr Einkommen außerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften.

Tabelle 2

ausgewählte Merkmale Stand: 31.12.18 (oder anderes ausgewiesenes Datum), absolut	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsche Staatsangehörigkeit	ausländische Staatsangehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsangehörigkeit	ausländische Staatsangehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsangehörigkeit	ausländische Staatsangehörigkeit
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Auszubildenden am Wohnort									
Gesamt	119.733	102.265	17.415	64.437	53.706	10.696	55.296	48.559	6.719
Vollzeit (VZ)	85.262	73.009	12.221	57.534	48.623	8.888	27.728	24.386	3.333
ohne Berufsabschluss	11.606	8.310	3.292	7.603	5.213	2.386	4.003	3.097	906
(anerkannter) Berufsabschluss	49.258	45.024	4.221	32.595	29.562	3.024	16.663	15.462	1.197
akademischer Abschluss	16.328	14.651	1.670	11.504	10.398	1.103	4.824	4.253	567
Teilzeit (TZ)	34.471	29.256	5.194	6.903	5.083	1.808	27.568	24.173	3.386
ohne Berufsabschluss	4.646	3.240	1.405	1.544	1.024	519	3.102	2.216	886
(anerkannter) Berufsabschluss	20.282	18.705	1.570	2.680	2.344	334	17.602	16.361	1.236
akademischer Abschluss	5.494	4.962	531	1.271	1.118	152	4.223	3.844	379
Geringfügig Beschäftigte am Wohnort									
Gesamt	23.763	19.405	4.311	9.257	7.452	1.788	14.506	11.953	2.523
ausschließlich geringfügig Beschäftigte (aGeB)	12.788	10.327	2.414	4.418	3.558	843	8.370	6.769	1.571
im Nebenjob	10.975	9.078	1.897	4.839	3.894	945	6.136	5.184	952
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Pendler*innen (30.06.2018)									
Einpendler*innen	35.419	28.072	7.309	21.811	16.977	4.802	13.608	11.095	2.507
Auspendler*innen	77.491	67.524	9.941	43.971	37.702	6.251	33.520	29.822	3.690
Einpendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	46,2%	45,1%	50,8%	51,9%	51,5%	53,2%	39,2%	37,9%	46,8%
Auspendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	65,2%	66,4%	58,5%	68,5%	70,2%	59,7%	61,4%	62,1%	56,4%
Arbeitslose Alleinerziehende** (Jahresdurchschnitt 2018)									
Gesamt	602	389	210	48	29	19	555	361	192
im Rechtskreis SGB III	45	37	8	4	2	2	41	35	6
im Rechtskreis SGB II	558	353	202	44	27	16	514	326	186

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

** Mögliche Abweichungen zwischen ausgewiesener Gesamtsumme und tatsächlicher Summe der Teilergebnisse aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen

Im Kreis Darmstadt-Dieburg zeigt sich 2018 bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, mit 15,9 Prozent eine große Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Diese geht überwiegend darauf zurück, dass die männlichen Einwohner im Kreis deutlich mehr als im hessischen Schnitt verdienen, was auf Frauen nicht zutrifft. Seit 2012 hat sich die Lohnlücke der Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung um 3,5 Prozentpunkte verringert. Damit stellt sich der Abbau der Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen im Kreis Darmstadt-Dieburg ähnlich dar wie im Landesschnitt.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, wird deutlich, dass die Einwohnerinnen des Kreises Darmstadt-Dieburg in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen mehr verdienen können als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen. Dieser Trend wird verstärkt, indem ein Großteil der Einwohnerinnen außerhalb des Landkreises erwerbstätig ist.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass nur etwa die Hälfte in Vollzeit erwerbstätig ist. Der hohe Anteil an Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt sind, zeigt, dass noch brachliegende Beschäftigungspotenziale bei den Einwohnerinnen des Kreises vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

C. Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Darmstadt-Dieburg

Während in Teil A die Lohnlücken **aller** sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Landkreises im Jahr 2018 betrachtet werden, gilt der Fokus im Folgenden der Lage der Entgeltgleichheit in den Betrieben, die im Kreis Darmstadt-Dieburg ansässig sind. Es liegen hierfür nur Daten aus verschiedenen **Stichproben**²⁰ vor, die als **Trends** zu interpretieren sind. Basis der Berechnungen sind die Bruttotagesentgelte der in den Betrieben im Kreis Darmstadt-Dieburg in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit Beschäftigten. Die neusten Daten liegen für das Jahr 2017 vor. Aufgrund der unterschiedlichen Datenquellen sowie der verschiedenen inhaltlichen Zuschnitte können die Daten aus diesem Teil C nicht mit den Daten aus Teil A direkt verglichen werden.

Tabelle 3.1

Betriebe nach Größe (2017)	Kreis Darmstadt - Dieburg	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Kleinbetriebe	14,1	19,3
Mittelgroße Betriebe	17,2	18,1
Großbetriebe	12,4	15,5

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant.
 Kleinbetriebe umfassen 10-49 Beschäftigte, mittelgroße Betriebe 50-249 Beschäftigte; Großbetriebe 250 Beschäftigte und mehr

Die Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Darmstadt-Dieburg variieren je nach Betriebsgröße. Am geringsten sind diese bei den Großbetrieben und am größten erweisen sich diese bei den mittelgroßen Betrieben. Allerdings liegen die Größen der Lücken zwischen den Betriebsgrößen nicht weit auseinander. Interessant ist, dass die Lohnlücken in den einzelnen Betriebsgrößen im Kreis Darmstadt-Dieburg kleiner sind als auf Landesebene. Während sich in Hessen das Muster zeigt, dass die Lohnlücken mit der ansteigenden Größe von Betrieben kleiner werden, findet sich dieses im Kreis Darmstadt-Dieburg nicht wieder. Die größte Lohnlücke im Kreis Darmstadt-Dieburg zeigt sich im Jahr 2017 bei den Betrieben mittlerer Größe mit 17,2 Prozent, ist damit aber immer noch kleiner als im hessischen Schnitt.

²⁰ Bei den Stichproben handelt es sich um das Betriebs-Historik-Panel (BHP) und die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2017.

Mit Blick auf verschiedene Branchen zeigen sich die größten Lohnlücken mit 14,8 Prozent bei den Betrieben der produzierenden Branche. Hier findet sich eine Gemeinsamkeit mit den hessischen Vergleichswerten, bei denen mit 17,8 Prozent ebenfalls die Lohnlücke bei den Betrieben in der produzierenden Branche am größten ist. Die kleinste Lohnlücke liegt mit 9,9 Prozent bei Betrieben vor, die der sachbezogenen Dienstleistungsbranche angehören. Im Vergleich zu den hessischen Werten fällt auf, dass die Lohnlücken in allen drei Branchen im Kreis Darmstadt-Dieburg kleiner ausfallen.

Tabelle 3.2

Branchencluster (2017)	Kreis Darmstadt - Dieburg	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Produzierende Branche	14,8	17,8
Sachbezogene Dienstleistungsbranche	9,9	13,5
Personenbezogene Dienstleistungsbranche	11,3*	14,2

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant. Grundlage ist die Wirtschaftszweigklassifikation von 2008: Produzierender Betrieb umfasst die Wirtschaftszweige A-F, Sachbezogene Dienstleistungen G, H, U und J bis O; Personenbezogene Dienstleistungen I und P bis T
 *= Grundlage der Berechnung beruht auf weniger als 1000 aber min. 500 Fällen bei Frauen und Männern

D. Branchenorientierung von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern im Kreis Darmstadt-Dieburg

Die Branchen, in welchen die meisten Männer oder die meisten Frauen im Kreis Darmstadt-Dieburg sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigt sind, unterscheiden sich. Während sowohl viele Männer als auch Frauen in der Herstellung von Kraftwagenzubehör arbeiten, gilt bei Männern vor allem die Bau- und Kunststoffbranche als besonders attraktiv. Frauen arbeiten dagegen vermehrt in Gesundheitseinrichtungen und dem Einzelhandel. Daran wird deutlich, dass sich Frauen und Männer auf z.T. unterschiedliche Branchen hin orientieren. Die verschiedenen Entgeltniveaus der Branchen können eine Ursache für Entgeltlücken im Kreis Darmstadt-Dieburg darstellen.

Tabelle 4

Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bei Männern und bei Frauen im Kreis Darmstadt-Dieburg, 2017			
Top 3 - Branchen der Männer		Top 3 - Branchen der Frauen	
6,9%	Herstellung von Teilen und Zubehör für Kraftwagen	5,6%	Arzt- und Zahnarztpraxen
4,9%	Bauinstallation	5,1%	Herstellung von Teilen und Zubehör für Kraftwagen
3,1%	Herstellung von Kunststoffwaren	4,7%	Einzelhandel mit sonstigen Gütern (in Verkaufsräumen)

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten zum Stichtag 30.06.2017, IWAK eigene Darstellung

Anmerkung: Dargestellt werden die Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bezogen auf alle Branchen im Landkreis, Branchen entsprechen der 3-Steller Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008

E. Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Kreis Darmstadt-Dieburg

Für den Zeitraum zwischen 2017 und 2024 wird im Kreis Darmstadt-Dieburg für verschiedene Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen Fachkräftemangel angenommen. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Der Fachkräftemangel ist auf den drei relevanten Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die größten Engpässe bestehen hinsichtlich von Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort allein fehlen 6.600 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich Fachkräfte mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 1060 Personen. In ähnlicher Höhe zeigen sich die Lücken auch bei den Personen ohne Berufsabschluss, die bis 2024 fehlen. Hier handelt es sich um 1.130 Personen.

Tabelle 5.1

	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Kreis Darmstadt-Dieburg, Prognose nach Qualifikationsniveaus	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Qualifikation	ohne Berufsabschluss	-1.130
	mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-6.600
	mit akademischem Abschluss	-1.060

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Hinsichtlich der Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Mit 1.350 Arbeitskräfte fehlen die meisten in der Berufsgruppe Unternehmensführung und -organisation (Führungskräfte). Ebenfalls große Engpässe zeigen sich in den Logistik Berufen sowie in der Erziehung und der Pflege.

Tabelle 5.2

Berufssektoren	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Kreis Darmstadt-Dieburg, Prognose nach ausgewählten Berufsgruppen (KldB 2010)	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Produktions- und MINT-Berufe	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-460
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-340
	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-260
	Hoch- und Tiefbauberufe	-240
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-200
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-180
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-170
	(Innen-)Ausbauberufe	-120
	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	-120
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-90
	Gartenbauberufe und Floristik	-80
	Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	-50
	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	-40
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-660
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-500
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-390
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-290
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-250
Lehrende und ausbildende Berufe	-50	
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-1.350
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-510
	Verkaufsberufe	-510
	Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	-270
	Berufe in Recht und Verwaltung	-180
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-130
	Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	-60
	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	-50

 Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Kreis Darmstadt-Dieburg ansässig sind, im Jahr 2017 noch nicht erreicht. Die größten Lücken werden bei Betrieben mittlerer Größe deutlich. Damit zeigt sich bei den Betrieben im Kreis Darmstadt-Dieburg ein anderes Bild als im hessischen Schnitt. Dort nimmt die Entgeltlücke mit zunehmender Betriebsgröße ab. Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit weisen Betriebe in der produzierenden Branche die größten Lohnlücken auf. Demgegenüber stellen sich die Lohnlücken in der Branche sachbezogener Dienstleistungen am kleinsten dar.

Für den Kreis Darmstadt-Dieburg werden bis 2024 deutliche Arbeits- und Fachkräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe im Kreis, die Fachkräfte mit Berufsabschluss oder Führungskräfte suchen sowie jene, die in der Pflege, Erziehung oder im Logistik Bereich tätig sind. Um die Arbeits- und Fachkräftesicherung zu gewährleisten, bedarf es gezielter Strategien von Betrieben, ihrer Vertretungen und des Kreises. Dabei sollten die Beschäftigungs- und Entwicklungspotenziale von Frauen Berücksichtigung finden und zu einer größeren Einbindung von Frauen als Fach- und Führungskräfte ins Erwerbsleben führen. Diese Entwicklung kann einen wichtigen Beitrag zur Verringerung der Lohnlücke bei den Betrieben im Kreis Darmstadt-Dieburg darstellen.

F. Gesamtschau auf den Kreis Darmstadt-Dieburg

Sowohl bei den Einwohner*innen des Kreises Darmstadt-Dieburg, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die im Kreis ansässig sind, treten noch größere Lohnlücken auf.

Jedoch zeigt sich, dass sich die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises seit 2012 verringert haben und dass sich dieser Prozess ähnlich wie im hessischen Schnitt darstellt.

Wesentliche Beiträge zur Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern lassen sich von der umfangreicheren Beschäftigung von Frauen erwarten. Es wird deutlich, dass bei den Einwohnerinnen des Kreises Darmstadt-Dieburg noch brachliegende Beschäftigungspotenziale vorhanden sind. Diese zu erschließen, bedarf neben einer passfähigen Betreuungssituation, auch der notwendigen Berufsorientierung und der passenden Qualifikationen von Frauen. Zudem kann erwartet werden, dass durch die beträchtlichen Arbeits- und Fachkräfteengpässe bei den Betrieben im Kreis Frauen gute Zugänge zu diesen und zu Beschäftigung finden können. Denn Betriebe müssen sich immer stärker als attraktive Arbeitgeber bewähren, indem sie beispielsweise flexible Arbeitszeiten anbieten, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut ermöglichen und damit auch eine wichtige Rahmung bieten, damit sich immer mehr Frauen auch als Führungskräfte bewähren können. Allerdings bedürfen diese Veränderungen in den Betrieben auch einer Unterstützung durch Kammern und Branchenverbände, durch die Einrichtungen des Kreises und anderer Akteure. Wenn es gelingt, dass im Kreis Darmstadt-Dieburg an der Schnittstelle von Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Frauen- und Bildungspolitik Kooperationen intensiviert werden oder gar neue entstehen, dann kann dies ein guter Weg sein, um noch besser die Arbeitsmarktintegration von Frauen zu unterstützen und damit eine wichtige Voraussetzung für ein weiteres Abschmelzen der Lohnlücke zu schaffen.

2.3 Stadt Darmstadt

Die Entgeltanalysen erfolgen unter zwei Fragestellungen:

1) Wie stellt sich die Lage zur Lohngleichheit bei den Einwohner*innen der Stadt Darmstadt dar, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind? In diesen Betrachtungen sind auch alle Einwohner*innen der Stadt eingeschlossen, die außerhalb der Stadt einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen. Entsprechend sind alle Personen, die zwar in der Stadt beschäftigt sind, jedoch außerhalb wohnen, nicht berücksichtigt. Im Fokus steht ausschließlich die Lohngleichheit der Wohnbevölkerung in der Stadt (Teil A). Ergänzt wird diese Analyse durch Daten zur Beschäftigungssituation der Einwohner*innen (Teil B). Daraus können Hinweise zur Einordnung der Entgeltdaten aus Teil A, sowie erste Handlungsansätze für die Förderung von Frauen, die in der Stadt wohnen, exploriert werden.

2) Wie kann die Lage der Lohngleichheit in den Betrieben der Stadt eingeschätzt werden? Mit dem Fokus auf die Betriebe in der Stadt wird erfasst, in welchem Maße Lohngleichheit bei den dort sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten erreicht wird. Diese Betrachtung schließt auch Beschäftigte ein, die nicht in der Stadt wohnen, aber in dort ansässigen Betrieben beschäftigt sind (Teil C). Des Weiteren wird dargestellt, auf welche Branchen sich Frauen und Männer in der Stadt vorrangig hin orientieren. Dies ist wichtig, da die verschiedenen Entgeltniveaus der Branchen eine wichtige Ursache für Entgeltlücken darstellen (Teil D). Da bekannt ist, dass sich gerade durch Fachkräfteengpässe für Frauen Chancen zum Aufstieg und umfangreicher Beschäftigung ergeben können, die sich in höheren Entgelten zeigen, werden ergänzende Daten in Teil E dargestellt. Es wird gezeigt, in welchen Berufen bis zum Jahr 2024 Engpässe in der Stadt zu erwarten sind. Diese Daten können Hinweise geben, in welchen Bereichen Frauen gezielt rekrutiert und gefördert werden können, was zu einer Verringerung der Lohnlücke führen kann.

In einem abschließenden Teil F werden die Befunde in einer Gesamtschau dargestellt und weitere **Handlungsansätze für die Stadt Darmstadt** skizziert.

A. Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen der Stadt Darmstadt

Bei den Einwohner*innen der Stadt zeigt sich eine Lohnlücke von 12,6 Prozent zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung. Damit befindet sich die Stadt Darmstadt im Jahr 2018 auf einem ähnlich hohen Niveau wie der hessische Schnitt von 11,9 Prozent. Sie gehört damit zur Gruppe der hessischen Kommunen mit durchschnittlich großen Lohnlücken bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist. Dies bedeutet, dass Darmstädter Einwohnerinnen im Schnitt pro Monat 529 Euro brutto weniger als Männer verdienen.

Tabelle 1.1

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende insgesamt, 31.12.2018	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Hessen	32,6	518.519	3.699	3.259	11,9	441
Darmstadt	34,5	13.438	4.190	3.661	12,6	529

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten beträgt 34,5 Prozent und liegt damit etwas über dem hessischen Schnitt von 32,6 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen und Männer, die in Darmstadt leben, deutlich über dem Landesschnitt liegen. Dieser Unterschied ist jedoch bei den Männern etwas größer als bei den Frauen.

Entgeltgleichheit ist bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist, in Darmstadt derzeit noch nicht gegeben. Allerdings deutet der Vergleich zwischen 2012 und 2018 auf eine positive Entwicklung hin. Die Lohnlücke hat in diesem Zeitraum um insgesamt 2,5 Prozentpunkte abgenommen. Dabei fällt der Rückgang zwischen 2012 und 2015 von 1,4 Prozentpunkten etwas größer aus als zwischen 2015 und 2018. Dort hat er 1,1 Prozentpunkte erreicht. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt zeigt sich eine eher langsamere Entwicklung. Dort ist von 2012 bis 2018 ein Rückgang von insgesamt 4 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Tabelle 1.2

Veränderung der Lohnlücke der in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in ausgewählten Zeiträumen	Stadt Darmstadt	Hessen
	%*	%*
2012-2015	- 1,4	- 1,8
2015-2018	- 1,1	- 2,2
2012-2018	- 2,5	- 4,0

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * positiver Wert = Lohnlücke wird größer; negativer Wert = Lohnlücke wird kleiner

Die Größen der Lohnlücken bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich in der Stadt Darmstadt deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 2,9 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen demnach brutto im Schnitt 75 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 26,4 Prozent und damit leicht unter dem Landesschnitt von 27,9 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 5,6 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 199 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 37,2 Prozent über dem Landesschnitt von 33,1 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem** Abschluss liegt die Lohnlücke sogar bei 19,5 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.070 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 35,2 Prozent und ist damit ähnlich hoch wie der Landesschnitt mit 35,3 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich in Darmstadt auf allen drei Qualifikationsniveaus eine kleinere Lohnlücke. Die Durchschnittseinkommen der Frauen in Darmstadt liegen über dem Landesschnitt.

Tabelle 1.3

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Qualifikationsniveaus, 31.12.2018	Stadt Darmstadt						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	26,4	918	2.605	2.530	2,9	75	27,9	39.056	2.542	2.364	7,0	178
(anerkannter) Berufsabschluss	37,2	5.803	3.518	3.319	5,6	199	33,1	318.262	3.549	3.103	12,6	446
akademischer Abschluss	35,2	5.841	5.497	4.427	19,5	1.070	35,3	119.872	5.997	4.407	26,5	1.590

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei der Betrachtung verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen der Stadt in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, ergibt sich ebenfalls ein differenziertes Bild.

Die Lohnlücke bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt bei den Bewohner*innen der Stadt Darmstadt 4,5 Prozent. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 199 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor liegt mit 19,1 Prozent deutlich über dem hessischen Schnitt.

Mit 17,6 Prozent ist die Lohnlücke für Bewohner*innen der Stadt Darmstadt in den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** im Vergleich der Berufssektoren am größten. Der Frauenanteil ist mit 53,2 Prozent erkennbar größer als in den anderen Berufssektoren. Der Frauenanteil bei den personenbezogenen Dienstleistungsberufen in Darmstadt befindet sich unter dem hessischen Schnitt. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese erkennbar niedriger liegt als bei den kaufmännisch und wirtschaftlichen oder den Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen in Darmstadt in diesem Berufssektor höher.

Die Lohnlücke bei den in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätigen Einwohner*innen der Stadt liegt bei den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen** bei 7,3 Prozent. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 9,7 Prozent noch etwas größer als in Darmstadt. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt in der Stadt Darmstadt brutto 285 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die sowohl in der Stadt Darmstadt wohnen, wie auch im Landesschnitt mit 39,5 Prozent bzw. 38,7 Prozent relativ groß.

Tabelle 1.4

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Berufssektoren (KlB 2010), 31.12.2018	Stadt Darmstadt						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Produktions- und MINT-Berufe	19,1	2.762	4.392	4.193	4,5	199	11,3	64.156	3.717	3.427	7,8	290
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	53,2	3.887	4.034	3.325	17,6	710	61,6	157.728	3.269	2.927	10,4	341
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	39,5	6.789	3.933	3.648	7,3	285	38,7	296.635	3.786	3.418	9,7	368

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei den **Produktions- und MINT-Berufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen, die über einen Berufsabschluss verfügen, mit 0,1 Prozent eine sehr kleine Lohnlücke. Damit ist Entgeltgleichheit erreicht. Ihr Anteil ist mit 13,7 Prozent relativ groß und liegt über dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine wesentlich größere Lohnlücke von 17,3 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls unter dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 946 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil liegt mit 25,0 Prozent deutlich über jenen bei den beruflich Qualifizierten. Interessant ist im Berufsfeld Produktions- und MINT-Berufe, dass die Durchschnittseinkommen der Frauen in Darmstadt über dem Landesschnitt liegen. Besonders groß ist der Unterschied dabei bei den Frauen mit Berufsabschluss.

Tabelle 1.5

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in Produktions- und MINT-Berufen (KldB 2010), 31.12.2018	Stadt Darmstadt						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	14,2	157	2.986	X	X	X	15,5	7.919	2.780	2.589	6,9	191
(anerkannter) Berufsabschluss	13,7	732	3.712	3.708	0,1	4	8,7	32.045	3.626	3.187	12,1	439
akademischer Abschluss	25,0	1.748	5.462	4.516	17,3	946	18,8	19.215	5.821	4.508	22,6	1.313

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen, die über einen Berufsabschluss verfügen, mit 1 Prozent nur eine sehr kleine Lohnlücke. Damit ist nahezu Entgeltgleichheit erreicht. Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Stadt Darmstadt verdienen brutto 32 Euro weniger als Männer auf diesem Qualifikationsniveau. Ihr Anteil ist mit 66 Prozent hoch, befindet sich aber knapp unter dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 8 Prozent deutlich. Diese liegt jedoch ebenfalls unter dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen, die in der Stadt leben, um 369 Euro niedriger sind als die der männlichen Einwohner der Stadt mit akademischen Abschluss. Der Frauenanteil von 45,1 Prozent liegt unter dem Landesschnitt. Auch im Berufsfeld der Personenbezogenen Dienstleistungsberufe verdienen Frauen in Darmstadt mehr als im Landesschnitt.

Tabelle 1.6

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (KldB 2010), 31.12.2018	Stadt Darmstadt						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €
ohne Berufsabschluss	47,6	235	X	X	X	X	53,8	10.846	2.119	2.122	- 0,1	- 3
(anerkannter) Berufsabschluss	66,0	1.858	3.097	3.066	1,0	32	66,6	102.764	3.087	2.830	8,3	257
akademischer Abschluss	45,1	1.570	4.632	4.263	8,0	369	55,1	34.020	5.153	4.077	20,9	1.076

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

** Ein positiver Wert bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Männern über jenen von Frauen liegen. Demgegenüber verweist ein negativer Wert darauf, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen höher als jene von Männern sind.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen der Stadt, die über keinen Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 2,1 Prozent zugunsten der Frauen. Frauen verdienen im Schnitt in Vollzeit 52 Euro brutto mehr als Männer. Bei den sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit einem anerkannten Berufsabschluss fällt die Lohnlücke mit 1,1 Prozent sehr gering aus. Dies bedeutet, dass nahezu Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern auf diesem Qualifikationsniveau erreicht ist. Der Frauenanteil ist mit 43,1 Prozent hoch und liegt etwas über dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 26,3 Prozent zuungunsten von Frauen deutlich. Diese liegt etwas unter über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.604 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 41,2 Prozent ist fast so hoch wie bei den beruflich Qualifizierten. Im Bereich der kaufmännischen und der wirtschaftlichen Dienstleistungsberufe ist auf dem unteren und mittleren Qualifikationsniveau in der Stadt Darmstadt Entgeltgleichheit nahezu erreicht. Im Gegensatz dazu verdienen bei den Vollzeitbeschäftigten mit akademischen Abschluss die Männer deutlich mehr als Frauen. Hier wird eine sehr große Lücke zuungunsten von Frauen deutlich.

Tabelle 1.7

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen (KIdB 2010), 31.12.2018	Stadt Darmstadt						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €
ohne Berufsabschluss	27,9	526	2.458	2.510	-2,1	-52	29,5	20.291	2.439	2.427	0,5	12
(anerkannter) Berufsabschluss	43,1	3.213	3.395	3.431	-1,1	-37	41,6	183.453	3.539	3.257	8,0	282
akademischer Abschluss	41,2	2.523	6.099	4.495	26,3	1.604	37,9	66.637	6.374	4.553	28,6	1.822

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

** Ein positiver Wert bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Männern über jenen von Frauen liegen. Demgegenüber verweist ein negativer Wert darauf, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen höher als jene von Männern sind.

B. Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern in der Stadt Darmstadt

Die Daten in Teil A beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die in der Stadt Darmstadt leben. Dies entspricht 15.001 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus wird deutlich, dass mit 13.353 fast eine ähnlich hohe Anzahl aller Frauen in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Teilzeit tätig sind. Zudem befinden sich noch weitere 4.475 Frauen, die in der Stadt ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung und 328 der Arbeitslosen sind alleinerziehende Frauen. Die Auspendler*innenquoten sind bei Männern größer als bei Frauen. Dies zeigt, dass die meisten Frauen der Stadt ihr Einkommen auch innerhalb der Stadt erwirtschaften.

Tabelle 2

ausgewählte Merkmale Stand: 31.12.18 (oder anderes ausgewiesenes Datum), absolut	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Auszubildenden am Wohnort									
Gesamt	63.059	50.237	12.791	34.705	26.838	7.844	28.354	23.399	4.947
Vollzeit (VZ)	42.594	34.124	8.454	27.593	21.646	5.936	15.001	12.478	2.518
ohne Berufsabschluss	5.660	3.940	1.716	3.820	2.526	1.291	1.840	1.414	425
(anerkannter) Berufsabschluss	16.197	14.066	2.125	10.123	8.663	1.455	6.074	5.403	670
akademischer Abschluss	17.009	13.897	3.107	10.969	8.930	2.036	6.040	4.967	1.071
Teilzeit (TZ)	20.465	16.113	4.337	7.112	5.192	1.908	13.353	10.921	2.429
ohne Berufsabschluss	4.247	2.960	1.283	2.146	1.557	585	2.101	1.403	698
(anerkannter) Berufsabschluss	7.157	6.321	830	1.599	1.343	252	5.558	4.978	578
akademischer Abschluss	6.432	5.469	962	2.279	1.828	450	4.153	3.641	512
Geringfügig Beschäftigte am Wohnort									
Gesamt	13.905	10.559	3.319	6.632	5.038	1.584	7.273	5.521	1.735
ausschließlich geringfügig Beschäftigte (aGeB)	8.461	6.523	1.911	3.986	3.123	853	4.475	3.400	1.058
im Nebenjob	5.444	4.036	1.408	2.646	1.915	731	2.798	2.121	677
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Pendler*innen (30.06.2018)									
Einpendler*innen	71.233	62.972	8.244	39.112	34.368	4.732	32.121	28.604	3.512
Auspendler*innen	30.465	24.148	6.300	18.518	14.341	4.162	11.947	9.807	2.138
Einpendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	69,0%	71,0%	56,5%	71,1%	73,6%	57,1%	66,5%	68,1%	55,6%
Auspendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	48,7%	48,5%	49,9%	53,9%	53,8%	54,0%	42,5%	42,3%	43,4%
Arbeitslose Alleinerziehende** (Jahresdurchschnitt 2018)									
Gesamt	348	214	134	21	16	4	328	197	129
im Rechtskreis SGB III	31	20	11	1	1	1	29	20	10
im Rechtskreis SGB II	318	194	123	19	16	3	298	178	120

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

** Mögliche Abweichungen zwischen ausgewiesener Gesamtsumme und tatsächlicher Summe der Teilergebnisse aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen

In der Stadt Darmstadt zeigt sich 2018 bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, mit 12,6 Prozent eine durchschnittlich große Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Seit 2012 hat sich die Lohnlücke der Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung um 2,5 Prozentpunkte verringert. Damit stellt sich die Dynamik beim Abbau der Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen in der Stadt Darmstadt langsamer wie im Landesschnitt dar.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, wird deutlich, dass die Einwohnerinnen der Stadt Darmstadt in den Produktions- und MINT-Berufen deutlich mehr verdienen können als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen. Es zeigt sich zudem, dass in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen, Frauen auf den unteren und mittleren Qualifikationsniveaus etwas mehr als Männer verdienen. Einzig bei den Einwohner*innen, die über einen akademischen Abschluss verfügen, wird deutlich, dass die Bruttoentgelte von Männern deutlich über jenen von Frauen liegen. Ein Großteil der Einwohnerinnen ist innerhalb der Stadt erwerbstätig.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass nur etwas mehr als die Hälfte in Vollzeit erwerbstätig sind. Der hohe Anteil an Frauen, die einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt sind, zeigt, dass noch brachliegende Beschäftigungspotenziale bei den Einwohnerinnen der Stadt vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken bei den Einwohner*innen der Stadt zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

C. Lohnlücken bei den Betrieben in der Stadt Darmstadt

Während in Teil A die Lohnlücken **aller** sozialversicherungspflichtigen vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen der Stadt im Jahr 2018 betrachtet werden, gilt der Fokus im Folgenden der Lage der Entgeltgleichheit in den Betrieben, die in der Stadt Darmstadt ansässig sind. Es liegen hierfür nur Daten aus verschiedenen **Stichproben**²¹ vor, die als **Trends** zu interpretieren sind. Basis der Berechnungen sind die Bruttotagesentgelte der in den Betrieben in der Stadt Darmstadt in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit Beschäftigten. Die neusten Daten liegen für das Jahr 2017 vor. Aufgrund der unterschiedlichen Datenquellen sowie der verschiedenen inhaltlichen Zuschnitte können die Daten aus diesem Teil C nicht mit den Daten aus Teil A direkt verglichen werden.

Tabelle 3.1

Betriebe nach Größe (2017)	Stadt Darmstadt	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Kleinbetriebe	16,6	19,3
Mittelgroße Betriebe	23,8	18,1
Großbetriebe	18,0	15,5

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant.
 Kleinbetriebe umfassen 10-49 Beschäftigte, mittelgroße Betriebe 50-249 Beschäftigte; Großbetriebe 250 Beschäftigte und mehr

Die Lohnlücken bei den Betrieben in der Stadt Darmstadt variieren je nach Betriebsgröße. Am geringsten sind diese mit 16,6 Prozent bei den Kleinbetrieben und am größten erweisen sich diese bei den Betrieben mittlerer Größe. Die Lohnlücken in der Stadt Darmstadt zwischen Klein- und Großbetrieben liegen sehr nah beieinanderliegen. Interessant ist, dass die Lohnlücken in den einzelnen Betriebsgrößen in der Stadt Darmstadt von den Werten auf Landesebene abweichen. Während sich in Hessen das Muster zeigt, dass die Lohnlücken mit der ansteigenden Größe von Betrieben kleiner werden, zeigt sich dies in Darmstadt nicht. Die kleinste Lohnlücke auf Landesebene zeigt sich im Jahr 2017 bei den Großbetrieben mit 15,5 Prozent.

²¹ Bei den Stichproben handelt es sich um das Betriebs-Historik-Panel (BHP) und die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2017.

Mit Blick auf verschiedene Branchen zeigen sich die größten Lohnlücken mit 19,8 Prozent bei den Betrieben, die sachbezogene Dienstleistungen erbringen. Dagegen liegt die kleinste Lohnlücke mit 10,7 Prozent bei Betrieben vor, die der personenbezogenen Dienstleistungsbranche angehören. Im Vergleich zum Landesschnitt fällt vor allem der größere Wert bei den Betrieben der sachbezogenen Dienstleistungsbranche in der Stadt Darmstadt auf. Während die Betriebe in Hessen hier eine Lücke von 13,5 Prozent aufweisen, so liegt diese bei den einschlägigen Betrieben in der Stadt Darmstadt bei 19,8 Prozent.

Tabelle 3.2

Branchencluster (2017)	Stadt Darmstadt	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Produzierende Branche	13,5	17,8
Sachbezogene Dienstleistungsbranche	19,8	13,5
Personenbezogene Dienstleistungsbranche	10,7	14,2

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant. Grundlage ist die Wirtschaftszweigklassifikation von 2008: Produzierender Betrieb umfasst die Wirtschaftszweige A-F, Sachbezogene Dienstleistungen G, H, U und J bis O; Personenbezogene Dienstleistungen I und P bis T

D. Branchenorientierung von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern in der Stadt Darmstadt

Die Branchen, in welchen die meisten Männer oder die meisten Frauen in der Stadt Darmstadt sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigt sind, unterscheiden sich. Sowohl bei Männern als auch bei Frauen arbeitet ein hoher Anteil in der Pharma-Branche. Bei Männern gelten vor allem die IT - Branche und der Bildungsbereich als besonders attraktiv. Die Frauen arbeiten dagegen vor allem in den Krankenhäusern der Stadt. Daran wird deutlich, dass sich Frauen und Männer auf z.T. unterschiedliche Branchen hin orientieren. Die verschiedenen Entgelt-niveaus der Branchen können eine Ursache für Entgeltlücken in Darmstadt darstellen.

Tabelle 4

Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bei Männern und bei Frauen in der Stadt Darmstadt, 2017			
Top 3 - Branchen der Männer		Top 3 - Branchen der Frauen	
11,2%	Herstellung von pharmazeutischen Grundstoffen	7,8%	Herstellung von pharmazeutischen Grundstoffen
10,8%	Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	6,0%	Krankenhäuser
4,8%	Tertiärer und post-sekundärer, nicht tertiärer Unterricht	4,6%	Herstellung von pharmazeutischen Spezialitäten und sonstigen pharmazeutischen Erzeugnissen

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten zum Stichtag 30.06.2017, IWAK eigene Darstellung

Anmerkung: Dargestellt werden die Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bezogen auf alle Branchen in der Stadt, Branchen entsprechen der 3-Steller Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008

E. Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts in der Stadt Darmstadt

Für den Zeitraum zwischen 2017 und 2024 wird in der Stadt Darmstadt für verschiedene Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen Fachkräftemangel angenommen. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen.

Der Fachkräftemangel ist auf den relevanten Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die größten Engpässe bestehen hinsichtlich von Fachkräften mit akademischen Abschluss. Dort fehlen alleine 2.040 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit Berufsabschluss. Hier fehlen 1.640 Personen.

Tabelle 5.1

	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 in der Stadt Darmstadt, Prognose nach Qualifikationsniveaus	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
	mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-1.640
	mit akademischem Abschluss	-2.040

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Hinsichtlich der Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Mit 620 Arbeitskräften fehlen die meisten in der Berufsgruppe Unternehmensführung und -organisation (Führungskräfte). Ebenfalls große Engpässe zeigen sich in der Pflege, sowie bei den Ausbildern und in der Erziehung.

Tabelle 5.2

Berufssektoren	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 in der Stadt Darmstadt, Prognose nach ausgewählten Berufsgruppen (KldB 2010)	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Produktions- und MINT-Berufe	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-190
	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	-190
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-180
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-130
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-110
	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	-90
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-50
	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-50
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Hoch- und Tiefbauberufe	-20
	Lehrende und ausbildende Berufe	-540
	Medizinische Gesundheitsberufe	-340
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-280
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-40
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-30
	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-620
	Berufe in Recht und Verwaltung	-230
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-90
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-90
	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	-70
	Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	-10
	Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	-10

 Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die in der Stadt Darmstadt ansässig sind, im Jahr 2017 noch nicht erreicht. Die größten Lücken werden bei mittelgroßen Betrieben deutlich. Damit zeigt sich bei den Betrieben in der Stadt Darmstadt ein anderes Bild als im hessischen Schnitt. Dort nimmt die Entgeltlücke mit zunehmender Betriebsgröße ab und ist bei den Kleinbetrieben am größten. Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit weisen Betriebe in der Branche sachbezogener Dienstleistungen die größten Lohnlücken auf. Demgegenüber stellen sich die Lohnlücken in der Branche personenbezogener Dienstleistungen am kleinsten dar.

Für die Stadt Darmstadt werden bis 2024 deutliche Arbeits- und Fachkräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe in der Stadt, die Fachkräfte mit akademischen Abschluss oder Führungskräfte suchen sowie jene, die in der Pflege, bei den Ausbildern sowie in der Erziehung tätig sind. Um die Arbeits- und Fachkräftesicherung zu gewährleisten, bedarf es gezielter Strategien von Betrieben, ihrer Vertretungen und der Stadt. Dabei sollten insbesondere die Beschäftigungs- und Entwicklungspotenziale von Frauen Berücksichtigung finden und zu einer größeren Einbindung von Frauen als Fach- und Führungskräfte ins Erwerbsleben führen. Diese Entwicklung kann einen wichtigen Beitrag zur Verringerung der Lohnlücke bei den Betrieben in der Stadt Darmstadt darstellen.

F. Gesamtschau auf die Stadt Darmstadt

Sowohl bei den Einwohner*innen der Stadt Darmstadt, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die in der Stadt ansässig sind, treten noch relativ große Lohnlücken auf.

Jedoch zeigt sich, dass sich die Lohnlücken bei den Einwohner*innen der Stadt seit 2012 erkennbar verringert haben und dass sich dieser Prozess ähnlich wie im hessischen Schnitt darstellt.

Wesentliche Beiträge zur Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern lassen sich von der umfangreicheren Beschäftigung von Frauen erwarten. Es wird deutlich, dass bei den Einwohnerinnen der Stadt Darmstadt noch brachliegende Beschäftigungspotenziale vorhanden sind. Diese zu erschließen, bedarf neben einer passfähigen Betreuungssituation, auch der notwendigen Berufsorientierung und der passenden Qualifikationen von Frauen. Zudem kann erwartet werden, dass durch die beträchtlichen Arbeits- und Fachkräfteengpässe bei den Betrieben in der Stadt Frauen gute Zugänge zu diesen und zu Beschäftigung finden können. Denn Betriebe müssen sich immer stärker als attraktive Arbeitgeber bewähren, indem sie beispielsweise flexible Arbeitszeiten anbieten, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut ermöglichen und damit auch eine wichtige Rahmung bieten, damit sich immer mehr Frauen auch als Führungskräfte bewähren können. Allerdings bedürfen diese Veränderungen in den Betrieben auch einer Unterstützung durch Kammern und Branchenverbände, durch die Einrichtungen der Stadt und anderer Akteure. Wenn es gelingt, dass in der Stadt Darmstadt an der Schnittstelle von Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Frauen- und Bildungspolitik Kooperationen intensiviert werden oder gar neue entstehen, dann kann dies ein guter Weg sein, um noch besser die Arbeitsmarktintegration von Frauen zu unterstützen und damit eine wichtige Voraussetzung für ein weiteres Abschmelzen der Lohnlücke zu schaffen.

2.4 Stadt Frankfurt am Main

Die Entgeltanalysen erfolgen unter zwei Fragestellungen:

1) Wie stellt sich die Lage zur Lohngleichheit bei den Einwohner*innen der Stadt dar, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind? In diesen Betrachtungen sind auch alle Einwohner*innen der Stadt eingeschlossen, die außerhalb der Stadt einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen. Entsprechend sind alle Personen, die zwar in der Stadt beschäftigt sind, jedoch außerhalb wohnen, nicht berücksichtigt. Im Fokus steht ausschließlich die Lohngleichheit der Wohnbevölkerung in der Stadt (Teil A). Ergänzt wird diese Analyse durch Daten zur Beschäftigungssituation der Einwohner*innen (Teil B). Daraus können Hinweise zur Einordnung der Entgeltdaten aus Teil A, sowie erste Handlungsansätze für die Förderung von Frauen, die in der Stadt wohnen, exploriert werden.

2) Wie kann die Lage der Lohngleichheit in den Betrieben der Stadt eingeschätzt werden? Mit dem Fokus auf die Betriebe in der Stadt wird erfasst, in welchem Maße Lohngleichheit bei den dort sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten erreicht wird. Diese Betrachtung schließt auch Beschäftigte ein, die nicht in der Stadt wohnen, aber in dort ansässigen Betrieben beschäftigt sind (Teil C). Des Weiteren wird dargestellt, auf welche Branchen sich Frauen und Männer in der Stadt vorrangig hin orientieren. Dies ist wichtig, da die verschiedenen Entgeltstufen der Branchen eine wichtige Ursache für Entgeltlücken darstellen (Teil D). Da bekannt ist, dass sich gerade durch Fachkräfteengpässe für Frauen Chancen zum Aufstieg und umfangreicher Beschäftigung ergeben können, die sich in höheren Entgelten zeigen, werden ergänzende Daten in Teil E dargestellt. Es wird gezeigt, in welchen Berufen bis zum Jahr 2024 Engpässe in der Stadt zu erwarten sind. Diese Daten können Hinweise geben, in welchen Bereichen Frauen gezielt rekrutiert und gefördert werden können, was zu einer Verringerung der Lohnlücke führen kann.

In einem abschließenden Teil F werden die Befunde in einer Gesamtschau dargestellt und weitere **Handlungsansätze für die Stadt Frankfurt am Main** skizziert.

A. Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen der Stadt Frankfurt am Main

Bei den Einwohner*innen der Stadt zeigt sich eine Lohnlücke von 6,4 Prozent zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung. Damit befindet sich die Stadt Frankfurt am Main im Jahr 2018 deutlich unter dem hessischen Schnitt von 11,9 Prozent. Sie gehört damit zur Gruppe der hessischen Kommunen mit geringen Lohnlücken bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist. Dies bedeutet, dass Frankfurter Einwohnerinnen im Schnitt pro Monat 264 Euro brutto weniger als Männer verdienen.

Tabelle 1.1

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende insgesamt, 31.12.2018	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Hessen	32,6	518.519	3.699	3.259	11,9	441
Frankfurt am Main	38,7	81.075	4.091	3.827	6,4	264

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten beträgt 38,7 Prozent und liegt damit erkennbar über dem hessischen Schnitt von 32,6 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen und Männern, die in Frankfurt am Main leben, deutlich über dem Landesschnitt liegen. Dieser Unterschied ist jedoch bei den Frauen größer als bei den Männern.

Entgeltgleichheit ist bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist, in Frankfurt am Main derzeit noch nicht gegeben. Allerdings deutet der Vergleich zwischen 2012 und 2018 auf eine positive Entwicklung hin. Die Lohnlücke hat in diesem Zeitraum um insgesamt 3,2 Prozentpunkte abgenommen. Dabei fällt der Rückgang zwischen 2012 und 2015 von 1,6 Prozentpunkten genauso groß aus wie zwischen 2015 und 2018. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt zeigt sich eine ähnliche Entwicklung. Dort ist von 2012 bis 2018 ein Rückgang von insgesamt 4 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Tabelle 1.2

Veränderung der Lohnlücke der in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in ausgewählten Zeiträumen	Stadt Frankfurt am Main	Hessen
	%*	%*
2012-2015	- 1,6	- 1,8
2015-2018	- 1,6	- 2,2
2012-2018	-3,2	- 4,0

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * positiver Wert = Lohnlücke wird größer; negativer Wert = Lohnlücke wird kleiner

Die Größen der Lohnlücken bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich in der Stadt Frankfurt am Main deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 2,6 Prozent zugunsten von Frauen. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen demnach brutto im Schnitt 65 Euro mehr als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 29,6 Prozent und damit leicht über dem Landesschnitt von 27,9 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 2,6 Prozent zuungunsten von Frauen. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 92 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 40,3 Prozent über dem Landesschnitt von 33,1 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke sogar bei 21 Prozent zuungunsten von Frauen. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.255 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 42,5 Prozent und damit über dem Landesschnitt von 35,3 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich in Frankfurt am Main auf allen drei Qualifikationsniveaus eine kleinere Lohnlücke. Die Durchschnittseinkommen der Frauen in Frankfurt am Main liegen über dem Landesschnitt.

Tabelle 1.3

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Qualifikationsniveaus, 31.12.2018	Stadt Frankfurt am Main						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €
ohne Berufsabschluss	29,6	6.255	2.515	2.581	-2,6	-65	27,9	39.056	2.542	2.364	7,0	178
(anerkannter) Berufsabschluss	40,3	31.607	3.502	3.410	2,6	92	33,1	318.262	3.549	3.103	12,6	446
akademischer Abschluss	42,5	34.309	5.985	4.729	21,0	1.255	35,3	119.872	5.997	4.407	26,5	1.590

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

** Ein positiver Wert bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Männern über jenen von Frauen liegen. Demgegenüber verweist ein negativer Wert darauf, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen höher als jene von Männern sind.

Bei der Betrachtung verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen der Stadt in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, ergibt sich ebenfalls ein differenziertes Bild.

Die Lohnlücke bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt bei den Bewohner*innen der Stadt Frankfurt am Main 8,5 Prozent zugunsten der Frauen. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 333 Euro mehr als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor liegt mit 15,6 Prozent über dem hessischen Schnitt.

Mit 0,8 Prozent fällt die Lohnlücke für Bewohner*innen der Stadt Frankfurt am Main in den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** sehr gering aus und es kann von einer Entgeltgleichheit ausgegangen werden. Der Frauenanteil ist mit 58,9 Prozent erkennbar größer als in den anderen Berufssektoren. Der Frauenanteil bei den personenbezogenen Dienstleistungsberufen in Frankfurt am Main befindet sich unter dem hessischen Schnitt. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese deutlich niedriger liegt als bei den kaufmännisch und wirtschaftlichen oder den Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen in Frankfurt am Main in diesem Berufssektor höher.

Mit 9 Prozent ist die Lohnlücke bei den in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätigen Einwohner*innen der Stadt in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen** im Vergleich der Berufssektoren am größten. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 9,7 Prozent noch etwas größer als in Frankfurt am Main. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt im Stadt Frankfurt am Main brutto 408 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die in der Stadt Frankfurt am Main wohnen, wie auch im Landesschnitt mit 41,7 Prozent bzw. 38,7 Prozent relativ groß. Interessant ist, dass in der Stadt Frankfurt am Main die Einkommen von Frauen in den kaufmännisch-wirtschaftlichen Berufen schon nah am Niveau der Produktions- und MINT-Berufe sind.

Tabelle 1.4

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Berufssektoren (KIDB 2010), 31.12.2018	Stadt Frankfurt am Main						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €
Produktions- und MINT-Berufe	15,6	7.706	3.905	4.238	-8,5	-333	11,3	64.156	3.717	3.427	7,8	290
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	58,9	22.615	3.136	3.162	-0,8	-25	61,6	157.728	3.269	2.927	10,4	341
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	41,7	50.754	4.541	4.133	9,0	408	38,7	296.635	3.786	3.418	9,7	368

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

** Ein positiver Wert bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Männern über jenen von Frauen liegen. Demgegenüber verweist ein negativer Wert darauf, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen höher als jene von Männern sind.

Bei den **Produktions- und MINT-Berufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen, die über keinen Berufsabschluss verfügen, mit 30,4 Prozent eine sehr große Lohnlücke, zugunsten der Frauen. Diese verdienen brutto 787 Euro mehr im Monat als Männer. Bei den Einwohner*innen, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, ist es ähnlich. Hier liegt die Lohnlücke bei 6,6 Prozent zugunsten der Frauen. Frauen, die in Frankfurt am Main leben, verdienen brutto 237 Euro mehr als Männer auf diesem Qualifikationsniveau. Ihr Anteil ist mit 10,1 Prozent gering, liegt aber etwas über dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine wesentlich größere Lohnlücke von 17,9 Prozent zuungunsten der Frauen deutlich. Diese liegt ebenfalls etwas unter dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 996 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil liegt mit 25,9 Prozent deutlich über jenen bei den beruflich Qualifizierten. Interessant ist im Berufsfeld Produktions- und MINT-Berufe, dass Frauen auf den Qualifikationsniveaus ohne und mit Berufsabschluss mehr als Männer verdienen. Im Falle der Vollzeitbeschäftigten mit akademischen Abschlüssen stellt sich die Lage umgekehrt dar. Hier verdienen Männer deutlich mehr als Frauen.

Tabelle 1.5

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in Produktions- und MINT-Berufen (KldB 2010), 31.12.2018	Stadt Frankfurt am Main						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €
ohne Berufsabschluss	10,6	538	2.592	3.378	-30,4	-787	15,5	7.919	2.780	2.589	6,9	191
(anerkannter) Berufsabschluss	10,1	1.998	3.570	3.807	-6,6	-237	8,7	32.045	3.626	3.187	12,1	439
akademischer Abschluss	25,9	4.371	5.572	4.577	17,9	996	18,8	19.215	5.821	4.508	22,6	1.313

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

** Ein positiver Wert bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Männern über jenen von Frauen liegen. Demgegenüber verweist ein negativer Wert darauf, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen höher als jene von Männern sind.

Bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen, die über keinen Berufsabschluss verfügen, mit 1,4 Prozent nur eine kleine Lohnlücke. Damit ist nahezu Entgeltgleichheit erreicht. Bei den Einwohner*innen, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, stellt sich die Lohnlücke mit 2,6 Prozent als klein dar und fällt zugunsten von Frauen aus. Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Stadt Frankfurt am Main verdienen brutto 78 Euro mehr als Männer auf diesem Qualifikationsniveau. Ihr Anteil ist mit 65 Prozent hoch, befindet sich aber unter dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 17,3 Prozent deutlich. Diese liegt jedoch ebenfalls unter dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen, die in der Stadt leben, um 898 Euro niedriger sind als die der männlichen Einwohner der Stadt mit akademischen Abschluss. Der Frauenanteil von 58,2 Prozent liegt etwas über dem Landesschnitt. Auch im Berufsfeld der personenbezogenen Dienstleistungsberufe verdienen Frauen auf den Qualifikationsniveaus ohne und mit Berufsabschluss mehr als Männer. Jedoch wird deutlich, dass beim höchsten Qualifikationsniveau, also den akademischen Abschlüssen, sich die Situation zuungunsten von Frauen verändert, indem Männer deutlich mehr als Frauen verdienen.

Tabelle 1.6

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (KldB 2010), 31.12.2018	Stadt Frankfurt am Main						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €
ohne Berufsabschluss	49,2	2.050	2.183	2.214	-1,4	-31	53,8	10.846	2.119	2.122	-0,1	-3
(anerkannter) Berufsabschluss	65,0	10.889	2.957	3.035	-2,6	-78	66,6	102.764	3.087	2.830	8,3	257
akademischer Abschluss	58,2	7.397	5.191	4.293	17,3	898	55,1	34.020	5.153	4.077	20,9	1.076

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

** Ein positiver Wert bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Männern über jenen von Frauen liegen. Demgegenüber verweist ein negativer Wert darauf, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen höher als jene von Männern sind.

Bei den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen der Stadt, die über keinen Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 8,5 Prozent zugunsten der Frauen. Frauen verdienen im Schnitt in Vollzeit 220 Euro im Brutto mehr als Männer. Bei den sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit einem anerkannten Berufsabschluss fällt die Lohnlücke sehr gering aus. Dies bedeutet, dass nahezu Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern auf diesem Qualifikationsniveau erreicht ist. Der Frauenanteil ist mit 44,8 Prozent hoch und liegt über dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 22,1 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls etwas über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1401 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 44 Prozent ist ähnlich hoch wie bei den beruflich Qualifizierten. Im Bereich der kaufmännischen und der wirtschaftlichen Dienstleistungsberufe ist auf dem mittleren Qualifikationsniveau in der Stadt Frankfurt am Main Entgeltgleichheit nahezu erreicht. Beim darunterliegenden Niveau der Vollzeitbeschäftigten ohne Berufsabschluss verdienen Frauen mehr als Männer. Die Umkehrung davon zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen. Hier wird eine sehr große Lücke zuungunsten von Frauen deutlich.

Tabelle 1.7

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen (KIdB 2010), 31.12.2018	Stadt Frankfurt am Main						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €
ohne Berufsabschluss	30,9	3.667	2.594	2.814	-8,5	-220	29,5	20.291	2.439	2.427	0,5	12
(anerkannter) Berufsabschluss	44,8	18.720	3.626	3.648	-0,6	-23	41,6	183.453	3.539	3.257	8,0	282
akademischer Abschluss	44,0	22.541	6.326	4.925	22,1	1.401	37,9	66.637	6.374	4.553	28,6	1.822

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

** Ein positiver Wert bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Männern über jenen von Frauen liegen. Demgegenüber verweist ein negativer Wert darauf, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen höher als jene von Männern sind.

B. Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern in der Stadt Frankfurt am Main

Die Daten in Teil A beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die in der Stadt Frankfurt am Main leben. Dies entspricht 87.602 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus wird deutlich, dass mit 57.642 fast 40 Prozent aller Frauen in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Teilzeit tätig sind. Zudem befinden sich noch weitere 17.068 Frauen, die in der Stadt ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung und 1.841 der Arbeitslosen sind alleinerziehende Frauen. Die Auspendler*innenquoten sind sowohl bei Frauen als auch bei Männern relativ niedrig. Dies zeigt, dass viele Einwohner*innen der Stadt ihr Einkommen innerhalb derer Grenzen erwirtschaften.

Tabelle 2

ausgewählte Merkmale Stand: 31.12.18 (oder anderes ausgewiesenes Datum), absolut	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsche Staatsangehörigkeit	ausländische Staatsangehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsangehörigkeit	ausländische Staatsangehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsangehörigkeit	ausländische Staatsangehörigkeit
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Auszubildenden am Wohnort									
Gesamt	308.911	216.871	91.734	163.667	110.699	52.772	145.244	106.172	38.962
Vollzeit (VZ)	222.875	159.833	62.851	135.273	93.882	41.261	87.602	65.951	21.590
ohne Berufsabschluss	28.803	16.211	12.561	18.973	9.953	8.997	9.830	6.258	3.564
(anerkannter) Berufsabschluss	80.663	63.317	17.279	47.884	36.587	11.257	32.779	26.730	6.022
akademischer Abschluss	82.240	65.455	16.746	46.966	37.854	9.088	35.274	27.601	7.658
Teilzeit (TZ)	86.036	57.038	28.883	28.394	16.817	11.511	57.642	40.221	17.372
ohne Berufsabschluss	17.140	9.576	7.541	7.217	4.006	3.198	9.923	5.570	4.343
(anerkannter) Berufsabschluss	29.212	22.468	6.717	7.131	5.023	2.091	22.081	17.445	4.626
akademischer Abschluss	21.236	17.379	3.844	6.016	4.856	1.152	15.220	12.523	2.692
Geringfügig Beschäftigte am Wohnort									
Gesamt	55.410	34.964	20.206	23.925	15.174	8.664	31.485	19.790	11.542
ausschließlich geringfügig Beschäftigte (aGeB)	28.126	18.057	9.838	11.058	7.453	3.525	17.068	10.604	6.313
im Nebenjob	27.284	16.907	10.368	12.867	7.721	5.139	14.417	9.186	5.229
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Pendler*innen (30.06.2018)									
Einpendler*innen	376.442	315.241	60.945	218.121	180.174	37.782	158.321	135.067	23.163
Auspendler*innen	98.698	68.279	30.313	59.130	39.063	19.991	39.568	29.216	10.322
Einpendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	64,4%	68,1%	50,4%	67,8%	71,6%	53,9%	60,4%	63,9%	45,6%
Auspendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	32,2%	31,6%	33,7%	36,4%	35,4%	38,3%	27,6%	27,7%	27,3%
Arbeitslose Alleinerziehende** (Jahresdurchschnitt 2018)									
Gesamt	1.977	896	1.066	136	66	69	1.841	830	997
im Rechtskreis SGB III	225	136	89	24	13	11	201	123	78
im Rechtskreis SGB II	1.751	760	976	112	53	58	1.639	707	919

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

** Mögliche Abweichungen zwischen ausgewiesener Gesamtsumme und tatsächlicher Summe der Teilergebnisse aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen

In der Stadt Frankfurt am Main zeigt sich 2018 bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, mit 6,4 Prozent eine relativ geringe Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Diese geht überwiegend darauf zurück, dass die Einwohnerinnen in der Stadt deutlich mehr als im hessischen Schnitt verdienen, was auf Männer nur zum Teil zutrifft. Seit 2012 hat sich die Lohnlücke der Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung um 3,2 Prozentpunkte verringert. Damit stellt sich die Dynamik beim Abbau der Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen in der Stadt Frankfurt am Main ähnlich wie im Landesschnitt dar.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, wird deutlich, dass die Einwohnerinnen der Stadt Frankfurt am Main in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen deutlich mehr verdienen können als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen. Es zeigt sich zudem, dass in allen Berufsbereichen, Frauen auf den unteren und mittleren Qualifikationsniveaus entweder gleich viel oder mehr wie Männer verdienen. Einzig bei den Einwohner*innen, die über einen akademischen Abschluss verfügen, wird deutlich, dass die Bruttoentgelte von Männern deutlich über jenen von Frauen liegen. Es bleibt zu beobachten, ob sich die Verringerung der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern in der Stadt Frankfurt weiterhin als ein Bottom-Up-Prozess darstellt oder eben auch nicht. Ein Großteil der Einwohner*innen ist innerhalb der Stadt erwerbstätig.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass nur etwa 60 Prozent in Vollzeit erwerbstätig sind. Der hohe Anteil an Frauen, die einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt sind, zeigt, dass noch brachliegende Beschäftigungspotenziale bei den Einwohnerinnen der Stadt vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken bei den Einwohner*innen der Stadt zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

C. Lohnlücken bei den Betrieben in der Stadt Frankfurt am Main

Während in Teil A die Lohnlücken **aller** sozialversicherungspflichtigen vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen der Stadt im Jahr 2018 betrachtet werden, gilt der Fokus im Folgenden der Lage der Entgeltgleichheit in den Betrieben, die in der Stadt Frankfurt am Main ansässig sind. Es liegen hierfür nur Daten aus verschiedenen **Stichproben**²² vor, die als **Trends** zu interpretieren sind. Basis der Berechnungen sind die Bruttotagesentgelte der in den Betrieben in der Stadt Frankfurt am Main in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit Beschäftigten. Die neusten Daten liegen für das Jahr 2017 vor. Aufgrund der unterschiedlichen Datenquellen sowie der verschiedenen inhaltlichen Zuschnitte können die Daten aus diesem Teil C nicht mit den Daten aus Teil A direkt verglichen werden.

Tabelle 3.1

Betriebe nach Größe (2017)	Stadt Frankfurt am Main	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Kleinbetriebe	18,4	19,3
Mittelgroße Betriebe	15,7	18,1
Großbetriebe	15,3	15,5

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant.
 Kleinbetriebe umfassen 10-49 Beschäftigte, mittelgroße Betriebe 50-249 Beschäftigte; Großbetriebe 250 Beschäftigte und mehr

Die Lohnlücken bei den Betrieben in der Stadt Frankfurt am Main variieren leicht je nach Betriebsgröße. Am geringsten sind diese bei den Großbetrieben und am größten erweisen sich diese bei den Kleinbetrieben. Allerdings liegen die Größen der Lücken zwischen den Betriebsgrößen nicht weit auseinander. Interessant ist, dass die Lohnlücken in den einzelnen Betriebsgrößen in der Stadt Frankfurt am Main den Werten auf Landesebene sehr ähneln. Auch in Hessen zeigt sich das Muster, dass die Lohnlücken mit der ansteigenden Größe von Betrieben kleiner werden. Die kleinste Lohnlücke in der Stadt Frankfurt am Main zeigt sich im Jahr 2017 bei den Großbetrieben mit 15,3 Prozent.

²² Bei den Stichproben handelt es sich um das Betriebs-Historik-Panel (BHP) und die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2017.

Mit Blick auf verschiedene Branchen zeigen sich die größten Lohnlücken mit 14,3 Prozent bei den Betrieben, die sachbezogene Dienstleistungen erbringen. Dagegen liegt die kleinste Lohnlücke mit 10,1 Prozent bei Betrieben vor, die der personenbezogenen Dienstleistungsbranche angehören. Im Vergleich mit dem Landesschnitt fällt vor allem der niedrigere Wert bei den Betrieben der produzierenden Branche in der Stadt Frankfurt am Main auf. Während die Betriebe in Hessen hier eine Lücke von 17,8 Prozent aufweisen, so liegt diese bei den einschlägigen Betrieben in der Stadt Frankfurt am Main nur bei 11,9 Prozent.

Tabelle 3.2

Branchencluster (2017)	Stadt Frankfurt am Main	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Produzierende Branche	11,9	17,8
Sachbezogene Dienstleistungsbranche	14,3	13,5
Personenbezogene Dienstleistungsbranche	10,1	14,2

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant. Grundlage ist die Wirtschaftszweigklassifikation von 2008: Produzierender Betrieb umfasst die Wirtschaftszweige A-F, Sachbezogene Dienstleistungen G, H, U und J bis O; Personenbezogene Dienstleistungen I und P bis T

D. Branchenorientierung von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern in der Stadt Frankfurt am Main

Die Branchen, in welchen die meisten Männer oder die meisten Frauen in Frankfurt am Main sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigt sind, unterscheiden sich. Sowohl bei Männern als auch bei Frauen arbeitet ein hoher Anteil in der Banken-Branche. Während bei Männern vor allem die Verkehrs- und IT- Branche als besonders attraktiv gelten, arbeiten Frauen vor allem in den Krankenhäusern und in der Personenbeförderung in der Luftfahrt. Daran wird deutlich, dass sich Frauen und Männer auf z.T. unterschiedliche Branchen hin orientieren. Die verschiedenen Entgelt-niveaus der Branchen können eine Ursache für Entgeltlücken in Frankfurt darstellen.

Tabelle 4

Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bei Männern und bei Frauen in der Stadt Frankfurt am Main, 2017			
Top 3 - Branchen der Männer		Top 3 - Branchen der Frauen	
9,7%	Zentralbanken und Kreditinstitute	9,2%	Zentralbanken und Kreditinstitute
7,0%	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr	4,9%	Krankenhäuser
6,4%	Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	4,8%	Personenbeförderung in der Luftfahrt

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten zum Stichtag 30.06.2017, IWAK eigene Darstellung

Anmerkung: Dargestellt werden die Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bezogen auf alle Branchen in der Stadt, Branchen entsprechen der 3-Steller Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008

E. Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts in der Stadt Frankfurt am Main

Für den Zeitraum zwischen 2017 und 2024 wird in der Stadt Frankfurt am Main für verschiedene Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen Fachkräftemangel angenommen. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Der Fachkräftemangel ist auf den relevanten Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die größten Engpässe bestehen hinsichtlich von Fachkräften mit akademischen Abschluss. Dort fehlen alleine 12.110 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit Berufsabschluss. Hier fehlen 4.830 Personen.

Tabelle 5.1

	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 in der Stadt Frankfurt am Main, Prognose nach Qualifikationsniveaus	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
	mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-4.830
	mit akademischem Abschluss	-12.110

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Hinsichtlich der Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Mit 2.320 Arbeitskräfte fehlen die meisten in der Berufsgruppe Unternehmensführung und -organisation (Führungskräfte). Ebenfalls große Engpässe zeigen sich in der Pflege, sowie bei den Ausbildern, in der Verwaltung und dem Recht sowie im Bereich Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologien.

Tabelle 5.2

Berufssektoren	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 in der Stadt Frankfurt am Main, Prognose nach ausgewählten Berufsgruppen (KldB 2010)	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Produktions- und MINT-Berufe	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-880
	Hoch- und Tiefbauberufe	-300
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-300
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-260
	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-250
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-240
	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	-200
	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	-140
	Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau	-20
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-10
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-1.120
	Lehrende und ausbildende Berufe	-890
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-520
	Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts-, und wirtschaftswissenschaftliche Berufe	-120
	Darstellende und unterhaltende Berufe	-110
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-50
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-2.320
	Berufe in Recht und Verwaltung	-750
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-400
	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	-400
	Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	-60

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die in der Stadt Frankfurt am Main ansässig sind, im Jahr 2017 noch nicht erreicht. Die größten Lücken werden bei Kleinbetrieben deutlich. Damit zeigt sich bei den Betrieben in der Stadt Frankfurt am Main ein ähnliches Bild wie im hessischen Schnitt. Dort nimmt die Entgeltlücke ebenso mit zunehmender Betriebsgröße ab. Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit weisen Betriebe in der Branche sachbezogener Dienstleistungen die größten Lohnlücken auf. Demgegenüber stellen sich die Lohnlücken in der Branche personenbezogener Dienstleistungen am kleinsten dar.

Für die Stadt Frankfurt am Main werden bis 2024 deutliche Arbeits- und Fachkräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe in der Stadt, die Fachkräfte mit akademischen Abschluss oder Führungskräfte suchen sowie jene, die in der Pflege, bei den Ausbildern, in der Verwaltung und dem Recht sowie im Bereich Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologien tätig sind. Um die Arbeits- und Fachkräftesicherung zu gewährleisten, bedarf es gezielter Strategien von Betrieben, ihrer Vertretungen und der Stadt. Dabei sollten insbesondere die Beschäftigungs- und Entwicklungspotenziale von Frauen Berücksichtigung finden und zu einer größeren Einbindung von Frauen als Fach- und Führungskräfte ins Erwerbsleben führen. Diese Entwicklung kann einen wichtigen Beitrag zur Verringerung der Lohnlücke bei den Betrieben in der Stadt Frankfurt am Main darstellen.

F. Gesamtschau auf die Stadt Frankfurt am Main

Sowohl bei den Einwohner*innen der Stadt Frankfurt am Main, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die in der Stadt ansässig sind, treten noch relativ große Lohnlücken auf.

Jedoch zeigt sich, dass sich die Lohnlücken bei den Einwohner*innen der Stadt seit 2012 erkennbar verringert haben und dass sich dieser Prozess ähnlich wie im hessischen Schnitt darstellt.

Wesentliche Beiträge zur Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern lassen sich von der umfangreicheren Beschäftigung von Frauen erwarten. Es wird deutlich, dass bei den Einwohnerinnen der Stadt Frankfurt am Main noch brachliegende Beschäftigungspotenziale vorhanden sind. Diese zu erschließen, bedarf neben einer passfähigen Betreuungssituation, auch der notwendigen Berufsorientierung und der passenden Qualifikationen von Frauen. Zudem kann erwartet werden, dass durch die beträchtlichen Arbeits- und Fachkräfteengpässe bei den Betrieben in der Stadt Frauen gute Zugänge zu diesen und zu Beschäftigung finden können. Denn Betriebe müssen sich immer stärker als attraktive Arbeitgeber bewähren, indem sie beispielsweise flexible Arbeitszeiten anbieten, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut ermöglichen und damit auch eine wichtige Rahmung bieten, damit sich immer mehr Frauen auch als Führungskräfte bewähren können. Allerdings bedürfen diese Veränderungen in den Betrieben auch einer Unterstützung durch Kammern und Branchenverbände, durch die Einrichtungen der Stadt und anderer Akteure. Wenn es gelingt, dass in der Stadt Frankfurt am Main an der Schnittstelle von Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Frauen- und Bildungspolitik Kooperationen intensiviert werden oder gar neue entstehen, dann kann dies ein guter Weg sein, um noch besser die Arbeitsmarktintegration von Frauen zu unterstützen und damit eine wichtige Voraussetzung für ein weiteres Abschmelzen der Lohnlücke zu schaffen.

2.5 Kreis Fulda

Die Entgeltanalysen erfolgen unter zwei Fragestellungen:

1) Wie stellt sich die Lage zur Lohngleichheit bei den Einwohner*innen des Kreises dar, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind? In diesen Betrachtungen sind auch alle Einwohner*innen des Kreises eingeschlossen, die außerhalb des Kreises einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen. Entsprechend sind alle Personen, die zwar im Kreis beschäftigt sind, jedoch außerhalb wohnen, nicht berücksichtigt. Im Fokus steht ausschließlich die Lohngleichheit der Wohnbevölkerung im Kreis (Teil A). Ergänzt wird diese Analyse durch Daten zur Beschäftigungssituation der Einwohner*innen (Teil B). Daraus können Hinweise zur Einordnung der Entgeltdaten aus Teil A, sowie erste Handlungsansätze für die Förderung von Frauen, die im Kreis wohnen, exploriert werden.

2) Wie kann die Lage der Lohngleichheit in den Betrieben des Kreises eingeschätzt werden? Mit dem Fokus auf die Betriebe im Kreis wird erfasst, in welchem Maße Lohngleichheit bei den dort sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten erreicht wird. Diese Betrachtung schließt auch Beschäftigte ein, die nicht im Kreis wohnen, aber in dort ansässigen Betrieben beschäftigt sind (Teil C). Des Weiteren wird dargestellt, auf welche Branchen sich Frauen und Männer im Landkreis vorrangig hin orientieren. Dies ist wichtig, da die verschiedenen Entgeltstufen der Branchen eine wichtige Ursache für Entgeltlücken darstellen (Teil D). Da bekannt ist, dass sich gerade durch Fachkräfteengpässe für Frauen Chancen zum Aufstieg und umfangreicher Beschäftigung ergeben können, die sich in höheren Entgelten zeigen, werden ergänzende Daten in Teil E dargestellt. Es wird gezeigt, in welchen Berufen bis zum Jahr 2024 Engpässe im Kreis zu erwarten sind. Diese Daten können Hinweise geben, in welchen Bereichen Frauen gezielt rekrutiert und gefördert werden können, was zu einer Verringerung der Lohnlücke führen kann.

In einem abschließenden Teil F werden die Befunde in einer Gesamtschau dargestellt und weitere **Handlungsansätze für den Kreis** skizziert.

A. Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Kreises Fulda

Bei den Einwohner*innen des Kreises zeigt sich eine Lohnlücke von 15,9 Prozent zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung. Damit befindet sich der Kreis Fulda im Jahr 2018 über dem hessischen Schnitt von 11,9 Prozent. Er gehört damit zur Gruppe der hessischen Kommunen mit großen Lohnlücken bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist. Dies bedeutet, dass Frauen im Schnitt pro Monat 524 Euro brutto weniger als Männer verdienen.

Tabelle 1.1

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende insgesamt, 31.12.2018	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Hessen	32,6	518.519	3.699	3.259	11,9	441
Fulda	28,8	16.426	3.297	2.774	15,9	524

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten beträgt 28,8 Prozent und liegt damit leicht unter dem hessischen Schnitt von 32,6 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen und Männer, die im Kreis Fulda leben, deutlich unter dem Landesschnitt liegen.

Entgeltgleichheit ist bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist, im Kreis Fulda derzeit noch nicht gegeben. Allerdings deutet der Vergleich zwischen 2012 und 2018 auf eine positive Entwicklung hin. Die Lohnlücke hat in diesem Zeitraum um insgesamt 4,8 Prozentpunkte abgenommen. Dabei fällt der Rückgang zwischen 2012 und 2015 von 2,2 Prozentpunkten noch etwas kleiner aus als zwischen 2015 und 2018. Dort hat er 2,6 Prozentpunkte erreicht. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt zeigt sich eine dynamischere Entwicklung. Dort ist von 2012 bis 2018 ein Rückgang von insgesamt 4 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Tabelle 1.2

Veränderung der Lohnlücke der in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in ausgewählten Zeiträumen	Kreis Fulda	Hessen
	%*	%*
2012-2015	- 2,2	- 1,8
2015-2018	- 2,6	- 2,2
2012-2018	- 4,8	- 4,0

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * positiver Wert = Lohnlücke wird größer; negativer Wert = Lohnlücke wird kleiner

Die Größen der Lohnlücken bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich im Kreis Fulda deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 5,9 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 137 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 25,3 Prozent und damit leicht unter dem Landesschnitt von 27,9 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 18,1 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 588 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 29,0 Prozent leicht unter dem Landesschnitt von 33,1 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 27,8 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.430 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 32,6 Prozent und damit etwas unter dem Landesschnitt von 35,3 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich im Kreis Fulda nur bei den Einwohner*innen ohne Berufsabschluss eine kleinere Lohnlücke. Auf den anderen beiden Qualifikationsniveaus ist die Lohnlücke größer. Die Durchschnittseinkommen der Frauen im Kreis Fulda sind deutlich geringer am Landesschnitt.

Tabelle 1.3

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Qualifikationsniveaus, 31.12.2018	Kreis Fulda						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	25,3	1.013	2.331	2.194	5,9	137	27,9	39.056	2.542	2.364	7,0	178
(anerkannter) Berufsabschluss	29,0	11.854	3.246	2.658	18,1	588	33,1	318.262	3.549	3.103	12,6	446
akademischer Abschluss	32,6	2.732	5.139	3.709	27,8	1.430	35,3	119.872	5.997	4.407	26,5	1.590

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei der Betrachtung verschiedener Berufssectoren, in welchen die Einwohner*innen des Kreises in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, ergibt sich ebenfalls ein differenziertes Bild.

Die Lohnlücke bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt bei den Bewohner*innen des Kreises Fulda 15,1 Prozent und ist damit fast doppelt so groß wie im hessischen Schnitt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 505 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssector liegt mit 9,1 Prozent leicht unter dem Landesdurchschnitt.

Mit 12,1 Prozent lässt sich bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** die im Vergleich der Berufssectoren geringste Lohnlücke im Kreis Fulda feststellen. Allerdings liegt diese auch über dem hessischen Schnitt von 10,4 Prozent. Der Frauenanteil ist mit 63,3 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssectoren. Der Frauenanteil bei den personenbezogenen Dienstleistungen im Kreis Fulda befindet sich über dem hessischen Schnitt. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese nur geringfügig niedriger liegt als bei den kaufmännisch und wirtschaftlichen oder den Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen im Kreis Fulda niedriger.

Mit 14,5 Prozent ist die Lohnlücke bei den in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätigen Einwohner*innen des Kreises in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich zu den Produktions- und MINT-Berufen etwas niedriger. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 9,7 Prozent deutlich kleiner als im Kreis Fulda. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt im Kreis Fulda brutto 472 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil in diesem Sector bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Kreis Fulda wohnen, mit 35,0 Prozent ähnlich hoch wie auf der Landesebene. Interessant ist, dass im Kreis Fulda die Einkommen von Frauen in den verschiedenen Berufssectoren sehr ähneln.

Tabelle 1.4

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Berufssectoren (KlD8 2010), 31.12.2018	Kreis Fulda						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Produktions- und MINT-Berufe	9,1	2.152	3.344	2.839	15,1	505	11,3	64.156	3.717	3.427	7,8	290
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	63,3	5.677	3.108	2.731	12,1	377	61,6	157.728	3.269	2.927	10,4	341
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	35,0	8.597	3.247	2.776	14,5	472	38,7	296.635	3.786	3.418	9,7	368

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei den **Produktions- und MINT-Berufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 17,6 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 12,1 Prozent. Frauen auf diesem Qualifikationsniveau, die im Kreis Fulda leben, verdienen brutto 581 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 7,7 Prozent sehr gering und liegt unter dem Landesschnitt. Der Frauenanteil bei den Beschäftigten mit akademischen Abschluss ist mit 14,9 Prozent fast doppelt so hoch wie bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 1.5

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in Produktions- und MINT-Berufen (KldB 2010), 31.12.2018	Kreis Fulda						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	17,5	298	2.577	X	X	X	15,5	7.919	2.780	2.589	6,9	191
(anerkannter) Berufsabschluss	7,7	1.337	3.303	2.722	17,6	581	8,7	32.045	3.626	3.187	12,1	439
akademischer Abschluss	14,9	412	4925	X	X	X	18,8	19.215	5.821	4.508	22,6	1.313

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 12,5 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 8,3 Prozent. Frauen auf diesem Qualifikationsniveau in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Fulda verdienen brutto 364 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 66,3 Prozent ähnlich hoch wie im Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 24,8 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen, die im Kreis leben, um 1.265 Euro niedriger sind als die der männlichen Einwohner des Kreises. Der Frauenanteil von 57,9 Prozent liegt etwas über dem Landesschnitt.

Tabelle 1.6

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (KIDB 2010), 31.12.2018	Kreis Fulda						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	56,1	273	X	X	X	X	53,8	10.846	2.119	2.122	- 0,1	- 3
(anerkannter) Berufsabschluss	66,3	4.033	2.904	2.540	12,5	364	66,6	102.764	3.087	2.830	8,3	257
akademischer Abschluss	57,9	1.163	5.104	3.839	24,8	1.265	55,1	34.020	5.153	4.077	20,9	1.076

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über einen Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 14,8 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 8 Prozent. Frauen auf diesem Qualifikationsniveau in diesem Sektor, die im Kreis Fulda wohnen, verdienen brutto 471 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 37,4 Prozent etwas kleiner als auf der Landesebene. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 34,3 Prozent deutlich. Diese liegt über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.875 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 32,2 Prozent liegt unter jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 1.7

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen (KldB 2010), 31.12.2018	Kreis Fulda						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	24,3	442	2.167	X	X	X	29,5	20.291	2.439	2.427	0,5	12
(anerkannter) Berufsabschluss	37,4	6.484	3.189	2.718	14,8	471	41,6	183.453	3.539	3.257	8,0	282
akademischer Abschluss	32,2	1.157	5.475	3.599	34,3	1.875	37,9	66.637	6.374	4.553	28,6	1.822

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

B. Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Kreis Fulda

Die Daten in Teil A beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Kreis Fulda leben. Dies entspricht 19.361 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus wird deutlich, dass mit 20.697 etwas mehr Frauen in einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung tätig sind. Zudem befinden sich noch weitere 8.328 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung und 279 der Arbeitslosen sind alleinerziehende Frauen. Die Auspendler*innenquoten sind sowohl bei Frauen als auch bei Männern eher gering. Dies zeigt, dass weniger Einwohner*innen des Kreises ihr Einkommen außerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften.

Tabelle 2

ausgewählte Merkmale Stand: 31.12.18 (oder anderes ausgewiesenes Datum), absolut	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Auszubildenden am Wohnort									
Gesamt	88.726	81.150	7.557	48.668	43.509	5.147	40.058	37.641	2.410
Vollzeit (VZ)	64.075	58.507	5.554	44.714	40.309	4.395	19.361	18.198	1.159
ohne Berufsabschluss	9.016	7.449	1.561	5.955	4.697	1.254	3.061	2.752	307
(anerkannter) Berufsabschluss	42.251	40.290	1.957	29.768	28.186	1.578	12.483	12.104	379
akademischer Abschluss	8.552	7.874	675	5.701	5.306	394	2.851	2.568	281
Teilzeit (TZ)	24.651	22.643	2.003	3.954	3.200	752	20.697	19.443	1.251
ohne Berufsabschluss	2.371	1.820	551	765	522	243	1.606	1.298	308
(anerkannter) Berufsabschluss	17.153	16.532	621	1.929	1.774	155	15.224	14.758	466
akademischer Abschluss	3.024	2.781	242	688	613	75	2.336	2.168	167
Geringfügig Beschäftigte am Wohnort									
Gesamt	20.762	18.941	1.792	7.431	6.644	775	13.331	12.297	1.017
ausschließlich geringfügig Beschäftigte (aGeB)	11.656	10.577	1.050	3.328	2.952	364	8.328	7.625	686
im Nebenjob	9.106	8.364	742	4.103	3.692	411	5.003	4.672	331
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Pendler*innen (30.06.2018)									
Einpendler*innen	22.192	20.218	1.973	14.326	12.819	1.506	7.866	7.399	467
Auspendler*innen	16.871	15.129	1.738	10.641	9.378	1.259	6.230	5.751	479
Einpendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	23,8%	23,5%	26,7%	27,4%	27,2%	29,3%	19,2%	19,1%	20,8%
Auspendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	19,2%	18,7%	24,3%	21,9%	21,5%	25,7%	15,8%	15,5%	21,2%
Arbeitslose Alleinerziehende** (Jahresdurchschnitt 2018)									
Gesamt	309	242	66	30	25	5	279	217	62
im Rechtskreis SGB III	37	33	5	6	5	1	32	28	4
im Rechtskreis SGB II	272	210	62	24	20	4	248	189	58

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

** Mögliche Abweichungen zwischen ausgewiesener Gesamtsumme und tatsächlicher Summe der Teilergebnisse aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen

Im Kreis Fulda zeigt sich 2018 bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, mit 15,9 Prozent eine große Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Seit 2012 hat sich die Lohnlücke der Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung um 4,8 Prozentpunkte verringert. Damit stellt sich der Abbau der Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen im Kreis Fulda dynamischer als im Landesschnitt dar.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, wird deutlich, dass die Einwohnerinnen des Kreises Fulda in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen nur wenig mehr verdienen können als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass nur etwa die Hälfte in Vollzeit erwerbstätig ist. Der hohe Anteil an Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt sind, zeigt, dass noch brachliegende Beschäftigungspotenziale bei den Einwohnerinnen des Kreises vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

C. Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Fulda

Während in Teil A die Lohnlücken **aller** sozialversicherungspflichtigen vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Landkreises im Jahr 2018 betrachtet werden, gilt der Fokus im Folgenden der Lage der Entgeltgleichheit in den Betrieben, die im Kreis Fulda ansässig sind. Es liegen hierfür nur Daten aus verschiedenen **Stichproben**²³ vor, die als **Trends** zu interpretieren sind. Basis der Berechnungen sind die Bruttotagesentgelte der in den Betrieben im Kreis Fulda in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit Beschäftigten. Die neusten Daten liegen für das Jahr 2017 vor. Aufgrund der unterschiedlichen Datenquellen sowie der verschiedenen inhaltlichen Zuschnitte können die Daten aus diesem Teil C nicht mit den Daten aus Teil A direkt verglichen werden.

Tabelle 3.1

Betriebe nach Größe (2017)	Kreis Fulda	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Kleinbetriebe	24,1	19,3
Mittelgroße Betriebe	21,6	18,1
Großbetriebe	19,3	15,5

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant.
 Kleinbetriebe umfassen 10-49 Beschäftigte, mittelgroße Betriebe 50-249 Beschäftigte; Großbetriebe 250 Beschäftigte und mehr

Die Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Fulda variieren je nach Betriebsgröße. Am geringsten sind diese bei den Großbetrieben und am größten erweisen sich diese bei den Kleinbetrieben. Allerdings liegen die Größen der Lücken zwischen den Betriebsgrößen nicht weit auseinander.

Interessant ist, dass sich die Lohnlücken in den einzelnen Betriebsgrößen im Kreis Fulda mit den Werten auf Landesebene ähneln. In Hessen wie im Kreis Fulda zeigt sich das Muster, dass die Lohnlücken mit der ansteigenden Größe von Betrieben kleiner werden. Die größte Lohnlücke im Kreis Fulda zeigt sich im Jahr 2017 auch bei den Kleinbetrieben mit 24,1 Prozent.

²³ Bei den Stichproben handelt es sich um das Betriebs-Historik-Panel (BHP) und die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2017.

Mit Blick auf verschiedene Branchen zeigen sich die größten Lohnlücken mit 24,8 Prozent bei den Betrieben der produzierenden Branche. Hier findet sich eine Gemeinsamkeit mit den hessischen Vergleichswerten, bei denen mit 17,8 Prozent ebenfalls die Lohnlücke bei den Betrieben in der produzierenden Branche am größten ist. Dagegen liegt die kleinste Lohnlücke im Kreis Fulda mit 17,8 Prozent bei Betrieben vor, die der personenbezogenen Dienstleistungsbranche angehören. Im Vergleich zum Land fällt zudem vor allem die deutlich größere Lohnlücke in der sachbezogenen Dienstleistungsbranche mit 21,1 Prozent auf.

Tabelle 3.2

Branchencluster (2017)	Kreis Fulda	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Produzierende Branche	24,8	17,8
Sachbezogene Dienstleistungsbranche	21,1	13,5
Personenbezogene Dienstleistungsbranche	17,8	14,2

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant. Grundlage ist die Wirtschaftszweigklassifikation von 2008: Produzierender Betrieb umfasst die Wirtschaftszweige A-F, Sachbezogene Dienstleistungen G, H, U und J bis O; Personenbezogene Dienstleistungen I und P bis T

D. Branchenorientierung von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern im Kreis Fulda

Die Branchen, in welchen die meisten Männer oder die meisten Frauen im Kreis Fulda sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigt sind, unterscheiden sich sehr. Während bei Männern die Leiharbeit-, Architektur- und Bau-Branchen als besonders attraktiv gelten, trifft dies im Falle von Frauen auf die Gesundheitseinrichtungen und die öffentliche Verwaltung zu. Daran wird deutlich, dass sich Frauen und Männer auf unterschiedliche Branchen hin orientieren. Die verschiedenen Entgelt-niveaus der Branchen stellen eine Ursache für Entgeltlücken im Kreis Fulda dar.

Tabelle 4

Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bei Männern und bei Frauen im Kreis Fulda, 2017			
Top 3 - Branchen der Männer		Top 3 - Branchen der Frauen	
5,2%	Befristete Überlassung von Arbeitskräften	8,1%	Krankenhäuser
5,1%	Architektur- und Ingenieurbüros	5,9%	Arzt- und Zahnarztpraxen
3,7%	Bauinstallation	5,5%	Öffentliche Verwaltung

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten zum Stichtag 30.06.2017, IWAK eigene Darstellung

Anmerkung: Dargestellt werden die Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bezogen auf alle Branchen im Landkreis, Branchen entsprechen der 3-Steller Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008

E. Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Kreis Fulda

Für den Zeitraum zwischen 2017 und 2024 wird im Kreis Fulda für verschiedene Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen Fachkräftemangel angenommen. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Der Fachkräftemangel ist auf den drei relevanten Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die größten Engpässe bestehen hinsichtlich von Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen alleine 8.320 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich Fachkräfte mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 1.380 Personen. Etwas geringer zeigen sich die Lücken auch bei den Personen ohne Berufsabschluss, die bis 2024 fehlen. Hier handelt es sich um 720 Personen.

Tabelle 5.1

	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Kreis Fulda, Prognose nach Qualifikationsniveaus	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Qualifikation	ohne Berufsabschluss	-720
	mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-8.320
	mit akademischem Abschluss	-1.380

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Hinsichtlich der Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Mit 1.450 Arbeitskräfte fehlen die meisten in der Berufsgruppe Unternehmensführung und -organisation (Führungskräfte). Ebenfalls große Engpässe zeigen sich in der Erziehung und der Pflege sowie in der Logistik.

Tabelle 5.2

Berufssektoren	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Kreis Fulda, Prognose nach ausgewählten Berufsgruppen (KldB 2010)	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Produktions- und MINT-Berufe	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-460
	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-390
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-290
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-230
	Hoch- und Tiefbauberufe	-220
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-220
	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-210
	(Innen-)Ausbauberufe	-160
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-100
	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	-80
	Gartenbauberufe und Floristik	-70
	Textil- und Lederberufe	-60
Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung	-50	
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-940
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-620
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-450
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-310
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-250
Lehrende und ausbildende Berufe	-160	
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-1.450
	Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	-550
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-550
	Verkaufsberufe	-370
	Berufe in Recht und Verwaltung	-260
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-140
	Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	-70
Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	-50	

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Kreis Fulda ansässig sind, im Jahr 2017 noch nicht erreicht. Die größten Lücken werden bei Kleinbetrieben deutlich. Damit zeigt sich bei den Betrieben im Kreis Fulda ein ähnliches Bild wie im hessischen Schnitt. Dort nimmt die Entgeltlücke ebenfalls mit zunehmender Betriebsgröße ab. Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit weisen Betriebe in der produzierenden Branche die größten Lohnlücken auf. Demgegenüber stellen sich die Lohnlücken in der Branche personenbezogener Dienstleistungen am kleinsten dar.

Für den Kreis Fulda werden bis 2024 deutliche Arbeits- und Fachkräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe im Kreis, die Fachkräfte mit Berufsabschluss oder Führungskräfte suchen sowie jene, die in der Pflege, Erziehung oder in der Logistik tätig sind. Um die Arbeits- und Fachkräftesicherung zu gewährleisten, bedarf es gezielter Strategien von Betrieben, ihrer Vertretungen und des Kreises. Dabei sollten die Beschäftigungs- und Entwicklungspotenziale von Frauen Berücksichtigung finden und zu einer größeren Einbindung von Frauen als Fach- und Führungskräfte ins Erwerbsleben führen. Diese Entwicklung kann einen wichtigen Beitrag zur Verringerung der Lohnlücke bei den Betrieben im Kreis Fulda darstellen.

F. Gesamtschau auf den Kreis Fulda

Sowohl bei den Einwohner*innen des Kreises Fulda, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die im Kreis ansässig sind, treten noch große Lohnlücken auf.

Jedoch zeigt sich, dass sich die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises seit 2012 deutlich verringert haben und dass sich dieser Prozess dynamischer als im hessischen Schnitt darstellt.

Wesentliche Beiträge zur Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern lassen sich von der umfangreicheren Beschäftigung von Frauen erwarten. Es wird deutlich, dass bei den Einwohnerinnen des Kreises Fulda noch brachliegende Beschäftigungspotenziale vorhanden sind. Diese zu erschließen, bedarf neben einer passfähigen Betreuungssituation, auch der notwendigen Berufsorientierung und der passenden Qualifikationen von Frauen. Zudem kann erwartet werden, dass durch die beträchtlichen Arbeits- und Fachkräfteengpässe bei den Betrieben im Kreis Frauen gute Zugänge zu diesen und zu Beschäftigung finden können. Denn Betriebe müssen sich immer stärker als attraktive Arbeitgeber bewähren, indem sie beispielsweise flexible Arbeitszeiten anbieten, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut ermöglichen und damit auch eine wichtige Rahmung bieten, damit sich immer mehr Frauen auch als Führungskräfte bewähren können. Allerdings bedürfen diese Veränderungen in den Betrieben auch einer Unterstützung durch Kammern und Branchenverbände, durch die Einrichtungen des Kreises und anderer Akteure. Wenn es gelingt, dass im Kreis Fulda an der Schnittstelle von Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Frauen- und Bildungspolitik Kooperationen intensiviert werden oder gar neue entstehen, dann kann dies ein guter Weg sein, um noch besser die Arbeitsmarktintegration von Frauen zu unterstützen und damit eine wichtige Voraussetzung für ein weiteres Abschmelzen der Lohnlücke zu schaffen.

2.6 Kreis Gießen

Die Entgeltanalysen erfolgen unter zwei Fragestellungen:

1) Wie stellt sich die Lage zur Lohngleichheit bei den Einwohner*innen des Kreises dar, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind? In diesen Betrachtungen sind auch alle Einwohner*innen des Kreises eingeschlossen, die außerhalb des Kreises einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen. Entsprechend sind alle Personen, die zwar im Kreis beschäftigt sind, jedoch außerhalb wohnen, nicht berücksichtigt. Im Fokus steht ausschließlich die Lohngleichheit der Wohnbevölkerung im Kreis (Teil A). Ergänzt wird diese Analyse durch Daten zur Beschäftigungssituation der Einwohner*innen (Teil B). Daraus können Hinweise zur Einordnung der Entgeltdaten aus Teil A, sowie erste Handlungsansätze für die Förderung von Frauen, die im Kreis wohnen, exploriert werden.

2) Wie kann die Lage der Lohngleichheit in den Betrieben des Kreises eingeschätzt werden? Mit dem Fokus auf die Betriebe im Kreis wird erfasst, in welchem Maße Lohngleichheit bei den dort sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten erreicht wird. Diese Betrachtung schließt auch Beschäftigte ein, die nicht im Kreis wohnen, aber in dort ansässigen Betrieben beschäftigt sind (Teil C). Des Weiteren wird dargestellt, auf welche Branchen sich Frauen und Männer im Landkreis vorrangig hin orientieren. Dies ist wichtig, da die verschiedenen Entgeltstufen der Branchen eine wichtige Ursache für Entgeltlücken darstellen (Teil D). Da bekannt ist, dass sich gerade durch Fachkräfteengpässe für Frauen Chancen zum Aufstieg und umfangreicher Beschäftigung ergeben können, die sich in höheren Entgelten zeigen, werden ergänzende Daten in Teil E dargestellt. Es wird gezeigt, in welchen Berufen bis zum Jahr 2024 Engpässe im Kreis zu erwarten sind. Diese Daten können Hinweise geben, in welchen Bereichen Frauen gezielt rekrutiert und gefördert werden können, was zu einer Verringerung der Lohnlücke führen kann.

In einem abschließenden Teil F werden die Befunde in einer Gesamtschau dargestellt und weitere **Handlungsansätze für den Kreis** skizziert.

A. Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Kreises Gießen

Bei den Einwohner*innen des Kreises zeigt sich eine Lohnlücke von 11,2 Prozent zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung. Damit befindet sich der Kreis Gießen im Jahr 2018 knapp unter dem hessischen Schnitt von 11,9 Prozent. Er gehört damit zur Gruppe der hessischen Kommunen mit einer durchschnittlichen Lohnlücke bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist. Dies bedeutet, dass Frauen im Schnitt pro Monat 396 Euro brutto weniger als Männer verdienen.

Tabelle 1.1

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende insgesamt, 31.12.2018	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Hessen	32,6	518.519	3.699	3.259	11,9	441
Gießen	32,2	19.353	3.542	3.146	11,2	396

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten beträgt 32,2 Prozent und liegt damit leicht unter dem hessischen Schnitt von 32,6 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen und Männern, die im Kreis Gießen leben, etwas unter dem Landesschnitt liegen.

Entgeltgleichheit ist bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist, im Kreis Gießen derzeit noch nicht gegeben. Allerdings deutet der Vergleich zwischen 2012 und 2018 auf eine positive Entwicklung hin. Die Lohnlücke hat in diesem Zeitraum um insgesamt 2,6 Prozentpunkte abgenommen. Dabei fällt der Rückgang zwischen 2012 und 2015 von 1,9 Prozentpunkten noch etwas größer aus als zwischen 2015 und 2018. Dort hat er 0,7 Prozentpunkte erreicht. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt zeigt sich eine langsamere Entwicklung. Dort ist von 2012 bis 2018 ein Rückgang von insgesamt 4 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Tabelle 1.2

Veränderung der Lohnlücke der in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in ausgewählten Zeiträumen	Kreis Gießen	Hessen
	%*	%*
2012-2015	- 1,9	- 1,8
2015-2018	- 0,7	- 2,2
2012-2018	- 2,6	- 4,0

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * positiver Wert = Lohnlücke wird größer; negativer Wert = Lohnlücke wird kleiner

Die Größen der Lohnlücken bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich im Kreis Gießen deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 9,6 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 246 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 27,3 Prozent und damit leicht unter dem Landesschnitt von 27,9 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 11,2 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 382 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 32,2 Prozent nahe am Landesschnitt von 33,1 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 24,3 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.307 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 35,9 Prozent und damit knapp über dem Landesschnitt von 35,3 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich im Kreis Gießen bei den Einwohner*innen mit Berufs- und akademischem Abschluss eine kleinere Lohnlücke. Die Durchschnittseinkommen der Frauen im Kreis Gießen sind geringer als im Landesschnitt.

Tabelle 1.3

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Qualifikationsniveaus, 31.12.2018	Kreis Gießen						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	27,3	1.380	2.551	2.305	9,6	246	27,9	39.056	2.542	2.364	7,0	178
(anerkannter) Berufsabschluss	32,2	12.390	3.411	3.029	11,2	382	33,1	318.262	3.549	3.103	12,6	446
akademischer Abschluss	35,9	4.600	5.385	4.078	24,3	1.307	35,3	119.872	5.997	4.407	26,5	1.590

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei der Betrachtung verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen des Kreises in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, ergibt sich ebenfalls ein differenziertes Bild.

Die Lohnlücke bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt bei den Bewohner*innen des Kreises Gießen 12,8 Prozent und ist damit größer als im hessischen Schnitt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 459 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor weicht mit 10,9 Prozent kaum vom hessischen Schnitt ab.

Mit 13,3 Prozent lässt sich bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** die im Vergleich der Berufssektoren größte Lohnlücke im Kreis Gießen feststellen. Diese liegt auch über dem hessischen Schnitt von 10,4 Prozent. Der Frauenanteil ist mit 61,3 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren. Der Frauenanteil bei den personenbezogenen Dienstleistungen im Kreis Gießen ist auf dem gleichen Niveau wie der hessische Schnitt. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese nur geringfügig kleiner ist als bei den kaufmännisch und wirtschaftlichen oder den Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen in diesem Berufssektor im Kreis Gießen sogar etwas größer.

Mit 7,9 Prozent ist die Lohnlücke bei den in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätigen Einwohner*innen des Kreises in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich zu den Produktions- und MINT-Berufen niedriger. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 9,7 Prozent etwas größer als im Kreis Gießen. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt im Kreis Gießen brutto 271 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Kreis Gießen wohnen, wie auch im Landesschnitt mit 36,8 Prozent bzw. 38,7 Prozent relativ groß. Interessant ist, dass im Kreis Gießen die Einkommen von Frauen in allen drei Berufssektoren ähnlich hoch sind.

Tabelle 1.4

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Berufssektoren (KIdB 2010), 31.12.2018	Kreis Gießen						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Produktions- und MINT-Berufe	10,9	2.347	3.593	3.134	12,8	459	11,3	64.156	3.717	3.427	7,8	290
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	61,3	7.050	3.605	3.127	13,3	475	61,6	157.728	3.269	2.927	10,4	341
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	36,8	9.956	3.434	3.163	7,9	271	38,7	296.635	3.786	3.418	9,7	368

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei den **Produktions- und MINT-Berufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 16,5 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 12,1 Prozent. Frauen, die im Kreis Gießen leben, verdienen auf diesem Qualifikationsniveau brutto 577 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 8,4 Prozent knapp unter dem Landesschnitt und damit ebenfalls sehr gering. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine wesentlich größere Lohnlücke von 22,5 Prozent deutlich. Diese ist ähnlich groß wie der Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.185 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 17,6 Prozent liegt deutlich über jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 1.5

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in Produktions- und MINT-Berufen (KldB 2010), 31.12.2018	Kreis Gießen						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	17,1	322	2.912	X	X	X	15,5	7.919	2.780	2.589	6,9	191
(anerkannter) Berufsabschluss	8,4	1.219	3.496	2.919	16,5	577	8,7	32.045	3.626	3.187	12,1	439
akademischer Abschluss	17,6	675	5.256	4.071	22,5	1.185	18,8	19.215	5.821	4.508	22,6	1.313

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 8,4 Prozent. Diese liegt auf dem gleichen Niveau wie die Lohnlücke im Landesschnitt mit 8,3 Prozent. Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Landkreis Gießen verdienen auf diesem Qualifikationsniveau brutto 271 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 67,6 Prozent hoch und befindet sich etwas über dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 19,7 Prozent deutlich. Diese liegt unter dem Landesschnitt von 20,9 Prozent. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen, die im Kreis leben, um 1.046 Euro niedriger sind als die der männlichen Einwohner des Kreises. Der Frauenanteil von 53,0 Prozent liegt etwas unter dem Landesschnitt.

Tabelle 1.6

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (KIDB 2010), 31.12.2018	Kreis Gießen						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	52,9	333	X	X	X	X	53,8	10.846	2.119	2.122	- 0,1	- 3
(anerkannter) Berufsabschluss	67,6	4.499	3.222	2.951	8,4	271	66,6	102.764	3.087	2.830	8,3	257
akademischer Abschluss	53,0	1.934	5.301	4.254	19,7	1.046	55,1	34.020	5.153	4.077	20,9	1.076

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über keinen Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 7,1 Prozent. Bei sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit einem anerkannten Berufsabschluss ist die Lohnlücke mit 6,4 Prozent geringer. Diese liegt unter der Lohnlücke im Landesschnitt von 8 Prozent. Frauen, die im Kreis Gießen wohnen, verdienen auf diesem Qualifikationsniveau brutto 212 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 38,7 Prozent etwas niedriger als im Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 29,8 Prozent deutlich. Diese liegt etwas über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.682 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 37,3 Prozent liegt unter jenem bei den beruflich Qualifizierten. Auf allen Qualifikationsniveaus verdienen die Frauen weniger als im Landesschnitt.

Tabelle 1.7

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen (KldB 2010), 31.12.2018	Kreis Gießen						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	28,6	725	2.427	2.253	7,1	29	29,5	20.291	2.439	2.427	0,5	12
(anerkannter) Berufsabschluss	38,7	6.672	3.315	3.103	6,4	212	41,6	183.453	3.539	3.257	8,0	282
akademischer Abschluss	37,3	1.991	5.637	3.955	29,8	1.682	37,9	66.637	6.374	4.553	28,6	1.822

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

B. Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Kreis Gießen

Die Daten in Teil A beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Kreis Gießen leben. Dies entspricht 22.385 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus wird deutlich, dass mit 24.278 mehr Frauen in einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung tätig sind. Zudem befinden sich noch weitere 9922 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung und 514 der Arbeitslosen sind alleinerziehende Frauen. Die Auspendler*innenquoten sind sowohl bei Frauen als auch bei Männern hoch. Dies zeigt, dass viele Einwohner*innen des Kreises ihr Einkommen außerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften.

Tabelle 2

ausgewählte Merkmale Stand: 31.12.18 (oder anderes ausgewiesenes Datum), absolut	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Auszubildenden am Wohnort									
Gesamt	98.903	89.538	9.325	52.240	46.386	5.825	46.663	43.152	3.500
Vollzeit (VZ)	67.145	61.088	6.033	44.760	40.330	4.411	22.385	20.758	1.622
ohne Berufsabschluss	9.880	8.088	1.785	6.455	5.099	1.351	3.425	2.989	434
(anerkannter) Berufsabschluss	39.846	37.807	2.031	26.830	25.325	1.499	13.016	12.482	532
akademischer Abschluss	13.109	12.051	1.055	8.357	7.725	630	4.752	4.326	425
Teilzeit (TZ)	31.758	28.450	3.292	7.480	6.056	1.414	24.278	22.394	1.878
ohne Berufsabschluss	4.748	3.803	942	1.803	1.341	460	2.945	2.462	482
(anerkannter) Berufsabschluss	17.532	16.750	780	2.606	2.380	225	14.926	14.370	555
akademischer Abschluss	6.287	5.698	587	1.938	1.702	236	4.349	3.996	351
Geringfügig Beschäftigte am Wohnort									
Gesamt	25.225	22.320	2.828	10.039	8.651	1.348	15.186	13.669	1.480
ausschließlich geringfügig Beschäftigte (aGeB)	16.092	13.994	2.023	6.170	5.180	951	9.922	8.814	1.072
im Nebenjob	9.133	8.326	805	3.869	3.471	397	5.264	4.855	408
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Pendler*innen (30.06.2018)									
Einpendler*innen	33.522	30.420	3.089	19.232	17.056	2.165	14.290	13.364	924
Auspendler*innen	34.426	31.258	3.154	20.310	18.293	2.006	14.116	12.965	1.148
Einpendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	34,5%	34,5%	35,0%	37,9%	37,9%	38,2%	30,8%	30,9%	29,4%
Auspendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	35,1%	35,1%	35,6%	39,2%	39,6%	36,5%	30,5%	30,3%	34,1%
Arbeitslose Alleinerziehende** (Jahresdurchschnitt 2018)									
Gesamt	575	439	134	61	48	13	514	392	121
im Rechtskreis SGB III	79	64	15	10	8	2	69	56	13
im Rechtskreis SGB II	496	376	119	51	40	11	445	336	108

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

** Mögliche Abweichungen zwischen ausgewiesener Gesamtsumme und tatsächlicher Summe der Teilergebnisse aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen

Im Kreis Gießen zeigt sich 2018 bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, mit 11,2 Prozent eine ähnliche große Lohnlücke zwischen Frauen und Männern wie im Landesschnitt. Seit 2012 hat sich die Lohnlücke der Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung um 2,6 Prozentpunkte verringert. Damit stellt sich der Abbau der Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen im Kreis Gießen kleiner als im Landesschnitt dar.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, wird deutlich, dass die Einwohnerinnen des Kreises Gießen in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen nur geringfügig mehr verdienen können als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen. Ein Großteil der Einwohner*innen ist außerhalb des Landkreises erwerbstätig.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass nur knapp die Hälfte in Vollzeit erwerbstätig ist. Der hohe Anteil an Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt sind, zeigt, dass noch brachliegende Beschäftigungspotenziale bei den Einwohnerinnen des Kreises vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

C. Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Gießen

Während in Teil A die Lohnlücken **aller** sozialversicherungspflichtigen vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Landkreises im Jahr 2018 betrachtet werden, gilt der Fokus im Folgenden der Lage der Entgeltgleichheit in den Betrieben, die im Kreis Gießen ansässig sind. Es liegen hierfür nur Daten aus verschiedenen **Stichproben**²⁴ vor, die als **Trends** zu interpretieren sind. Basis der Berechnungen sind die Bruttotagesentgelte der in den Betrieben im Kreis Gießen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit Beschäftigten. Die neusten Daten liegen für das Jahr 2017 vor. Aufgrund der unterschiedlichen Datenquellen sowie der verschiedenen inhaltlichen Zuschnitte können die Daten aus diesem Teil C nicht mit den Daten aus Teil A direkt verglichen werden.

Tabelle 3.1

Betriebe nach Größe (2017)	Kreis Gießen	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Kleinbetriebe	16,4	19,3
Mittelgroße Betriebe	18,4	18,1
Großbetriebe	14,4	15,5

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant.
 Kleinbetriebe umfassen 10-49 Beschäftigte, mittelgroße Betriebe 50-249 Beschäftigte; Großbetriebe 250 Beschäftigte und mehr

Die Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Gießen variieren je nach Betriebsgröße. Am geringsten sind diese bei den Großbetrieben und am größten erweisen sich diese bei den mittelgroßen Betrieben. Allerdings liegen die Größen der Lücken zwischen den Betriebsgrößen nicht weit auseinander.

Interessant ist, dass die Lohnlücken in den einzelnen Betriebsgrößen im Kreis Gießen von den Werten auf Landesebene abweichen. Während sich in Hessen das Muster zeigt, dass die Lohnlücken mit der ansteigenden Größe von Betrieben kleiner werden, findet sich dieses im Kreis Gießen nicht wieder. Die größte Lohnlücke im Kreis Gießen zeigt sich im Jahr 2017 bei den Betrieben mittlerer Größe mit 18,4 Prozent.

²⁴ Bei den Stichproben handelt es sich um das Betriebs-Historik-Panel (BHP) und die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2017.

Mit Blick auf verschiedene Branchen zeigen sich die größten Lohnlücken mit 21,8 Prozent bei den Betrieben der produzierenden Branche. Hier findet sich eine Gemeinsamkeit mit den hessischen Vergleichswerten, bei denen mit 17,8 Prozent ebenfalls die Lohnlücke bei den Betrieben in der produzierenden Branche am größten ist. Dagegen liegt die kleinste Lohnlücke mit 5,8 Prozent im Kreis Gießen bei Betrieben vor, die der personenbezogenen Dienstleistungsbranche angehören. Im Vergleich mit dem Landesschnitt fällt vor allem der niedrigere Wert bei den Betrieben der personenbezogenen Dienstleistungsbranche im Kreis Gießen auf. Während die Betriebe in Hessen hier eine Lücke von 14,2 Prozent aufweisen, so liegt diese bei den einschlägigen Betrieben im Kreis Gießen bei 5,8 Prozent.

Tabelle 3.2

Branchencluster (2017)	Kreis Gießen	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Produzierende Branche	21,8	17,8
Sachbezogene Dienstleistungsbranche	11,5	13,5
Personenbezogene Dienstleistungsbranche	5,8	14,2

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant. Grundlage ist die Wirtschaftszweigklassifikation von 2008: Produzierender Betrieb umfasst die Wirtschaftszweige A-F, Sachbezogene Dienstleistungen G, H, U und J bis O; Personenbezogene Dienstleistungen I und P bis T

D. Branchenorientierung von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern im Kreis Gießen

Die Branchen, in welchen die meisten Männer oder die meisten Frauen im Kreis Gießen sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigt sind, unterscheiden sich etwas. Während sowohl viele Männer als auch Frauen in der öffentlichen Verwaltung und in Krankenhäusern arbeiten, gilt bei Männern vor allem die Maschinenbau-Branche als attraktiv. Frauen arbeiten dagegen vermehrt im Bildungsbereich. Daran wird deutlich, dass sich Frauen und Männer auf z.T. unterschiedliche Branchen hin orientieren. Die verschiedenen Entgelt-niveaus dieser Branchen können eine Ursache für Entgeltlücken im Kreis Gießen darstellen.

Tabelle 4

Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bei Männern und bei Frauen im Kreis Gießen, 2017			
Top 3 - Branchen der Männer		Top 3 - Branchen der Frauen	
4,4%	Herstellung von sonstigen nicht wirtschaftszweigspezifischen Maschinen	13,2%	Krankenhäuser
3,6%	Krankenhäuser	6,3%	Öffentliche Verwaltung
3,5%	Öffentliche Verwaltung	5,3%	Tertiärer und post-sekundärer, nicht tertiärer Unterricht

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten zum Stichtag 30.06.2017, IWAK eigene Darstellung

Anmerkung: Dargestellt werden die Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bezogen auf alle Branchen im Landkreis, Branchen entsprechen der 3-Steller Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008

E. Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Kreis Gießen

Für den Zeitraum zwischen 2017 und 2024 wird im Kreis Gießen für verschiedene Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen Fachkräftemangel angenommen. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Der Fachkräftemangel ist auf den drei relevanten Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die größten Engpässe bestehen hinsichtlich von Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort allein fehlen 5.960 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich Fachkräfte mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 1.660 Personen. In anderer Höhe zeigen sich die Lücken bei den Personen ohne Berufsabschluss, die bis 2024 fehlen. Hier handelt es sich um 750 Personen.

Tabelle 5.1

	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Kreis Gießen, Prognose nach Qualifikationsniveaus	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Qualifikation	ohne Berufsabschluss	-750
	mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-5.960
	mit akademischem Abschluss	-1.660

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Hinsichtlich der Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Mit 1.120 Arbeitskräfte fehlen die meisten in der Berufsgruppe der Logistik. Ebenfalls große Engpässe zeigen sich in der Unternehmensführung und -organisation (Führungskräfte) sowie in der Pflege.

Tabelle 5.2

Berufssektoren	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Kreis Gießen, Prognose nach ausgewählten Berufsgruppen (KldB 2010)	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Produktions- und MINT-Berufe	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-360
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-360
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-230
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-170
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-160
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-80
	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	-40
	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-40
	Hoch- und Tiefbauberufe	-40
	Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	-30
	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	-20
Gartenbauberufe und Floristik	-10	
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-820
	Lehrende und ausbildende Berufe	-570
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-540
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-210
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-170
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-30	
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-1.120
	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-1.050
	Berufe in Recht und Verwaltung	-380
	Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	-350
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-120
	Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	-60
	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	-50
	Verkaufsberufe	-40

 Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Kreis Gießen ansässig sind, im Jahr 2017 noch nicht erreicht. Die größten Lücken werden bei Betrieben mittlerer Größe deutlich. Damit zeigt sich bei den Betrieben im Kreis Gießen ein anderes Bild als im hessischen Schnitt. Dort nimmt die Entgeltlücke mit zunehmender Betriebsgröße ab. Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit weisen Betriebe in der produzierenden Branche die größten Lohnlücken auf. Demgegenüber stellen sich die Lohnlücken in der Branche personenbezogener Dienstleistungen am kleinsten dar und fallen deutlich geringer aus als im Landesschnitt.

Für den Kreis Gießen werden bis 2024 deutliche Arbeits- und Fachkräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe im Kreis, die Fachkräfte mit Berufsabschluss oder Führungskräfte suchen sowie jene, die in der Logistik und in der Pflege tätig sind. Um die Arbeits- und Fachkräftesicherung zu gewährleisten, bedarf es gezielter Strategien von Betrieben, ihrer Vertretungen und des Kreises. Dabei sollten die Beschäftigungs- und Entwicklungspotenziale von Frauen Berücksichtigung finden und zu einer größeren Einbindung von Frauen als Fach- und Führungskräfte ins Erwerbsleben führen. Diese Entwicklung kann einen wichtigen Beitrag zur Verringerung der Lohnlücke bei den Betrieben im Kreis Gießen darstellen.

F. Gesamtschau auf den Kreis Gießen

Sowohl bei den Einwohner*innen des Kreises Gießen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die im Kreis ansässig sind, treten noch deutliche Lohnlücken auf.

Jedoch zeigt sich, dass sich die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises seit 2012 verringert haben, auch wenn dieser Abbau kleiner ist als im hessischen Schnitt.

Wesentliche Beiträge zur Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern lassen sich von der umfangreicheren Beschäftigung von Frauen erwarten. Es wird deutlich, dass bei den Einwohnerinnen des Kreises Gießen noch brachliegende Beschäftigungspotenziale vorhanden sind. Diese zu erschließen, bedarf neben einer passfähigen Betreuungssituation, auch der notwendigen Berufsorientierung und der passenden Qualifikationen von Frauen. Zudem kann erwartet werden, dass durch die beträchtlichen Arbeits- und Fachkräfteengpässe bei den Betrieben im Kreis Frauen gute Zugänge zu diesen und zu Beschäftigung finden können. Denn Betriebe müssen sich immer stärker als attraktive Arbeitgeber bewähren, indem sie beispielsweise flexible Arbeitszeiten anbieten, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut ermöglichen und damit auch eine wichtige Rahmung bieten, damit sich immer mehr Frauen auch als Führungskräfte bewähren können. Allerdings bedürfen diese Veränderungen in den Betrieben auch einer Unterstützung durch Kammern und Branchenverbände, durch die Einrichtungen des Kreises und anderer Akteure. Wenn es gelingt, dass im Kreis Gießen an der Schnittstelle von Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Frauen- und Bildungspolitik Kooperationen intensiviert werden oder gar neue entstehen, dann kann dies ein guter Weg sein, um noch besser die Arbeitsmarktintegration von Frauen zu unterstützen und damit eine wichtige Voraussetzung für ein weiteres Abschmelzen der Lohnlücke zu schaffen.

2.7 Kreis Groß-Gerau

Die Entgeltanalysen erfolgen unter zwei Fragestellungen:

1) Wie stellt sich die Lage zur Lohngleichheit bei den Einwohner*innen des Kreises dar, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind? In diesen Betrachtungen sind auch alle Einwohner*innen des Kreises eingeschlossen, die außerhalb des Kreises einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen. Entsprechend sind alle Personen, die zwar im Kreis beschäftigt sind, jedoch außerhalb wohnen, nicht berücksichtigt. Im Fokus steht ausschließlich die Lohngleichheit der Wohnbevölkerung im Kreis (Teil A). Ergänzt wird diese Analyse durch Daten zur Beschäftigungssituation der Einwohner*innen (Teil B). Daraus können Hinweise zur Einordnung der Entgeltdaten aus Teil A, sowie erste Handlungsansätze für die Förderung von Frauen, die im Kreis wohnen, exploriert werden.

2) Wie kann die Lage der Lohngleichheit in den Betrieben des Kreises eingeschätzt werden? Mit dem Fokus auf die Betriebe im Kreis wird erfasst, in welchem Maße Lohngleichheit bei den dort sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten erreicht wird. Diese Betrachtung schließt auch Beschäftigte ein, die nicht im Kreis wohnen, aber in dort ansässigen Betrieben beschäftigt sind (Teil C). Des Weiteren wird dargestellt, auf welche Branchen sich Frauen und Männer im Landkreis vorrangig hin orientieren. Dies ist wichtig, da die verschiedenen Entgeltstufen der Branchen eine wichtige Ursache für Entgeltlücken darstellen (Teil D). Da bekannt ist, dass sich gerade durch Fachkräfteengpässe für Frauen Chancen zum Aufstieg und umfangreicher Beschäftigung ergeben können, die sich in höheren Entgelten zeigen, werden ergänzende Daten in Teil E dargestellt. Es wird gezeigt, in welchen Berufen bis zum Jahr 2024 Engpässe im Kreis zu erwarten sind. Diese Daten können Hinweise geben, in welchen Bereichen Frauen gezielt rekrutiert und gefördert werden können, was zu einer Verringerung der Lohnlücke führen kann.

In einem abschließenden Teil F werden die Befunde in einer Gesamtschau dargestellt und weitere **Handlungsansätze für den Kreis** skizziert.

A. Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Kreises Groß-Gerau

Bei den Einwohner*innen des Kreises zeigt sich eine Lohnlücke von 13,0 Prozent zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung. Damit befindet sich der Kreis Groß-Gerau im Jahr 2018 über dem hessischen Schnitt von 11,9 Prozent. Er gehört damit zur Gruppe der hessischen Kommunen mit eher durchschnittlich großen Lohnlücken bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist. Dies bedeutet, dass Frauen im Schnitt pro Monat 485 Euro brutto weniger als Männer verdienen.

Tabelle 1.1

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende insgesamt, 31.12.2018	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Hessen	32,6	518.519	3.699	3.259	11,9	441
Groß-Gerau	30,8	23.078	3.724	3.239	13,0	485

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten beträgt 30,8 Prozent und liegt damit leicht unter dem hessischen Schnitt von 32,6 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen, die im Kreis Groß-Gerau leben, etwas knapp unter dem Landesschnitt liegen, während sich im Falle der Männer die Einkommen über dem Hessenschnitt befinden.

Entgeltgleichheit ist bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist, im Kreis Groß-Gerau derzeit noch nicht gegeben. Allerdings deutet der Vergleich zwischen 2012 und 2018 auf eine positive Entwicklung hin. Die Lohnlücke hat in diesem Zeitraum um insgesamt 5,0 Prozentpunkte abgenommen. Dabei fällt der Rückgang zwischen 2012 und 2015 von 1,7 Prozentpunkten kleiner aus als zwischen 2015 und 2018. Dort hat er 3,3 Prozentpunkte erreicht. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt zeigt sich eine dynamischere Entwicklung. Dort ist von 2012 bis 2018 ein Rückgang von insgesamt 4 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Tabelle 1.2

Veränderung der Lohnlücke der in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in ausgewählten Zeiträumen	Kreis Groß-Gerau	Hessen
	%*	%*
2012-2015	-1,7	- 1,8
2015-2018	- 3,3	- 2,2
2012-2018	- 5,0	- 4,0

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * positiver Wert = Lohnlücke wird größer; negativer Wert = Lohnlücke wird kleiner

Die Größen der Lohnlücken bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich im Kreis Groß-Gerau deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 6,5 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 167 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 23,8 Prozent und damit leicht unter dem Landesschnitt von 27,9 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 14,6 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 553 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil gleicht mit 33,1 Prozent dem Landesschnitt.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 30,7 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.879 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 31,1 Prozent und damit unter dem Landesschnitt von 35,3 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich im Kreis Groß-Gerau bei den Einwohner*innen mit Berufs- und akademischen Abschluss eine größere Lohnlücke. Interessant ist, dass das Durchschnittseinkommen der Frauen mit Berufsabschluss im Kreis Groß-Gerau über dem Landesschnitt liegt.

Tabelle 1.3

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Qualifikationsniveaus, 31.12.2018	Kreis Groß-Gerau						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	23,8	2.005	2.581	2.414	6,5	167	27,9	39.056	2.542	2.364	7,0	178
(anerkannter) Berufsabschluss	33,1	15.047	3.789	3.236	14,6	553	33,1	318.262	3.549	3.103	12,6	446
akademischer Abschluss	31,1	3.757	6.129	4.250	30,7	1.879	35,3	119.872	5.997	4.407	26,5	1.590

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei der Betrachtung verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen des Kreises in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, ergibt sich ebenfalls ein differenziertes Bild.

Die Lohnlücke bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt bei den Bewohner*innen des Kreises Groß-Gerau 9,7 Prozent und liegt über dem hessischen Schnitt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 400 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor weicht mit 9,6 Prozent leicht vom hessischen Schnitt ab.

Mit 5,1 Prozent ist die Lohnlücke bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** um die Hälfte kleiner als der hessische Schnitt von 10,4 Prozent. Der Frauenanteil ist mit 63,9 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren. Der Frauenanteil bei den personenbezogenen Dienstleistungen im Kreis Groß-Gerau befindet sich nah am hessischen Schnitt. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese deutlich niedriger liegt als bei den kaufmännisch und wirtschaftlichen oder den Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen im Kreis Groß-Gerau in personenbezogenen Dienstleistungsberufen etwas niedriger.

Mit 1,6 Prozent lässt sich in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** die im Vergleich der Berufssektoren geringste Lohnlücke im Kreis Groß-Gerau feststellen. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 9,7 Prozent deutlich größer als im Kreis Groß-Gerau. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt im Kreis Groß-Gerau brutto 53 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten in kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen, die im Kreis Groß-Gerau wohnen, wie auch im Landesschnitt mit 35,9 Prozent bzw. 38,7 Prozent relativ groß.

Tabelle 1.4

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Berufssektoren (KldB 2010), 31.12.2018	Kreis Groß-Gerau						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Produktions- und MINT-Berufe	9,6	2.363	4.120	3.720	9,7	400	11,3	64.156	3.717	3.427	7,8	290
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	63,9	6.118	3.058	2.901	5,1	157	61,6	157.728	3.269	2.927	10,4	341
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	35,9	14.597	3.399	3.346	1,6	53	38,7	296.635	3.786	3.418	9,7	368

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei den **Produktions- und MINT-Berufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 14,1 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 12,1 Prozent. Frauen auf diesem Qualifikationsniveau, die im Kreis Groß-Gerau leben, verdienen brutto 574 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 8,1 Prozent sehr gering und liegt unterhalb des Landesschnitts. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine wesentlich größere Lohnlücke von 25,0 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.547 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 15,3 Prozent liegt über jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 1.5

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in Produktions- und MINT-Berufen (KlDB 2010), 31.12.2018	Kreis Groß-Gerau						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	10,4	222	3.016	X	X	X	15,5	7.919	2.780	2.589	6,9	191
(anerkannter) Berufsabschluss	8,1	1.258	4.061	3.487	14,1	574	8,7	32.045	3.626	3.187	12,1	439
akademischer Abschluss	15,3	682	6.181	4.634	25,0	1.547	18,8	19.215	5.821	4.508	22,6	1.313

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

„X“ Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 7,0 Prozent. Diese liegt unter der Lohnlücke im Landesschnitt von 8,3 Prozent. Frauen auf diesem Qualifikationsniveau in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Groß-Gerau verdienen brutto 221 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 69,2 Prozent hoch und befindet sich über dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 17,8 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls unter dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen auf diesem Qualifikationsniveau, die im Kreis leben, um 845 Euro niedriger sind als die der männlichen Einwohner des Kreises. Der Frauenanteil von 57,3 Prozent liegt etwas über dem Landesschnitt.

Tabelle 1.6

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (KldB 2010), 31.12.2018	Kreis Groß-Gerau						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	53,6	556	X	2.246	X	X	53,8	10.846	2.119	2.122	- 0,1	- 3
(anerkannter) Berufsabschluss	69,2	4.211	3.156	2.935	7,0	221	66,6	102.764	3.087	2.830	8,3	257
akademischer Abschluss	57,3	875	4.748	3.903	17,8	845	55,1	34.020	5.153	4.077	20,9	1.076

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über keinen Berufsabschluss verfügen, eine kleine Lohnlücke von 1,5 Prozent zugunsten der Frauen. Damit ist auf diesem Qualifikationsniveau Entgeltgleichheit nahezu erreicht, allerdings verdienen hier Frauen etwas mehr als Männer. Anders stellt sich die Lage bei den qualifizierten Beschäftigten dar. Bei sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit einem anerkannten Berufsabschluss besteht eine Lohnlücke von 5,9 Prozent. Diese liegt unter der Lohnlücke im Landesschnitt von 8 Prozent. Frauen auf diesem Qualifikationsniveau, die im Kreis Groß-Gerau wohnen, verdienen brutto 210 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 40,3 Prozent zwar etwas unter dem Landesschnitt, jedoch von beträchtlicher Größe. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 31,3 Prozent deutlich. Diese liegt über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.957 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 36 Prozent liegt unter jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 1.7

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen (KldB 2010), 31.12.2018	Kreis Groß-Gerau						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €
ohne Berufsabschluss	23,4	1.227	2.471	2.508	-1,5	-37	29,5	20.291	2.439	2.427	0,5	12
(anerkannter) Berufsabschluss	40,3	9.578	3.554	3.344	5,9	210	41,6	183.453	3.539	3.257	8,0	282
akademischer Abschluss	36,0	2.200	6.250	4.293	31,3	1.957	37,9	66.637	6.374	4.553	28,6	1.822

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

** Ein positiver Wert bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Männern über jenen von Frauen liegen. Demgegenüber verweist ein negativer Wert darauf, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen höher als jene von Männern sind.

B. Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Kreis Groß-Gerau

Die Daten in Teil A beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Kreis Groß-Gerau leben. Dies entspricht 26.252 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus wird deutlich, dass mit 23.426 in ungefähr gleicher Höhe Frauen in einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung tätig sind. Zudem befinden sich noch weitere 7.392 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung und 551 der Arbeitslosen sind alleinerziehende Frauen. Die Auspendler*innenquoten sind sowohl bei Frauen als auch bei Männern hoch. Dies zeigt, dass sehr viele Einwohner*innen des Kreises ihr Einkommen außerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften.

Tabelle 2

ausgewählte Merkmale Stand: 31.12.18 (oder anderes ausgewiesenes Datum), absolut	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsche Staatsangehörigkeit	ausländische Staatsangehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsangehörigkeit	ausländische Staatsangehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsangehörigkeit	ausländische Staatsangehörigkeit
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Auszubildenden am Wohnort									
Gesamt	113.629	87.712	25.827	63.951	47.140	16.762	49.678	40.572	9.065
Vollzeit (VZ)	82.388	64.266	18.058	56.136	42.489	13.605	26.252	21.777	4.453
ohne Berufsabschluss	12.913	8.068	4.832	9.023	5.256	3.758	3.890	2.812	1.074
(anerkannter) Berufsabschluss	47.151	40.474	6.647	31.356	26.433	4.905	15.795	14.041	1.742
akademischer Abschluss	12.329	10.661	1.664	8.454	7.371	1.081	3.875	3.290	583
Teilzeit (TZ)	31.241	23.446	7.769	7.815	4.651	3.157	23.426	18.795	4.612
ohne Berufsabschluss	5.394	3.090	2.298	2.112	1.141	970	3.282	1.949	1.328
(anerkannter) Berufsabschluss	17.070	14.864	2.197	2.641	1.997	643	14.429	12.867	1.554
akademischer Abschluss	3.526	3.062	464	892	757	135	2.634	2.305	329
Geringfügig Beschäftigte am Wohnort									
Gesamt	22.244	15.882	6.283	9.481	6.531	2.930	12.763	9.351	3.353
ausschließlich geringfügig Beschäftigte (aGeB)	11.140	7.830	3.233	3.748	2.648	1.080	7.392	5.182	2.153
im Nebenjob	11.104	8.052	3.050	5.733	3.883	1.850	5.371	4.169	1.200
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Pendler*innen (30.06.2018)									
Einpendler*innen	55.508	43.476	11.999	40.300	31.220	9.054	15.208	12.256	2.945
Auspendler*innen	67.034	52.398	14.593	38.982	29.397	9.557	28.052	23.001	5.036
Einpendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	55,1%	55,7%	53,3%	62,4%	64,0%	57,6%	42,1%	41,8%	43,4%
Auspendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	59,8%	60,2%	58,3%	61,7%	62,6%	59,0%	57,3%	57,4%	56,8%
Arbeitslose Alleinerziehende** (Jahresdurchschnitt 2018)									
Gesamt	597	323	274	46	30	16	551	292	258
im Rechtskreis SGB III	58	43	15	7	5	2	51	38	13
im Rechtskreis SGB II	539	280	259	39	25	14	500	255	245

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

** Mögliche Abweichungen zwischen ausgewiesener Gesamtsumme und tatsächlicher Summe der Teilergebnisse aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen

Im Kreis Groß-Gerau zeigt sich 2018 bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, mit 13,0 Prozent eine größere Lohnlücke zwischen Frauen und Männern als im hessischen Durchschnitt. Diese geht überwiegend darauf zurück, dass die männlichen Einwohner im Kreis mehr als im hessischen Schnitt verdienen, was auf Frauen nicht zutrifft. Seit 2012 hat sich die Lohnlücke der Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung um 5 Prozentpunkte verringert. Damit stellt sich der Abbau der Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen im Kreis Groß-Gerau dynamischer als im Landesschnitt dar.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, wird deutlich, dass die Einwohnerinnen des Kreises Groß-Gerau in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen mehr verdienen können als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass nur etwas mehr als die Hälfte in Vollzeit erwerbstätig ist. Der hohe Anteil an Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt sind, zeigt, dass noch brachliegende Beschäftigungspotenziale bei den Einwohnerinnen des Kreises vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

C. Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Groß-Gerau

Während in Teil A die Lohnlücken **aller** sozialversicherungspflichtigen vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Landkreises im Jahr 2018 betrachtet werden, gilt der Fokus im Folgenden der Lage der Entgeltgleichheit in den Betrieben, die im Kreis Groß-Gerau ansässig sind. Es liegen hierfür nur Daten aus verschiedenen **Stichproben**²⁵ vor, die als **Trends** zu interpretieren sind. Basis der Berechnungen sind die Bruttotagesentgelte der in den Betrieben im Kreis Groß-Gerau in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit Beschäftigten. Die neusten Daten liegen für das Jahr 2017 vor. Aufgrund der unterschiedlichen Datenquellen sowie der verschiedenen inhaltlichen Zuschnitte können die Daten aus diesem Teil C nicht mit den Daten aus Teil A direkt verglichen werden.

Tabelle 3.1

Betriebe nach Größe (2017)	Kreis Groß-Gerau	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Kleinbetriebe	17,0	19,3
Mittelgroße Betriebe	18,6	18,1
Großbetriebe	16,6	15,5

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant.
 Kleinbetriebe umfassen 10-49 Beschäftigte, mittelgroße Betriebe 50-249 Beschäftigte; Großbetriebe 250 Beschäftigte und mehr

Die Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Groß-Gerau variieren je nach Betriebsgröße. Am geringsten sind diese bei den Großbetrieben und am größten erweisen sich diese bei den mittelgroßen Betrieben. Allerdings liegen die Größen der Lücken zwischen den Betriebsgrößen nicht weit auseinander.

Interessant ist, dass die Lohnlücken in den einzelnen Betriebsgrößen im Kreis Groß-Gerau von den Werten auf Landesebene etwas abweichen. Während sich in Hessen das Muster zeigt, dass die Lohnlücken mit der ansteigenden Größe von Betrieben kleiner werden, findet sich dieses im Kreis Groß-Gerau nicht wieder. Die größte Lohnlücke im Kreis Groß-Gerau zeigt sich im Jahr 2017 bei den Betrieben mittlerer Größe mit 18,6 Prozent.

²⁵ Bei den Stichproben handelt es sich um das Betriebs-Historik-Panel (BHP) und die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2017.

Mit Blick auf verschiedene Branchen zeigen sich die größten Lohnlücken mit 18 Prozent bei den Betrieben, die personenbezogene Dienstleistungen erbringen. Dagegen liegt die kleinste Lohnlücke mit 14,4 Prozent bei Betrieben vor, die der sachbezogenen Dienstleistungsbranche angehören. Hier findet sich eine Gemeinsamkeit zu den hessischen Vergleichswerten, bei denen mit 13,5 Prozent die Lohnlücke bei den Betrieben in der Branche sachbezogener Dienstleistungen ebenfalls am kleinsten ist.

Tabelle 3.2

Branchencluster (2017)	Kreis Groß-Gerau	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Produzierende Branche	14,7	17,8
Sachbezogene Dienstleistungsbranche	14,4	13,5
Personenbezogene Dienstleistungsbranche	18,0*	14,2

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant. Grundlage ist die Wirtschaftszweigklassifikation von 2008: Produzierender Betrieb umfasst die Wirtschaftszweige A-F, Sachbezogene Dienstleistungen G, H, U und J bis O; Personenbezogene Dienstleistungen I und P bis T
 *= Grundlage der Berechnung beruht auf weniger als 1000 aber min. 500 Fällen bei Frauen und Männern

D. Branchenorientierung von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern im Kreis Groß-Gerau

Die Branchen, in welchen die meisten Männer oder die meisten Frauen im Kreis Groß-Gerau sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigt sind, unterscheiden sich. Während sowohl viele Männer als auch Frauen in der Verkehrsbranche arbeiten, gilt bei Männern vor allem die Auto- und IT-Branche als besonders attraktiv. Frauen arbeiten dagegen vermehrt in der öffentlichen Verwaltung und in Krankenhäusern. Daran wird deutlich, dass sich Frauen und Männer auf z.T. unterschiedliche Branchen hin orientieren. Die verschiedenen Entgelt-niveaus der Branchen können eine Ursache für Entgeltlücken im Kreis Groß-Gerau darstellen.

Tabelle 4

Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bei Männern und bei Frauen im Kreis Groß-Gerau, 2017			
Top 3 - Branchen der Männer		Top 3 - Branchen der Frauen	
22,3%	Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenmotoren	8,3%	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr
7,7%	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr	7,2%	Öffentliche Verwaltung
4,1%	Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	6,3%	Krankenhäuser

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten zum Stichtag 30.06.2017, IWAK eigene Darstellung

Anmerkung: Dargestellt werden die Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bezogen auf alle Branchen im Landkreis, Branchen entsprechen der 3-Steller Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008

E. Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Kreis Groß-Gerau

Für den Zeitraum zwischen 2017 und 2024 wird im Kreis Groß-Gerau für verschiedene Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen Fachkräftemangel angenommen. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Der Fachkräftemangel ist auf den drei relevanten Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die größten Engpässe bestehen hinsichtlich von Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen alleine 3.530 Personen. Ebenfalls große Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 930 Personen.

Tabelle 5.1

	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Kreis Groß-Gerau, Prognose nach Qualifikationsniveaus	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Qualifikation	mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-3.530
	mit akademischem Abschluss	-930

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Hinsichtlich der Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Mit 610 Arbeitskräften fehlen die meisten in der Berufsgruppe Unternehmensführung und -organisation (Führungskräfte). Ebenfalls große Engpässe zeigen sich in der Logistik, sowie in der Pflege und Erziehung.

Tabelle 5.2

Berufssektoren	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Kreis Groß-Gerau, Prognose nach ausgewählten Berufsgruppen (KldB 2010)	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Produktions- und MINT-Berufe	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-250
	Hoch- und Tiefbauberufe	-180
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-170
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-110
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-110
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-100
	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	-50
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-50
	Gartenbauberufe und Floristik	-40
	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung (Innen-)Ausbauberufe	-30
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-440
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-340
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-270
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-110
	Lehrende und ausbildende Berufe	-50
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-610
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-520
	Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	-270
	Verkaufsberufe	-190
	Berufe in Recht und Verwaltung	-120
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-80
	Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	-40
	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	-30

 Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Kreis Groß-Gerau ansässig sind, im Jahr 2017 noch nicht erreicht. Die größten Lücken werden bei Betrieben mittlerer Größe deutlich. Damit zeigt sich bei den Betrieben im Kreis Groß-Gerau ein anderes Bild als im hessischen Schnitt. Dort nimmt die Entgeltlücke mit zunehmender Betriebsgröße ab. Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit weisen Betriebe in der Branche personenbezogener Dienstleistungen die größten Lohnlücken auf. Demgegenüber stellen sich die Lohnlücken in der Branche sachbezogener Dienstleistungen am kleinsten dar.

Für den Kreis Groß-Gerau werden bis 2024 deutliche Arbeits- und Fachkräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe im Kreis, die Fachkräfte mit Berufsabschluss oder Führungskräfte suchen, sowie jene, die in Verkehr- und Logistik-Bereich sowie in medizinischen Gesundheitsberufen tätig sind. Um die Arbeits- und Fachkräftesicherung zu gewährleisten, bedarf es gezielter Strategien von Betrieben, ihrer Vertretungen und des Kreises. Dabei sollten die Beschäftigungs- und Entwicklungspotenziale von Frauen Berücksichtigung finden und zu einer größeren Einbindung von Frauen als Fach- und Führungskräfte ins Erwerbsleben führen. Diese Entwicklung kann einen wichtigen Beitrag zur Verringerung der Lohnlücke bei den Betrieben im Kreis Groß-Gerau darstellen.

F. Gesamtschau auf den Kreis Groß-Gerau

Sowohl bei den Einwohner*innen des Kreises Groß-Gerau, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die im Kreis ansässig sind, treten noch deutliche Lohnlücken auf.

Jedoch zeigt sich, dass sich die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises seit 2012 deutlich verringert haben und dass sich dieser Prozess dynamischer als im hessischen Schnitt darstellt.

Wesentliche Beiträge zur Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern lassen sich von der umfangreicheren Beschäftigung von Frauen erwarten. Es wird deutlich, dass bei den Einwohnerinnen des Kreises Groß-Gerau noch brachliegende Beschäftigungspotenziale vorhanden sind. Diese zu erschließen, bedarf neben einer passfähigen Betreuungssituation, auch der notwendigen Berufsorientierung und der passenden Qualifikationen von Frauen. Zudem kann erwartet werden, dass durch die beträchtlichen Arbeits- und Fachkräfteengpässe bei den Betrieben im Kreis Frauen gute Zugänge zu diesen und zu Beschäftigung finden können. Denn Betriebe müssen sich immer stärker als attraktive Arbeitgeber bewähren, indem sie beispielsweise flexible Arbeitszeiten anbieten, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut ermöglichen und damit auch eine wichtige Rahmung bieten, damit sich immer mehr Frauen auch als Führungskräfte bewähren können. Allerdings bedürfen diese Veränderungen in den Betrieben auch einer Unterstützung durch Kammern und Branchenverbände, durch die Einrichtungen des Kreises und anderer Akteure. Wenn es gelingt, dass im Kreis Groß-Gerau an der Schnittstelle von Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Frauen- und Bildungspolitik Kooperationen intensiviert werden oder gar neue entstehen, dann kann dies ein guter Weg sein, um noch besser die Arbeitsmarktintegration von Frauen zu unterstützen und damit eine wichtige Voraussetzung für ein weiteres Abschmelzen der Lohnlücke zu schaffen.

2.8 Kreis Hersfeld-Rotenburg

Die Entgeltanalysen erfolgen unter zwei Fragestellungen:

1) Wie stellt sich die Lage zur Lohngleichheit bei den Einwohner*innen des Kreises dar, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind? In diesen Betrachtungen sind auch alle Einwohner*innen des Kreises eingeschlossen, die außerhalb des Kreises einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen. Entsprechend sind alle Personen, die zwar im Kreis beschäftigt sind, jedoch außerhalb wohnen, nicht berücksichtigt. Im Fokus steht ausschließlich die Lohngleichheit der Wohnbevölkerung im Kreis (Teil A). Ergänzt wird diese Analyse durch Daten zur Beschäftigungssituation der Einwohner*innen (Teil B). Daraus können Hinweise zur Einordnung der Entgeltdaten aus Teil A, sowie erste Handlungsansätze für die Förderung von Frauen, die im Kreis wohnen, exploriert werden.

2) Wie kann die Lage der Lohngleichheit in den Betrieben des Kreises eingeschätzt werden? Mit dem Fokus auf die Betriebe im Kreis wird erfasst, in welchem Maße Lohngleichheit bei den dort sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten erreicht wird. Diese Betrachtung schließt auch Beschäftigte ein, die nicht im Kreis wohnen, aber in dort ansässigen Betrieben beschäftigt sind (Teil C). Des Weiteren wird dargestellt, auf welche Branchen sich Frauen und Männer im Landkreis vorrangig hin orientieren. Dies ist wichtig, da die verschiedenen Entgeltstufen der Branchen eine wichtige Ursache für Entgeltlücken darstellen (Teil D). Da bekannt ist, dass sich gerade durch Fachkräfteengpässe für Frauen Chancen zum Aufstieg und umfangreicher Beschäftigung ergeben können, die sich in höheren Entgelten zeigen, werden ergänzende Daten in Teil E dargestellt. Es wird gezeigt, in welchen Berufen bis zum Jahr 2024 Engpässe im Kreis zu erwarten sind. Diese Daten können Hinweise geben, in welchen Bereichen Frauen gezielt rekrutiert und gefördert werden können, was zu einer Verringerung der Lohnlücke führen kann.

In einem abschließenden Teil F werden die Befunde in einer Gesamtschau dargestellt und weitere **Handlungsansätze für den Kreis** skizziert.

A. Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Kreises Hersfeld-Rotenburg

Bei den Einwohner*innen des Kreises zeigt sich eine Lohnlücke von 20,3 Prozent zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung. Damit befindet sich der Kreis Hersfeld-Rotenburg im Jahr 2018 über dem hessischen Schnitt von 11,9 Prozent. Er gehört damit zur Gruppe der hessischen Kommunen mit großen Lohnlücken bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist. Dies bedeutet, dass Frauen im Schnitt pro Monat 667 Euro brutto weniger als Männer verdienen.

Tabelle 1.1

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende insgesamt, 31.12.2018	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Hessen	32,6	518.519	3.699	3.259	11,9	441
Hersfeld-Rotenburg	27,8	8.263	3.279	2.612	20,3	667

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten beträgt 27,8 Prozent und liegt damit unter dem hessischen Schnitt von 32,6 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen, die im Kreis Hersfeld-Rotenburg leben, deutlich unter dem Landesschnitt liegen.

Entgeltgleichheit ist bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist, im Kreis Hersfeld-Rotenburg derzeit noch nicht gegeben. Allerdings deutet der Vergleich zwischen 2012 und 2018 auf eine positive Entwicklung hin. Die Lohnlücke hat in diesem Zeitraum um insgesamt 5,7 Prozentpunkte abgenommen. Dabei fällt der Rückgang zwischen 2012 und 2015 von 2,6 Prozentpunkten etwas niedriger aus als zwischen 2015 und 2018. Dort hat er 3,1 Prozentpunkte erreicht. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt zeigt sich eine dynamischere Entwicklung. Dort ist von 2012 bis 2018 ein Rückgang von insgesamt 4 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Tabelle 1.2

Veränderung der Lohnlücke der in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in ausgewählten Zeiträumen	Kreis Hersfeld-Rotenburg	Hessen
	%*	%*
2012-2015	- 2,6	- 1,8
2015-2018	- 3,1	- 2,2
2012-2018	- 5,7	- 4,0

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * positiver Wert = Lohnlücke wird größer; negativer Wert = Lohnlücke wird kleiner

Die Größen der Lohnlücken bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich im Kreis Hersfeld-Rotenburg deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 7,1 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 160 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 27,8 Prozent und sehr nah am Landesschnitt von 27,9 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 22,2 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 748 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 27 Prozent unter dem Landesschnitt von 33,1 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 29,1 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.585 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 30,9 Prozent und damit unter dem Landesschnitt von 35,3 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich im Kreis Hersfeld-Rotenburg auf allen drei Qualifikationsniveaus eine größere Lohnlücke. Die Durchschnittseinkommen der Frauen im Kreis Hersfeld-Rotenburg liegen zum Teil deutlich unter dem Landesschnitt.

Tabelle 1.3

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Qualifikationsniveaus, 31.12.2018	Kreis Hersfeld-Rotenburg						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	27,8	612	2.254	2.093	7,1	160	27,9	39.056	2.542	2.364	7,0	178
(anerkannter) Berufsabschluss	27,0	5.809	3.364	2.616	22,2	748	33,1	318.262	3.549	3.103	12,6	446
akademischer Abschluss	30,9	963	5.448	3.864	29,1	1.585	35,3	119.872	5.997	4.407	26,5	1.590

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei der Betrachtung verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen des Kreises in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, ergibt sich ebenfalls ein differenziertes Bild.

Die Lohnlücke bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt bei den Bewohner*innen des Kreises Hersfeld-Rotenburg 21,2 Prozent und ist damit mehr als doppelt so groß wie im hessischen Schnitt. Frauen in Vollzeit verdienen im Schnitt monatlich brutto 756 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor liegt mit 7,9 Prozent unter dem hessischen Schnitt.

Mit 14,5 Prozent ist die Lohnlücke bei den in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätigen Einwohner*innen des Kreises in den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** im Vergleich zu den Produktions- und MINT-Berufen deutlich niedriger. Allerdings liegt auch diese über dem hessischen Schnitt von 10,4 Prozent. Der Frauenanteil ist mit 61,7 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren. Der Frauenanteil bei den personenbezogenen Dienstleistungen im Kreis Hersfeld-Rotenburg deckt sich mit dem hessischen Schnitt. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen im Kreis Hersfeld-Rotenburg niedriger.

Mit 9,4 Prozent lässt sich bei den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** die im Vergleich der Berufssektoren geringste Lohnlücke im Kreis Hersfeld-Rotenburg feststellen. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 9,7 Prozent sehr nah am Kreis Hersfeld-Rotenburg. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt im Kreis Hersfeld-Rotenburg brutto 266 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Kreis Hersfeld-Rotenburg wohnen, wie auch im Landesschnitt mit 34,6 Prozent bzw. 38,7 Prozent relativ groß.

Tabelle 1.4

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Berufssektoren (KldB 2010), 31.12.2018	Kreis Hersfeld-Rotenburg						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Produktions- und MINT-Berufe	7,9	936	3.571	2.816	21,2	756	11,3	64.156	3.717	3.427	7,8	290
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	61,7	2.581	3.204	2.740	14,5	464	61,6	157.728	3.269	2.927	10,4	341
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	34,6	4.746	2.818	2.553	9,4	266	38,7	296.635	3.786	3.418	9,7	368

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei den **Produktions- und MINT-Berufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 22,6 Prozent. Diese liegt deutlich über der Lohnlücke im Landesschnitt von 12,1 Prozent. Frauen auf diesem Qualifikationsniveau, die im Kreis Hersfeld-Rotenburg leben, verdienen brutto 805 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 6,4 Prozent unter dem Landesschnitt.

Tabelle 1.5

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in Produktions- und MINT-Berufen (KldB 2010), 31.12.2018	Kreis Hersfeld-Rotenburg						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	18,1	126	2.711	X	X	X	15,5	7.919	2.780	2.589	6,9	191
(anerkannter) Berufsabschluss	6,4	618	3.566	2.762	22,6	805	8,7	32.045	3.626	3.187	12,1	439
akademischer Abschluss	14,1	148	5.454	X	X	X	18,8	19.215	5.821	4.508	22,6	1.313

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 13,2 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 8,3 Prozent. Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Hersfeld-Rotenburg verdienen auf diesem Qualifikationsniveau brutto 400 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 65,6 Prozent hoch und befindet sich etwas unter dem Landesschnitt.

Tabelle 1.6

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (KldB 2010), 31.12.2018	Kreis Hersfeld-Rotenburg						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	59,1	140	X	X	X	X	53,8	10.846	2.119	2.122	-0,1	-3
(anerkannter) Berufsabschluss	65,6	1.924	3.036	2.636	13,2	400	66,6	102.764	3.087	2.830	8,3	257
akademischer Abschluss	51,8	409	X	X	X	X	55,1	34.020	5.153	4.077	20,9	1.076

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über einen Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 13,5 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 8 Prozent. Frauen auf diesem Qualifikationsniveau, die im Kreis Hersfeld-Rotenburg wohnen, verdienen brutto 407 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 36,2 Prozent etwas unter dem Landesschnitt.

Tabelle 1.7

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen (KldB 2010), 31.12.2018	Kreis Hersfeld-Rotenburg						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	27,4	346	2.130	X	X	X	29,5	20.291	2.439	2.427	0,5	12
(anerkannter) Berufsabschluss	36,2	3.267	3.004	2.598	13,5	407	41,6	183.453	3.539	3.257	8,0	282
akademischer Abschluss	31,9	406	5.218	X	X	X	37,9	66.637	6.374	4.553	28,6	1.822

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

B. Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Kreis Hersfeld-Rotenburg

Die Daten in Teil A beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Kreis Hersfeld-Rotenburg leben. Dies entspricht 9.735 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus wird deutlich, dass mit 11.353 eine größere Anzahl an Frauen in einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung tätig ist. Zudem befinden sich noch weitere 3.545 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung und 194 der Arbeitslosen sind alleinerziehende Frauen. Die Auspendler*innenquoten sind bei Frauen eher niedrig. Dies zeigt, dass viele Einwohnerinnen des Kreises ihr Einkommen innerhalb des Landkreises erwirtschaften.

Tabelle 2

ausgewählte Merkmale Stand: 31.12.18 (oder anderes ausgewiesenes Datum), absolut	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Auszubildenden am Wohnort									
Gesamt	46.805	42.673	4.124	25.717	22.883	2.828	21.088	19.790	1.296
Vollzeit (VZ)	33.276	30.134	3.136	23.541	21.173	2.363	9.735	8.961	773
ohne Berufsabschluss	4.722	3.857	864	3.086	2.419	666	1.636	1.438	198
(anerkannter) Berufsabschluss	22.298	21.212	1.082	16.182	15.352	826	6.116	5.860	256
akademischer Abschluss	3.170	2.811	359	2.171	1.961	210	999	850	149
Teilzeit (TZ)	13.529	12.539	988	2.176	1.710	465	11.353	10.829	523
ohne Berufsabschluss	1.424	1.159	265	440	304	136	984	855	129
(anerkannter) Berufsabschluss	9.774	9.402	370	1.151	994	156	8.623	8.408	214
akademischer Abschluss	1.030	949	81	257	235	22	773	714	59
Geringfügig Beschäftigte am Wohnort									
Gesamt	8.466	7.785	671	2.946	2.666	279	5.520	5.119	392
ausschließlich geringfügig Beschäftigte (aGeB)	5.066	4.651	405	1.521	1.395	125	3.545	3.256	280
im Nebenjob	3.400	3.134	266	1.425	1.271	154	1.975	1.863	112
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Pendler*innen (30.06.2018)									
Einpendler*innen	15.178	13.538	1.637	10.051	8.630	1.419	5.127	4.908	218
Auspendler*innen	13.124	12.115	1.007	8.432	7.703	727	4.692	4.412	280
Einpendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	31,3%	30,8%	36,1%	36,9%	36,2%	41,8%	24,1%	24,4%	19,1%
Auspendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	28,3%	28,5%	25,9%	32,9%	33,6%	27,0%	22,6%	22,5%	23,3%
Arbeitslose Alleinerziehende** (Jahresdurchschnitt 2018)									
Gesamt	210	166	44	16	14	2	194	152	42
im Rechtskreis SGB III	24	19	6	2	2	0	22	17	5
im Rechtskreis SGB II	186	147	39	15	12	2	171	135	37

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

** Mögliche Abweichungen zwischen ausgewiesener Gesamtsumme und tatsächlicher Summe der Teilergebnisse aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen

Im Kreis Hersfeld-Rotenburg zeigt sich 2018 bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, mit 20,3 Prozent eine große Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Diese geht überwiegend darauf zurück, dass die weiblichen Einwohner im Kreis deutlich weniger als im hessischen Schnitt verdienen, was auf Männer nur im kleineren Maße zutrifft. Seit 2012 hat sich die Lohnlücke der Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung um 5,7 Prozentpunkte verringert. Damit stellt sich der Abbau der Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen im Kreis Hersfeld-Rotenburg dynamischer als im Landesschnitt dar.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, wird deutlich, dass die Einwohnerinnen des Kreises Hersfeld-Rotenburg in den Produktions- und MINT-Berufen etwas mehr verdienen können als in den kaufmännischen und wirtschaftlichen sowie personenbezogenen Dienstleistungsberufen.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass weniger als die Hälfte in Vollzeit erwerbstätig ist. Der hohe Anteil an Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt sind, zeigt, dass noch brachliegende Beschäftigungspotenziale bei den Einwohnerinnen des Kreises vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

C. Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Hersfeld-Rotenburg

Während in Teil A die Lohnlücken **aller** sozialversicherungspflichtigen vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Landkreises im Jahr 2018 betrachtet werden, gilt der Fokus im Folgenden der Lage der Entgeltgleichheit in den Betrieben, die im Kreis Hersfeld-Rotenburg ansässig sind. Es liegen hierfür nur Daten aus verschiedenen **Stichproben**²⁶ vor, die als **Trends** zu interpretieren sind. Basis der Berechnungen sind die Bruttotagesentgelte der in den Betrieben im Kreis Hersfeld-Rotenburg in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit Beschäftigten. Die neusten Daten liegen für das Jahr 2017 vor. Aufgrund der unterschiedlichen Datenquellen sowie der verschiedenen inhaltlichen Zuschnitte können die Daten aus diesem Teil C nicht mit den Daten aus Teil A direkt verglichen werden.

Tabelle 3.1

Betriebe nach Größe (2017)	Kreis Hersfeld-Rotenburg	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Kleinbetriebe	23,8*	19,3
Mittelgroße Betriebe	20,1	18,1
Großbetriebe	21,8	15,5

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant.
 Kleinbetriebe umfassen 10-49 Beschäftigte, mittelgroße Betriebe 50-249 Beschäftigte; Großbetriebe 250 Beschäftigte und mehr
 *= Grundlage der Berechnung beruht auf weniger als 1000 aber min. 500 Fällen bei Frauen und Männern

Die Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Hersfeld-Rotenburg variieren je nach Betriebsgröße. Am geringsten sind diese bei den mittelgroßen Betrieben und am größten erweisen sich diese bei den Kleinbetrieben. Allerdings liegen die Größen der Lücken zwischen den Betriebsgrößen nicht sehr weit auseinander. Interessant ist, dass die Lohnlücken in den einzelnen Betriebsgrößen im Kreis Hersfeld-Rotenburg von den Werten auf Landesebene abweichen. Während in Hessen sich das Muster zeigt, dass die Lohnlücken mit der ansteigenden Größe von Betrieben kleiner werden, zeigt sich dies im Kreis Hersfeld-Rotenburg nicht. Die größte Lohnlücke im Kreis Hersfeld-Rotenburg zeigt sich im Jahr 2017 bei den Kleinbetrieben mit 23,8 Prozent.

²⁶ Bei den Stichproben handelt es sich um das Betriebs-Historik-Panel (BHP) und die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2017.

Mit Blick auf verschiedene Branchen zeigen sich die kleinste Lohnlücke mit 16,2 Prozent bei den Betrieben, die sachbezogene Dienstleistungen erbringen. Im Vergleich mit Hessen fällt dagegen vor allem der sehr viel höhere Wert bei den Betrieben der personenbezogenen Dienstleistungsbranche im Kreis Hersfeld-Rotenburg auf. In Hessen ist mit 14,2 Prozent die Lohnlücke bei den Betrieben in der Branche personenbezogener Dienstleistungen deutlich kleiner als im Kreis Hersfeld-Rotenburg. Dort beträgt diese 30,5 Prozent.

Tabelle 3.2

Branchencluster (2017)	Kreis Hersfeld-Rotenburg	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Produzierende Branche	20,8*	17,8
Sachbezogene Dienstleistungsbranche	16,2	13,5
Personenbezogene Dienstleistungsbranche	30,5*	14,2

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant. Grundlage ist die Wirtschaftszweigklassifikation von 2008: Produzierender Betrieb umfasst die Wirtschaftszweige A-F, Sachbezogene Dienstleistungen G, H, U und J bis O; Personenbezogene Dienstleistungen I und P bis T
 *= Grundlage der Berechnung beruht auf weniger als 1000 aber min. 500 Fällen bei Frauen und Männern

D. Branchenorientierung von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern im Kreis Hersfeld-Rothenburg

Die Branchen, in welchen die meisten Männer oder die meisten Frauen im Kreis Hersfeld-Rothenburg sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigt sind, unterscheiden sich. Während sowohl viele Männer als auch Frauen im Einzelhandel arbeiten, gilt bei Männern vor allem die Bergbau- und Verkehrsbranche als attraktiv. Frauen arbeiten dagegen vermehrt in Krankenhäusern und der öffentlichen Verwaltung. Daran wird deutlich, dass sich Frauen und Männer auf z.T. unterschiedliche Branchen hin orientieren. Die verschiedenen Entgelt-niveaus der Branchen können eine Ursache für Entgeltlücken im Kreis Hersfeld-Rothenburg darstellen.

Tabelle 4

Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bei Männern und bei Frauen im Kreis Hersfeld-Rothenburg, 2017			
Top 3 - Branchen der Männer		Top 3 - Branchen der Frauen	
11,7%	Sonstiger Bergbau; Gewinnung von Steinen und Erden	13,7%	Einzelhandel, nicht in Verkaufsräumen, an Verkaufsständen oder auf Märkten
9,0%	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr	10,0%	Krankenhäuser
7,6%	Einzelhandel, nicht in Verkaufsräumen, an Verkaufsständen oder auf Märkten	5,0%	Öffentliche Verwaltung

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten zum Stichtag 30.06.2017, IWAK eigene Darstellung

Anmerkung: Dargestellt werden die Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bezogen auf alle Branchen im Landkreis, Branchen entsprechen der 3-Steller Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008

E. Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Kreis Hersfeld-Rotenburg

Für den Zeitraum zwischen 2017 und 2024 wird im Kreis Hersfeld-Rotenburg für verschiedene Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen Fachkräftemangel angenommen. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Der Fachkräftemangel ist auf den drei relevanten Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die größten Engpässe bestehen hinsichtlich von Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort alleine fehlen 4.790 Personen. Ebenfalls Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 470 Personen. In geringerer Höhe zeigen sich die Lücken auch bei den Personen ohne Berufsabschluss, die bis 2024 fehlen. Hier handelt es sich um 190 Personen.

Tabelle 5.1

	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Kreis Hersfeld-Rotenburg, Prognose nach Qualifikationsniveaus	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Qualifikation	ohne Berufsabschluss	-190
	mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-4.790
	mit akademischem Abschluss	-470

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Hinsichtlich der Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Mit jeweils 620 Arbeitskräften fehlen die meisten in der Berufsgruppe Unternehmensführung und -organisation (Führungskräfte) und in den medizinischen Gesundheitsberufen (Pflege). Ebenfalls große Engpässe zeigen sich in der Logistik und Erziehung.

Tabelle 5.2

Berufssektoren	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Kreis Hersfeld-Rotenburg, Prognose nach ausgewählten Berufsgruppen (KldB 2010)	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Produktions- und MINT-Berufe	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-310
	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-230
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-130
	Hoch- und Tiefbauberufe	-120
	Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und-verarbeitung	-100
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-90
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-90
	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	-50
	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	-50
	(Innen-)Ausbauberufe	-50
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-40
	Medizinische Gesundheitsberufe	-620
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-300
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-250
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-240
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-150
	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-620
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-320
	Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	-290
	Verkaufsberufe	-250
	Berufe in Recht und Verwaltung	-140
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe		-60

 Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Kreis Hersfeld-Rotenburg ansässig sind, im Jahr 2017 noch nicht erreicht. Die kleinsten Lücken werden bei den mittelgroßen Betrieben deutlich. Damit zeigt sich bei den Betrieben im Kreis Hersfeld-Rotenburg ein anderes Bild als im hessischen Schnitt. Dort nimmt die Entgeltlücke mit zunehmender Betriebsgröße ab. Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit weisen Betriebe in der personenbezogenen Dienstleistungsbranche die größten Lohnlücken auf. Demgegenüber stellen sich die Lohnlücken in der Branche sachbezogener Dienstleistungen am kleinsten dar.

Für den Kreis Hersfeld-Rotenburg werden bis 2024 deutliche Arbeits- und Fachkräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe im Kreis, die Fachkräfte mit Berufsabschluss oder Führungskräfte suchen sowie jene, die in der Pflege und Logistik tätig sind. Um die Arbeits- und Fachkräftesicherung zu gewährleisten, bedarf es gezielter Strategien von Betrieben, ihrer Vertretungen und des Kreises. Dabei sollten die Beschäftigungs- und Entwicklungspotenziale von Frauen Berücksichtigung finden und zu einer größeren Einbindung von Frauen als Fach- und Führungskräfte ins Erwerbsleben führen. Diese Entwicklung kann einen wichtigen Beitrag zur Verringerung der Lohnlücke bei den Betrieben im Kreis Hersfeld-Rotenburg darstellen.

F. Gesamtschau auf den Kreis Hersfeld-Rotenburg

Sowohl bei den Einwohner*innen des Kreises Hersfeld-Rotenburg, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die im Kreis ansässig sind, treten noch deutliche Lohnlücken auf.

Jedoch zeigt sich, dass sich die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises seit 2012 deutlich verringert haben und dass sich dieser Prozess dynamischer als im hessischen Schnitt darstellt.

Wesentliche Beiträge zur Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern lassen sich von der umfangreicheren Beschäftigung von Frauen erwarten. Es wird deutlich, dass bei den Einwohnerinnen des Kreises Hersfeld-Rotenburg noch brachliegende Beschäftigungspotenziale vorhanden sind. Diese zu erschließen, bedarf neben einer passfähigen Betreuungssituation, auch der notwendigen Berufsorientierung und der passenden Qualifikationen von Frauen. Zudem kann erwartet werden, dass durch die beträchtlichen Arbeits- und Fachkräfteengpässe bei den Betrieben im Kreis Frauen gute Zugänge zu diesen und zu Beschäftigung finden können. Denn Betriebe müssen sich immer stärker als attraktive Arbeitgeber bewähren, indem sie beispielsweise flexible Arbeitszeiten anbieten, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut ermöglichen und damit auch eine wichtige Rahmung bieten, damit sich immer mehr Frauen auch als Führungskräfte bewähren können. Allerdings bedürfen diese Veränderungen in den Betrieben auch einer Unterstützung durch Kammern und Branchenverbände, durch die Einrichtungen des Kreises und anderer Akteure. Wenn es gelingt, dass im Kreis Hersfeld-Rotenburg an der Schnittstelle von Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Frauen- und Bildungspolitik Kooperationen intensiviert werden oder gar neue entstehen, dann kann dies ein guter Weg sein, um noch besser die Arbeitsmarktintegration von Frauen zu unterstützen und damit eine wichtige Voraussetzung für ein weiteres Abschmelzen der Lohnlücke zu schaffen.

2.9 Hochtaunuskreis

Die Entgeltanalysen erfolgen unter zwei Fragestellungen:

1) Wie stellt sich die Lage zur Lohngleichheit bei den Einwohner*innen des Kreises dar, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind? In diesen Betrachtungen sind auch alle Einwohner*innen des Kreises eingeschlossen, die außerhalb des Kreises einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen. Entsprechend sind alle Personen, die zwar im Kreis beschäftigt sind, jedoch außerhalb wohnen, nicht berücksichtigt. Im Fokus steht ausschließlich die Lohngleichheit der Wohnbevölkerung im Kreis (Teil A). Ergänzt wird diese Analyse durch Daten zur Beschäftigungssituation der Einwohner*innen (Teil B). Daraus können Hinweise zur Einordnung der Entgeltdaten aus Teil A, sowie erste Handlungsansätze für die Förderung von Frauen, die im Kreis wohnen, exploriert werden.

2) Wie kann die Lage der Lohngleichheit in den Betrieben des Kreises eingeschätzt werden? Mit dem Fokus auf die Betriebe im Kreis wird erfasst, in welchem Maße Lohngleichheit bei den dort sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten erreicht wird. Diese Betrachtung schließt auch Beschäftigte ein, die nicht im Kreis wohnen, aber in dort ansässigen Betrieben beschäftigt sind (Teil C). Des Weiteren wird dargestellt, auf welche Branchen sich Frauen und Männer im Landkreis vorrangig hin orientieren. Dies ist wichtig, da die verschiedenen Entgeltstufen der Branchen eine wichtige Ursache für Entgeltlücken darstellen (Teil D). Da bekannt ist, dass sich gerade durch Fachkräfteengpässe für Frauen Chancen zum Aufstieg und umfangreicher Beschäftigung ergeben können, die sich in höheren Entgelten zeigen, werden ergänzende Daten in Teil E dargestellt. Es wird gezeigt, in welchen Berufen bis zum Jahr 2024 Engpässe im Kreis zu erwarten sind. Diese Daten können Hinweise geben, in welchen Bereichen Frauen gezielt rekrutiert und gefördert werden können, was zu einer Verringerung der Lohnlücke führen kann.

In einem abschließenden Teil F werden die Befunde in einer Gesamtschau dargestellt und weitere **Handlungsansätze für den Kreis** skizziert.

A. Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Hochtaunuskreises

Bei den Einwohner*innen des Kreises zeigt sich eine Lohnlücke von 19,7 Prozent zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung. Damit befindet sich der Kreis Hochtaunuskreis im Jahr 2018 deutlich über dem hessischen Schnitt von 11,9 Prozent. Er gehört damit zur Gruppe der hessischen Kommunen mit großen Lohnlücken bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist. Dies bedeutet, dass Frauen im Schnitt pro Monat 899 Euro brutto weniger als Männer verdienen.

Tabelle 1.1

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende insgesamt, 31.12.2018	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Hessen	32,6	518.519	3.699	3.259	11,9	441
Hochtaunuskreis	35,6	20.887	4.573	3.673	19,7	899

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten beträgt 35,6 Prozent und liegt damit leicht über dem hessischen Schnitt von 32,6 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen, die im Hochtaunuskreis leben, etwas über dem Landesschnitt liegen, während sich im Falle der Männer die Einkommen deutlich über dem Hessenschnitt befinden.

Entgeltgleichheit ist bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist, im Hochtaunuskreis derzeit noch nicht gegeben. Allerdings deutet der Vergleich zwischen 2012 und 2018 auf eine positive Entwicklung hin. Die Lohnlücke hat in diesem Zeitraum um insgesamt 3,5 Prozentpunkte abgenommen. Dabei fällt der Rückgang zwischen 2012 und 2015 von 1,8 Prozentpunkten ähnlich aus wie zwischen 2015 und 2018. Dort hat er 1,7 Prozentpunkte erreicht. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt zeigt sich eine langsamere Entwicklung. Dort ist von 2012 bis 2018 ein Rückgang von insgesamt 4 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Tabelle 1.2

Veränderung der Lohnlücke der in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in ausgewählten Zeiträumen	Hochtaunuskreis	Hessen
	%*	%*
2012-2015	- 1,8	- 1,8
2015-2018	- 1,7	- 2,2
2012-2018	-3,5	- 4,0

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * positiver Wert = Lohnlücke wird größer; negativer Wert = Lohnlücke wird kleiner

Die Größen der Lohnlücken bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich im Hochtaunuskreis deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 9,0 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 244 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 31,2 Prozent und damit über dem Landesschnitt von 27,9 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 11,5 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 444 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 38,4 Prozent über dem Landesschnitt von 33,1 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 24,1 Prozent. Frauen verdienen brutto im Schnitt 1.565 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 32,7 Prozent und damit unter dem Landesschnitt von 35,3 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich im Hochtaunuskreis nur bei den Einwohner*innen ohne Berufsabschluss eine größere Lohnlücke. Die Durchschnittseinkommen der Frauen im Hochtaunuskreis sind etwas höher als der Landesschnitt.

Tabelle 1.3

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Qualifikationsniveaus, 31.12.2018	Hochtaunuskreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	31,2	1.218	2.717	2.473	9,0	244	27,9	39.056	2.542	2.364	7,0	178
(anerkannter) Berufsabschluss	38,4	11.905	3.852	3.408	11,5	444	33,1	318.262	3.549	3.103	12,6	446
akademischer Abschluss	32,7	5.784	6.500	4.935	24,1	1.565	35,3	119.872	5.997	4.407	26,5	1.590

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

6.500 Für alle Beschäftigten, deren Bruttomonatsentgelte außerhalb der Betragsbemessungsgrenze für die Sozialversicherungspflicht liegen, werden keine Entgeltdaten zur Verfügung gestellt. Da diese Personen jedoch mindestens 6.500 Euro als Bruttomonatsentgelt verdienen, wird dieser Wert anstelle der fehlenden Daten in diesen Fällen eingesetzt. Damit sind die Entgelthöhen im Schnitt sicherlich unterschätzt. Durch die Substitution ist eine Annäherung an die tatsächliche Lage möglich. Bei einem Wegfall dieser Fälle wären die entstehenden Verzerrungen noch deutlich größer.

Bei der Betrachtung verschiedener Berufssectoren, in welchen die Einwohner*innen des Kreises in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, ergibt sich ebenfalls ein differenziertes Bild.

Die Lohnlücke bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt bei den Einwohner*innen des Hochtaunuskreises 6,6 Prozent und liegt damit unter dem hessischen Schnitt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 272 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor liegt mit 12,7 Prozent knapp über dem hessischen Schnitt.

Mit 6,9 Prozent lässt sich bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** im Hochtaunuskreis im Vergleich zum hessischen Schnitt ebenfalls eine kleinere Lohnlücke feststellen. Der Frauenanteil ist mit 61,8 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssectoren. Der Frauenanteil bei den personenbezogenen Dienstleistungen im Hochtaunuskreis befindet sich nah am hessischen Schnitt. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese innerhalb des Hochtaunuskreis deutlich niedriger liegt als bei den kaufmännisch und wirtschaftlichen oder den Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen aus diesem Sektor im Hochtaunuskreis größer.

Mit 27,2 Prozent ist die Lohnlücke bei den in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätigen Einwohner*innen des Kreises in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** deutlich höher als in den anderen Berufssectoren des Hochtaunuskreises. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 9,7 Prozent deutlich kleiner als im Hochtaunuskreis. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt im Hochtaunuskreis brutto 1.507 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Hochtaunuskreis wohnen, wie auch im Landesschnitt mit 39,3 Prozent bzw. 38,7 Prozent relativ groß. Interessant ist, dass im Hochtaunuskreis die Einkommen von Frauen in den kaufmännisch-wirtschaftlichen Berufen höher als jene in den Produktions- und MINT-Berufen sind.

Tabelle 1.4

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Berufssectoren (KlDb 2010), 31.12.2018	Hochtaunuskreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Produktions- und MINT-Berufe	12,7	2.070	4.102	3.831	6,6	272	11,3	64.156	3.717	3.427	7,8	290
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	61,8	5.906	3.291	3.066	6,9	226	61,6	157.728	3.269	2.927	10,4	341
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	39,3	12.911	5.538	4.031	27,2	1.507	38,7	296.635	3.786	3.418	9,7	368

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei den **Produktions- und MINT-Berufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 10,1 Prozent. Diese liegt unter der Lohnlücke im Landesschnitt von 12,1 Prozent. Frauen, die im Hochtaunuskreis leben, verdienen brutto 378 Euro weniger als Männer auf diesem Qualifikationsniveau. Ihr Anteil ist mit 9,6 Prozent etwas über dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine wesentlich größere Lohnlücke von 20,7 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls etwas unter dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.321 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 18,6 Prozent liegt über jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 1.5

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in Produktions- und MINT-Berufen (KlDB 2010), 31.12.2018	Hochtaunuskreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	16,3	194	2.885	X	X	X	15,5	7.919	2.780	2.589	6,9	191
(anerkannter) Berufsabschluss	9,6	885	3.735	3.357	10,1	378	8,7	32.045	3.626	3.187	12,1	439
akademischer Abschluss	18,6	793	6.368	5.047	20,7	1.321	18,8	19.215	5.821	4.508	22,6	1.313

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

X Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 4,4 Prozent. Diese liegt deutlich unter der Lohnlücke im Landesschnitt von 8,3 Prozent. Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Hochtaunuskreis verdienen brutto 134 Euro weniger als Männer auf diesem Qualifikationsniveau. Ihr Anteil ist mit 66,6 Prozent hoch und identisch mit dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 26,3 Prozent deutlich. Diese liegt über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen mit akademischen Abschluss, die im Kreis leben, um 1.550 Euro niedriger sind als die der männlichen Einwohner. Der Frauenanteil von 57,1 Prozent liegt etwas über dem Landesschnitt.

Tabelle 1.6

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (KIdB 2010), 31.12.2018	Hochtaunuskreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	53,0	409	X	X	X	X	53,8	10.846	2.119	2.122	- 0,1	- 3
(anerkannter) Berufsabschluss	66,6	3.650	3.091	2.956	4,4	134	66,6	102.764	3.087	2.830	8,3	257
akademischer Abschluss	57,1	1.378	5.886	4.336	26,3	1.550	55,1	34.020	5.153	4.077	20,9	1.076

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über keinen Berufsabschluss verfügen, eine negative Lohnlücke von 2,5 Prozent. Damit verdienen Frauen auf diesem Qualifikationsniveau brutto 69 Euro mehr als Männer. Anders stellt sich die Lage bei den qualifizierten Beschäftigten dar. Bei sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit einem anerkannten Berufsabschluss besteht eine Lohnlücke von 12,4 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 8 Prozent. Frauen, die im Hochtaunuskreis wohnen, verdienen brutto 527 Euro weniger als Männer auf diesem Qualifikationsniveau. Ihr Anteil ist mit 45,4 Prozent etwas über dem Landesschnitt und von beträchtlicher Größe. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 20,4 Prozent deutlich. Diese liegt unter dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass hier die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.325 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 32,7 Prozent liegt unter jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 1.7

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen (KldB 2010), 31.12.2018	Hochtaunuskreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €
ohne Berufsabschluss	31,6	615	2.791	2.860	-2,5	-69	29,5	20.291	2.439	2.427	0,5	12
(anerkannter) Berufsabschluss	45,4	7.370	4.262	3.734	12,4	527	41,6	183.453	3.539	3.257	8,0	282
akademischer Abschluss	32,7	3.613	6.500	5.175	20,4	1.325	37,9	66.637	6.374	4.553	28,6	1.822

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

** Ein positiver Wert bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Männern über jenen von Frauen liegen. Demgegenüber verweist ein negativer Wert darauf, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen höher als jene von Männern sind.

6.500: Für alle Beschäftigten, deren Bruttomonatsentgelte außerhalb der Betragsbemessungsgrenze für die Sozialversicherungspflicht liegen, werden keine Entgelt Daten zur Verfügung gestellt. Da diese Personen jedoch mindestens 6.500 Euro als Bruttomonatsentgelt verdienen, wird dieser Wert anstelle der fehlenden Daten in diesen Fällen eingesetzt. Damit sind die Entgelthöhen im Schnitt sicherlich unterschätzt.

B. Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Hochtaunuskreis

Die Daten in Teil A beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Hochtaunuskreis leben. Dies entspricht 22.759 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus wird deutlich, dass mit 19.394 Frauen etwas weniger in einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung tätig sind. Zudem befinden sich noch weitere 5.592 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung und 267 der Arbeitslosen sind alleinerziehende Frauen. Die Auspendler*innenquoten sind sowohl bei Frauen als auch bei Männern hoch. Dies zeigt, dass viele Einwohner*innen des Kreises ihr Einkommen außerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften.

Tabelle 2

ausgewählte Merkmale Stand: 31.12.18 (oder anderes ausgewiesenes Datum), absolut	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Auszubildenden am Wohnort									
Gesamt	87.555	73.120	14.359	45.402	37.232	8.127	42.153	35.888	6.232
Vollzeit (VZ)	63.256	53.155	10.055	40.497	33.787	6.680	22.759	19.368	3.375
ohne Berufsabschluss	6.646	4.732	1.907	4.333	2.976	1.351	2.313	1.756	556
(anerkannter) Berufsabschluss	31.810	28.478	3.314	19.556	17.383	2.163	12.254	11.095	1.151
akademischer Abschluss	17.955	15.523	2.423	12.010	10.590	1.413	5.945	4.933	1.010
Teilzeit (TZ)	24.299	19.965	4.304	4.905	3.445	1.447	19.394	16.520	2.857
ohne Berufsabschluss	2.785	1.832	949	1.067	659	404	1.718	1.173	545
(anerkannter) Berufsabschluss	12.697	11.399	1.289	1.786	1.458	326	10.911	9.941	963
akademischer Abschluss	5.276	4.690	582	934	842	92	4.342	3.848	490
Geringfügig Beschäftigte am Wohnort									
Gesamt	16.095	12.575	3.451	6.172	4.783	1.377	9.923	7.792	2.074
ausschließlich geringfügig Beschäftigte (aGeB)	8.540	6.615	1.856	2.948	2.339	597	5.592	4.276	1.259
im Nebenjob	7.555	5.960	1.595	3.224	2.444	780	4.331	3.516	815
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Pendler*innen (30.06.2018)									
Einpendler*innen	56.789	47.403	9.363	32.923	27.015	5.895	23.866	20.388	3.468
Auspendler*innen	48.668	41.543	7.085	28.113	23.674	4.411	20.555	17.869	2.674
Einpendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	59,4%	59,9%	57,3%	65,6%	66,3%	62,3%	52,6%	53,0%	50,3%
Auspendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	55,7%	56,7%	50,5%	62,0%	63,3%	55,5%	48,9%	49,8%	44,0%
Arbeitslose Alleinerziehende** (Jahresdurchschnitt 2018)									
Gesamt	289	163	124	23	15	8	267	148	116
im Rechtskreis SGB III	45	33	12	7	5	2	38	29	10
im Rechtskreis SGB II	244	130	112	16	11	5	228	119	106

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

** Mögliche Abweichungen zwischen ausgewiesener Gesamtsumme und tatsächlicher Summe der Teilergebnisse aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen

Im Hochtaunuskreis zeigt sich 2018 bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, mit 19,7 Prozent eine große Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Diese geht überwiegend darauf zurück, dass die männlichen Einwohner im Kreis deutlich mehr als im hessischen Schnitt verdienen, was auf Frauen nur bedingt zutrifft. Seit 2012 hat sich die Lohnlücke der Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung um 3,5 Prozentpunkte verringert. Damit stellt sich der Abbau der Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen im Hochtaunuskreis langsamer dar, als im Landesschnitt.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, wird deutlich, dass die Einwohnerinnen des Hochtaunuskreises in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen deutlich mehr verdienen können als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass nur etwas mehr als die Hälfte in Vollzeit erwerbstätig ist. Der hohe Anteil an Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt sind, zeigt, dass noch brachliegende Beschäftigungspotenziale bei den Einwohnerinnen des Kreises vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

C. Lohnlücken bei den Betrieben im Hochtaunuskreis

Während in Teil A die Lohnlücken **aller** sozialversicherungspflichtigen vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Landkreises im Jahr 2018 betrachtet werden, gilt der Fokus im Folgenden der Lage der Entgeltgleichheit in den Betrieben, die im Hochtaunuskreis ansässig sind. Es liegen hierfür nur Daten aus verschiedenen **Stichproben**²⁷ vor, die als **Trends** zu interpretieren sind. Basis der Berechnungen sind die Bruttotagesentgelte der in den Betrieben im Hochtaunuskreis in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit Beschäftigten. Die neusten Daten liegen für das Jahr 2017 vor. Aufgrund der unterschiedlichen Datenquellen sowie der verschiedenen inhaltlichen Zuschnitte können die Daten aus diesem Teil C nicht mit den Daten aus Teil A direkt verglichen werden.

Tabelle 3.1

Betriebe nach Größe (2017)	Hochtaunuskreis	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Kleinbetriebe	16,0	19,3
Mittelgroße Betriebe	20,7	18,1
Großbetriebe	16,1	15,5

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant.
 Kleinbetriebe umfassen 10-49 Beschäftigte, mittelgroße Betriebe 50-249 Beschäftigte; Großbetriebe 250 Beschäftigte und mehr

Die Lohnlücken bei den Betrieben im Hochtaunuskreis variieren je nach Betriebsgröße. Am geringsten sind diese bei den Kleinbetrieben und am größten erweisen sich diese bei den mittelgroßen Betrieben. Allerdings liegen die Größen der Lücken zwischen den Betriebsgrößen nicht weit auseinander.

Interessant ist, dass die Lohnlücken in den einzelnen Betriebsgrößen im Hochtaunuskreis von den Werten auf Landesebene abweichen. Während sich in Hessen das Muster zeigt, dass die Lohnlücken mit der ansteigenden Größe von Betrieben kleiner werden, findet sich dieses im Hochtaunuskreis nicht wieder. Die größte Lohnlücke im Hochtaunuskreis zeigt sich im Jahr 2017 bei den Betrieben mittlerer Größe mit 20,7 Prozent.

²⁷ Bei den Stichproben handelt es sich um das Betriebs-Historik-Panel (BHP) und die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2017.

Mit Blick auf verschiedene Branchen zeigt sich die kleinste Lohnlücke mit 13,6 Prozent bei den Betrieben, die sachbezogene Dienstleistungen erbringen. Hier findet sich eine Gemeinsamkeit zu den hessischen Vergleichswerten, bei denen mit 13,5 Prozent die Lohnlücke bei den Betrieben in der sachbezogenen Dienstleistungsbranche ebenfalls am kleinsten ist. Dagegen liegt die größte Lohnlücke mit 23,1 Prozent bei Betrieben vor, die der personenbezogenen Dienstleistungsbranche angehören. Im Vergleich zum Landesschnitt mit 14,2 Prozent fällt hier vor allem der sehr viel höhere Wert auf.

Tabelle 3.2

Branchencluster (2017)	Hochtaunuskreis	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Produzierende Branche	16,0	17,8
Sachbezogene Dienstleistungsbranche	13,6	13,5
Personenbezogene Dienstleistungsbranche	23,1	14,2

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant. Grundlage ist die Wirtschaftszweigklassifikation von 2008: Produzierender Betrieb umfasst die Wirtschaftszweige A-F, Sachbezogene Dienstleistungen G, H, U und J bis O; Personenbezogene Dienstleistungen I und P bis T

D. Branchenorientierung von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern im Hochtaunuskreis

Die Branchen, in welchen die meisten Männer oder die meisten Frauen im Hochtaunuskreis sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigt sind, unterscheiden sich. Während sowohl viele Männer als auch Frauen in der Öffentlichkeitsarbeit und Unternehmensberatung arbeiten, gilt bei Männern vor allem die IT-Branche und die öffentliche Verwaltung als besonders attraktiv. Frauen arbeiten dagegen vermehrt in den Krankenhäusern und in der Pharma-Branche. Daran wird deutlich, dass sich Frauen und Männer auf z.T. unterschiedliche Branchen hin orientieren. Die verschiedenen Entgelt-niveaus der Branchen können eine Ursache für Entgeltlücken im Hochtaunuskreis darstellen.

Tabelle 4

Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bei Männern und bei Frauen im Hochtaunuskreis, 2017			
Top 3 - Branchen der Männer		Top 3 - Branchen der Frauen	
10,8%	Public-Relations- und Unternehmensberatung	8,9%	Public-Relations- und Unternehmensberatung
8,6%	Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	5,1%	Krankenhäuser
3,1%	Öffentliche Verwaltung	4,3%	Herstellung von pharmazeutischen Spezialitäten und sonstigen pharmazeutischen Erzeugnissen

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten zum Stichtag 30.06.2017, IWAK eigene Darstellung

Anmerkung: Dargestellt werden die Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bezogen auf alle Branchen im Landkreis, Branchen entsprechen der 3-Steller Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008

E. Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Hochtaunuskreis

Für den Zeitraum zwischen 2017 und 2024 wird im Hochtaunuskreis für verschiedene Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen Fachkräftemangel angenommen. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Der Fachkräftemangel ist auf den drei relevanten Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die größten Engpässe bestehen hinsichtlich von Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen alleine 4.550 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 1.860 Personen.

Tabelle 5.1

	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Hochtaunuskreis, Prognose nach Qualifikationsniveaus	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Qualifikation	mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-4.550
	mit akademischem Abschluss	-1.860

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Hinsichtlich der Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Mit 1.330 Arbeitskräfte fehlen die meisten in der Berufsgruppe Unternehmensführung und -organisation (Führungskräfte). Ebenfalls große Engpässe zeigen sich in der Pflege und Erziehung.

Tabelle 5.2

Berufssektoren	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Hochtaunuskreis, Prognose nach ausgewählten Berufsgruppen (KldB 2010)	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Produktions- und MINT-Berufe	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-290
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-250
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-150
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-130
	Hoch- und Tiefbauberufe	-100
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-100
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-80
	(Innen-)Ausbauberufe	-50
	Gartenbauberufe und Floristik	-50
	Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	-40
	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	-40
	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	-40
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-30
Medizinische Gesundheitsberufe		-680
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie		-560
Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik		-190
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung		-170
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe		-170
Lehrende und ausbildende Berufe		-90
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-1.330
	Berufe in Recht und Verwaltung	-220
	Verkaufsberufe	-170
	Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	-140
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-140
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-120
	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	-110
Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe		-80

 Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Hochtaunuskreis ansässig sind, im Jahr 2017 noch nicht erreicht. Die größten Lücken werden bei Betrieben mittlerer Größe deutlich. Damit zeigt sich bei den Betrieben im Hochtaunuskreis ein anderes Bild als im hessischen Schnitt. Dort nimmt die Entgeltlücke mit zunehmender Betriebsgröße ab. Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit weisen Betriebe in der personenbezogenen Dienstleistungsbranche die größten Lohnlücken auf. Demgegenüber stellen sich die Lohnlücken in der Branche sachbezogener Dienstleistungen am kleinsten dar.

Für den Hochtaunuskreis werden bis 2024 deutliche Arbeits- und Fachkräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe im Kreis, die Fachkräfte mit Berufsabschluss oder Führungskräfte suchen sowie jene, die in der Pflege und Erziehung tätig sind. Um die Arbeits- und Fachkräftesicherung zu gewährleisten, bedarf es gezielter Strategien von Betrieben, ihrer Vertretungen und des Kreises. Dabei sollten die Beschäftigungs- und Entwicklungspotenziale von Frauen Berücksichtigung finden und zu einer größeren Einbindung von Frauen als Fach- und Führungskräfte ins Erwerbsleben führen. Diese Entwicklung kann einen wichtigen Beitrag zur Verringerung der Lohnlücke bei den Betrieben im Hochtaunuskreis darstellen.

F. Gesamtschau auf den Hochtaunuskreis

Sowohl bei den Einwohner*innen des Hochtaunuskreises, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die im Kreis ansässig sind, treten noch deutliche Lohnlücken auf.

Jedoch zeigt sich, dass sich die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises seit 2012 deutlich verringert haben obwohl sich dieser Prozess langsamer als im hessischen Schnitt darstellt.

Wesentliche Beiträge zur Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern lassen sich von der umfangreicheren Beschäftigung von Frauen erwarten. Es wird deutlich, dass bei den Einwohnerinnen des Hochtaunuskreises noch brachliegende Beschäftigungspotenziale vorhanden sind. Diese zu erschließen, bedarf neben einer passfähigen Betreuungssituation, auch der notwendigen Berufsorientierung und der passenden Qualifikationen von Frauen. Zudem kann erwartet werden, dass durch die beträchtlichen Arbeits- und Fachkräfteengpässe bei den Betrieben im Kreis Frauen gute Zugänge zu diesen und zu Beschäftigung finden können. Denn Betriebe müssen sich immer stärker als attraktive Arbeitgeber bewähren, indem sie beispielsweise flexible Arbeitszeiten anbieten, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut ermöglichen und damit auch eine wichtige Rahmung bieten, damit sich immer mehr Frauen auch als Führungskräfte bewähren können. Allerdings bedürfen diese Veränderungen in den Betrieben auch einer Unterstützung durch Kammern und Branchenverbände, durch die Einrichtungen des Kreises und anderer Akteure. Wenn es gelingt, dass im Hochtaunuskreis an der Schnittstelle von Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Frauen- und Bildungspolitik Kooperationen intensiviert werden oder gar neue entstehen, dann kann dies ein guter Weg sein, um noch besser die Arbeitsmarktintegration von Frauen zu unterstützen und damit eine wichtige Voraussetzung für ein weiteres Abschmelzen der Lohnlücke zu schaffen.

2.10 Kreis Kassel

Die Entgeltanalysen erfolgen unter zwei Fragestellungen:

1) Wie stellt sich die Lage zur Lohngleichheit bei den Einwohner*innen des Kreises Kassel dar, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind? In diesen Betrachtungen sind auch alle Einwohner*innen des Kreises Kassel eingeschlossen, die außerhalb des Kreises Kassel einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen. Entsprechend sind alle Personen, die zwar im Kreis Kassel beschäftigt sind, jedoch außerhalb wohnen, nicht berücksichtigt. Im Fokus steht ausschließlich die Lohngleichheit der Wohnbevölkerung im Kreis Kassel (Teil A). Ergänzt wird diese Analyse durch Daten zur Beschäftigungssituation der Einwohner*innen (Teil B). Daraus können Hinweise zur Einordnung der Entgeltdata aus Teil A, sowie erste Handlungsansätze für die Förderung von Frauen, die im Kreis Kassel wohnen, exploriert werden.

2) Wie kann die Lage der Lohngleichheit in den Betrieben des Kreises Kassel eingeschätzt werden? Mit dem Fokus auf die Betriebe im Kreis Kassel wird erfasst, in welchem Maße Lohngleichheit bei den dort sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten erreicht wird. Diese Betrachtung schließt auch Beschäftigte ein, die nicht im Kreis Kassel wohnen, aber in dort ansässigen Betrieben beschäftigt sind (Teil C). Des Weiteren wird dargestellt, auf welche Branchen sich Frauen und Männer im Landkreis Kassel vorrangig hin orientieren. Dies ist wichtig, da die verschiedenen Entgeltstufen der Branchen eine wichtige Ursache für Entgeltlücken darstellen (Teil D). Da bekannt ist, dass sich gerade durch Fachkräfteengpässe für Frauen Chancen zum Aufstieg und umfangreicher Beschäftigung ergeben können, die sich in höheren Entgelten zeigen, werden ergänzende Daten in Teil E dargestellt. Es wird gezeigt, in welchen Berufen bis zum Jahr 2024 Engpässe im Kreis Kassel zu erwarten sind. Diese Daten können Hinweise geben, in welchen Bereichen Frauen gezielt rekrutiert und gefördert werden können, was zu einer Verringerung der Lohnlücke führen kann.

In einem abschließenden Teil F werden die Befunde in einer Gesamtschau dargestellt und weitere **Handlungsansätze für den Kreis Kassel** skizziert.

A. Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Kreises Kassel

Bei den Einwohner*innen des Kreises Kassel zeigt sich eine Lohnlücke von 19,4 Prozent zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung. Damit befindet sich der Kreis Kassel im Jahr 2018 über dem hessischen Schnitt von 11,9 Prozent. Er gehört damit zur Gruppe der hessischen Kommunen mit großen Lohnlücken bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist. Dies bedeutet, dass Frauen im Schnitt pro Monat 718 Euro brutto weniger als Männer verdienen.

Tabelle 1.1

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende insgesamt, 31.12.2018	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Hessen	32,6	518.519	3.699	3.259	11,9	441
Kreis Kassel	28,1	15.636	3.707	2.989	19,4	718

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten beträgt 28,1 Prozent und liegt damit unter dem hessischen Schnitt von 32,6 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen, die im Kreis Kassel leben, unter dem Landesschnitt liegen, während sich im Falle der Männer die Einkommen knapp über dem Hessenschnitt befinden.

Entgeltgleichheit ist bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist, im Kreis Kassel derzeit noch nicht gegeben. Allerdings deutet der Vergleich zwischen 2012 und 2018 auf eine positive Entwicklung hin. Die Lohnlücke hat in diesem Zeitraum um insgesamt 3 Prozentpunkte abgenommen. Dabei fällt der Rückgang zwischen 2015 und 2018 von 2,9 Prozentpunkten deutlich größer aus als zwischen 2012 und 2015. Dort hat er nur 0,1 Prozentpunkte erreicht. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt zeigt sich eine langsamere Entwicklung. Dort ist von 2012 bis 2018 ein Rückgang von insgesamt 4 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Tabelle 1.2

Veränderung der Lohnlücke der in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in ausgewählten Zeiträumen	Kreis Kassel	Hessen
	%*	%*
2012-2015	- 0,1	- 1,8
2015-2018	- 2,9	- 2,2
2012-2018	- 3,0	- 4,0

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * positiver Wert = Lohnlücke wird größer; negativer Wert = Lohnlücke wird kleiner

Die Größen der Lohnlücken bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich im Kreis Kassel deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 11,7 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 285 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 26,9 Prozent und damit leicht unter dem Landesschnitt von 27,9 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 19,6 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 721 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 28,6 Prozent unter dem Landesschnitt von 33,1 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 28,3 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.634 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 28,8 Prozent und damit deutlich unter dem Landesschnitt von 35,3 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich im Kreis Kassel auf allen drei Qualifikationsniveaus eine größere Lohnlücke. Die Durchschnittseinkommen der Frauen im Kreis Kassel sind unter dem Landesschnitt.

Tabelle 1.3

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Qualifikationsniveaus, 31.12.2018	Kreis Kassel						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	26,9	799	2.434	2.149	11,7	285	27,9	39.056	2.542	2.364	7,0	178
(anerkannter) Berufsabschluss	28,6	12.157	3.671	2.950	19,6	721	33,1	318.262	3.549	3.103	12,6	446
akademischer Abschluss	28,8	1.896	5.766	4.132	28,3	1.634	35,3	119.872	5.997	4.407	26,5	1.590

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei der Betrachtung verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen des Kreises Kassel in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, ergibt sich ebenfalls ein differenziertes Bild.

Die Lohnlücke bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt bei den Bewohner*innen des Kreises Kassel 12,9 Prozent und ist damit größer als im hessischen Schnitt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 497 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor ist mit 8,0 Prozent etwas geringer als im hessischen Schnitt.

Mit 18,6 Prozent lässt sich bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** die im Vergleich der Berufssektoren größte Lohnlücke im Kreis Kassel feststellen. Diese liegt über dem hessischen Schnitt von 10,4 Prozent. Der Frauenanteil ist mit 63,1 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren. Der Frauenanteil bei den personenbezogenen Dienstleistungen im Kreis Kassel befindet sich über dem hessischen Schnitt. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese erkennbar kleiner ist als bei den kaufmännisch und wirtschaftlichen oder den Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen im Kreis Kassel niedriger.

Mit 13,1 Prozent ist die Lohnlücke bei den in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätigen Einwohner*innen des Kreises Kassel in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich zu den Produktions- und MINT-Berufen etwas höher. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 9,7 Prozent etwas kleiner als im Kreis Kassel. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt im Kreis Kassel brutto 465 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Kreis Kassel wohnen, wie auch im Landesschnitt mit 36,7 Prozent bzw. 38,7 Prozent relativ groß.

Tabelle 1.4

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Berufssektoren (KldB 2010), 31.12.2018	Kreis Kassel						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Produktions- und MINT-Berufe	8,0	1.902	3.853	3.356	12,9	497	11,3	64.156	3.717	3.427	7,8	290
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	63,1	4.938	3.328	2.710	18,6	617	61,6	157.728	3.269	2.927	10,4	341
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	36,7	8.796	3.556	3.091	13,1	465	38,7	296.635	3.786	3.418	9,7	368

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei den **Produktions- und MINT-Berufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 12,2 Prozent. Diese liegt nur knapp über der Lohnlücke im Landesschnitt von 12,1 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss, die im Kreis Kassel leben, verdienen brutto 466 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 7,1 Prozent sehr gering und liegt sogar noch unter dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen liegt der Frauenanteil bei 12,6 Prozent und fällt damit geringer aus als im hessischen Schnitt mit 18,8 Prozent.

Tabelle 1.5

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in Produktions- und MINT-Berufen (KldB 2010), 31.12.2018	Kreis Kassel						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	11,6	146	2.636	X	X	X	15,5	7.919	2.780	2.589	6,9	191
(anerkannter) Berufsabschluss	7,1	1.316	3.833	3.367	12,2	466	8,7	32.045	3.626	3.187	12,1	439
akademischer Abschluss	12,6	322	5.771	X	X	X	18,8	19.215	5.821	4.508	22,6	1.313

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises Kassel, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 15,4 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 8,3 Prozent. Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Kreis Kassel verdienen brutto 485 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 65,9 Prozent hoch und befindet sich nur knapp unter dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 22,4 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen, die im Kreis leben, um 1.172 Euro niedriger sind als die der männlichen Einwohner des Kreises Kassel. Der Frauenanteil von 52,3 Prozent liegt etwas unter dem Landesschnitt.

Tabelle 1.6

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (KIdB 2010), 31.12.2018	Kreis Kassel						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	67,0	256	X	X	X	X	53,8	10.846	2.119	2.122	- 0,1	- 3
(anerkannter) Berufsabschluss	65,9	3.828	3.139	2.655	15,4	485	66,6	102.764	3.087	2.830	8,3	257
akademischer Abschluss	52,3	659	5.226	4.054	22,4	1.172	55,1	34.020	5.153	4.077	20,9	1.076

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises Kassel, die über einen Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 12,8 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 8 Prozent. Frauen, die im Kreis Kassel wohnen und einen anerkannten Berufsabschluss haben, verdienen brutto 452 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 38,8 Prozent relativ hoch aber kleiner als im Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 30,5 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls etwas über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.824 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 33 Prozent liegt unter jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 1.7

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen (KldB 2010), 31.12.2018	Kreis Kassel						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	29,8	397	2.285	X	X	X	29,5	20.291	2.439	2.427	0,5	12
(anerkannter) Berufsabschluss	38,8	7.013	3.528	3.076	12,8	452	41,6	183.453	3.539	3.257	8,0	282
akademischer Abschluss	33,0	915	5.972	4.149	30,5	1.824	37,9	66.637	6.374	4.553	28,6	1.822

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

B. Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Kreis Kassel

Die Daten in Teil A beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Kreis Kassel leben. Dies entspricht 18.304 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus wird deutlich, dass mit 24.148 eine deutlich größere Zahl an Frauen in einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung tätig ist. Zudem befinden sich noch weitere 6.764 Frauen, die im Kreis Kassel ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung und 359 der Arbeitslosen sind alleinerziehende Frauen. Die Auspendler*innenquoten sind sowohl bei Frauen als auch bei Männern hoch. Dies zeigt, dass viele Einwohner*innen des Kreises Kassel ihr Einkommen außerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften.

Tabelle 2

ausgewählte Merkmale Stand: 31.12.18 (oder anderes ausgewiesenes Datum), absolut	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Auszubildenden am Wohnort									
Gesamt	91.397	86.045	5.335	48.945	45.359	3.574	42.452	40.686	1.761
Vollzeit (VZ)	62.757	59.076	3.669	44.453	41.512	2.931	18.304	17.564	738
ohne Berufsabschluss	7.095	6.333	760	4.562	3.965	595	2.533	2.368	165
(anerkannter) Berufsabschluss	44.404	42.886	1.511	31.672	30.458	1.208	12.732	12.428	303
akademischer Abschluss	6.722	6.393	328	4.764	4.560	204	1.958	1.833	124
Teilzeit (TZ)	28.640	26.969	1.666	4.492	3.847	643	24.148	23.122	1.023
ohne Berufsabschluss	2.730	2.312	417	817	616	201	1.913	1.696	216
(anerkannter) Berufsabschluss	20.736	20.175	561	2.378	2.241	137	18.358	17.934	424
akademischer Abschluss	2.733	2.584	149	598	583	15	2.135	2.001	134
Geringfügig Beschäftigte am Wohnort									
Gesamt	16.895	15.616	1.245	5.963	5.456	494	10.932	10.160	751
ausschließlich geringfügig Beschäftigte (aGeB)	9.842	8.946	862	3.078	2.753	312	6.764	6.193	550
im Nebenjob	7.053	6.670	383	2.885	2.703	182	4.168	3.967	201
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Pendler*innen (30.06.2018)									
Einpendler*innen	34.860	30.740	4.114	24.722	21.322	3.395	10.138	9.418	719
Auspendler*innen	51.490	48.723	2.750	27.655	25.820	1.825	23.835	22.903	925
Einpendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	46,7%	45,0%	64,0%	53,5%	51,7%	68,4%	35,6%	34,9%	49,0%
Auspendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	56,4%	56,5%	54,4%	56,3%	56,5%	54,0%	56,5%	56,6%	55,3%
Arbeitslose Alleinerziehende** (Jahresdurchschnitt 2018)									
Gesamt	388	330	58	30	26	3	359	304	55
im Rechtskreis SGB III	69	65	4	8	7	1	62	58	4
im Rechtskreis SGB II	319	265	54	22	19	3	297	246	51

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

** Mögliche Abweichungen zwischen ausgewiesener Gesamtsumme und tatsächlicher Summe der Teilergebnisse aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen

Im Kreis Kassel zeigt sich 2018 bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, mit 19,4 Prozent eine große Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Diese geht überwiegend darauf zurück, dass die weiblichen Einwohner im Kreis Kassel weniger als im hessischen Schnitt verdienen, was auf Männer nicht zutrifft. Seit 2012 hat sich die Lohnlücke der Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung um 3 Prozentpunkte verringert. Damit stellt sich der Abbau der Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen im Kreis Kassel langsamer als im Landesschnitt dar.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, wird deutlich, dass die Einwohnerinnen des Kreises Kassel in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen mehr verdienen können als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen. Dieser Trend wird verstärkt, indem ein Großteil der Einwohner*innen außerhalb des Landkreises Kassel erwerbstätig ist.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass weniger als die Hälfte in Vollzeit erwerbstätig ist. Der hohe Anteil an Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt sind, zeigt, dass noch brachliegende Beschäftigungspotenziale bei den Einwohnerinnen des Kreises Kassel vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises Kassel zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

C. Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Kassel

Während in Teil A die Lohnlücken **aller** sozialversicherungspflichtigen vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Landkreises Kassel im Jahr 2018 betrachtet werden, gilt der Fokus im Folgenden der Lage der Entgeltgleichheit in den Betrieben, die im Kreis Kassel ansässig sind. Es liegen hierfür nur Daten aus verschiedenen **Stichproben**²⁸ vor, die als **Trends** zu interpretieren sind. Basis der Berechnungen sind die Bruttotagesentgelte der in den Betrieben im Kreis Kassel in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit Beschäftigten. Die neusten Daten liegen für das Jahr 2017 vor. Aufgrund der unterschiedlichen Datenquellen sowie der verschiedenen inhaltlichen Zuschnitte können die Daten aus diesem Teil C nicht mit den Daten aus Teil A direkt verglichen werden.

Tabelle 3.1

Betriebe nach Größe (2017)	Kreis Kassel	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Kleinbetriebe	25,9	19,3
Mittelgroße Betriebe	26,5	18,1
Großbetriebe	11,3	15,5

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant.
 Kleinbetriebe umfassen 10-49 Beschäftigte, mittelgroße Betriebe 50-249 Beschäftigte; Großbetriebe 250 Beschäftigte und mehr

Die Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Kassel variieren je nach Betriebsgröße. Am geringsten sind diese bei den Großbetrieben und am größten erweisen sich diese bei den mittelgroßen Betrieben. Dieser Unterschied ist mit mehr als 15 Prozent sehr groß.

Interessant ist, dass die Lohnlücken in den einzelnen Betriebsgrößen im Kreis Kassel von den Werten auf Landesebene zum Teil deutlich abweichen. Während sich in Hessen das Muster zeigt, dass die Lohnlücken mit der ansteigenden Größe von Betrieben kleiner werden, findet sich dieses im Kreis Kassel nicht wieder. Die größte Lohnlücke im Kreis Kassel zeigt sich im Jahr 2017 bei den Betrieben mittlerer Größe mit 26,5 Prozent.

²⁸ Bei den Stichproben handelt es sich um das Betriebs-Historik-Panel (BHP) und die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2017.

Mit Blick auf verschiedene Branchen zeigen sich die größten Lohnlücken mit 16,1 Prozent bei den Betrieben, die sachbezogene Dienstleistungen erbringen. Dagegen liegt die kleinste Lohnlücke mit 14,8 Prozent bei Betrieben vor, die der produzierenden Branche angehören. Hier findet sich ein Unterschied zu den hessischen Vergleichswerten. Hier ist die Lohnlücke bei den Betrieben in der Branche sachbezogener Dienstleistungen mit 13,5 Prozent kleiner als bei den Betrieben der produzierenden Branche. Dort ist die Lohnlücke 17,8 Prozent groß.

Tabelle 3.2

Branchencluster (2017)	Kreis Kassel	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Produzierende Branche	14,8	17,8
Sachbezogene Dienstleistungsbranche	16,1	13,5
Personenbezogene Dienstleistungsbranche	X	14,2

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant. Grundlage ist die Wirtschaftszweigklassifikation von 2008: Produzierender Betrieb umfasst die Wirtschaftszweige A-F, Sachbezogene Dienstleistungen G, H, U und J bis O; Personenbezogene Dienstleistungen I und P bis T
 "X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Da in diesem Fall die berechnete Lohnlücke auf weniger als 500 Beschäftigte beruht, wurde der entsprechende Wert hier durch ein „X“ ersetzt

D. Branchenorientierung von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern im Kreis Kassel

Die Branchen, in welchen die meisten Männer oder die meisten Frauen im Kreis Kassel sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigt sind, unterscheiden sich. Während sowohl sehr viele Männer als auch Frauen in der Autobranche arbeiten, gilt bei Männern vor allem die Verkehrs- und Elektro-Branche als attraktiv. Frauen arbeiten dagegen vermehrt in der Pflege. Daran wird deutlich, dass sich Frauen und Männer auf zum Teil unterschiedliche Branchen hin orientieren. Die verschiedenen Entgelt-niveaus der Branchen können eine Ursache für Entgeltlücken im Kreis Kassel darstellen.

Tabelle 4

Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bei Männern und bei Frauen im Kreis Kassel, 2017			
Top 3 - Branchen der Männer		Top 3 - Branchen der Frauen	
35,1%	Herstellung von Teilen und Zubehör für Kraftwagen	13,9%	Herstellung von Teilen und Zubehör für Kraftwagen
4,5%	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr	6,2%	Pflegeheime
2,6%	Herstellung von Elektromotoren, Generatoren, Transformatoren, Elektrizitätsverteilungs- und -schalteinrichtungen	5,7%	Soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten zum Stichtag 30.06.2017, IWAK eigene Darstellung

Anmerkung: Dargestellt werden die Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bezogen auf alle Branchen im Landkreis, Branchen entsprechen der 3-Steller Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008

E. Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Kreis Kassel

Für den Zeitraum zwischen 2017 und 2024 wird im Kreis Kassel für verschiedene Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen Fachkräftemangel angenommen. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Der Fachkräftemangel ist auf den drei relevanten Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die größten Engpässe bestehen hinsichtlich von Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen alleine 5.480. Ebenfalls große Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 440 Personen. In ähnlicher Höhe zeigen sich die Lücken auch bei den Personen ohne Berufsabschluss, die bis 2024 fehlen. Hier handelt es sich um 460 Personen.

Tabelle 5.1

	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Kreis Kassel, Prognose nach Qualifikationsniveaus	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Qualifikation	ohne Berufsabschluss	-460
	mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-5.480
	mit akademischem Abschluss	-440

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Hinsichtlich der Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Mit 830 Arbeitskräfte fehlen die meisten in der Berufsgruppe Unternehmensführung und -organisation (Führungskräfte). Ebenfalls große Engpässe zeigen sich in den gewerblichen Berufen sowie in der Pflege und der Erziehung.

Tabelle 5.2

Berufssektoren	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Kreis Kassel, Prognose nach ausgewählten Berufsgruppen (KldB 2010)	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Produktions- und MINT-Berufe	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-350
	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-320
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-150
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-140
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-130
	Hoch- und Tiefbauberufe	-120
	Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	-60
	Gartenbauberufe und Floristik	-60
	(Innen-)Ausbauberufe	-60
	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-60
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-30
	Medizinische Gesundheitsberufe	-710
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-370
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-340
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-240
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-180
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Lehrende und ausbildende Berufe	-50
	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-830
	Verkaufsberufe	-770
	Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	-380
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-230
	Berufe in Recht und Verwaltung	-170
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-70
	Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	-30

 Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Kreis Kassel ansässig sind, im Jahr 2017 noch nicht erreicht. Die größten Lücken werden bei Betrieben mittlerer Größe deutlich. Damit zeigt sich bei den Betrieben im Kreis Kassel ein anderes Bild als im hessischen Schnitt. Dort nimmt die Entgeltlücke mit zunehmender Betriebsgröße ab. Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit weisen Betriebe in der Branche sachbezogener Dienstleistungen die größten Lohnlücken auf. Demgegenüber stellen sich die Lohnlücken in der produzierenden Branche am kleinsten dar.

Für den Kreis Kassel werden bis 2024 deutliche Arbeits- und Fachkräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe im Kreis Kassel, die Fachkräfte mit Berufsabschluss oder Führungskräfte suchen sowie jene, die im gewerblichen Bereich, in der Pflege oder Erziehung tätig sind. Um die Arbeits- und Fachkräftesicherung zu gewährleisten, bedarf es gezielter Strategien von Betrieben, ihrer Vertretungen und des Kreises Kassel. Dabei sollten die Beschäftigungs- und Entwicklungspotenziale von Frauen Berücksichtigung finden und zu einer größeren Einbindung von Frauen als Fach- und Führungskräfte ins Erwerbsleben führen. Diese Entwicklung kann einen wichtigen Beitrag zur Verringerung der Lohnlücke bei den Betrieben im Kreis Kassel darstellen.

F. Gesamtschau auf den Kreis Kassel

Sowohl bei den Einwohner*innen des Kreises Kassel, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die im Kreis Kassel ansässig sind, treten noch deutliche Lohnlücken auf.

Jedoch zeigt sich, dass sich die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises Kassel seit 2012 verringert haben, auch wenn sich dieser Prozess langsamer als im hessischen Schnitt darstellt.

Wesentliche Beiträge zur Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern lassen sich von der umfangreicheren Beschäftigung von Frauen erwarten. Es wird deutlich, dass bei den Einwohnerinnen des Kreises Kassel noch brachliegende Beschäftigungspotenziale vorhanden sind. Diese zu erschließen, bedarf neben einer passfähigen Betreuungssituation, auch der notwendigen Berufsorientierung und der passenden Qualifikationen von Frauen. Zudem kann erwartet werden, dass durch die beträchtlichen Arbeits- und Fachkräfteengpässe bei den Betrieben im Kreis Kassel Frauen gute Zugänge zu diesen und zu Beschäftigung finden können. Denn Betriebe müssen sich immer stärker als attraktive Arbeitgeber bewähren, indem sie beispielsweise flexible Arbeitszeiten anbieten, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut ermöglichen und damit auch eine wichtige Rahmung bieten, damit sich immer mehr Frauen auch als Führungskräfte bewähren können. Allerdings bedürfen diese Veränderungen in den Betrieben auch einer Unterstützung durch Kammern und Branchenverbände, durch die Einrichtungen des Kreises Kassel und anderer Akteure. Wenn es gelingt, dass im Kreis Kassel an der Schnittstelle von Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Frauen- und Bildungspolitik Kooperationen intensiviert werden oder gar neue entstehen, dann kann dies ein guter Weg sein, um noch besser die Arbeitsmarktintegration von Frauen zu unterstützen und damit eine wichtige Voraussetzung für ein weiteres Abschmelzen der Lohnlücke zu schaffen.

2.11 Stadt Kassel

Die Entgeltanalysen erfolgen unter zwei Fragestellungen:

1) Wie stellt sich die Lage zur Lohngleichheit bei den Einwohner*innen der Stadt Kassel dar, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind? In diesen Betrachtungen sind auch alle Einwohner*innen der Stadt Kassel eingeschlossen, die außerhalb der Stadt Kassel einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen. Entsprechend sind alle Personen, die zwar in der Stadt Kassel beschäftigt sind, jedoch außerhalb wohnen, nicht berücksichtigt. Im Fokus steht ausschließlich die Lohngleichheit der Wohnbevölkerung in der Stadt Kassel (Teil A). Ergänzt wird diese Analyse durch Daten zur Beschäftigungssituation der Einwohner*innen (Teil B). Daraus können Hinweise zur Einordnung der Entgeltdaten aus Teil A, sowie erste Handlungsansätze für die Förderung von Frauen, die in der Stadt Kassel wohnen, exploriert werden.

2) Wie kann die Lage der Lohngleichheit in den Betrieben der Stadt Kassel eingeschätzt werden? Mit dem Fokus auf die Betriebe in der Stadt Kassel wird erfasst, in welchem Maße Lohngleichheit bei den dort sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten erreicht wird. Diese Betrachtung schließt auch Beschäftigte ein, die nicht in der Stadt wohnen, aber in dort ansässigen Betrieben beschäftigt sind (Teil C). Des Weiteren wird dargestellt, auf welche Branchen sich Frauen und Männer in der Stadt Kassel vorrangig hin orientieren. Dies ist wichtig, da die verschiedenen Entgeltlevels der Branchen eine wichtige Ursache für Entgeltlücken darstellen (Teil D). Da bekannt ist, dass sich gerade durch Fachkräfteengpässe für Frauen Chancen zum Aufstieg und umfangreicher Beschäftigung ergeben können, die sich in höheren Entgelten zeigen, werden ergänzende Daten in Teil E dargestellt. Es wird gezeigt, in welchen Berufen bis zum Jahr 2024 Engpässe in der Stadt Kassel zu erwarten sind. Diese Daten können Hinweise geben, in welchen Bereichen Frauen gezielt rekrutiert und gefördert werden können, was zu einer Verringerung der Lohnlücke führen kann.

In einem abschließenden Teil F werden die Befunde in einer Gesamtschau dargestellt und weitere **Handlungsansätze für die Stadt Kassel** skizziert.

A. Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen der Stadt Kassel

Bei den Einwohner*innen der Stadt Kassel zeigt sich eine Lohnlücke von 9,8 Prozent zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung. Damit befindet sich die Stadt Kassel im Jahr 2018 etwas unter dem hessischen Schnitt von 11,9 Prozent. Sie gehört damit zur Gruppe der hessischen Kommunen mit durchschnittlich großen Lohnlücken bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist. Dies bedeutet, dass die Einwohnerinnen der Stadt Kassel im Schnitt pro Monat 342 Euro brutto weniger als Männer verdienen.

Tabelle 1.1

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende insgesamt, 31.12.2018	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Hessen	32,6	518.519	3.699	3.259	11,9	441
Kassel	31,8	13.464	3.473	3.131	9,8	342

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten beträgt 31,8 Prozent und liegt damit knapp unter dem hessischen Schnitt von 32,6 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen und Männer, die in der Stadt Kassel leben, etwas unter dem Landesschnitt liegen. Dieser Unterschied ist jedoch bei den Männern etwas größer als bei den Frauen.

Entgeltgleichheit ist bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist, in der Stadt Kassel derzeit noch nicht gegeben. Allerdings deutet der Vergleich zwischen 2012 und 2018 auf eine positive Entwicklung hin. Die Lohnlücke hat in diesem Zeitraum um insgesamt 3,3 Prozentpunkte abgenommen. Dabei fällt der Rückgang zwischen 2012 und 2015 von 0,8 Prozentpunkten geringer aus als zwischen 2015 und 2018. Dort hat er 2,5 Prozentpunkte erreicht. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt zeigt sich eine ähnliche Entwicklung. Dort ist von 2012 bis 2018 ein Rückgang von insgesamt 4 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Tabelle 1.2

Veränderung der Lohnlücke der in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in ausgewählten Zeiträumen	Stadt Kassel	Hessen
	%*	%*
2012-2015	- 0,8	- 1,8
2015-2018	- 2,5	- 2,2
2012-2018	- 3,3	- 4,0

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * positiver Wert = Lohnlücke wird größer; negativer Wert = Lohnlücke wird kleiner

Die Größen der Lohnlücken bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich in der Stadt Kassel deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 5,6 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen demnach brutto im Schnitt 121 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 25,2 Prozent und damit leicht unter dem Landesschnitt von 27,9 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 11,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 383 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 32,6 Prozent knapp unter dem Landesschnitt von 33,1 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke sogar bei 22,3 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.192 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 35,7 Prozent und damit knapp über dem Landesschnitt von 35,3 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich in der Stadt Kassel auf allen drei Qualifikationsniveaus eine kleinere Lohnlücke. Die Durchschnittseinkommen der Frauen in der Stadt Kassel liegen unter dem Landesschnitt.

Tabelle 1.3

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Qualifikationsniveaus, 31.12.2018	Stadt Kassel						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	25,2	915	2.170	2.049	5,6	121	27,9	39.056	2.542	2.364	7,0	178
(anerkannter) Berufsabschluss	32,6	8.149	3.344	2.962	11,4	383	33,1	318.262	3.549	3.103	12,6	446
akademischer Abschluss	35,7	3.672	5.340	4.148	22,3	1.192	35,3	119.872	5.997	4.407	26,5	1.590

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei der Betrachtung verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen der Stadt in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, ergibt sich ebenfalls ein differenziertes Bild.

Die Lohnlücke bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt bei den Bewohner*innen der Stadt Kassel 8 Prozent. Damit verdienen Männer in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 292 Euro mehr als Frauen. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor liegt mit 10,5 Prozent knapp unter dem hessischen Schnitt.

Mit 18,7 Prozent fällt die Lohnlücke für Bewohner*innen der Stadt Kassel in den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** sehr groß aus. Der Frauenanteil ist mit 58,2 Prozent erkennbar größer als in den anderen Berufssektoren. Der Frauenanteil bei den personenbezogenen Dienstleistungsberufen in der Stadt Kassel befindet sich unter dem hessischen Schnitt. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese etwas niedriger liegt als bei den kaufmännisch und wirtschaftlichen oder den Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen in der Stadt Kassel in diesem Berufssektor auf dem gleichen Niveau.

Mit 1,2 Prozent ist die Lohnlücke zugunsten von Frauen bei den in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätigen Einwohner*innen der Stadt Kassel in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich der Berufssektoren am kleinsten. Damit ist Entgeltgleichheit erreicht. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 9,7 Prozent zuungunsten von Frauen und deutlich größer als in der Stadt Kassel. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt in der Stadt Kassel brutto 39 Euro mehr als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die in der Stadt Kassel wohnen, wie auch im Landesschnitt mit 37,4 Prozent bzw. 38,7 Prozent relativ groß. Interessant ist, dass in der Stadt Kassel die Einkommen von Frauen in den kaufmännisch-wirtschaftlichen Berufen schon nah am Niveau der Produktions- und MINT-Berufe sind.

Tabelle 1.4

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Berufssektoren (KIdB 2010), 31.12.2018	Stadt Kassel						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €
Produktions- und MINT-Berufe	10,5	1.619	3.668	3.377	8,0	292	11,3	64.156	3.717	3.427	7,8	290
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	58,2	4.998	3.612	2.937	18,7	675	61,6	157.728	3.269	2.927	10,4	341
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	37,4	6.847	3.167	3.206	-1,2	-39	38,7	296.635	3.786	3.418	9,7	368

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

** Ein positiver Wert bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Männern über jenen von Frauen liegen. Demgegenüber verweist ein negativer Wert darauf, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen höher als jene von Männern sind.

Bei den Produktions- und MINT-Berufen zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen, die über einen Berufsabschluss verfügen, mit 14,1 Prozent eine große Lohnlücke. Frauen verdienen brutto 505 Euro weniger im Monat als Männer auf diesem Qualifikationsniveau. Ihr Anteil ist mit 7,7 Prozent gering und liegt etwas unter dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird noch eine deutlich größere Lohnlücke von 22,1 Prozent deutlich. Diese liegt knapp unter dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.178 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil liegt mit 19,6 Prozent deutlich über jenen bei den beruflich Qualifizierten. Interessant ist im Berufsfeld Produktions- und MINT-Berufe, dass die Durchschnittseinkommen von Frauen unter dem hessischen Durchschnitt liegen.

Tabelle 1.5

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in Produktions- und MINT-Berufen (KlDB 2010), 31.12.2018	Stadt Kassel						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	11,3	144	2.380	X	X	X	15,5	7.919	2.780	2.589	6,9	191
(anerkannter) Berufsabschluss	7,7	734	3.574	3.069	14,1	505	8,7	32.045	3.626	3.187	12,1	439
akademischer Abschluss	19,6	651	5.339	4.161	22,1	1.178	18,8	19.215	5.821	4.508	22,6	1.313

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen, die über einen Berufsabschluss verfügen, mit 4,7 Prozent eine kleine Lohnlücke. Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Stadt Kassel verdienen brutto 133 Euro weniger als Männer auf diesem Qualifikationsniveau. Ihr Anteil ist mit 66,1 Prozent hoch, befindet sich aber knapp unter dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 15,7 Prozent deutlich. Diese liegt jedoch ebenfalls unter dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen, die in der Stadt Kassel leben, um 795 Euro niedriger sind als die der männlichen Einwohner der Stadt Kassel mit akademischen Abschluss. Der Frauenanteil von 48,2 Prozent liegt unter dem Landesschnitt. Interessant ist im Berufsfeld der Personenbezogenen Dienstleistungsberufe, dass Frauen mit Berufsabschluss der Stadt Kassel weniger als im Landesschnitt verdienen. Frauen mit akademischen Abschlüssen verdienen jedoch mehr als im Landesschnitt.

Tabelle 1.6

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (KldB 2010), 31.12.2018	Stadt Kassel						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €
ohne Berufsabschluss	54,8	297	X	X	X	X	53,8	10.846	2.119	2.122	- 0,1	- 3
(anerkannter) Berufsabschluss	66,1	2.994	2.855	2.722	4,7	133	66,6	102.764	3.087	2.830	8,3	257
akademischer Abschluss	48,2	1.451	5.051	4.256	15,7	795	55,1	34.020	5.153	4.077	20,9	1.076

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

** Ein positiver Wert bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Männern über jenen von Frauen liegen. Demgegenüber verweist ein negativer Wert darauf, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen höher als jene von Männern sind.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen der Stadt Kassel, die über einen Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 0,8 Prozent zugunsten der Frauen. Frauen verdienen im Schnitt in Vollzeit 23 Euro brutto mehr als Männer. Dies bedeutet, dass nahezu Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern auf diesem Qualifikationsniveau erreicht ist. Der Frauenanteil liegt mit 40,5 Prozent knapp unter dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine deutlich größere Lohnlücke von 26,7 Prozent zuungunsten von Frauen deutlich. Diese liegt etwas unter dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.487 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 39,7 Prozent ist ähnlich hoch wie bei den beruflich Qualifizierten. Im Bereich der kaufmännischen und der wirtschaftlichen Dienstleistungsberufe ist auf dem mittleren Qualifikationsniveau in der Stadt Kassel Entgeltgleichheit nahezu erreicht. Frauen verdienen sogar etwas mehr als Männer. Die Umkehrung davon zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen. Hier wird eine sehr große Lücke zuungunsten von Frauen deutlich.

Tabelle 1.7

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen (KldB 2010), 31.12.2018	Stadt Kassel						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €
ohne Berufsabschluss	26,1	474	2.101	X	X	X	29,5	20.291	2.439	2.427	0,5	12
(anerkannter) Berufsabschluss	40,5	4.421	3.092	3.116	-0,8	-23	41,6	183.453	3.539	3.257	8,0	282
akademischer Abschluss	39,7	1.570	5.567	4.079	26,7	1.487	37,9	66.637	6.374	4.553	28,6	1.822

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

** Ein positiver Wert bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Männern über jenen von Frauen liegen. Demgegenüber verweist ein negativer Wert darauf, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen höher als jene von Männern sind.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt

B. Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern in der Stadt Kassel

Die Daten in Teil A beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die in der Stadt Kassel leben. Dies entspricht 15.792 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus wird deutlich, dass mit 17.776 mehr als die Hälfte aller Frauen in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Teilzeit tätig sind. Zudem befinden sich noch weitere 6.522 Frauen, die in der Stadt Kassel ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung und 592 der Arbeitslosen sind alleinerziehende Frauen. Die Auspendler*innenquoten sind sowohl bei Frauen als auch bei Männern relativ niedrig. Dies zeigt, dass viele Einwohner*innen der Stadt Kassel ihr Einkommen innerhalb derer Grenzen erwirtschaften.

Tabelle 2

ausgewählte Merkmale Stand: 31.12.18 (oder anderes ausgewiesenes Datum), absolut	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Auszubildenden am Wohnort									
Gesamt	73.464	61.831	11.586	39.896	32.281	7.581	33.568	29.550	4.005
Vollzeit (VZ)	47.647	40.582	7.041	31.855	26.436	5.400	15.792	14.146	1.641
ohne Berufsabschluss	6.726	5.063	1.652	4.403	3.116	1.278	2.323	1.947	374
(anerkannter) Berufsabschluss	26.036	23.467	2.562	17.467	15.424	2.037	8.569	8.043	525
akademischer Abschluss	10.532	9.261	1.268	6.718	5.920	796	3.814	3.341	472
Teilzeit (TZ)	25.817	21.249	4.545	8.041	5.845	2.181	17.776	15.404	2.364
ohne Berufsabschluss	4.335	3.004	1.325	1.994	1.252	737	2.341	1.752	588
(anerkannter) Berufsabschluss	12.081	11.001	1.073	2.690	2.325	363	9.391	8.676	710
akademischer Abschluss	5.900	5.225	675	1.820	1.548	272	4.080	3.677	403
Geringfügig Beschäftigte am Wohnort									
Gesamt	17.242	13.679	3.498	7.288	5.562	1.690	9.954	8.117	1.808
ausschließlich geringfügig Beschäftigte (aGeB)	10.926	8.428	2.433	4.404	3.263	1.105	6.522	5.165	1.328
im Nebenjob	6.316	5.251	1.065	2.884	2.299	585	3.432	2.952	480
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Pendler*innen (30.06.2018)									
Einpendler*innen	64.266	60.147	4.104	34.722	31.938	2.776	29.544	28.209	1.328
Auspendler*innen	26.001	21.573	4.415	16.814	13.594	3.209	9.187	7.979	1.206
Einpendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	57,8%	59,9%	38,0%	60,0%	62,7%	40,4%	55,3%	57,0%	33,8%
Auspendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	35,6%	34,9%	39,9%	42,2%	41,7%	44,1%	27,8%	27,3%	31,7%
Arbeitslose Alleinerziehende** (Jahresdurchschnitt 2018)									
Gesamt	641	448	193	49	32	17	592	416	176
im Rechtskreis SGB III	75	61	15	7	5	2	68	55	13
im Rechtskreis SGB II	566	387	179	42	27	15	524	360	163

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

** Mögliche Abweichungen zwischen ausgewiesener Gesamtsumme und tatsächlicher Summe der Teilergebnisse aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen

In der Stadt Kassel zeigt sich 2018 bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, mit 9,8 Prozent eine durchschnittlich große Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Seit 2012 hat sich die Lohnlücke der Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung um 3,3 Prozentpunkte verringert. Damit stellt sich die Dynamik beim Abbau der Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen in der Stadt Kassel ähnlich wie im Landesschnitt dar.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, wird deutlich, dass die Einwohnerinnen der Stadt Kassel in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen mehr verdienen können als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen. Es zeigt sich zudem, dass in kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen Frauen auf dem mittleren Qualifikationsniveau etwas mehr als Männer verdienen. Einzig bei den Einwohner*innen, die über einen akademischen Abschluss in diesem Berufssektor verfügen, wird deutlich, dass die Bruttoentgelte von Männern deutlich über jenen von Frauen liegen. Ein Großteil der Einwohner*innen ist innerhalb der Stadt Kassel erwerbstätig.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass weniger als die Hälfte in Vollzeit erwerbstätig sind. Der hohe Anteil an Frauen, die einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt sind, zeigt, dass noch brachliegende Beschäftigungspotenziale bei den Einwohnerinnen der Stadt Kassel vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken bei den Einwohner*innen der Stadt Kassel zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

C. Lohnlücken bei den Betrieben in der Stadt Kassel

Während in Teil A die Lohnlücken **aller** sozialversicherungspflichtigen vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen der Stadt Kassel im Jahr 2018 betrachtet werden, gilt der Fokus im Folgenden der Lage der Entgeltgleichheit in den Betrieben, die in der Stadt Kassel ansässig sind. Es liegen hierfür nur Daten aus verschiedenen **Stichproben**²⁹ vor, die als **Trends** zu interpretieren sind. Basis der Berechnungen sind die Bruttotagesentgelte der in den Betrieben in der Stadt Kassel in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit Beschäftigten. Die neusten Daten liegen für das Jahr 2017 vor. Aufgrund der unterschiedlichen Datenquellen sowie der verschiedenen inhaltlichen Zuschnitte können die Daten aus diesem Teil C nicht mit den Daten aus Teil A direkt verglichen werden.

Tabelle 3.1

Betriebe nach Größe (2017)	Stadt Kassel	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Kleinbetriebe	23,0	19,3
Mittelgroße Betriebe	12,9	18,1
Großbetriebe	15,6	15,5

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant.
 Kleinbetriebe umfassen 10-49 Beschäftigte, mittelgroße Betriebe 50-249 Beschäftigte; Großbetriebe 250 Beschäftigte und mehr

Die Lohnlücken bei den Betrieben in der Stadt Kassel variieren je nach Betriebsgröße. Am geringsten sind diese bei den mittelgroßen Betrieben und am größten erweisen sich diese bei den Kleinbetrieben. Allerdings liegen die Größen der Lücken zwischen den mittelgroßen und Großbetrieben nicht weit auseinander. Interessant ist, dass die Lohnlücken in den einzelnen Betriebsgrößen in der Stadt Kassel von den Werten auf Landesebene abweichen. Während sich in Hessen das Muster zeigt, dass die Lohnlücken mit der ansteigenden Größe von Betrieben kleiner werden, zeigt sich dies in der Stadt Kassel nicht. Die kleinste Lohnlücke in der Stadt Kassel zeigt sich im Jahr 2017 bei den mittelgroßen Betrieben mit 12,9 Prozent.

²⁹ Bei den Stichproben handelt es sich um das Betriebs-Historik-Panel (BHP) und die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2017.

Mit Blick auf verschiedene Branchen zeigen sich die größten Lohnlücken mit 13,7 Prozent bei den Betrieben der personenbezogenen Dienstleistungsbranche. Dagegen liegt die kleinste Lohnlücke mit 10,1 Prozent bei Betrieben vor, die der sachbezogenen Dienstleistungsbranche angehören. Hier findet sich eine Gemeinsamkeit mit den hessischen Vergleichswerten, bei denen mit 13,5 Prozent ebenfalls die Lohnlücke bei den Betrieben in der Branche sachbezogener Dienstleistungen am kleinsten ist. Im Vergleich zu Hessen fallen vor allem die kleineren Lohnlücken in allen Branchen in der Stadt Kassel auf.

Tabelle 3.2

Branchencluster (2017)	Stadt Kassel	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Produzierende Branche	13,5*	17,8
Sachbezogene Dienstleistungsbranche	10,1	13,5
Personenbezogene Dienstleistungsbranche	13,7	14,2

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant. Grundlage ist die Wirtschaftszweigklassifikation von 2008: Produzierender Betrieb umfasst die Wirtschaftszweige A-F, Sachbezogene Dienstleistungen G, H, U und J bis O; Personenbezogene Dienstleistungen I und P bis T
 *= Grundlage der Berechnung beruht auf weniger als 1000 aber min. 500 Fällen bei Frauen und Männern

D. Branchenorientierung von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern in der Stadt Kassel

Die Branchen, in welchen die meisten Männer oder die meisten Frauen in der Stadt Kassel sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigt sind, unterscheiden sich sehr. Bei Männern gelten vor allem die Auto- und Leiharbeit - Branche als besonders attraktiv. Die Frauen arbeiten neben den Gesundheitseinrichtungen in der öffentlichen Verwaltung der Stadt Kassel. Daran wird deutlich, dass sich Frauen und Männer auf unterschiedliche Branchen hin orientieren. Die verschiedenen Entgelt-niveaus der Branchen stellen eine Ursache für Entgeltlücken in der Stadt Kassel dar.

Tabelle 4

Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bei Männern und bei Frauen in der Stadt Kassel, 2017			
Top 3 - Branchen der Männer		Top 3 - Branchen der Frauen	
6,9%	Herstellung von Teilen und Zubehör für Kraftwagen	10,8%	Krankenhäuser
4,5%	Befristete Überlassung von Arbeitskräften	6,1%	Öffentliche Verwaltung
4,1%	Herstellung von militärischen Kampffahrzeugen	5,0%	Arzt- und Zahnarztpraxen

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten zum Stichtag 30.06.2017, IWAK eigene Darstellung

Anmerkung: Dargestellt werden die Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bezogen auf alle Branchen in der Stadt, Branchen entsprechen der 3-Steller Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008

E. Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts in der Stadt Kassel

Für den Zeitraum zwischen 2017 und 2024 wird in der Stadt Kassel für verschiedene Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen Fachkräftemangel angenommen. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Der Fachkräftemangel ist auf den relevanten Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die größten Engpässe bestehen hinsichtlich von Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen alleine 2.460 Personen. Ebenfalls große Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 1.380 Personen.

Tabelle 5.1

	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 in der Stadt Kassel, Prognose nach Qualifikationsniveaus	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
	mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-2.460
	mit akademischem Abschluss	-1.380

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Hinsichtlich der Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Mit 760 Arbeitskräfte fehlen die meisten in der Berufsgruppe Medizinische Gesundheitsberufe (Pflege). Ebenfalls große Engpässe zeigen sich in der Erziehung, sowie bei der Unternehmensführung und -organisation (Führungskräfte) und den Ausbildern.

Tabelle 5.2

Berufssektoren	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 in der Stadt Kassel, Prognose nach ausgewählten Berufsgruppen (KldB 2010)	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Produktions- und MINT-Berufe	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-100
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-80
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-50
	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	-40
	Hoch- und Tiefbauberufe	-30
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-30
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-30
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	-10
	Medizinische Gesundheitsberufe	-760
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-360
	Lehrende und ausbildende Berufe	-340
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-100
	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-340
	Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	-300
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-260
	Berufe in Recht und Verwaltung	-180
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-60
	Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	-20
Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	-10	

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die in der Stadt Kassel ansässig sind, im Jahr 2017 noch nicht erreicht. Die kleinsten Lücken werden bei mittelgroßen Betrieben deutlich. Damit zeigt sich bei den Betrieben in der Stadt Kassel ein anderes Bild als im hessischen Schnitt. Dort nimmt die Entgeltlücke mit zunehmender Betriebsgröße ab. Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit weisen Betriebe in der Branche sachbezogener Dienstleistungen die kleinsten Lohnlücken auf. Demgegenüber stellen sich die Lohnlücken in der Branche personenbezogener Dienstleistungen am größten dar.

Für die Stadt Kassel werden bis 2024 deutliche Arbeits- und Fachkräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe in der Stadt Kassel, die Fachkräfte mit Berufsabschluss oder Pflegepersonal suchen sowie jene, die in der Erziehung, in der Unternehmensführung und als Ausbilder tätig sind. Um die Arbeits- und Fachkräftesicherung zu gewährleisten, bedarf es gezielter Strategien von Betrieben, ihrer Vertretungen und der Stadt Kassel. Dabei sollten insbesondere die Beschäftigungs- und Entwicklungspotenziale von Frauen Berücksichtigung finden und zu einer größeren Einbindung von Frauen als Fach- und Führungskräfte ins Erwerbsleben führen. Diese Entwicklung kann einen wichtigen Beitrag zur Verringerung der Lohnlücke bei den Betrieben in der Stadt Kassel darstellen.

F. Gesamtschau auf die Stadt Kassel

Sowohl bei den Einwohner*innen der Stadt Kassel, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die in der Stadt Kassel ansässig sind, treten noch relativ große Lohnlücken auf.

Jedoch zeigt sich, dass sich die Lohnlücken bei den Einwohner*innen der Stadt Kassel seit 2012 erkennbar verringert haben und dass sich dieser Prozess ähnlich wie im hessischen Schnitt darstellt.

Wesentliche Beiträge zur Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern lassen sich von der umfangreicheren Beschäftigung von Frauen erwarten. Es wird deutlich, dass bei den Einwohnerinnen der Stadt Kassel noch große brachliegende Beschäftigungspotenziale vorhanden sind. Diese zu erschließen, bedarf neben einer passfähigen Betreuungssituation, auch der notwendigen Berufsorientierung und der passenden Qualifikationen von Frauen. Zudem kann erwartet werden, dass durch die beträchtlichen Arbeits- und Fachkräfteengpässe bei den Betrieben in der Stadt Kassel Frauen gute Zugänge zu diesen und Beschäftigung finden können. Denn Betriebe müssen sich immer stärker als attraktive Arbeitgeber bewähren, indem sie beispielsweise flexible Arbeitszeiten anbieten, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut ermöglichen und damit auch eine wichtige Rahmung bieten, damit sich immer mehr Frauen auch als Führungskräfte bewähren können. Allerdings bedürfen diese Veränderungen in den Betrieben auch einer Unterstützung durch Kammern und Branchenverbände, durch die Einrichtungen der Stadt Kassel und anderer Akteure. Wenn es gelingt, dass in der Stadt Kassel an der Schnittstelle von Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Frauen- und Bildungspolitik Kooperationen intensiviert werden oder gar neue entstehen, dann kann dies ein guter Weg sein, um noch besser die Arbeitsmarktintegration von Frauen zu unterstützen und damit eine wichtige Voraussetzung für ein weiteres Abschmelzen der Lohnlücke zu schaffen.

2.12 Lahn-Dill-Kreis

Die Entgeltanalysen erfolgen unter zwei Fragestellungen:

1) Wie stellt sich die Lage zur Lohngleichheit bei den Einwohner*innen des Kreises dar, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind? In diesen Betrachtungen sind auch alle Einwohner*innen des Kreises eingeschlossen, die außerhalb des Kreises einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen. Entsprechend sind alle Personen, die zwar im Kreis beschäftigt sind, jedoch außerhalb wohnen, nicht berücksichtigt. Im Fokus steht ausschließlich die Lohngleichheit der Wohnbevölkerung im Kreis (Teil A). Ergänzt wird diese Analyse durch Daten zur Beschäftigungssituation der Einwohner*innen (Teil B). Daraus können Hinweise zur Einordnung der Entgeltdaten aus Teil A, sowie erste Handlungsansätze für die Förderung von Frauen, die im Kreis wohnen, exploriert werden.

2) Wie kann die Lage der Lohngleichheit in den Betrieben des Kreises eingeschätzt werden? Mit dem Fokus auf die Betriebe im Kreis wird erfasst, in welchem Maße Lohngleichheit bei den dort sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten erreicht wird. Diese Betrachtung schließt auch Beschäftigte ein, die nicht im Kreis wohnen, aber in dort ansässigen Betrieben beschäftigt sind (Teil C). Des Weiteren wird dargestellt, auf welche Branchen sich Frauen und Männer im Landkreis vorrangig hin orientieren. Dies ist wichtig, da die verschiedenen Entgeltstufen der Branchen eine wichtige Ursache für Entgeltlücken darstellen (Teil D). Da bekannt ist, dass sich gerade durch Fachkräfteengpässe für Frauen Chancen zum Aufstieg und umfangreicher Beschäftigung ergeben können, die sich in höheren Entgelten zeigen, werden ergänzende Daten in Teil E dargestellt. Es wird gezeigt, in welchen Berufen bis zum Jahr 2024 Engpässe im Kreis zu erwarten sind. Diese Daten können Hinweise geben, in welchen Bereichen Frauen gezielt rekrutiert und gefördert werden können, was zu einer Verringerung der Lohnlücke führen kann.

In einem abschließenden Teil F werden die Befunde in einer Gesamtschau dargestellt und weitere **Handlungsansätze für den Kreis** skizziert.

A. Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Lahn-Dill-Kreises

Bei den Einwohner*innen des Kreises zeigt sich eine Lohnlücke von 18 Prozent zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung. Damit befindet sich der Lahn-Dill-Kreis im Jahr 2018 über dem hessischen Schnitt von 11,9 Prozent. Er gehört damit zur Gruppe der hessischen Kommunen mit großen Lohnlücken bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist. Dies bedeutet, dass Frauen im Schnitt pro Monat 648 Euro brutto weniger als Männer verdienen.

Tabelle 1.1

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende insgesamt, 31.12.2018	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Hessen	32,6	518.519	3.699	3.259	11,9	441
Lahn-Dill-Kreis	29,0	18.669	3.597	2.948	18,0	648

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten beträgt 29 Prozent und liegt damit leicht unter dem hessischen Schnitt von 32,6 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen, die im Lahn-Dill-Kreis leben, deutlich geringer als im Landesschnitt sind. Bei Männern ist dieser Unterschied nicht so groß ausgeprägt.

Entgeltgleichheit ist bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist, im Lahn-Dill-Kreis derzeit noch nicht gegeben. Allerdings deutet der Vergleich zwischen 2012 und 2018 auf eine positive Entwicklung hin. Die Lohnlücke hat in diesem Zeitraum um insgesamt 2,4 Prozentpunkte abgenommen. Dabei fällt der Rückgang zwischen 2012 und 2015 von 1,6 Prozentpunkten noch etwas größer aus als zwischen 2015 und 2018. Dort hat er 0,8 Prozentpunkte erreicht. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt zeigt sich eine langsamere Entwicklung. Dort ist von 2012 bis 2018 ein Rückgang von insgesamt 4 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Tabelle 1.2

Veränderung der Lohnlücke der in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in ausgewählten Zeiträumen	Lahn-Dill-Kreis	Hessen
	%*	%*
2012-2015	- 1,6	- 1,8
2015-2018	- 0,8	- 2,2
2012-2018	- 2,4	- 4,0

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * positiver Wert = Lohnlücke wird größer; negativer Wert = Lohnlücke wird kleiner

Die Größen der Lohnlücken bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich im Lahn-Dill-Kreis deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 13,1 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 357 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 28,1 Prozent und damit knapp über dem Landesschnitt von 27,9 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 17,7 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 634 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 29,4 Prozent unter dem Landesschnitt von 33,1 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 30,8 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.769 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 28 Prozent und damit deutlich unter dem Landesschnitt von 35,3 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich im Lahn-Dill-Kreis auf allen drei Qualifikationsniveaus eine größere Lohnlücke. Die Durchschnittseinkommen der Frauen im Lahn-Dill-Kreis sind zum größten Teil unter dem Landesschnitt.

Tabelle 1.3

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Qualifikationsniveaus, 31.12.2018	Lahn-Dill-Kreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	28,1	1.693	2.728	2.370	13,1	357	27,9	39.056	2.542	2.364	7,0	178
(anerkannter) Berufsabschluss	29,4	13.733	3.574	2.940	17,7	634	33,1	318.262	3.549	3.103	12,6	446
akademischer Abschluss	28,0	2.247	5.742	3.973	30,8	1.769	35,3	119.872	5.997	4.407	26,5	1.590

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei der Betrachtung verschiedener Berufssectoren, in welchen die Einwohner*innen des Kreises in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, ergibt sich ebenfalls ein differenziertes Bild.

Die Lohnlücke bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt bei den Bewohner*innen des Lahn-Dill-Kreis 23,6 Prozent und ist damit mehr als dreimal so groß wie im hessischen Schnitt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 859 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssector weicht mit 12,3 Prozent kaum vom hessischen Schnitt ab.

Mit 15,2 Prozent liegt die Lohnlücke bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** im Lahn-Dill-Kreis ebenfalls über dem hessischen Schnitt, die 10,4 Prozent beträgt. Der Frauenanteil ist mit 65,1 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssectoren. Der Frauenanteil bei den personenbezogenen Dienstleistungen im Lahn-Dill-Kreis befindet sich über dem hessischen Schnitt. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese sogar etwas größer ist als bei den Produktions- und MINT-Berufen.

Mit 13,1 Prozent ist die Lohnlücke bei den in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätigen Einwohner*innen des Kreises in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich zu den Produktions- und MINT-Berufen deutlich niedriger. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 9,7 Prozent kleiner als im Lahn-Dill-Kreis. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt im Lahn-Dill-Kreis brutto 464 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Lahn-Dill-Kreis wohnen, wie auch im Landesschnitt mit 36,6 Prozent bzw. 38,7 Prozent relativ groß. Interessant ist, dass im Lahn-Dill-Kreis die Einkommen von Frauen in den kaufmännisch-wirtschaftlichen Berufen höher als jene in den Produktions- und MINT-Berufen sind. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen im Lahn-Dill-Kreis in allen drei Berufssectoren niedriger.

Tabelle 1.4

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Berufssectoren (KlD 2010), 31.12.2018	Lahn-Dill-Kreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Produktions- und MINT-Berufe	12,3	3.761	3.633	2.774	23,6	859	11,3	64.156	3.717	3.427	7,8	290
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	65,1	5.703	3.393	2.876	15,2	475	61,6	157.728	3.269	2.927	10,4	341
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	36,6	9.205	3.543	3.079	13,1	464	38,7	296.635	3.786	3.418	9,7	368

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei den **Produktions- und MINT-Berufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über keinen Berufsabschluss verfügen, eine große Lohnlücke von 18,1 Prozent. Frauen verdienen hier 550 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, zeigt sich eine Lohnlücke von 22,7 Prozent. Diese liegt deutlich über der Lohnlücke im Landesschnitt von 12,1 Prozent. Frauen verdienen hier brutto 821 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 10,3 Prozent knapp über dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen liegt der Frauenanteil bei 13,7 Prozent und ist damit geringer als im Landesschnitt.

Tabelle 1.5

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in Produktions- und MINT-Berufen (KIDB 2010), 31.12.2018	Lahn-Dill-Kreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	22,6	762	3.032	2.482	18,1	550	15,5	7.919	2.780	2.589	6,9	191
(anerkannter) Berufsabschluss	10,3	2.314	3.620	2.799	22,7	821	8,7	32.045	3.626	3.187	12,1	439
akademischer Abschluss	13,7	422	5.607	X	X	X	18,8	19.215	5.821	4.508	22,6	1.313

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 13,3 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 8,3 Prozent. Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung verdienen auf diesem Qualifikationsniveau brutto 435 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 68,6 Prozent hoch und befindet sich über dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 20,1 Prozent deutlich. Diese liegt knapp unter dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen hier um 987 Euro niedriger sind als die der männlichen Einwohner des Kreises. Der Frauenanteil von 53,7 Prozent liegt etwas unter dem Landesschnitt.

Tabelle 1.6

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (KIdB 2010), 31.12.2018	Lahn-Dill-Kreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	62,6	326	X	X	X	X	53,8	10.846	2.119	2.122	- 0,1	- 3
(anerkannter) Berufsabschluss	68,6	4.342	3.268	2.833	13,3	435	66,6	102.764	3.087	2.830	8,3	257
akademischer Abschluss	53,7	816	4.908	3.921	20,1	987	55,1	34.020	5.153	4.077	20,9	1.076

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über keinen Berufsabschluss verfügen, eine sehr kleine Lohnlücke von 2,5 Prozent. Anders stellt sich die Lage bei den qualifizierten Beschäftigten dar. Bei sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit einem anerkannten Berufsabschluss besteht eine Lohnlücke von 12,8 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 8 Prozent. Frauen, die im Lahn-Dill-Kreis wohnen, verdienen auf diesem Qualifikationsniveau brutto 450 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 39,4 Prozent zwar hoch, liegt aber unter dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 34,9 Prozent deutlich. Diese liegt über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 2.133 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 29,6 Prozent liegt unter jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 1.7

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen (KldB 2010), 31.12.2018	Lahn-Dill-Kreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	28,4	605	2.326	2.268	2,5	29	29,5	20.291	2.439	2.427	0,5	12
(anerkannter) Berufsabschluss	39,4	7.077	3.516	3.066	12,8	450	41,6	183.453	3.539	3.257	8,0	282
akademischer Abschluss	29,6	1.009	6.115	3.982	34,9	2.133	37,9	66.637	6.374	4.553	28,6	1.822

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

B. Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Lahn-Dill-Kreis

Die Daten in Teil A beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Lahn-Dill-Kreis leben. Dies entspricht 21.803 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus wird deutlich, dass mit 21.939 ungefähr die gleiche Zahl an Frauen in einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung tätig ist. Zudem befinden sich noch weitere 9.213 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung und 547 der Arbeitslosen sind alleinerziehende Frauen. Die Auspendler*innenquoten sind sowohl bei Frauen als auch bei Männern eher niedrig. Dies zeigt, dass viele Einwohner*innen des Kreises ihr Einkommen innerhalb des Landkreises erwirtschaften.

Tabelle 2

ausgewählte Merkmale Stand: 31.12.18 (oder anderes ausgewiesenes Datum), absolut	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Auszubildenden am Wohnort									
Gesamt	98.303	89.292	8.982	54.561	48.502	6.040	43.742	40.790	2.942
Vollzeit (VZ)	72.125	65.579	6.525	50.322	45.221	5.084	21.803	20.358	1.441
ohne Berufsabschluss	11.448	9.191	2.255	7.541	5.730	1.810	3.907	3.461	445
(anerkannter) Berufsabschluss	48.439	45.833	2.597	34.008	32.019	1.982	14.431	13.814	615
akademischer Abschluss	8.180	7.700	477	5.837	5.533	302	2.343	2.167	175
Teilzeit (TZ)	26.178	23.713	2.457	4.239	3.281	956	21.939	20.432	1.501
ohne Berufsabschluss	3.019	2.300	715	907	599	306	2.112	1.701	409
(anerkannter) Berufsabschluss	17.961	17.151	808	1.974	1.769	205	15.987	15.382	603
akademischer Abschluss	2.641	2.502	139	608	571	37	2.033	1.931	102
Geringfügig Beschäftigte am Wohnort									
Gesamt	22.343	19.585	2.727	8.089	7.014	1.064	14.254	12.571	1.663
ausschließlich geringfügig Beschäftigte (aGeB)	12.944	11.072	1.841	3.731	3.165	555	9.213	7.907	1.286
im Nebenjob	9.399	8.513	886	4.358	3.849	509	5.041	4.664	377
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Pendler*innen (30.06.2018)									
Einpendler*innen	25.698	23.365	2.324	16.613	14.926	1.679	9.085	8.439	645
Auspendler*innen	29.254	26.710	2.530	17.556	15.792	1.753	11.698	10.918	777
Einpendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	27,2%	27,2%	27,1%	30,9%	31,2%	28,4%	22,4%	22,3%	24,1%
Auspendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	29,9%	30,0%	28,9%	32,1%	32,4%	29,4%	27,1%	27,1%	27,7%
Arbeitslose Alleinerziehende** (Jahresdurchschnitt 2018)									
Gesamt	594	414	178	47	35	12	547	380	166
im Rechtskreis SGB III	49	44	5	7	6	1	42	38	5
im Rechtskreis SGB II	544	371	173	40	28	11	505	342	162

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

** Mögliche Abweichungen zwischen ausgewiesener Gesamtsumme und tatsächlicher Summe der Teilergebnisse aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen

Im Lahn-Dill-Kreis zeigt sich 2018 bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, mit 18,0 Prozent eine große Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Diese geht überwiegend darauf zurück, dass die weiblichen Einwohner im Kreis deutlich weniger als im hessischen Schnitt verdienen, was auf Männer so deutlich nicht zutrifft. Seit 2012 hat sich die Lohnlücke der Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung um 2,4 Prozentpunkte verringert. Damit stellt sich der Abbau der Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen im Lahn-Dill-Kreis langsamer als im Landesschnitt dar.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, wird deutlich, dass die Einwohnerinnen des Lahn-Dill-Kreises in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen mehr verdienen können als in den Produktions- und MINT-Berufen. Der Großteil der Einwohner*innen ist innerhalb des Landkreises erwerbstätig.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass nur etwa die Hälfte in Vollzeit erwerbstätig ist. Der hohe Anteil an Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt sind, zeigt, dass noch brachliegende Beschäftigungspotenziale bei den Einwohnerinnen des Kreises vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

C. Lohnlücken bei den Betrieben im Lahn-Dill-Kreis

Während in Teil A die Lohnlücken **aller** sozialversicherungspflichtigen vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Landkreises im Jahr 2018 betrachtet werden, gilt der Fokus im Folgenden der Lage der Entgeltgleichheit in den Betrieben, die im Lahn-Dill-Kreis ansässig sind. Es liegen hierfür nur Daten aus verschiedenen **Stichproben**³⁰ vor, die als **Trends** zu interpretieren sind. Basis der Berechnungen sind die Bruttotagesentgelte der in den Betrieben im Lahn-Dill-Kreis in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit Beschäftigten. Die neusten Daten liegen für das Jahr 2017 vor. Aufgrund der unterschiedlichen Datenquellen sowie der verschiedenen inhaltlichen Zuschnitte können die Daten aus diesem Teil C nicht mit den Daten aus Teil A direkt verglichen werden.

Tabelle 3.1

Betriebe nach Größe (2017)	Lahn-Dill-Kreis	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Kleinbetriebe	25,9	19,3
Mittelgroße Betriebe	21,0	18,1
Großbetriebe	21,3	15,5

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant.
 Kleinbetriebe umfassen 10-49 Beschäftigte, mittelgroße Betriebe 50-249 Beschäftigte; Großbetriebe 250 Beschäftigte und mehr

Die Lohnlücken bei den Betrieben im Lahn-Dill-Kreis variieren je nach Betriebsgröße. Am größten sind diese bei den Kleinbetrieben und am kleinsten bei den mittelgroßen Betrieben. Allerdings liegen die Lücken zwischen den mittelgroßen und den Großbetrieben sehr nah beieinander.

Interessant ist, dass die Lohnlücken in den einzelnen Betriebsgrößen im Lahn-Dill-Kreis nicht dem Muster entsprechen, welches auf der Landesebene vorliegt. Die Lohnlücken werden mit der ansteigenden Größe von Betrieben in Hessen erkennbar kleiner. Die größte Lohnlücke im Lahn-Dill-Kreis zeigt sich im Jahr 2017 bei den Kleinbetrieben mit 25,9 Prozent.

³⁰ Bei den Stichproben handelt es sich um das Betriebs-Historik-Panel (BHP) und die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2017.

Mit Blick auf verschiedene Branchen zeigen sich die größten Lohnlücken mit 23,3 Prozent bei den Betrieben, die der produzierenden Branche angehören. Hier findet sich eine Gemeinsamkeit mit den hessischen Vergleichswerten, bei denen mit 17,8 Prozent ebenfalls die Lohnlücke bei den Betrieben in der produzierenden Branche am größten ist. Dagegen liegt die kleinste Lohnlücke im Lahn-Dill-Kreis mit 11,9 Prozent bei Betrieben vor, die der personenbezogenen Dienstleistungsbranche angehören.

Tabelle 3.2

Branchencluster (2017)	Lahn-Dill-Kreis	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Produzierende Branche	23,3	17,8
Sachbezogene Dienstleistungsbranche	18,8	13,5
Personenbezogene Dienstleistungsbranche	11,9*	14,2

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant. Grundlage ist die Wirtschaftszweigklassifikation von 2008: Produzierender Betrieb umfasst die Wirtschaftszweige A-F, Sachbezogene Dienstleistungen G, H, U und J bis O; Personenbezogene Dienstleistungen I und P bis T
 *= Grundlage der Berechnung beruht auf weniger als 1000 aber min. 500 Fällen bei Frauen und Männern

D. Branchenorientierung von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern im Lahn-Dill-Kreis

Die Branchen, in welchen die meisten Männer oder die meisten Frauen im Lahn-Dill-Kreis sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigt sind, unterscheiden sich sehr. Während bei Männern die Metall-, Elektro- und Optik-Branchen als besonders attraktiv gelten, trifft dies im Falle von Frauen auf die Gesundheitseinrichtungen und die öffentliche Verwaltung zu. Daran wird deutlich, dass sich Frauen und Männer auf unterschiedliche Branchen hin orientieren. Die verschiedenen Entgelt-niveaus der Branchen stellen eine Ursache für Entgeltlücken im Lahn-Dill-Kreis dar.

Tabelle 4

Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bei Männern und bei Frauen im Lahn-Dill-Kreis, 2017			
Top 3 - Branchen der Männer		Top 3 - Branchen der Frauen	
4,8%	Erzeugung von Roheisen, Stahl und Ferrolegierungen	7,8%	Krankenhäuser
4,7%	Herstellung von Elektromotoren, Generatoren, Transformatoren, Elektrizitätsverteilungs- und -schalteinrichtungen	5,1%	Öffentliche Verwaltung
3,7%	Herstellung von optischen und fotografischen Instrumenten und Geräten	5,0%	Arzt- und Zahnarztpraxen

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten zum Stichtag 30.06.2017, IWAK eigene Darstellung

Anmerkung: Dargestellt werden die Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bezogen auf alle Branchen im Landkreis, Branchen entsprechen der 3-Steller Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008

E. Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Lahn-Dill-Kreis

Für den Zeitraum zwischen 2017 und 2024 wird im Lahn-Dill-Kreis für verschiedene Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen Fachkräftemangel angenommen. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Der Fachkräftemangel ist auf den drei relevanten Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die größten Engpässe bestehen hinsichtlich von Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen alleine 10.190 Personen. Ebenfalls große Lücken zeigen sich bei Fachkräfte mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 1.160 Personen. In etwas geringerer Höhe zeigen sich die Lücken bei den Personen ohne Berufsabschluss, die bis 2024 fehlen. Hier handelt es sich um 680 Personen.

Tabelle 5.1

	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Lahn-Dill-Kreis, Prognose nach Qualifikationsniveaus	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Qualifikation	ohne Berufsabschluss	-680
	mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-10.190
	mit akademischem Abschluss	-1.160

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Hinsichtlich der Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Mit 1.570 Arbeitskräfte fehlen die meisten in der Berufsgruppe Unternehmensführung und -organisation (Führungskräfte). Ebenfalls große Engpässe zeigen sich in den Metallbauberufen, sowie in der Pflege und der Erziehung.

Tabelle 5.2

Berufssektoren	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Lahn-Dill-Kreis, Prognose nach ausgewählten Berufsgruppen (KldB 2010)	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Produktions- und MINT-Berufe	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-1.130
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-760
	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-520
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-450
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-360
	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-220
	Hoch- und Tiefbauberufe	-170
	Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung	-130
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-110
	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	-70
	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	-60
	Gartenbauberufe und Floristik	-40
Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	-30	
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-1.160
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-800
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-370
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-300
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-170
	Lehrende und ausbildende Berufe	-60
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-1.570
	Verkaufsberufe	-720
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-590
	Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	-460
	Berufe in Recht und Verwaltung	-310
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-260
	Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	-150
Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	-120	

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Lahn-Dill-Kreis ansässig sind, im Jahr 2017 noch nicht erreicht. Die größten Lücken werden bei Kleinbetrieben deutlich. Damit zeigt sich bei den Betrieben im Lahn-Dill-Kreis ein ähnliches Bild wie im hessischen Schnitt. Dort nimmt die Entgeltlücke mit zunehmender Betriebsgröße ab. Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit weisen Betriebe in der produzierenden Branche die größten Lohnlücken auf. Demgegenüber stellen sich die Lohnlücken in der Branche personenbezogene Dienstleistungen am kleinsten dar.

Für den Lahn-Dill-Kreis werden bis 2024 deutliche Arbeits- und Fachkräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe im Kreis, die Fachkräfte mit Berufsabschluss oder Führungskräfte suchen sowie jene, die in der Metallbearbeitung, Pflege oder Erziehung tätig sind. Um die Arbeits- und Fachkräftesicherung zu gewährleisten, bedarf es gezielter Strategien von Betrieben, ihrer Vertretungen und des Kreises. Dabei sollten die Beschäftigungs- und Entwicklungspotenziale von Frauen Berücksichtigung finden und zu einer größeren Einbindung von Frauen als Fach- und Führungskräfte ins Erwerbsleben führen. Diese Entwicklung kann einen wichtigen Beitrag zur Verringerung der Lohnlücke bei den Betrieben im Lahn-Dill-Kreis darstellen.

F. Gesamtschau auf den Lahn-Dill-Kreis

Sowohl bei den Einwohner*innen des Lahn-Dill-Kreises, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die im Kreis ansässig sind, treten noch deutliche Lohnlücken auf.

Jedoch zeigt sich, dass sich die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises seit 2012 verringert haben, auch wenn sich dieser Prozess langsamer als im hessischen Schnitt darstellt.

Wesentliche Beiträge zur Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern lassen sich von der umfangreicheren Beschäftigung von Frauen erwarten. Es wird deutlich, dass bei den Einwohnerinnen des Lahn-Dill-Kreises noch brachliegende Beschäftigungspotenziale vorhanden sind. Diese zu erschließen, bedarf neben einer passfähigen Betreuungssituation, auch der notwendigen Berufsorientierung und der passenden Qualifikationen von Frauen. Zudem kann erwartet werden, dass durch die beträchtlichen Arbeits- und Fachkräfteengpässe bei den Betrieben im Kreis Frauen gute Zugänge zu diesen und zu Beschäftigung finden können. Denn Betriebe müssen sich immer stärker als attraktive Arbeitgeber bewähren, indem sie beispielsweise flexible Arbeitszeiten anbieten, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut ermöglichen und damit auch eine wichtige Rahmung bieten, damit sich immer mehr Frauen auch als Führungskräfte bewähren können. Allerdings bedürfen diese Veränderungen in den Betrieben auch einer Unterstützung durch Kammern und Branchenverbände, durch die Einrichtungen des Kreises und anderer Akteure. Wenn es gelingt, dass im Lahn-Dill-Kreis an der Schnittstelle von Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Frauen- und Bildungspolitik Kooperationen intensiviert werden oder gar neue entstehen, dann kann dies ein guter Weg sein, um noch besser die Arbeitsmarktintegration von Frauen zu unterstützen und damit eine wichtige Voraussetzung für ein weiteres Abschmelzen der Lohnlücke zu schaffen.

2.13 Kreis Limburg-Weilburg

Die Entgeltanalysen erfolgen unter zwei Fragestellungen:

1) Wie stellt sich die Lage zur Lohngleichheit bei den Einwohner*innen des Kreises dar, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind? In diesen Betrachtungen sind auch alle Einwohner*innen des Kreises eingeschlossen, die außerhalb des Kreises einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen. Entsprechend sind alle Personen, die zwar im Kreis beschäftigt sind, jedoch außerhalb wohnen, nicht berücksichtigt. Im Fokus steht ausschließlich die Lohngleichheit der Wohnbevölkerung im Kreis (Teil A). Ergänzt wird diese Analyse durch Daten zur Beschäftigungssituation der Einwohner*innen (Teil B). Daraus können Hinweise zur Einordnung der Entgeltdaten aus Teil A, sowie erste Handlungsansätze für die Förderung von Frauen, die im Kreis wohnen, exploriert werden.

2) Wie kann die Lage der Lohngleichheit in den Betrieben des Kreises eingeschätzt werden? Mit dem Fokus auf die Betriebe im Kreis wird erfasst, in welchem Maße Lohngleichheit bei den dort sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten erreicht wird. Diese Betrachtung schließt auch Beschäftigte ein, die nicht im Kreis wohnen, aber in dort ansässigen Betrieben beschäftigt sind (Teil C). Des Weiteren wird dargestellt, auf welche Branchen sich Frauen und Männer im Landkreis vorrangig hin orientieren. Dies ist wichtig, da die verschiedenen Entgeltstufen der Branchen eine wichtige Ursache für Entgeltlücken darstellen (Teil D). Da bekannt ist, dass sich gerade durch Fachkräfteengpässe für Frauen Chancen zum Aufstieg und umfangreicher Beschäftigung ergeben können, die sich in höheren Entgelten zeigen, werden ergänzende Daten in Teil E dargestellt. Es wird gezeigt, in welchen Berufen bis zum Jahr 2024 Engpässe im Kreis zu erwarten sind. Diese Daten können Hinweise geben, in welchen Bereichen Frauen gezielt rekrutiert und gefördert werden können, was zu einer Verringerung der Lohnlücke führen kann.

In einem abschließenden Teil F werden die Befunde in einer Gesamtschau dargestellt und weitere **Handlungsansätze für den Kreis** skizziert.

A. Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Kreises Limburg-Weilburg

Bei den Einwohner*innen des Kreises zeigt sich eine Lohnlücke von 15 Prozent zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung. Damit befindet sich der Kreis Limburg-Weilburg im Jahr 2018 über dem hessischen Schnitt von 11,9 Prozent. Er gehört damit zur Gruppe der hessischen Kommunen mit großen Lohnlücken bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist. Dies bedeutet, dass Frauen im Schnitt pro Monat 530 Euro brutto weniger als Männer verdienen.

Tabelle 1.1

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende insgesamt, 31.12.2018	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Hessen	32,6	518.519	3.699	3.259	11,9	441
Limburg-Weilburg	29,7	12.512	3.544	3.014	15,0	530

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten beträgt 29,7 Prozent und liegt damit leicht unter dem hessischen Schnitt von 32,6 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen, die im Kreis Limburg-Weilburg leben, etwas stärker als bei den Männern unter dem Landesschnitt liegen.

Entgeltgleichheit ist bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist, derzeit noch nicht gegeben. Allerdings deutet der Vergleich zwischen 2012 und 2018 auf eine positive Entwicklung hin. Die Lohnlücke hat in diesem Zeitraum um insgesamt 4,4 Prozentpunkte abgenommen. Dabei fällt der Rückgang zwischen 2012 und 2015 von 2,3 Prozentpunkten etwas größer aus als zwischen 2015 und 2018. Dort hat er 2,1 Prozentpunkte erreicht. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt zeigt sich eine dynamischere Entwicklung. Dort ist von 2012 bis 2018 ein Rückgang von insgesamt 4 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Tabelle 1.2

Veränderung der Lohnlücke der in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in ausgewählten Zeiträumen	Kreis Limburg-Weilburg	Hessen
	%*	%*
2012-2015	- 2,3	- 1,8
2015-2018	- 2,1	- 2,2
2012-2018	- 4,4	- 4,0

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * positiver Wert = Lohnlücke wird größer; negativer Wert = Lohnlücke wird kleiner

Die Größen der Lohnlücken bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich im Kreis Limburg-Weilburg zum Teil deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 14,8 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 367 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 26,2 Prozent und damit leicht unter dem Landesschnitt von 27,9 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 15,2 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen hier brutto im Schnitt 535 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 30,8 Prozent unter dem Landesschnitt mit 33,1 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 33 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.950 Euro weniger als Männer auf diesem Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 30,4 Prozent und damit unter dem Landesschnitt von 35,3 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich im Kreis Limburg-Weilburg auf allen drei Qualifikationsniveaus eine größere Lohnlücke. Die Durchschnittseinkommen der Frauen im Kreis Limburg-Weilburg sind etwas unter dem Landesschnitt.

Tabelle 1.3

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Qualifikationsniveaus, 31.12.2018	Kreis Limburg-Weilburg						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	26,2	900	2.476	2.109	14,8	367	27,9	39.056	2.542	2.364	7,0	178
(anerkannter) Berufsabschluss	30,8	9.093	3.514	2.979	15,2	535	33,1	318.262	3.549	3.103	12,6	446
akademischer Abschluss	30,4	1.782	5.906	3.956	33,0	1.950	35,3	119.872	5.997	4.407	26,5	1.590

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei der Betrachtung verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen des Kreises in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, ergibt sich ebenfalls ein differenziertes Bild.

Die Lohnlücke bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt bei den Bewohner*innen des Kreises Limburg-Weilburg 21,8 Prozent und ist damit mehr als doppelt so groß wie im hessischen Schnitt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 760 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor ist mit 9,9 Prozent etwas geringer als im hessischen Schnitt.

Mit 13,3 Prozent lässt sich bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** die im Vergleich der Berufssektoren geringste Lohnlücke im Kreis Limburg-Weilburg feststellen. Allerdings liegt diese auch über dem hessischen Schnitt von 10,4 Prozent. Der Frauenanteil ist mit 63,2 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren. Der Frauenanteil bei den personenbezogenen Dienstleistungen im Kreis Limburg-Weilburg befindet sich leicht über dem hessischen Schnitt. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese sogar etwas höher liegt als bei den Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen im Kreis Limburg-Weilburg niedriger.

Mit 15,9 Prozent ist die Lohnlücke bei den in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätigen Einwohner*innen des Kreises in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich zu den Produktions- und MINT-Berufen niedriger. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 9,7 Prozent aber kleiner als im Kreis Limburg-Weilburg. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt im Kreis Limburg-Weilburg brutto 587 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Kreis Limburg-Weilburg wohnen, wie auch im Landesschnitt mit 36,7 Prozent bzw. 38,7 Prozent relativ groß. Interessant ist, dass im Kreis Limburg-Weilburg die Einkommen von Frauen in den kaufmännisch-wirtschaftlichen Berufen über denen in den Produktions- und MINT-Berufen sind.

Tabelle 1.4

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Berufssektoren (KlDb 2010), 31.12.2018	Kreis Limburg-Weilburg						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Produktions- und MINT-Berufe	9,9	1.702	3.480	2.721	21,8	760	11,3	64.156	3.717	3.427	7,8	290
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	63,2	3.966	3.364	2.915	13,3	448	61,6	157.728	3.269	2.927	10,4	341
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	36,7	6.844	3.699	3.112	15,9	587	38,7	296.635	3.786	3.418	9,7	368

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei den **Produktions- und MINT-Berufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 23,6 Prozent. Diese liegt deutlich über der Lohnlücke im Landesschnitt von 12,1 Prozent. Frauen, die im Kreis Limburg-Weilburg leben, verdienen brutto 830 Euro auf diesem Qualifikationsniveau weniger als Männer. Ihr Anteil entspricht mit 8,7 Prozent genau dem Landesschnitt und ist damit ebenfalls sehr gering. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen liegt der Frauenanteil mit 14,6 Prozent etwas über jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 1.5

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in Produktions- und MINT-Berufen (KldB 2010), 31.12.2018	Kreis Limburg-Weilburg						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	15,4	256	2.481	X	X	X	15,5	7.919	2.780	2.589	6,9	191
(anerkannter) Berufsabschluss	8,7	1.045	3.517	2.687	23,6	830	8,7	32.045	3.626	3.187	12,1	439
akademischer Abschluss	14,6	292	5.805	X	X	X	18,8	19.215	5.821	4.508	22,6	1.313

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 11,4 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 8,3 Prozent. Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Kreis Limburg-Weilburg verdienen brutto 368 Euro weniger als Männer auf diesem Qualifikationsniveau. Ihr Anteil ist mit 66,9 Prozent hoch und befindet sich knapp über dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen liegt der Frauenanteil mit 56,3 Prozent etwas über dem Landesschnitt.

Tabelle 1.6

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (KldB 2010), 31.12.2018	Kreis Limburg-Weilburg						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	53,4	203	X	X	X	X	53,8	10.846	2.119	2.122	- 0,1	- 3
(anerkannter) Berufsabschluss	66,9	2.984	3.244	2.876	11,4	368	66,6	102.764	3.087	2.830	8,3	257
akademischer Abschluss	56,3	625	X	3.868	X	X	55,1	34.020	5.153	4.077	20,9	1.076

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über einen Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 13,6 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 8 Prozent. Frauen, die im Kreis Limburg-Weilburg wohnen, verdienen brutto 487 Euro weniger als Männer auf diesem Qualifikationsniveau. Ihr Anteil ist mit 38,9 Prozent zwar etwas unter dem Landesschnitt, jedoch von beträchtlicher Größe. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 36,1 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 2.236 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 31,5 Prozent liegt unter jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 1.7

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen (KldB 2010), 31.12.2018	Kreis Limburg-Weilburg						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	31,6	441	2.532	X	X	X	29,5	20.291	2.439	2.427	0,5	12
(anerkannter) Berufsabschluss	38,9	5.064	3.572	3.084	13,6	487	41,6	183.453	3.539	3.257	8,0	282
akademischer Abschluss	31,5	865	6.191	3.955	36,1	2.236	37,9	66.637	6.374	4.553	28,6	1.822

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

B. Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Kreis Limburg-Weilburg

Die Daten in Teil A beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Kreis Limburg-Weilburg leben. Dies entspricht 14.519 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus wird deutlich, dass mit 14.402 ungefähr die gleiche Zahl an Frauen in einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung tätig ist. Zudem befinden sich noch weitere 5779 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung und 305 der Arbeitslosen sind alleinerziehende Frauen. Die Auspendler*innenquoten sind sowohl bei Frauen als auch bei Männern hoch. Dies zeigt, dass viele Einwohner*innen des Kreises ihr Einkommen außerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften.

Tabelle 2

ausgewählte Merkmale Stand: 31.12.18 (oder anderes ausgewiesenes Datum), absolut	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Auszubildenden am Wohnort									
Gesamt	64.655	58.124	6.507	35.734	31.224	4.490	28.921	26.900	2.017
Vollzeit (VZ)	47.058	42.516	4.521	32.539	28.947	3.573	14.519	13.569	948
ohne Berufsabschluss	6.509	5.162	1.344	4.360	3.264	1.093	2.149	1.898	251
(anerkannter) Berufsabschluss	30.692	29.129	1.554	21.134	19.963	1.164	9.558	9.166	390
akademischer Abschluss	5.975	5.586	384	4.121	3.886	230	1.854	1.700	154
Teilzeit (TZ)	17.597	15.608	1.986	3.195	2.277	917	14.402	13.331	1.069
ohne Berufsabschluss	1.989	1.432	557	654	390	264	1.335	1.042	293
(anerkannter) Berufsabschluss	11.931	11.347	582	1.396	1.242	153	10.535	10.105	429
akademischer Abschluss	1.751	1.627	124	402	370	32	1.349	1.257	92
Geringfügig Beschäftigte am Wohnort									
Gesamt	14.410	12.788	1.604	5.267	4.630	635	9.143	8.158	969
ausschließlich geringfügig Beschäftigte (aGeB)	8.361	7.247	1.096	2.582	2.201	379	5.779	5.046	717
im Nebenjob	6.049	5.541	508	2.685	2.429	256	3.364	3.112	252
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Pendler*innen (30.06.2018)									
Einpendler*innen	19.475	17.203	2.269	11.307	9.570	1.735	8.168	7.633	534
Auspendler*innen	30.148	27.691	2.446	18.816	17.022	1.784	11.332	10.669	662
Einpendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	36,2%	36,2%	35,5%	39,6%	40,0%	37,8%	32,2%	32,4%	29,8%
Auspendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	46,7%	47,8%	37,4%	52,2%	54,2%	38,5%	39,8%	40,1%	34,6%
Arbeitslose Alleinerziehende** (Jahresdurchschnitt 2018)									
Gesamt	325	246	79	20	14	6	305	232	73
im Rechtskreis SGB III	47	40	7	4	4	0	43	36	6
im Rechtskreis SGB II	279	206	72	16	10	6	262	196	66

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

** Mögliche Abweichungen zwischen ausgewiesener Gesamtsumme und tatsächlicher Summe der Teilergebnisse aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen

Im Kreis Limburg-Weilburg zeigt sich 2018 bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, mit 15 Prozent eine große Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Seit 2012 hat sich die Lohnlücke der Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung um 4,4 Prozentpunkte verringert. Damit stellt sich der Abbau der Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen im Kreis Limburg-Weilburg etwas dynamischer als im Landesschnitt dar.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, wird deutlich, dass die Einwohnerinnen des Kreises Limburg-Weilburg in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen mehr verdienen können als in den Produktions- und MINT-Berufen. Ein Großteil der Einwohner*innen ist außerhalb des Landkreises erwerbstätig.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass nur etwa die Hälfte in Vollzeit erwerbstätig ist. Der hohe Anteil an Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt sind, zeigt, dass noch brachliegende Beschäftigungspotenziale bei den Einwohnerinnen des Kreises vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

C. Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Limburg-Weilburg

Während in Teil A die Lohnlücken **aller** sozialversicherungspflichtigen vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Landkreises im Jahr 2018 betrachtet werden, gilt der Fokus im Folgenden der Lage der Entgeltgleichheit in den Betrieben, die im Kreis Limburg-Weilburg ansässig sind. Es liegen hierfür nur Daten aus verschiedenen **Stichproben**³¹ vor, die als **Trends** zu interpretieren sind. Basis der Berechnungen sind die Bruttotagesentgelte der in den Betrieben im Kreis Limburg-Weilburg in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit Beschäftigten. Die neusten Daten liegen für das Jahr 2017 vor. Aufgrund der unterschiedlichen Datenquellen sowie der verschiedenen inhaltlichen Zuschnitte können die Daten aus diesem Teil C nicht mit den Daten aus Teil A direkt verglichen werden.

Tabelle 3.1

Betriebe nach Größe (2017)	Kreis Limburg-Weilburg	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Kleinbetriebe	31,0*	19,3
Mittelgroße Betriebe	23,2	18,1
Großbetriebe	18,2	15,5

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant.
 Kleinbetriebe umfassen 10-49 Beschäftigte, mittelgroße Betriebe 50-249 Beschäftigte; Großbetriebe 250 Beschäftigte und mehr
 *= Grundlage der Berechnung beruht auf weniger als 1000 aber min. 500 Fällen bei Frauen und Männern

Die Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Limburg-Weilburg variieren je nach Betriebsgröße. Am geringsten sind diese bei den Großbetrieben und am größten erweisen sich diese bei den Kleinbetrieben. Interessant ist, dass die Lohnlücken nach den einzelnen Betriebsgrößen im Kreis Limburg-Weilburg dem Muster auf Landesebene entsprechen. Demnach werden die Lohnlücken mit ansteigender Größe des Betrieben kleiner. So findet sich die kleinste Lohnlücke im Kreis Limburg-Weilburg im Jahr 2017 ebenfalls bei den Großbetrieben, die 18,2 Prozent beträgt.

³¹ Bei den Stichproben handelt es sich um das Betriebs-Historik-Panel (BHP) und die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2017.

Mit Blick auf verschiedene Branchen zeigt sich die kleinste Lohnlücke mit 11,8 Prozent bei den Betrieben, die der sachbezogenen Dienstleistungsbranche angehören. Die größte Lohnlücke findet sich dagegen mit 26,6 Prozent bei den Betrieben, die personenbezogene Dienstleistungen erbringen. Hier fällt im Vergleich mit den hessischen Werten ein großer Unterschied auf. Während bei den Betrieben der personenbezogenen Dienstleistungsbranche im Kreis Limburg-Weilburg die Lohnlücke sehr groß ist, fällt diese im Hessenschnitt mit 14,2 Prozent deutlich kleiner aus.

Tabelle 3.2

Branchencluster (2017)	Kreis Limburg-Weilburg	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Produzierende Branche	23,3*	17,8
Sachbezogene Dienstleistungsbranche	11,8	13,5
Personenbezogene Dienstleistungsbranche	26,6*	14,2

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant. Grundlage ist die Wirtschaftszweigklassifikation von 2008: Produzierender Betrieb umfasst die Wirtschaftszweige A-F, Sachbezogene Dienstleistungen G, H, U und J bis O; Personenbezogene Dienstleistungen I und P bis T
 *= Grundlage der Berechnung beruht auf weniger als 1000 aber min. 500 Fällen bei Frauen und Männern

D. Branchenorientierung von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern im Kreis Limburg-Weilburg

Die Branchen, in welchen die meisten Männer oder die meisten Frauen im Kreis Limburg-Weilburg sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigt sind, unterscheiden sich sehr. Während bei Männern die Bau-Branchen als besonders attraktiv gelten, trifft dies im Falle von Frauen auf die Gesundheitseinrichtungen und die öffentliche Verwaltung zu. Daran wird deutlich, dass sich Frauen und Männer auf unterschiedliche Branchen hin orientieren. Die verschiedenen Entgelt-niveaus der Branchen stellen eine Ursache für Entgeltlücken im Kreis Limburg-Weilburg dar.

Tabelle 4

Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bei Männern und bei Frauen im Kreis Limburg-Weilburg, 2017			
Top 3 - Branchen der Männer		Top 3 - Branchen der Frauen	
4,6%	Bau von Straßen und Bahnverkehrsstrecken	11,1%	Krankenhäuser
4,0%	Bauinstallation	5,6%	Arzt- und Zahnarztpraxen
3,2%	Sonstiger Ausbau	4,8%	Öffentliche Verwaltung

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten zum Stichtag 30.06.2017, IWAK eigene Darstellung

Anmerkung: Dargestellt werden die Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bezogen auf alle Branchen im Landkreis, Branchen entsprechen der 3-Steller Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008

E. Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Kreis Limburg-Weilburg

Für den Zeitraum zwischen 2017 und 2024 wird im Kreis Limburg-Weilburg für verschiedene Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen Fachkräftemangel angenommen. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Der Fachkräftemangel ist auf den drei relevanten Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die größten Engpässe bestehen hinsichtlich von Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen alleine 5.900 Personen. Ebenfalls große Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 650 Personen. In ähnlicher Höhe zeigen sich die Lücken auch bei den Personen ohne Berufsabschluss, die bis 2024 fehlen. Hier handelt es sich um 750 Personen.

Tabelle 5.1

	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Kreis Limburg-Weilburg, Prognose nach Qualifikationsniveaus	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Qualifikation	ohne Berufsabschluss	-750
	mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-5.900
	mit akademischem Abschluss	-650

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Hinsichtlich der Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Mit 1.050 Arbeitskräften fehlen die meisten in der Berufsgruppe Unternehmensführung und -organisation (Führungskräfte). Ebenfalls große Engpässe zeigen sich in den gewerblichen Berufen sowie in der Pflege.

Tabelle 5.2

Berufssektoren	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Kreis Limburg-Weilburg, Prognose nach ausgewählten Berufsgruppen (KldB 2010)	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Produktions- und MINT-Berufe	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-370
	Hoch- und Tiefbauberufe	-290
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-210
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-180
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-160
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-120
	(Innen-)Ausbauberufe	-100
	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-90
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-60
	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	-40
	Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	-40
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-630
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-360
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-310
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-250
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-140
	Lehrende und ausbildende Berufe	-100
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-1.050
	Verkaufsberufe	-460
	Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	-370
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-240
	Berufe in Recht und Verwaltung	-230
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-120
	Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	-50

 Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Kreis Limburg-Weilburg ansässig sind, im Jahr 2017 noch nicht erreicht. Die größten Lücken werden bei den Kleinbetrieben deutlich. Damit zeigt sich bei den Betrieben im Kreis Limburg-Weilburg das gleiche Bild wie im hessischen Schnitt. Dort nimmt die Entgeltlücke ebenso mit zunehmender Betriebsgröße ab. Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit weisen Betriebe in der Branche personenbezogener Dienstleistungen die größten Lohnlücken auf. Demgegenüber stellen sich die Lohnlücken in der Branche sachbezogener Dienstleistungen am kleinsten dar.

Für den Kreis Limburg-Weilburg werden bis 2024 deutliche Arbeits- und Fachkräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe im Kreis, die Fachkräfte mit Berufsabschluss oder Führungskräfte suchen sowie jene, die in der Pflege oder im gewerblichen Bereich tätig sind. Um die Arbeits- und Fachkräftesicherung zu gewährleisten, bedarf es gezielter Strategien von Betrieben, ihrer Vertretungen und des Kreises. Dabei sollten die Beschäftigungs- und Entwicklungspotenziale von Frauen Berücksichtigung finden und zu einer größeren Einbindung von Frauen als Fach- und Führungskräfte ins Erwerbsleben führen. Diese Entwicklung kann einen wichtigen Beitrag zur Verringerung der Lohnlücke bei den Betrieben im Kreis Limburg-Weilburg darstellen.

F. Gesamtschau auf den Kreis Limburg-Weilburg

Sowohl bei den Einwohner*innen des Kreises Limburg-Weilburg, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die im Kreis ansässig sind, treten noch deutliche Lohnlücken auf.

Jedoch zeigt sich, dass sich die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises seit 2012 deutlich verringert haben und dass sich dieser Prozess etwas dynamischer als im hessischen Schnitt darstellt.

Wesentliche Beiträge zur Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern lassen sich von der umfangreicheren Beschäftigung von Frauen erwarten. Es wird deutlich, dass bei den Einwohnerinnen des Kreises Limburg-Weilburg noch brachliegende Beschäftigungspotenziale vorhanden sind. Diese zu erschließen, bedarf neben einer passfähigen Betreuungssituation, auch der notwendigen Berufsorientierung und der passenden Qualifikationen von Frauen. Zudem kann erwartet werden, dass durch die beträchtlichen Arbeits- und Fachkräfteengpässe bei den Betrieben im Kreis Frauen gute Zugänge zu diesen und zu Beschäftigung finden können. Denn Betriebe müssen sich immer stärker als attraktive Arbeitgeber bewähren, indem sie beispielsweise flexible Arbeitszeiten anbieten, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut ermöglichen und damit auch eine wichtige Rahmung bieten, damit sich immer mehr Frauen auch als Führungskräfte bewähren können. Allerdings bedürfen diese Veränderungen in den Betrieben auch einer Unterstützung durch Kammern und Branchenverbände, durch die Einrichtungen des Kreises und anderer Akteure. Wenn es gelingt, dass im Kreis Limburg-Weilburg an der Schnittstelle von Wirtschafts-, Arbeits-, Frauen- und Bildungspolitik Kooperationen intensiviert werden oder gar neue entstehen, dann kann dies ein guter Weg sein, um noch besser die Arbeitsmarktintegration von Frauen zu unterstützen und damit eine wichtige Voraussetzung für ein weiteres Abschmelzen der Lohnlücke zu schaffen.

2.14 Main-Kinzig-Kreis

Die Entgeltanalysen erfolgen unter zwei Fragestellungen:

1) Wie stellt sich die Lage zur Lohngleichheit bei den Einwohner*innen des Kreises dar, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind? In diesen Betrachtungen sind auch alle Einwohner*innen des Kreises eingeschlossen, die außerhalb des Kreises einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen. Entsprechend sind alle Personen, die zwar im Kreis beschäftigt sind, jedoch außerhalb wohnen, nicht berücksichtigt. Im Fokus steht ausschließlich die Lohngleichheit der Wohnbevölkerung im Kreis (Teil A). Ergänzt wird diese Analyse durch Daten zur Beschäftigungssituation der Einwohner*innen (Teil B). Daraus können Hinweise zur Einordnung der Entgeltdaten aus Teil A, sowie erste Handlungsansätze für die Förderung von Frauen, die im Kreis wohnen, exploriert werden.

2) Wie kann die Lage der Lohngleichheit in den Betrieben des Kreises eingeschätzt werden? Mit dem Fokus auf die Betriebe im Kreis wird erfasst, in welchem Maße Lohngleichheit bei den dort sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten erreicht wird. Diese Betrachtung schließt auch Beschäftigte ein, die nicht im Kreis wohnen, aber in dort ansässigen Betrieben beschäftigt sind (Teil C). Des Weiteren wird dargestellt, auf welche Branchen sich Frauen und Männer im Landkreis vorrangig hin orientieren. Dies ist wichtig, da die verschiedenen Entgeltstufen der Branchen eine wichtige Ursache für Entgeltlücken darstellen (Teil D). Da bekannt ist, dass sich gerade durch Fachkräfteengpässe für Frauen Chancen zum Aufstieg und umfangreicher Beschäftigung ergeben können, die sich in höheren Entgelten zeigen, werden ergänzende Daten in Teil E dargestellt. Es wird gezeigt, in welchen Berufen bis zum Jahr 2024 Engpässe im Kreis zu erwarten sind. Diese Daten können Hinweise geben, in welchen Bereichen Frauen gezielt rekrutiert und gefördert werden können, was zu einer Verringerung der Lohnlücke führen kann.

In einem abschließenden Teil F werden die Befunde in einer Gesamtschau dargestellt und weitere **Handlungsansätze für den Kreis** skizziert.

A. Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Main-Kinzig-Kreises

Bei den Einwohner*innen des Kreises zeigt sich eine Lohnlücke von 13 Prozent zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung. Damit befindet sich der Main-Kinzig-Kreis im Jahr 2018 leicht über dem hessischen Schnitt von 11,9 Prozent. Er gehört damit zur Gruppe der hessischen Kommunen mit durchschnittlich großen Lohnlücken bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist. Dies bedeutet, dass Frauen im Schnitt pro Monat 471 Euro brutto weniger als Männer verdienen.

Tabelle 1.1

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende insgesamt, 31.12.2018	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Hessen	32,6	518.519	3.699	3.259	11,9	441
Main-Kinzig-Kreis	31,6	34.861	3.625	3.153	13,0	471

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten beträgt 31,6 Prozent und liegt damit leicht unter dem hessischen Schnitt von 32,6 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen und Männern etwas unter dem Landesschnitt liegen.

Entgeltgleichheit ist bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist, im Main-Kinzig-Kreis derzeit noch nicht gegeben. Allerdings deutet der Vergleich zwischen 2012 und 2018 auf eine positive Entwicklung hin. Die Lohnlücke hat in diesem Zeitraum um insgesamt 4,2 Prozentpunkte abgenommen. Dabei fällt der Rückgang zwischen 2012 und 2015 von 1,6 Prozentpunkten noch etwas kleiner aus als zwischen 2015 und 2018. Dort hat er 2,6 Prozentpunkte erreicht. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt zeigt sich eine ähnliche Entwicklung. Dort ist von 2012 bis 2018 ein Rückgang von insgesamt 4 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Tabelle 1.2

Veränderung der Lohnlücke der in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in ausgewählten Zeiträumen	Main-Kinzig-Kreis	Hessen
	%*	%*
2012-2015	- 1,6	- 1,8
2015-2018	- 2,6	- 2,2
2012-2018	- 4,2	- 4,0

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * positiver Wert = Lohnlücke wird größer; negativer Wert = Lohnlücke wird kleiner

Die Größen der Lohnlücken bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich im Main-Kinzig-Kreis deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 8,1 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 207 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 27,6 Prozent und damit knapp unter dem Landesschnitt von 27,9 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 13,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 484 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil entspricht mit 33,1 Prozent genau dem Landesschnitt.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 30,9 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.886 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 31,5 Prozent und damit erkennbar unter dem Landesschnitt von 35,3 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich im Main-Kinzig-Kreis auf allen drei Qualifikationsniveaus eine größere Lohnlücke. Die Durchschnittseinkommen der Frauen im Main-Kinzig-Kreis sind nahe am Landesschnitt.

Tabelle 1.3

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Qualifikationsniveaus, 31.12.2018	Main-Kinzig-Kreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	27,6	2.841	2.568	2.361	8,1	207	27,9	39.056	2.542	2.364	7,0	178
(anerkannter) Berufsabschluss	33,1	24.134	3.604	3.120	13,4	484	33,1	318.262	3.549	3.103	12,6	446
akademischer Abschluss	31,5	5.164	6.103	4.217	30,9	1.886	35,3	119.872	5.997	4.407	26,5	1.590

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei der Betrachtung verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen des Kreises in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, ergibt sich ebenfalls ein differenziertes Bild.

Die Lohnlücke bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt bei den Bewohner*innen des Main-Kinzig-Kreises 13,6 Prozent und ist damit fast doppelt so groß wie im hessischen Schnitt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 495 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor liegt mit 10,5 Prozent knapp unter dem hessischen Schnitt.

Mit 8,7 Prozent lässt sich bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** die im Vergleich der Berufssektoren geringste Lohnlücke im Main-Kinzig-Kreis feststellen. Diese liegt zudem auch unter dem hessischen Schnitt von 10,4 Prozent. Der Frauenanteil ist mit 65,4 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren. Der Frauenanteil bei den personenbezogenen Dienstleistungen im Main-Kinzig-Kreis befindet sich über dem hessischen Schnitt. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese erkennbar niedriger liegt als bei den kaufmännisch und wirtschaftlichen oder den Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen im Main-Kinzig-Kreis etwas niedriger.

Mit 10,6 Prozent ist die Lohnlücke bei den in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätigen Einwohner*innen des Kreises in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich zu den Produktions- und MINT-Berufen etwas niedriger. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 9,7 Prozent etwas kleiner als im Main-Kinzig-Kreis. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt im Kreis Main-Kinzig-Kreis brutto 392 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Main-Kinzig-Kreis wohnen, wie auch im Landesschnitt mit 39,3 Prozent bzw. 38,7 Prozent relativ groß. Interessant ist, dass im Main-Kinzig-Kreis die Einkommen von Frauen in den kaufmännisch-wirtschaftlichen Berufen größer als bei den Produktions- und MINT-Berufen sind.

Tabelle 1.4

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Berufssektoren (KlDb 2010), 31.12.2018	Main-Kinzig-Kreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Produktions- und MINT-Berufe	10,5	4.535	3.640	3.144	13,6	495	11,3	64.156	3.717	3.427	7,8	290
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	65,4	9.981	3.122	2.850	8,7	272	61,6	157.728	3.269	2.927	10,4	341
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	39,3	20.345	3.707	3.315	10,6	392	38,7	296.635	3.786	3.418	9,7	368

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über keinen Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 10,8 Prozent. Etwas höher liegt die Lohnlücke mit 15,4 Prozent bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen. Diese liegt etwas über der Lohnlücke im Landesschnitt von 12,1 Prozent. Frauen, die im Main-Kinzig-Kreis leben, verdienen auf diesem Qualifikationsniveau brutto 562 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 8,9 Prozent zwar knapp über dem Landesschnitt, jedoch ebenfalls sehr gering. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine wesentlich größere Lohnlücke von 23,6 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls etwas über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen hier um 1.419 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 15,1 Prozent liegt etwas über jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 1.5

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in Produktions- und MINT-Berufen (KIDB 2010), 31.12.2018	Main-Kinzig-Kreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	17,2	789	2.713	2.420	10,8	293	15,5	7.919	2.780	2.589	6,9	191
(anerkannter) Berufsabschluss	8,9	2.552	3.648	3.086	15,4	562	8,7	32.045	3.626	3.187	12,1	439
akademischer Abschluss	15,1	857	6.014	4.596	23,6	1.419	18,8	19.215	5.821	4.508	22,6	1.313

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 7,6 Prozent. Diese liegt etwas unter der Lohnlücke im Landesschnitt von 8,3 Prozent. Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Main-Kinzig-Kreis verdienen auf diesem Qualifikationsniveau 231 Euro brutto weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 69,6 Prozent hoch und befindet sich über dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 24 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen, die im Kreis leben, um 1.228 Euro niedriger sind als die der männlichen Einwohner des Kreises mit akademischem Abschluss. Der Frauenanteil von 57,9 Prozent liegt etwas über dem Landesschnitt.

Tabelle 1.6

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (KIdB 2010), 31.12.2018	Main-Kinzig-Kreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	57,3	621	X	2.021	X	X	53,8	10.846	2.119	2.122	- 0,1	- 3
(anerkannter) Berufsabschluss	69,6	7.144	3.037	2.805	7,6	231	66,6	102.764	3.087	2.830	8,3	257
akademischer Abschluss	57,9	1.609	5.124	3.895	24,0	1.228	55,1	34.020	5.153	4.077	20,9	1.076

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über keinen Berufsabschluss verfügen, eine sehr kleine Lohnlücke von 1,3 Prozent zugunsten der Frauen. Damit ist auf diesem Qualifikationsniveau Entgeltgleichheit nahezu erreicht. Anders stellt sich die Lage bei den qualifizierten Beschäftigten dar. Bei sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit einem anerkannten Berufsabschluss besteht eine Lohnlücke von 9,9 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 8 Prozent. Frauen, die im Main-Kinzig-Kreis wohnen, verdienen brutto 362 Euro weniger als Männer auf diesem Qualifikationsniveau. Ihr Anteil ist mit 42,7 Prozent knapp über dem Landesschnitt und von beträchtlicher Größe. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 32 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 2038 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 34 Prozent liegt unter jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 1.7

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen (KldB 2010), 31.12.2018	Main-Kinzig-Kreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €
ohne Berufsabschluss	31,1	1.431	2.475	2.508	-1,3	-33	29,5	20.291	2.439	2.427	0,5	12
(anerkannter) Berufsabschluss	42,7	14.438	3.652	3.290	9,9	362	41,6	183.453	3.539	3.257	8,0	282
akademischer Abschluss	34,0	2.698	6.374	4.336	32,0	2.038	37,9	66.637	6.374	4.553	28,6	1.822

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

** Ein positiver Wert bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Männern über jenen von Frauen liegen. Demgegenüber verweist ein negativer Wert darauf, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen höher als jene von Männern sind.

B. Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Main-Kinzig-Kreis

Die Daten in Teil A beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Main-Kinzig-Kreis leben. Dies entspricht 39.533 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus wird deutlich, dass mit 36.355 fast die gleiche Zahl an Frauen in einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung tätig ist. Zudem befinden sich noch weitere 12.219 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung und 202 der Arbeitslosen sind alleinerziehende Frauen. Die Auspendler*innenquoten sind sowohl bei Frauen als auch bei Männern relativ hoch. Dies zeigt, dass viele Einwohner*innen des Kreises ihr Einkommen außerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften.

Tabelle 2

ausgewählte Merkmale Stand: 31.12.18 (oder anderes ausgewiesenes Datum), absolut	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Auszubildenden am Wohnort									
Gesamt	166.844	140.969	25.780	90.956	74.473	16.417	75.888	66.496	9.363
Vollzeit (VZ)	121.457	103.087	18.307	81.924	68.181	13.694	39.533	34.906	4.613
ohne Berufsabschluss	17.935	12.845	5.075	11.949	8.064	3.871	5.986	4.781	1.204
(anerkannter) Berufsabschluss	75.255	68.170	7.062	50.078	44.889	5.173	25.177	23.281	1.889
akademischer Abschluss	16.635	15.038	1.594	11.306	10.367	936	5.329	4.671	658
Teilzeit (TZ)	45.387	37.882	7.473	9.032	6.292	2.723	36.355	31.590	4.750
ohne Berufsabschluss	6.202	4.209	1.989	2.092	1.301	787	4.110	2.908	1.202
(anerkannter) Berufsabschluss	27.980	25.612	2.359	3.692	3.095	594	24.288	22.517	1.765
akademischer Abschluss	4.954	4.474	478	1.195	1.074	120	3.759	3.400	358
Geringfügig Beschäftigte am Wohnort									
Gesamt	33.113	26.911	6.128	12.646	10.158	2.464	20.467	16.753	3.664
ausschließlich geringfügig Beschäftigte (aGeB)	17.724	14.287	3.363	5.505	4.505	976	12.219	9.782	2.387
im Nebenjob	15.389	12.624	2.765	7.141	5.653	1.488	8.248	6.971	1.277
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Pendler*innen (30.06.2018)									
Einpendler*innen	46.404	38.439	7.938	30.658	24.726	5.915	15.746	13.713	2.023
Auspendler*innen	75.992	64.413	11.531	45.448	37.580	7.837	30.544	26.833	3.694
Einpendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	34,1%	33,6%	36,9%	40,3%	40,0%	41,7%	26,3%	26,1%	27,5%
Auspendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	45,9%	45,9%	46,0%	50,0%	50,3%	48,8%	40,9%	40,9%	41,0%
Arbeitslose Alleinerziehende** (Jahresdurchschnitt 2018)									
Gesamt	216	151	63	14	12	2	202	140	61
im Rechtskreis SGB III	83	70	13	10	9	2	73	61	12
im Rechtskreis SGB II	133	82	50	4	3	1	129	79	49

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

** Mögliche Abweichungen zwischen ausgewiesener Gesamtsumme und tatsächlicher Summe der Teilergebnisse aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen

Im Kreis Main-Kinzig-Kreis zeigt sich 2018 bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, mit 13 Prozent eine durchschnittlich große Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Seit 2012 hat sich die Lohnlücke der Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung um 4,2 Prozentpunkte verringert. Damit stellt sich der Abbau der Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen im Main-Kinzig-Kreis ähnlich wie im Landesschnitt dar.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, wird deutlich, dass die Einwohnerinnen des Main-Kinzig-Kreises in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen mehr verdienen können als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen. Dieser Trend wird verstärkt, indem ein Großteil der Einwohner*innen außerhalb des Landkreises erwerbstätig ist.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass nur knapp mehr als die Hälfte in Vollzeit erwerbstätig ist. Der sehr hohe Anteil an Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt sind, zeigt, dass noch brachliegende Beschäftigungspotenziale bei den Einwohnerinnen des Kreises vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

C. Lohnlücken bei den Betrieben im Main-Kinzig-Kreis

Während in Teil A die Lohnlücken **aller** sozialversicherungspflichtigen vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Landkreises im Jahr 2018 betrachtet werden, gilt der Fokus im Folgenden der Lage der Entgeltgleichheit in den Betrieben, die im Main-Kinzig-Kreis ansässig sind. Es liegen hierfür nur Daten aus verschiedenen **Stichproben**³² vor, die als **Trends** zu interpretieren sind. Basis der Berechnungen sind die Bruttotagesentgelte der in den Betrieben im Main-Kinzig-Kreis in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit Beschäftigten. Die neusten Daten liegen für das Jahr 2017 vor. Aufgrund der unterschiedlichen Datenquellen sowie der verschiedenen inhaltlichen Zuschnitte können die Daten aus diesem Teil C nicht mit den Daten aus Teil A direkt verglichen werden.

Tabelle 3.1

Betriebe nach Größe (2017)	Main-Kinzig-Kreis	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Kleinbetriebe	18,5	19,3
Mittelgroße Betriebe	25,1	18,1
Großbetriebe	20,6	15,5

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant.
 Kleinbetriebe umfassen 10-49 Beschäftigte, mittelgroße Betriebe 50-249 Beschäftigte; Großbetriebe 250 Beschäftigte und mehr

Die Lohnlücken bei den Betrieben im Main-Kinzig-Kreis variieren je nach Betriebsgröße. Am geringsten sind diese bei den Kleinbetrieben und am größten erweisen sich diese bei den mittelgroßen Betrieben. Interessant ist, dass die Lohnlücken in den einzelnen Betriebsgrößen im Main-Kinzig-Kreis von den Werten auf Landesebene abweichen. Während sich in Hessen das Muster zeigt, dass die Lohnlücken mit der ansteigenden Größe von Betrieben kleiner werden, findet sich dieses im Main-Kinzig-Kreis nicht wieder. Die größte Lohnlücke im Main-Kinzig-Kreis zeigt sich im Jahr 2017 bei den Betrieben mittlerer Größe mit 25,1 Prozent.

³² Bei den Stichproben handelt es sich um das Betriebs-Historik-Panel (BHP) und die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2017.

Mit Blick auf verschiedene Branchen zeigen sich die größten Lohnlücken mit 22,7 Prozent bei den Betrieben der produzierenden Branche. Dagegen liegt die kleinste Lohnlücke mit 15,2 Prozent bei Betrieben vor, die der sachbezogenen Dienstleistungsbranche angehören. Hier findet sich eine Gemeinsamkeit mit den hessischen Vergleichswerten, bei denen mit 13,5 Prozent ebenfalls die Lohnlücke bei den Betrieben in der Branche sachbezogener Dienstleistungen am kleinsten ist. Im Vergleich fällt dagegen aber vor allem auf, dass in allen Branchen im Main-Kinzig-Kreis die Lohnlücke größer als im hessischen Schnitt ist.

Tabelle 3.2

Branchencluster (2017)	Main-Kinzig-Kreis	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Produzierende Branche	22,7	17,8
Sachbezogene Dienstleistungsbranche	15,2	13,5
Personenbezogene Dienstleistungsbranche	15,4*	14,2

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant. Grundlage ist die Wirtschaftszweigklassifikation von 2008: Produzierender Betrieb umfasst die Wirtschaftszweige A-F, Sachbezogene Dienstleistungen G, H, U und J bis O; Personenbezogene Dienstleistungen I und P bis T
 *= Grundlage der Berechnung beruht auf weniger als 1000 aber min. 500 Fällen bei Frauen und Männern

D. Branchenorientierung von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern im Main-Kinzig-Kreis

Die Branchen, in welchen die meisten Männer oder die meisten Frauen im Main- Kinzig -Kreis sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigt sind, unterscheiden sich sehr. Während bei Männern die Gummi-, Sicherheits- und Metall-Branchen als besonders attraktiv gelten, trifft dies im Falle von Frauen auf die Gesundheitseinrichtungen und die öffentliche Verwaltung zu. Daran wird deutlich, dass sich Frauen und Männer auf unterschiedliche Branchen hin orientieren. Die verschiedenen Entgelt-niveaus der Branchen stellen eine Ursache für Entgeltlücken im Main-Kinzig-Kreis dar.

Tabelle 4

Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bei Männern und bei Frauen im Main-Kinzig-Kreis, 2017			
Top 3 - Branchen der Männer		Top 3 - Branchen der Frauen	
6,0%	Herstellung von Gummiwaren	6,5%	Krankenhäuser
5,2%	Private Wach- und Sicherheitsdienste	6,0%	Öffentliche Verwaltung
3,7%	Herstellung von sonstigen Metallwaren	5,3%	Arzt- und Zahnarztpraxen

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten zum Stichtag 30.06.2017, IWAK eigene Darstellung

Anmerkung: Dargestellt werden die Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bezogen auf alle Branchen im Landkreis, Branchen entsprechen der 3-Steller Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008

E. Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Main-Kinzig-Kreis

Für den Zeitraum zwischen 2017 und 2024 wird im Main-Kinzig-Kreis für verschiedene Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen Fachkräftemangel angenommen. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Der Fachkräftemangel ist auf den drei relevanten Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die größten Engpässe bestehen hinsichtlich von Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen alleine 8.470 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 1.410 Personen.

Tabelle 5.1

	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Main-Kinzig-Kreis, Prognose nach Qualifikationsniveaus	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Qualifikation	mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-8.470
	mit akademischem Abschluss	-1.410

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Hinsichtlich der Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Mit 1.610 Arbeitskräfte fehlen die meisten in der Berufsgruppe Unternehmensführung und -organisation (Führungskräfte). Ebenfalls große Engpässe zeigen sich in der Pflege sowie in der Logistik und in den Gebäude- und versorgungstechnischen Berufen.

Tabelle 5.2

Berufssektoren	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Main-Kinzig-Kreis, Prognose nach ausgewählten Berufsgruppen (KldB 2010)	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Produktions- und MINT-Berufe	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-620
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-260
	Hoch- und Tiefbauberufe	-190
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-180
	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-170
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-170
	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	-120
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-80
	Gartenbauberufe und Floristik	-70
	(Innen-)Ausbauberufe	-60
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-50
	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	-40
	Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	-20
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-720
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-550
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-460
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-200
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-140
	Lehrende und ausbildende Berufe	-110
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-1.610
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-560
	Verkaufsberufe	-500
	Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	-430
	Berufe in Recht und Verwaltung	-260
	Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	-200
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-100
	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	-30

 Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Main-Kinzig-Kreis ansässig sind, im Jahr 2017 noch nicht erreicht. Die größten Lücken werden bei Betrieben mittlerer Größe deutlich. Damit zeigt sich bei den Betrieben im Main-Kinzig-Kreis ein anderes Bild als im hessischen Schnitt. Dort nimmt die Entgeltlücke mit zunehmender Betriebsgröße ab. Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit weisen Betriebe in der produzierenden Branche die größten Lohnlücken auf. Demgegenüber stellen sich die Lohnlücken in der Branche sachbezogener Dienstleistungen am kleinsten dar.

Für den Main-Kinzig-Kreis werden bis 2024 deutliche Arbeits- und Fachkräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe im Kreis, die Fachkräfte mit Berufsabschluss oder Führungskräfte suchen sowie jene, die in der Pflege, Logistik und in den Gebäude- und versorgungstechnischen Berufen tätig sind. Um die Arbeits- und Fachkräftesicherung zu gewährleisten, bedarf es gezielter Strategien von Betrieben, ihrer Vertretungen und des Kreises. Dabei sollten die Beschäftigungs- und Entwicklungspotenziale von Frauen Berücksichtigung finden und zu einer größeren Einbindung von Frauen als Fach- und Führungskräfte ins Erwerbsleben führen. Diese Entwicklung kann einen wichtigen Beitrag zur Verringerung der Lohnlücke bei den Betrieben im Main-Kinzig-Kreis darstellen.

F. Gesamtschau auf den Main-Kinzig-Kreis

Sowohl bei den Einwohner*innen des Main-Kinzig-Kreis, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die im Kreis ansässig sind, treten noch deutliche Lohnlücken auf.

Jedoch zeigt sich, dass sich die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises seit 2012 deutlich verringert haben und dass sich dieser Prozess ähnlich wie im hessischen Schnitt darstellt.

Wesentliche Beiträge zur Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern lassen sich von der umfangreicheren Beschäftigung von Frauen erwarten. Es wird deutlich, dass bei den Einwohnerinnen des Main-Kinzig-Kreises noch viele brachliegende Beschäftigungspotenziale vorhanden sind. Diese zu erschließen, bedarf neben einer passfähigen Betreuungssituation, auch der notwendigen Berufsorientierung und der passenden Qualifikationen von Frauen. Zudem kann erwartet werden, dass durch die beträchtlichen Arbeits- und Fachkräfteengpässe bei den Betrieben im Kreis Frauen gute Zugänge zu diesen und zu Beschäftigung finden können. Denn Betriebe müssen sich immer stärker als attraktive Arbeitgeber bewähren, indem sie beispielsweise flexible Arbeitszeiten anbieten, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut ermöglichen und damit auch eine wichtige Rahmung bieten, damit sich immer mehr Frauen auch als Führungskräfte bewähren können. Allerdings bedürfen diese Veränderungen in den Betrieben auch einer Unterstützung durch Kammern und Branchenverbände, durch die Einrichtungen des Kreises und anderer Akteure. Wenn es gelingt, dass im Main-Kinzig-Kreis an der Schnittstelle von Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Frauen- und Bildungspolitik Kooperationen intensiviert werden oder gar neue entstehen, dann kann dies ein guter Weg sein, um noch besser die Arbeitsmarktintegration von Frauen zu unterstützen und damit eine wichtige Voraussetzung für ein weiteres Abschmelzen der Lohnlücke zu schaffen.

2.15 Main-Taunus-Kreis

Die Entgeltanalysen erfolgen unter zwei Fragestellungen:

1) Wie stellt sich die Lage zur Lohngleichheit bei den Einwohner*innen des Kreises dar, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind? In diesen Betrachtungen sind auch alle Einwohner*innen des Kreises eingeschlossen, die außerhalb des Kreises einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen. Entsprechend sind alle Personen, die zwar im Kreis beschäftigt sind, jedoch außerhalb wohnen, nicht berücksichtigt. Im Fokus steht ausschließlich die Lohngleichheit der Wohnbevölkerung im Kreis (Teil A). Ergänzt wird diese Analyse durch Daten zur Beschäftigungssituation der Einwohner*innen (Teil B). Daraus können Hinweise zur Einordnung der Entgeltdaten aus Teil A, sowie erste Handlungsansätze für die Förderung von Frauen, die im Kreis wohnen, exploriert werden.

2) Wie kann die Lage der Lohngleichheit in den Betrieben des Kreises eingeschätzt werden? Mit dem Fokus auf die Betriebe im Kreis wird erfasst, in welchem Maße Lohngleichheit bei den dort sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten erreicht wird. Diese Betrachtung schließt auch Beschäftigte ein, die nicht im Kreis wohnen, aber in dort ansässigen Betrieben beschäftigt sind (Teil C). Des Weiteren wird dargestellt, auf welche Branchen sich Frauen und Männer im Landkreis vorrangig hin orientieren. Dies ist wichtig, da die verschiedenen Entgeltstufen der Branchen eine wichtige Ursache für Entgeltlücken darstellen (Teil D). Da bekannt ist, dass sich gerade durch Fachkräfteengpässe für Frauen Chancen zum Aufstieg und umfangreicher Beschäftigung ergeben können, die sich in höheren Entgelten zeigen, werden ergänzende Daten in Teil E dargestellt. Es wird gezeigt, in welchen Berufen bis zum Jahr 2024 Engpässe im Kreis zu erwarten sind. Diese Daten können Hinweise geben, in welchen Bereichen Frauen gezielt rekrutiert und gefördert werden können, was zu einer Verringerung der Lohnlücke führen kann.

In einem abschließenden Teil F werden die Befunde in einer Gesamtschau dargestellt und weitere **Handlungsansätze für den Kreis** skizziert.

A. Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Main-Taunus-Kreises

Bei den Einwohner*innen des Kreises zeigt sich eine Lohnlücke von 19,4 Prozent zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung. Damit befindet sich der Main-Taunus-Kreis im Jahr 2018 über dem hessischen Schnitt von 11,9 Prozent. Er gehört damit zur Gruppe der hessischen Kommunen mit großen Lohnlücken bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist. Dies bedeutet, dass Frauen im Schnitt pro Monat 894 Euro brutto weniger als Männer verdienen.

Tabelle 1.1

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende insgesamt, 31.12.2018	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Hessen	32,6	518.519	3.699	3.259	11,9	441
Main-Taunus-Kreis	34,7	22.581	4.613	3.719	19,4	894

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten beträgt 34,7 Prozent und liegt damit über unter dem hessischen Schnitt von 32,6 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen und Männern deutlich über dem Landesschnitt liegen, wobei dieser Unterschied bei Männern noch größer ausfällt.

Entgeltgleichheit ist bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist, im Main-Taunus-Kreis derzeit noch nicht gegeben. Allerdings deutet der Vergleich zwischen 2012 und 2018 auf eine positive Entwicklung hin. Die Lohnlücke hat in diesem Zeitraum um insgesamt 4,4 Prozentpunkte abgenommen. Dabei fällt der Rückgang zwischen 2012 und 2015 von 1,5 Prozentpunkten noch etwas kleiner aus als zwischen 2015 und 2018. Dort hat er 2,9 Prozentpunkte erreicht. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt zeigt sich eine ähnliche Entwicklung. Dort ist von 2012 bis 2018 ein Rückgang von insgesamt 4 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Tabelle 1.2

Veränderung der Lohnlücke der in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in ausgewählten Zeiträumen	Main-Taunus-Kreis	Hessen
	%*	%*
2012-2015	- 1,5	- 1,8
2015-2018	- 2,9	- 2,2
2012-2018	- 4,4	- 4,0

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * positiver Wert = Lohnlücke wird größer; negativer Wert = Lohnlücke wird kleiner

Die Größen der Lohnlücken bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich im Main-Taunus-Kreis deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 0,2 Prozent zugunsten der Frauen. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 5 Euro mehr als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 29,3 Prozent und damit knapp unter dem Landesschnitt von 27,9 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 13,7 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 549 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 37,6 Prozent höher als der Landesschnitt.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 24,2 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.571 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt von 26,5 Prozent zeigt sich hier eine kleinere Lohnlücke. Der Frauenanteil liegt mit 32,4 Prozent leicht unter dem Landesschnitt von 35,3 Prozent. Die Durchschnittseinkommen der Frauen im Main-Taunus-Kreis sind größer als im Landesschnitt.

Tabelle 1.3

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Qualifikationsniveaus, 31.12.2018	Main-Taunus-Kreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €
ohne Berufsabschluss	29,3	1.359	2.672	2.677	-0,2	-5	27,9	39.056	2.542	2.364	7,0	178
(anerkannter) Berufsabschluss	37,6	13.042	4.016	3.467	13,7	549	33,1	318.262	3.549	3.103	12,6	446
akademischer Abschluss	32,4	5.997	6.500	4.929	24,2	1.571	35,3	119.872	5.997	4.407	26,5	1.590

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

** Ein positiver Wert bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Männern über jenen von Frauen liegen. Demgegenüber verweist ein negativer Wert darauf, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen höher als jene von Männern sind.

6.500: Für alle Beschäftigten, deren Bruttomonatsentgelte außerhalb der Betragsbemessungsgrenze für die Sozialversicherungspflicht liegen, werden keine Entgeltangaben zur Verfügung gestellt. Da diese Personen jedoch mindestens 6.500 Euro als Bruttomonatsentgelt verdienen, wird dieser Wert anstelle der fehlenden Daten in diesen Fällen eingesetzt. Damit sind die Entgelthöhen im Schnitt sicherlich unterschätzt. Durch die Substitution ist eine Annäherung an die tatsächliche Lage möglich. Bei einem Wegfall dieser Fälle wären die entstehenden Verzerrungen noch deutlich größer

Bei der Betrachtung verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen des Kreises in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, ergibt sich ebenfalls ein differenziertes Bild.

Die Lohnlücke bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt bei den Bewohner*innen des Main-Taunus-Kreises bei 0,7 Prozent zugunsten der Frauen. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 31 Euro mehr als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor liegt mit 12,2 Prozent knapp über dem hessischen Schnitt.

Bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** liegt die Lohnlücke mit 9,8 Prozent knapp unter dem hessischen Durchschnitt. Der Frauenanteil ist mit 63,3 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren. Der Frauenanteil bei den personenbezogenen Dienstleistungen im Main-Taunus-Kreis befindet sich über dem hessischen Schnitt. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese deutlich niedriger liegt als bei den kaufmännisch und wirtschaftlichen oder den Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen im Main-Taunus-Kreis deutlich höher.

Mit 21,9 Prozent lässt sich bei den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** die größte Lohnlücke im Main-Taunus-Kreis feststellen. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 9,7 Prozent erkennbar kleiner als im Main-Taunus-Kreis. Einwohnerinnen verdienen in diesem Berufssektor im Schnitt brutto 1.116 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Main-Taunus-Kreis wohnen, wie auch im Landesschnitt mit 39,8 Prozent bzw. 38,7 Prozent relativ groß.

Tabelle 1.4

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Berufssektoren (KIdB 2010), 31.12.2018	Main-Taunus-Kreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €
Produktions- und MINT-Berufe	12,2	2.445	4.521	4.552	-0,7	-31	11,3	64.156	3.717	3.427	7,8	290
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	63,3	5.848	3.359	3.029	9,8	331	61,6	157.728	3.269	2.927	10,4	341
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	39,8	14.288	5.093	3.977	21,9	1.116	38,7	296.635	3.786	3.418	9,7	368

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

** Ein positiver Wert bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Männern über jenen von Frauen liegen. Demgegenüber verweist ein negativer Wert darauf, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen höher als jene von Männern sind.

Bei den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über einen Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 0,4 Prozent. Damit ist auf diesem Qualifikationsniveau Entgeltgleichheit nahezu erreicht. Deutlich höher liegt die Lohnlücke mit 17,2 Prozent bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen, die über einen akademischen Abschluss verfügen. Frauen, die im Main-Taunus-Kreis leben, verdienen auf diesem Qualifikationsniveau brutto 1.121 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil liegt mit 17,3 Prozent knapp unter dem Landesschnitt.

Tabelle 1.5

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in Produktions- und MINT-Berufen (KIDB 2010), 31.12.2018	Main-Taunus-Kreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	12,2	168	2.873	X	X	X	15,5	7.919	2.780	2.589	6,9	191
(anerkannter) Berufsabschluss	10,1	1.120	4.116	4.101	0,4	15	8,7	32.045	3.626	3.187	12,1	439
akademischer Abschluss	17,3	920	6.500	5.379	17,2	1.121	18,8	19.215	5.821	4.508	22,6	1.313

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

6.500: Für alle Beschäftigten, deren Bruttomonatsentgelte außerhalb der Betragsbemessungsgrenze für die Sozialversicherungspflicht liegen, werden keine Entgelt Daten zur Verfügung gestellt. Da diese Personen jedoch mindestens 6.500 Euro als Bruttomonatsentgelt verdienen, wird dieser Wert anstelle der fehlenden Daten in diesen Fällen eingesetzt. Damit sind die Entgelthöhen im Schnitt sicherlich unterschätzt. Durch die Substitution ist eine Annäherung an die tatsächliche Lage möglich. Bei einem Wegfall dieser Fälle wären die entstehenden Verzerrungen noch deutlich größer

Bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 7,3 Prozent. Diese liegt etwas unter der Lohnlücke im Landesschnitt von 8,3 Prozent. Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Main-Taunus-Kreis verdienen auf diesem Qualifikationsniveau 233 Euro brutto weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 69,0 Prozent hoch und befindet sich über dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 26,8 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen, die im Kreis leben, um 1.546 Euro niedriger sind als die der männlichen Einwohner des Kreises mit akademischem Abschluss. Der Frauenanteil von 57,8 Prozent liegt etwas über dem Landesschnitt.

Tabelle 1.6

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (KIdB 2010), 31.12.2018	Main-Taunus-Kreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	51,7	355	X	X	X	X	53,8	10.846	2.119	2.122	- 0,1	- 3
(anerkannter) Berufsabschluss	69,0	3.688	3.176	2.942	7,3	233	66,6	102.764	3.087	2.830	8,3	257
akademischer Abschluss	57,8	1.339	5.760	4.214	26,8	1.546	55,1	34.020	5.153	4.077	20,9	1.076

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über keinen Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 7,8 Prozent zugunsten der Frauen. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen damit 208 Euro brutto mehr als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Anders stellt sich die Lage bei den qualifizierten Beschäftigten dar. Bei sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit einem anerkannten Berufsabschluss besteht eine Lohnlücke von 10,3 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 8 Prozent. Frauen, die im Main-Taunus-Kreis wohnen, verdienen brutto 423 Euro weniger als Männer auf diesem Qualifikationsniveau. Ihr Anteil ist mit 45,1 Prozent über dem Landesschnitt und von beträchtlicher Größe. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 22,1 Prozent deutlich. Diese liegt unterhalb des Landesschnitts. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.439 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 34,4 Prozent liegt unter jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 1.7

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen (KldB 2010), 31.12.2018	Main-Taunus-Kreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €
ohne Berufsabschluss	32,4	836	2.657	2.864	-7,8	-208	29,5	20.291	2.439	2.427	0,5	12
(anerkannter) Berufsabschluss	45,1	8.234	4.113	3.690	10,3	423	41,6	183.453	3.539	3.257	8,0	282
akademischer Abschluss	34,4	3.738	6.500	5.061	22,1	1.439	37,9	66.637	6.374	4.553	28,6	1.822

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

** Ein positiver Wert bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Männern über jenen von Frauen liegen. Demgegenüber verweist ein negativer Wert darauf, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen höher als jene von Männern sind.

6.500: Für alle Beschäftigten, deren Bruttomonatsentgelte außerhalb der Betragsbemessungsgrenze für die Sozialversicherungspflicht liegen, werden keine Entgeltdaten zur Verfügung gestellt. Da diese Personen jedoch mindestens 6.500 Euro als Bruttomonatsentgelt verdienen, wird dieser Wert anstelle der fehlenden Daten in diesen Fällen eingesetzt. Damit sind die Entgelthöhen im Schnitt sicherlich unterschätzt.

B. Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Main-Taunus-Kreis

Die Daten in Teil A beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Main-Taunus-Kreis leben. Dies entspricht 24.678 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus wird deutlich, dass mit 21.072 fast die Hälfte aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Teilzeit tätig ist. Zudem befinden sich noch weitere 5.628 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung und 326 der Arbeitslosen sind alleinerziehende Frauen. Die Auspendler*innenquoten sind sowohl bei Frauen als auch bei Männern sehr hoch. Dies zeigt, dass die große Mehrheit der Einwohner*innen des Kreises ihr Einkommen außerhalb von dessen Grenzen erwirtschaftet.

Tabelle 2

ausgewählte Merkmale Stand: 31.12.18 (oder anderes ausgewiesenes Datum), absolut	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Auszubildenden am Wohnort									
Gesamt	96.660	80.442	16.141	50.910	41.224	9.637	45.750	39.218	6.504
Vollzeit (VZ)	70.004	58.515	11.436	45.326	37.321	7.970	24.678	21.194	3.466
ohne Berufsabschluss	7.645	5.402	2.227	5.050	3.408	1.633	2.595	1.994	594
(anerkannter) Berufsabschluss	35.756	31.929	3.810	22.238	19.644	2.582	13.518	12.285	1.228
akademischer Abschluss	18.809	16.322	2.480	12.643	11.130	1.509	6.166	5.192	971
Teilzeit (TZ)	26.656	21.927	4.705	5.584	3.903	1.667	21.072	18.024	3.038
ohne Berufsabschluss	3.387	2.207	1.171	1.285	788	492	2.102	1.419	679
(anerkannter) Berufsabschluss	13.851	12.439	1.408	1.861	1.539	319	11.990	10.900	1.089
akademischer Abschluss	5.343	4.756	586	1.015	894	121	4.328	3.862	465
Geringfügig Beschäftigte am Wohnort									
Gesamt	17.176	13.181	3.930	6.937	5.330	1.585	10.239	7.851	2.345
ausschließlich geringfügig Beschäftigte (aGeB)	8.676	6.514	2.098	3.048	2.389	638	5.628	4.125	1.460
im Nebenjob	8.500	6.667	1.832	3.889	2.941	947	4.611	3.726	885
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Pendler*innen (30.06.2018)									
Einpendler*innen	68.225	55.569	12.603	41.496	33.413	8.046	26.729	22.156	4.557
Auspendler*innen	64.417	54.734	9.638	36.575	30.491	6.057	27.842	24.243	3.581
Einpendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	68,3%	68,6%	67,1%	74,7%	75,8%	70,3%	60,3%	59,9%	62,1%
Auspendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	67,1%	68,3%	61,1%	72,3%	74,1%	64,2%	61,3%	62,1%	56,4%
Arbeitslose Alleinerziehende** (Jahresdurchschnitt 2018)									
Gesamt	342	196	145	16	12	5	326	184	141
im Rechtskreis SGB III	38	30	7	2	1	1	35	29	7
im Rechtskreis SGB II	305	165	138	14	10	4	290	155	134

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

** Mögliche Abweichungen zwischen ausgewiesener Gesamtsumme und tatsächlicher Summe der Teilergebnisse aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen

Im Kreis Main-Taunus-Kreis zeigt sich 2018 bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, mit 19,4 Prozent eine große Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Seit 2012 hat sich die Lohnlücke der Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung um 4,4 Prozentpunkte verringert. Damit stellt sich der Abbau der Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen im Main-Taunus-Kreis ähnlich wie im Landesschnitt dar.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, wird deutlich, dass die Einwohnerinnen des Main-Taunus-Kreises in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen deutlich mehr verdienen können als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen. Dieser Trend wird verstärkt, indem die große Mehrheit der Einwohner*innen außerhalb des Landkreises erwerbstätig ist.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass nur etwas mehr als die Hälfte in Vollzeit erwerbstätig ist. Der sehr hohe Anteil an Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt sind, zeigt, dass noch brachliegende Beschäftigungspotenziale bei den Einwohnerinnen des Kreises vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

C. Lohnlücken bei den Betrieben im Main-Taunus-Kreis

Während in Teil A die Lohnlücken **aller** sozialversicherungspflichtigen vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Landkreises im Jahr 2018 betrachtet werden, gilt der Fokus im Folgenden der Lage der Entgeltgleichheit in den Betrieben, die im Main-Taunus-Kreis ansässig sind. Es liegen hierfür nur Daten aus verschiedenen **Stichproben**³³ vor, die als **Trends** zu interpretieren sind. Basis der Berechnungen sind die Bruttotagesentgelte der in den Betrieben im Main-Taunus-Kreis in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit Beschäftigten. Die neusten Daten liegen für das Jahr 2017 vor. Aufgrund der unterschiedlichen Datenquellen sowie der verschiedenen inhaltlichen Zuschnitte können die Daten aus diesem Teil C nicht mit den Daten aus Teil A direkt verglichen werden.

Tabelle 3.1

Betriebe nach Größe (2017)	Main-Taunus-Kreis	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Kleinbetriebe	17,3	19,3
Mittelgroße Betriebe	14,3	18,1
Großbetriebe	8,3	15,5

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant.
 Kleinbetriebe umfassen 10-49 Beschäftigte, mittelgroße Betriebe 50-249 Beschäftigte; Großbetriebe 250 Beschäftigte und mehr

Die Lohnlücken bei den Betrieben im Main-Taunus-Kreis variieren je nach Betriebsgröße. Am geringsten sind diese bei den Großbetrieben und am größten erweisen sich diese bei den Kleinbetrieben. Interessant ist, dass die Lohnlücken in den einzelnen Betriebsgrößen im Main-Taunus-Kreis dem Muster auf Landesebene entsprechen, nachdem die Lohnlücken mit der ansteigenden Größe von Betrieben kleiner werden. Die größte Lohnlücke im Main-Taunus-Kreis zeigt sich im Jahr 2017 bei den Kleinbetrieben mit 17,3 Prozent. Interessant ist zudem, dass alle Lohnlücken nach der Betriebsgröße im Main-Taunus-Kreis kleiner als im Landesschnitt sind.

³³ Bei den Stichproben handelt es sich um das Betriebs-Historik-Panel (BHP) und die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2017.

Mit Blick auf verschiedene Branchen zeigen sich die größten Lohnlücken mit 12,4 Prozent bei den Betrieben der personenbezogenen Dienstleistungsbranche. Dagegen liegt die kleinste Lohnlücke mit 7,6 Prozent bei Betrieben vor, die der produzierenden Branche angehören. Hier findet sich ein großer Unterschied zu den hessischen Vergleichswerten, bei denen mit 17,8 Prozent die Lohnlücke bei den Betrieben in der produzierenden deutlich größer ist. Im Vergleich fällt dagegen aber vor allem auf, dass in allen Branchen im Main-Taunus-Kreis die Lohnlücke kleiner als im hessischen Schnitt ist.

Tabelle 3.2

Branchencluster (2017)	Main-Taunus-Kreis	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Produzierende Branche	7,6	17,8
Sachbezogene Dienstleistungsbranche	9,7	13,5
Personenbezogene Dienstleistungsbranche	12,4*	14,2

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant. Grundlage ist die Wirtschaftszweigklassifikation von 2008: Produzierender Betrieb umfasst die Wirtschaftszweige A-F, Sachbezogene Dienstleistungen G, H, U und J bis O; Personenbezogene Dienstleistungen I und P bis T
 *= Grundlage der Berechnung beruht auf weniger als 1000 aber min. 500 Fällen bei Frauen und Männern

D. Branchenorientierung von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern im Main-Taunus-Kreis

Die Branchen, in welchen die meisten Männer oder die meisten Frauen im Main-Taunus-Kreis sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigt sind, unterscheiden sich. Während sowohl viele Männer als auch Frauen in der Verwaltung und Führung von Unternehmen arbeiten, gilt bei Männern vor allem die IT- und Banken-Branche als besonders attraktiv. Frauen arbeiten dagegen vermehrt in der öffentlichen Sicherheit und Verwaltung. Daran wird deutlich, dass sich Frauen und Männer auf z.T. unterschiedliche Branchen hin orientieren. Die verschiedenen Entgelt-niveaus der Branchen können eine Ursache für Entgeltlücken im Main-Taunus-Kreis darstellen.

Tabelle 4

Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bei Männern und bei Frauen im Main-Taunus-Kreis, 2017			
Top 3 - Branchen der Männer		Top 3 - Branchen der Frauen	
8,7%	Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	7,8%	Auswärtige Angelegenheiten, Verteidigung, Rechtspflege, öffentliche Sicherheit und Ordnung
4,7%	Zentralbanken und Kreditinstitute	6,1%	Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben
3,7%	Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben	5,1%	Öffentliche Verwaltung

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten zum Stichtag 30.06.2017, IWAK eigene Darstellung

Anmerkung: Dargestellt werden die Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bezogen auf alle Branchen im Landkreis, Branchen entsprechen der 3-Steller Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008

E. Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Main-Taunus-Kreis

Für den Zeitraum zwischen 2017 und 2024 wird im Main-Taunus-Kreis für verschiedene Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen Fachkräftemangel angenommen. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Der Fachkräftemangel ist auf den drei relevanten Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die größten Engpässe bestehen hinsichtlich von Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen alleine 3.150 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 1.530 Personen.

Tabelle 5.1

	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Main-Taunus-Kreis, Prognose nach Qualifikationsniveaus	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Qualifikation	mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-3.150
	mit akademischem Abschluss	-1.530

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Hinsichtlich der Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Mit 920 Arbeitskräften fehlen die meisten in der Berufsgruppe Unternehmensführung und -organisation (Führungskräfte). Ebenfalls große Engpässe zeigen sich in der Pflege sowie in der Erziehung und bei den IT-Berufen.

Tabelle 5.2

Berufssektoren	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Main-Taunus-Kreis, Prognose nach ausgewählten Berufsgruppen (KldB 2010)	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Produktions- und MINT-Berufe	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-210
	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-170
	Hoch- und Tiefbauberufe	-90
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-80
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-70
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-60
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-40
	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	-30
	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	-20
	Gartenbauberufe und Floristik Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	-20 -10
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-470
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-390
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-70
	Lehrende und ausbildende Berufe	-60
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-60
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-920
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-180
	Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	-160
	Berufe in Recht und Verwaltung	-140
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-120
	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	-90
	Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	-60

 Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Main-Taunus-Kreis ansässig sind, im Jahr 2017 noch nicht erreicht. Die größten Lücken werden bei Kleinbetrieben deutlich. Damit zeigt sich bei den Betrieben im Main-Taunus-Kreis ein ähnliches Bild wie im hessischen Schnitt. Dort nimmt die Entgeltlücke mit zunehmender Betriebsgröße ab. Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit weisen Betriebe in der produzierenden Branche die kleinsten Lohnlücken auf. Demgegenüber stellen sich die Lohnlücken in der Branche personenbezogener Dienstleistungen am größten dar.

Für den Main-Taunus-Kreis werden bis 2024 deutliche Arbeits- und Fachkräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe im Kreis, die Fachkräfte mit Berufsabschluss oder Führungskräfte suchen sowie jene, die in der Pflege, Erziehung oder im IT-Bereich tätig sind. Um die Arbeits- und Fachkräftesicherung zu gewährleisten, bedarf es gezielter Strategien von Betrieben, ihrer Vertretungen und des Kreises. Dabei sollten die Beschäftigungs- und Entwicklungspotenziale von Frauen Berücksichtigung finden und zu einer größeren Einbindung von Frauen als Fach- und Führungskräfte ins Erwerbsleben führen. Diese Entwicklung kann einen wichtigen Beitrag zur Verringerung der Lohnlücke bei den Betrieben im Main-Taunus-Kreis darstellen.

F. Gesamtschau auf den Main-Taunus-Kreis

Sowohl bei den Einwohner*innen des Main-Taunus-Kreis, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die im Kreis ansässig sind, treten noch deutliche Lohnlücken auf.

Jedoch zeigt sich, dass sich die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises seit 2012 deutlich verringert haben und dass sich dieser Prozess ähnlich wie im hessischen Schnitt darstellt.

Wesentliche Beiträge zur Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern lassen sich von der umfangreicheren Beschäftigung von Frauen erwarten. Es wird deutlich, dass bei den Einwohnerinnen des Main-Taunus-Kreises noch viele brachliegende Beschäftigungspotenziale vorhanden sind. Diese zu erschließen, bedarf neben einer passfähigen Betreuungssituation, auch der notwendigen Berufsorientierung und der passenden Qualifikationen von Frauen. Zudem kann erwartet werden, dass durch die beträchtlichen Arbeits- und Fachkräfteengpässe bei den Betrieben im Kreis Frauen gute Zugänge zu diesen und zu Beschäftigung finden können. Denn Betriebe müssen sich immer stärker als attraktive Arbeitgeber bewähren, indem sie beispielsweise flexible Arbeitszeiten anbieten, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut ermöglichen und damit auch eine wichtige Rahmung bieten, damit sich immer mehr Frauen auch als Führungskräfte bewähren können. Allerdings bedürfen diese Veränderungen in den Betrieben auch einer Unterstützung durch Kammern und Branchenverbände, durch die Einrichtungen des Kreises und anderer Akteure. Wenn es gelingt, dass im Main-Taunus-Kreis an der Schnittstelle von Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Frauen- und Bildungspolitik Kooperationen intensiviert werden oder gar neue entstehen, dann kann dies ein guter Weg sein, um noch besser die Arbeitsmarktintegration von Frauen zu unterstützen und damit eine wichtige Voraussetzung für ein weiteres Abschmelzen der Lohnlücke zu schaffen.

2.16 Kreis Marburg-Biedenkopf

Die Entgeltanalysen erfolgen unter zwei Fragestellungen:

1) Wie stellt sich die Lage zur Lohngleichheit bei den Einwohner*innen des Kreises dar, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind? In diesen Betrachtungen sind auch alle Einwohner*innen des Kreises eingeschlossen, die außerhalb des Kreises einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen. Entsprechend sind alle Personen, die zwar im Kreis beschäftigt sind, jedoch außerhalb wohnen, nicht berücksichtigt. Im Fokus steht ausschließlich die Lohngleichheit der Wohnbevölkerung im Kreis (Teil A). Ergänzt wird diese Analyse durch Daten zur Beschäftigungssituation der Einwohner*innen (Teil B). Daraus können Hinweise zur Einordnung der Entgeltdaten aus Teil A, sowie erste Handlungsansätze für die Förderung von Frauen, die im Kreis wohnen, exploriert werden.

2) Wie kann die Lage der Lohngleichheit in den Betrieben des Kreises eingeschätzt werden? Mit dem Fokus auf die Betriebe im Kreis wird erfasst, in welchem Maße Lohngleichheit bei den dort sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten erreicht wird. Diese Betrachtung schließt auch Beschäftigte ein, die nicht im Kreis wohnen, aber in dort ansässigen Betrieben beschäftigt sind (Teil C). Des Weiteren wird dargestellt, auf welche Branchen sich Frauen und Männer im Landkreis vorrangig hin orientieren. Dies ist wichtig, da die verschiedenen Entgeltstufen der Branchen eine wichtige Ursache für Entgeltlücken darstellen (Teil D). Da bekannt ist, dass sich gerade durch Fachkräfteengpässe für Frauen Chancen zum Aufstieg und umfangreicher Beschäftigung ergeben können, die sich in höheren Entgelten zeigen, werden ergänzende Daten in Teil E dargestellt. Es wird gezeigt, in welchen Berufen bis zum Jahr 2024 Engpässe im Kreis zu erwarten sind. Diese Daten können Hinweise geben, in welchen Bereichen Frauen gezielt rekrutiert und gefördert werden können, was zu einer Verringerung der Lohnlücke führen kann.

In einem abschließenden Teil F werden die Befunde in einer Gesamtschau dargestellt und weitere **Handlungsansätze für den Kreis** skizziert.

A. Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Kreises Marburg-Biedenkopf

Bei den Einwohner*innen des Kreises zeigt sich eine Lohnlücke von 17,1 Prozent zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung. Damit befindet sich der Kreis Marburg-Biedenkopf im Jahr 2018 über dem hessischen Schnitt von 11,9 Prozent. Er gehört damit zur Gruppe der hessischen Kommunen mit großen Lohnlücken bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist. Dies bedeutet, dass Frauen im Schnitt pro Monat 630 Euro brutto weniger als Männer verdienen.

Tabelle 1.1

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende insgesamt, 31.12.2018	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Hessen	32,6	518.519	3.699	3.259	11,9	441
Marburg-Biedenkopf	30,3	17.278	3.675	3.045	17,1	630

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten beträgt 30,3 Prozent und liegt damit leicht unter dem hessischen Schnitt von 32,6 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen, die im Kreis Marburg-Biedenkopf leben, etwas unter dem Landesschnitt liegen, während sich im Falle der Männer die Einkommen auf dem gleichen Niveau wie im Hessenschnitt befinden.

Entgeltgleichheit ist bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist, im Kreis Marburg-Biedenkopf derzeit noch nicht gegeben. Allerdings deutet der Vergleich zwischen 2012 und 2018 auf eine positive Entwicklung hin. Die Lohnlücke hat in diesem Zeitraum um insgesamt 3,9 Prozentpunkte abgenommen. Dabei fällt der Rückgang zwischen 2012 und 2015 von 2,1 Prozentpunkten etwas größer aus als zwischen 2015 und 2018 mit 1,8 Prozentpunkten. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt zeigt sich eine ähnliche Entwicklung. Dort ist von 2012 bis 2018 ein Rückgang von insgesamt 4 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Tabelle 1.2

Veränderung der Lohnlücke der in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in ausgewählten Zeiträumen	Kreis Marburg-Biedenkopf	Hessen
	%*	%*
2012-2015	- 2,1	- 1,8
2015-2018	- 1,8	- 2,2
2012-2018	- 3,9	- 4,0

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * positiver Wert = Lohnlücke wird größer; negativer Wert = Lohnlücke wird kleiner

Die Größen der Lohnlücken bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich im Kreis Marburg-Biedenkopf deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 12,8 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 377 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 30,5 Prozent und damit leicht über dem Landesschnitt von 27,9 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 17,6 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 637 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 29,2 Prozent unter dem Landesschnitt von 33,1 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 23,8 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.322 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 35,1 Prozent und damit nah am Landesschnitt von 35,3 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich im Kreis Marburg-Biedenkopf, dass die Durchschnittseinkommen der Frauen ohne Berufsabschluss über denen im Landesschnitt liegen. Anders ist es bei Frauen mit Berufs- und akademischen Abschluss. Hier verdienen Frauen im Kreis Marburg-Biedenkopf weniger als im Landesschnitt.

Tabelle 1.3

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Qualifikationsniveaus, 31.12.2018	Kreis Marburg-Biedenkopf						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	30,5	1.519	2.949	2.573	12,8	377	27,9	39.056	2.542	2.364	7,0	178
(anerkannter) Berufsabschluss	29,2	11.451	3.624	2.987	17,6	637	33,1	318.262	3.549	3.103	12,6	446
akademischer Abschluss	35,1	3.445	5.565	4.243	23,8	1.322	35,3	119.872	5.997	4.407	26,5	1.590

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei der Betrachtung verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen des Kreises in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, ergibt sich ebenfalls ein differenziertes Bild.

Die Lohnlücke bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt bei den Bewohner*innen des Kreises Marburg-Biedenkopf 8,6 Prozent und ist damit etwas größer als im hessischen Schnitt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 318 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor entspricht mit 11,3 Prozent dem hessischen Anteil.

Mit 18,6 Prozent lässt sich bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** die im Vergleich der Berufssektoren größte Lohnlücke im Kreis Marburg-Biedenkopf feststellen. Diese liegt auch über dem hessischen Schnitt von 10,4 Prozent. Der Frauenanteil ist mit 59,4 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren, befindet sich jedoch unter dem hessischen Schnitt. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese bei Frauen nur knapp niedriger liegt als bei den kaufmännisch und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen im Kreis Marburg-Biedenkopf knapp größer.

Mit 16,5 Prozent ist die Lohnlücke bei den in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätigen Einwohner*innen des Kreises in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich zu den Produktions- und MINT-Berufen fast doppelt so hoch. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 9,7 Prozent deutlich kleiner als im Kreis Marburg-Biedenkopf. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt im Kreis Marburg-Biedenkopf brutto 602 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Kreis Marburg-Biedenkopf wohnen, wie auch im Landesschnitt mit 37,9 Prozent bzw. 38,7 Prozent relativ groß.

Tabelle 1.4

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Berufssektoren (KIdB 2010), 31.12.2018	Kreis Marburg-Biedenkopf						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Produktions- und MINT-Berufe	11,3	2.904	3.696	3.377	8,6	318	11,3	64.156	3.717	3.427	7,8	290
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	59,4	6.786	3.619	2.947	18,6	672	61,6	157.728	3.269	2.927	10,4	341
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	37,9	7.588	3.642	3.041	16,5	602	38,7	296.635	3.786	3.418	9,7	368

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei den **Produktions- und MINT-Berufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 9,1 Prozent. Diese liegt etwas unter der Lohnlücke im Landesschnitt von 12,1 Prozent. Frauen, die im Kreis Marburg-Biedenkopf leben, verdienen brutto 334 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 9,2 Prozent zwar etwas über dem Landesschnitt, jedoch sehr gering.

Bei den **Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen** wird eine größere Lohnlücke von 16,2 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls unter dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 903 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 19,8 Prozent liegt deutlich über jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 1.5

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in Produktions- und MINT-Berufen (KIDB 2010), 31.12.2018	Kreis Marburg-Biedenkopf						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	17,7	426	3.139	X	X	X	15,5	7.919	2.780	2.589	6,9	191
(anerkannter) Berufsabschluss	9,2	1.741	3.679	3.345	9,1	334	8,7	32.045	3.626	3.187	12,1	439
akademischer Abschluss	19,8	620	5.588	4.685	16,2	903	18,8	19.215	5.821	4.508	22,6	1.313

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 13,3 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 8,3 Prozent. Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Marburg-Biedenkopf verdienen brutto 437 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 65,2 Prozent hoch, befindet sich jedoch unter dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 17,9 Prozent deutlich. Diese liegt etwas unter dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen, die im Kreis leben, um 946 Euro niedriger sind als die der männlichen Einwohner des Kreises. Der Frauenanteil von 48,3 Prozent liegt unter dem Landesschnitt.

Tabelle 1.6

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (KIdB 2010), 31.12.2018	Kreis Marburg-Biedenkopf						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	60,5	615	X	2.758	X	X	53,8	10.846	2.119	2.122	- 0,1	- 3
(anerkannter) Berufsabschluss	65,2	4.324	3.278	2.842	13,3	437	66,6	102.764	3.087	2.830	8,3	257
akademischer Abschluss	48,3	1.586	5.280	4.334	17,9	946	55,1	34.020	5.153	4.077	20,9	1.076

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über einen Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 15,1 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 8 Prozent. Frauen, die im Kreis Marburg-Biedenkopf wohnen, verdienen brutto 538 Euro weniger als Männer auf diesem Qualifikationsniveau. Ihr Anteil ist mit 39,7 Prozent zwar etwas unter dem Landesschnitt, jedoch von beträchtlicher Größe. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 31,8 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls etwas über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.833 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 36,4 Prozent liegt unter jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 1.7

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen (KldB 2010), 31.12.2018	Kreis Marburg-Biedenkopf						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	30,7	478	2.576	X	X	X	29,5	20.291	2.439	2.427	0,5	12
(anerkannter) Berufsabschluss	39,7	5.386	3.566	3.028	15,1	538	41,6	183.453	3.539	3.257	8,0	282
akademischer Abschluss	36,4	1.239	5.761	3.928	31,8	1.833	37,9	66.637	6.374	4.553	28,6	1.822

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

B. Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Kreis Marburg-Biedenkopf

Die Daten in Teil A beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Kreis Marburg-Biedenkopf leben. Dies entspricht 20.155 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus wird deutlich, dass mit 23.428 mehr als die Hälfte der sozialversicherungspflichtigen Frauen in einer Teilzeitbeschäftigung tätig ist. Zudem befinden sich noch weitere 9.087 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung und 337 der Arbeitslosen sind alleinerziehende Frauen. Die Auspendler*innenquoten sind sowohl bei Frauen als auch bei Männern sehr niedrig. Dies zeigt, dass viele Einwohner*innen des Kreises ihr Einkommen innerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften.

Tabelle 2

ausgewählte Merkmale Stand: 31.12.18 (oder anderes ausgewiesenes Datum), absolut	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Auszubildenden am Wohnort									
Gesamt	93.706	84.823	8.837	50.123	44.569	5.522	43.583	40.254	3.315
Vollzeit (VZ)	64.034	57.861	6.142	43.879	39.378	4.480	20.155	18.483	1.662
ohne Berufsabschluss	9.812	7.813	1.992	6.299	4.841	1.452	3.513	2.972	540
(anerkannter) Berufsabschluss	40.651	38.567	2.067	28.628	27.034	1.584	12.023	11.533	483
akademischer Abschluss	10.025	9.121	900	6.454	5.956	495	3.571	3.165	405
Teilzeit (TZ)	29.672	26.962	2.695	6.244	5.191	1.042	23.428	21.771	1.653
ohne Berufsabschluss	3.769	3.003	761	1.362	1.036	321	2.407	1.967	440
(anerkannter) Berufsabschluss	17.861	17.189	669	2.259	2.079	180	15.602	15.110	489
akademischer Abschluss	5.462	5.006	456	1.746	1.594	152	3.716	3.412	304
Geringfügig Beschäftigte am Wohnort									
Gesamt	21.822	19.405	2.382	8.300	7.227	1.054	13.522	12.178	1.328
ausschließlich geringfügig Beschäftigte (aGeB)	13.933	12.233	1.665	4.846	4.139	688	9.087	8.094	977
im Nebenjob	7.889	7.172	717	3.454	3.088	366	4.435	4.084	351
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Pendler*innen (30.06.2018)									
Einpendler*innen	20.976	18.636	2.327	11.607	10.576	1.021	9.369	8.060	1.306
Auspendler*innen	23.252	20.909	2.324	13.983	12.425	1.543	9.269	8.484	781
Einpendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	22,9%	22,6%	25,6%	24,2%	24,6%	20,6%	21,4%	20,3%	31,6%
Auspendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	24,7%	24,6%	25,6%	27,8%	27,7%	28,2%	21,2%	21,2%	21,7%
Arbeitslose Alleinerziehende** (Jahresdurchschnitt 2018)									
Gesamt	367	281	86	29	18	12	337	263	74
im Rechtskreis SGB III	43	38	5	7	6	1	36	32	4
im Rechtskreis SGB II	324	242	81	22	12	11	301	231	70

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

** Mögliche Abweichungen zwischen ausgewiesener Gesamtsumme und tatsächlicher Summe der Teilergebnisse aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen

Im Kreis Marburg-Biedenkopf zeigt sich 2018 bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, mit 17,1 Prozent eine große Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Diese geht überwiegend darauf zurück, dass die Einwohnerinnen im Kreis erkennbar weniger als im hessischen Schnitt verdienen, was auf Männer nicht zutrifft. Seit 2012 hat sich die Lohnlücke der Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung um 3,9 Prozentpunkte verringert. Damit stellt sich der Abbau der Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen im Kreis Marburg-Biedenkopf ähnlich wie im Landesschnitt dar.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, wird deutlich, dass die Einwohnerinnen des Kreises Marburg-Biedenkopf in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen mehr verdienen können als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen. Ein Großteil der Einwohner*innen ist innerhalb des Landkreises erwerbstätig.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass weniger als die Hälfte in Vollzeit erwerbstätig ist. Der hohe Anteil an Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt sind, zeigt, dass noch brachliegende Beschäftigungspotenziale bei den Einwohnerinnen des Kreises vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

C. Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Marburg-Biedenkopf

Während in Teil A die Lohnlücken **aller** sozialversicherungspflichtigen vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Landkreises im Jahr 2018 betrachtet werden, gilt der Fokus im Folgenden der Lage der Entgeltgleichheit in den Betrieben, die im Kreis Marburg-Biedenkopf ansässig sind. Es liegen hierfür nur Daten aus verschiedenen **Stichproben**³⁴ vor, die als **Trends** zu interpretieren sind. Basis der Berechnungen sind die Bruttotagesentgelte der in den Betrieben im Kreis Marburg-Biedenkopf in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit Beschäftigten. Die neusten Daten liegen für das Jahr 2017 vor. Aufgrund der unterschiedlichen Datenquellen sowie der verschiedenen inhaltlichen Zuschnitte können die Daten aus diesem Teil C nicht mit den Daten aus Teil A direkt verglichen werden.

Tabelle 3.1

Betriebe nach Größe (2017)	Kreis Marburg-Biedenkopf	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Kleinbetriebe	28,3	19,3
Mittelgroße Betriebe	30,6*	18,1
Großbetriebe	19,4	15,5

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant.
 Kleinbetriebe umfassen 10-49 Beschäftigte, mittelgroße Betriebe 50-249 Beschäftigte; Großbetriebe 250 Beschäftigte und mehr
 *= Grundlage der Berechnung beruht auf weniger als 1000 aber min. 500 Fällen bei Frauen und Männern

Die Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Marburg-Biedenkopf variieren je nach Betriebsgröße. Am geringsten sind diese bei den Großbetrieben und am größten erweisen sich diese bei den mittelgroßen Betrieben. Allerdings sind die Größen der Lücken zwischen den mittelgroßen und den Kleinbetrieben nicht weit auseinander. Interessant ist, dass die Lohnlücken in den einzelnen Betriebsgrößen im Kreis Marburg-Biedenkopf von den Werten auf Landesebene abweichen. So ist bei allen Betriebsgrößen die Lohnlücke in Marburg-Biedenkopf größer als im Landesschnitt. Die kleinste Lohnlücke findet sich sowohl im Kreis mit 19,4 Prozent als auch im Landesschnitt mit 15,5 Prozent bei den Großbetrieben.

³⁴ Bei den Stichproben handelt es sich um das Betriebs-Historik-Panel (BHP) und die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2017.

Mit Blick auf verschiedene Branchen zeigen sich die größten Lohnlücken mit 24,9 Prozent bei den Betrieben, die sachbezogene Dienstleistungen erbringen. Dagegen liegt die kleinste Lohnlücke mit 16,6 Prozent bei Betrieben vor, die der personenbezogenen Dienstleistungsbranche angehören. Im Vergleich zur Landesebene fällt dagegen aber vor allem der höhere Wert bei den Betrieben der sachbezogenen Dienstleistungsbranche im Kreis Marburg-Biedenkopf auf. Während die Betriebe in Hessen hier eine Lücke von 13,5 Prozent aufweisen, so liegt diese bei den einschlägigen Betrieben im Kreis Marburg-Biedenkopf bei 24,9 Prozent.

Tabelle 3.2

Branchencluster (2017)	Kreis Marburg-Biedenkopf	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Produzierende Branche	22,4	17,8
Sachbezogene Dienstleistungsbranche	24,9	13,5
Personenbezogene Dienstleistungsbranche	16,6	14,2

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant. Grundlage ist die Wirtschaftszweigklassifikation von 2008: Produzierender Betrieb umfasst die Wirtschaftszweige A-F, Sachbezogene Dienstleistungen G, H, U und J bis O; Personenbezogene Dienstleistungen I und P bis T

D. Branchenorientierung von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern im Kreis Marburg-Biedenkopf

Die Branchen, in welchen die meisten Männer oder die meisten Frauen im Kreis Marburg-Biedenkopf sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigt sind, unterscheiden sich. Während sowohl viele Männer als auch Frauen in der Nahrungsmittelbranche arbeiten, gilt bei Männern vor allem die Metall- und Maschinenbau-Branche als attraktiv. Frauen arbeiten dagegen vermehrt in den Krankenhäusern und im Bildungsbereich. Daran wird deutlich, dass sich Frauen und Männer auf z.T. unterschiedliche Branchen hin orientieren. Die verschiedenen Entgelt-niveaus der Branchen können eine Ursache für Entgeltlücken im Kreis Marburg-Biedenkopf darstellen.

Tabelle 4

Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bei Männern und bei Frauen im Kreis Marburg-Biedenkopf, 2017			
Top 3 - Branchen der Männer		Top 3 - Branchen der Frauen	
10,3%	Gießereien	9,4%	Krankenhäuser
6,1%	Herstellung von sonstigen Nahrungsmitteln	7,1%	Herstellung von sonstigen Nahrungsmitteln
4,8%	Herstellung von sonstigen nicht wirtschaftszweigspezifischen Maschinen	5,5%	Tertiärer und post-sekundärer, nicht tertiärer Unterricht

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten zum Stichtag 30.06.2017, IWAK eigene Darstellung

Anmerkung: Dargestellt werden die Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bezogen auf alle Branchen im Landkreis, Branchen entsprechen der 3-Steller Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008

E. Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Kreis Marburg-Biedenkopf

Für den Zeitraum zwischen 2017 und 2024 wird im Kreis Marburg-Biedenkopf für verschiedene Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen Fachkräftemangel angenommen. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Der Fachkräftemangel ist auf den drei relevanten Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die größten Engpässe bestehen hinsichtlich von Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen alleine 5.830 Personen. Ebenfalls große Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 1.540 Personen. In ähnlicher Höhe zeigen sich die Lücken auch bei den Personen ohne Berufsabschluss, die bis 2024 fehlen. Hier handelt es sich um 1.090 Personen.

Tabelle 5.1

	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Kreis Marburg-Biedenkopf, Prognose nach Qualifikationsniveaus	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Qualifikation	ohne Berufsabschluss	-1.090
	mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-5.830
	mit akademischem Abschluss	-1.540

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Hinsichtlich der Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Mit 1.000 Arbeitskräfte fehlen die meisten in der Berufsgruppe der medizinischen Gesundheitsberufe (Pflege). Ebenfalls große Engpässe zeigen sich in der Erziehung, sowie in der Unternehmensführung und -organisation (Führungskräfte) und bei den Ausbilder*innen.

Tabelle 5.2

Berufssektoren	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Kreis Marburg-Biedenkopf, Prognose nach ausgewählten Berufsgruppen (KldB 2010)	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Produktions- und MINT-Berufe	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-350
	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-340
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-290
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-240
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-210
	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	-150
	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-90
	Hoch- und Tiefbauberufe	-80
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-50
	Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe (Innen-)Ausbauberufe	-40 -30
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-1.000
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-860
	Lehrende und ausbildende Berufe	-560
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-370
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-230 -70
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-810
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-490
	Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	-420
	Berufe in Recht und Verwaltung	-260
	Verkaufsberufe	-140
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-70
	Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	-50 -40

 Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Kreis Marburg-Biedenkopf ansässig sind, im Jahr 2017 noch nicht erreicht. Die größten Lücken werden bei Betrieben mittlerer Größe deutlich. Damit zeigt sich bei den Betrieben im Kreis Marburg-Biedenkopf ein anderes Bild als im hessischen Schnitt. Dort ist die Entgeltlücke in den Kleinbetrieben am größten. Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit weisen Betriebe in der Branche sachbezogener Dienstleistungen die größten Lohnlücken auf. Demgegenüber stellen sich die Lohnlücken in der Branche personenbezogener Dienstleistungen am kleinsten dar.

Für den Kreis Marburg-Biedenkopf werden bis 2024 deutliche Arbeits- und Fachkräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe im Kreis, die Fachkräfte mit Berufsabschluss oder Pflegepersonal suchen sowie jene, die als Führungskräfte, Erzieher*innen oder als Auszubildende tätig sind. Um die Arbeits- und Fachkräftesicherung zu gewährleisten, bedarf es gezielter Strategien von Betrieben, ihrer Vertretungen und des Kreises. Dabei sollten die Beschäftigungs- und Entwicklungspotenziale von Frauen Berücksichtigung finden und zu einer größeren Einbindung von Frauen als Fach- und Führungskräfte ins Erwerbsleben führen. Diese Entwicklung kann einen wichtigen Beitrag zur Verringerung der Lohnlücke bei den Betrieben im Kreis Marburg-Biedenkopf darstellen.

F. Gesamtschau auf den Kreis Marburg-Biedenkopf

Sowohl bei den Einwohner*innen des Kreises Marburg-Biedenkopf, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die im Kreis ansässig sind, treten noch deutliche Lohnlücken auf.

Jedoch zeigt sich, dass sich die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises seit 2012 deutlich verringert haben und dass sich dieser Prozess ähnlich wie im hessischen Schnitt darstellt.

Wesentliche Beiträge zur Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern lassen sich von der umfangreicheren Beschäftigung von Frauen erwarten. Es wird deutlich, dass bei den Einwohnerinnen des Kreises Marburg-Biedenkopf noch große brachliegende Beschäftigungspotenziale vorhanden sind. Diese zu erschließen, bedarf neben einer passfähigen Betreuungssituation, auch der notwendigen Berufsorientierung und der passenden Qualifikationen von Frauen. Zudem kann erwartet werden, dass durch die beträchtlichen Arbeits- und Fachkräfteengpässe bei den Betrieben im Kreis Frauen gute Zugänge zu diesen und zu Beschäftigung finden können. Denn Betriebe müssen sich immer stärker als attraktive Arbeitgeber bewähren, indem sie beispielsweise flexible Arbeitszeiten anbieten, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut ermöglichen und damit auch eine wichtige Rahmung bieten, damit sich immer mehr Frauen auch als Führungskräfte bewähren können. Allerdings bedürfen diese Veränderungen in den Betrieben auch einer Unterstützung durch Kammern und Branchenverbände, durch die Einrichtungen des Kreises und anderer Akteure. Wenn es gelingt, dass im Kreis Marburg-Biedenkopf an der Schnittstelle von Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Frauen- und Bildungspolitik Kooperationen intensiviert werden oder gar neue entstehen, dann kann dies ein guter Weg sein, um noch besser die Arbeitsmarktintegration von Frauen zu unterstützen und damit eine wichtige Voraussetzung für ein weiteres Abschmelzen der Lohnlücke zu schaffen.

2.17 Odenwaldkreis

Die Entgeltanalysen erfolgen unter zwei Fragestellungen:

1) Wie stellt sich die Lage zur Lohngleichheit bei den Einwohner*innen des Kreises dar, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind? In diesen Betrachtungen sind auch alle Einwohner*innen des Kreises eingeschlossen, die außerhalb des Kreises einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen. Entsprechend sind alle Personen, die zwar im Kreis beschäftigt sind, jedoch außerhalb wohnen, nicht berücksichtigt. Im Fokus steht ausschließlich die Lohngleichheit der Wohnbevölkerung im Kreis (Teil A). Ergänzt wird diese Analyse durch Daten zur Beschäftigungssituation der Einwohner*innen (Teil B). Daraus können Hinweise zur Einordnung der Entgeltdaten aus Teil A, sowie erste Handlungsansätze für die Förderung von Frauen, die im Kreis wohnen, exploriert werden.

2) Wie kann die Lage der Lohngleichheit in den Betrieben des Kreises eingeschätzt werden? Mit dem Fokus auf die Betriebe im Kreis wird erfasst, in welchem Maße Lohngleichheit bei den dort sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten erreicht wird. Diese Betrachtung schließt auch Beschäftigte ein, die nicht im Kreis wohnen, aber in dort ansässigen Betrieben beschäftigt sind (Teil C). Des Weiteren wird dargestellt, auf welche Branchen sich Frauen und Männer im Landkreis vorrangig hin orientieren. Dies ist wichtig, da die verschiedenen Entgeltstufen der Branchen eine wichtige Ursache für Entgeltlücken darstellen (Teil D). Da bekannt ist, dass sich gerade durch Fachkräfteengpässe für Frauen Chancen zum Aufstieg und umfangreicher Beschäftigung ergeben können, die sich in höheren Entgelten zeigen, werden ergänzende Daten in Teil E dargestellt. Es wird gezeigt, in welchen Berufen bis zum Jahr 2024 Engpässe im Kreis zu erwarten sind. Diese Daten können Hinweise geben, in welchen Bereichen Frauen gezielt rekrutiert und gefördert werden können, was zu einer Verringerung der Lohnlücke führen kann.

In einem abschließenden Teil F werden die Befunde in einer Gesamtschau dargestellt und weitere **Handlungsansätze für den Kreis** skizziert.

A. Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Odenwaldkreises

Bei den Einwohner*innen des Kreises zeigt sich eine Lohnlücke von 19,7 Prozent zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung. Damit befindet sich der Odenwaldkreis im Jahr 2018 über dem hessischen Schnitt von 11,9 Prozent. Er gehört damit zur Gruppe der hessischen Kommunen mit großen Lohnlücken bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist. Dies bedeutet, dass Frauen im Schnitt pro Monat 680 Euro brutto weniger als Männer verdienen.

Tabelle 1.1

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende insgesamt, 31.12.2018	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Hessen	32,6	518.519	3.699	3.259	11,9	441
Odenwaldkreis	29,0	6.954	3.447	2.767	19,7	680

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten beträgt 29 Prozent und liegt damit unter dem hessischen Schnitt von 32,6 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen und Männern, die im Odenwaldkreis leben, unter dem Landesschnitt liegen.

Entgeltgleichheit ist bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist, im Odenwaldkreis derzeit noch nicht gegeben. Allerdings deutet der Vergleich zwischen 2012 und 2018 auf eine leicht positive Entwicklung hin. Die Lohnlücke hat in diesem Zeitraum um insgesamt 2 Prozentpunkte abgenommen. Dabei fällt der Rückgang zwischen 2012 und 2015 von 1,0 Prozentpunkten noch etwas größer aus als zwischen 2015 und 2018. Dort hat er 0,9 Prozentpunkte erreicht. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt zeigt sich eine deutlich langsamere Entwicklung. Dort ist von 2012 bis 2018 ein Rückgang von insgesamt 4 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Tabelle 1.2

Veränderung der Lohnlücke der in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in ausgewählten Zeiträumen	Odenwaldkreis	Hessen
	%*	%*
2012-2015	- 1,0	- 1,8
2015-2018	- 0,9	- 2,2
2012-2018	- 1,9	- 4,0

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * positiver Wert = Lohnlücke wird größer; negativer Wert = Lohnlücke wird kleiner

Die Größen der Lohnlücken bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich im Odenwaldkreis deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 24,4 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 663 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 26,7 Prozent und damit leicht unter dem Landesschnitt von 27,9 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 19,9 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 690 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 29,5 Prozent unter dem Landesschnitt von 33,1 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 37,1 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 2.169 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 29,7 Prozent und damit deutlich unter dem Landesschnitt von 35,3 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich im Odenwaldkreis auf allen drei Qualifikationsniveaus eine zum Teil sehr viel größere Lohnlücke. Die Durchschnittseinkommen der Frauen im Odenwaldkreis liegen auf allen Qualifikationsniveaus unter dem Landesschnitt. Dies trifft bei Männern ebenfalls teilweise zu.

Tabelle 1.3

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Qualifikationsniveaus, 31.12.2018	Odenwaldkreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	26,7	750	2.720	2.057	24,4	663	27,9	39.056	2.542	2.364	7,0	178
(anerkannter) Berufsabschluss	29,5	4.897	3.475	2.785	19,9	690	33,1	318.262	3.549	3.103	12,6	446
akademischer Abschluss	29,7	824	5.852	3.683	37,1	2.169	35,3	119.872	5.997	4.407	26,5	1.590

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei der Betrachtung verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen des Kreises in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, ergibt sich ebenfalls ein differenziertes Bild.

Die Lohnlücke bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt bei den Bewohner*innen des Odenwaldkreises 24,1 Prozent und ist damit etwa dreimal so groß wie im hessischen Schnitt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 853 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor liegt mit 10,3 Prozent knapp unter dem hessischen Schnitt.

Mit 14 Prozent ist die Lohnlücke bei den in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätigen Einwohner*innen des Kreises in den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** etwas größer als im hessischen Schnitt. Der Frauenanteil ist mit 62,8 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren und befindet sich knapp über dem hessischen Schnitt. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese nur wenig niedriger liegt als bei den Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen im Odenwaldkreis niedriger.

Mit 13,9 Prozent lässt sich bei den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** die im Vergleich der Berufssektoren geringste Lohnlücke im Odenwaldkreis feststellen. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 9,7 Prozent jedoch noch kleiner als im Odenwaldkreis. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt im Odenwaldkreis brutto 470 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Odenwaldkreis wohnen, wie auch im Landesschnitt mit 38,6 Prozent bzw. 38,7 Prozent relativ groß. Interessant ist, dass im Odenwaldkreis die Einkommen von Frauen in den kaufmännisch-wirtschaftlichen Berufen höher als jene in den Produktions- und MINT-Berufen sind.

Tabelle 1.4

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Berufssektoren (KldB 2010), 31.12.2018	Odenwaldkreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Produktions- und MINT-Berufe	10,3	1.161	3.536	2.683	24,1	853	11,3	64.156	3.717	3.427	7,8	290
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	62,8	2.292	2.999	2.580	14,0	419	61,6	157.728	3.269	2.927	10,4	341
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	38,6	3.501	3.378	2.909	13,9	470	38,7	296.635	3.786	3.418	9,7	368

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei den **Produktions- und MINT-Berufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 20,6 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 12,1 Prozent. Frauen, die im Odenwaldkreis leben, verdienen brutto 732 Euro weniger als Männer auf diesem Qualifikationsniveau. Ihr Anteil ist mit 8,3 Prozent sehr gering und liegt unterhalb des Landesschnitts. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen ist der Frauenanteil mit 11 Prozent zwar etwas höher, liegt aber ebenfalls unter dem Landesschnitt.

Tabelle 1.5

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in Produktions- und MINT-Berufen (KldB 2010), 31.12.2018	Odenwaldkreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	17,0	275	3.047	X	X	X	15,5	7.919	2.780	2.589	6,9	191
(anerkannter) Berufsabschluss	8,3	633	3.558	2.826	20,6	732	8,7	32.045	3.626	3.187	12,1	439
akademischer Abschluss	11,0	118	5.796	X	X	X	18,8	19.215	5.821	4.508	22,6	1.313

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

„X“ Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 12,3 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 8,3 Prozent. Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Odenwaldkreis verdienen brutto 355 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 63,7 Prozent hoch, aber befindet sich unter dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen liegt der Frauenanteil mit 58,6 Prozent jedoch etwas über dem Landesschnitt.

Tabelle 1.6

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (KldB 2010), 31.12.2018	Odenwaldkreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	62,8	172	X	X	X	X	53,8	10.846	2.119	2.122	-0,1	-3
(anerkannter) Berufsabschluss	63,7	1.646	2.888	2.533	12,3	355	66,6	102.764	3.087	2.830	8,3	257
akademischer Abschluss	58,6	350	X	X	X	X	55,1	34.020	5.153	4.077	20,9	1.076

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über einen Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 14,5 Prozent. Frauen, die im Odenwaldkreis wohnen, verdienen brutto 499 Euro weniger als Männer auf diesem Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt mit 41,3 Prozent etwas unter dem Landesschnitt, ist jedoch ebenfalls von beträchtlicher Größe. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen ist der Frauenanteil mit 32,3 Prozent geringer als bei den beruflich Qualifizierten und liegt unter dem hessischen Schnitt.

Tabelle 1.7

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen (KldB 2010), 31.12.2018	Odenwaldkreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	33,1	303	2.281	X	X	X	29,5	20.291	2.439	2.427	0,5	12
(anerkannter) Berufsabschluss	41,3	2.618	3.440	2.941	14,5	499	41,6	183.453	3.539	3.257	8,0	282
akademischer Abschluss	32,3	356	6.235	X	X	X	37,9	66.637	6.374	4.553	28,6	1.822

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

B. Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Odenwaldkreis

Die Daten in Teil A beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Odenwaldkreis leben. Dies entspricht 8.149 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus wird deutlich, dass mit 8.606 ungefähr die gleiche Zahl an Frauen in einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung tätig ist. Zudem befinden sich noch weitere 3.320 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung und 138 der Arbeitslosen sind alleinerziehende Frauen. Die Auspendler*innenquoten sind bei Frauen relativ niedrig. Dies zeigt, dass viele Einwohnerinnen des Kreises ihr Einkommen innerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften.

Tabelle 2

ausgewählte Merkmale Stand: 31.12.18 (oder anderes ausgewiesenes Datum), absolut	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Auszubildenden am Wohnort									
Gesamt	37.167	31.871	5.280	20.412	16.908	3.495	16.755	14.963	1.785
Vollzeit (VZ)	26.818	22.892	3.919	18.669	15.681	2.983	8.149	7.211	936
ohne Berufsabschluss	4.801	3.323	1.478	3.167	1.997	1.170	1.634	1.326	308
(anerkannter) Berufsabschluss	17.177	15.743	1.427	12.082	11.011	1.066	5.095	4.732	361
akademischer Abschluss	2.837	2.608	229	1.982	1.853	129	855	755	100
Teilzeit (TZ)	10.349	8.979	1.361	1.743	1.227	512	8.606	7.752	849
ohne Berufsabschluss	1.304	883	419	386	207	178	918	676	241
(anerkannter) Berufsabschluss	6.936	6.509	422	783	684	98	6.153	5.825	324
akademischer Abschluss	903	835	68	208	196	12	695	639	56
Geringfügig Beschäftigte am Wohnort									
Gesamt	8.444	7.042	1.382	2.985	2.461	521	5.459	4.581	861
ausschließlich geringfügig Beschäftigte (aGeB)	4.668	3.773	877	1.348	1.106	239	3.320	2.667	638
im Nebenjob	3.776	3.269	505	1.637	1.355	282	2.139	1.914	223
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Pendler*innen (30.06.2018)									
Einpendler*innen	6.331	4.865	1.466	4.184	2.985	1.199	2.147	1.880	267
Auspendler*innen	15.729	13.982	1.745	9.495	8.356	1.137	6.234	5.626	608
Einpendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	22,8%	21,5%	29,0%	27,4%	25,7%	32,9%	17,2%	17,0%	18,9%
Auspendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	42,4%	44,0%	32,7%	46,2%	49,2%	31,8%	37,6%	38,0%	34,7%
Arbeitslose Alleinerziehende** (Jahresdurchschnitt 2018)									
Gesamt	149	102	46	12	9	3	138	94	43
im Rechtskreis SGB III	21	16	5	4	3	1	17	13	4
im Rechtskreis SGB II	128	86	42	8	6	2	121	81	39

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

** Mögliche Abweichungen zwischen ausgewiesener Gesamtsumme und tatsächlicher Summe der Teilergebnisse aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen

Im Odenwaldkreis zeigt sich 2018 bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, mit 19,7 Prozent eine große Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Diese geht überwiegend darauf zurück, dass die Einwohnerinnen im Kreis deutlich weniger als im hessischen Schnitt verdienen, was auf Männer nicht ganz so stark zutrifft. Seit 2012 hat sich die Lohnlücke der Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung um 1,9 Prozentpunkte leicht verringert. Damit stellt sich der Abbau der Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen im Odenwaldkreis deutlich langsamer als im Landesschnitt dar.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, wird deutlich, dass die Einwohnerinnen des Odenwaldkreises in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen etwas mehr als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen verdienen können. Die Mehrheit der Einwohner*innen sind innerhalb des Landkreises erwerbstätig.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass nur etwas weniger als die Hälfte in Vollzeit erwerbstätig ist. Der hohe Anteil an Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt sind, zeigt, dass noch große brachliegende Beschäftigungspotenziale bei den Einwohnerinnen des Kreises vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

C. Lohnlücken bei den Betrieben im Odenwaldkreis

Während in Teil A die Lohnlücken **aller** sozialversicherungspflichtigen vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Landkreises im Jahr 2018 betrachtet werden, gilt der Fokus im Folgenden der Lage der Entgeltgleichheit in den Betrieben, die im Odenwaldkreis ansässig sind. Es liegen hierfür nur Daten aus verschiedenen **Stichproben**³⁵ vor, die als **Trends** zu interpretieren sind. Basis der Berechnungen sind die Bruttotagesentgelte der in den Betrieben im Odenwaldkreis in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit Beschäftigten. Die neusten Daten liegen für das Jahr 2017 vor. Aufgrund der unterschiedlichen Datenquellen sowie der verschiedenen inhaltlichen Zuschnitte können die Daten aus diesem Teil C nicht mit den Daten aus Teil A direkt verglichen werden.

Tabelle 3.1

Betriebe nach Größe (2017)	Odenwaldkreis	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Kleinbetriebe	35,1*	19,3
Mittelgroße Betriebe	30,2	18,1
Großbetriebe	X	15,5

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant.
 Kleinbetriebe umfassen 10-49 Beschäftigte, mittelgroße Betriebe 50-249 Beschäftigte; Großbetriebe 250 Beschäftigte und mehr
 *= Grundlage der Berechnung beruht auf weniger als 1000 aber min. 500 Fällen bei Frauen und Männern
 "X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb werden Ergebnisse, die auf weniger als 500 Beschäftigten beruhen, nicht ausgewiesen. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt

Die Lohnlücken bei den Betrieben im Odenwaldkreis variieren je nach Betriebsgröße. Am geringsten sind diese bei den mittelgroßen Betrieben und am größten erweisen sich diese bei den Kleinbetrieben. Interessant ist, dass die Lohnlücken in den einzelnen Betriebsgrößen im Odenwaldkreis dem Muster auf Landesebene entsprechen, dass diese mit der ansteigenden Größe von Betrieben kleiner werden. Auffällig ist vor allem, dass die Lohnlücken im Odenwaldkreis deutlich größer sind als im Landesschnitt.

³⁵ Bei den Stichproben handelt es sich um das Betriebs-Historik-Panel (BHP) und die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2017.

Mit Blick auf verschiedene Branchen zeigen sich die größten Lohnlücken mit 33,7 Prozent bei den Betrieben, die der produzierenden Branche angehören. Dagegen fällt die Lohnlücke mit 18,7 Prozent bei Betrieben, die der sachbezogenen Dienstleistungsbranche angehören, deutlich geringer aus. Hier findet sich eine Gemeinsamkeit mit den hessischen Vergleichswerten, bei denen ebenfalls die Lohnlücke bei den Betrieben in der Branche sachbezogener Dienstleistungen kleiner ist als in der produzierenden Branche. Im Vergleich mit dem hessischen Schnitt fallen aber vor allem die zum Teil deutlich höheren Lohnlücken bei den Branchen im Odenwaldkreis auf.

Tabelle 3.2

Branchencluster (2017)	Odenwaldkreis	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Produzierende Branche	33,7*	17,8
Sachbezogene Dienstleistungsbranche	18,7*	13,5
Personenbezogene Dienstleistungsbranche	X	14,2

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant. Grundlage ist die Wirtschaftszweigklassifikation von 2008: Produzierender Betrieb umfasst die Wirtschaftszweige A-F, Sachbezogene Dienstleistungen G, H, U und J bis O; Personenbezogene Dienstleistungen I und P bis T
 *= Grundlage der Berechnung beruht auf weniger als 1000 aber min. 500 Fällen bei Frauen und Männern
 "X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten oder Unternehmen ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb werden Ergebnisse, die auf weniger als 500 Beschäftigten oder 10 Großbetrieben beruhen, nicht ausgewiesen. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt

D. Branchenorientierung von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern im Odenwaldkreis

Die Branchen, in welchen die meisten Männer oder die meisten Frauen im Odenwaldkreis sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigt sind, unterscheiden sich etwas. Während sowohl viele Männer als auch Frauen in der Gummi-Branche und in der öffentlichen Verwaltung arbeiten, gilt bei Männern vor allem die Kunststoff-Branche als besonders attraktiv. Frauen arbeiten dagegen vermehrt in Krankenhäusern. Daran wird deutlich, dass sich Frauen und Männer auf z.T. unterschiedliche Branchen hin orientieren. Die verschiedenen Entgelt-niveaus der Branchen können eine Ursache für Entgeltlücken im Odenwaldkreis darstellen.

Tabelle 4

Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bei Männern und bei Frauen im Odenwaldkreis, 2017			
Top 3 - Branchen der Männer		Top 3 - Branchen der Frauen	
20,4%	Herstellung von Gummiwaren	9,0%	Krankenhäuser
6,2%	Herstellung von Kunststoffwaren	5,4%	Herstellung von Gummiwaren
3,8%	Öffentliche Verwaltung	5,3%	Öffentliche Verwaltung

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten zum Stichtag 30.06.2017, IWAK eigene Darstellung

Anmerkung: Dargestellt werden die Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bezogen auf alle Branchen im Landkreis, Branchen entsprechen der 3-Steller Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008

E. Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Odenwaldkreis

Für den Zeitraum zwischen 2017 und 2024 wird im Odenwaldkreis für verschiedene Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen Fachkräftemangel angenommen. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Der Fachkräftemangel ist auf den drei relevanten Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die größten Engpässe bestehen hinsichtlich von Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen alleine 3.890 Personen. Ebenfalls große Lücken zeigen sich bei Personen ohne Berufsabschluss. Hier fehlen 640 Personen. In ähnlicher Höhe zeigen sich die Lücken auch bei den Fachkräften mit akademischem Abschluss, die bis 2024 fehlen. Hier handelt es sich um 420 Personen.

Tabelle 5.1

	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Odenwaldkreis, Prognose nach Qualifikationsniveaus	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Qualifikation	ohne Berufsabschluss	-640
	mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-3.890
	mit akademischem Abschluss	-420

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Hinsichtlich der Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Mit 580 Arbeitskräfte fehlen die meisten in der Berufsgruppe Unternehmensführung und -organisation (Führungskräfte). Ebenfalls große Engpässe zeigen sich in den gewerblichen Berufen, sowie in der Pflege, Erziehung und der Kunststoff- und Holzverarbeitung.

Tabelle 5.2

Berufssektoren	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Odenwaldkreis, Prognose nach ausgewählten Berufsgruppen (KldB 2010)	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Produktions- und MINT-Berufe	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-420
	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-200
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-180
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-170
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-160
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-160
	Hoch- und Tiefbauberufe	-60
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-420
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-330
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-210
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-200
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-80
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-580
	Verkaufsberufe	-340
	Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	-220
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-200
	Berufe in Recht und Verwaltung	-120
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-60

 Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Odenwaldkreis ansässig sind, im Jahr 2017 noch nicht erreicht. Die größten Lücken werden bei Kleinbetrieben deutlich. Damit zeigt sich bei den Betrieben im Odenwaldkreis ein ähnliches Bild wie im hessischen Schnitt. Dort ist die Entgeltlücke ebenfalls bei den Kleinbetrieben am größten. Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit weisen Betriebe in der produzierenden Branche die größten Lohnlücken auf

Für den Odenwaldkreis werden bis 2024 deutliche Arbeits- und Fachkräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe im Kreis, die Fachkräfte mit Berufsabschluss oder Führungskräfte suchen sowie jene, die in der Pflege, Erziehung, im gewerblichen Bereich, insbesondere in der Kunststoff- und Holzverarbeitung tätig sind. Um die Arbeits- und Fachkräftesicherung zu gewährleisten, bedarf es gezielter Strategien von Betrieben, ihrer Vertretungen und des Kreises. Dabei sollten die Beschäftigungs- und Entwicklungspotenziale von Frauen Berücksichtigung finden und zu einer größeren Einbindung von Frauen als Fach- und Führungskräfte ins Erwerbsleben führen. Diese Entwicklung kann einen wichtigen Beitrag zur Verringerung der Lohnlücke bei den Betrieben im Odenwaldkreis darstellen.

F. Gesamtschau auf den Odenwaldkreis

Sowohl bei den Einwohner*innen des Odenwaldkreises, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die im Kreis ansässig sind, treten noch deutliche Lohnlücken auf.

Jedoch zeigt sich, dass sich die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises seit 2012 etwas verringert haben. Dieser Prozess ist jedoch deutlich langsamer als im hessischen Schnitt.

Wesentliche Beiträge zur Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern lassen sich von der umfangreicheren Beschäftigung von Frauen erwarten. Es wird deutlich, dass bei den Einwohnerinnen des Odenwaldkreises noch große brachliegende Beschäftigungspotenziale vorhanden sind. Diese zu erschließen, bedarf neben einer passfähigen Betreuungssituation, auch der notwendigen Berufsorientierung und der passenden Qualifikationen von Frauen. Zudem kann erwartet werden, dass durch die beträchtlichen Arbeits- und Fachkräfteengpässe bei den Betrieben im Kreis, Frauen gute Zugänge zu diesen und zu Beschäftigung finden können. Denn Betriebe müssen sich immer stärker als attraktive Arbeitgeber bewähren, indem sie beispielsweise flexible Arbeitszeiten anbieten, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut ermöglichen und damit auch eine wichtige Rahmung bieten, damit sich immer mehr Frauen auch als Führungskräfte bewähren können. Allerdings bedürfen diese Veränderungen in den Betrieben auch einer Unterstützung durch Kammern und Branchenverbände, durch die Einrichtungen des Kreises und anderer Akteure. Wenn es gelingt, dass im Odenwaldkreis an der Schnittstelle von Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Frauen- und Bildungspolitik Kooperationen intensiviert werden oder gar neue entstehen, dann kann dies ein guter Weg sein, um noch besser die Arbeitsmarktintegration von Frauen zu unterstützen und damit eine wichtige Voraussetzung für ein weiteres Abschmelzen der Lohnlücke zu schaffen.

2.18 Kreis Offenbach

Die Entgeltanalysen erfolgen unter zwei Fragestellungen:

1) Wie stellt sich die Lage zur Lohngleichheit bei den Einwohner*innen des Kreises Offenbach dar, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind? In diesen Betrachtungen sind auch alle Einwohner*innen des Kreises Offenbach eingeschlossen, die außerhalb des Kreises Offenbach einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen. Entsprechend sind alle Personen, die zwar im Kreis Offenbach beschäftigt sind, jedoch außerhalb wohnen, nicht berücksichtigt. Im Fokus steht ausschließlich die Lohngleichheit der Wohnbevölkerung im Kreis Offenbach (Teil A). Ergänzt wird diese Analyse durch Daten zur Beschäftigungssituation der Einwohner*innen (Teil B). Daraus können Hinweise zur Einordnung der Entgelt Daten aus Teil A, sowie erste Handlungsansätze für die Förderung von Frauen, die im Kreis Offenbach wohnen, exploriert werden.

2) Wie kann die Lage der Lohngleichheit in den Betrieben des Kreises Offenbach eingeschätzt werden? Mit dem Fokus auf die Betriebe im Kreis Offenbach wird erfasst, in welchem Maße Lohngleichheit bei den dort sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten erreicht wird. Diese Betrachtung schließt auch Beschäftigte ein, die nicht im Kreis Offenbach wohnen, aber in dort ansässigen Betrieben beschäftigt sind (Teil C). Des Weiteren wird dargestellt, auf welche Branchen sich Frauen und Männer im Landkreis Offenbach vorrangig hin orientieren. Dies ist wichtig, da die verschiedenen Entgeltlevels der Branchen eine wichtige Ursache für Entgeltlücken darstellen (Teil D). Da bekannt ist, dass sich gerade durch Fachkräfteengpässe für Frauen Chancen zum Aufstieg und umfangreicher Beschäftigung ergeben können, die sich in höheren Entgelten zeigen, werden ergänzende Daten in Teil E dargestellt. Es wird gezeigt, in welchen Berufen bis zum Jahr 2024 Engpässe im Kreis Offenbach zu erwarten sind. Diese Daten können Hinweise geben, in welchen Bereichen Frauen gezielt rekrutiert und gefördert werden können, was zu einer Verringerung der Lohnlücke führen kann.

In einem abschließenden Teil F werden die Befunde in einer Gesamtschau dargestellt und weitere **Handlungsansätze für den Kreis Offenbach** skizziert.

A. Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Kreises Offenbach

Bei den Einwohner*innen des Kreises Offenbach zeigt sich eine Lohnlücke von 11,8 Prozent zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung. Damit befindet sich der Kreis Offenbach im Jahr 2018 knapp unter dem hessischen Schnitt von 11,9 Prozent. Er gehört damit zur Gruppe der hessischen Kommunen mit durchschnittlich großen Lohnlücken bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist. Dies bedeutet, dass Frauen im Schnitt pro Monat 444 Euro brutto weniger als Männer verdienen.

Tabelle 1.1

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende insgesamt, 31.12.2018	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Hessen	32,6	518.519	3.699	3.259	11,9	441
Offenbach	34,1	32.297	3.754	3.310	11,8	444

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten beträgt 34,1 Prozent und liegt damit leicht über dem hessischen Schnitt von 32,6 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen und Männer, die im Kreis Offenbach leben, etwas über dem Landesschnitt liegen.

Entgeltgleichheit ist bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist, im Kreis Offenbach derzeit noch nicht gegeben. Allerdings deutet der Vergleich zwischen 2012 und 2018 auf eine positive Entwicklung hin. Die Lohnlücke hat in diesem Zeitraum um insgesamt 5,2 Prozentpunkte abgenommen. Dabei fällt der Rückgang zwischen 2012 und 2015 von 2,7 Prozentpunkten noch etwas größer aus als zwischen 2015 und 2018. Dort hat er 2,5 Prozentpunkte erreicht. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt zeigt sich eine dynamischere Entwicklung. Dort ist von 2012 bis 2018 ein Rückgang von insgesamt 4 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Tabelle 1.2

Veränderung der Lohnlücke der in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in ausgewählten Zeiträumen	Kreis Offenbach	Hessen
	%*	%*
2012-2015	- 2,7	- 1,8
2015-2018	- 2,5	- 2,2
2012-2018	- 5,2	- 4,0

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * positiver Wert = Lohnlücke wird größer; negativer Wert = Lohnlücke wird kleiner

Die Größen der Lohnlücken bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich im Kreis Offenbach deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 9,1 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 235 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 28,2 Prozent und damit knapp über dem Landesschnitt von 27,9 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 11,3 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 413 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 36,4 Prozent über dem Landesschnitt von 33,1 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 29,1 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.796 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 33,3 Prozent und damit leicht unter dem Landesschnitt von 35,3 Prozent.

Die Durchschnittseinkommen der Frauen im Kreis Offenbach sind nahe am Landesschnitt.

Tabelle 1.3

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Qualifikationsniveaus, 31.12.2018	Kreis Offenbach						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	28,2	2.652	2.585	2.350	9,1	235	27,9	39.056	2.542	2.364	7,0	178
(anerkannter) Berufsabschluss	36,4	20.199	3.665	3.251	11,3	413	33,1	318.262	3.549	3.103	12,6	446
akademischer Abschluss	33,3	6.220	6.177	4.381	29,1	1.796	35,3	119.872	5.997	4.407	26,5	1.590

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei der Betrachtung verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen des Kreises in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, ergibt sich ebenfalls ein differenziertes Bild.

Die Lohnlücke bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt bei den Bewohner*innen des Kreises Offenbach 9,1 Prozent und ist damit etwas größer wie im hessischen Schnitt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 348 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor weicht mit 11,8 Prozent kaum vom hessischen Schnitt ab.

Mit 5,2 Prozent lässt sich bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** die im Vergleich der Berufssektoren geringste Lohnlücke im Kreis Offenbach feststellen und liegt zudem unter dem hessischen Schnitt von 10,4 Prozent. Der Frauenanteil ist mit 62,8 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren. Der Frauenanteil bei den personenbezogenen Dienstleistungen im Kreis Offenbach befindet sich leicht über dem hessischen Schnitt. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese deutlich niedriger liegt als bei den kaufmännisch und wirtschaftlichen oder den Produktions- und MINT-Berufen.

Mit 10,1 Prozent ist die Lohnlücke bei den in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätigen Einwohner*innen des Kreises Offenbach in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich zu den Produktions- und MINT-Berufen etwas höher. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 9,7 Prozent etwas kleiner als im Kreis Offenbach. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt im Kreis Offenbach brutto 386 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Kreis Offenbach wohnen, wie auch im Landesschnitt mit 39,8 Prozent bzw. 38,7 Prozent relativ groß. Interessant ist, dass im Kreis Offenbach die Einkommen von Frauen in den kaufmännisch-wirtschaftlichen Berufen schon sehr nah an jenen in den Produktions- und MINT-Berufen sind.

Tabelle 1.4

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Berufssektoren (KlD 2010), 31.12.2018	Kreis Offenbach						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Produktions- und MINT-Berufe	11,8	3.529	3.810	3.462	9,1	348	11,3	64.156	3.717	3.427	7,8	290
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	62,8	8.110	3.056	2.898	5,2	158	61,6	157.728	3.269	2.927	10,4	341
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	39,8	20.658	3.836	3.450	10,1	386	38,7	296.635	3.786	3.418	9,7	368

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei den **Produktions- und MINT-Berufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 11,8 Prozent. Diese liegt knapp unter der Lohnlücke im Landesschnitt von 12,1 Prozent. Frauen, die im Kreis Offenbach leben, verdienen brutto 439 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 9,6 Prozent zwar etwas über dem Landesschnitt, jedoch sehr gering. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 22,3 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls etwas unter dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.339 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 17,5 Prozent liegt über jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 1.5

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in Produktions- und MINT-Berufen (KldB 2010), 31.12.2018	Kreis Offenbach						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	16,9	487	2.840	X	X	X	15,5	7.919	2.780	2.589	6,9	191
(anerkannter) Berufsabschluss	9,6	1.714	3.716	3.276	11,8	439	8,7	32.045	3.626	3.187	12,1	439
akademischer Abschluss	17,5	1.015	6.007	4.668	22,3	1.339	18,8	19.215	5.821	4.508	22,6	1.313

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: „ * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

„X“ Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über keinen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 15 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 0,1 Prozent. Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Kreis Offenbach verdienen brutto 365 Euro weniger als Männer auf diesem Qualifikationsniveau. Anders stellt sich die Lage bei den qualifizierten Beschäftigten dar. Bei sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit einem anerkannten Berufsabschluss besteht eine Lohnlücke von 4,9 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen hier 148 Euro weniger als Männer mit der gleichen Qualifikation. Der Frauenanteil ist mit 68 Prozent hoch und befindet sich über dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 24,7 Prozent deutlich. Diese liegt über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen, die im Kreis Offenbach leben, um 1.286 Euro niedriger sind als die der männlichen Einwohner des Kreises Offenbach. Der Frauenanteil von 57,6 Prozent liegt etwas über dem Landesschnitt.

Tabelle 1.6

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (KldB 2010), 31.12.2018	Kreis Offenbach						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	49,4	568	2.432	2.067	15,0	365	53,8	10.846	2.119	2.122	- 0,1	- 3
(anerkannter) Berufsabschluss	68,0	5.360	3.043	2.894	4,9	148	66,6	102.764	3.087	2.830	8,3	257
akademischer Abschluss	57,6	1.499	5.208	3.922	24,7	1.286	55,1	34.020	5.153	4.077	20,9	1.076

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises Offenbach, die über keinen Berufsabschluss verfügen, eine sehr kleine Lohnlücke von 0,8 Prozent. Damit ist auf diesem Qualifikationsniveau Entgeltgleichheit nahezu erreicht. Anders stellt sich die Lage bei den qualifizierten Beschäftigten dar. Bei sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit einem anerkannten Berufsabschluss besteht eine Lohnlücke von 9,1 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 8 Prozent. Frauen, die im Kreis Offenbach wohnen, verdienen auf diesem Qualifikationsniveau brutto 340 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil liegt mit 44,1 Prozent etwas über dem Landesschnitt und ist von beträchtlicher Größe. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 29,9 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls etwas über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.921 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 36,1 Prozent liegt unter jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 1.7

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen (KldB 2010), 31.12.2018	Kreis Offenbach						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	29,7	1.597	2.479	2.458	0,8	21	29,5	20.291	2.439	2.427	0,5	12
(anerkannter) Berufsabschluss	44,1	13.125	3.735	3.395	9,1	340	41,6	183.453	3.539	3.257	8,0	282
akademischer Abschluss	36,1	3.706	6.418	4.497	29,9	1.921	37,9	66.637	6.374	4.553	28,6	1.822

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

B. Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Kreis Offenbach

Die Daten in Teil A beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Kreis Offenbach leben. Dies entspricht 35.699 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus wird deutlich, dass mit 29.740 ebenso eine sehr hohe Anzahl an Frauen in einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung tätig ist. Zudem befinden sich noch weitere 9.201 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung und 412 der Arbeitslosen sind alleinerziehende Frauen. Die Auspendler*innenquoten sind sowohl bei Frauen als auch bei Männern hoch. Dies zeigt, dass viele Einwohner*innen des Kreises Offenbach ihr Einkommen außerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften.

Tabelle 2

ausgewählte Merkmale Stand: 31.12.18 (oder anderes ausgewiesenes Datum), absolut	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Auszubildenden am Wohnort									
Gesamt	142.049	113.034	28.892	76.610	58.623	17.908	65.439	54.411	10.984
Vollzeit (VZ)	102.780	82.876	19.819	67.081	52.867	14.154	35.699	30.009	5.665
ohne Berufsabschluss	14.701	9.535	5.148	9.857	6.086	3.759	4.844	3.449	1.389
(anerkannter) Berufsabschluss	57.103	49.853	7.216	36.152	31.098	5.028	20.951	18.755	2.188
akademischer Abschluss	19.054	16.773	2.271	12.643	11.269	1.370	6.411	5.504	901
Teilzeit (TZ)	39.269	30.158	9.073	9.529	5.756	3.754	29.740	24.402	5.319
ohne Berufsabschluss	6.048	3.636	2.405	2.383	1.311	1.069	3.665	2.325	1.336
(anerkannter) Berufsabschluss	21.122	18.478	2.625	3.140	2.418	714	17.982	16.060	1.911
akademischer Abschluss	5.292	4.661	631	1.222	1.062	160	4.070	3.599	471
Geringfügig Beschäftigte am Wohnort									
Gesamt	27.801	20.883	6.828	11.257	8.461	2.772	16.544	12.422	4.056
ausschließlich geringfügig Beschäftigte (aGeB)	14.010	10.361	3.561	4.809	3.736	1.050	9.201	6.625	2.511
im Nebenjob	13.791	10.522	3.267	6.448	4.725	1.722	7.343	5.797	1.545
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Pendler*innen (30.06.2018)									
Einpendler*innen	70.471	54.817	15.591	45.913	34.907	10.959	24.558	19.910	4.632
Auspendler*innen	85.277	69.043	16.184	49.267	38.674	10.557	36.010	30.369	5.627
Einpendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	55,8%	55,7%	56,4%	63,0%	63,8%	60,7%	46,1%	45,6%	48,3%
Auspendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	60,5%	61,3%	57,4%	64,7%	66,1%	59,9%	55,6%	56,1%	53,2%
Arbeitslose Alleinerziehende** (Jahresdurchschnitt 2018)									
Gesamt	444	253	188	32	22	10	412	231	178
im Rechtskreis SGB III	78	59	19	9	7	3	68	52	17
im Rechtskreis SGB II	366	194	169	23	16	7	343	179	161

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

** Mögliche Abweichungen zwischen ausgewiesener Gesamtsumme und tatsächlicher Summe der Teilergebnisse aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen

Im Kreis Offenbach zeigt sich 2018 bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, mit 11,8 Prozent eine durchschnittlich große Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Seit 2012 hat sich die Lohnlücke der Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung um 5,2 Prozentpunkte verringert. Damit stellt sich der Abbau der Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen im Kreis Offenbach dynamischer als im Landesschnitt dar.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, wird deutlich, dass die Einwohnerinnen des Kreises Offenbach in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen mehr verdienen können als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen. Dieser Trend wird verstärkt, indem die Mehrheit der Einwohner*innen außerhalb des Landkreises Offenbach erwerbstätig ist.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass mehr als die Hälfte in Vollzeit erwerbstätig ist. Der hohe Anteil an Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt sind, zeigt, dass noch brachliegende Beschäftigungspotenziale bei den Einwohnerinnen des Kreises Offenbach vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises Offenbach zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

C. Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Offenbach

Während in Teil A die Lohnlücken **aller** sozialversicherungspflichtigen vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Landkreises im Jahr 2018 betrachtet werden, gilt der Fokus im Folgenden der Lage der Entgeltgleichheit in den Betrieben, die im Kreis Offenbach ansässig sind. Es liegen hierfür nur Daten aus verschiedenen **Stichproben**³⁶ vor, die als **Trends** zu interpretieren sind. Basis der Berechnungen sind die Bruttotagesentgelte der in den Betrieben im Kreis Offenbach in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit Beschäftigten. Die neusten Daten liegen für das Jahr 2017 vor. Aufgrund der unterschiedlichen Datenquellen sowie der verschiedenen inhaltlichen Zuschnitte können die Daten aus diesem Teil C nicht mit den Daten aus Teil A direkt verglichen werden.

Tabelle 3.1

Betriebe nach Größe (2017)	Kreis Offenbach	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Kleinbetriebe	17,7	19,3
Mittelgroße Betriebe	14,4	18,1
Großbetriebe	14,1	15,5

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant.
 Kleinbetriebe umfassen 10-49 Beschäftigte, mittelgroße Betriebe 50-249 Beschäftigte; Großbetriebe 250 Beschäftigte und mehr

Die Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Offenbach variieren je nach Betriebsgröße. Am geringsten sind diese bei den Großbetrieben und am größten erweisen sich diese bei den Kleinbetrieben. Allerdings liegen die Größen der Lücken zwischen den Betriebsgrößen nicht weit auseinander.

Interessant ist, dass die Lohnlücken im Kreis Offenbach dem Munster auf Landesebene entsprechen, nachdem die Lohnlücken mit der ansteigenden Größe von Betrieben kleiner werden. Sowohl in Hessen als auch im Landkreis Offenbach ist die Lohnlücke bei den Kleinbetrieben am größten. Im Kreis Offenbach beträgt diese 17,7 Prozent im Jahr 2017.

³⁶ Bei den Stichproben handelt es sich um das Betriebs-Historik-Panel (BHP) und die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2017.

Mit Blick auf verschiedene Branchen zeigen sich die größten Lohnlücken mit 14,9 Prozent bei den Betrieben, die personenbezogene Dienstleistungen erbringen. Dagegen liegt die kleinste Lohnlücke mit 13,1 Prozent bei Betrieben vor, die der produzierenden Branche angehören. Im Vergleich mit dem Landesschnitt fällt hier vor allem der niedrigere Wert bei den Betrieben der produzierenden Branche auf. Die Lohnlücke ist in den Betrieben der produzierenden Branche in Hessen mit 17,8 Prozent größer als im Kreis Offenbach.

Tabelle 3.2

Branchencluster (2017)	Kreis Offenbach	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Produzierende Branche	13,1	17,8
Sachbezogene Dienstleistungsbranche	14,5	13,5
Personenbezogene Dienstleistungsbranche	14,9*	14,2

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant. Grundlage ist die Wirtschaftszweigklassifikation von 2008: Produzierender Betrieb umfasst die Wirtschaftszweige A-F, Sachbezogene Dienstleistungen G, H, U und J bis O; Personenbezogene Dienstleistungen I und P bis T
 *= Grundlage der Berechnung beruht auf weniger als 1000 aber min. 500 Fällen bei Frauen und Männern

D. Branchenorientierung von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern im Kreis Offenbach

Die Branchen, in welchen die meisten Männer oder die meisten Frauen im Kreis Offenbach sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigt sind, unterscheiden sich sehr. Während bei Männern die Verkehrs-, IT- und Bau-Branche als besonders attraktiv gelten, trifft dies im Falle von Frauen auf die öffentliche Verwaltung, den Großhandel und Gesundheitseinrichtungen zu. Daran wird deutlich, dass sich Frauen und Männer auf unterschiedliche Branchen hin orientieren. Die verschiedenen Entgelt-niveaus der Branchen stellen eine Ursache für Entgeltlücken im Kreis Offenbach dar.

Tabelle 4

Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bei Männern und bei Frauen im Kreis Offenbach, 2017			
Top 3 - Branchen der Männer		Top 3 - Branchen der Frauen	
5,8%	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr	6,6%	Öffentliche Verwaltung
4,8%	Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	5,2%	Großhandel mit Gebrauchs- und Verbrauchsgütern
4,5%	Bauinstallation	4,5%	Arzt- und Zahnarztpraxen

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten zum Stichtag 30.06.2017, IWAK eigene Darstellung

Anmerkung: Dargestellt werden die Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bezogen auf alle Branchen im Landkreis, Branchen entsprechen der 3-Steller Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008

E. Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Kreis Offenbach

Für den Zeitraum zwischen 2017 und 2024 wird im Kreis Offenbach für verschiedene Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen Fachkräftemangel angenommen. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Der Fachkräftemangel ist auf den drei relevanten Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die größten Engpässe bestehen hinsichtlich von Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen alleine 5.530 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich Fachkräfte mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 1.270 Personen.

Tabelle 5.1

	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Kreis Offenbach, Prognose nach Qualifikationsniveaus	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Qualifikation	mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-5.530
	mit akademischem Abschluss	-1.270

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Hinsichtlich der Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Mit 1.280 Arbeitskräfte fehlen die meisten in der Berufsgruppe Unternehmensführung und -organisation (Führungskräfte). Ebenfalls große Engpässe zeigen sich in der Pflege und der Erziehung.

Tabelle 5.2

Berufssektoren	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Kreis Offenbach, Prognose nach ausgewählten Berufsgruppen (KldB 2010)	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Produktions- und MINT-Berufe	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-320
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-170
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-160
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-140
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-110
	Hoch- und Tiefbauberufe	-100
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-70
	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	-50
	Gartenbauberufe und Floristik	-30
	Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	-30
	(Innen-)Ausbauberufe	-20
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	-20
	Medizinische Gesundheitsberufe	-560
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-420
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-320
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-170
	Lehrende und ausbildende Berufe	-40
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-20
	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-1.280
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-230
	Verkaufsberufe	-230
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-220
	Berufe in Recht und Verwaltung	-190
	Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	-180
	Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	-80
Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	-70	

 Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Kreis Offenbach ansässig sind, im Jahr 2017 noch nicht erreicht. Die größten Lücken werden bei Kleinbetrieben deutlich. Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit weisen Betriebe in der Branche personenbezogener Dienstleistungen die größten Lohnlücken auf. Demgegenüber stellen sich die Lohnlücken in der produzierenden Branche am kleinsten dar.

Für den Kreis Offenbach werden bis 2024 deutliche Arbeits- und Fachkräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe im Kreis Offenbach, die Fachkräfte mit Berufsabschluss oder Führungskräfte suchen sowie jene, die in der Pflege oder Erziehung tätig sind. Um die Arbeits- und Fachkräftesicherung zu gewährleisten, bedarf es gezielter Strategien von Betrieben, ihrer Vertretungen und des Kreises Offenbach. Dabei sollten die Beschäftigungs- und Entwicklungspotenziale von Frauen Berücksichtigung finden und zu einer größeren Einbindung von Frauen als Fach- und Führungskräfte ins Erwerbsleben führen. Diese Entwicklung kann einen wichtigen Beitrag zur Verringerung der Lohnlücke bei den Betrieben im Kreis Offenbach darstellen.

F. Gesamtschau auf den Kreis Offenbach

Sowohl bei den Einwohner*innen des Kreises Offenbach, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die im Kreis Offenbach ansässig sind, treten noch deutliche Lohnlücken auf.

Jedoch zeigt sich, dass sich die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises Offenbach seit 2012 deutlich verringert haben und dass sich dieser Prozess dynamischer als im hessischen Schnitt darstellt.

Wesentliche Beiträge zur Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern lassen sich von der umfangreicheren Beschäftigung von Frauen erwarten. Es wird deutlich, dass bei den Einwohnerinnen des Kreises Offenbach noch brachliegende Beschäftigungspotenziale vorhanden sind. Diese zu erschließen, bedarf neben einer passfähigen Betreuungssituation, auch der notwendigen Berufsorientierung und der passenden Qualifikationen von Frauen. Zudem kann erwartet werden, dass durch die beträchtlichen Arbeits- und Fachkräfteengpässe bei den Betrieben im Kreis Offenbach Frauen gute Zugänge zu diesen und zu Beschäftigung finden können. Denn Betriebe müssen sich immer stärker als attraktive Arbeitgeber bewähren, indem sie beispielsweise flexible Arbeitszeiten anbieten, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut ermöglichen und damit auch eine wichtige Rahmung bieten, damit sich immer mehr Frauen auch als Führungskräfte bewähren können. Allerdings bedürfen diese Veränderungen in den Betrieben auch einer Unterstützung durch Kammern und Branchenverbände, durch die Einrichtungen des Kreises Offenbach und anderer Akteure. Wenn es gelingt, dass im Kreis Offenbach an der Schnittstelle von Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Frauen- und Bildungspolitik Kooperationen intensiviert werden oder gar neue entstehen, dann kann dies ein guter Weg sein, um noch besser die Arbeitsmarktintegration von Frauen zu unterstützen und damit eine wichtige Voraussetzung für ein weiteres Abschmelzen der Lohnlücke zu schaffen.

2.19 Stadt Offenbach

Die Entgeltanalysen erfolgen unter zwei Fragestellungen:

1) Wie stellt sich die Lage zur Lohngleichheit bei den Einwohner*innen der Stadt Offenbach dar, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind? In diesen Betrachtungen sind auch alle Einwohner*innen der Stadt Offenbach eingeschlossen, die außerhalb der Stadt einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen. Entsprechend sind alle Personen, die zwar in der Stadt Offenbach beschäftigt sind, jedoch außerhalb wohnen, nicht berücksichtigt. Im Fokus steht ausschließlich die Lohngleichheit der Wohnbevölkerung in der Stadt (Teil A). Ergänzt wird diese Analyse durch Daten zur Beschäftigungssituation der Einwohner*innen (Teil B). Daraus können Hinweise zur Einordnung der Entgeltdaten aus Teil A sowie erste Handlungsansätze für die Förderung von Frauen, die in der Stadt Offenbach wohnen, exploriert werden.

2) Wie kann die Lage der Lohngleichheit in den Betrieben der Stadt Offenbach eingeschätzt werden? Mit dem Fokus auf die Betriebe in der Stadt Offenbach wird erfasst, in welchem Maße Lohngleichheit bei den dort sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten erreicht wird. Diese Betrachtung schließt auch Beschäftigte ein, die nicht in der Stadt Offenbach wohnen, aber in dort ansässigen Betrieben beschäftigt sind (Teil C). Des Weiteren wird dargestellt, auf welche Branchen sich Frauen und Männer in der Stadt Offenbach vorrangig hin orientieren. Dies ist wichtig, da die verschiedenen Entgelt-niveaus der Branchen eine wichtige Ursache für Entgeltlücken darstellen (Teil D). Da bekannt ist, dass sich gerade durch Fachkräfteengpässe für Frauen Chancen zum Aufstieg und umfangreicher Beschäftigung ergeben können, die sich in höheren Entgelten zeigen, werden ergänzende Daten in Teil E dargestellt. Es wird gezeigt, in welchen Berufen bis zum Jahr 2024 Engpässe in der Stadt Offenbach zu erwarten sind. Diese Daten können Hinweise geben, in welchen Bereichen Frauen gezielt rekrutiert und gefördert werden können, was zu einer Verringerung der Lohnlücke führen kann.

In einem abschließenden Teil F werden die Befunde in einer Gesamtschau dargestellt und weitere **Handlungsansätze für die Stadt Offenbach** skizziert.

A. Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen der Stadt Offenbach

Bei den Einwohner*innen der Stadt Offenbach zeigt sich eine Lohnlücke zugunsten von Frauen von 1,2 Prozent zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung. Damit befindet sich die Stadt Offenbach im Jahr 2018 deutlich unter dem hessischen Schnitt von 11,9 Prozent. Sie gehört damit zur Gruppe der hessischen Kommunen mit Entgeltgleichheit bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist. Dies bedeutet, dass Einwohnerinnen der Stadt Offenbach im Schnitt pro Monat 36 Euro brutto mehr als Männer verdienen.

Tabelle 1.1

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende insgesamt, 31.12.2018	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Hessen	32,6	518.519	3.699	3.259	11,9	441
Offenbach am Main	33,8	11.639	3.033	3.069	- 1,2	- 36

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten beträgt 33,8 Prozent und liegt damit etwas über dem hessischen Schnitt von 32,6 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Männern, die in der Stadt Offenbach leben, deutlich unter dem Landesschnitt liegen. Dieser Unterschied ist bei den Frauen viel geringer ausgeprägt als bei den Männern.

Entgeltgleichheit ist bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist, in der Stadt Offenbach nahezu erreicht. Der Vergleich zwischen 2012 und 2018 zeigt, dass die Lohnlücke in diesem Zeitraum um insgesamt 5,7 Prozentpunkte abgenommen hat. Dabei fällt der Rückgang zwischen 2012 und 2015 von 2,2 Prozentpunkten etwas kleiner aus als zwischen 2015 und 2018. Dort hat er 3,5 Prozentpunkte erreicht. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt zeigt sich damit eine dynamischere Entwicklung. Dort ist von 2012 bis 2018 ein Rückgang von insgesamt 4 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Tabelle 1.2

Veränderung der Lohnlücke der in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in ausgewählten Zeiträumen	Stadt Offenbach	Hessen
	%*	%*
2012-2015	- 2,2	- 1,8
2015-2018	- 3,5	- 2,2
2012-2018	- 5,7	- 4,0

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * positiver Wert = Lohnlücke wird größer; negativer Wert = Lohnlücke wird kleiner

Die Größen der Lohnlücken bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich in der Stadt Offenbach deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 10,6 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen demnach brutto im Schnitt 257 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 25,8 Prozent und damit leicht unter dem Landesschnitt von 27,9 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 3,1 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 100 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 36,7 Prozent über dem Landesschnitt von 33,1 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 21,7 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.106 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 40,7 Prozent und damit über dem Landesschnitt von 35,3 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich in der Stadt Offenbach eine größere Lohnlücke bei den Einwohner*innen ohne Berufsabschluss. Auf den beiden höheren Qualifikationsniveaus findet sich jedoch eine kleinere Lohnlücke als im Landesschnitt.

Tabelle 1.3

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Qualifikationsniveaus, 31.12.2018	Stadt Offenbach						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	25,8	1.431	2.424	2.167	10,6	257	27,9	39.056	2.542	2.364	7,0	178
(anerkannter) Berufsabschluss	36,7	6.245	3.177	3.077	3,1	100	33,1	318.262	3.549	3.103	12,6	446
akademischer Abschluss	40,7	2.657	5.091	3.984	21,7	1.106	35,3	119.872	5.997	4.407	26,5	1.590

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei der Betrachtung verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen der Stadt Offenbach in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, ergibt sich ebenfalls ein differenziertes Bild. In allen Berufssektoren fällt die Lohnlücke zugunsten von Frauen aus.

Die Lohnlücke bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt bei den Bewohner*innen der Stadt Offenbach 4,7 Prozent zugunsten der Frauen. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 150 Euro mehr als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor liegt mit 10,2 Prozent unter dem hessischen Schnitt.

Mit 0,8 Prozent fällt die Lohnlücke für Bewohner*innen der Stadt Offenbach in den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** sehr gering aus und es kann von einer Entgeltgleichheit ausgegangen werden. Der Frauenanteil ist mit 61,7 Prozent erkennbar größer als in den anderen Berufssektoren. Der Frauenanteil bei den personenbezogenen Dienstleistungsberufen in der Stadt Offenbach befindet sich knapp über dem hessischen Schnitt. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese deutlich niedriger liegt als bei den kaufmännisch und wirtschaftlichen oder den Produktions- und MINT-Berufen.

Mit 8,3 Prozent ist die Lohnlücke zugunsten von Frauen bei den in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätigen Einwohner*innen der Stadt Offenbach in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich der Berufssektoren am größten. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 9,7 Prozent zuungunsten von Frauen deutlich größer als in Offenbach. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt im Stadt Offenbach brutto 246 Euro mehr als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die in der Stadt Offenbach wohnen, wie auch im Landesschnitt mit 37,5 Prozent bzw. 38,7 Prozent relativ groß. Interessant ist, dass in der Stadt Offenbach die Einkommen von Frauen in den kaufmännisch-wirtschaftlichen Berufen schon nah am Niveau der Produktions- und MINT-Berufe sind.

Tabelle 1.4

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Berufssektoren (KlDB 2010), 31.12.2018	Stadt Offenbach						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €
Produktions- und MINT-Berufe	10,2	1.056	3.167	3.317	-4,7	-150	11,3	64.156	3.717	3.427	7,8	290
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	61,7	3.973	2.751	2.774	-0,8	-23	61,6	157.728	3.269	2.927	10,4	341
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	37,5	6.610	2.983	3.230	-8,3	-246	38,7	296.635	3.786	3.418	9,7	368

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

** Ein positiver Wert bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Männern über jenen von Frauen liegen. Demgegenüber verweist ein negativer Wert darauf, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen höher als jene von Männern sind.

Bei den **Produktions- und MINT-Berufen** können keine Lohnlücken berichtet werden, da keine Bruttomonatsentgelte von Frauen vorliegen. Der Grund hierfür ist der geringe absolute Frauenanteil an den Beschäftigten in den jeweiligen Qualifikationsniveaus. Der Anteil an Frauen an allen Einwohner*innen ohne Berufsabschluss liegt bei 11,1 Prozent und ist damit geringer als im Landesschnitt. Auch der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen mit Berufsabschluss liegt mit 7,4 Prozent unter dem hessischen Vergleichswert. Anders stellt es sich bei den Einwohner*innen mit akademischen Abschluss dar. Hier liegt der Frauenanteil mit 23,1 Prozent über dem Landesschnitt.

Tabelle 1.5

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in Produktions- und MINT-Berufen (KldB 2010), 31.12.2018	Stadt Offenbach						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	11,1	179	2.586	X	X	X	15,5	7.919	2.780	2.589	6,9	191
(anerkannter) Berufsabschluss	7,4	382	3.340	X	X	X	8,7	32.045	3.626	3.187	12,1	439
akademischer Abschluss	23,1	406	5.065	X	X	X	18,8	19.215	5.821	4.508	22,6	1.313

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt

Bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen, die über einen Berufsabschluss verfügen, mit 0,3 Prozent nur eine sehr kleine Lohnlücke, die zugunsten von Frauen ausfällt. Damit ist Entgeltgleichheit erreicht. Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Stadt Offenbach verdienen brutto 9 Euro mehr als Männer auf diesem Qualifikationsniveau. Ihr Anteil ist mit 67,8 Prozent hoch und befindet sich über dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 16,7 Prozent deutlich. Diese ist ebenfalls geringer als im Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen, die in der Stadt Offenbach leben, um 757 Euro niedriger sind als die der männlichen Einwohner der Stadt mit akademischem Abschluss. Der Frauenanteil von 58,5 Prozent liegt etwas über dem Landesschnitt. Im Berufsfeld der Personenbezogenen Dienstleistungsberufe zeigt sich, dass auf dem Qualifikationsniveau mit Berufsabschluss bereits nahezu Entgeltgleichheit erreicht ist. Jedoch wird deutlich, dass beim höchsten Qualifikationsniveau, also den akademischen Abschlüssen, sich die Situation zuungunsten von Frauen verändert, indem Männer deutlich mehr als Frauen verdienen.

Tabelle 1.6

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (KldB 2010), 31.12.2018	Stadt Offenbach						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €
ohne Berufsabschluss	50,8	450	X	X	X	X	53,8	10.846	2.119	2.122	- 0,1	- 3
(anerkannter) Berufsabschluss	67,8	2.312	2.819	2.828	-0,3	-9	66,6	102.764	3.087	2.830	8,3	257
akademischer Abschluss	58,5	768	4.518	3.762	16,7	757	55,1	34.020	5.153	4.077	20,9	1.076

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

** Ein positiver Wert bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Männern über jenen von Frauen liegen. Demgegenüber verweist ein negativer Wert darauf, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen höher als jene von Männern sind.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen der Stadt Offenbach, die über keinen Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 9,9 Prozent. Frauen verdienen im Schnitt in Vollzeit 236 Euro brutto weniger als Männer. Bei den sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit einem anerkannten Berufsabschluss fällt die Lohnlücke zugunsten von Frauen aus, Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen, die in der Stadt leben, um 153 Euro höher sind als die der männlichen Einwohner der Stadt mit einem Berufsabschluss. Der Frauenanteil ist mit 41,8 Prozent hoch und liegt knapp über dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen zeigt sich ein komplett anderes Bild. Hier wird eine größere Lohnlücke von 23,4 Prozent zuungunsten von Frauen deutlich. Diese liegt unter dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.252 Euro niedriger sind als jene von Männern. Der Frauenanteil von 42,9 Prozent ist etwas höher als bei den beruflich Qualifizierten. Im Bereich der kaufmännischen und der wirtschaftlichen Dienstleistungsberufe fällt auf dem mittleren Qualifikationsniveau in der Stadt Offenbach die Lohnlücke zugunsten der Frauen aus. Die Umkehrung davon zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen. Hier wird eine sehr große Lücke zuungunsten von Frauen deutlich. Ebenfalls eine deutliche Lücke zeigt sich zwischen den Frauen und Männern ohne Berufsabschluss.

Tabelle 1.7

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen (KIdB 2010), 31.12.2018	Stadt Offenbach						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €
ohne Berufsabschluss	26,3	802	2.372	2.136	9,9	236	29,5	20.291	2.439	2.427	0,5	12
(anerkannter) Berufsabschluss	41,8	3.551	3.090	3.243	-5,0	-153	41,6	183.453	3.539	3.257	8,0	282
akademischer Abschluss	42,9	1.483	5.360	4.108	23,4	1.252	37,9	66.637	6.374	4.553	28,6	1.822

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

** Ein positiver Wert bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Männern über jenen von Frauen liegen. Demgegenüber verweist ein negativer Wert darauf, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen höher als jene von Männern sind.

B. Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern in der Stadt Offenbach

Die Daten in Teil A beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die in der Stadt Offenbach leben. Dies entspricht 12.985 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus wird deutlich, dass mit 10.507 fast die Hälfte aller Frauen in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Teilzeit tätig ist. Zudem befinden sich noch weitere 3.616 Frauen, die in der Stadt ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung und 410 der Arbeitslosen sind alleinerziehende Frauen. Die Auspendler*innenquoten sind sowohl bei Frauen als auch bei Männern sehr hoch. Dies zeigt, dass sehr viele Einwohner*innen der Stadt Offenbach ihr Einkommen außerhalb derer Grenzen erwirtschaften.

Tabelle 2

ausgewählte Merkmale Stand: 31.12.18 (oder anderes ausgewiesenes Datum), absolut	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Auszubildenden am Wohnort									
Gesamt	53.811	32.489	21.253	30.319	17.159	13.115	23.492	15.330	8.138
Vollzeit (VZ)	37.374	23.281	14.053	24.389	14.321	10.036	12.985	8.960	4.017
ohne Berufsabschluss	7.522	3.520	3.997	5.203	2.269	2.929	2.319	1.251	1.068
(anerkannter) Berufsabschluss	17.536	12.607	4.914	11.046	7.622	3.412	6.490	4.985	1.502
akademischer Abschluss	6.673	5.194	1.476	3.932	3.104	826	2.741	2.090	650
Teilzeit (TZ)	16.437	9.208	7.200	5.930	2.838	3.079	10.507	6.370	4.121
ohne Berufsabschluss	3.839	1.739	2.095	1.635	736	896	2.204	1.003	1.199
(anerkannter) Berufsabschluss	6.281	4.440	1.834	1.626	991	633	4.655	3.449	1.201
akademischer Abschluss	2.201	1.756	444	727	586	141	1.474	1.170	303
Geringfügig Beschäftigte am Wohnort									
Gesamt	11.706	6.703	4.943	5.071	2.962	2.091	6.635	3.741	2.852
ausschließlich geringfügig Beschäftigte (aGeB)	5.705	3.260	2.386	2.089	1.313	758	3.616	1.947	1.628
im Nebenjob	6.001	3.443	2.557	2.982	1.649	1.333	3.019	1.794	1.224
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Pendler*innen (30.06.2018)									
Einpendler*innen	32.810	25.509	7.280	18.772	13.794	4.964	14.038	11.715	2.316
Auspendler*innen	38.077	23.013	15.011	22.866	13.058	9.774	15.211	9.955	5.237
Einpendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	68,8%	73,7%	55,8%	72,7%	77,8%	61,4%	64,2%	69,4%	46,6%
Auspendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	71,9%	71,7%	72,3%	76,5%	76,9%	75,9%	66,0%	65,8%	66,4%
Arbeitslose Alleinerziehende** (Jahresdurchschnitt 2018)									
Gesamt	440	208	230	30	12	17	410	195	213
im Rechtskreis SGB III	48	26	22	6	4	2	42	22	20
im Rechtskreis SGB II	392	182	208	24	8	15	368	173	193

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

** Mögliche Abweichungen zwischen ausgewiesener Gesamtsumme und tatsächlicher Summe der Teilergebnisse aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen

In der Stadt Offenbach zeigt sich 2018 bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, mit 1,2 Prozent eine sehr kleine Lohnlücke zwischen Frauen und Männern, die jedoch zugunsten von Frauen ausfällt. Diese geht überwiegend darauf zurück, dass die Einwohner in der Stadt Offenbach deutlich weniger als im hessischen Schnitt verdienen, was auf die Einwohnerinnen nur zum Teil zutrifft. Seit 2012 hat sich die Lohnlücke der Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung um 5,7 Prozentpunkte verringert. Damit stellt sich die Dynamik beim Abbau der Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen in der Stadt Offenbach dynamischer als im Landesschnitt dar.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, wird deutlich, dass die Einwohnerinnen der Stadt Offenbach in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen deutlich mehr verdienen können als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen. Es wird zudem deutlich, dass in fast allen Berufsbereichen, Frauen auf dem mittleren Qualifikationsniveau entweder gleich viel wie Männer oder mehr verdienen. Bei den Einwohner*innen, die über einen akademischen Abschluss verfügen, wird jedoch deutlich, dass die Bruttoentgelte von Männern deutlich über jenen von Frauen liegen. Eine sehr große Mehrheit der Einwohner*innen ist außerhalb der Stadt erwerbstätig.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass nur etwas mehr als die Hälfte in Vollzeit erwerbstätig sind. Der hohe Anteil an Frauen, die einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt sind, zeigt, dass noch brachliegende Beschäftigungspotenziale bei den Einwohnerinnen der Stadt Offenbach vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die nach wie vor großen Lohnlücken bei den Einwohner*innen der Stadt Offenbach mit akademischem Abschluss zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar. In den Bereichen, in denen bereits Entgeltgleichheit erreicht ist, sollte dafür Sorge getragen werden, dass diese auch erhalten bleibt.

C. Lohnlücken bei den Betrieben in der Stadt Offenbach

Während in Teil A die Lohnlücken **aller** sozialversicherungspflichtigen vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen der Stadt im Jahr 2018 betrachtet werden, gilt der Fokus im Folgenden der Lage der Entgeltgleichheit in den Betrieben, die in der Stadt Offenbach ansässig sind. Es liegen hierfür nur Daten aus verschiedenen **Stichproben**³⁷ vor, die als **Trends** zu interpretieren sind. Basis der Berechnungen sind die Bruttotagesentgelte der in den Betrieben in der Stadt Offenbach in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit Beschäftigten. Die neusten Daten liegen für das Jahr 2017 vor. Aufgrund der unterschiedlichen Datenquellen sowie der verschiedenen inhaltlichen Zuschnitte können die Daten aus diesem Teil C nicht mit den Daten aus Teil A direkt verglichen werden.

Tabelle 3.1

Betriebe nach Größe (2017)	Stadt Offenbach	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Kleinbetriebe	27,2*	19,3
Mittelgroße Betriebe	19,0	18,1
Großbetriebe	22,1	15,5

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant.
 Kleinbetriebe umfassen 10-49 Beschäftigte, mittelgroße Betriebe 50-249 Beschäftigte; Großbetriebe 250 Beschäftigte und mehr
 *= Grundlage der Berechnung beruht auf weniger als 1000 aber min. 500 Fällen bei Frauen und Männern

Die Lohnlücken bei den Betrieben in der Stadt Offenbach variieren je nach Betriebsgröße. Am geringsten sind diese bei den mittelgroßen Betrieben und am größten erweisen sich diese bei den Kleinbetrieben. Interessant ist, dass die Lohnlücken in den einzelnen Betriebsgrößen in der Stadt Offenbach den Werten auf Landesebene wenig ähneln. Während sich in Hessen das Muster zeigt, dass die Lohnlücken mit der ansteigenden Größe von Betrieben kleiner werden, kann dies bei den Betrieben in der Stadt Offenbach nicht beobachtet werden. Die kleinste Lohnlücke in der Stadt Offenbach zeigt sich im Jahr 2017 bei den mittelgroßen Betrieben mit 19 Prozent.

³⁷ Bei den Stichproben handelt es sich um das Betriebs-Historik-Panel (BHP) und die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2017.

Mit Blick auf verschiedene Branchen zeigen sich die größten Lohnlücken mit 25,9 Prozent bei den Betrieben, die personenbezogene Dienstleistungen erbringen. Dagegen ist die Lohnlücke mit 19,6 Prozent bei den Betrieben, die der sachbezogenen Dienstleistungsbranche angehören, etwas geringer. Hier findet sich eine Gemeinsamkeit zu den hessischen Vergleichswerten, bei denen die Lohnlücke bei den Betrieben in der Branche sachbezogener Dienstleistungen ebenfalls am kleinsten ist. Im Vergleich zum Landesschnitt fallen vor allem die höheren Werte bei der personenbezogenen Dienstleistungsbranche in der Stadt Offenbach auf.

Tabelle 3.2

Branchencluster (2017)	Stadt Offenbach	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Produzierende Branche	X	17,8
Sachbezogene Dienstleistungsbranche	19,6	13,5
Personenbezogene Dienstleistungsbranche	25,9*	14,2

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant. Grundlage ist die Wirtschaftszweigklassifikation von 2008: Produzierender Betrieb umfasst die Wirtschaftszweige A-F, Sachbezogene Dienstleistungen G, H, U und J bis O; Personenbezogene Dienstleistungen I und P bis T
 *= Grundlage der Berechnung beruht auf weniger als 1000 aber min. 500 Fällen bei Frauen und Männern
 "X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Da in diesem Fall die berechnete Lohnlücke auf weniger als 500 Beschäftigte beruht, wurde der entsprechende Wert hier durch ein „X“ ersetzt

D. Branchenorientierung von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern in der Stadt Offenbach

Die Branchen, in welchen die meisten Männer oder die meisten Frauen in der Stadt Offenbach sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigt sind, unterscheiden sich sehr. Während die Männer vor allem in der Herstellung von Fahrzeugteilen, der Arbeitnehmerüberlassung und der Baubranche arbeiten, gelten im Falle von Frauen die Gesundheitseinrichtungen und die Bankenbranche als besonders attraktiv. Daran wird deutlich, dass sich Frauen und Männer auf unterschiedliche Branchen hin orientieren. Die Entgeltniveaus der Branchen könnten eine Ursache für die geringen Entgeltlücken in der Stadt Offenbach sein, da ein hoher Anteil von Frauen in der hochdotierten Bankenbranche arbeitet, während viele Männer als Leiharbeiter tätig sind.

Tabelle 4

Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bei Männern und bei Frauen in der Stadt Offenbach, 2017			
Top 3 - Branchen der Männer		Top 3 - Branchen der Frauen	
7,6%	Herstellung von Teilen und Zubehör für Kraftwagen	11,9%	Krankenhäuser
6,1%	Befristete Überlassung von Arbeitskräften	6,0%	Arzt- und Zahnarztpraxen
5,5%	Bauinstallation	5,8%	Zentralbanken und Kreditinstitute

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten zum Stichtag 30.06.2017, IWAK eigene Darstellung

Anmerkung: Dargestellt werden die Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bezogen auf alle Branchen in der Stadt, Branchen entsprechen der 3-Steller Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008

E. Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts in der Stadt Offenbach

Für den Zeitraum zwischen 2017 und 2024 wird in der Stadt Offenbach für verschiedene Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen Fachkräftemangel angenommen. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Der Fachkräftemangel ist auf den relevanten Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die größten Engpässe bestehen hinsichtlich von Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen alleine 2.190 Personen. Ebenfalls große Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 880 Personen.

Tabelle 5.1

	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 in der Stadt Offenbach, Prognose nach Qualifikationsniveaus	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
	mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-2.190
	mit akademischem Abschluss	-880

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Hinsichtlich der Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Mit 580 Arbeitskräfte fehlen die meisten in der Berufsgruppe Verkehr und Logistik. Ebenfalls große Engpässe zeigen sich in der Unternehmensführung und -organisation (Führungskräfte) sowie in der Pflege und im Tourismus.

Tabelle 5.2

Berufssektoren	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 in der Stadt Offenbach, Prognose nach ausgewählten Berufsgruppen (KldB 2010)	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Produktions- und MINT-Berufe	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-130
	Hoch- und Tiefbauberufe	-120
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-100
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-60
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-60
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-60
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe (Innen-)Ausbauberufe	-50 -30
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-210
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-180
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-130
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-50
	Lehrende und ausbildende Berufe	-50
Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-40	
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-580
	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-380
	Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	-110
	Berufe in Recht und Verwaltung	-70
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-60
	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	-50
	Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe Verkaufsberufe	-40 -30

 Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die in der Stadt Offenbach ansässig sind, im Jahr 2017 noch nicht erreicht. Die größten Lücken werden bei Kleinbetrieben deutlich. Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit weisen Betriebe in der Branche personenbezogener Dienstleistungen die größten Lohnlücken auf. Demgegenüber stellen sich die Lohnlücken in der Branche sachbezogener Dienstleistungen kleiner dar.

Für die Stadt Offenbach am Main werden bis 2024 deutliche Arbeits- und Fachkräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe in der Stadt Offenbach, die Fachkräfte mit Berufsabschluss oder Pflegekräfte suchen sowie jene, die als Führungskräfte und in den Tourismusberufen tätig sind. Um die Arbeits- und Fachkräftesicherung zu gewährleisten, bedarf es gezielter Strategien von Betrieben, ihrer Vertretungen und der Stadt Offenbach. Dabei sollten insbesondere die Beschäftigungs- und Entwicklungspotenziale von Frauen Berücksichtigung finden und zu einer größeren Einbindung von Frauen als Fach- und Führungskräfte ins Erwerbsleben führen. Diese Entwicklung kann einen wichtigen Beitrag zur Verringerung der Lohnlücke bei den Betrieben in der Stadt Offenbach darstellen.

F. Gesamtschau auf die Stadt Offenbach

Bei den Einwohner*innen der Stadt Offenbach, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, ist Entgeltgleichheit bereits nahezu erreicht. Bei den Betrieben, die in der Stadt ansässig sind, treten jedoch noch große Lohnlücken auf. Die deutlichen Unterschiede erklären sich dadurch, dass viele Einwohnerinnen der Stadt Offenbach auspendeln und dort hohe Entgelte erreichen.

Es zeigt sich, dass sich die Lohnlücken bei den Einwohner*innen der Stadt Offenbach seit 2012 deutlich verringert haben und dadurch Entgeltgleichheit bei den Bewohner*innen der Stadt Offenbach erreicht werden konnte.

Wesentliche Beiträge zur Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in den Betrieben lassen sich von der umfangreicheren Beschäftigung von Frauen erwarten. Es wird allerdings auch deutlich, dass bei den Einwohnerinnen der Stadt Offenbach noch brachliegende Beschäftigungspotenziale vorhanden sind. Diese zu erschließen, bedarf neben einer passfähigen Betreuungssituation, auch der notwendigen Berufsorientierung und der passenden Qualifikationen von Frauen. Zudem kann erwartet werden, dass durch die beträchtlichen Arbeits- und Fachkräfteengpässe bei den Betrieben in der Stadt Offenbach Frauen gute Zugänge zu diesen und zu Beschäftigung finden können. Denn Betriebe müssen sich immer stärker als attraktive Arbeitgeber bewähren, indem sie beispielsweise flexible Arbeitszeiten anbieten, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut ermöglichen und damit auch eine wichtige Rahmung bieten, damit sich immer mehr Frauen auch als Führungskräfte bewähren können. Allerdings bedürfen diese Veränderungen in den Betrieben auch einer Unterstützung durch Kammern und Branchenverbände, durch die Einrichtungen der Stadt Offenbach und anderer Akteure. Wenn es gelingt, dass in der Stadt Offenbach an der Schnittstelle von Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Frauen- und Bildungspolitik Kooperationen intensiviert werden oder gar neue entstehen, dann kann dies ein guter Weg sein, um noch besser die Arbeitsmarktintegration von Frauen zu unterstützen und damit eine wichtige Voraussetzung für ein weiteres Abschmelzen der Lohnlücke in den in der Stadt Offenbach ansässigen Betrieben zu schaffen.

2.20 Rheingau-Taunus-Kreis

Die Entgeltanalysen erfolgen unter zwei Fragestellungen:

1) Wie stellt sich die Lage zur Lohngleichheit bei den Einwohner*innen des Kreises dar, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind? In diesen Betrachtungen sind auch alle Einwohner*innen des Kreises eingeschlossen, die außerhalb des Kreises einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen. Entsprechend sind alle Personen, die zwar im Kreis beschäftigt sind, jedoch außerhalb wohnen, nicht berücksichtigt. Im Fokus steht ausschließlich die Lohngleichheit der Wohnbevölkerung im Kreis (Teil A). Ergänzt wird diese Analyse durch Daten zur Beschäftigungssituation der Einwohner*innen (Teil B). Daraus können Hinweise zur Einordnung der Entgeltdaten aus Teil A, sowie erste Handlungsansätze für die Förderung von Frauen, die im Kreis wohnen, exploriert werden.

2) Wie kann die Lage der Lohngleichheit in den Betrieben des Kreises eingeschätzt werden? Mit dem Fokus auf die Betriebe im Kreis wird erfasst, in welchem Maße Lohngleichheit bei den dort sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten erreicht wird. Diese Betrachtung schließt auch Beschäftigte ein, die nicht im Kreis wohnen, aber in dort ansässigen Betrieben beschäftigt sind (Teil C). Des Weiteren wird dargestellt, auf welche Branchen sich Frauen und Männer im Landkreis vorrangig hin orientieren. Dies ist wichtig, da die verschiedenen Entgeltstufen der Branchen eine wichtige Ursache für Entgeltlücken darstellen (Teil D). Da bekannt ist, dass sich gerade durch Fachkräfteengpässe für Frauen Chancen zum Aufstieg und umfangreicher Beschäftigung ergeben können, die sich in höheren Entgelten zeigen, werden ergänzende Daten in Teil E dargestellt. Es wird gezeigt, in welchen Berufen bis zum Jahr 2024 Engpässe im Kreis zu erwarten sind. Diese Daten können Hinweise geben, in welchen Bereichen Frauen gezielt rekrutiert und gefördert werden können, was zu einer Verringerung der Lohnlücke führen kann.

In einem abschließenden Teil F werden die Befunde in einer Gesamtschau dargestellt und weitere **Handlungsansätze für den Kreis** skizziert.

A. Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Rheingau-Taunus-Kreises

Bei den Einwohner*innen des Kreises zeigt sich eine Lohnlücke von 15,4 Prozent zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung. Damit befindet sich der Rheingau-Taunus-Kreis im Jahr 2018 über dem hessischen Schnitt von 11,9 Prozent. Er gehört damit zur Gruppe der hessischen Kommunen mit großen Lohnlücken bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist. Dies bedeutet, dass Frauen im Schnitt pro Monat 614 Euro brutto weniger als Männer verdienen.

Tabelle 1.1

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende insgesamt, 31.12.2018	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Hessen	32,6	518.519	3.699	3.259	11,9	441
Rheingau-Taunus-Kreis	33,8	15.343	3.996	3.381	15,4	614

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten beträgt 33,8 Prozent und liegt damit leicht über dem hessischen Schnitt von 32,6 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen und Männer, die im Rheingau-Taunus-Kreis leben, über dem Landesschnitt liegen, während dieser Unterschied bei Männern größer ausgeprägt ist.

Entgeltgleichheit ist bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist, im Rheingau-Taunus-Kreis derzeit noch nicht gegeben. Allerdings deutet der Vergleich zwischen 2012 und 2018 auf eine positive Entwicklung hin. Die Lohnlücke hat in diesem Zeitraum um insgesamt 4 Prozentpunkte abgenommen. Dabei fällt der Rückgang zwischen 2012 und 2015 von 1,2 Prozentpunkten etwas kleiner aus als zwischen 2015 und 2018 mit 2,8 Prozentpunkten. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt zeigt sich eine ähnliche Entwicklung. Dort ist von 2012 bis 2018 ebenfalls ein Rückgang von 4 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Tabelle 1.2

Veränderung der Lohnlücke der in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in ausgewählten Zeiträumen	Rheingau-Taunus-Kreis	Hessen
	%*	%*
2012-2015	- 1,2	- 1,8
2015-2018	- 2,8	- 2,2
2012-2018	- 4,0	- 4,0

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * positiver Wert = Lohnlücke wird größer; negativer Wert = Lohnlücke wird kleiner

Die Größen der Lohnlücken bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich im Rheingau-Taunus-Kreis deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 4,5 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 117 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 29,9 Prozent und damit leicht über dem Landesschnitt von 27,9 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 12,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 466 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 35,4 Prozent nahe am Landesschnitt von 33,1 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 31,2 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.985 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 31,6 Prozent und damit unter dem Landesschnitt von 35,3 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich, dass die Durchschnittseinkommen der Frauen im Rheingau-Taunus-Kreis – mit Ausnahme derer mit akademischen Abschluss – über dem Landesschnitt liegen.

Tabelle 1.3

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Qualifikationsniveaus, 31.12.2018	Rheingau-Taunus-Kreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	29,9	863	2.603	2.486	4,5	117	27,9	39.056	2.542	2.364	7,0	178
(anerkannter) Berufsabschluss	35,4	10.361	3.747	3.280	12,4	466	33,1	318.262	3.549	3.103	12,6	446
akademischer Abschluss	31,6	2.954	6.361	4.376	31,2	1.985	35,3	119.872	5.997	4.407	26,5	1.590

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei der Betrachtung verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen des Kreises in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, ergibt sich ebenfalls ein differenziertes Bild.

Die Lohnlücke bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt bei den Bewohner*innen des Kreises Rheingau-Taunus-Kreises 8 Prozent und ist damit nur knapp größer als hessischen Schnitt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 314 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor weicht mit 10 Prozent etwas vom hessischen Schnitt ab.

Mit einer Lohnlücke von 10,5 Prozent lässt sich bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** eine ähnlich hohe Lohnlücke wie im Landesschnitt feststellen. Der Frauenanteil ist mit 60,5 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren. Der Frauenanteil bei den personenbezogenen Dienstleistungen im Rheingau-Taunus-Kreis befindet sich jedoch unterhalb des hessischen Schnitts. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese deutlich niedriger liegt als bei den kaufmännisch und wirtschaftlichen oder den Produktions- und MINT-Berufen.

Mit 17,9 Prozent ist die Lohnlücke bei den in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätigen Einwohner*innen des Kreises in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich zu den Produktions- und MINT-Berufen mehr als doppelt so groß. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 9,7 Prozent deutlich kleiner als im Rheingau-Taunus-Kreis. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt im Rheingau-Taunus-Kreis brutto 782 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Rheingau-Taunus-Kreis wohnen, wie auch im Landesschnitt mit 40,3 Prozent bzw. 38,7 Prozent relativ groß. Interessant ist, dass im Rheingau-Taunus-Kreis die Einkommen von Frauen in den kaufmännisch-wirtschaftlichen Berufen schon nah an jenen in den Produktions- und MINT-Berufen sind.

Tabelle 1.4

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Berufssektoren (KIdB 2010), 31.12.2018	Rheingau-Taunus-Kreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Produktions- und MINT-Berufe	10,0	1.515	3.929	3.615	8,0	314	11,3	64.156	3.717	3.427	7,8	290
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	60,5	4.832	3.316	2.970	10,5	347	61,6	157.728	3.269	2.927	10,4	341
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	40,3	8.996	4.356	3.575	17,9	782	38,7	296.635	3.786	3.418	9,7	368

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei den **Produktions- und MINT-Berufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 10,5 Prozent. Diese liegt etwas unter der Lohnlücke im Landesschnitt von 12,1 Prozent. Frauen, die im Rheingau-Taunus-Kreis leben, verdienen brutto 393 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 8,1 Prozent sehr gering und zudem unter dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen liegt der Frauenanteil mit 16,6 Prozent deutlich über jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 1.5

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in Produktions- und MINT-Berufen (KldB 2010), 31.12.2018	Rheingau-Taunus-Kreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	12,5	127	2.711	X	X	X	15,5	7.919	2.780	2.589	6,9	191
(anerkannter) Berufsabschluss	8,1	805	3.760	3.367	10,5	393	8,7	32.045	3.626	3.187	12,1	439
akademischer Abschluss	16,6	475	6.234	X	X	X	18,8	19.215	5.821	4.508	22,6	1.313

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

„X“ Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 9,6 Prozent. Diese liegt etwas über der Lohnlücke im Landesschnitt von 8,3 Prozent. Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Rheingau-Taunus-Kreis verdienen brutto 313 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 64,6 Prozent hoch, befindet sich jedoch unter dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 24,6 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen, die im Kreis leben, um 1.269 Euro niedriger sind als die der männlichen Einwohner des Kreises. Der Frauenanteil von 53,8 Prozent liegt etwas unter dem Landesschnitt.

Tabelle 1.6

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (KIDB 2010), 31.12.2018	Rheingau-Taunus-Kreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	56,4	312	X	X	X	X	53,8	10.846	2.119	2.122	- 0,1	- 3
(anerkannter) Berufsabschluss	64,6	3.409	3.259	2.945	9,6	313	66,6	102.764	3.087	2.830	8,3	257
akademischer Abschluss	53,8	815	5.154	3.885	24,6	1.269	55,1	34.020	5.153	4.077	20,9	1.076

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über einen Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 11,1 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 8 Prozent. Frauen, die im Rheingau-Taunus-Kreis wohnen, verdienen brutto 435 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 43,9 Prozent über dem Landesschnitt und von beträchtlicher Größe. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 29,5 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls etwas über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.921 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 33,5 Prozent liegt unter jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 1.7

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen (KIdB 2010), 31.12.2018	Rheingau-Taunus-Kreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	32,1	424	2.589	X	X	X	29,5	20.291	2.439	2.427	0,5	12
(anerkannter) Berufsabschluss	43,9	6.147	3.909	3.474	11,1	435	41,6	183.453	3.539	3.257	8,0	282
akademischer Abschluss	33,5	1.664	6.500	4.579	29,5	1.921	37,9	66.637	6.374	4.553	28,6	1.822

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

6.500: Für alle Beschäftigten, deren Bruttomonatsentgelte außerhalb der Betragsbemessungsgrenze für die Sozialversicherungspflicht liegen, werden keine Entgeltangaben zur Verfügung gestellt. Da diese Personen jedoch mindestens 6.500 Euro als Bruttomonatsentgelt verdienen, wird dieser Wert anstelle der fehlenden Daten in diesen Fällen eingesetzt. Damit sind die Entgelthöhen im Schnitt sicherlich unterschätzt.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

B. Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Rheingau-Taunus-Kreis

Die Daten in Teil A beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Rheingau-Taunus-Kreis leben. Dies entspricht 17.296 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus wird deutlich, dass mit 16.739 fast die gleiche Zahl an Frauen in einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung tätig ist. Zudem befinden sich noch weitere 5.095 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung und 277 der Arbeitslosen sind alleinerziehende Frauen. Die Auspendler*innenquoten sind sowohl bei Frauen als auch bei Männern hoch. Dies zeigt, dass die große Mehrheit der Einwohner*innen des Kreises ihr Einkommen außerhalb von dessen Grenzen erwirtschaftet.

Tabelle 2

ausgewählte Merkmale Stand: 31.12.18 (oder anderes ausgewiesenes Datum), absolut	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Auszubildenden am Wohnort									
Gesamt	70.720	62.686	7.997	36.685	31.877	4.788	34.035	30.809	3.209
Vollzeit (VZ)	50.016	44.526	5.464	32.720	28.803	3.900	17.296	15.723	1.564
ohne Berufsabschluss	5.688	4.331	1.352	3.661	2.631	1.028	2.027	1.700	324
(anerkannter) Berufsabschluss	30.106	27.997	2.097	19.351	17.885	1.456	10.755	10.112	641
akademischer Abschluss	9.500	8.814	684	6.443	6.066	375	3.057	2.748	309
Teilzeit (TZ)	20.704	18.160	2.533	3.965	3.074	888	16.739	15.086	1.645
ohne Berufsabschluss	2.253	1.584	667	788	519	268	1.465	1.065	399
(anerkannter) Berufsabschluss	12.801	11.953	844	1.753	1.523	229	11.048	10.430	615
akademischer Abschluss	3.324	3.085	237	697	645	51	2.627	2.440	186
Geringfügig Beschäftigte am Wohnort									
Gesamt	14.827	12.516	2.279	5.632	4.759	865	9.195	7.757	1.414
ausschließlich geringfügig Beschäftigte (aGeB)	7.893	6.563	1.298	2.798	2.381	409	5.095	4.182	889
im Nebenjob	6.934	5.953	981	2.834	2.378	456	4.100	3.575	525
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Pendler*innen (30.06.2018)									
Einpendler*innen	19.014	16.391	2.615	10.549	8.797	1.747	8.465	7.594	868
Auspendler*innen	43.836	39.868	3.944	24.757	22.278	2.465	19.079	17.590	1.479
Einpendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	41,6%	42,0%	39,3%	46,8%	47,5%	43,7%	36,5%	37,0%	32,6%
Auspendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	62,2%	63,8%	49,5%	67,4%	69,6%	52,4%	56,5%	57,7%	45,3%
Arbeitslose Alleinerziehende** (Jahresdurchschnitt 2018)									
Gesamt	304	202	102	27	18	9	277	185	92
im Rechtskreis SGB III	33	27	6	1	1	1	31	26	5
im Rechtskreis SGB II	272	176	96	26	17	9	246	159	87

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

** Mögliche Abweichungen zwischen ausgewiesener Gesamtsumme und tatsächlicher Summe der Teilergebnisse aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen

Im Rheingau-Taunus-Kreis zeigt sich 2018 bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, mit 15,4 Prozent eine große Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Diese geht überwiegend darauf zurück, dass die männlichen Einwohner im Kreis deutlich mehr als im hessischen Schnitt verdienen, was auf Frauen nur zum Teil zutrifft. Seit 2012 hat sich die Lohnlücke der Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung um 4 Prozentpunkte verringert. Damit stellt sich der Abbau der Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen im Rheingau-Taunus-Kreis genau wie im Landesschnitt dar.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, wird deutlich, dass die Einwohnerinnen des Rheingau-Taunus-Kreises in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen mehr verdienen können als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen. Ein Großteil der Einwohner*innen ist außerhalb des Landkreises erwerbstätig.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass nur etwas mehr als die Hälfte in Vollzeit erwerbstätig ist. Der hohe Anteil an Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt sind, zeigt, dass noch brachliegende Beschäftigungspotenziale bei den Einwohnerinnen des Kreises vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

C. Lohnlücken bei den Betrieben im Rheingau-Taunus-Kreis

Während in Teil A die Lohnlücken **aller** sozialversicherungspflichtigen vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Landkreises im Jahr 2018 betrachtet werden, gilt der Fokus im Folgenden der Lage der Entgeltgleichheit in den Betrieben, die im Rheingau-Taunus-Kreis ansässig sind. Es liegen hierfür nur Daten aus verschiedenen **Stichproben**³⁸ vor, die als **Trends** zu interpretieren sind. Basis der Berechnungen sind die Bruttotagesentgelte der in den Betrieben im Rheingau-Taunus-Kreis in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit Beschäftigten. Die neusten Daten liegen für das Jahr 2017 vor. Aufgrund der unterschiedlichen Datenquellen sowie der verschiedenen inhaltlichen Zuschnitte können die Daten aus diesem Teil C nicht mit den Daten aus Teil A direkt verglichen werden.

Tabelle 3.1

Betriebe nach Größe (2017)	Rheingau-Taunus-Kreis	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Kleinbetriebe	19,2*	19,3
Mittelgroße Betriebe	15,7	18,1
Großbetriebe	X	15,5

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant.
 Kleinbetriebe umfassen 10-49 Beschäftigte, mittelgroße Betriebe 50-249 Beschäftigte; Großbetriebe 250 Beschäftigte und mehr
 *= Grundlage der Berechnung beruht auf weniger als 1000 aber min. 500 Fällen bei Frauen und Männern
 "X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten oder Unternehmen ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb werden Ergebnisse, die auf weniger als 500 Beschäftigten oder 10 Großbetrieben beruhen, nicht ausgewiesen. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt

Die Lohnlücken bei den Betrieben im Rheingau-Taunus-Kreis variieren je nach Betriebsgröße. Am größten sind diese bei den Kleinbetrieben. Die Lohnlücken bei den mittelgroßen Betrieben erweisen sich als etwas geringer. Allerdings liegen die Größen der Lücken zwischen den Betriebsgrößen nicht sehr weit auseinander. Interessant ist, dass die Lohnlücken in den einzelnen Betriebsgrößen im Rheingau-Taunus-Kreis kleiner als im Landesschnitt sind. Die kleinste Lohnlücke im Rheingau-Taunus-Kreis zeigt sich im Jahr 2017 bei den Betrieben mittlerer Größe mit 15,7 Prozent.

³⁸ Bei den Stichproben handelt es sich um das Betriebs-Historik-Panel (BHP) und die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2017.

Mit Blick auf verschiedene Branchen zeigt sich die kleinste Lohnlücke mit 9,9 Prozent bei den Betrieben der personenbezogenen Dienstleistungsbranche. Im Vergleich zu Hessen fällt der geringere Wert bei den Betrieben der personenbezogenen Dienstleistungsbranche im Rheingau-Taunus-Kreis auf. Die Betriebe in Hessen weisen hier eine Lücke von 14,2 Prozent auf, während diese bei den einschlägigen Betrieben im Rheingau-Taunus-Kreis bei 9,9 Prozent liegt. Dagegen liegt die größte Lohnlücke mit 25,5 Prozent bei Betrieben vor, die der produzierenden Branche angehören. Hier findet sich eine Gemeinsamkeit mit den hessischen Vergleichswerten, bei denen ebenfalls die Lohnlücke bei den Betrieben in der produzierenden Branche mit 17,8 Prozent am größten ist.

Tabelle 3.2

Branchencluster (2017)	Rheingau-Taunus-Kreis	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Produzierende Branche	25,5*	17,8
Sachbezogene Dienstleistungsbranche	18,5	13,5
Personenbezogene Dienstleistungsbranche	9,9*	14,2

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant. Grundlage ist die Wirtschaftszweigklassifikation von 2008: Produzierender Betrieb umfasst die Wirtschaftszweige A-F, Sachbezogene Dienstleistungen G, H, U und J bis O; Personenbezogene Dienstleistungen I und P bis T

*= Grundlage der Berechnung beruht auf weniger als 1000 aber min. 500 Fällen bei Frauen und Männern

D. Branchenorientierung von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern im Rheingau-Taunus-Kreis

Die Branchen, in welchen die meisten Männer oder die meisten Frauen im Rheingau-Taunus-Kreis sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigt sind, unterscheiden sich. Während sowohl viele Männer als auch Frauen in der öffentlichen Verwaltung arbeiten, gilt bei Männern vor allem die die Maschinenbau- und die Bau-Branche als besonders attraktiv. Frauen arbeiten dagegen vermehrt in den Gesundheitseinrichtungen. Daran wird deutlich, dass sich Frauen und Männer auf z.T. unterschiedliche Branchen hin orientieren. Die verschiedenen Entgelt-niveaus der Branchen können eine Ursache für Entgeltlücken im Rheingau-Taunus-Kreis darstellen.

Tabelle 4

Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bei Männern und bei Frauen im Rheingau-Taunus-Kreis, 2017			
Top 3 - Branchen der Männer		Top 3 - Branchen der Frauen	
4,6%	Herstellung von sonstigen nicht wirtschaftszweigspezifischen Maschinen	7,9%	Krankenhäuser
4,1%	Öffentliche Verwaltung	7,0%	Öffentliche Verwaltung
3,7%	Bauinstallation	4,5%	Arzt- und Zahnarztpraxen

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten zum Stichtag 30.06.2017, IWAK eigene Darstellung

Anmerkung: Dargestellt werden die Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bezogen auf alle Branchen im Landkreis, Branchen entsprechen der 3-Steller Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008

E. Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Rheingau-Taunus-Kreis

Für den Zeitraum zwischen 2017 und 2024 wird im Rheingau-Taunus-Kreis für verschiedene Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen Fachkräftemangel angenommen. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Der Fachkräftemangel ist auf den drei relevanten Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die größten Engpässe bestehen hinsichtlich von Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen alleine 3.990 Personen. Ebenfalls große Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 800 Personen. In ähnlicher Höhe zeigen sich die Lücken auch bei den Personen ohne Berufsabschluss, die bis 2024 fehlen. Hier handelt es sich um 450 Personen.

Tabelle 5.1

	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Rheingau-Taunus-Kreis, Prognose nach Qualifikationsniveaus	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Qualifikation	ohne Berufsabschluss	-450
	mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-3.990
	mit akademischem Abschluss	-800

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Hinsichtlich der Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Mit 770 Arbeitskräften fehlen die meisten in der Berufsgruppe Unternehmensführung und -organisation (Führungskräfte). Ebenfalls große Engpässe zeigen sich in der Pflege, sowie in der Erziehung und im Tourismus.

Tabelle 5.2

Berufssektoren	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Rheingau-Taunus-Kreis, Prognose nach ausgewählten Berufsgruppen (KldB 2010)	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Produktions- und MINT-Berufe	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-320
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-120
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-110
	Gartenbauberufe und Floristik	-80
	(Innen-)Ausbauberufe	-60
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-60
	Hoch- und Tiefbauberufe	-60
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-60
	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	-50
	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-40
Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-40	
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-400
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-380
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-370
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-140
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-60
	Lehrende und ausbildende Berufe	-50
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-770
	Verkaufsberufe	-330
	Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	-260
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-150
	Berufe in Recht und Verwaltung	-120
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-70
	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	-40

 Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Rheingau-Taunus-Kreis ansässig sind, im Jahr 2017 noch nicht erreicht. Die größten Lücken werden bei Kleinbetrieben deutlich. Damit zeigt sich bei den Betrieben im Rheingau-Taunus-Kreis ein ähnliches Bild wie im hessischen Schnitt. Dort nimmt die Entgeltlücke mit zunehmender Betriebsgröße ab. Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit weisen Betriebe in der produzierenden Branche die größten Lohnlücken auf. Demgegenüber stellen sich die Lohnlücken in der Branche personenbezogener Dienstleistungen am kleinsten dar.

Für den Rheingau-Taunus-Kreis werden bis 2024 deutliche Arbeits- und Fachkräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe im Kreis, die Fachkräfte mit Berufsabschluss oder Führungskräfte suchen sowie jene, die in der Pflege, Erziehung oder im Tourismus-Bereich tätig sind. Um die Arbeits- und Fachkräftesicherung zu gewährleisten, bedarf es gezielter Strategien von Betrieben, ihrer Vertretungen und des Kreises. Dabei sollten die Beschäftigungs- und Entwicklungspotenziale von Frauen Berücksichtigung finden und zu einer größeren Einbindung von Frauen als Fach- und Führungskräfte ins Erwerbsleben führen. Diese Entwicklung kann einen wichtigen Beitrag zur Verringerung der Lohnlücke bei den Betrieben im Rheingau-Taunus-Kreis darstellen.

F. Gesamtschau auf den Rheingau-Taunus-Kreis

Sowohl bei den Einwohner*innen des Rheingau-Taunus-Kreises, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die im Kreis ansässig sind, treten noch deutliche Lohnlücken auf.

Jedoch zeigt sich, dass sich die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises seit 2012 deutlich verringert haben und dass sich dieser Prozess ähnlich wie im hessischen Schnitt darstellt.

Wesentliche Beiträge zur Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern lassen sich von der umfangreicheren Beschäftigung von Frauen erwarten. Es wird deutlich, dass bei den Einwohnerinnen des Rheingau-Taunus-Kreises noch brachliegende Beschäftigungspotenziale vorhanden sind. Diese zu erschließen, bedarf neben einer passfähigen Betreuungssituation, auch der notwendigen Berufsorientierung und der passenden Qualifikationen von Frauen. Zudem kann erwartet werden, dass durch die beträchtlichen Arbeits- und Fachkräfteengpässe bei den Betrieben im Kreis Frauen gute Zugänge zu diesen und zu Beschäftigung finden können. Denn Betriebe müssen sich immer stärker als attraktive Arbeitgeber bewähren, indem sie beispielsweise flexible Arbeitszeiten anbieten, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut ermöglichen und damit auch eine wichtige Rahmung bieten, damit sich immer mehr Frauen auch als Führungskräfte bewähren können. Allerdings bedürfen diese Veränderungen in den Betrieben auch einer Unterstützung durch Kammern und Branchenverbände, durch die Einrichtungen des Kreises und anderer Akteure. Wenn es gelingt, dass im Rheingau-Taunus-Kreis an der Schnittstelle von Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Frauen- und Bildungspolitik Kooperationen intensiviert werden oder gar neue entstehen, dann kann dies ein guter Weg sein, um noch besser die Arbeitsmarktintegration von Frauen zu unterstützen und damit eine wichtige Voraussetzung für ein weiteres Abschmelzen der Lohnlücke zu schaffen.

2.21 Schwalm-Eder-Kreis

Die Entgeltanalysen erfolgen unter zwei Fragestellungen:

1) Wie stellt sich die Lage zur Lohngleichheit bei den Einwohner*innen des Kreises dar, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind? In diesen Betrachtungen sind auch alle Einwohner*innen des Kreises eingeschlossen, die außerhalb des Kreises einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen. Entsprechend sind alle Personen, die zwar im Kreis beschäftigt sind, jedoch außerhalb wohnen, nicht berücksichtigt. Im Fokus steht ausschließlich die Lohngleichheit der Wohnbevölkerung im Kreis (Teil A). Ergänzt wird diese Analyse durch Daten zur Beschäftigungssituation der Einwohner*innen (Teil B). Daraus können Hinweise zur Einordnung der Entgeltdaten aus Teil A, sowie erste Handlungsansätze für die Förderung von Frauen, die im Kreis wohnen, exploriert werden.

2) Wie kann die Lage der Lohngleichheit in den Betrieben des Kreises eingeschätzt werden? Mit dem Fokus auf die Betriebe im Kreis wird erfasst, in welchem Maße Lohngleichheit bei den dort sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten erreicht wird. Diese Betrachtung schließt auch Beschäftigte ein, die nicht im Kreis wohnen, aber in dort ansässigen Betrieben beschäftigt sind (Teil C). Des Weiteren wird dargestellt, auf welche Branchen sich Frauen und Männer im Landkreis vorrangig hin orientieren. Dies ist wichtig, da die verschiedenen Entgeltstufen der Branchen eine wichtige Ursache für Entgeltlücken darstellen (Teil D). Da bekannt ist, dass sich gerade durch Fachkräfteengpässe für Frauen Chancen zum Aufstieg und umfangreicher Beschäftigung ergeben können, die sich in höheren Entgelten zeigen, werden ergänzende Daten in Teil E dargestellt. Es wird gezeigt, in welchen Berufen bis zum Jahr 2024 Engpässe im Kreis zu erwarten sind. Diese Daten können Hinweise geben, in welchen Bereichen Frauen gezielt rekrutiert und gefördert werden können, was zu einer Verringerung der Lohnlücke führen kann.

In einem abschließenden Teil F werden die Befunde in einer Gesamtschau dargestellt und weitere **Handlungsansätze für den Kreis** skizziert.

A. Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Schwalm-Eder-Kreis

Bei den Einwohner*innen des Kreises zeigt sich eine Lohnlücke von 19,7 Prozent zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung. Damit befindet sich der Schwalm-Eder-Kreis im Jahr 2018 über dem hessischen Schnitt von 11,9 Prozent. Er gehört damit zur Gruppe der hessischen Kommunen mit großen Lohnlücken bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist. Dies bedeutet, dass Frauen im Schnitt pro Monat 697 Euro brutto weniger als Männer verdienen.

Tabelle 1.1

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende insgesamt, 31.12.2018	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Hessen	32,6	518.519	3.699	3.259	11,9	441
Schwalm-Eder-Kreis	28,2	12.302	3.537	2.840	19,7	697

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten beträgt 28,2 Prozent und liegt damit leicht unter dem hessischen Schnitt von 32,6 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen, die im Schwalm-Eder-Kreis leben, deutlich unter dem Landesschnitt liegen, während dieser Unterschied bei den Männern nicht so groß ist.

Entgeltgleichheit ist bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist, im Schwalm-Eder-Kreis derzeit nicht gegeben. Allerdings deutet der Vergleich zwischen 2012 und 2018 auf eine leicht positive Entwicklung hin. Die Lohnlücke hat in diesem Zeitraum um insgesamt 3,2 Prozentpunkte abgenommen. Jedoch stieg die Lohnlücke zwischen 2012 und 2015 zunächst um 0,2 Prozentpunkte an, bevor sie zwischen 2015 und 2018 um 3,4 Prozentpunkte sank. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt zeigt sich eine langsamere Entwicklung. Dort ist von 2012 bis 2018 ein Rückgang von insgesamt 4 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Tabelle 1.2

Veränderung der Lohnlücke der in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in ausgewählten Zeiträumen	Schwalm-Eder-Kreis	Hessen
	%*	%*
2012-2015	0,2	- 1,8
2015-2018	- 3,4	- 2,2
2012-2018	- 3,2	- 4,0

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * positiver Wert = Lohnlücke wird größer; negativer Wert = Lohnlücke wird kleiner

Die Größen der Lohnlücken bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich im Schwalm-Eder-Kreis deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 8,5 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 203 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 30,4 Prozent und damit über dem Landesschnitt von 27,9 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 20,5 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 729 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 27,9 Prozent unter dem Landesschnitt von 33,1 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 29 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.642 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 31,2 Prozent und damit ebenfalls unter dem Landesschnitt von 35,3 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich im Schwalm-Eder-Kreis auf allen drei Qualifikationsniveaus eine größere Lohnlücke. Die Durchschnittseinkommen der Frauen im Schwalm-Eder-Kreis liegen etwas unter dem Landesschnitt.

Tabelle 1.3

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Qualifikationsniveaus, 31.12.2018	Schwalm-Eder-Kreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	30,4	911	2.375	2.172	8,5	203	27,9	39.056	2.542	2.364	7,0	178
(anerkannter) Berufsabschluss	27,9	9.435	3.550	2.821	20,5	729	33,1	318.262	3.549	3.103	12,6	446
akademischer Abschluss	31,2	1.324	5.659	4.017	29,0	1.642	35,3	119.872	5.997	4.407	26,5	1.590

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei der Betrachtung verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen des Kreises in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, ergibt sich ebenfalls ein differenziertes Bild.

Die Lohnlücke bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt bei den Bewohner*innen des Schwalm-Eder-Kreises 5,2 Prozent und ist damit kleiner als im hessischen Schnitt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 196 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor ist mit 10 Prozent etwas unter dem hessischen Schnitt.

Mit 14,5 Prozent lässt sich bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** die im Vergleich der Berufssektoren größte Lohnlücke im Schwalm-Eder-Kreis feststellen. Diese liegt auch über dem hessischen Schnitt von 10,4 Prozent. Der Frauenanteil ist mit 60,8 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren, liegt aber etwas unter dem hessischen Schnitt. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese deutlich niedriger liegt als bei den Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen im Schwalm-Eder-Kreis in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen niedriger.

Mit 12,6 Prozent ist die Lohnlücke bei den in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätigen Einwohner*innen des Kreises in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich zu den Produktions- und MINT-Berufen mehr als doppelt so groß. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 9,7 Prozent etwas kleiner als im Schwalm-Eder-Kreis. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt im Schwalm-Eder-Kreis brutto 409 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Schwalm-Eder-Kreis wohnen, mit 34,3 Prozent relativ groß, liegt aber ebenfalls unter dem hessischen Schnitt. Interessant ist, dass im Schwalm-Eder-Kreis die Einkommen von Frauen in den kaufmännisch-wirtschaftlichen Berufen nur etwas größer als die in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen sind.

Tabelle 1.4

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Berufssektoren (KldB 2010), 31.12.2018	Schwalm-Eder-Kreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Produktions- und MINT-Berufe	10,0	1.868	3.799	3.603	5,2	196	11,3	64.156	3.717	3.427	7,8	290
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	60,8	4.275	3.064	2.620	14,5	444	61,6	157.728	3.269	2.927	10,4	341
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	34,3	6.159	3.244	2.836	12,6	409	38,7	296.635	3.786	3.418	9,7	368

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei den **Produktions- und MINT-Berufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 5 Prozent. Diese liegt deutlich unter der Lohnlücke im Landesschnitt von 12,1 Prozent. Frauen, die im Schwalm-Eder-Kreis leben, verdienen brutto 188 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 8,8 Prozent zwar knapp über dem Landesschnitt, jedoch sehr gering. Bei den Beschäftigten ohne Berufsabschluss zeigt sich ein Frauenanteil von 21 Prozent, der höher liegt als der Landesschnitt. Bei den Einwohner*innen mit akademischen Abschlüssen liegt der Frauenanteil dagegen nur bei 14 Prozent und ist damit geringer als im Landesschnitt.

Tabelle 1.5

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in Produktions- und MINT-Berufen (KldB 2010), 31.12.2018	Schwalm-Eder-Kreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	21,0	223	2.848	X	X	X	15,5	7.919	2.780	2.589	6,9	191
(anerkannter) Berufsabschluss	8,8	1.332	3.779	3.591	5,0	188	8,7	32.045	3.626	3.187	12,1	439
akademischer Abschluss	14,0	217	5.694	X	X	X	18,8	19.215	5.821	4.508	22,6	1.313

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

„X“ Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 14,5 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 8,3 Prozent. Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Schwalm-Eder-Kreis verdienen brutto 438 Euro weniger als Männer auf diesem Qualifikationsniveau. Ihr Anteil ist mit 63 Prozent hoch, aber befindet unter dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten ohne Berufsabschluss zeigt sich ein Frauenanteil von 58,4 Prozent, der höher liegt als der Landesschnitt. Bei den Einwohner*innen mit akademischen Abschlüssen liegt der Frauenanteil bei 56 Prozent und ist damit ebenfalls etwas größer als im Landesschnitt.

Tabelle 1.6

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (KldB 2010), 31.12.2018	Schwalm-Eder-Kreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	58,4	327	X	X	X	X	53,8	10.846	2.119	2.122	- 0,1	- 3
(anerkannter) Berufsabschluss	63,0	3.167	3.025	2.586	14,5	438	66,6	102.764	3.087	2.830	8,3	257
akademischer Abschluss	56,0	577	X	3.863	X	X	55,1	34.020	5.153	4.077	20,9	1.076

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über einen Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 14,0 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 8 Prozent. Frauen, die im Schwalm-Eder-Kreis wohnen, verdienen brutto 464 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 36,2 Prozent relativ groß, aber geringer als im Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 30 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls etwas über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.738 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 31,8 Prozent liegt unter jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 1.7

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen (KIdB 2010), 31.12.2018	Schwalm-Eder-Kreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	26,3	361	2.194	X	X	X	29,5	20.291	2.439	2.427	0,5	12
(anerkannter) Berufsabschluss	36,2	4.936	3.306	2.843	14,0	464	41,6	183.453	3.539	3.257	8,0	282
akademischer Abschluss	31,8	530	5.795	4.058	30,0	1.738	37,9	66.637	6.374	4.553	28,6	1.822

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

B. Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Schwalm-Eder-Kreis

Die Daten in Teil A beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Schwalm-Eder-Kreis leben. Dies entspricht 14.583 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus wird deutlich, dass mit 18.384 mehr als die Hälfte der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Teilzeit tätig ist. Zudem befinden sich noch weitere 5.349 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung und 242 der Arbeitslosen sind alleinerziehende Frauen. Die Auspendler*innenquoten sind bei Männern größer als bei Frauen. Dies zeigt, dass viele Einwohnerinnen des Kreises ihr Einkommen innerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften.

Tabelle 2

ausgewählte Merkmale Stand: 31.12.18 (oder anderes ausgewiesenes Datum), absolut	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Auszubildenden am Wohnort									
Gesamt	71.637	67.369	4.263	38.670	35.801	2.867	32.967	31.568	1.396
Vollzeit (VZ)	49.844	46.850	2.992	35.261	32.926	2.333	14.583	13.924	659
ohne Berufsabschluss	6.961	6.090	871	4.412	3.754	658	2.549	2.336	213
(anerkannter) Berufsabschluss	35.351	34.317	1.033	25.486	24.687	798	9.865	9.630	235
akademischer Abschluss	4.345	4.111	234	2.965	2.819	146	1.380	1.292	88
Teilzeit (TZ)	21.793	20.519	1.271	3.409	2.875	534	18.384	17.644	737
ohne Berufsabschluss	2.279	1.902	377	669	481	188	1.610	1.421	189
(anerkannter) Berufsabschluss	15.749	15.385	363	1.829	1.746	83	13.920	13.639	280
akademischer Abschluss	1.802	1.717	85	424	405	19	1.378	1.312	66
Geringfügig Beschäftigte am Wohnort									
Gesamt	12.940	12.010	911	4.475	4.081	387	8.465	7.929	524
ausschließlich geringfügig Beschäftigte (aGeB)	7.679	7.047	613	2.330	2.076	247	5.349	4.971	366
im Nebenjob	5.261	4.963	298	2.145	2.005	140	3.116	2.958	158
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Pendler*innen (30.06.2018)									
Einpendler*innen	15.299	13.902	1.394	9.103	8.100	1.001	6.196	5.802	393
Auspendler*innen	31.827	30.017	1.805	20.115	18.815	1.297	11.712	11.202	508
Einpendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	27,9%	27,1%	38,1%	32,8%	32,0%	41,2%	22,8%	22,4%	31,9%
Auspendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	44,6%	44,6%	44,4%	51,9%	52,2%	47,7%	35,9%	35,8%	37,8%
Arbeitslose Alleinerziehende** (Jahresdurchschnitt 2018)									
Gesamt	273	232	41	31	29	2	242	203	38
im Rechtskreis SGB III	52	46	6	10	9	1	42	38	5
im Rechtskreis SGB II	221	186	35	22	20	1	200	166	34

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

** Mögliche Abweichungen zwischen ausgewiesener Gesamtsumme und tatsächlicher Summe der Teilergebnisse aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen

Im Schwalm-Eder-Kreis zeigt sich 2018 bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, mit 19,7 Prozent eine große Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Diese geht überwiegend darauf zurück, dass die Einwohnerinnen im Kreis deutlich weniger als im hessischen Schnitt verdienen, was auf Männer nicht zutrifft. Seit 2012 hat sich die Lohnlücke der Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung um 3,2 Prozentpunkte verringert. Damit stellt sich der Abbau der Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen im Schwalm-Eder-Kreis etwas langsamer als im Landesschnitt dar.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, wird deutlich, dass die Einwohnerinnen des Schwalm-Eder-Kreises in den Produktions- und MINT-Berufen mehr verdienen können als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen. Die große Mehrheit der Einwohnerinnen ist innerhalb des Landkreises erwerbstätig.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass weniger als die Hälfte in Vollzeit erwerbstätig ist. Der sehr hohe Anteil an Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt sind, zeigt, dass noch große brachliegende Beschäftigungspotenziale bei den Einwohnerinnen des Kreises vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

C. Lohnlücken bei den Betrieben im Schwalm-Eder-Kreis

Während in Teil A die Lohnlücken **aller** sozialversicherungspflichtigen vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Landkreises im Jahr 2018 betrachtet werden, gilt der Fokus im Folgenden der Lage der Entgeltgleichheit in den Betrieben, die im Schwalm-Eder-Kreis ansässig sind. Es liegen hierfür nur Daten aus verschiedenen **Stichproben**³⁹ vor, die als **Trends** zu interpretieren sind. Basis der Berechnungen sind die Bruttotagesentgelte der in den Betrieben im Schwalm-Eder-Kreis in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit Beschäftigten. Die neusten Daten liegen für das Jahr 2017 vor. Aufgrund der unterschiedlichen Datenquellen sowie der verschiedenen inhaltlichen Zuschnitte können die Daten aus diesem Teil C nicht mit den Daten aus Teil A direkt verglichen werden.

Tabelle 3.1

Betriebe nach Größe (2017)	Schwalm-Eder-Kreis	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Kleinbetriebe	24,0	19,3
Mittelgroße Betriebe	16,8	18,1
Großbetriebe	X	15,5

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant.
 Kleinbetriebe umfassen 10-49 Beschäftigte, mittelgroße Betriebe 50-249 Beschäftigte; Großbetriebe 250 Beschäftigte und mehr
 "X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten oder Unternehmen ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb werden Ergebnisse, die auf weniger als 500 Beschäftigten oder 10 Großbetrieben beruhen, nicht ausgewiesen. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt

Die Lohnlücken bei den Betrieben im Schwalm-Eder-Kreis variieren je nach Betriebsgröße. Am geringsten sind diese bei den mittelgroßen und am größten erweisen sich diese bei den Kleinbetrieben. Interessant ist, dass die Lohnlücken in den einzelnen Betriebsgrößen im Schwalm-Eder-Kreis dem Muster auf Landesebene entsprechen, nachdem die Lohnlücken mit der ansteigenden Größe von Betrieben kleiner werden. Die größte Lohnlücke im Schwalm-Eder-Kreis zeigt sich mit 24 Prozent im Jahr 2017 ebenfalls bei den Kleinbetrieben.

³⁹ Bei den Stichproben handelt es sich um das Betriebs-Historik-Panel (BHP) und die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2017.

Mit Blick auf verschiedene Branchen zeigen sich die größten Lohnlücken mit 16,6 Prozent bei den Betrieben der personenbezogenen Dienstleistungsbranche. Dagegen liegt die kleinste Lohnlücke mit 13 Prozent bei Betrieben vor, die der produzierenden Branche angehören. Hier findet sich ein Unterschied zu den hessischen Vergleichswerten, bei denen mit 17,8 Prozent die Lohnlücke bei den Betrieben der produzierenden Branche größer ist als im Schwalm-Eder-Kreis.

Tabelle 3.2

Branchencluster (2017)	Schwalm-Eder-Kreis	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Produzierende Branche	13,0	17,8
Sachbezogene Dienstleistungsbranche	15,5	13,5
Personenbezogene Dienstleistungsbranche	16,6*	14,2

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant. Grundlage ist die Wirtschaftszweigklassifikation von 2008: Produzierender Betrieb umfasst die Wirtschaftszweige A-F, Sachbezogene Dienstleistungen G, H, U und J bis O; Personenbezogene Dienstleistungen I und P bis T
 *= Grundlage der Berechnung beruht auf weniger als 1000 aber min. 500 Fällen bei Frauen und Männern

D. Branchenorientierung von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern im Schwalm-Eder-Kreis

Die Branchen, in welchen die meisten Männer oder die meisten Frauen im Schwalm-Eder-Kreis sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigt sind, unterscheiden sich. Während sowohl viele Männer als auch Frauen in der Medizintechnik arbeiten, gilt bei Männern vor allem die Verkehrs-Branche und der Großhandel als attraktiv. Frauen arbeiten dagegen vermehrt in der öffentlichen Verwaltung und der in Pflege. Daran wird deutlich, dass sich Frauen und Männer auf z.T. unterschiedliche Branchen hin orientieren. Die verschiedenen Entgelt-niveaus der Branchen können eine Ursache für Entgeltlücken im Schwalm-Eder-Kreis darstellen.

Tabelle 4

Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bei Männern und bei Frauen im Schwalm-Eder-Kreis, 2017			
Top 3 - Branchen der Männer		Top 3 - Branchen der Frauen	
14,7%	Herstellung von medizinischen und zahnmedizinischen Apparaten und Materialien	12,9%	Herstellung von medizinischen und zahnmedizinischen Apparaten und Materialien
5,1%	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr	5,4%	Öffentliche Verwaltung
4,9%	Großhandel mit Nahrungs- und Genussmitteln, Getränken und Tabakwaren	5,0%	Soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten zum Stichtag 30.06.2017, IWAK eigene Darstellung

Anmerkung: Dargestellt werden die Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bezogen auf alle Branchen im Landkreis, Branchen entsprechen der 3-Steller Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008

E. Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Schwalm-Eder-Kreis

Für den Zeitraum zwischen 2017 und 2024 wird im Schwalm-Eder-Kreis für verschiedene Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen Fachkräftemangel angenommen. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Der Fachkräftemangel ist auf den drei relevanten Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die größten Engpässe bestehen hinsichtlich von Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen alleine 6.220 Personen. Ebenfalls große Lücken zeigen sich bei Personen ohne Berufsabschluss. Hier fehlen 770 Personen. In ähnlicher Höhe zeigen sich die Lücken auch bei Fachkräften mit akademischem Abschluss, die bis 2024 fehlen. Hier handelt es sich um 570 Personen.

Tabelle 5.1

	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Schwalm-Eder-Kreis, Prognose nach Qualifikationsniveaus	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Qualifikation	ohne Berufsabschluss	-770
	mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-6.220
	mit akademischem Abschluss	-570

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Hinsichtlich der Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Mit 820 Arbeitskräften fehlen die meisten in der Berufsgruppe Unternehmensführung und -organisation (Führungskräfte). Ebenfalls große Engpässe zeigen sich in der Pflege, sowie in der Logistik und in der Erziehung.

Tabelle 5.2

Berufssektoren	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Schwalm-Eder-Kreis, Prognose nach ausgewählten Berufsgruppen (KldB 2010)	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Produktions- und MINT-Berufe	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-350
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-260
	Hoch- und Tiefbauberufe	-130
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-120
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-110
	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	-110
	(Innen-)Ausbauberufe	-80
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-80
	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-70
	Gartenbauberufe und Floristik	-60
	Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	-40
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-30
	Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	-20
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-680
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-440
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-330
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-320
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-140
	Lehrende und ausbildende Berufe	-90
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-820
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-530
	Verkaufsberufe	-520
	Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	-330
	Berufe in Recht und Verwaltung	-200
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-90

 Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Schwalm-Eder-Kreis ansässig sind, im Jahr 2017 noch nicht erreicht. Die größten Lücken werden bei Kleinbetrieben deutlich. Damit zeigt sich bei den Betrieben im Schwalm-Eder-Kreis ein ähnliches Bild wie im hessischen Schnitt. Dort nimmt die Entgeltlücke mit zunehmender Betriebsgröße ab. Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit weisen Betriebe in der produzierenden Branche die kleinsten Lohnlücken auf. Demgegenüber stellen sich die Lohnlücken in der Branche personenbezogener Dienstleistungen am größten dar.

Für den Schwalm-Eder-Kreis werden bis 2024 deutliche Arbeits- und Fachkräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe im Kreis, die Fachkräfte mit Berufsabschluss oder Führungskräfte suchen sowie jene, die in der Pflege, Logistik oder der Erziehung tätig sind. Um die Arbeits- und Fachkräftesicherung zu gewährleisten, bedarf es gezielter Strategien von Betrieben, ihrer Vertretungen und des Kreises. Dabei sollten die Beschäftigungs- und Entwicklungspotenziale von Frauen Berücksichtigung finden und zu einer größeren Einbindung von Frauen als Fach- und Führungskräfte ins Erwerbsleben führen. Diese Entwicklung kann einen wichtigen Beitrag zur Verringerung der Lohnlücke bei den Betrieben im Schwalm-Eder-Kreis darstellen.

F. Gesamtschau auf den Schwalm-Eder-Kreis

Sowohl bei den Einwohner*innen des Schwalm-Eder-Kreises, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die im Kreis ansässig sind, treten noch deutliche Lohnlücken auf.

Jedoch zeigt sich, dass sich die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises seit 2012 verringert haben, auch wenn sich dieser Prozess etwas langsamer als im hessischen Schnitt darstellt.

Wesentliche Beiträge zur Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern lassen sich von der umfangreicheren Beschäftigung von Frauen erwarten. Es wird deutlich, dass bei den Einwohnerinnen des Schwalm-Eder-Kreises noch große brachliegende Beschäftigungspotenziale vorhanden sind. Diese zu erschließen, bedarf neben einer passfähigen Betreuungssituation, auch der notwendigen Berufsorientierung und der passenden Qualifikationen von Frauen. Zudem kann erwartet werden, dass durch die beträchtlichen Arbeits- und Fachkräfteengpässe bei den Betrieben im Kreis Frauen gute Zugänge zu diesen und zu Beschäftigung finden können. Denn Betriebe müssen sich immer stärker als attraktive Arbeitgeber bewähren, indem sie beispielsweise flexible Arbeitszeiten anbieten, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut ermöglichen und damit auch eine wichtige Rahmung bieten, damit sich immer mehr Frauen auch als Führungskräfte bewähren können. Allerdings bedürfen diese Veränderungen in den Betrieben auch einer Unterstützung durch Kammern und Branchenverbände, durch die Einrichtungen des Kreises und anderer Akteure. Wenn es gelingt, dass im Schwalm-Eder-Kreis an der Schnittstelle von Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Frauen- und Bildungspolitik Kooperationen intensiviert werden oder gar neue entstehen, dann kann dies ein guter Weg sein, um noch besser die Arbeitsmarktintegration von Frauen zu unterstützen und damit eine wichtige Voraussetzung für ein weiteres Abschmelzen der Lohnlücke zu schaffen.

2.22 Vogelsbergkreis

Die Entgeltanalysen erfolgen unter zwei Fragestellungen:

1) Wie stellt sich die Lage zur Lohngleichheit bei den Einwohner*innen des Kreises dar, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind? In diesen Betrachtungen sind auch alle Einwohner*innen des Kreises eingeschlossen, die außerhalb des Kreises einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen. Entsprechend sind alle Personen, die zwar im Kreis beschäftigt sind, jedoch außerhalb wohnen, nicht berücksichtigt. Im Fokus steht ausschließlich die Lohngleichheit der Wohnbevölkerung im Kreis (Teil A). Ergänzt wird diese Analyse durch Daten zur Beschäftigungssituation der Einwohner*innen (Teil B). Daraus können Hinweise zur Einordnung der Entgeltdaten aus Teil A, sowie erste Handlungsansätze für die Förderung von Frauen, die im Kreis wohnen, exploriert werden.

2) Wie kann die Lage der Lohngleichheit in den Betrieben des Kreises eingeschätzt werden? Mit dem Fokus auf die Betriebe im Kreis wird erfasst, in welchem Maße Lohngleichheit bei den dort sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten erreicht wird. Diese Betrachtung schließt auch Beschäftigte ein, die nicht im Kreis wohnen, aber in dort ansässigen Betrieben beschäftigt sind (Teil C). Des Weiteren wird dargestellt, auf welche Branchen sich Frauen und Männer im Landkreis vorrangig hin orientieren. Dies ist wichtig, da die verschiedenen Entgeltstufen der Branchen eine wichtige Ursache für Entgeltlücken darstellen (Teil D). Da bekannt ist, dass sich gerade durch Fachkräfteengpässe für Frauen Chancen zum Aufstieg und umfangreicher Beschäftigung ergeben können, die sich in höheren Entgelten zeigen, werden ergänzende Daten in Teil E dargestellt. Es wird gezeigt, in welchen Berufen bis zum Jahr 2024 Engpässe im Kreis zu erwarten sind. Diese Daten können Hinweise geben, in welchen Bereichen Frauen gezielt rekrutiert und gefördert werden können, was zu einer Verringerung der Lohnlücke führen kann.

In einem abschließenden Teil F werden die Befunde in einer Gesamtschau dargestellt und weitere **Handlungsansätze für den Kreis** skizziert.

A. Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Vogelsbergkreises

Bei den Einwohner*innen des Kreises zeigt sich eine Lohnlücke von 18,4 Prozent zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung. Damit befindet sich der Vogelsbergkreis im Jahr 2018 über dem hessischen Schnitt von 11,9 Prozent. Er gehört damit zur Gruppe der hessischen Kommunen mit großen Lohnlücken bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist. Dies bedeutet, dass Frauen im Schnitt pro Monat 610 Euro brutto weniger als Männer verdienen.

Tabelle 1.1

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende insgesamt, 31.12.2018	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Hessen	32,6	518.519	3.699	3.259	11,9	441
Vogelsbergkreis	27,9	7.163	3.314	2.704	18,4	610

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten beträgt 27,9 Prozent und liegt damit unter dem hessischen Schnitt von 32,6 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen und Männern, die im Vogelsbergkreis leben, unter dem Landesschnitt liegen, während sich dieser Unterschied im Falle der Frauen noch stärker zeigt.

Entgeltgleichheit ist bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist, im Vogelsbergkreis derzeit noch nicht gegeben. Allerdings deutet der Vergleich zwischen 2012 und 2018 auf eine positive Entwicklung hin. Die Lohnlücke hat in diesem Zeitraum um insgesamt 2,7 Prozentpunkte abgenommen. Dabei fällt der Rückgang zwischen 2012 und 2015 von 1,5 Prozentpunkten noch etwas größer aus als zwischen 2015 und 2018. Dort hat er 1,2 Prozentpunkte erreicht. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt zeigt sich eine langsamere Entwicklung. Dort ist von 2012 bis 2018 ein Rückgang von insgesamt 4 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Tabelle 1.2

Veränderung der Lohnlücke der in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in ausgewählten Zeiträumen	Vogelsbergkreis	Hessen
	%*	%*
2012-2015	- 1,5	- 1,8
2015-2018	- 1,2	- 2,2
2012-2018	- 2,7	- 4,0

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * positiver Wert = Lohnlücke wird größer; negativer Wert = Lohnlücke wird kleiner

Die Größen der Lohnlücken bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich im Vogelsbergkreis deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 14,4 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 357 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 30,6 Prozent und damit leicht über dem Landesschnitt von 27,9 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 18,8 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 622 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 27,3 Prozent unter dem Landesschnitt von 33,1 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 29,5 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.571 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 32,8 Prozent und damit unter dem Landesschnitt von 35,3 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich im Vogelsbergkreis auf allen drei Qualifikationsniveaus eine größere Lohnlücke. Die Durchschnittseinkommen der Frauen im Vogelsbergkreis sind zum Teil deutlich niedriger als im Landesschnitt.

Tabelle 1.3

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Qualifikationsniveaus, 31.12.2018	Vogelsbergkreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	30,6	602	2.486	2.129	14,4	357	27,9	39.056	2.542	2.364	7,0	178
(anerkannter) Berufsabschluss	27,3	5.391	3.310	2.688	18,8	622	33,1	318.262	3.549	3.103	12,6	446
akademischer Abschluss	32,8	845	5.319	3.748	29,5	1.571	35,3	119.872	5.997	4.407	26,5	1.590

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei der Betrachtung verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen des Kreises in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, ergibt sich ebenfalls ein differenziertes Bild.

Die Lohnlücke bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt bei den Bewohner*innen des Vogelsbergkreises 20,9 Prozent und ist damit mehr als doppelt so groß wie im hessischen Schnitt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 695 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor ist mit 8,2 Prozent geringer als im hessischen Schnitt.

Mit 15,2 Prozent lässt sich bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** die im Vergleich der Berufssektoren geringste Lohnlücke im Vogelsbergkreis feststellen. Allerdings liegt diese auch über dem hessischen Schnitt von 10,4 Prozent. Der Frauenanteil ist mit 63,2 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren. Der Frauenanteil bei den personenbezogenen Dienstleistungen im Vogelsbergkreis befindet sich über dem hessischen Schnitt. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese sogar etwas höher als in den Produktions- und MINT-Berufen ist. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen im Vogelsbergkreis niedriger.

Mit 17,2 Prozent ist die Lohnlücke bei den in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätigen Einwohner*innen des Kreises in **den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich zu den Produktions- und MINT-Berufen etwas niedriger. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 9,7 Prozent aber kleiner als im Vogelsbergkreis. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt im Vogelsbergkreis brutto 569 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Vogelsbergkreis wohnen, wie auch im Landesschnitt mit 36,1 Prozent bzw. 38,7 Prozent relativ groß. Interessant ist, dass im Vogelsbergkreis die Einkommen von Frauen in den kaufmännisch-wirtschaftlichen Berufen größer sind als bei den Produktions- und MINT-Berufen.

Tabelle 1.4

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Berufssektoren (KlDb 2010), 31.12.2018	Vogelsbergkreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Produktions- und MINT-Berufe	8,2	946	3.330	2.635	20,9	695	11,3	64.156	3.717	3.427	7,8	290
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	63,2	2.600	3.180	2.696	15,2	484	61,6	157.728	3.269	2.927	10,4	341
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	36,1	3.617	3.309	2.739	17,2	569	38,7	296.635	3.786	3.418	9,7	368

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei den **Produktions- und MINT-Berufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 21 Prozent. Diese liegt deutlich über der Lohnlücke im Landesschnitt von 12,1 Prozent. Frauen, die im Vogelsbergkreis leben, verdienen brutto 699 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 6,8 Prozent sehr gering und zudem kleiner als im Landesschnitt. Auch bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen ist der Frauenanteil mit 11,8 Prozent geringer als im Landesschnitt.

Tabelle 1.5

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in Produktions- und MINT-Berufen (KldB 2010), 31.12.2018	Vogelsbergkreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	18,4	174	2.538	X	X	X	15,5	7.919	2.780	2.589	6,9	191
(anerkannter) Berufsabschluss	6,8	617	3.335	2.636	21,0	699	8,7	32.045	3.626	3.187	12,1	439
akademischer Abschluss	11,8	108	5.266	X	X	X	18,8	19.215	5.821	4.508	22,6	1.313

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

„X“ Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 15,3 Prozent. Damit ist diese Lohnlücke fast doppelt so groß wie im Landesschnitt von 8,3 Prozent. Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Vogelsbergkreis verdienen auf diesem Qualifikationsniveau brutto 474 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 64,3 Prozent hoch, befindet sich aber unter dem Landesschnitt. Anders ist es bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen. Hier liegt der Frauenanteil mit 59,8 Prozent über dem Landesschnitt.

Tabelle 1.6

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (KldB 2010), 31.12.2018	Vogelsbergkreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	67,3	167	X	X	X	X	53,8	10.846	2.119	2.122	-0,1	-3
(anerkannter) Berufsabschluss	64,3	1.961	3.108	2.634	15,3	474	66,6	102.764	3.087	2.830	8,3	257
akademischer Abschluss	59,8	396	X	X	X	X	55,1	34.020	5.153	4.077	20,9	1.076

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 16,6 Prozent. Diese ist mehr als doppelt so groß wie die Lohnlücke im Landesschnitt von 8 Prozent. Frauen, die im Vogelsbergkreis wohnen, verdienen brutto 548 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 36,9 Prozent zwar relativ groß, liegt aber unter dem Landesschnitt. Ähnlich ist es bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen. Der Frauenanteil von 34,1 Prozent liegt ebenfalls unter dem Landesschnitt.

Tabelle 1.7

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen (KldB 2010), 31.12.2018	Vogelsbergkreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
	ohne Berufsabschluss	33,7	261	2.437	X	X	X	29,5	20.291	2.439	2.427	0,5
(anerkannter) Berufsabschluss	36,9	2.813	3.294	2.746	16,6	548	41,6	183.453	3.539	3.257	8,0	282
akademischer Abschluss	34,1	341	5.688	X	X	X	37,9	66.637	6.374	4.553	28,6	1.822

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

B. Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Vogelsbergkreis

Die Daten in Teil A beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Vogelsbergkreis leben. Dies entspricht 8.717 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus wird deutlich, dass mit 10.304 mehr als die Hälfte aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Teilzeitbeschäftigung tätig ist. Zudem befinden sich noch weitere 3.457 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung und 109 der Arbeitslosen sind alleinerziehende Frauen. Die Auspendler*innenquoten sind bei Männer durchschnittlich und bei Frauen eher niedrig. Dies zeigt, dass die Mehrheit der Einwohner*innen des Kreises ihr Einkommen innerhalb von dessen Grenzen erwirtschaftet.

Tabelle 2

ausgewählte Merkmale Stand: 31.12.18 (oder anderes ausgewiesenes Datum), absolut	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Auszubildenden am Wohnort									
Gesamt	41.601	39.259	2.334	22.580	21.014	1.559	19.021	18.245	775
Vollzeit (VZ)	29.471	27.840	1.625	20.754	19.506	1.243	8.717	8.334	382
ohne Berufsabschluss	4.520	3.997	521	2.849	2.446	401	1.671	1.551	120
(anerkannter) Berufsabschluss	20.488	19.876	610	14.798	14.330	466	5.690	5.546	144
akademischer Abschluss	2.616	2.491	125	1.744	1.666	78	872	825	47
Teilzeit (TZ)	12.130	11.419	709	1.826	1.508	316	10.304	9.911	393
ohne Berufsabschluss	1.128	943	183	320	226	92	808	717	91
(anerkannter) Berufsabschluss	9.000	8.779	221	997	939	58	8.003	7.840	163
akademischer Abschluss	992	940	52	226	215	11	766	725	41
Geringfügig Beschäftigte am Wohnort									
Gesamt	9.012	8.459	549	3.284	3.047	236	5.728	5.412	313
ausschließlich geringfügig Beschäftigte (aGeB)	4.983	4.629	350	1.526	1.400	125	3.457	3.229	225
im Nebenjob	4.029	3.830	199	1.758	1.647	111	2.271	2.183	88
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Pendler*innen (30.06.2018)									
Einpendler*innen	8.616	7.948	668	5.174	4.723	451	3.442	3.225	217
Auspendler*innen	17.944	17.067	873	10.788	10.158	626	7.156	6.909	247
Einpendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	26,8%	26,3%	33,3%	30,2%	29,9%	34,3%	22,8%	22,4%	31,4%
Auspendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	43,2%	43,4%	39,6%	47,5%	47,9%	42,2%	38,0%	38,2%	34,4%
Arbeitslose Alleinerziehende** (Jahresdurchschnitt 2018)									
Gesamt	127	105	22	18	17	1	109	88	21
im Rechtskreis SGB III	26	24	2	4	4	1	21	20	1
im Rechtskreis SGB II	101	82	20	14	14	0	87	68	19

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

** Mögliche Abweichungen zwischen ausgewiesener Gesamtsumme und tatsächlicher Summe der Teilergebnisse aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen

Im Vogelsbergkreis zeigt sich 2018 bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, mit 18,4 Prozent eine große Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Diese geht überwiegend darauf zurück, dass die Einwohnerinnen im Kreis deutlich weniger als im hessischen Schnitt verdienen, was auf Männer nicht so stark zutrifft. Seit 2012 hat sich die Lohnlücke der Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung um 2,7 Prozentpunkte verringert. Damit stellt sich der Abbau der Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen im Vogelsbergkreis langsamer als im Landesschnitt dar.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, wird deutlich, dass sich die durchschnittlichen Einkommen der Einwohnerinnen des Vogelsbergkreises in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT- und den personenbezogenen Dienstleistungsberufen nur marginal unterscheiden. Die Mehrheit der Einwohner*innen ist innerhalb des Landkreises erwerbstätig.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass weniger als die Hälfte in Vollzeit erwerbstätig ist. Der sehr hohe Anteil an Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt ist, zeigt, dass noch große brachliegende Beschäftigungspotenziale bei den Einwohnerinnen des Kreises vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

C. Lohnlücken bei den Betrieben im Vogelsbergkreis

Während in Teil A die Lohnlücken **aller** sozialversicherungspflichtigen vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Landkreises im Jahr 2018 betrachtet werden, gilt der Fokus im Folgenden der Lage der Entgeltgleichheit in den Betrieben, die im Vogelsbergkreis ansässig sind. Es liegen hierfür nur Daten aus verschiedenen **Stichproben**⁴⁰ vor, die als **Trends** zu interpretieren sind. Basis der Berechnungen sind die Bruttotagesentgelte der in den Betrieben im Vogelsbergkreis in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit Beschäftigten. Die neusten Daten liegen für das Jahr 2017 vor. Aufgrund der unterschiedlichen Datenquellen sowie der verschiedenen inhaltlichen Zuschnitte können die Daten aus diesem Teil C nicht mit den Daten aus Teil A direkt verglichen werden.

Tabelle 3.1

Betriebe nach Größe (2017)	Vogelsbergkreis	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Kleinbetriebe	X	19,3
Mittelgroße Betriebe	28,4*	18,1
Großbetriebe	X	15,5

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant.
 Kleinbetriebe umfassen 10-49 Beschäftigte, mittelgroße Betriebe 50-249 Beschäftigte; Großbetriebe 250 Beschäftigte und mehr
 *= Grundlage der Berechnung beruht auf weniger als 1000 aber min. 500 Fällen bei Frauen und Männern
 "X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten oder Unternehmen ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb werden Ergebnisse, die auf weniger als 500 Beschäftigten oder 10 Großbetrieben beruhen, nicht ausgewiesen. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt

Die Lohnlücken bei den Betrieben mittlerer Größe im Vogelsbergkreis sind größer als im Landesschnitt.

⁴⁰ Bei den Stichproben handelt es sich um das Betriebs-Historik-Panel (BHP) und die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2017.

Mit Blick auf verschiedene Branchen zeigt sich eine sehr große Lohnlücke mit 35,3 Prozent bei den Betrieben der produzierenden Branche. Dagegen ist die Lohnlücke mit 16,5 Prozent bei den Betrieben der sachbezogenen Dienstleistungen deutlich kleiner. Hier findet sich eine Gemeinsamkeit zu den hessischen Vergleichswerten, bei denen die Lohnlücke in der produzierenden Branche ebenfalls größer ist als in der Branche sachbezogener Dienstleistungen, wenngleich die Differenz im Vogelsbergkreis um ein vielfaches größer ist. Im Vergleich fällt zudem auf, dass die Lohnlücken im Vogelsbergkreis größer als im Landesschnitt sind.

Tabelle 3.2

Branchencluster (2017)	Vogelsbergkreis	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Produzierende Branche	35,3*	17,8
Sachbezogene Dienstleistungsbranche	16,5*	13,5
Personenbezogene Dienstleistungsbranche	X	14,2

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant. Grundlage ist die Wirtschaftszweigklassifikation von 2008: Produzierender Betrieb umfasst die Wirtschaftszweige A-F, Sachbezogene Dienstleistungen G, H, U und J bis O; Personenbezogene Dienstleistungen I und P bis T
 *= Grundlage der Berechnung beruht auf weniger als 1000 aber min. 500 Fällen bei Frauen und Männern
 "X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb werden Ergebnisse, die auf weniger als 500 Beschäftigten beruhen, nicht ausgewiesen. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt

D. Branchenorientierung von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern im Vogelsbergkreis

Die Branchen, in welchen die meisten Männer oder die meisten Frauen im Vogelsbergkreis sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigt sind, unterscheiden sich. Während sowohl viele Männer als auch Frauen in der Pflegebranche arbeiten, gelten bei Männern vor allem die Metall- und Baubranchen als attraktiv. Frauen arbeiten dagegen vermehrt in der öffentlichen Verwaltung. Daran wird deutlich, dass sich Frauen und Männer auf z.T. unterschiedliche Branchen hin orientieren. Die verschiedenen Entgeltlevels der Branchen könnten eine Ursache für Entgeltlücken im Vogelsbergkreis darstellen.

Tabelle 4

Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bei Männern und bei Frauen im Vogelsbergkreis, 2017			
Top 3 - Branchen der Männer		Top 3 - Branchen der Frauen	
7,4%	Herstellung von sonstigen Metallwaren	9,2%	Soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter
5,9%	Soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter	6,8%	Öffentliche Verwaltung
5,0%	Bauinstallation	6,7%	Pflegeheime

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten zum Stichtag 30.06.2017, IWAK eigene Darstellung

Anmerkung: Dargestellt werden die Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bezogen auf alle Branchen im Landkreis, Branchen entsprechen der 3-Steller Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008

E. Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Vogelsbergkreis

Für den Zeitraum zwischen 2017 und 2024 wird im Vogelsbergkreis für verschiedene Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen Fachkräftemangel angenommen. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Der Fachkräftemangel ist auf den drei relevanten Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die größten Engpässe bestehen hinsichtlich von Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen alleine 5.240 Personen. Ebenfalls große Lücken zeigen sich bei Personen ohne Berufsabschluss. Hier fehlen 860 Personen. In geringerer Höhe zeigen sich die Lücken bei den Fachkräften mit akademischem Abschluss, die bis 2024 fehlen. Hier handelt es sich um 350 Personen.

Tabelle 5.1

	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Vogelsbergkreis, Prognose nach Qualifikationsniveaus	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Qualifikation	ohne Berufsabschluss	-860
	mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-5.240
	mit akademischem Abschluss	-350

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Hinsichtlich der Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Mit 830 Arbeitskräfte fehlen die meisten in der Berufsgruppe Verkehr und Logistik. Ebenfalls große Engpässe zeigen sich bei der Unternehmensführung und -organisation (Führungskräfte, sowie bei den Fachkräften, die in der Pflege und Erziehung tätig sind.

Tabelle 5.2

Berufssektoren	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Vogelsbergkreis, Prognose nach ausgewählten Berufsgruppen (KldB 2010)	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Produktions- und MINT-Berufe	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-280
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-240
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-190
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-170
	Hoch- und Tiefbauberufe	-120
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-110
	Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	-100
	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-100
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	-70
	Medizinische Gesundheitsberufe	-510
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-510
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-230
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-190
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-190
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-830
	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-630
	Verkaufsberufe	-450
	Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	-330
	Berufe in Recht und Verwaltung	-200
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-80	

 Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Die Lohngleichheit ist in den mittelgroßen Betrieben, die im Vogelsbergkreis ansässig sind, im Jahr 2017 noch nicht erreicht. Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit weisen Betriebe in der produzierenden Branche die größten Lohnlücken auf. Demgegenüber stellen sich die Lohnlücken in der Branche der sachbezogenen Dienstleistungen deutlich kleiner dar.

Für den Vogelsbergkreis werden bis 2024 deutliche Arbeits- und Fachkräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe im Kreis, die Fachkräfte mit Berufsabschluss suchen sowie jene, die in der Logistik, Unternehmensführung sowie in der Pflege und Erziehung tätig sind. Um die Arbeits- und Fachkräftesicherung zu gewährleisten, bedarf es gezielter Strategien von Betrieben, ihrer Vertretungen und des Kreises. Dabei sollten die Beschäftigungs- und Entwicklungspotenziale von Frauen Berücksichtigung finden und zu einer größeren Einbindung von Frauen als Fach- und Führungskräfte ins Erwerbsleben führen. Diese Entwicklung kann einen wichtigen Beitrag zur Verringerung der Lohnlücke bei den Betrieben im Vogelsbergkreis darstellen.

F. Gesamtschau auf den Vogelsbergkreis

Sowohl bei den Einwohner*innen des Vogelsbergkreises, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die im Kreis ansässig sind, treten noch deutliche Lohnlücken auf.

Jedoch zeigt sich, dass sich die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises seit 2012 verringert haben, auch wenn sich dieser Prozess langsamer als im hessischen Schnitt darstellt.

Wesentliche Beiträge zur Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern lassen sich von der umfangreicheren Beschäftigung von Frauen erwarten. Es wird deutlich, dass bei den Einwohnerinnen des Vogelsbergkreises noch große brachliegende Beschäftigungspotenziale vorhanden sind. Diese zu erschließen, bedarf neben einer passfähigen Betreuungssituation, auch der notwendigen Berufsorientierung und der passenden Qualifikationen von Frauen. Zudem kann erwartet werden, dass durch die beträchtlichen Arbeits- und Fachkräfteengpässe bei den Betrieben im Kreis Frauen gute Zugänge zu diesen und zu Beschäftigung finden können. Denn Betriebe müssen sich immer stärker als attraktive Arbeitgeber bewähren, indem sie beispielsweise flexible Arbeitszeiten anbieten, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut ermöglichen und damit auch eine wichtige Rahmung bieten, damit sich immer mehr Frauen auch als Führungskräfte bewähren können. Allerdings bedürfen diese Veränderungen in den Betrieben auch einer Unterstützung durch Kammern und Branchenverbände, durch die Einrichtungen des Kreises und anderer Akteure. Wenn es gelingt, dass im Vogelsbergkreis an der Schnittstelle von Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Frauen- und Bildungspolitik Kooperationen intensiviert werden oder gar neue entstehen, dann kann dies ein guter Weg sein, um noch besser die Arbeitsmarktintegration von Frauen zu unterstützen und damit eine wichtige Voraussetzung für ein weiteres Abschmelzen der Lohnlücke zu schaffen.

2.23 Kreis Waldeck-Frankenberg

Die Entgeltanalysen erfolgen unter zwei Fragestellungen:

1) Wie stellt sich die Lage zur Lohngleichheit bei den Einwohner*innen des Kreises dar, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind? In diesen Betrachtungen sind auch alle Einwohner*innen des Kreises eingeschlossen, die außerhalb des Kreises einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen. Entsprechend sind alle Personen, die zwar im Kreis beschäftigt sind, jedoch außerhalb wohnen, nicht berücksichtigt. Im Fokus steht ausschließlich die Lohngleichheit der Wohnbevölkerung im Kreis (Teil A). Ergänzt wird diese Analyse durch Daten zur Beschäftigungssituation der Einwohner*innen (Teil B). Daraus können Hinweise zur Einordnung der Entgeltdaten aus Teil A, sowie erste Handlungsansätze für die Förderung von Frauen, die im Kreis wohnen, exploriert werden.

2) Wie kann die Lage der Lohngleichheit in den Betrieben des Kreises eingeschätzt werden? Mit dem Fokus auf die Betriebe im Kreis wird erfasst, in welchem Maße Lohngleichheit bei den dort sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten erreicht wird. Diese Betrachtung schließt auch Beschäftigte ein, die nicht im Kreis wohnen, aber in dort ansässigen Betrieben beschäftigt sind (Teil C). Des Weiteren wird dargestellt, auf welche Branchen sich Frauen und Männer im Landkreis vorrangig hin orientieren. Dies ist wichtig, da die verschiedenen Entgeltstufen der Branchen eine wichtige Ursache für Entgeltlücken darstellen (Teil D). Da bekannt ist, dass sich gerade durch Fachkräfteengpässe für Frauen Chancen zum Aufstieg und umfangreicher Beschäftigung ergeben können, die sich in höheren Entgelten zeigen, werden ergänzende Daten in Teil E dargestellt. Es wird gezeigt, in welchen Berufen bis zum Jahr 2024 Engpässe im Kreis zu erwarten sind. Diese Daten können Hinweise geben, in welchen Bereichen Frauen gezielt rekrutiert und gefördert werden können, was zu einer Verringerung der Lohnlücke führen kann.

In einem abschließenden Teil F werden die Befunde in einer Gesamtschau dargestellt und weitere **Handlungsansätze für den Kreis** skizziert.

A. Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Kreises Waldeck-Frankenberg

Bei den Einwohner*innen des Kreises zeigt sich eine Lohnlücke von 21,1 Prozent zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung. Damit befindet sich der Kreis Waldeck-Frankenberg im Jahr 2018 über dem hessischen Schnitt von 11,9 Prozent. Er gehört damit zur Gruppe der hessischen Kommunen mit großen Lohnlücken bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist. Dies bedeutet, dass Frauen im Schnitt pro Monat 722 Euro brutto weniger als Männer verdienen.

Tabelle 1.1

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende insgesamt, 31.12.2018	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Hessen	32,6	518.519	3.699	3.259	11,9	441
Waldeck-Frankenberg	28,0	11.359	3.425	2.703	21,1	722

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten beträgt 28 Prozent und liegt damit unter dem hessischen Schnitt von 32,6 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen und Männern, die im Kreis Waldeck-Frankenberg leben, unter dem Landesschnitt liegen. Diese Differenz ist jedoch bei Frauen deutlich größer ausgeprägt.

Entgeltgleichheit ist bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist, im Kreis Waldeck-Frankenberg derzeit noch nicht gegeben. Allerdings deutet der Vergleich zwischen 2012 und 2018 auf eine positive Entwicklung hin. Die Lohnlücke hat in diesem Zeitraum um insgesamt 3,7 Prozentpunkte abgenommen. Dabei fällt der Rückgang zwischen 2012 und 2015 von 1,5 Prozentpunkten etwas kleiner aus als zwischen 2015 und 2018 mit 2,2 Prozentpunkten. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt zeigt sich eine ähnliche Entwicklung. Dort ist von 2012 bis 2018 ein Rückgang von insgesamt 4 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Tabelle 1.2

Veränderung der Lohnlücke der in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in ausgewählten Zeiträumen	Kreis Waldeck-Frankenberg	Hessen
	%*	%*
2012-2015	- 1,5	- 1,8
2015-2018	- 2,2	- 2,2
2012-2018	- 3,7	- 4,0

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * positiver Wert = Lohnlücke wird größer; negativer Wert = Lohnlücke wird kleiner

Die Größen der Lohnlücken bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich im Kreis Waldeck-Frankenberg deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 22,7 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 637 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 25,8 Prozent und damit leicht unter dem Landesschnitt von 27,9 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 22 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 755 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 27,8 Prozent unter dem Landesschnitt von 33,1 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 32,6 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.787 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 34,6 Prozent und damit knapp unter dem Landesschnitt von 35,3 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich im Kreis Waldeck-Frankenberg auf allen drei Qualifikationsniveaus eine zum Teil deutlich größere Lohnlücke. Die Durchschnittseinkommen der Frauen im Kreis Waldeck-Frankenberg sind viel geringer als im Landesschnitt.

Tabelle 1.3

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Qualifikationsniveaus, 31.12.2018	Kreis Waldeck-Frankenberg						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	25,8	865	2.809	2.172	22,7	637	27,9	39.056	2.542	2.364	7,0	178
(anerkannter) Berufsabschluss	27,8	8.548	3.427	2.673	22,0	755	33,1	318.262	3.549	3.103	12,6	446
akademischer Abschluss	34,6	1.333	5.479	3.692	32,6	1.787	35,3	119.872	5.997	4.407	26,5	1.590

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei der Betrachtung verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen des Kreises in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, ergibt sich ebenfalls ein differenziertes Bild.

Die Lohnlücke bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt bei den Bewohner*innen des Kreises Waldeck-Frankenberg 13,5 Prozent und ist damit größer als im hessischen Schnitt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 471 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor ist mit 9,2 Prozent etwas geringer als im hessischen Schnitt.

Mit 15,9 Prozent ist die Lohnlücke bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** im Kreis Waldeck-Frankenberg ebenfalls größer als im hessischen Schnitt mit 10,4 Prozent. Der Frauenanteil ist mit 60,8 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren. Der Frauenanteil bei den personenbezogenen Dienstleistungen im Kreis Waldeck-Frankenberg befindet sich knapp unter dem hessischen Schnitt. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese deutlich niedriger liegt als bei den Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau niedriger.

Mit 17 Prozent ist die Lohnlücke bei den in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätigen Einwohner*innen des Kreises in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich zu den Produktions- und MINT-Berufen größer. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 9,7 Prozent deutlich kleiner als im Kreis Waldeck-Frankenberg. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt im Kreis Waldeck-Frankenberg brutto 553 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Kreis Waldeck-Frankenberg wohnen, wie auch im Landesschnitt mit 36,7 Prozent bzw. 38,7 Prozent relativ groß. Interessant ist, dass im Kreis Waldeck-Frankenberg die Einkommen von Frauen in den kaufmännisch-wirtschaftlichen Berufen nur knapp über denen in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen liegen.

Tabelle 1.4

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Berufssektoren (KIdB 2010), 31.12.2018	Kreis Waldeck-Frankenberg						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Produktions- und MINT-Berufe	9,2	1.778	3.495	3.024	13,5	471	11,3	64.156	3.717	3.427	7,8	290
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	60,8	4.592	3.106	2.612	15,9	494	61,6	157.728	3.269	2.927	10,4	341
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	36,7	4.989	3.248	2.695	17,0	553	38,7	296.635	3.786	3.418	9,7	368

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei den **Produktions- und MINT-Berufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 16,3 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 12,1 Prozent. Frauen, die im Kreis Waldeck-Frankenberg leben, verdienen brutto 572 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 7,6 Prozent sehr gering und liegt unter dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen ist der Frauenanteil mit 15,3 Prozent doppelt so hoch wie bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 1.5

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in Produktions- und MINT-Berufen (KldB 2010), 31.12.2018	Kreis Waldeck-Frankenberg						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	15,4	310	3.244	X	X	X	15,5	7.919	2.780	2.589	6,9	191
(anerkannter) Berufsabschluss	7,6	1.126	3.502	2.931	16,3	572	8,7	32.045	3.626	3.187	12,1	439
akademischer Abschluss	15,3	196	5.313	X	X	X	18,8	19.215	5.821	4.508	22,6	1.313

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

„X“ Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 16,2 Prozent. Diese ist fast doppelt so groß wie die Lohnlücke im Landesschnitt von 8,3 Prozent. Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Waldeck-Frankenberg verdienen brutto 497 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 63,1 Prozent hoch, befindet sich aber unter dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 29,6 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.495 Euro niedriger sind als die der Männer. Der Anteil an Frauen mit akademischen Abschlüssen von 55,7 Prozent liegt knapp über dem Landesschnitt.

Tabelle 1.6

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (KIDB 2010), 31.12.2018	Kreis Waldeck-Frankenberg						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	56,5	240	X	X	X	X	53,8	10.846	2.119	2.122	- 0,1	- 3
(anerkannter) Berufsabschluss	63,1	3.514	3.076	2.579	16,2	497	66,6	102.764	3.087	2.830	8,3	257
akademischer Abschluss	55,7	666	5.057	3.562	29,6	1.495	55,1	34.020	5.153	4.077	20,9	1.076

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 16,8 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 8 Prozent. Frauen, die im Kreis Waldeck-Frankenberg wohnen, verdienen brutto 546 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 37,9 Prozent zwar relativ groß, liegt aber unter dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen ist der Frauenanteil mit 34,3 Prozent ebenfalls geringer als im Landesschnitt.

Tabelle 1.7

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen (KldB 2010), 31.12.2018	Kreis Waldeck-Frankenberg						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	34,5	315	2.261	X	X	X	29,5	20.291	2.439	2.427	0,5	12
(anerkannter) Berufsabschluss	37,9	3.908	3.245	2.698	16,8	546	41,6	183.453	3.539	3.257	8,0	282
akademischer Abschluss	34,3	471	5.901	X	X	X	37,9	66.637	6.374	4.553	28,6	1.822

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

B. Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Kreis Waldeck-Frankenberg

Die Daten in Teil A beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Kreis Waldeck-Frankenberg leben. Dies entspricht 13.527 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus wird deutlich, dass mit 15.788 mehr als die Hälfte der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Teilzeit tätig ist. Zudem befinden sich noch weitere 5.076 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung und 192 der Arbeitslosen sind alleinerziehende Frauen. Die Auspendler*innenquoten sind sowohl bei Frauen als auch bei Männern sehr niedrig. Dies zeigt, dass die große Mehrheit der Einwohner*innen des Kreises ihr Einkommen innerhalb dessen Grenzen erwirtschaftet.

Tabelle 2

ausgewählte Merkmale Stand: 31.12.18 (oder anderes ausgewiesenes Datum), absolut	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Auszubildenden am Wohnort									
Gesamt	64.151	59.581	4.557	34.836	31.808	3.017	29.315	27.773	1.540
Vollzeit (VZ)	45.801	42.332	3.459	32.274	29.629	2.636	13.527	12.703	823
ohne Berufsabschluss	7.034	6.005	1.025	4.666	3.824	838	2.368	2.181	187
(anerkannter) Berufsabschluss	31.847	30.659	1.186	22.817	21.930	885	9.030	8.729	301
akademischer Abschluss	3.893	3.561	331	2.523	2.340	182	1.370	1.221	149
Teilzeit (TZ)	18.350	17.249	1.098	2.562	2.179	381	15.788	15.070	717
ohne Berufsabschluss	1.845	1.545	300	409	292	117	1.436	1.253	183
(anerkannter) Berufsabschluss	13.535	13.178	355	1.450	1.373	75	12.085	11.805	280
akademischer Abschluss	1.448	1.372	76	345	332	13	1.103	1.040	63
Geringfügig Beschäftigte am Wohnort									
Gesamt	13.286	12.233	1.041	4.701	4.271	426	8.585	7.962	615
ausschließlich geringfügig Beschäftigte (aGeB)	7.154	6.509	633	2.078	1.854	220	5.076	4.655	413
im Nebenjob	6.132	5.724	408	2.623	2.417	206	3.509	3.307	202
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Pendler*innen (30.06.2018)									
Einpendler*innen	14.243	13.215	1.017	8.294	7.568	721	5.949	5.647	296
Auspendler*innen	14.948	13.979	966	9.009	8.312	695	5.939	5.667	271
Einpendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	22,5%	22,4%	23,4%	24,2%	24,1%	25,2%	20,5%	20,5%	19,9%
Auspendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	23,3%	23,4%	22,6%	25,7%	25,8%	24,6%	20,4%	20,5%	18,6%
Arbeitslose Alleinerziehende** (Jahresdurchschnitt 2018)									
Gesamt	213	175	38	21	18	3	192	157	35
im Rechtskreis SGB III	48	44	4	8	8	0	40	36	4
im Rechtskreis SGB II	165	131	34	13	11	3	152	121	31

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

** Mögliche Abweichungen zwischen ausgewiesener Gesamtsumme und tatsächlicher Summe der Teilergebnisse aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen

Im Kreis Waldeck-Frankenberg zeigt sich 2018 bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, mit 21,1 Prozent eine große Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Diese geht überwiegend darauf zurück, dass die Einwohnerinnen des Kreises deutlich weniger als im hessischen Schnitt verdienen, was auf Männer nicht so stark zutrifft. Seit 2012 hat sich die Lohnlücke der Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung um 3,7 Prozentpunkte verringert. Damit stellt sich der Abbau der Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen im Kreis Waldeck-Frankenberg ähnlich wie im Landesschnitt dar.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, wird deutlich, dass die Einwohnerinnen des Kreises Waldeck-Frankenberg in den Produktions- und MINT-Berufen mehr verdienen können als in den personenbezogenen und den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen. Die große Mehrheit der Einwohner*innen ist innerhalb des Landkreises erwerbstätig.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass weniger als die Hälfte in Vollzeit erwerbstätig ist. Der sehr hohe Anteil an Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt sind, zeigt, dass noch große brachliegende Beschäftigungspotenziale bei den Einwohnerinnen des Kreises vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

C. Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Waldeck-Frankenberg

Während in Teil A die Lohnlücken **aller** sozialversicherungspflichtigen vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Landkreises im Jahr 2018 betrachtet werden, gilt der Fokus im Folgenden der Lage der Entgeltgleichheit in den Betrieben, die im Kreis Waldeck-Frankenberg ansässig sind. Es liegen hierfür nur Daten aus verschiedenen **Stichproben**⁴¹ vor, die als **Trends** zu interpretieren sind. Basis der Berechnungen sind die Bruttotagesentgelte der in den Betrieben im Kreis Waldeck-Frankenberg in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit Beschäftigten. Die neusten Daten liegen für das Jahr 2017 vor. Aufgrund der unterschiedlichen Datenquellen sowie der verschiedenen inhaltlichen Zuschnitte können die Daten aus diesem Teil C nicht mit den Daten aus Teil A direkt verglichen werden.

Tabelle 3.1

Betriebe nach Größe (2017)	Kreis Waldeck-Frankenberg	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Kleinbetriebe	27,5	19,3
Mittelgroße Betriebe	30,4*	18,1
Großbetriebe	24,6	15,5

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant.
 Kleinbetriebe umfassen 10-49 Beschäftigte, mittelgroße Betriebe 50-249 Beschäftigte; Großbetriebe 250 Beschäftigte und mehr
 *= Grundlage der Berechnung beruht auf weniger als 1000 aber min. 500 Fällen bei Frauen und Männern

Die Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Waldeck-Frankenberg variieren je nach Betriebsgröße. Am geringsten sind diese bei den Großbetrieben und am größten erweisen sich diese bei den mittelgroßen Betrieben. Interessant ist, dass die Lohnlücken in den einzelnen Betriebsgrößen im Kreis Waldeck-Frankenberg von den Werten auf Landesebene etwas abweichen. Während sich in Hessen das Muster zeigt, dass die Lohnlücken mit der ansteigenden Größe von Betrieben kleiner werden, findet sich dieses im Kreis Waldeck-Frankenberg nicht durchgehend wieder. Die größte Lohnlücke im Kreis Waldeck-Frankenberg zeigt sich im Jahr 2017 bei den Betrieben mittlerer Größe mit 30,4 Prozent. Im Landesschnitt ist allerdings die Lohnlücke mit 19,3 Prozent bei den Kleinbetrieben am größten.

⁴¹ Bei den Stichproben handelt es sich um das Betriebs-Historik-Panel (BHP) und die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2017.

Mit Blick auf verschiedene Branchen zeigen sich die größten Lohnlücken mit 28,7 Prozent bei den Betrieben, die personenbezogene Dienstleistungen erbringen. Dagegen liegt die kleinste Lohnlücke mit 24,4 Prozent bei Betrieben vor, die der produzierenden Branche angehören. Allerdings liegen die Größen der Lücken zwischen den Branchen nicht weit auseinander. Im Vergleich zu den Landeswerten fallen vor allem die höheren Lohnlücken in allen drei Branchen auf. Am größten ist dieser Unterschied in der personenbezogenen Dienstleistungsbranche. Während die Betriebe in Hessen hier eine Lücke von 14,2 Prozent aufweisen, so liegt diese bei den einschlägigen Betrieben im Kreis Waldeck-Frankenberg bei 28,7 Prozent.

Tabelle 3.2

Branchencluster (2017)	Kreis Waldeck-Frankenberg	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Produzierende Branche	24,4	17,8
Sachbezogene Dienstleistungsbranche	26,6	13,5
Personenbezogene Dienstleistungsbranche	28,7	14,2

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant. Grundlage ist die Wirtschaftszweigklassifikation von 2008: Produzierender Betrieb umfasst die Wirtschaftszweige A-F, Sachbezogene Dienstleistungen G, H, U und J bis O; Personenbezogene Dienstleistungen I und P bis T

D. Branchenorientierung von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern im Kreis Waldeck-Frankenberg

Die Branchen, in welchen die meisten Männer oder die meisten Frauen im Kreis Waldeck-Frankenberg sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigt sind, unterscheiden sich sehr. Während bei Männern vor allem die Gummi-, Sanitär- und Kunststoff-Branche als attraktiv gelten, trifft dies bei Frauen in Krankenhäusern, in der Pflege und der öffentlichen Verwaltung zu. Daran wird deutlich, dass sich Frauen und Männer auf unterschiedliche Branchen hin orientieren. Die verschiedenen Entgelt-niveaus der Branchen stellen eine Ursache für Entgeltlücken im Kreis Waldeck-Frankenberg dar.

Tabelle 4

Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bei Männern und bei Frauen im Kreis Waldeck-Frankenberg, 2017			
Top 3 - Branchen der Männer		Top 3 - Branchen der Frauen	
10,1%	Herstellung von Gummiwaren	17,9%	Krankenhäuser
5,2%	Herstellung von Metalltanks und -behältern; Herstellung von Heizkörpern und -kesseln für Zentralheizungen	6,0%	Soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter
5,1%	Herstellung von Kunststoffwaren	4,3%	Öffentliche Verwaltung

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten zum Stichtag 30.06.2017, IWAK eigene Darstellung

Anmerkung: Dargestellt werden die Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bezogen auf alle Branchen im Landkreis, Branchen entsprechen der 3-Steller Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008

E. Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Kreis Waldeck-Frankenberg

Für den Zeitraum zwischen 2017 und 2024 wird im Kreis Waldeck-Frankenberg für verschiedene Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen Fachkräftemangel angenommen. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Der Fachkräftemangel ist auf den drei relevanten Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die größten Engpässe bestehen hinsichtlich von Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen alleine 5.870 Personen. Ebenfalls große Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 560 Personen. In gleicher Höhe zeigen sich die Lücken auch bei den Personen ohne Berufsabschluss, die bis 2024 fehlen.

Tabelle 5.1

	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Kreis Waldeck-Frankenberg, Prognose nach Qualifikationsniveaus	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Qualifikation	ohne Berufsabschluss	-560
	mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-5.870
	mit akademischem Abschluss	-560

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Hinsichtlich der Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Mit 1.050 Arbeitskräfte fehlen die meisten in der Berufsgruppe der medizinischen Gesundheitsberufe (Pflege). Ebenfalls große Engpässe zeigen sich in der Unternehmensführung und -organisation (Führungskräfte), im gewerblichen Berufen sowie in den Fahrzeugberufen.

Tabelle 5.2

Berufssektoren	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Kreis Waldeck-Frankenberg, Prognose nach ausgewählten Berufsgruppen (KldB 2010)	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Produktions- und MINT-Berufe	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-440
	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-320
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-130
	Hoch- und Tiefbauberufe	-120
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-120
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-120
	(Innen-)Ausbauberufe	-80
	Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	-70
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-70
	Medizinische Gesundheitsberufe	-1.050
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-410
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-410
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-320
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-140
	Lehrende und ausbildende Berufe	-70
	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-740
	Verkaufsberufe	-510
	Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	-430
	Berufe in Recht und Verwaltung	-200
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-170
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-90
	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	-30

 Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Kreis Waldeck-Frankenberg ansässig sind, im Jahr 2017 noch nicht erreicht. Die größten Lücken werden bei Betrieben mittlerer Größe deutlich. Damit zeigt sich bei den Betrieben im Kreis Waldeck-Frankenberg ein anderes Bild als im hessischen Schnitt. Dort nimmt die Entgeltlücke mit zunehmender Betriebsgröße ab. Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit weisen Betriebe in der Branche personenbezogene Dienstleistungen die größten Lohnlücken auf. Demgegenüber stellen sich die Lohnlücken in der produzierenden am kleinsten dar, wenngleich der Unterschied nicht sehr groß ist.

Für den Kreis Waldeck-Frankenberg werden bis 2024 deutliche Arbeits- und Fachkräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe im Kreis, die Fachkräfte mit Berufsabschluss oder Pflegekräfte suchen sowie jene, die als Führungskräfte oder im gewerblichen Bereich tätig sind. Um die Arbeits- und Fachkräftesicherung zu gewährleisten, bedarf es gezielter Strategien von Betrieben, ihrer Vertretungen und des Kreises. Dabei sollten die Beschäftigungs- und Entwicklungspotenziale von Frauen Berücksichtigung finden und zu einer größeren Einbindung von Frauen als Fach- und Führungskräfte ins Erwerbsleben führen. Diese Entwicklung kann einen wichtigen Beitrag zur Verringerung der Lohnlücke bei den Betrieben im Kreis Waldeck-Frankenberg darstellen.

F. Gesamtschau auf den Kreis Waldeck-Frankenberg

Sowohl bei den Einwohner*innen des Kreises Waldeck-Frankenberg, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die im Kreis ansässig sind, treten noch sehr große Lohnlücken auf.

Jedoch zeigt sich, dass sich die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises seit 2012 deutlich verringert haben und dass sich dieser Prozess ähnlich wie im hessischen Schnitt darstellt.

Wesentliche Beiträge zur Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern lassen sich von der umfangreicheren Beschäftigung von Frauen erwarten. Es wird deutlich, dass bei den Einwohnerinnen des Kreises Waldeck-Frankenberg noch große brachliegende Beschäftigungspotenziale vorhanden sind. Diese zu erschließen, bedarf neben einer passfähigen Betreuungssituation, auch der notwendigen Berufsorientierung und der passenden Qualifikationen von Frauen. Zudem kann erwartet werden, dass durch die beträchtlichen Arbeits- und Fachkräfteengpässe bei den Betrieben im Kreis Frauen gute Zugänge zu diesen und zu Beschäftigung finden können. Denn Betriebe müssen sich immer stärker als attraktive Arbeitgeber bewähren, indem sie beispielsweise flexible Arbeitszeiten anbieten, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut ermöglichen und damit auch eine wichtige Rahmung bieten, damit sich immer mehr Frauen auch als Führungskräfte bewähren können. Allerdings bedürfen diese Veränderungen in den Betrieben auch einer Unterstützung durch Kammern und Branchenverbände, durch die Einrichtungen des Kreises und anderer Akteure. Wenn es gelingt, dass im Kreis Waldeck-Frankenberg an der Schnittstelle von Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Frauen- und Bildungspolitik Kooperationen intensiviert werden oder gar neue entstehen, dann kann dies ein guter Weg sein, um noch besser die Arbeitsmarktintegration von Frauen zu unterstützen und damit eine wichtige Voraussetzung für ein weiteres Abschmelzen der Lohnlücke zu schaffen.

2.24 Werra-Meißner-Kreis

Die Entgeltanalysen erfolgen unter zwei Fragestellungen:

1) Wie stellt sich die Lage zur Lohngleichheit bei den Einwohner*innen des Kreises dar, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind? In diesen Betrachtungen sind auch alle Einwohner*innen des Kreises eingeschlossen, die außerhalb des Kreises einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen. Entsprechend sind alle Personen, die zwar im Kreis beschäftigt sind, jedoch außerhalb wohnen, nicht berücksichtigt. Im Fokus steht ausschließlich die Lohngleichheit der Wohnbevölkerung im Kreis (Teil A). Ergänzt wird diese Analyse durch Daten zur Beschäftigungssituation der Einwohner*innen (Teil B). Daraus können Hinweise zur Einordnung der Entgeltdaten aus Teil A, sowie erste Handlungsansätze für die Förderung von Frauen, die im Kreis wohnen, exploriert werden.

2) Wie kann die Lage der Lohngleichheit in den Betrieben des Kreises eingeschätzt werden? Mit dem Fokus auf die Betriebe im Kreis wird erfasst, in welchem Maße Lohngleichheit bei den dort sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten erreicht wird. Diese Betrachtung schließt auch Beschäftigte ein, die nicht im Kreis wohnen, aber in dort ansässigen Betrieben beschäftigt sind (Teil C). Des Weiteren wird dargestellt, auf welche Branchen sich Frauen und Männer im Landkreis vorrangig hin orientieren. Dies ist wichtig, da die verschiedenen Entgeltstufen der Branchen eine wichtige Ursache für Entgeltlücken darstellen (Teil D). Da bekannt ist, dass sich gerade durch Fachkräfteengpässe für Frauen Chancen zum Aufstieg und umfangreicher Beschäftigung ergeben können, die sich in höheren Entgelten zeigen, werden ergänzende Daten in Teil E dargestellt. Es wird gezeigt, in welchen Berufen bis zum Jahr 2024 Engpässe im Kreis zu erwarten sind. Diese Daten können Hinweise geben, in welchen Bereichen Frauen gezielt rekrutiert und gefördert werden können, was zu einer Verringerung der Lohnlücke führen kann.

In einem abschließenden Teil F werden die Befunde in einer Gesamtschau dargestellt und weitere **Handlungsansätze für den Kreis** skizziert.

A. Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Werra-Meißner-Kreises

Bei den Einwohner*innen des Kreises zeigt sich eine Lohnlücke von 16 Prozent zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung. Damit befindet sich der Werra-Meißner-Kreis im Jahr 2018 über dem hessischen Schnitt von 11,9 Prozent. Er gehört damit zur Gruppe der hessischen Kommunen mit großen Lohnlücken bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist. Dies bedeutet, dass Frauen im Schnitt pro Monat 510 Euro brutto weniger als Männer verdienen.

Tabelle 1.1

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende insgesamt, 31.12.2018	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Hessen	32,6	518.519	3.699	3.259	11,9	441
Werra-Meißner-Kreis	27,2	5.962	3.189	2.679	16,0	510

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten beträgt 27,2 Prozent und liegt damit unter dem hessischen Schnitt von 32,6 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen und Männern, die im Werra-Meißner-Kreis leben, deutlich unter dem Landesschnitt liegen.

Entgeltgleichheit ist bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist, im Werra-Meißner-Kreis derzeit noch nicht gegeben. Allerdings deutet der Vergleich zwischen 2012 und 2018 auf eine positive Entwicklung hin. Die Lohnlücke hat in diesem Zeitraum um insgesamt 4,8 Prozentpunkte abgenommen. Dabei fällt der Rückgang zwischen 2012 und 2015 von 2,1 Prozentpunkten etwas kleiner aus als zwischen 2015 und 2018. Dort hat er 2,7 Prozentpunkte erreicht. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt zeigt sich eine dynamischere Entwicklung. Dort ist von 2012 bis 2018 ein Rückgang von insgesamt 4 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Tabelle 1.2

Veränderung der Lohnlücke der in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in ausgewählten Zeiträumen	Werra-Meißner-Kreis	Hessen
	%*	%*
2012-2015	- 2,1	- 1,8
2015-2018	- 2,7	- 2,2
2012-2018	- 4,8	- 4,0

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * positiver Wert = Lohnlücke wird größer; negativer Wert = Lohnlücke wird kleiner

Die Größen der Lohnlücken bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich im Werra-Meißner-Kreis deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 17,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 559 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 27,2 Prozent unter dem Landesschnitt von 33,1 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 28,4 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.457 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 32,1 Prozent und unter dem Landesschnitt von 35,3 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich im Werra-Meißner-Kreis bei Personen mit Berufs- und akademischen Abschluss eine größere Lohnlücke. Die Durchschnittseinkommen der Frauen im Werra-Meißner-Kreis sind deutlich geringer als im Landesschnitt.

Tabelle 1.3

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Qualifikationsniveau, 31.12.2018	Werra-Meißner-Kreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	24,7	323	2.224	X	X	X	27,9	39.056	2.542	2.364	7,0	178
(anerkannter) Berufsabschluss	27,2	4.702	3.216	2.657	17,4	559	33,1	318.262	3.549	3.103	12,6	446
akademischer Abschluss	32,1	675	5.129	3.672	28,4	1.457	35,3	119.872	5.997	4.407	26,5	1.590

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

„X“ Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei der Betrachtung verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen des Kreises in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, ergibt sich ebenfalls ein differenziertes Bild.

Die Lohnlücke bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt bei den Bewohner*innen des Werra-Meißner-Kreises 19,4 Prozent und ist damit mehr als doppelt so groß wie im hessischen Schnitt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 638 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor ist mit 7,4 Prozent geringer als im hessischen Schnitt.

Mit 12,6 Prozent liegt die Lohnlücke im Werra-Meißner-Kreis bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** ebenfalls über dem hessischen Schnitt. Dort beträgt er 10,4 Prozent. Der Frauenanteil ist mit 62 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren. Der Frauenanteil bei den personenbezogenen Dienstleistungen im Werra-Meißner-Kreis befindet sich knapp über dem hessischen Schnitt. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen im Werra-Meißner-Kreis niedriger.

Mit 10,4 Prozent ist die Lohnlücke bei den in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätigen Einwohner*innen des Kreises in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich zu den Produktions- und MINT-Berufen deutlich niedriger. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 9,7 Prozent noch etwas kleiner als im Werra-Meißner-Kreis. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt im Werra-Meißner-Kreis brutto 316 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Werra-Meißner-Kreis wohnen, wie auch im Landesschnitt mit 35 Prozent bzw. 38,7 Prozent relativ groß. Interessant ist, dass im Werra-Meißner-Kreis die Unterschiede bei den Einkommen von Frauen in den kaufmännisch-wirtschaftlichen Berufen, in den Produktions- und MINT-Berufen als auch in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen nur sehr marginal sind.

Tabelle 1.4

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Berufssektoren (KlDb 2010), 31.12.2018	Werra-Meißner-Kreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Produktions- und MINT-Berufe	7,4	713	3.280	2.642	19,4	638	11,3	64.156	3.717	3.427	7,8	290
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	62,0	2.196	3.008	2.628	12,6	380	61,6	157.728	3.269	2.927	10,4	341
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	35,0	3.053	3.033	2.717	10,4	316	38,7	296.635	3.786	3.418	9,7	368

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei den **Produktions- und MINT-Berufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 20,4 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 12,1 Prozent. Frauen, die im Werra-Meißner-Kreis leben, verdienen brutto 674 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 6,6 sehr gering und liegt etwas unter dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen ist der Frauenanteil mit 12,8 Prozent fast doppelt so groß wie bei den beruflich Qualifizierten, liegt aber ebenfalls unter dem hessischen Schnitt.

Tabelle 1.5

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in Produktions- und MINT-Berufen (KldB 2010), 31.12.2018	Werra-Meißner-Kreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	13,3	81	2.307	X	X	X	15,5	7.919	2.780	2.589	6,9	191
(anerkannter) Berufsabschluss	6,6	519	3.299	2.626	20,4	674	8,7	32.045	3.626	3.187	12,1	439
akademischer Abschluss	12,8	88	5.146	X	X	X	18,8	19.215	5.821	4.508	22,6	1.313

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

„X“ Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 11,8 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 8,3 Prozent. Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Werra-Meißner-Kreis verdienen brutto 343 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 63,9 Prozent hoch, befindet sich aber unter dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen liegt der Frauenanteil mit 56 Prozent etwas über dem Landesschnitt.

Tabelle 1.6

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (KldB 2010), 31.12.2018	Werra-Meißner-Kreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	61,7	95	X	X	X	X	53,8	10.846	2.119	2.122	-0,1	-3
(anerkannter) Berufsabschluss	63,9	1.727	2.916	2.573	11,8	343	66,6	102.764	3.087	2.830	8,3	257
akademischer Abschluss	56,0	313	X	X	X	X	55,1	34.020	5.153	4.077	20,9	1.076

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über einen Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 12 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 8 Prozent. Frauen, die im Werra-Meißner-Kreis wohnen, verdienen brutto 372 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 36,9 Prozent zwar relativ hoch, liegt aber unter dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen liegt der Frauenanteil mit 32 Prozent unter jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 1.7

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen (KldB 2010), 31.12.2018	Werra-Meißner-Kreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	26,9	147	X	X	X	X	29,5	20.291	2.439	2.427	0,5	12
(anerkannter) Berufsabschluss	36,9	2.456	3.098	2.727	12,0	372	41,6	183.453	3.539	3.257	8,0	282
akademischer Abschluss	32,0	274	5.305	X	X	X	37,9	66.637	6.374	4.553	28,6	1.822

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

B. Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Werra-Meißner-Kreis

Die Daten in Teil A beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Werra-Meißner-Kreis leben. Dies entspricht 7.089 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus wird deutlich, dass mit 10.077 deutlich mehr als die Hälfte der sozialversicherungspflichtigen beschäftigten Frauen in Teilzeit tätig ist. Zudem befinden sich noch weitere 2.980 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung und 184 der Arbeitslosen sind alleinerziehende Frauen. Die Auspendler*innenquoten sind bei Männern durchschnittlich, bei den Frauen jedoch relativ gering. Dies zeigt, dass der Großteil der Einwohnerinnen des Kreises ihr Einkommen innerhalb dessen Grenzen erwirtschaftet.

Tabelle 2

ausgewählte Merkmale Stand: 31.12.18 (oder anderes ausgewiesenes Datum), absolut	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Auszubildenden am Wohnort									
Gesamt	36.794	34.713	2.075	19.628	18.153	1.470	17.166	16.560	605
Vollzeit (VZ)	24.849	23.401	1.443	17.760	16.547	1.208	7.089	6.854	235
ohne Berufsabschluss	3.467	3.025	441	2.285	1.900	384	1.182	1.125	57
(anerkannter) Berufsabschluss	17.829	17.301	526	12.942	12.503	437	4.887	4.798	89
akademischer Abschluss	2.154	2.000	153	1.449	1.346	102	705	654	51
Teilzeit (TZ)	11.945	11.312	632	1.868	1.606	262	10.077	9.706	370
ohne Berufsabschluss	1.109	945	164	306	229	77	803	716	87
(anerkannter) Berufsabschluss	8.724	8.522	202	1.013	954	59	7.711	7.568	143
akademischer Abschluss	1.144	1.060	84	297	269	28	847	791	56
Geringfügig Beschäftigte am Wohnort									
Gesamt	7.085	6.645	428	2.428	2.231	192	4.657	4.414	236
ausschließlich geringfügig Beschäftigte (aGeB)	4.418	4.095	311	1.438	1.306	127	2.980	2.789	184
im Nebenjob	2.667	2.550	117	990	925	65	1.677	1.625	52
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Pendler*innen (30.06.2018)									
Einpendler*innen	6.787	6.470	314	3.694	3.478	214	3.093	2.992	100
Auspendler*innen	15.025	14.114	911	9.634	8.947	687	5.391	5.167	224
Einpendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	24,0%	24,0%	24,2%	27,0%	27,2%	24,7%	21,1%	21,1%	23,1%
Auspendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	41,1%	40,8%	48,2%	49,2%	49,0%	51,5%	31,8%	31,6%	40,4%
Arbeitslose Alleinerziehende** (Jahresdurchschnitt 2018)									
Gesamt	207	185	22	23	19	4	184	166	18
im Rechtskreis SGB III	34	33	1	4	4	1	30	30	0
im Rechtskreis SGB II	174	152	21	19	15	3	155	137	18

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

** Mögliche Abweichungen zwischen ausgewiesener Gesamtsumme und tatsächlicher Summe der Teilergebnisse aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen

Im Werra-Meißner-Kreis zeigt sich 2018 bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, mit 16 Prozent eine große Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Seit 2012 hat sich die Lohnlücke der Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung um 4,8 Prozentpunkte verringert. Damit stellt sich der Abbau der Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen im Werra-Meißner-Kreis dynamischer als im Landesschnitt dar.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, wird deutlich, dass die Einwohnerinnen des Werra-Meißner-Kreises in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen nicht viel mehr als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen verdienen können. Die Mehrheit der Einwohnerinnen ist innerhalb des Landkreises erwerbstätig.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass deutlich weniger als die Hälfte in Vollzeit erwerbstätig ist. Der sehr hohe Anteil an Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt sind, zeigt, dass noch große brachliegende Beschäftigungspotenziale bei den Einwohnerinnen des Kreises vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

C. Lohnlücken bei den Betrieben im Werra-Meißner-Kreis

Während in Teil A die Lohnlücken **aller** sozialversicherungspflichtigen vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Landkreises im Jahr 2018 betrachtet werden, gilt der Fokus im Folgenden der Lage der Entgeltgleichheit in den Betrieben, die im Werra-Meißner-Kreis ansässig sind. Es liegen hierfür nur Daten aus verschiedenen **Stichproben**⁴² vor, die als **Trends** zu interpretieren sind. Basis der Berechnungen sind die Bruttotagesentgelte der in den Betrieben im Werra-Meißner-Kreis in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit Beschäftigten. Die neusten Daten liegen für das Jahr 2017 vor. Aufgrund der unterschiedlichen Datenquellen sowie der verschiedenen inhaltlichen Zuschnitte können die Daten aus diesem Teil C nicht mit den Daten aus Teil A direkt verglichen werden.

Tabelle 3.1

Betriebe nach Größe (2017)	Werra-Meißner-Kreis	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Kleinbetriebe	X	19,3
Mittelgroße Betriebe	21,5*	18,1
Großbetriebe	X	15,5

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant.
 Kleinbetriebe umfassen 10-49 Beschäftigte, mittelgroße Betriebe 50-249 Beschäftigte; Großbetriebe 250 Beschäftigte und mehr
 *= Grundlage der Berechnung beruht auf weniger als 1000 aber min. 500 Fällen bei Frauen und Männern
 "X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten oder Unternehmen ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb werden Ergebnisse, die auf weniger als 500 Beschäftigten oder 10 Großbetrieben beruhen, nicht ausgewiesen. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt

Aufgrund der geringen Fallzahlen, kann nur eine Aussage zu der Lohnlücke in den mittelgroßen Betrieben im Werra-Meißner-Kreis gemacht werden. Diese ist mit 21,5 Prozent etwas größer als im Landesschnitt. Hier beträgt die Lücke der mittelgroßen Betriebe bei 18,1 Prozent.

⁴² Bei den Stichproben handelt es sich um das Betriebs-Historik-Panel (BHP) und die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2017.

Mit Blick auf verschiedene Branchen zeigt sich eine große Lohnlücke mit 24,4 Prozent bei den Betrieben, die personenbezogene Dienstleistungen erbringen. Der Unterschied zum Landesschnitt ist deutlich. Dort beträgt die Lohnlücke nur 14,2 Prozent. Dagegen liegt die Lohnlücke mit 9,6 Prozent bei Betrieben, die der sachbezogenen Dienstleistungsbranche angehören, unter dem Landesschnitt. Dort liegt die Lohnlücke bei den einschlägigen Betrieben bei 13,5 Prozent.

Tabelle 3.2

Branchencluster (2017)	Werra-Meißner-Kreis	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Produzierende Branche	X	17,8
Sachbezogene Dienstleistungsbranche	9,6*	13,5
Personenbezogene Dienstleistungsbranche	24,4*	14,2

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant. Grundlage ist die Wirtschaftszweigklassifikation von 2008: Produzierender Betrieb umfasst die Wirtschaftszweige A-F, Sachbezogene Dienstleistungen G, H, U und J bis O; Personenbezogene Dienstleistungen I und P bis T
 *= Grundlage der Berechnung beruht auf weniger als 1000 aber min. 500 Fällen bei Frauen und Männern
 "X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Da in diesem Fall die berechnete Lohnlücke auf weniger als 500 Beschäftigte beruht, wurde der entsprechende Wert hier durch ein „X“ ersetzt

D. Branchenorientierung von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern im Werra-Meißner-Kreis

Die Branchen, in welchen die meisten Männer oder die meisten Frauen im Werra-Meißner-Kreis sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigt sind, unterscheiden sich. Während sowohl viele Männer als auch Frauen in der Öffentlichen Verwaltung arbeiten, gilt bei Männern vor allem die Maschinenbau- und Bau-Branche als attraktiv. Frauen arbeiten dagegen vermehrt in den Gesundheitseinrichtungen und in der Pflege. Daran wird deutlich, dass sich Frauen und Männer auf z.T. unterschiedliche Branchen hin orientieren. Die verschiedenen Entgelt-niveaus der Branchen können eine Ursache für Entgeltlücken im Werra-Meißner-Kreis darstellen.

Tabelle 4

Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bei Männern und bei Frauen im Werra-Meißner-Kreis, 2017			
Top 3 - Branchen der Männer		Top 3 - Branchen der Frauen	
5,5%	Öffentliche Verwaltung	11,4%	Krankenhäuser
4,5%	Herstellung von Werkzeugmaschinen	7,0%	Soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter
4,0%	Sonstiger Ausbau	6,4%	Öffentliche Verwaltung

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten zum Stichtag 30.06.2017, IWAK eigene Darstellung

Anmerkung: Dargestellt werden die Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bezogen auf alle Branchen im Landkreis, Branchen entsprechen der 3-Steller Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008

E. Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Werra-Meißner-Kreis

Für den Zeitraum zwischen 2017 und 2024 wird im Werra-Meißner-Kreis für verschiedene Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen Fachkräftemangel angenommen. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Der Fachkräftemangel ist auf den drei relevanten Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die größten Engpässe bestehen hinsichtlich von Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen alleine 2.810 Personen. Ebenfalls große Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 290 Personen. In ähnlicher Höhe zeigen sich die Lücken auch bei den Personen ohne Berufsabschluss, die bis 2024 fehlen. Hier handelt es sich um 160 Personen.

Tabelle 5.1

	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Werra-Meißner-Kreis, Prognose nach Qualifikationsniveaus	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Qualifikation	ohne Berufsabschluss	-160
	mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-2.810
	mit akademischem Abschluss	-290

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Hinsichtlich der Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Mit 440 Arbeitskräfte fehlen die meisten in der Berufsgruppe der medizinischen Gesundheitsberufe (Pflege). Ebenfalls große Engpässe zeigen sich bei den Führungskräften, sowie in der Erziehung und bei Fahrzeugführenden.

Tabelle 5.2

Berufssektoren	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Werra-Meißner-Kreis, Prognose nach ausgewählten Berufsgruppen (KldB 2010)	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Produktions- und MINT-Berufe	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-150
	Hoch- und Tiefbauberufe	-80
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-40
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-40
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-20
	(Innen-)Ausbauberufe	-20
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-20
	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-10
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-440
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-270
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-210
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-170
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-100
	Lehrende und ausbildende Berufe	-30
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-370
	Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	-260
	Berufe in Recht und Verwaltung	-120
	Verkaufsberufe	-100
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-90

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Werra-Meißner-Kreis ansässig sind, im Jahr 2017 noch nicht erreicht. Die Lohnlücke bei Betrieben mittlerer Größe ist etwas höher als im hessischen Schnitt. Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit weisen Betriebe in der Branche personenbezogener Dienstleistungen große Lohnlücken auf. Demgegenüber stellen sich die Lohnlücken in der Branche sachbezogener Dienstleistungen deutlich kleiner dar.

Für den Werra-Meißner-Kreis werden bis 2024 deutliche Arbeits- und Fachkräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe im Kreis, die Fachkräfte mit Berufsabschluss oder Pflegekräfte suchen sowie jene, die als Führungskräfte, in der Erziehung oder als Fahrzeugführende tätig sind. Um die Arbeits- und Fachkräftesicherung zu gewährleisten, bedarf es gezielter Strategien von Betrieben, ihrer Vertretungen und des Kreises. Dabei sollten die Beschäftigungs- und Entwicklungspotenziale von Frauen Berücksichtigung finden und zu einer größeren Einbindung von Frauen als Fach- und Führungskräfte ins Erwerbsleben führen. Diese Entwicklung kann einen wichtigen Beitrag zur Verringerung der Lohnlücke bei den Betrieben im Werra-Meißner-Kreis darstellen.

F. Gesamtschau auf den Werra-Meißner-Kreis

Sowohl bei den Einwohner*innen des Werra-Meißner-Kreises, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die im Kreis ansässig sind, treten noch deutliche Lohnlücken auf.

Jedoch zeigt sich, dass sich die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises seit 2012 deutlich verringert haben und dass sich dieser Prozess dynamischer als im hessischen Schnitt darstellt.

Wesentliche Beiträge zur Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern lassen sich von der umfangreicheren Beschäftigung von Frauen erwarten. Es wird deutlich, dass bei den Einwohnerinnen des Werra-Meißner-Kreises noch große brachliegende Beschäftigungspotenziale vorhanden sind. Diese zu erschließen, bedarf neben einer passfähigen Betreuungssituation, auch der notwendigen Berufsorientierung und der passenden Qualifikationen von Frauen. Zudem kann erwartet werden, dass durch die beträchtlichen Arbeits- und Fachkräfteengpässe bei den Betrieben im Kreis Frauen gute Zugänge zu diesen und zu Beschäftigung finden können. Denn Betriebe müssen sich immer stärker als attraktive Arbeitgeber bewähren, indem sie beispielsweise flexible Arbeitszeiten anbieten, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut ermöglichen und damit auch eine wichtige Rahmung bieten, damit sich immer mehr Frauen auch als Führungskräfte bewähren können. Allerdings bedürfen diese Veränderungen in den Betrieben auch einer Unterstützung durch Kammern und Branchenverbände, durch die Einrichtungen des Kreises und anderer Akteure. Wenn es gelingt, dass im Werra-Meißner-Kreis an der Schnittstelle von Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Frauen- und Bildungspolitik Kooperationen intensiviert werden oder gar neue entstehen, dann kann dies ein guter Weg sein, um noch besser die Arbeitsmarktintegration von Frauen zu unterstützen und damit eine wichtige Voraussetzung für ein weiteres Abschmelzen der Lohnlücke zu schaffen.

2.25 Wetteraukreis

Die Entgeltanalysen erfolgen unter zwei Fragestellungen:

1) Wie stellt sich die Lage zur Lohngleichheit bei den Einwohner*innen des Kreises dar, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind? In diesen Betrachtungen sind auch alle Einwohner*innen des Kreises eingeschlossen, die außerhalb des Kreises einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen. Entsprechend sind alle Personen, die zwar im Kreis beschäftigt sind, jedoch außerhalb wohnen, nicht berücksichtigt. Im Fokus steht ausschließlich die Lohngleichheit der Wohnbevölkerung im Kreis (Teil A). Ergänzt wird diese Analyse durch Daten zur Beschäftigungssituation der Einwohner*innen (Teil B). Daraus können Hinweise zur Einordnung der Entgeltdaten aus Teil A, sowie erste Handlungsansätze für die Förderung von Frauen, die im Kreis wohnen, exploriert werden.

2) Wie kann die Lage der Lohngleichheit in den Betrieben des Kreises eingeschätzt werden? Mit dem Fokus auf die Betriebe im Kreis wird erfasst, in welchem Maße Lohngleichheit bei den dort sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten erreicht wird. Diese Betrachtung schließt auch Beschäftigte ein, die nicht im Kreis wohnen, aber in dort ansässigen Betrieben beschäftigt sind (Teil C). Des Weiteren wird dargestellt, auf welche Branchen sich Frauen und Männer im Landkreis vorrangig hin orientieren. Dies ist wichtig, da die verschiedenen Entgeltstufen der Branchen eine wichtige Ursache für Entgeltlücken darstellen (Teil D). Da bekannt ist, dass sich gerade durch Fachkräfteengpässe für Frauen Chancen zum Aufstieg und umfangreicher Beschäftigung ergeben können, die sich in höheren Entgelten zeigen, werden ergänzende Daten in Teil E dargestellt. Es wird gezeigt, in welchen Berufen bis zum Jahr 2024 Engpässe im Kreis zu erwarten sind. Diese Daten können Hinweise geben, in welchen Bereichen Frauen gezielt rekrutiert und gefördert werden können, was zu einer Verringerung der Lohnlücke führen kann.

In einem abschließenden Teil F werden die Befunde in einer Gesamtschau dargestellt und weitere **Handlungsansätze für den Kreis** skizziert.

A. Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Wetteraukreises

Bei den Einwohner*innen des Kreises zeigt sich eine Lohnlücke von 13,3 Prozent zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung. Damit befindet sich der Wetteraukreis im Jahr 2018 über dem hessischen Schnitt von 11,9 Prozent. Er gehört damit zur Gruppe der hessischen Kommunen mit durchschnittlich großen Lohnlücken bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist. Dies bedeutet, dass Frauen im Schnitt pro Monat 498 Euro brutto weniger als Männer verdienen.

Tabelle 1.1

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende insgesamt, 31.12.2018	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Hessen	32,6	518.519	3.699	3.259	11,9	441
Wetteraukreis	32,8	25.992	3.730	3.232	13,3	498

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten beträgt 32,8 Prozent und liegt damit knapp über dem hessischen Schnitt von 32,6 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen, die im Wetteraukreis leben, knapp unter dem Landesschnitt liegen. Die Einkommen der im Wetteraukreis lebenden Männer jedoch knapp über dem Landesschnitt liegen.

Entgeltgleichheit ist bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist, im Wetteraukreis derzeit noch nicht gegeben. Allerdings deutet der Vergleich zwischen 2012 und 2018 auf eine positive Entwicklung hin. Die Lohnlücke hat in diesem Zeitraum um insgesamt 5,1 Prozentpunkte abgenommen. Dabei fällt der Rückgang zwischen 2012 und 2015 von 2,9 Prozentpunkten größer aus als zwischen 2015 und 2018. Dort hat er 2,2 Prozentpunkte erreicht. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt zeigt sich eine dynamischere Entwicklung. Dort ist von 2012 bis 2018 ein Rückgang von insgesamt 4 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Tabelle 1.2

Veränderung der Lohnlücke der in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in ausgewählten Zeiträumen	Wetteraukreis	Hessen
	%*	%*
2012-2015	- 2,9	- 1,8
2015-2018	- 2,2	- 2,2
2012-2018	- 5,1	- 4,0

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * positiver Wert = Lohnlücke wird größer; negativer Wert = Lohnlücke wird kleiner

Die Größen der Lohnlücken bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich im Wetteraukreis deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus.

Bei den **Beschäftigten ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 11,6 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 297 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen.

Dagegen ist bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** die Lohnlücke mit 11,8 Prozent etwas geringer als im Landesschnitt. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 419 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 34,2 Prozent etwas über dem Landesschnitt von 33,1 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 30,8 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.936 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 31,7 Prozent und unter dem Landesschnitt von 35,3 Prozent.

Die Durchschnittseinkommen der Frauen im Wetteraukreis liegen sehr nahe am Landesschnitt.

Tabelle 1.3

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Qualifikationsniveaus, 31.12.2018	Wetteraukreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	30,4	1.864	2.551	2.254	11,6	297	27,9	39.056	2.542	2.364	7,0	178
(anerkannter) Berufsabschluss	34,2	17.514	3.548	3.128	11,8	419	33,1	318.262	3.549	3.103	12,6	446
akademischer Abschluss	31,7	4.795	6.282	4.347	30,8	1.936	35,3	119.872	5.997	4.407	26,5	1.590

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei der Betrachtung verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen des Kreises in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, ergibt sich ebenfalls ein differenziertes Bild.

Die Lohnlücke bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt bei den Bewohner*innen des Wetteraukreises 10,1 Prozent und ist damit etwas größer als im hessischen Schnitt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 369 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor ist mit 10,2 Prozent etwas geringer als im hessischen Schnitt.

Mit 10,6 Prozent liegt die Lohnlücke im Wetteraukreis bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** ebenfalls knapp über dem hessischen Schnitt. Dort beträgt er 10,4 Prozent. Der Frauenanteil ist mit 64,8 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren. Der Frauenanteil bei den personenbezogenen Dienstleistungen im Wetteraukreis befindet sich knapp über dem hessischen Schnitt. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen im Wetteraukreis auf dem gleichen Niveau.

Mit 14,7 Prozent ist die Lohnlücke bei den in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätigen Einwohner*innen des Kreises in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich zu den Produktions- und MINT-Berufen etwas größer. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 9,7 Prozent kleiner als im Wetteraukreis. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt im Wetteraukreis brutto 583 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Wetteraukreis wohnen, wie auch im Landesschnitt mit 38 Prozent bzw. 38,7 Prozent relativ groß. Interessant ist, dass im Wetteraukreis die Einkommen von Frauen in den kaufmännisch-wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen höher als in den Produktions- und MINT-Berufen sind.

Tabelle 1.4

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Berufssektoren (KIdB 2010), 31.12.2018	Wetteraukreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Produktions- und MINT-Berufe	10,2	2.737	3.639	3.270	10,1	369	11,3	64.156	3.717	3.427	7,8	290
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	64,8	7.954	3.278	2.931	10,6	347	61,6	157.728	3.269	2.927	10,4	341
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	38,0	15.301	3.978	3.395	14,7	583	38,7	296.635	3.786	3.418	9,7	368

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei den **Produktions- und MINT-Berufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 11,7 Prozent. Diese liegt knapp unter der Lohnlücke im Landesschnitt von 12,1 Prozent. Frauen, die im Wetteraukreis leben, verdienen brutto 412 Euro weniger als Männer auf diesem Qualifikationsniveau. Ihr Anteil ist mit 8,4 sehr gering und liegt knapp unter dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen ist die Lohnlücke mit 24 Prozent etwas größer als im Landesschnitt. Akademikerinnen verdienen im Schnitt im Wetteraukreis brutto 1.439 Euro weniger als Akademiker. Der Frauenanteil ist mit 15,7 Prozent fast doppelt so groß wie bei den beruflich Qualifizierten, liegt aber ebenfalls unter dem hessischen Schnitt.

Tabelle 1.5

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in Produktions- und MINT-Berufen (KIdB 2010), 31.12.2018	Wetteraukreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	14,7	314	2.685	X	X	X	15,5	7.919	2.780	2.589	6,9	191
(anerkannter) Berufsabschluss	8,4	1.485	3.519	3.108	11,7	412	8,7	32.045	3.626	3.187	12,1	439
akademischer Abschluss	15,7	718	5.990	4.551	24,0	1.439	18,8	19.215	5.821	4.508	22,6	1.313

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

„X“ Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 8,3 Prozent. Diese entspricht der Lohnlücke im Landesschnitt von ebenfalls 8,3 Prozent. Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Wetteraukreis verdienen 259 Euro weniger als Männer auf diesem Qualifikationsniveau. Ihr Anteil ist mit 68,9 Prozent hoch und befindet sich über dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen ist die Lohnlücke mit 22,7 Prozent etwas größer als im Landesschnitt. Akademikerinnen verdienen im Schnitt im Wetteraukreis brutto 1.181 Euro weniger als Akademiker. Der Frauenanteil liegt mit 57,3 Prozent etwas über dem Landesschnitt.

Tabelle 1.6

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (KIdB 2010), 31.12.2018	Wetteraukreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	59,1	506	X	1.976	X	X	53,8	10.846	2.119	2.122	- 0,1	- 3
(anerkannter) Berufsabschluss	68,9	5.612	3.112	2.852	8,3	259	66,6	102.764	3.087	2.830	8,3	257
akademischer Abschluss	57,3	1.449	5.196	4.016	22,7	1.181	55,1	34.020	5.153	4.077	20,9	1.076

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über keinen Berufsabschluss verfügen, eine kleine Lohnlücke von 3,5 Prozent. Diese liegt jedoch über der Lohnlücke im Landesschnitt von 0,5 Prozent. Frauen, die im Wetteraukreis wohnen, verdienen brutto 88 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 33,3 Prozent höher als im Landesschnitt. Bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen des Kreises, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, zeigt sich eine Lohnlücke von 10,9 Prozent. Diese ist etwas größer als die Lohnlücke im Landesschnitt von 8 Prozent. Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Wetteraukreis verdienen 404 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 41,2 Prozent relativ hoch, befindet aber knapp unter dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen ist die Lohnlücke mit 30,7 Prozent ebenfalls etwas größer als im Landesschnitt. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt im Wetteraukreis brutto 1.996 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil liegt mit 32,9 unter dem Landesschnitt.

Tabelle 1.7

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen (KldB 2010), 31.12.2018	Wetteraukreis						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	33,3	1.044	2.532	2.444	3,5	88	29,5	20.291	2.439	2.427	0,5	12
(anerkannter) Berufsabschluss	41,2	10.417	3.696	3.292	10,9	404	41,6	183.453	3.539	3.257	8,0	282
akademischer Abschluss	32,9	2.628	6.500	4.504	30,7	1.996	37,9	66.637	6.374	4.553	28,6	1.822

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

6.500: Für alle Beschäftigten, deren Bruttomonatsentgelte außerhalb der Betragsbemessungsgrenze für die Sozialversicherungspflicht liegen, werden keine Entgeltdaten zur Verfügung gestellt. Da diese Personen jedoch mindestens 6.500 Euro als Bruttomonatsentgelt verdienen, wird dieser Wert anstelle der fehlenden Daten in diesen Fällen eingesetzt. Damit sind die Entgelthöhen im Schnitt sicherlich unterschätzt.

B. Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Wetteraukreis

Die Daten in Teil A beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Wetteraukreis leben. Dies entspricht 29.249 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus wird deutlich, dass mit 27.348 fast die Hälfte der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Teilzeit tätig ist. Zudem befinden sich noch weitere 8.755 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung und 489 der Arbeitslosen sind alleinerziehende Frauen. Die Auspendler*innenquoten sind bei den Männern relativ hoch. Die Hälfte aller Frauen jedoch relativ gering. Dies zeigt, die Hälfte der Einwohnerinnen des Kreises ihr Einkommen innerhalb dessen Grenzen erwirtschaftet.

Tabelle 2

ausgewählte Merkmale Stand: 31.12.18 (oder anderes ausgewiesenes Datum), absolut	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Auszubildenden am Wohnort									
Gesamt	120.903	106.353	14.486	64.306	55.379	8.883	56.597	50.974	5.603
Vollzeit (VZ)	87.028	76.937	10.045	57.779	50.467	7.279	29.249	26.470	2.766
ohne Berufsabschluss	10.963	8.372	2.586	7.063	5.140	1.918	3.900	3.232	668
(anerkannter) Berufsabschluss	52.766	49.164	3.577	34.553	32.039	2.498	18.213	17.125	1.079
akademischer Abschluss	15.389	14.011	1.372	10.427	9.589	832	4.962	4.422	540
Teilzeit (TZ)	33.875	29.416	4.441	6.527	4.912	1.604	27.348	24.504	2.837
ohne Berufsabschluss	4.389	3.166	1.218	1.477	995	479	2.912	2.171	739
(anerkannter) Berufsabschluss	20.746	19.313	1.428	2.632	2.302	328	18.114	17.011	1.100
akademischer Abschluss	4.953	4.532	421	1.132	1.028	104	3.821	3.504	317
Geringfügig Beschäftigte am Wohnort									
Gesamt	23.940	20.386	3.496	9.065	7.648	1.392	14.875	12.738	2.104
ausschließlich geringfügig Beschäftigte (aGeB)	13.264	11.183	2.025	4.509	3.827	658	8.755	7.356	1.367
im Nebenjob	10.676	9.203	1.471	4.556	3.821	734	6.120	5.382	737
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Pendler*innen (30.06.2018)									
Einpendler*innen	32.686	27.923	4.750	20.589	17.210	3.369	12.097	10.713	1.381
Auspendler*innen	66.644	59.584	7.019	38.932	34.351	4.555	27.712	25.233	2.464
Einpendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	38,0%	37,5%	40,7%	45,1%	44,9%	45,8%	30,0%	29,7%	32,1%
Auspendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	55,5%	56,2%	50,4%	60,8%	62,0%	53,4%	49,5%	49,9%	45,8%
Arbeitslose Alleinerziehende** (Jahresdurchschnitt 2018)									
Gesamt	543	389	154	54	40	14	489	349	140
im Rechtskreis SGB III	83	64	18	9	7	3	73	57	16
im Rechtskreis SGB II	460	325	136	44	33	11	416	292	124

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

** Mögliche Abweichungen zwischen ausgewiesener Gesamtsumme und tatsächlicher Summe der Teilergebnisse aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen

Im Wetteraukreis zeigt sich 2018 bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, mit 13,3 Prozent eine durchschnittlich große Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Seit 2012 hat sich die Lohnlücke der Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung um 5,1 Prozentpunkte verringert. Damit stellt sich der Abbau der Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen im Wetteraukreis dynamischer als im Landesschnitt dar.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, wird deutlich, dass die Einwohnerinnen des Wetteraukreises in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen etwas mehr als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen verdienen können. Nur die Hälfte der Einwohnerinnen ist innerhalb des Landkreises erwerbstätig.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass nur etwas mehr als die Hälfte in Vollzeit erwerbstätig ist. Der hohe Anteil an Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt sind, zeigt, dass noch große brachliegende Beschäftigungspotenziale bei den Einwohnerinnen des Kreises vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

C. Lohnlücken bei den Betrieben im Wetteraukreis

Während in Teil A die Lohnlücken **aller** sozialversicherungspflichtigen vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen des Landkreises im Jahr 2018 betrachtet werden, gilt der Fokus im Folgenden der Lage der Entgeltgleichheit in den Betrieben, die im Wetteraukreis ansässig sind. Es liegen hierfür nur Daten aus verschiedenen **Stichproben**⁴³ vor, die als **Trends** zu interpretieren sind. Basis der Berechnungen sind die Bruttotagesentgelte der in den Betrieben im Wetteraukreis in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit Beschäftigten. Die neusten Daten liegen für das Jahr 2017 vor. Aufgrund der unterschiedlichen Datenquellen sowie der verschiedenen inhaltlichen Zuschnitte können die Daten aus diesem Teil C nicht mit den Daten aus Teil A direkt verglichen werden.

Tabelle 3.1

Betriebe nach Größe (2017)	Wetteraukreis	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Kleinbetriebe	17,2	19,3
Mittelgroße Betriebe	27,4	18,1
Großbetriebe	17,7	15,5

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant.
 Kleinbetriebe umfassen 10-49 Beschäftigte, mittelgroße Betriebe 50-249 Beschäftigte; Großbetriebe 250 Beschäftigte und mehr

Die Lohnlücken bei den Betrieben im Wetteraukreis variieren je nach Betriebsgröße. Am geringsten sind diese bei den Kleinbetrieben und am größten erweisen sich diese bei den mittelgroßen Betrieben. Interessant ist, dass die Lohnlücken in den einzelnen Betriebsgrößen im Wetteraukreis von den Werten auf Landesebene abweichen. Während sich in Hessen das Muster zeigt, dass die Lohnlücken mit der ansteigenden Größe von Betrieben kleiner werden, findet sich dieses im Wetteraukreis nicht wieder. Die größte Lohnlücke im Wetteraukreis zeigt sich im Jahr 2017 bei den Betrieben mittlerer Größe mit 27,4 Prozent.

⁴³ Bei den Stichproben handelt es sich um das Betriebs-Historik-Panel (BHP) und die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2017.

Mit Blick auf verschiedene Branchen zeigen sich die größten Lohnlücken mit 21,1 Prozent bei den Betrieben der produzierenden Branche. Dagegen liegt die kleinste Lohnlücke mit 16,2 Prozent bei Betrieben vor, die der sachbezogenen Dienstleistungsbranche angehören. Im Vergleich zu dem Landesschnitt zeigen sich nur leichte Abweichungen. Sowohl im Wetteraukreis als auch im Landesschnitt liegt die kleinste Lohnlücke bei den Betrieben der sachbezogenen Dienstleistungsbranche.

Tabelle 3.2

Branchencluster (2017)	Wetteraukreis	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Produzierende Branche	21,1	17,8
Sachbezogene Dienstleistungsbranche	16,2	13,5
Personenbezogene Dienstleistungsbranche	19,9*	14,2

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant. Grundlage ist die Wirtschaftszweigklassifikation von 2008: Produzierender Betrieb umfasst die Wirtschaftszweige A-F, Sachbezogene Dienstleistungen G, H, U und J bis O; Personenbezogene Dienstleistungen I und P bis T
 *= Grundlage der Berechnung beruht auf weniger als 1000 aber min. 500 Fällen bei Frauen und Männern

D. Branchenorientierung von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern im Wetteraukreis

Die Branchen, in welchen die meisten Männer oder die meisten Frauen im Wetteraukreis sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigt sind, unterscheiden sich. Während sowohl viele Männer als auch Frauen in der öffentlichen Verwaltung arbeiten, gilt bei Männern vor allem die Bau- und IT-Branche als besonders attraktiv. Frauen arbeiten dagegen vermehrt in den Gesundheitseinrichtungen. Daran wird deutlich, dass sich Frauen und Männer auf z.T. unterschiedliche Branchen hin orientieren. Die verschiedenen Entgelt-niveaus der Branchen können eine Ursache für Entgeltlücken im Wetteraukreis darstellen.

Tabelle 4

Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bei Männern und bei Frauen im Wetteraukreis, 2017			
Top 3 - Branchen der Männer		Top 3 - Branchen der Frauen	
3,9%	Öffentliche Verwaltung	8,8%	Krankenhäuser
3,5%	Bauinstallation	7,2%	Öffentliche Verwaltung
3,2%	Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	5,3%	Arzt- und Zahnarztpraxen

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten zum Stichtag 30.06.2017, IWAK eigene Darstellung

Anmerkung: Dargestellt werden die Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bezogen auf alle Branchen im Landkreis, Branchen entsprechen der 3-Steller Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008

E. Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Wetteraukreis

Für den Zeitraum zwischen 2017 und 2024 wird im Wetteraukreis für verschiedene Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen Fachkräftemangel angenommen. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Der Fachkräftemangel ist auf den drei relevanten Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die größten Engpässe bestehen hinsichtlich von Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen alleine 6.790 Personen. Ebenfalls große Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 1.300 Personen. Auch bei den Personen ohne Berufsabschluss zeigen sich bis 2024 Lücken. Hier werden 820 Personen fehlen.

Tabelle 5.1

	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Wetteraukreis, Prognose nach Qualifikationsniveaus	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Qualifikation	ohne Berufsabschluss	-820
	mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-6.790
	mit akademischem Abschluss	-1.300

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Hinsichtlich der Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Mit 1.370 Arbeitskräften fehlen die meisten in der Berufsgruppe Unternehmensführung und -organisation (Führungskräfte). Ebenfalls große Engpässe zeigen sich in der Pflege, sowie in der Erziehung und im Tourismus.

Tabelle 5.2

Berufssektoren	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 im Wetteraukreis, Prognose nach ausgewählten Berufsgruppen (KldB 2010)	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Produktions- und MINT-Berufe	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-460
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-260
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-140
	Gartenbauberufe und Floristik	-130
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-130
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-110
	Hoch- und Tiefbauberufe	-100
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-90
	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-70
	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	-50
	(Innen-)Ausbauberufe	-50
	Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	-20
Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	-20	
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-960
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-750
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-590
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-380
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-150
Lehrende und ausbildende Berufe	-130	
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-1.370
	Verkaufsberufe	-540
	Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	-310
	Berufe in Recht und Verwaltung	-250
	Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	-110
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-90
Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	-60	

 Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Wetteraukreis ansässig sind, im Jahr 2017 noch nicht erreicht. Die größten Lücken werden bei Betrieben mittlerer Größe deutlich. Damit zeigt sich bei den Betrieben im Wetteraukreis ein anderes Bild als im hessischen Schnitt. Dort nimmt die Entgeltlücke mit zunehmender Betriebsgröße ab. Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit weisen Betriebe in der produzierenden Branche die größten Lohnlücken auf. Demgegenüber stellen sich die Lohnlücken in der Branche sachbezogener Dienstleistungen am kleinsten dar.

Für den Wetteraukreis werden bis 2024 deutliche Arbeits- und Fachkräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe im Kreis, die Fachkräfte mit Berufsabschluss oder Führungskräfte suchen sowie jene, die in der Pflege, Erziehung oder im Tourismus tätig sind. Um die Arbeits- und Fachkräftesicherung zu gewährleisten, bedarf es gezielter Strategien von Betrieben, ihrer Vertretungen und des Kreises. Dabei sollten die Beschäftigungs- und Entwicklungspotenziale von Frauen Berücksichtigung finden und zu einer größeren Einbindung von Frauen als Fach- und Führungskräfte ins Erwerbsleben führen. Diese Entwicklung kann einen wichtigen Beitrag zur Verringerung der Lohnlücke bei den Betrieben im Wetteraukreis darstellen.

F. Gesamtschau auf den Wetteraukreis

Sowohl bei den Einwohner*innen des Wetteraukreises, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die im Kreis ansässig sind, treten noch deutliche Lohnlücken auf.

Jedoch zeigt sich, dass sich die Lohnlücken bei den Einwohner*innen des Kreises seit 2012 deutlich verringert haben und dass sich dieser Prozess dynamischer als im hessischen Schnitt darstellt.

Wesentliche Beiträge zur Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern lassen sich von der umfangreicheren Beschäftigung von Frauen erwarten. Es wird deutlich, dass bei den Einwohnerinnen des Wetteraukreises noch große brachliegende Beschäftigungspotenziale vorhanden sind. Diese zu erschließen, bedarf neben einer passfähigen Betreuungssituation, auch der notwendigen Berufsorientierung und der passenden Qualifikationen von Frauen. Zudem kann erwartet werden, dass durch die beträchtlichen Arbeits- und Fachkräfteengpässe bei den Betrieben im Kreis Frauen gute Zugänge zu diesen und zu Beschäftigung finden können. Denn Betriebe müssen sich immer stärker als attraktive Arbeitgeber bewähren, indem sie beispielsweise flexible Arbeitszeiten anbieten, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut ermöglichen und damit auch eine wichtige Rahmung bieten, damit sich immer mehr Frauen auch als Führungskräfte bewähren können. Allerdings bedürfen diese Veränderungen in den Betrieben auch einer Unterstützung durch Kammern und Branchenverbände, durch die Einrichtungen des Kreises und anderer Akteure. Wenn es gelingt, dass im Wetteraukreis an der Schnittstelle von Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Frauen- und Bildungspolitik Kooperationen intensiviert werden oder gar neue entstehen, dann kann dies ein guter Weg sein, um noch besser die Arbeitsmarktintegration von Frauen zu unterstützen und damit eine wichtige Voraussetzung für ein weiteres Abschmelzen der Lohnlücke zu schaffen.

2.26 Stadt Wiesbaden

Die Entgeltanalysen erfolgen unter zwei Fragestellungen:

1) Wie stellt sich die Lage zur Lohngleichheit bei den Einwohner*innen der Stadt dar, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind? In diesen Betrachtungen sind auch alle Einwohner*innen der Stadt eingeschlossen, die außerhalb der Stadt einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen. Entsprechend sind alle Personen, die zwar in der Stadt beschäftigt sind, jedoch außerhalb wohnen, nicht berücksichtigt. Im Fokus steht ausschließlich die Lohngleichheit der Wohnbevölkerung in der Stadt (Teil A). Ergänzt wird diese Analyse durch Daten zur Beschäftigungssituation der Einwohner*innen (Teil B). Daraus können Hinweise zur Einordnung der Entgeltdaten aus Teil A, sowie erste Handlungsansätze für die Förderung von Frauen, die in der Stadt wohnen, exploriert werden.

2) Wie kann die Lage der Lohngleichheit in den Betrieben der Stadt eingeschätzt werden? Mit dem Fokus auf die Betriebe in der Stadt wird erfasst, in welchem Maße Lohngleichheit bei den dort sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten erreicht wird. Diese Betrachtung schließt auch Beschäftigte ein, die nicht in der Stadt wohnen, aber in dort ansässigen Betrieben beschäftigt sind (Teil C). Des Weiteren wird dargestellt, auf welche Branchen sich Frauen und Männer in der Stadt vorrangig hin orientieren. Dies ist wichtig, da die verschiedenen Entgeltlevels der Branchen eine wichtige Ursache für Entgeltlücken darstellen (Teil D). Da bekannt ist, dass sich gerade durch Fachkräfteengpässe für Frauen Chancen zum Aufstieg und umfangreicher Beschäftigung ergeben können, die sich in höheren Entgelten zeigen, werden ergänzende Daten in Teil E dargestellt. Es wird gezeigt, in welchen Berufen bis zum Jahr 2024 Engpässe in der Stadt zu erwarten sind. Diese Daten können Hinweise geben, in welchen Bereichen Frauen gezielt rekrutiert und gefördert werden können, was zu einer Verringerung der Lohnlücke führen kann.

In einem abschließenden Teil F werden die Befunde in einer Gesamtschau dargestellt und weitere **Handlungsansätze für die Stadt Wiesbaden** skizziert.

A. Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen der Stadt Wiesbaden

Bei den Einwohner*innen der Stadt zeigt sich eine Lohnlücke von 7,7 Prozent zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung. Damit befindet sich die Stadt Wiesbaden im Jahr 2018 unter dem hessischen Schnitt von 11,9 Prozent. Sie gehört damit zur Gruppe der hessischen Kommunen mit geringen Lohnlücken bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist. Dies bedeutet, dass Wiesbadener Einwohnerinnen im Schnitt pro Monat 290 Euro brutto weniger als Männer verdienen.

Tabelle 1.1

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende insgesamt, 31.12.2018	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
Hessen	32,6	518.519	3.699	3.259	11,9	441
Wiesbaden	37,0	25.821	3.771	3.482	7,7	290

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten beträgt 37 Prozent und liegt damit erkennbar über dem hessischen Schnitt von 32,6 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen und Männer, die in Wiesbaden leben, über dem Landesschnitt liegen. Dieser Unterschied ist jedoch bei den Frauen größer als bei den Männern.

Entgeltgleichheit ist bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist, in Wiesbaden derzeit noch nicht gegeben. Allerdings deutet der Vergleich zwischen 2012 und 2018 auf eine positive Entwicklung hin. Die Lohnlücke hat in diesem Zeitraum um insgesamt 4,3 Prozentpunkte abgenommen. Dabei fällt der Rückgang zwischen 2012 und 2015 mit 1,5 Prozentpunkten etwas kleiner aus wie zwischen 2015 und 2018. Dort hat er 2,8 Prozentpunkte erreicht. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt zeigt sich eine ähnliche Entwicklung. Dort ist von 2012 bis 2018 ein Rückgang von insgesamt 4 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Tabelle 1.2

Veränderung der Lohnlücke der in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in ausgewählten Zeiträumen	Stadt Wiesbaden	Hessen
	%*	%*
2012-2015	- 1,5	- 1,8
2015-2018	- 2,8	- 2,2
2012-2018	- 4,3	- 4,0

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * positiver Wert = Lohnlücke wird größer; negativer Wert = Lohnlücke wird kleiner

Die Größen der Lohnlücken bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich in der Stadt Wiesbaden deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 1,1 Prozent. Damit ist nahezu Entgeltgleichheit erreicht. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen demnach brutto im Schnitt 29 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 26 Prozent und damit leicht unter dem Landesschnitt von 27,9 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 6,7 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 233 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 38,8 Prozent über dem Landesschnitt von 33,1 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 26,8 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.593 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 39,9 Prozent und damit über dem Landesschnitt von 35,3 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich in Wiesbaden auf den unteren beiden Qualifikationsniveaus eine kleinere Lohnlücke. Bei den Akademiker*innen zeigt sich dies jedoch nicht. Hier verdienen Frauen zudem etwas weniger als im Landesschnitt.

Tabelle 1.3

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Qualifikationsniveaus, 31.12.2018	Stadt Wiesbaden						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	26,0	1.785	2.566	2.537	1,1	29	27,9	39.056	2.542	2.364	7,0	178
(anerkannter) Berufsabschluss	38,8	14.137	3.497	3.264	6,7	233	33,1	318.262	3.549	3.103	12,6	446
akademischer Abschluss	39,9	7.709	5.943	4.350	26,8	1.593	35,3	119.872	5.997	4.407	26,5	1.590

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Bei der Betrachtung verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen der Stadt in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, ergibt sich ebenfalls ein differenziertes Bild.

Die Lohnlücke bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt bei den Bewohner*innen der Stadt Wiesbaden 0,2 Prozent zugunsten der Frauen. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 7 Euro mehr als Männer. Damit ist in diesem Berufssektor Entgeltgleichheit erreicht. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor liegt mit 13 Prozent über dem hessischen Schnitt.

Anders sieht es bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** in der Stadt Wiesbaden aus. Hier fällt mit 8,1 Prozent die Lohnlücke für Bewohner*innen der Stadt zuungunsten von Frauen aus. Damit verdienen Männer in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 262 Euro mehr als Frauen. Der Frauenanteil ist mit 60,9 Prozent erkennbar größer als in den anderen Berufssektoren. Der Frauenanteil bei den personenbezogenen Dienstleistungsberufen in Wiesbaden befindet sich aber unter dem hessischen Schnitt. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese deutlich niedriger liegt als bei den kaufmännisch und wirtschaftlichen oder den Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen in Wiesbaden in diesem Berufssektor nur etwas höher.

Mit 3,5 Prozent ist die Lohnlücke bei den in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätigen Einwohner*innen der Stadt in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** geringer, fällt aber ebenfalls zuungunsten von Frauen aus. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 9,7 Prozent aber größer als in Wiesbaden. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt in der Stadt Wiesbaden brutto 133 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die in der Stadt Wiesbaden wohnen, wie auch im Landesschnitt mit 41,9 Prozent bzw. 38,7 Prozent relativ groß. Interessant ist, dass in der Stadt Wiesbaden die Einkommen von Frauen in den kaufmännisch-wirtschaftlichen Berufen schon nah am Niveau der Produktions- und MINT-Berufe sind.

Tabelle 1.4

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende nach Berufssektoren (KIdB 2010), 31.12.2018	Stadt Wiesbaden						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €
Produktions- und MINT-Berufe	13,0	2.656	3.870	3.877	-0,2	-7	11,3	64.156	3.717	3.427	7,8	290
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	60,9	7.969	3.248	2.986	8,1	262	61,6	157.728	3.269	2.927	10,4	341
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	41,9	15.196	3.813	3.680	3,5	133	38,7	296.635	3.786	3.418	9,7	368

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

** Ein positiver Wert bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Männern über jenen von Frauen liegen. Demgegenüber verweist ein negativer Wert darauf, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen höher als jene von Männern sind.

Bei den **Produktions- und MINT-Berufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen, die über einen Berufsabschluss verfügen, mit 5,8 Prozent eine relativ kleine Lohnlücke. Frauen, die in Wiesbaden leben, verdienen brutto 215 Euro weniger als Männer auf diesem Qualifikationsniveau. Ihr Anteil ist mit 9,2 Prozent gering, liegt aber knapp über dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine wesentlich größere Lohnlücke von 22,4 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls etwas unter dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.288 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil liegt mit 22,5 Prozent deutlich über jenen bei den beruflich Qualifizierten. Interessant ist im Berufsfeld Produktions- und MINT-Berufe, dass Frauen mit Berufsabschluss mehr als im Hessenschnitt verdienen. Im Falle der Vollzeitbeschäftigten mit akademischen Abschlüssen ist es anders. Hier verdienen die Frauen etwas weniger als im Landesschnitt.

Tabelle 1.5

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in Produktions- und MINT-Berufen (KIDB 2010), 31.12.2018	Stadt Wiesbaden						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%	abs. in €
ohne Berufsabschluss	9,7	216	2.901	X	X	X	15,5	7.919	2.780	2.589	6,9	191
(anerkannter) Berufsabschluss	9,2	982	3.687	3.472	5,8	215	8,7	32.045	3.626	3.187	12,1	439
akademischer Abschluss	22,5	1.209	5.740	4.452	22,4	1.288	18,8	19.215	5.821	4.508	22,6	1.313

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.
"X" Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen, die über keinen Berufsabschluss verfügen, mit 3,7 Prozent nur eine kleine Lohnlücke. Diese fällt jedoch zugunsten von Frauen aus. Bei den Einwohner*innen, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, ist die Lohnlücke mit 5,1 Prozent ebenfalls klein, fällt dagegen aber zuungunsten von Frauen aus. Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Stadt Wiesbaden verdienen brutto 155 Euro weniger als Männer auf diesem Qualifikationsniveau. Ihr Anteil ist mit 66,2 Prozent hoch, befindet sich aber knapp unter dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine deutlich größere Lohnlücke von 22,6 Prozent deutlich. Diese liegt sogar über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen, die in der Stadt leben, um 1.182 Euro niedriger sind als die der männlichen Einwohner der Stadt mit akademischen Abschlüssen. Hier liegt der Frauenanteil von 57,2 Prozent etwas über dem Landesschnitt. Auch im Berufsfeld der Personenbezogenen Dienstleistungsberufe verdienen Frauen auf dem unteren Qualifikationsniveau etwas mehr als Männer. Jedoch wird deutlich, dass beim höchsten Qualifikationsniveau, also den akademischen Abschlüssen, sich die Situation zuungunsten von Frauen verändert, indem Männer deutlich mehr als Frauen verdienen.

Tabelle 1.6

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (KldB 2010), 31.12.2018	Stadt Wiesbaden						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €
ohne Berufsabschluss	48,3	559	2.096	2.174	-3,7	-78	53,8	10.846	2.119	2.122	-0,1	-3
(anerkannter) Berufsabschluss	66,2	4.722	3.008	2.853	5,1	155	66,6	102.764	3.087	2.830	8,3	257
akademischer Abschluss	57,2	2.124	5.223	4.041	22,6	1.182	55,1	34.020	5.153	4.077	20,9	1.076

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

** Ein positiver Wert bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Männern über jenen von Frauen liegen. Demgegenüber verweist ein negativer Wert darauf, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen höher als jene von Männern sind.

Bei den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner*innen der Stadt, die über keinen Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 8,7 Prozent zugunsten der Frauen. Frauen verdienen im Schnitt in Vollzeit 214 Euro brutto mehr als Männer. Bei den sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit einem anerkannten Berufsabschluss fällt die Lohnlücke mit 1,2 Prozent zugunsten von Frauen sehr gering aus. Dies bedeutet, dass Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern auf diesem Qualifikationsniveau erreicht ist. Der Frauenanteil ist mit 45,2 Prozent hoch und liegt über dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine deutlich größere Lohnlücke von 29 Prozent deutlich. Diese liegt knapp über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.828 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 42,7 Prozent ist etwas geringer als bei den beruflich Qualifizierten. Im Bereich der kaufmännischen und der wirtschaftlichen Dienstleistungsberufe ist auf dem mittleren Qualifikationsniveau in der Stadt Wiesbaden Entgeltgleichheit erreicht. Beim darunterliegenden Niveau der Vollzeitbeschäftigten ohne Berufsabschluss verdienen Frauen mehr als Männer. Die Umkehrung davon zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen. Hier wird eine sehr große Lücke zuungunsten von Frauen deutlich.

Tabelle 1.7

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit ohne Auszubildende in kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen (KIdB 2010), 31.12.2018	Stadt Wiesbaden						Hessen					
	Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		Medianwerte des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €	%	abs.	Männer	Frauen	%**	abs. in €
ohne Berufsabschluss	29,1	1.010	2.464	2.678	-8,7	-214	29,5	20.291	2.439	2.427	0,5	12
(anerkannter) Berufsabschluss	45,2	8.433	3.444	3.486	-1,2	-42	41,6	183.453	3.539	3.257	8,0	282
akademischer Abschluss	42,7	4.376	6.309	4.481	29,0	1.828	37,9	66.637	6.374	4.553	28,6	1.822

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

** Ein positiver Wert bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Männern über jenen von Frauen liegen. Demgegenüber verweist ein negativer Wert darauf, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen höher als jene von Männern sind.

B. Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern in der Stadt Wiesbaden

Die Daten in Teil A beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die in der Stadt Wiesbaden leben. Dies entspricht 28.672 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus wird deutlich, dass mit 23.605 fast die Hälfte aller Frauen in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Teilzeit tätig ist. Zudem befinden sich noch weitere 7.693 Frauen, die in der Stadt ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung und 1.017 der Arbeitslosen sind alleinerziehende Frauen. Die Auspendler*innenquoten sind sowohl bei Frauen als auch bei Männern eher durchschnittlich. Die Mehrheit der Einwohnerinnen der Stadt erwirtschaftet ihr Einkommen innerhalb derer Grenzen.

Tabelle 2

ausgewählte Merkmale Stand: 31.12.18 (oder anderes ausgewiesenes Datum), absolut	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit	Gesamt	deutsche Staatsan- gehörigkeit	ausländische Staatsan- gehörigkeit
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Auszubildenden am Wohnort									
Gesamt	108.914	86.713	22.086	56.637	43.434	13.127	52.277	43.279	8.959
Vollzeit (VZ)	76.147	61.872	14.205	47.475	37.473	9.954	28.672	24.399	4.251
ohne Berufsabschluss	10.851	7.267	3.564	7.344	4.590	2.739	3.507	2.677	825
(anerkannter) Berufsabschluss	37.573	32.416	5.134	22.878	19.368	3.495	14.695	13.048	1.639
akademischer Abschluss	19.625	17.236	2.385	11.716	10.412	1.302	7.909	6.824	1.083
Teilzeit (TZ)	32.767	24.841	7.881	9.162	5.961	3.173	23.605	18.880	4.708
ohne Berufsabschluss	6.035	3.615	2.412	2.430	1.354	1.071	3.605	2.261	1.341
(anerkannter) Berufsabschluss	14.649	12.635	1.997	2.923	2.350	564	11.726	10.285	1.433
akademischer Abschluss	6.368	5.644	720	1.510	1.358	148	4.858	4.286	572
Geringfügig Beschäftigte am Wohnort									
Gesamt	22.944	16.926	5.912	9.252	6.753	2.467	13.692	10.173	3.445
ausschließlich geringfügig Beschäftigte (aGeB)	12.068	8.725	3.237	4.375	3.183	1.160	7.693	5.542	2.077
im Nebenjob	10.876	8.201	2.675	4.877	3.570	1.307	5.999	4.631	1.368
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Pendler*innen (30.06.2018)									
Einpendler*innen	76.215	66.565	9.599	41.106	35.128	5.946	35.109	31.437	3.653
Auspendler*innen	49.578	39.815	9.722	29.203	22.784	6.390	20.375	17.031	3.332
Einpendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	56,4%	58,6%	44,6%	59,8%	62,6%	47,3%	52,8%	54,6%	40,9%
Auspendler*innen-Quote (Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.18))	45,7%	45,8%	45,1%	51,5%	52,1%	49,3%	39,3%	39,5%	38,7%
Arbeitslose Alleinerziehende** (Jahresdurchschnitt 2018)									
Gesamt	1.106	681	422	89	60	28	1.017	621	394
im Rechtskreis SGB III	80	58	22	12	7	5	68	51	17
im Rechtskreis SGB II	1.026	624	400	77	53	23	949	570	377

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: * Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

** Mögliche Abweichungen zwischen ausgewiesener Gesamtsumme und tatsächlicher Summe der Teilergebnisse aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen

In der Stadt Wiesbaden zeigt sich 2018 bei den Einwohner*innen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, mit 7,7 Prozent eine relativ geringe Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Diese geht überwiegend darauf zurück, dass die Einwohnerinnen in der Stadt mehr als im hessischen Schnitt verdienen, was auf Männer nur zum Teil zutrifft. Seit 2012 hat sich die Lohnlücke der Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung um 4,3 Prozentpunkte verringert. Damit stellt sich die Dynamik beim Abbau der Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen in der Stadt Wiesbaden ähnlich wie im Landesschnitt dar.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohner*innen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, wird deutlich, dass die Einwohnerinnen der Stadt Wiesbaden in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen deutlich mehr verdienen können als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen. Es zeigt sich zudem, dass in fast allen Berufsbereichen, Frauen auf den unteren und mittleren Qualifikationsniveaus entweder gleich viel wie Männer oder mehr verdienen. Einzig bei den Einwohner*innen, die über einen akademischen Abschluss verfügen, wird deutlich, dass die Bruttoentgelte von Männern deutlich über jenen von Frauen liegen. Es bleibt zu beobachten, ob sich die Verringerung der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern in der Stadt Wiesbaden weiterhin als ein Bottom-Up-Prozess darstellt oder eben auch nicht. Die Mehrheit der Einwohnerinnen ist innerhalb der Stadt erwerbstätig.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass nur etwas mehr als die Hälfte erwerbstätig ist. Der hohe Anteil an Frauen, die einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt sind, zeigt, dass noch brachliegende Beschäftigungspotenziale bei den Einwohnerinnen der Stadt vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken bei den Einwohner*innen der Stadt zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

C. Lohnlücken bei den Betrieben in der Stadt Wiesbaden

Während in Teil A die Lohnlücken **aller** sozialversicherungspflichtigen vollzeitbeschäftigten Einwohner*innen der Stadt im Jahr 2018 betrachtet werden, gilt der Fokus im Folgenden der Lage der Entgeltgleichheit in den Betrieben, die in der Stadt Wiesbaden ansässig sind. Es liegen hierfür nur Daten aus verschiedenen **Stichproben**⁴⁴ vor, die als **Trends** zu interpretieren sind. Basis der Berechnungen sind die Bruttotagesentgelte der in den Betrieben in der Stadt Wiesbaden in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit Beschäftigten. Die neusten Daten liegen für das Jahr 2017 vor. Aufgrund der unterschiedlichen Datenquellen sowie der verschiedenen inhaltlichen Zuschnitte können die Daten aus diesem Teil C nicht mit den Daten aus Teil A direkt verglichen werden.

Tabelle 3.1

Betriebe nach Größe (2017)	Stadt Wiesbaden	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Kleinbetriebe	16,8	19,3
Mittelgroße Betriebe	14,8	18,1
Großbetriebe	13,4	15,5

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant.
 Kleinbetriebe umfassen 10-49 Beschäftigte, mittelgroße Betriebe 50-249 Beschäftigte; Großbetriebe 250 Beschäftigte und mehr

Die Lohnlücken bei den Betrieben in der Stadt Wiesbaden variieren leicht je nach Betriebsgröße. Am geringsten sind diese bei den Großbetrieben und am größten erweisen sich diese bei den Kleinbetrieben. Allerdings liegen die Größen der Lücken zwischen den Betriebsgrößen nicht weit auseinander.

Interessant ist, dass die Lohnlücken in den einzelnen Betriebsgrößen in der Stadt Wiesbaden dem Muster auf Landesebene entsprechen, nachdem die Lohnlücken mit der ansteigenden Größe von Betrieben kleiner werden. Die kleinste Lohnlücke in der Stadt Wiesbaden zeigt sich im Jahr 2017 ebenfalls bei den Großbetrieben und beträgt 13,4 Prozent. Die Lohnlücken sind in Wiesbaden alle geringer als im Landesschnitt.

⁴⁴ Bei den Stichproben handelt es sich um das Betriebs-Historik-Panel (BHP) und die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2017.

Mit Blick auf verschiedene Branchen zeigen sich die größten Lohnlücken mit 11,7 Prozent bei den Betrieben, die sachbezogene Dienstleistungen erbringen. Dagegen liegt die kleinste Lohnlücke mit 6,6 Prozent bei Betrieben vor, die der personenbezogenen Dienstleistungsbranche angehören. Im Vergleich zum Landesschnitt fällt vor allem auf, dass die Lohnlücken in der Stadt Wiesbaden in allen Branchen z.T. deutlich kleiner sind.

Tabelle 3.2

Branchencluster (2017)	Stadt Wiesbaden	Hessen
	Lohnlücke	Lohnlücke
	%	%
Produzierende Branche	10,8	17,8
Sachbezogene Dienstleistungsbranche	11,7	13,5
Personenbezogene Dienstleistungsbranche	6,6	14,2

Quellen: BHP und SIAB Stichprobe 2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
 Anmerkung: Berechnete Lohnlücke auf Grundlage des Bruttotagesentgelts in der Stichprobe des BHP und des SIAB unter Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsbürgerschaft; Die ermittelten Werte unterscheiden sich signifikant. Grundlage ist die Wirtschaftszweigklassifikation von 2008: Produzierender Betrieb umfasst die Wirtschaftszweige A-F, Sachbezogene Dienstleistungen G, H, U und J bis O; Personenbezogene Dienstleistungen I und P bis T

D. Branchenorientierung von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern in der Stadt Wiesbaden

Die Branchen, in welchen die meisten Männer oder die meisten Frauen in Wiesbaden sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigt sind, unterscheiden sich etwas. Sowohl bei Männern als auch bei Frauen ist die öffentliche Verwaltung und die Versicherungsbranche besonders attraktiv. Männer sind zudem vermehrt in der IT-Branche tätig, während Frauen vor allem auch in Krankenhäusern arbeiten. Daran wird deutlich, dass sich Frauen und Männer auf z.T. unterschiedliche Branchen hin orientieren. Die verschiedenen Entgelt-niveaus der Branchen können eine Ursache für Entgeltlücken in Wiesbaden darstellen, da beispielsweise in der IT-Branche mehr verdient werden kann als in Krankenhäusern.

Tabelle 4

Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bei Männern und bei Frauen in der Stadt Wiesbaden, 2017			
Top 3 - Branchen der Männer		Top 3 - Branchen der Frauen	
5,8%	Öffentliche Verwaltung	9,5%	Öffentliche Verwaltung
5,2%	Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	6,8%	Krankenhäuser
4,9%	Versicherungen	5,4%	Versicherungen

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten zum Stichtag 30.06.2017, IWAK eigene Darstellung

Anmerkung: Dargestellt werden die Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen bezogen auf alle Branchen in der Stadt, Branchen entsprechen der 3-Steller Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008

E. Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts in der Stadt Wiesbaden

Für den Zeitraum zwischen 2017 und 2024 wird in der Stadt Wiesbaden für verschiedene Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen Fachkräftemangel angenommen. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Der Fachkräftemangel ist auf den relevanten Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die größten Engpässe bestehen hinsichtlich von Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen alleine 4.230 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 2.650 Personen.

Tabelle 5.1

	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 in der Stadt Wiesbaden, Prognose nach Qualifikationsniveaus	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
	mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-4.230
	mit akademischem Abschluss	-2.650

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Hinsichtlich der Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Mit 1.130 Arbeitskräften fehlen die meisten in der Berufsgruppe der medizinischen Gesundheitsberufe (Pflege). Ebenfalls große Engpässe zeigen sich in der Unternehmensführung und -organisation (Führungskräfte) sowie in der Erziehung und der Logistik.

Tabelle 5.2

Berufssektoren	Zahl der fehlenden Arbeitskräfte bis zum Jahr 2024 in der Stadt Wiesbaden, Prognose nach ausgewählten Berufsgruppen (KldB 2010)	Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte bis 2024
Produktions- und MINT-Berufe	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-320
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-280
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-170
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-150
	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	-150
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-90
	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	-80
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-70
	Hoch- und Tiefbauberufe	-60
	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-20
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-1.130
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-460
	Lehrende und ausbildende Berufe	-230
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-180
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-90
	Darstellende und unterhaltende Berufe	-50
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-1.010
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-370
	Berufe in Recht und Verwaltung	-300
	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	-170
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-160
	Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	-80
	Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	-60

 Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2017 bis 2024 aus regioPro, <http://www.regio-pro.eu/seiten/2019/ak-regional.htm>

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die in der Stadt Wiesbaden ansässig sind, im Jahr 2017 noch nicht erreicht. Die größten Lücken werden bei Kleinbetrieben deutlich. Damit zeigt sich bei den Betrieben in der Stadt Wiesbaden ein ähnliches Bild wie im hessischen Schnitt. Dort nimmt die Entgeltlücke mit zunehmender Betriebsgröße ab und ist bei den Kleinbetrieben ebenfalls am größten. Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit weisen Betriebe in der Branche sachbezogener Dienstleistungen die größten Lohnlücken auf. Demgegenüber stellen sich die Lohnlücken in der Branche personenbezogener Dienstleistungen am kleinsten dar. Generell ist die Lohnlücke in allen Branchen geringer als im Landesschnitt.

Für die Stadt Wiesbaden werden bis 2024 deutliche Arbeits- und Fachkräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe in der Stadt, die Fachkräfte mit Berufsabschluss oder Pflegepersonal, Führungskräfte oder Fach- und Arbeitskräfte in der Erziehung und der Logistik suchen. Um die Arbeits- und Fachkräftesicherung zu gewährleisten, bedarf es gezielter Strategien von Betrieben, ihrer Vertretungen und der Stadt. Dabei sollten insbesondere die Beschäftigungs- und Entwicklungspotenziale von Frauen Berücksichtigung finden und zu einer größeren Einbindung von Frauen als Fach- und Führungskräfte ins Erwerbsleben führen. Diese Entwicklung kann einen wichtigen Beitrag zur Verringerung der Lohnlücke bei den Betrieben in der Stadt Wiesbaden darstellen.

F. Gesamtschau auf die Stadt Wiesbaden

Sowohl bei den Einwohner*innen der Stadt Wiesbaden, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die in der Stadt ansässig sind, treten noch Lohnlücken auf.

Jedoch zeigt sich, dass sich die Lohnlücken bei den Einwohner*innen der Stadt seit 2012 erkennbar verringert haben und dass sich dieser Prozess ähnlich wie im hessischen Schnitt darstellt.

Wesentliche Beiträge zur Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern lassen sich von der umfangreicheren Beschäftigung von Frauen erwarten. Es wird deutlich, dass bei den Einwohnerinnen der Stadt Wiesbaden noch brachliegende Beschäftigungspotenziale vorhanden sind. Diese zu erschließen, bedarf neben einer passfähigen Betreuungssituation, auch der notwendigen Berufsorientierung und der passenden Qualifikationen von Frauen. Zudem kann erwartet werden, dass durch die beträchtlichen Arbeits- und Fachkräfteengpässe bei den Betrieben in der Stadt Frauen gute Zugänge zu diesen und zu Beschäftigung finden können. Denn Betriebe müssen sich immer stärker als attraktive Arbeitgeber bewähren, indem sie beispielsweise flexible Arbeitszeiten anbieten, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut ermöglichen und damit auch eine wichtige Rahmung bieten, damit sich immer mehr Frauen auch als Führungskräfte bewähren können. Allerdings bedürfen diese Veränderungen in den Betrieben auch einer Unterstützung durch Kammern und Branchenverbände, durch die Einrichtungen der Stadt und anderer Akteure. Wenn es gelingt, dass in der Stadt Wiesbaden an der Schnittstelle von Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Frauen- und Bildungspolitik Kooperationen intensiviert werden oder gar neue entstehen, dann kann dies ein guter Weg sein, um noch besser die Arbeitsmarktintegration von Frauen zu unterstützen und damit eine wichtige Voraussetzung für ein weiteres Abschmelzen der Lohnlücke zu schaffen.

3. Glossar und methodische Anmerkungen

Arbeitslose (arbeitslose Arbeitssuchende)

Arbeitslose sind Personen, die im arbeitsfähigen Alter sind (nicht jünger als 15 Jahre und unter der Altersgrenze für den Renteneintritt), in der Bundesrepublik Deutschland wohnen und entweder vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder eine weniger als 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung ausüben, eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung suchen oder den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters zur Verfügung stehen, also arbeitsfähig und -bereit sind. Diejenigen Personen gelten als arbeitslos, die sich persönlich bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter arbeitslos gemeldet haben.

Quelle: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf>

Beitragsbemessungsgrenze

Das sozialversicherungspflichtige Bruttomonatsentgelt ist von Arbeitgebern nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung zu melden. Bei der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung handelt es sich um die Einkommensgröße, bis zu der in Deutschland die Beiträge zur Rentenversicherung von dem Beitragspflichtigen erhoben werden dürfen. Einkommen, welche die Beitragsbemessungsgrenze übersteigen, werden nicht zum Sozialversicherungsbeitrag herangezogen. Die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung wird jährlich von der Bundesregierung durch Rechtsverordnung den Durchschnittseinkommen in Deutschland angepasst.

Quelle: https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_280848/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodische-Hinweise/BST-MethHinweise/Entgelt-meth-Hinweise.html#dl.3

Berufssektoren der KldB 2010 im Hessischen Lohnatlas zu drei Berufssektoren zusammengefasst

Die fünf Berufssektoren der Klassifikation der Berufe (KldB2010) werden zu **drei Berufssektoren** zusammengefasst. Die Produktions- und IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufe werden dabei zu **Produktions- und MINT-Berufen (S1* + S4*)** sowie die kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufe und sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufe zu **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen (S3* + S5*)** zusammengefasst. Die **personenbezogenen Dienstleistungsberufe (S2)** bilden nach wie vor eine eigene Gruppe (*vgl. dazu auch Eintrag in diesem Glossar „Klassifikation der Berufe 2010“).

Geringfügig entlohnte Beschäftigte, ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte

Eine **geringfügig entlohnte Beschäftigung (GeB)** liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet. Seit 01.01.2013 beträgt diese Grenze 450 Euro. Personen, die sozialversicherungspflichtig und gleichzeitig geringfügig entlohnt beschäftigt sind, werden als nur **im Nebenjob** geringfügig entlohnte Beschäftigte bezeichnet. **Ausschließlich geringfügig Beschäftigte (aGeB)** sind Personen, die lediglich einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nachgehen.

Quelle: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf>

Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010)

Zur Betrachtung der Lohnlücken in verschiedenen Berufsgruppen werden die Daten auf Ebene der Berufssektoren analysiert. Diese sind in der folgenden Tabelle untergliedert in ihre Berufssektoren, Berufssegmente und Berufshauptgruppen laut der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) dargestellt.

Berufssektoren und Berufssegmente nach den Berufshauptgruppen der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010)

	Berufssektoren	Berufssegmente	Berufshauptgruppen	
S1	Produktionsberufe	S11	Land-, Forst- und Gartenbauberufe	11 Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe
			12 Gartenbauberufe und Floristik	
		S12	Fertigungsberufe	21 Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung
				22 Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung
				23 Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung
				24 Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe
				28 Textil- und Lederberufe
				93 Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau
		S13	Fertigungstechnische Berufe	25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe
				26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe
				27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- u. Produktionssteuerungsberufe
		S14	Bau- und Ausbauberufe	31 Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe
				32 Hoch- und Tiefbauberufe
				33 (Innen-)Ausbauberufe
34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe				
S2	Personenbezogene Dienstleistungsberufe	S21	Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung
			63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	
		S22	Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe	81 Medizinische Gesundheitsberufe
				82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik
		S23	Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe *	83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie
				84 Lehrende und ausbildende Berufe
				91 Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe
94 Darstellende und unterhaltende Berufe				
	Berufssektoren	Berufssegmente	Berufshauptgruppen	
S3	Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	S31	Handelsberufe	61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe
			62 Verkaufsberufe	
		S32	Berufe in Unternehmensführung und -organisation	71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation
		S33	Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung
				73 Berufe in Recht und Verwaltung
				92 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe

S4	IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	S41	IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	41	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe
				42	Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe
				43	Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe
S5	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	S51	Sicherheitsberufe	53	Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe
				01	Angehörige der regulären Streitkräfte
		S52	Verkehrs- und Logistikberufe	51	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)
				52	Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten
				54	Reinigungsberufe
S53	Reinigungsberufe	54	Reinigungsberufe		

Quelle: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Systematik-Verzeichnisse/Generische-Publikationen/BerufssektorenundSegmente.xls>

Wirtschaftszweig- klassifikation 2008 (WZ 2008)

Abschnitt A	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
Abschnitt B	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
Abschnitt C	Verarbeitendes Gewerbe
Abschnitt D	Energieversorgung
Abschnitt E	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen
Abschnitt F	Baugewerbe
Abschnitt G	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen
Abschnitt H	Verkehr und Lagerei
Abschnitt I	Gastgewerbe
Abschnitt J	Information und Kommunikation
Abschnitt K	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
Abschnitt L	Grundstücks- und Wohnungswesen
Abschnitt M	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen
Abschnitt N	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen
Abschnitt O	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung
Abschnitt P	Erziehung und Unterricht
Abschnitt Q	Gesundheits- und Sozialwesen

Abschnitt R	Kunst, Unterhaltung und Erholung
Abschnitt S	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen
Abschnitt T	Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch Private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt
Abschnitt U	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften

Quelle: https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Gueter-Wirtschaftsklassifikationen/Downloads/klassifikation-wz-2008-3100100089004.pdf?_blob=publicationFile

Bruttomonatsentgelte

Die **Datengrundlage** für die vorgelegten Entgeltanalysen stellen die **Bruttomonatsentgelte von Frauen und Männern dar, die am 31.12.2018 einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung nachgegangen sind und in Hessen gewohnt haben**. Es werden ausschließlich Daten von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten am Wohnort in die Analyse einbezogen (Wohnortprinzip). Das sog. Wohnortprinzip wird angewandt, da die Rahmenbedingungen des Wohnorts Teil der Analyse sind und darauf aufbauend Strategien entwickelt werden. Die Daten wurden vom Statistiks-service Südwest der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellt. Der 31.12.2018 wurde als Stichtag gewählt, da es sich um die aktuellsten verfügbaren Einkommensdaten handelt.

Beim **Bruttomonatsentgelt** handelt es sich um das Arbeitsentgelt vor Abzug von Steuern (Lohnsteuer, Solidaritätsbeitrag, ggf. Kirchensteuer) und Sozialversicherungsbeiträgen (i.d.R. Rentenversicherung, Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Pflegeversicherung). Die sozialversicherungspflichtigen Bruttoarbeitsentgelte für Beschäftigte beziehen sich immer auf den ganzen, bis zu diesem Tag durchgehenden Beschäftigungszeitraum beim Arbeitgeber, werden jedoch zum Stichtag 31. Dezember „gemessen“. Der Beschäftigungszeitraum kann das gesamte Kalenderjahr, im Extremfall aber auch nur einen Tag (den 31. Dezember) umfassen. Die Berechnung des **durchschnittlichen individuellen Bruttomonatsentgelts** geschieht nach folgender Formel:

$$\text{Durchschnittliches individuelles Bruttomonatsentgelt} = \frac{\text{Entgelte in Euro}}{\text{Beschäftigungstage}} \times \frac{365,25}{12}$$

Zur Berechnung der durchschnittlichen Bruttoeinkommen in € (Median) vgl. auch „Median“ in diesem Glossar.

Bruttotagesentgelte und daraus abgeleitete Berechnung der Lohnlücken in Betrieben nach Arbeitsortprinzip

Um den **betrieblichen Einfluss auf die Lohnlücke** zwischen Männern und Frauen zu untersuchen, wurden verschiedene Stichprobenerhebungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2017 genutzt.

Individuelle Gehaltsangaben und Angaben zu den Betrieben wurden miteinander verknüpft, indem die individuelle Bruttotagesentgelte aus der Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) um die Betriebseigenschaften aus dem Betriebs-Historik-Panel (BHP) – eine 50% Zufallsstichprobe aller Betriebe – ergänzt wurden. In den Berechnungen werden nur **sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte berücksichtigt, die zwischen 15 und 65 Jahren alt sind und in Hessen arbeiten** (Arbeitsortprinzip). **Stichprobenerhebungen** können nur näherungsweise eine Vollerhebung ersetzen. Daher können die Ergebnisse aus den Stichprobenerhebungen nur als Trends interpretiert werden.

Die **Datengrundlage** für die Berechnung der betrieblichen Lohnlücken stellt das Bruttotagesentgelt dar. Dieses wird aus dem vom Arbeitgeber gemeldeten Zeitraumentgelt sowie der Dauer des Zeitraums in Kalendertagen berechnet. Demnach werden alle Gehaltsmeldungen des Arbeitgebers durch die Kalendertage dividiert, an denen die/der Beschäftigte für das Unternehmen im Jahr 2017 gearbeitet hat. Dies kann sowohl das ganze Jahr als auch nur wenige Tage beinhalten. Mithilfe einer multiplen linearen Regression wurde das zu erwartende Bruttotagesentgelt für Frauen und Männer berechnet, welches unter der Kontrolle von Alter, Anforderungsniveau und Staatsangehörigkeit in den verschiedenen Betriebsgrößen und Branchen erwartet werden kann.

Dies bedeutet konkret, dass der Einfluss des Alters, des Tätigkeitsniveaus und der Staatsangehörigkeit aus diesen Ergebnissen herausgerechnet wird, also nur **Männer und Frauen mit gleichen Eigenschaften hier verglichen werden**. Anschließend wurde die Differenz aus den zu erwartenden Löhnen von Frauen und Männern berechnet und als prozentualer Unterschied ausgewiesen.

Aufgrund der zu geringen Fallzahlen wurden sowohl Kleinstbetriebe – Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten – als auch Personen mit dem Tätigkeitsniveau eines Helfenden in den Berechnungen nicht berücksichtigt. Ebenso wurden nur Ergebnisse zur Lohnlücke bei Großbetrieben berichtet, wenn diese auf mindestens 10 Großbetriebe im Kreis beruhen.

Je kleiner die zu vergleichenden Gruppen von Männern und Frauen sind, desto größer ist die Streuung der individuellen Bruttotagesentgelte innerhalb dieser Gruppen. Da dadurch die Lohnlücke tendenziell größer und ungenauer wird, werden in den Auswertungen nur Angaben zur Lohnlücke gemacht, die auf der Grundlage von jeweils mindestens 500 Männern und Frauen beruhen. Ergebnisse, die auf der Grundlage von Teilgruppen zwischen 500 und 1000 Personen entstanden, werden zwar berichtet, aber der Transparenz wegen aufgrund der größeren Streuung mit einem * versehen.

Die **Datengrundlage** bildet das schwach anonymisierte Betriebs-Historik-Panel (1975-2017) und die schwach anonymisierte Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (1975 – 2017). Der Datenzugang erfolgte über einen Gastaufenthalt am Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (FDZ) und anschließend mittels kontrollierter Datenfernverarbeitung beim FDZ. DOI: 10.5164/IAB.BHP7517.de.en.v1 DOI: 10.5164/ IAB.SIAB7517.de.en.v1

Median als Mittelwert für Bruttomonatsentgelt in Euro

Die Begrenzung der Einkommensverteilung am oberen Rand hat zur Folge, dass die Berechnung von Mittelwerten, wie dem arithmetischen Mittel, methodisch nicht sinnvoll ist, da die tatsächlichen Bruttomonatsentgelte oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze nicht bekannt sind. Als Maß für den Durchschnitt wird der **Median** herangezogen. Der Median hat gegenüber dem arithmetischen Mittel folgende Vorteile: Eine offene obere Grenze verhindert nicht die Berechnung des Medians, wenn der Median kleiner ist als der Wertebereich der offenen oberen Klasse. Außerdem ist der Median - anders als das arithmetische Mittel - gegenüber sogenannten Ausreißern robust, also gegenüber Werten, die extrem von anderen Werten abweichen.

Der Median ist das 50-Quantil einer Verteilung, das heißt die eine Hälfte der Beschäftigten erzielt ein geringeres Entgelt als der Medianwert, die andere Hälfte ein höheres Entgelt. Der Median wird immer nur für spezifische Gruppen bzw. Teilgruppen ermittelt. Er ist als Mittelwert nicht zum Vergleich mehrerer Gruppen zu verrechnen, sondern muss jeweils für jede neu zusammengelegte Gruppe oder Teilgruppe neu ermittelt werden.

Quelle: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Generische-Publikationen/Statistik-erklart/Statistik-erklart.pdf>

Lohnlücke basierend auf Bruttomonatsentgelten der Wohnbevölkerung

Die **Lohnlücke** erfasst Unterschiede zwischen den durchschnittlichen Bruttomonatsentgelten von Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung am Wohnort. Als Durchschnittswert wird auf den **Median** zurückgegriffen, der den **mittleren Wert der Entgeltverteilung** erfasst und damit die Wirkungen von Ausreißern gut ausblenden kann. Das arithmetische Mittel eignet sich entsprechend weniger gut, da in der Berechnung des Durchschnitts Ausreißer großen Einfluss haben können. Bestehen Unterschiede zwischen den auf der Basis des Medians erfassten Bruttomonatsentgelten von Frauen und Männern, wird die **Differenz in Euro** ermittelt. Zudem wird berechnet, welchen **prozentualen Anteil die Differenz am höheren Bruttomonatsentgelt** ausmacht. Dieser prozentuale Anteil wird ebenfalls als Lohnlücke bezeichnet. Wie wissenschaftliche Untersuchungen zeigen (vgl. Christina Boll, Julian Leppin (2015): Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen und Interpretation. Wirtschaftsdienst. Ausgabe 4. ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft, S. 249-254), verdienen Frauen im Schnitt weniger als Männer. Vor diesem Hintergrund werden die ermittelten Werte in folgender Art und Weise interpretiert: **Ein positiver Wert der Lohnlücke bedeutet, dass Männer mehr als Frauen in ihren Bruttomonatsentgelten verdienen. Ein negativer Wert der Lohnlücke lässt darauf schließen, dass Frauen mehr als Männer in ihren Bruttomonatsentgelten erreichen.**

Vgl. hierzu „Bruttomonatsentgelt“ und „Median als Mittelwert des Bruttomonatsentgelts in €“ in diesem Glossar.

Lohnlücke, Berechnung

Beispiel für die Anwendung des Verfahrens zur Berechnung der Lohnlücke:

Erster Schritt:

durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) von **Frauen** in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Hessen (2018) = **3.259 Euro**

durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) von **Männern** in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Hessen (2018) = **3.699 Euro**

Zweiter Schritt:

Ermittlung der Differenz (2018): **3.699 Euro minus 3.259 Euro = 440 Euro**

Dritter Schritt:

Prozentuale Größe der Lohnlücke (2018) = **11,9 Prozent**

Vierter Schritt:

Frauen verdienen im Jahr 2018 im Schnitt **11,9 Prozent weniger** als Männer, auch wenn sich beide in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung befinden. Die Lohnlücke beträgt **durchschnittlich 440 Euro pro Monat**.

**Pendler, Einpendler,
Auspendler**

Pendler sind alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, deren Arbeitsgemeinde sich von der Wohngemeinde unterscheidet. Ob und wie häufig gependelt wird ist unerheblich. Die Wohnortgemeinde kann auch im Ausland liegen. Pendler werden nach Ein- und Auspendlern unterschieden:

Einpendler sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die nicht am Arbeitsort wohnen. Dementsprechend sind **Auspendler** sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die nicht am Wohnort arbeiten. Die jeweiligen Quoten sind als Anteile an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort (**Einpendlerquote**) bzw. Wohnort (**Auspendlerquote**) angegeben. Der Stichtag für die Angaben zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Pendlern und Pendlerquoten ist der 30.06.2018.

Quelle: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf>

Veränderte Datengrundlagen im Vergleich zum ersten Lohnatlas des Jahres 2017

Die im ersten Lohnatlas des Jahres 2017 ermittelten Lohnlücken der Wohnbevölkerung wurden durch Medianwerte berechnet, die auf der Grundlage von mindestens 1000 Beschäftigten zustande gekommen sind. Medianwerte, die auf weniger als 1000 Beschäftigte beruhten, konnten nicht berichtet werden. Auch die Bruttomonatsentgelte, die die Beitragsbemessungsgrenze überschritten hatten, konnten im ersten Lohnatlas nicht abgebildet werden. Durch die Aktualisierung des Lohnatlas ist es nun möglich auf eine verbesserte Datengrundlage zurückzugreifen und die Lohnlücken der Wohnbevölkerung noch präziser zu berechnen. Denn nunmehr werden auch Medianwerte berichtet, die sich auf weniger als 1000 Fälle beziehen. Die Untergrenze liegt jetzt bei 500 Beschäftigten. Durch diese Herabsenkung der Fallzahlen können deutlich mehr Daten in die Analysen einbezogen werden und insbesondere in ländlichen Kreisen mit geringeren Beschäftigtenzahlen mehr Befunde als in der ersten Welle des Lohnatlas im Jahr 2017 ausgewiesen werden. Ebenfalls mehr Fälle und auch eine bessere Abbildung des Entgeltspektrums kann jetzt erreicht werden, indem bei allen Fällen, die über der Beitragsbemessungsgrenze liegen, nicht wie bisher Missings erfasst werden, sondern diese Fälle einen Fixwert erhalten. Als Fixwert wird der Wert der Beitragsbemessungsgrenze genutzt. Dieser lag im Jahr 2018 bei 6.550 Euro. Damit werden die erfassten Entgelte im Durchschnitt höher. Ein besonderer Mehrwert ist, dass dadurch die Entgeltlage von Männern, die häufiger als Frauen über der Beitragsbemessungsgrenze liegt, deutlich besser als in der ersten Ausgabe des Lohnatlas erfasst werden kann. Allerdings bleibt festzustellen, dass mit dem Fixwert vermutlich immer noch eine Unterschätzung der tatsächlichen Bruttomonatsentgelte einhergeht. Insofern wird auch mit der jetzt vorgenommenen Verbesserung die tatsächliche Größe der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern vermutlich immer noch unterschätzt.

Aufgrund der entlang der beiden beschriebenen Dimensionen verbesserten Datengrundlage entsteht jedoch die Herausforderung, dass Vergleiche mit den Ergebnissen aus dem ersten Lohnatlas nicht immer direkt möglich sind. Um einheitliche Vergleichsbedingungen zu schaffen, wurden die Lohnlücken in den vorangegangenen Berichtsjahren 2012 bis 2015 auf der Basis der verbesserten Datenlage erneut berechnet. Folglich stimmen die so neu berechneten Lohnlücken von 2012 und 2015 nicht immer mit den Werten, die im ersten Lohnatlas ausgewiesen wurden, überein. In den folgenden Tabellen soll transparent dargestellt werden, wie sich die einzelnen Lohnlücken im Jahr 2015 durch die Neuberechnung verändert haben.

Bewertungsschema

Mit diesem Schema lassen sich die Berechnungsergebnisse, die im ersten Lohnatlas aus dem Jahr 2017 (alt) dargestellt wurden mit den jetzt nach den oben genannten Kriterien neu berechneten Werten (neu) vergleichen. Die Berechnungen werden für das Jahr 2015 erstellt, da dieses sowohl im ersten Lohnatlas als auch in der aktuellen Version ausgewiesen ist.

Die Lohnlücke hat sich durch die Neuberechnung nur um max. 0,09% verkleinert oder vergrößert	Im ersten Lohnatlas konnten aufgrund fehlender Daten keine Ergebnisse ausgewiesen werden. In der jetzt vorgenommenen Neuberechnung konnten Befunde ermittelt werden.
Die Lohnlücke hat sich durch die Neuberechnung um 0,1-0,29% verkleinert	Die Lohnlücke hat sich durch die Neuberechnung um 0,1-0,29% vergrößert
Die Lohnlücke hat sich durch die Neuberechnung um 0,3-1% verkleinert	Die Lohnlücke hat sich durch die Neuberechnung um 0,3-0,1% vergrößert

k.A. – keine Angabe

Nach Qualifikationsniveau (insgesamt):

SvB	Für das Jahr 2015 ermittelte Lohnlücken nach Berechnung aus dem ersten Lohnatlas (alt) und nach neuer Berechnung (neu) sowie Differenz, die sich zwischen den beiden Werten ergibt												
	Qualifikationsniveau	Insgesamt			Ohne Berufsabschluss			Anerkannter Berufsabschluss			Akademischer Abschluss		
		Lohnlücke	alt	neu	Differenz	alt	neu	Differenz	alt	neu	Differenz	alt	neu
Hessen		14,09%	14,11%	-0,02%	9,03%	9,00%	0,03%	13,66%	13,69%	-0,03%	27,65%	27,62%	0,04%
Darmstadt, Wissenschaftsstadt		13,71%	13,76%	-0,05%	k.A.	-1,40%	k.A.	7,92%	7,96%	-0,04%	21,84%	21,53%	0,31%
Frankfurt am Main, Stadt Offenbach am Main, Stadt		8,06%	8,06%	0,00%	-4,83%	-4,68%	-0,15%	4,65%	4,67%	-0,02%	21,95%	21,95%	0,00%
Wiesbaden, Landeshauptstadt		2,34%	2,28%	0,06%	10,02%	9,92%	0,11%	5,34%	5,37%	-0,04%	23,75%	23,57%	0,18%
Bergstraße		10,44%	10,45%	-0,01%	3,40%	3,57%	-0,17%	8,59%	8,64%	-0,04%	27,14%	27,06%	0,07%
Darmstadt-Dieburg		21,60%	21,61%	-0,01%	12,81%	12,64%	0,16%	19,31%	19,38%	-0,07%	31,07%	31,89%	-0,82%
Groß-Gerau		17,31%	17,30%	0,02%	6,81%	6,85%	-0,03%	14,16%	14,19%	-0,03%	30,18%	30,64%	-0,45%
Hochtaunuskreis		16,32%	16,36%	-0,04%	5,44%	5,51%	-0,08%	16,40%	16,46%	-0,06%	31,34%	31,37%	-0,04%
Main-Kinzig-Kreis		21,40%	21,40%	0,00%	11,30%	11,03%	0,27%	12,02%	12,07%	-0,05%	21,07%	21,65%	-0,57%
Main-Taunus-Kreis		15,53%	15,63%	-0,09%	9,52%	9,27%	0,25%	14,66%	14,81%	-0,14%	30,94%	30,97%	-0,03%
Odenwaldkreis		22,30%	22,30%	0,00%	5,86%	5,58%	0,28%	16,04%	16,09%	-0,05%	22,09%	22,60%	-0,51%
Offenbach		20,69%	20,65%	0,04%	k.A.	22,66%	k.A.	20,18%	20,17%	0,01%	k.A.	33,61%	k.A.
Rheingau-Taunus-Kreis		14,33%	14,34%	-0,01%	10,07%	9,79%	0,28%	12,65%	12,68%	-0,03%	30,70%	30,82%	-0,12%
Wetteraukreis		18,19%	18,17%	0,03%	k.A.	8,64%	k.A.	13,84%	13,82%	0,02%	30,70%	31,26%	-0,56%
Gießen		15,43%	15,50%	-0,07%	13,57%	13,46%	0,12%	12,43%	12,48%	-0,05%	31,33%	31,56%	-0,23%
Lahn-Dill-Kreis		11,92%	11,92%	0,00%	9,69%	9,64%	0,05%	11,87%	11,95%	-0,08%	23,73%	23,82%	-0,09%
Limburg-Weilburg		18,77%	18,77%	-0,01%	18,04%	17,98%	0,07%	17,97%	18,00%	-0,03%	31,43%	31,44%	-0,01%
Marburg-Biedenkopf		17,13%	17,09%	0,05%	k.A.	20,54%	k.A.	16,23%	16,13%	0,10%	33,62%	33,59%	0,03%
Vogelsbergkreis		18,98%	18,96%	0,03%	16,17%	16,13%	0,04%	18,97%	18,94%	0,03%	24,56%	24,59%	-0,03%
Kassel, documenta-Stadt		19,62%	19,63%	0,00%	k.A.	17,88%	k.A.	19,09%	19,06%	0,03%	k.A.	32,30%	k.A.
Fulda		12,46%	12,37%	0,10%	k.A.	7,48%	k.A.	13,09%	12,96%	0,12%	21,64%	21,53%	0,11%
Hersfeld-Rotenburg		18,39%	18,52%	-0,13%	k.A.	10,55%	k.A.	18,90%	19,03%	-0,13%	29,81%	29,85%	-0,04%
Kassel		23,41%	23,41%	0,00%	k.A.	12,71%	k.A.	24,16%	24,20%	-0,04%	k.A.	28,89%	k.A.
Schwalm-Eder-Kreis		22,25%	22,29%	-0,04%	k.A.	13,64%	k.A.	21,84%	21,89%	-0,06%	28,45%	28,59%	-0,14%
Waldeck-Frankenberg		23,05%	23,13%	-0,08%	k.A.	13,07%	k.A.	23,27%	23,38%	-0,12%	29,45%	29,37%	0,08%
Werra-Meißner-Kreis		23,27%	23,26%	0,01%	k.A.	28,84%	k.A.	23,45%	23,43%	0,03%	32,17%	31,97%	0,21%
		18,53%	18,67%	-0,14%	k.A.	k.A.	k.A.	18,78%	18,93%	-0,15%	k.A.	29,83%	k.A.

Nach Berufssektoren (insgesamt):

SvB	Für das Jahr 2015 ermittelte Lohnlücken nach Berechnung aus dem ersten Lohnatlas (alt) und nach neuer Berechnung (neu) sowie Differenz, die sich zwischen den beiden Werten ergibt												
	Berufssektor	Insgesamt			Produktions- und MINT-Berufe			Personenbezogene Dienstleistungen			kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe		
		Lohnlücke	alt	neu	Differenz	alt	neu	Differenz	alt	neu	Differenz	alt	neu
Hessen	14,09%	14,11%	-0,02%	10,16%	10,11%	0,05%	12,97%	12,96%	0,02%	12,16%	12,16%	0,01%	
Darmstadt, Wissenschaftsstadt	13,71%	13,76%	-0,05%	6,74%	6,13%	0,61%	19,68%	19,75%	-0,07%	8,34%	8,36%	-0,02%	
Frankfurt am Main, Stadt	8,06%	8,06%	0,00%	-7,23%	-7,10%	-0,13%	0,52%	0,45%	0,07%	9,86%	9,88%	-0,02%	
Offenbach am Main, Stadt	2,34%	2,28%	0,06%	k.A.	-1,83%	k.A.	0,70%	0,73%	-0,04%	-6,65%	-6,68%	0,03%	
Wiesbaden, Landeshauptstadt	10,44%	10,45%	-0,01%	2,45%	2,48%	-0,03%	9,66%	9,51%	0,15%	7,19%	7,18%	0,02%	
Bergstraße	21,60%	21,61%	-0,01%	18,48%	18,39%	0,09%	17,44%	17,34%	0,10%	18,87%	18,89%	-0,02%	
Darmstadt-Dieburg	17,31%	17,30%	0,02%	12,61%	12,58%	0,03%	18,55%	18,39%	0,16%	16,86%	16,81%	0,06%	
Groß-Gerau	16,32%	16,36%	-0,04%	10,20%	10,03%	0,17%	9,90%	9,87%	0,03%	6,70%	6,80%	-0,09%	
Hochtaunuskreis	21,40%	21,40%	0,00%	8,61%	8,70%	-0,09%	9,66%	9,66%	0,00%	28,40%	28,36%	0,04%	
Main-Kinzig-Kreis	15,53%	15,63%	-0,09%	15,47%	15,49%	-0,01%	11,59%	11,82%	-0,23%	13,15%	13,22%	-0,08%	
Main-Taunus-Kreis	22,30%	22,30%	0,00%	2,16%	2,13%	0,03%	12,18%	12,19%	-0,01%	25,87%	25,81%	0,06%	
Odenwaldkreis	20,69%	20,65%	0,04%	26,27%	26,27%	0,00%	15,14%	15,02%	0,12%	15,43%	15,35%	0,08%	
Offenbach	14,33%	14,34%	-0,01%	14,25%	14,34%	-0,09%	8,39%	8,35%	0,04%	12,14%	12,11%	0,02%	
Rheingau-Taunus-Kreis	18,19%	18,17%	0,03%	10,69%	10,65%	0,04%	12,87%	12,91%	-0,03%	20,19%	20,08%	0,12%	
Wetteraukreis	15,43%	15,50%	-0,07%	9,74%	9,76%	-0,02%	11,51%	11,61%	-0,11%	17,47%	17,66%	-0,19%	
Gießen	11,92%	11,92%	0,00%	14,78%	14,71%	0,07%	14,95%	14,91%	0,04%	9,05%	9,01%	0,04%	
Lahn-Dill-Kreis	18,77%	18,77%	-0,01%	24,22%	24,13%	0,09%	18,33%	18,36%	-0,03%	14,30%	14,34%	-0,04%	
Limburg-Weilburg	17,13%	17,09%	0,05%	21,65%	21,55%	0,10%	15,15%	15,14%	0,01%	17,38%	17,32%	0,05%	
Marburg-Biedenkopf	18,98%	18,96%	0,03%	11,16%	11,18%	-0,02%	19,73%	19,68%	0,05%	19,27%	19,18%	0,09%	
Vogelsbergkreis	19,62%	19,63%	0,00%	k.A.	21,98%	k.A.	16,75%	16,81%	-0,07%	19,11%	19,02%	0,08%	
Kassel, documenta-Stadt	12,46%	12,37%	0,10%	10,59%	10,60%	-0,01%	20,61%	20,32%	0,29%	1,39%	1,25%	0,14%	
Fulda	18,39%	18,52%	-0,13%	17,24%	17,30%	-0,06%	14,01%	14,01%	-0,01%	17,53%	17,69%	-0,16%	
Hersfeld-Rotenburg	23,41%	23,41%	0,00%	k.A.	25,69%	k.A.	15,66%	15,81%	-0,15%	13,92%	13,69%	0,23%	
Kassel	22,25%	22,29%	-0,04%	15,96%	15,84%	0,11%	23,23%	23,30%	-0,07%	14,82%	14,79%	0,02%	
Schwalm-Eder-Kreis	23,05%	23,13%	-0,08%	6,23%	6,15%	0,08%	19,18%	19,20%	-0,02%	16,20%	16,22%	-0,02%	
Waldeck-Frankenberg	23,27%	23,26%	0,01%	17,05%	17,12%	-0,07%	19,73%	19,66%	0,07%	19,07%	18,98%	0,09%	
Werra-Meißner-Kreis	18,53%	18,67%	-0,14%	k.A.	22,24%	k.A.	15,26%	15,42%	-0,17%	12,88%	12,98%	-0,09%	

Berufssektor 1 (Produktions- und MINT-Berufe)

Berufssektor	Sektor 1 (Produktions- und MINT-Berufe)											
	Für das Jahr 2015 ermittelte Lohnlücken nach Berechnung aus dem ersten Lohnatlas (alt) und nach neuer Berechnung (neu) sowie Differenz, die sich zwischen den beiden Werten ergibt											
	Qualifikationsniveau	Insgesamt			Ohne Berufsabschluss			Anerkannter Berufsabschluss			Akademischer Abschluss	
Lohnlücke	alt	neu	Differenz	alt	neu	Differenz	alt	neu	Differenz	alt	neu	Differenz
Hessen	10,16%	10,11%	0,05%	9,82%	9,77%	0,05%	12,39%	12,33%	0,06%	22,99%	23,00%	-0,01%
Darmstadt, Wissenschaftsstadt	6,74%	6,13%	0,61%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	-0,03%	k.A.	22,00%	21,54%	0,47%
Frankfurt am Main, Stadt	-7,23%	-7,10%	-0,13%	k.A.	-27,21%	k.A.	-5,95%	-5,86%	-0,09%	18,36%	18,53%	-0,17%
Offenbach am Main, Stadt	k.A.	-1,83%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Wiesbaden, Landeshauptstadt	2,45%	2,48%	-0,03%	k.A.	k.A.	k.A.	6,32%	6,11%	0,21%	23,83%	23,98%	-0,15%
Bergstraße	18,48%	18,39%	0,09%	k.A.	k.A.	k.A.	15,44%	15,31%	0,13%	k.A.	23,30%	k.A.
Darmstadt-Dieburg	12,61%	12,58%	0,03%	k.A.	-0,80%	k.A.	9,86%	9,59%	0,27%	k.A.	24,85%	k.A.
Groß-Gerau	10,20%	10,03%	0,17%	k.A.	k.A.	k.A.	10,95%	10,63%	0,32%	k.A.	24,12%	k.A.
Hochtaunuskreis	8,61%	8,70%	-0,09%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	9,90%	k.A.	k.A.	19,91%	k.A.
Main-Kinzig-Kreis	15,47%	15,49%	-0,01%	k.A.	9,62%	k.A.	15,53%	15,60%	-0,07%	k.A.	23,16%	k.A.
Main-Taunus-Kreis	2,16%	2,13%	0,03%	k.A.	k.A.	k.A.	1,81%	1,84%	-0,03%	k.A.	12,34%	k.A.
Odenwaldkreis	26,27%	26,27%	0,00%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	19,08%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Offenbach	14,25%	14,34%	-0,09%	k.A.	k.A.	k.A.	13,09%	13,14%	-0,05%	k.A.	23,61%	k.A.
Rheingau-Taunus-Kreis	10,69%	10,65%	0,04%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	11,08%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Wetteraukreis	9,74%	9,76%	-0,02%	k.A.	k.A.	k.A.	9,77%	9,76%	0,01%	k.A.	25,33%	k.A.
Gießen	14,78%	14,71%	0,07%	k.A.	k.A.	k.A.	16,27%	16,29%	-0,02%	k.A.	k.A.	k.A.
Lahn-Dill-Kreis	24,22%	24,13%	0,09%	k.A.	19,45%	k.A.	23,37%	23,34%	0,03%	k.A.	k.A.	k.A.
Limburg-Weilburg	21,65%	21,55%	0,10%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	21,66%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Marburg-Biedenkopf	11,16%	11,18%	-0,02%	k.A.	k.A.	k.A.	9,74%	9,77%	-0,03%	k.A.	k.A.	k.A.
Vogelsbergkreis	k.A.	21,98%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	19,65%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Kassel, documenta-Stadt	10,59%	10,60%	-0,01%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	14,54%	k.A.	k.A.	20,00%	k.A.
Fulda	17,24%	17,30%	-0,06%	k.A.	k.A.	k.A.	18,46%	18,70%	-0,23%	k.A.	k.A.	k.A.
Hersfeld-Rotenburg	k.A.	25,69%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	26,51%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Kassel	15,96%	15,84%	0,11%	k.A.	k.A.	k.A.	14,21%	14,19%	0,02%	k.A.	k.A.	k.A.
Schwalm-Eder-Kreis	6,23%	6,15%	0,08%	k.A.	k.A.	k.A.	4,94%	4,82%	0,12%	k.A.	k.A.	k.A.
Waldeck-Frankenberg	17,05%	17,12%	-0,07%	k.A.	k.A.	k.A.	17,94%	17,96%	-0,02%	k.A.	k.A.	k.A.
Werra-Meißner-Kreis	k.A.	22,24%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	23,77%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.

Berufssektor 2 (Personenbezogene Dienstleistungen)

Berufssektor	Sektor 2 (Personenbezogene Dienstleistungsberufe)											
	Für das Jahr 2015 ermittelte Lohnlücken nach Berechnung aus dem ersten Lohnatlas (alt) und nach neuer Berechnung (neu) sowie Differenz, die sich zwischen den beiden Werten ergibt											
	Qualifikationsniveau	Insgesamt			Ohne Berufsabschluss			Anerkannter Berufsabschluss			Akademischer Abschluss	
Lohnlücke	alt	neu	Differenz	alt	neu	Differenz	alt	neu	Differenz	alt	neu	Differenz
Hessen	12,97%	12,96%	0,02%	3,34%	3,31%	0,03%	9,51%	9,52%	-0,01%	20,91%	20,92%	-0,01%
Darmstadt, Wissenschaftsstadt	19,68%	19,75%	-0,07%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	5,92%	k.A.	7,72%	7,73%	-0,01%
Frankfurt am Main, Stadt Offenbach am Main, Stadt	0,52%	0,45%	0,07%	-3,27%	-3,27%	0,00%	-2,78%	-2,85%	0,06%	15,86%	15,84%	0,03%
Wiesbaden, Landeshauptstadt	0,70%	0,73%	-0,04%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	-0,16%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Bergstraße	9,66%	9,51%	0,15%	k.A.	-0,19%	k.A.	6,68%	6,39%	0,29%	24,44%	24,47%	-0,03%
Darmstadt-Dieburg	17,44%	17,34%	0,10%	k.A.	k.A.	k.A.	15,62%	15,66%	-0,05%	k.A.	24,92%	k.A.
Groß-Gerau	18,55%	18,39%	0,16%	k.A.	k.A.	k.A.	13,26%	13,25%	0,02%	k.A.	22,48%	k.A.
Hochtaunuskreis	9,90%	9,87%	0,03%	k.A.	k.A.	k.A.	10,69%	10,66%	0,03%	k.A.	20,56%	k.A.
Main-Kinzig-Kreis	9,66%	9,66%	0,00%	k.A.	k.A.	k.A.	3,95%	4,13%	-0,18%	k.A.	30,76%	k.A.
Main-Taunus-Kreis	11,59%	11,82%	-0,23%	k.A.	k.A.	k.A.	8,53%	8,67%	-0,15%	24,79%	24,98%	-0,19%
Odenwaldkreis	12,18%	12,19%	-0,01%	k.A.	k.A.	k.A.	6,72%	6,71%	0,02%	k.A.	29,72%	k.A.
Offenbach	15,14%	15,02%	0,12%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	12,96%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Rheingau-Taunus-Kreis	8,39%	8,35%	0,04%	k.A.	k.A.	k.A.	6,02%	6,11%	-0,09%	k.A.	26,50%	k.A.
Wetteraukreis	12,87%	12,91%	-0,03%	k.A.	k.A.	k.A.	10,54%	10,53%	0,02%	k.A.	27,45%	k.A.
Gießen	11,51%	11,61%	-0,11%	k.A.	k.A.	k.A.	8,26%	8,43%	-0,17%	k.A.	25,89%	k.A.
Lahn-Dill-Kreis	14,95%	14,91%	0,04%	k.A.	k.A.	k.A.	7,94%	8,03%	-0,09%	16,45%	16,41%	0,04%
Limburg-Weilburg	18,33%	18,36%	-0,03%	k.A.	k.A.	k.A.	15,19%	15,29%	-0,09%	k.A.	23,56%	k.A.
Marburg-Biedenkopf	15,15%	15,14%	0,01%	k.A.	k.A.	k.A.	12,30%	12,14%	0,16%	k.A.	k.A.	k.A.
Vogelsbergkreis	19,73%	19,68%	0,05%	k.A.	k.A.	k.A.	14,11%	14,09%	0,02%	18,40%	18,57%	-0,17%
Kassel, documenta-Stadt	16,75%	16,81%	-0,07%	k.A.	k.A.	k.A.	16,01%	16,04%	-0,03%	k.A.	k.A.	k.A.
Fulda	20,61%	20,32%	0,29%	k.A.	k.A.	k.A.	8,59%	8,51%	0,08%	15,47%	15,44%	0,03%
Hersfeld-Rotenburg	14,01%	14,01%	-0,01%	k.A.	k.A.	k.A.	12,18%	12,37%	-0,19%	k.A.	27,69%	k.A.
Kassel	15,66%	15,81%	-0,15%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	11,87%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Schwalm-Eder-Kreis	23,23%	23,30%	-0,07%	k.A.	k.A.	k.A.	18,69%	18,56%	0,13%	k.A.	22,85%	k.A.
Waldeck-Frankenberg	19,18%	19,20%	-0,02%	k.A.	k.A.	k.A.	18,99%	18,93%	0,06%	k.A.	k.A.	k.A.
Werra-Meißner-Kreis	19,73%	19,66%	0,07%	k.A.	k.A.	k.A.	17,68%	17,44%	0,24%	k.A.	k.A.	k.A.
	15,26%	15,42%	-0,17%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	13,88%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.

Berufssektor 3 (kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe)

Berufssektor	Sektor 3 (kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe)											
	Für das Jahr 2015 ermittelte Lohnlücken nach Berechnung aus dem ersten Lohnatlas (alt) und nach neuer Berechnung (neu) sowie Differenz, die sich zwischen den beiden Werten ergibt											
	Qualifikationsniveau	Insgesamt			Ohne Berufsabschluss			Anerkannter Berufsabschluss			Akademischer Abschluss	
Lohnlücke	alt	neu	Differenz	alt	neu	Differenz	alt	neu	Differenz	alt	neu	Differenz
Hessen	12,16%	12,16%	0,01%	-0,39%	-0,43%	0,04%	9,69%	9,69%	0,00%	28,06%	28,57%	-0,52%
Darmstadt, Wissenschaftsstadt	8,34%	8,36%	-0,02%	k.A.	-12,04%	k.A.	1,22%	1,28%	-0,06%	28,97%	29,02%	-0,05%
Frankfurt am Main, Stadt	9,86%	9,88%	-0,02%	-9,73%	-9,66%	-0,06%	1,68%	1,70%	-0,02%	22,36%	22,63%	-0,27%
Offenbach am Main, Stadt Wiesbaden, Landeshauptstadt	-6,65%	-6,68%	0,03%	k.A.	6,88%	k.A.	-2,53%	-2,52%	-0,01%	26,13%	26,04%	0,09%
Bergstraße	7,19%	7,18%	0,02%	k.A.	-9,14%	k.A.	2,00%	2,13%	-0,13%	27,20%	27,38%	-0,18%
Darmstadt-Dieburg	18,87%	18,89%	-0,02%	k.A.	3,65%	k.A.	15,38%	15,45%	-0,07%	30,03%	30,39%	-0,36%
Groß-Gerau	16,86%	16,81%	0,06%	k.A.	1,25%	k.A.	12,99%	12,86%	0,13%	30,17%	30,51%	-0,35%
Hochtaunuskreis	6,70%	6,80%	-0,09%	-3,18%	-3,21%	0,03%	8,94%	9,05%	-0,11%	31,62%	31,89%	-0,27%
Main-Kinzig-Kreis	28,40%	28,36%	0,04%	k.A.	-2,78%	k.A.	13,43%	13,43%	0,00%	15,93%	16,39%	-0,46%
Main-Taunus-Kreis	13,15%	13,22%	-0,08%	0,74%	0,50%	0,25%	11,55%	11,70%	-0,15%	30,27%	30,85%	-0,58%
Odenwaldkreis	25,87%	25,81%	0,06%	k.A.	-5,17%	k.A.	13,89%	13,92%	-0,02%	19,86%	20,33%	-0,46%
Offenbach	15,43%	15,35%	0,08%	k.A.	k.A.	k.A.	16,23%	16,15%	0,07%	k.A.	k.A.	k.A.
Rheingau-Taunus-Kreis	12,14%	12,11%	0,02%	-0,13%	-0,40%	0,27%	10,64%	10,63%	0,02%	30,63%	31,10%	-0,47%
Wetteraukreis	20,19%	20,08%	0,12%	k.A.	k.A.	k.A.	12,29%	12,25%	0,03%	27,49%	27,84%	-0,35%
Gießen	17,47%	17,66%	-0,19%	1,96%	2,11%	-0,15%	12,83%	12,97%	-0,13%	28,70%	29,11%	-0,41%
Lahn-Dill-Kreis	9,05%	9,01%	0,04%	k.A.	2,84%	k.A.	8,03%	8,01%	0,02%	31,72%	31,66%	0,06%
Limburg-Weilburg	14,30%	14,34%	-0,04%	k.A.	9,93%	k.A.	13,10%	13,12%	-0,02%	k.A.	36,15%	k.A.
Marburg-Biedenkopf	17,38%	17,32%	0,05%	k.A.	k.A.	k.A.	15,41%	15,25%	0,16%	k.A.	35,68%	k.A.
Vogelsbergkreis	19,27%	19,18%	0,09%	k.A.	k.A.	k.A.	17,35%	17,19%	0,17%	k.A.	32,87%	k.A.
Kassel, documenta-Stadt	19,11%	19,02%	0,08%	k.A.	k.A.	k.A.	17,69%	17,54%	0,14%	k.A.	k.A.	k.A.
Fulda	1,39%	1,25%	0,14%	k.A.	k.A.	k.A.	0,92%	0,77%	0,15%	26,97%	26,82%	0,14%
Hersfeld-Rotenburg	17,53%	17,69%	-0,16%	k.A.	k.A.	k.A.	16,39%	16,46%	-0,07%	k.A.	35,40%	k.A.
Kassel	13,92%	13,69%	0,23%	k.A.	k.A.	k.A.	17,00%	17,00%	-0,01%	k.A.	k.A.	k.A.
Schwalm-Eder-Kreis	14,82%	14,79%	0,02%	k.A.	k.A.	k.A.	14,23%	14,21%	0,02%	k.A.	31,37%	k.A.
Waldeck-Frankenberg	16,20%	16,22%	-0,02%	k.A.	k.A.	k.A.	16,05%	16,12%	-0,07%	k.A.	k.A.	k.A.
Werra-Meißner-Kreis	19,07%	18,98%	0,09%	k.A.	k.A.	k.A.	18,56%	18,50%	0,06%	k.A.	k.A.	k.A.
	12,88%	12,98%	-0,09%	k.A.	k.A.	k.A.	12,95%	13,03%	-0,07%	k.A.	k.A.	k.A.

Impressum

Herausgeber:

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
Sonnenberger Str. 2/2a, 65193 Wiesbaden, www.soziales.hessen.de

Redaktion:

Alice Engel (verantwortlich), Maja Weise-Georg

Autor*innen:

Dr. Christa Larsen, Julia Börner-Krekel, Philipp Funke
IWAK Frankfurt, Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Zentrum der Goethe-Universität

Titelgestaltung Lohnatlas Stand August 2017:

Haike Boller, ansicht Kommunikationsagentur, www.ansicht.com

Druck:

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Stand:

März 2020

HESSEN



Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
Sonnenberger Str. 2/2a
65193 Wiesbaden
www.soziales.hessen.de

