



Faire Migration – Migrant-Gender-Pay-Gap

Förderprogramm IQ – Integration durch Qualifizierung

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	3
Fachkräfteabwanderung aus Deutschland	4
Analyse der Hamburger Daten	5
Zentrale Erkenntnisse der Sonderauswertung.....	6
5. Auswertungsergebnisse	7
6. Zusammenfassung und Ausblick	34
7. Handlungsoptionen.....	35
Methodik und Datengrundlage	38
Auswertungstabellen	41
Abbildungsverzeichnis	55
Abkürzungsverzeichnis.....	57
Verweise	58
Impressum.....	60

Einleitung

Vom Gender-Pay-Gap zum Migrant-Pay-Gap – Ziel der Analyse

Das Statistische Bundesamt zeigt: In Deutschland verdienen Frauen im Schnitt weniger als Männer; der sog. Gender-Pay-Gap liegt bei ca. 18 % Verdienstabstand pro Stunde (*Quelle: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_027_621.html*). Werden bei der Berechnung des Gender-Pay-Gaps die Qualifikation, die Tätigkeit und die Erwerbsbiografie mitberücksichtigt, liegt der bereinigte Gender-Pay-Gap bei ca. 6 % (ebd.).

Es gibt Gehaltsunterschiede nicht nur zwischen Frauen und Männern, sondern auch zwischen in Deutschland Eingewanderten und Nicht-Eingewanderten: Das ist der sogenannte Migrant-Pay-Gap. Eine Studie zeigt, dass die Kluft zwischen den Einkommen von Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit und Eingewanderten zwischen 1994 und 2015 von 13,6 % auf 17,6 % gestiegen ist (*Quelle: https://www.diw.de/de/diw_01.c.669354.de/publikationen/soeppapers/2019_1042/the_immigrant-native_wage_gap_in_germany_revisited.html*). Die Autorinnen und Autoren konnten zeigen, dass diese Unterschiede vor allem mit drei Faktoren zusammenhängen: Deutschkenntnissen, berufliche Branche und (mangelnder) Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen.

In den Jahren 2016, 2018, 2020 und 2021 untersuchte die IQ Fachstelle Einwanderung die Gehaltsunterschiede sowohl zwischen Männern und Frauen als auch zwischen verschiedenen Staatsangehörigkeiten (v. a. deutsch – nicht-deutsch). Zentral war dabei die Frage: Verdienen bei gleichem Bildungs- oder Anforderungsniveau und gleichem Berufszweig Frauen weniger als Männer, und verdienen Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit weniger als Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit? Als Datengrundlage diente eine Erhebung aller Vollzeitbeschäftigten in Deutschland (*Quelle: <https://minor-kontor.de/migrant-gender-pay-gap/>*).

Diese Veröffentlichung rüttelte wach: Daher beschloss das IQ Netzwerk Hamburg, auf der Grundlage der Veröffentlichung der Ergebnisse der IQ Fachstelle Einwanderung weitere regionalisierte Erkenntnisse zur Lohnsituation in Hamburg zu gewinnen.

Deutschland bildet in repräsentativen, internationalen Studien zu Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) entweder das Schlusslicht Europas oder belegt Rankingplätze im unteren Drittel (*Quelle: <https://beyondgenderagenda.com/german-diversity-monitor/>*). Das IQ Netzwerk Hamburg setzt sich nachdrücklich für Chancengerechtigkeit und ein Entgelttransparenzgesetz ein, von dem alle Beschäftigten profitieren.

Fachkräfteabwanderung aus Deutschland

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit tragen aktuell nur Ausländer zum Beschäftigungsanstieg bei (Quelle: <https://www.handelsblatt.com/themen/agentur-fuer-arbeit>). „Noch nie waren so viele Menschen in Deutschland beschäftigt wie derzeit“, sagte BA-Chefin Andrea Nahles (Quelle: <https://www.handelsblatt.com/themen/andrea-nahles>). Das Beschäftigungsplus 2023 gehe ausschließlich auf Menschen ohne deutschen Pass zurück – mehrheitlich Menschen aus Drittstaaten außerhalb der EU. Dieser Trend dürfte sich fortsetzen.

Migration steht meist in Verbindung mit Wanderungen aus ökonomisch geringer entwickelten in ökonomisch höher entwickelte Länder. Die grenzüberschreitende Migration zwischen den Industriestaaten ist ebenfalls ein wichtiger Bestandteil globaler Wanderungsbewegungen: Gegenwärtig leben mehr als 45 Millionen Menschen aus den 36 OECD¹-Staaten außerhalb ihres Geburtslandes in einem anderen Mitgliedstaat der OECD. Insbesondere Deutschland weist eine international vergleichsweise mobile Bevölkerung auf. In allen OECD-Staaten leben 3,8 Millionen Deutsche, und die Auswanderungsrate – bezogen auf die in Deutschland wohnende Bevölkerung – ist mit 5,1 % höher als bei vielen anderen Industrienationen. Zum Vergleich: Für Menschen in Polen liegt die Rate bei 10 %, bei US-Amerikanern (0,7 %) sowie bei Japanern (0,6 %) sind die Werte hingegen sehr niedrig.

Laut einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) (Quelle: <https://www.iwkoeln.de/studien/wido-geis-thoene-rekordzuwanderung-nicht-nur-aufgrund-der-flucht-aus-der-ukraine.html>) verzeichnete Deutschland für 2022 eine Zuwanderung von fast 2,7 Millionen Menschen. Zieht man hiervon die Zahl der Auswanderung ab, kommt man auf eine Nettozuwanderung von fast 1,5 Millionen Menschen. Lässt man die Zuwanderung von 960.000 Menschen aus der Ukraine außer Acht, so beläuft sich die Nettozuwanderung auf 503.000 Menschen. Hierin sind enthalten rund 38.000 Zugewanderte aus Indien, von denen wiederum 56,5 % sozialversicherungspflichtig in Tätigkeiten beschäftigt sind, die typischerweise einen Hochschul- oder Fortbildungsabschluss zum Meister, Techniker oder Fachwirt voraussetzen. Dies ist ein in vielen Branchen bekanntes Problem. Zu diesem Schluss kommt auch eine Studie des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB) (Quelle: <https://www.bib.bund.de/DE/Presse/Konferenzen/2019-12-04-Gewinner-der-Globalisierung.html>). In den meisten Fällen bildet der Job die wesentliche Motivation für einen Wegzug aus Deutschland. Insgesamt nennen 58 % der Befragten eigene berufliche Gründe bei der Entscheidung für ein Leben im Ausland, weitere 29 % geben den Beruf des Partners beziehungsweise der Partnerin an. Weitere Motive, Deutschland zumindest temporär zu verlassen, sind demnach der eigene Lebensstil (46 %), Familie und Partnerschaft (36 %) sowie die Fortführung des Studiums (20 %). Eine Unzufriedenheit mit dem Leben in Deutschland wird in 18 % der Fälle angegeben.

¹ Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (auf Englisch „Organisation for Economic Co-operation and Development“ - OECD) ist eine internationale Organisation mit 38 Mitgliedstaaten, die sich der Demokratie und Marktwirtschaft verpflichtet fühlen. Die meisten Mitglieder gehören zu den Ländern mit hohem Pro-Kopf-Einkommen. Sie gelten als „entwickelte Länder“ (Link: [Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung – Wikipedia](#)).

Analyse der Hamburger Daten

Das IQ Netzwerk Hamburg hat sich entschieden, sieben ausgewählte Berufsgruppen genauer zu betrachten. In diesen Berufsgruppen hatte das IQ Netzwerk Hamburg in den Jahren 2019 – 2022 Qualifizierungsangebote für Fachkräfte erfolgreich entwickelt, oder es sind dort besonders viele ausländische Fachkräfte beschäftigt. In jedem dieser Berufe war ein signifikanter Anstieg der Anzahl an sozialversicherungspflichtig Beschäftigter zu verzeichnen. Ausgewählt wurde ein Arbeitsmarkt-bereich, der für Migrantinnen und Migranten schon stärker geöffnet war.

Am 10. November 2022 präsentierte die IQ Fachstelle Einwanderung auf der Fachveranstaltung „Anerkennung WEITERdenken“ in Hamburg die Auswertungsergebnisse (*Quelle: [Fachbericht BQFG 10 Jahre Anerkennung \(netzwerk-iq.de\)](#)*) der bundesweiten Studie zu den Gehaltsunterschieden von deutschen und ausländischen Fachkräften. Bis dahin war die Erwartung verbreitet, dass die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen zu einer gleichberechtigten Bezahlung von ausländischen Fachkräften gegenüber deutschen Fachkräften führt. Die bereits erwähnte Studie der Fachstelle Einwanderung hat das IQ Netzwerk Hamburg zum Anlass genommen, die Situation in Hamburg genauer zu betrachten. Die Bundesagentur für Arbeit wurde im April 2023 um die für eine Analyse erforderlichen Daten gebeten.

Aus der Sonderauswertung der Entgeltstatistik der Bundesagentur für Arbeit liegen folgende Daten vor:

- Das Medianentgelt (Brutto, monatlich) von weiblichen und männlichen Vollzeitbeschäftigten.
- Nach Arbeitsort: Hamburg & Ost- oder Westdeutschland.
- Nach Jahren: 2016, 2019, 2020 und 2021.
- Nach Staatsangehörigkeit: Deutschland, EU-15, EU-11, Drittstaaten, Asylherkunftsländer.
- Nach Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit: Fachkraft, Spezialistin, Spezialist.
- Nach Berufsgruppen (im Folgenden „Branchen“ genannt) laut der Klassifikation der Berufe².

Diese sind:

- Gesundheit, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe und Altenpflege³
- Arzt- und Praxishilfe²
- Informatik²
- Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege⁴
- Reinigung²
- Fahrzeugführung im Straßenverkehr²
- Lagerwirtschaft, Post, Güterumschlag²

Diese Berufsgruppen zählen entweder zu den Engpassberufen in Hamburg (Pflegeberufe, Arzt- und Praxishilfe & Informatik), haben eine hohe Vakanzzeit und einen sehr hohen Beschäftigungszuwachs von Menschen mit ausländischer Staatsbürgerschaft (Reinigung; Fahrzeugführung im Straßenverkehr & Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag) oder das Förderprogramm IQ ist in besonderem Maße in diesen Branchen mit Qualifizierungsangeboten ausgestattet (Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege).

² Klassifikation der Berufe (KldB) 2010- überarbeitete Fassung 2020 – Statistik der Bundesagentur für Arbeit ([arbeitsagentur.de](#))

³ Anforderungsniveau Fachkraft

⁴ Anforderungsniveau Spezialist*in

Mit der hier vorgelegten Analyse untersuchte das IQ Netzwerk Hamburg den Migrant-Gender-Pay-Gap, also Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen, sowie eingewanderten und nichteingewanderten Menschen in Hamburg.

Zentral war dabei die Frage: Verdienen trotz gleichem Bildungs- oder Anforderungsniveau und gleichem Berufszweig Menschen, insbesondere Frauen ohne deutsche Staatsangehörigkeit, weniger als Menschen, insbesondere Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit? Mit Blick auf die ausgewählte Datengrundlage⁵ beschränkt sich die Erhebung auf alle Vollzeitbeschäftigten in Hamburg und in Deutschland in den genannten sieben exemplarisch ausgewählten Berufsgruppen.

Zentrale Erkenntnisse der Sonderauswertung

- Gehaltsunterschiede auf Fachkräfteebene zwischen Männern, Frauen und verschiedenen Staatsangehörigkeiten sind nachweisbar.
- Sie variieren stark je nach Branche.
- Es gibt Branchen, wie etwa „Gesundheit, Lehre und Erziehung“, in denen die Gehaltsunterschiede relativ gering ausfallen, während in anderen Branchen wie Reinigung, Logistik oder Fahrzeugführung im Straßenverkehr trotz vergleichbarer Anforderungen eklatante Unterschiede bestehen.
- Es gibt große Unterschiede in der Bezahlung zwischen den Staatsangehörigkeiten. Am stärksten von Nachteilen betroffen sind Menschen aus den Top acht Asylherkunftsländern⁶ in Hamburg, wie auch Frauen ohne deutsche Staatsangehörigkeit.
- Eine Erklärung für die nachgewiesenen Gehaltsunterschiede zwischen den Staatsangehörigkeiten trotz gleichen Bildungs- und Anforderungsniveaus, könnte sein, dass eingewanderte Menschen, die in Hamburg in den untersuchten Berufsgruppen als Fachkräfte oder Spezialistinnen und Spezialisten arbeiten, ihre im Ausland gesammelte Berufserfahrung nicht anerkannt bekommen.
- Gleichwohl ist auffällig, dass unabhängig vom Vorliegen einer Gleichwertigkeitsbescheinigung des ausländischen Berufsabschlusses Menschen nicht-deutscher Staatsangehörigkeit durchweg weniger als deutsche Beschäftigte verdienen, mit und ohne Anerkennung.
- Einzig die IT-Branche bildet eine Ausnahme ab. Hier verdienen ausländische Staatsangehörige mehr als deutsche Staatsangehörige,
- Das Ergebnis deutet auf eine besondere Benachteiligung (intersektionale Diskriminierung) von Migrantinnen und Migranten auf dem deutschen wie auch dem Hamburger Arbeitsmarkt hin.
- Branchenübergreifend auf Fachkräfteniveau zeigt sich, dass die Staatsangehörigkeit einen größeren Einfluss auf Lohnunterschiede hat als geschlechterspezifische Gehaltsunterschiede. Das bedeutet, dass sowohl Frauen als auch Männer ohne deutsche Staatsangehörigkeit deutlich weniger verdienen als deutsche Staatsangehörige.
- Dadurch, dass Frauen durch den Gender-Pay-Gap 18 % weniger verdienen als Männer (*Quelle: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/_inhalt.html*), sind Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, die noch einmal deutlich weniger verdienen als deutsche Frauen, doppelt benachteiligt. Dies schmälert die finanziellen Möglichkeiten und verstärkt Verdienstungleichheit weiter.

⁵ Die Bundesagentur für Arbeit hat diese Daten zugeliefert. *Quelle: G:\Gruppen.AI\AI3\AI35\IQ HH 23-25\04 Koordination und Steuerung\03 IQ HH\ Faire Migration\Regionale Ergebnisse Berufsgruppen\Daten Anfrage BA\341380_Beschäftigte_Tab2_Erweiterung.xlsx*

⁶ Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien

- Menschen ausländischer Staatsangehörigkeit erhalten auch dann von ihrem Arbeitgeber weniger, wenn Tätigkeit, Bildungsweg und Erwerbsbiografie vergleichbar mit denen der deutschen Kollegen sind.

5. Auswertungsergebnisse

5.1 Berufsgruppe Gesundheit-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe und Altenpflege – Anforderungsniveau Fachkraft

Datengrundlage:

- sozialversicherungspflichtig Beschäftigte:
 - ➔ 2021: Bundesweit 1.143.986 Beschäftigte (davon Männer: 231.901, Frauen: 912.085), davon 58 % in Vollzeit. Die Gesundheitsberufe werden im Bundesvergleich und in Hamburg mehrheitlich von Frauen ausgeübt.
 - ➔ 2021: Hamburg 29.964 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (davon Männer: 7.327, Frauen: 22.637), davon 62 % in Vollzeit (38 % in Teilzeit).
- Geringfügig Beschäftigte: Der prozentuale Anteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigter an den Gesamtbeschäftigten im Bereich Gesundheits- und Krankenpflege im Jahr 2021 (Sozialversicherungspflichtig beschäftigt (SvB) + ausschließlich geringfügig beschäftigt (agB)) beträgt 3,1 % für Deutschland und 3,9 % für Hamburg.

Anmerkung: Die vorliegenden Daten zu ausschließlich geringfügig Beschäftigter und sozialversicherungspflichtig Beschäftigter (Vollzeit & Teilzeit) werden in allen Berufsgruppen leider nicht nach Geschlechtern differenziert. Deshalb ist es nicht möglich, eine geschlechtsspezifische Analyse durchzuführen.

Beschäftigungsentwicklung:

HAMBURG	2016	2019	2020	2021
Gesamtanzahl	25.391	27.329	28.092	29.964
Männer	5.598	6.161	6.426	7.327
Frauen	19.793	21.168	21.666	22.637

62 % der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten arbeiten 2021 in Vollzeit.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Gesundheit-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe, Altenpflege – Anforderungsniveau Fachkraft

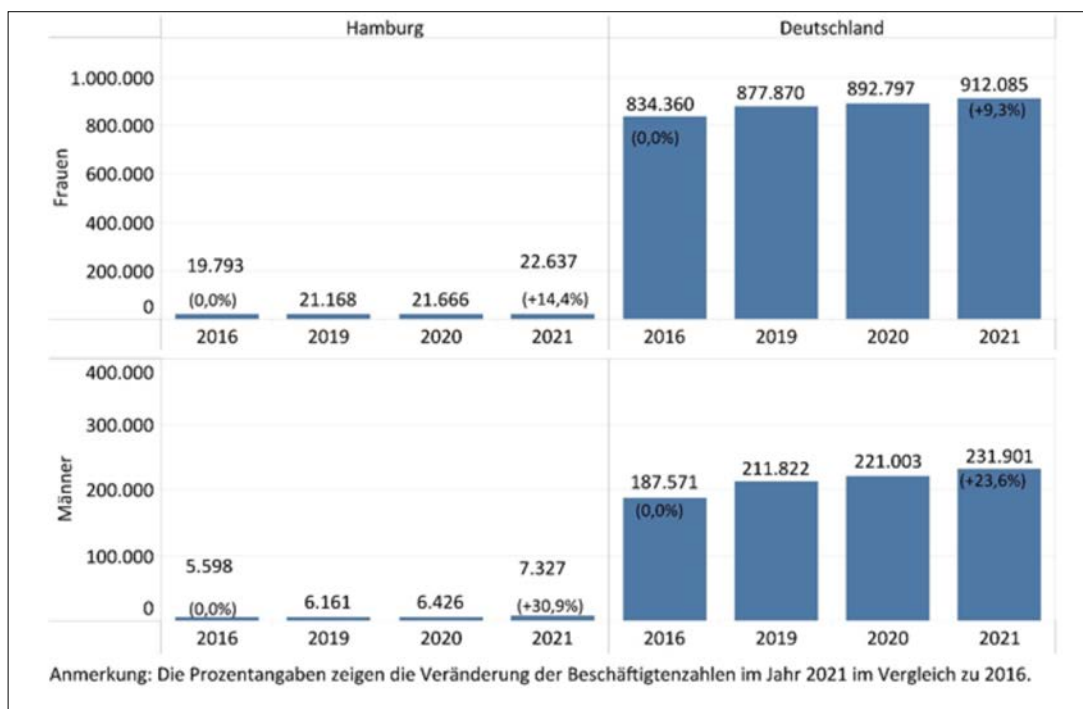


Abbildung 1 Beschäftigungsentwicklung Berufsgruppe Gesundheit-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe, Altenpflege, Grafik: Fachstelle Einwanderung und Integration, minor-kontor, Berlin

Berufsgruppe Gesundheit-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe, Altenpflege – Anforderungsniveau Fachkraft

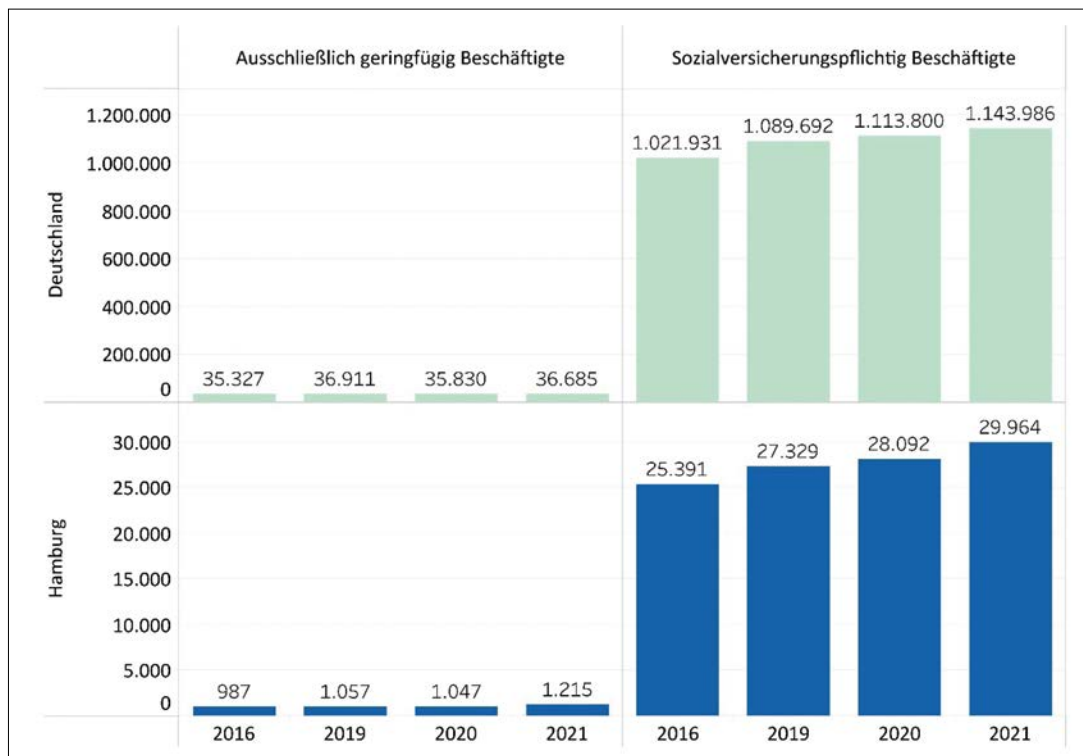


Abbildung 2 Beschäftigungsart Berufsgruppe Gesundheit-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe, Altenpflege, Grafik: Fachstelle Einwanderung und Integration, minor-kontor, Berlin

Zentrale Erkenntnisse:

■ Hamburg

- ➔ Hier liegen für Hamburg wenige Zahlen vor (nur für Deutsche und ausländische Frauen aus Drittstaaten).
- ➔ **Vollzeitgehalt 2021 Hamburg:**
 - » Frauen: deutsche Frau: 3.724 €
 - » Ausländische Frau: 3.455 € (-7 % im Vergleich zu dt. Frauen)
 - » Frau aus einem Drittstaat: 3.441 (-8 % im Vergleich zu dt. Frauen)
 - » Deutsche Männer verdienen -75 € gegenüber einer deutschen Frau, aber +194 € gegenüber einer ausländischen Frau.
 - » Frauen mit deutscher Staatsbürgerschaft verdienten 2021 in Hamburg 269 € mehr als die Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit.
- ➔ Die Lohnentwicklung von 2016 bis 2021 bei deutschen und ausländischen Frauen in Hamburg ist prozentual in etwa gleich. Sie beträgt bei deutschen Frauen +19 %, bzw. +588 €. Bei ausländischen Frauen beträgt sie +21 % bzw. +591 €.

■ Deutschland

- ➔ Der Lohnunterschied zwischen einer deutschen Frau und einer ausländischen Frau liegt bei 163 € (-5 %).
 - ➔ **Vollzeitgehalt 2021 bundesweit:**
 - » Männer: deutscher Mann = 3.834 €, ausländischer Mann 3.500 € = -334 € oder -9 %.
 - » Frauen: eine deutsche Frau verdient = 3.643 € (-191 €, -5 %) gegenüber einem deutschen Mann), ausländische Frau: 3.469 € (-175 € gegenüber einer deutschen Frau und -365 € gegenüber einem deutschen Mann), eine Frau aus einem der Top 8 Asylherkunftsländern verdient: 3.213 € (das sind -16 % oder 621 € weniger als ein deutscher Mann verdient). Eine Frau aus einen sog. Drittstaat verdient 3.448 €, das sind „nur“ 10 % weniger als ein deutscher Mann verdient (-386 €).
- Eine ausländische Frau verdient nur geringfügig weniger als ein ausländischer Mann (-1 %). Beide verdienen aber weniger als männliche deutsche Menschen und deutsche Frauen. Hier ist sehr deutlich zu erkennen, dass der Migrationshintergrund entscheidend ist, sich aber kaum ein Geschlechtereffekt abbilden lässt.

■ Entwicklung der Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter:

- ➔ In Deutschland verzeichnet dieser Berufszweig einen Beschäftigungszuwachs von +122.055 sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in der Zeit 2016 – 2021. Ausschließlich geringfügig beschäftigt sind 36.685 Menschen.
- ➔ In Hamburg ist die Zahl der Beschäftigten im Zeitraum 2016 – 2021 um 4.573 Menschen gestiegen. Ausschließlich geringfügig beschäftigt sind 1.215 Menschen.

In Deutschland bekommen Männer mit deutscher Staatsangehörigkeit in dieser von Frauen dominierten Branche das höchste Einkommen. Der deutsche Mann verdient 191 € (+5 %) mehr als die deutsche Frau und 350 € (+8 %) mehr als eine Frau aus einem Land der EU-Osterweiterung. Der Lohnunterschied zwischen einer deutschen Frau und einer ausländischen Frau liegt bei 163 € (-5 %).

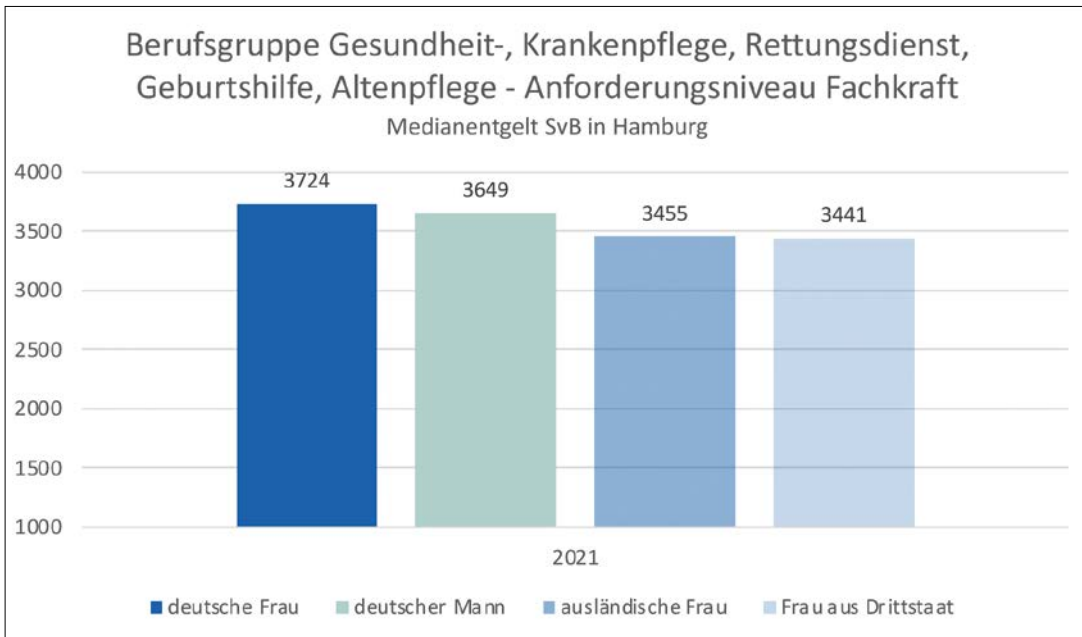


Abbildung 3 Medianentgelt Berufsgruppe Gesundheit-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe, Altenpflege Hamburg

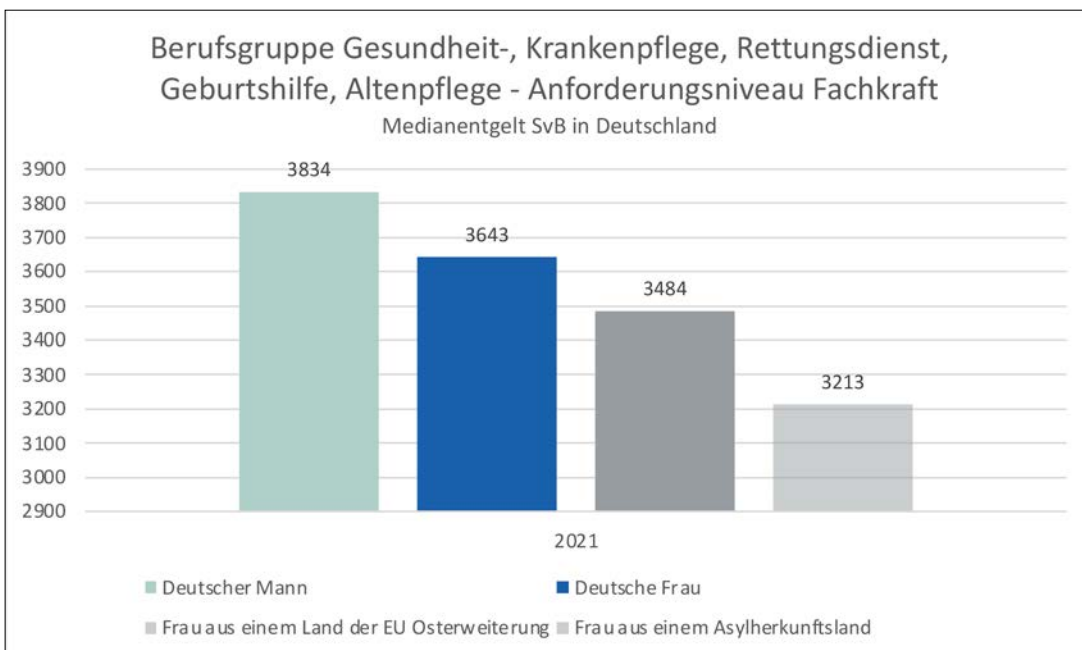


Abbildung 4 Medianentgelt Berufsgruppe Gesundheit-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe, Altenpflege Deutschland

Medianentgelt für die Berufsgruppe Gesundheit-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe, Altenpflege – Anforderungsniveau Fachkraft

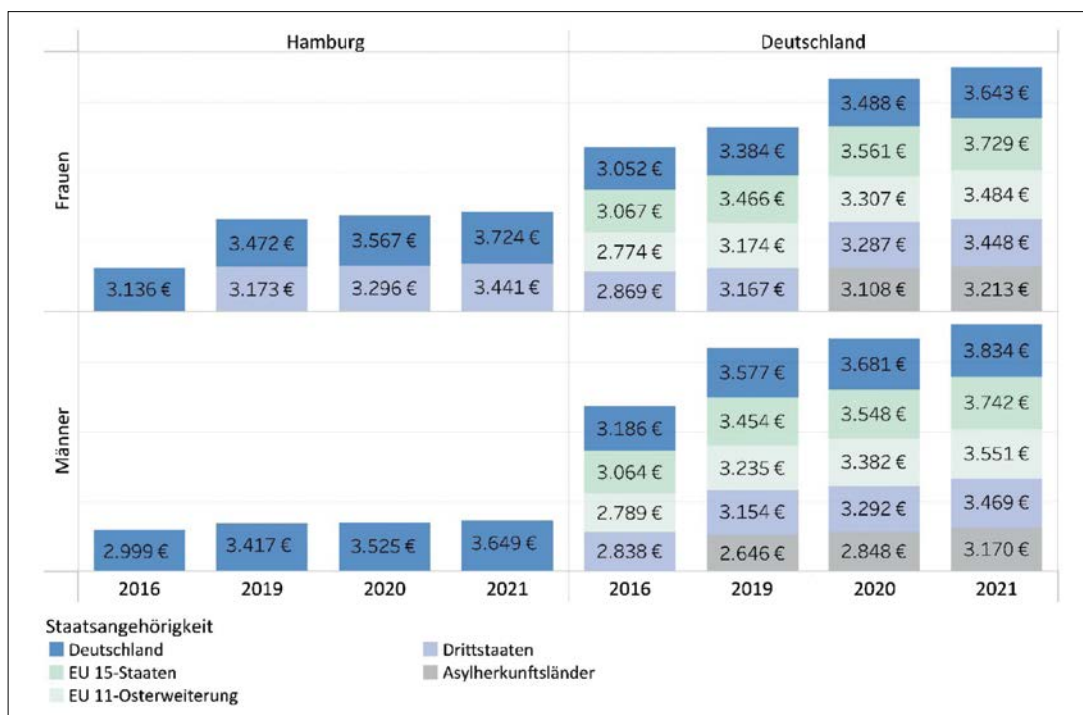


Abbildung 5 Gehaltsunterschiede Berufsgruppe Gesundheit-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe, Altenpflege, Grafik: Fachstelle Einwanderung und Integration, minor-kontor, Berlin

5.2 Berufsgruppe Arzt- und Praxishilfe – Anforderungsniveau Fachkraft

Datengrundlage:

- sozialversicherungspflichtig Beschäftigte:
 - ➔ 2021: Bundesweit 634.747 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (davon Männer: 14.045, Frauen: 620.702), davon 56 % in Vollzeit. Arzt- und Praxishilfe ist im bundesvergleich und in Hamburg ein mehrheitlich von Frauen ausgeübter Beruf.
 - ➔ 2021: Hamburg 15.141 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (davon Männer: 486, Frauen: 14.655), davon 60 % in Vollzeit (40 % in Teilzeit).
- Geringfügig Beschäftigte:
 - ➔ Der prozentuale Anteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten im Bereich Arzt- und Praxishilfe im Jahr 2021 (Sozialversicherungspflichtig beschäftigt und ausschließlich geringfügig beschäftigt) beträgt 9 % für Deutschland und 7 % für Hamburg.

Beschäftigungsentwicklung:

HAMBURG	2016	2019	2020	2021
Gesamtanzahl	13.556	14.496	14.712	15.141
Männer	281	351	385	486
Frauen	13.275	14.145	14.327	14.655

87 % der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten arbeiten in Vollzeit.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Arzt- und Praxishilfe – Anforderungsniveau Fachkraft

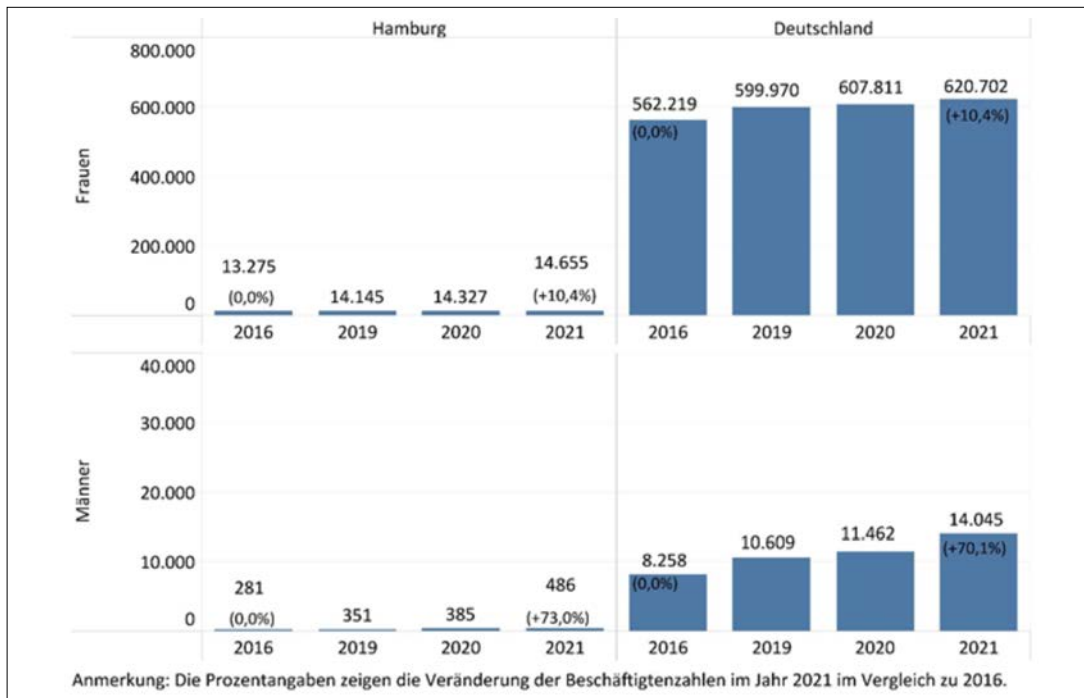


Abbildung 6 Beschäftigungsentwicklung Arzt- und Praxishilfe, Grafik: Fachstelle Einwanderung und Integration, minor-kontor, Berlin

Berufsgruppe Arzt- und Praxishilfe – Anforderungsniveau Fachkraft

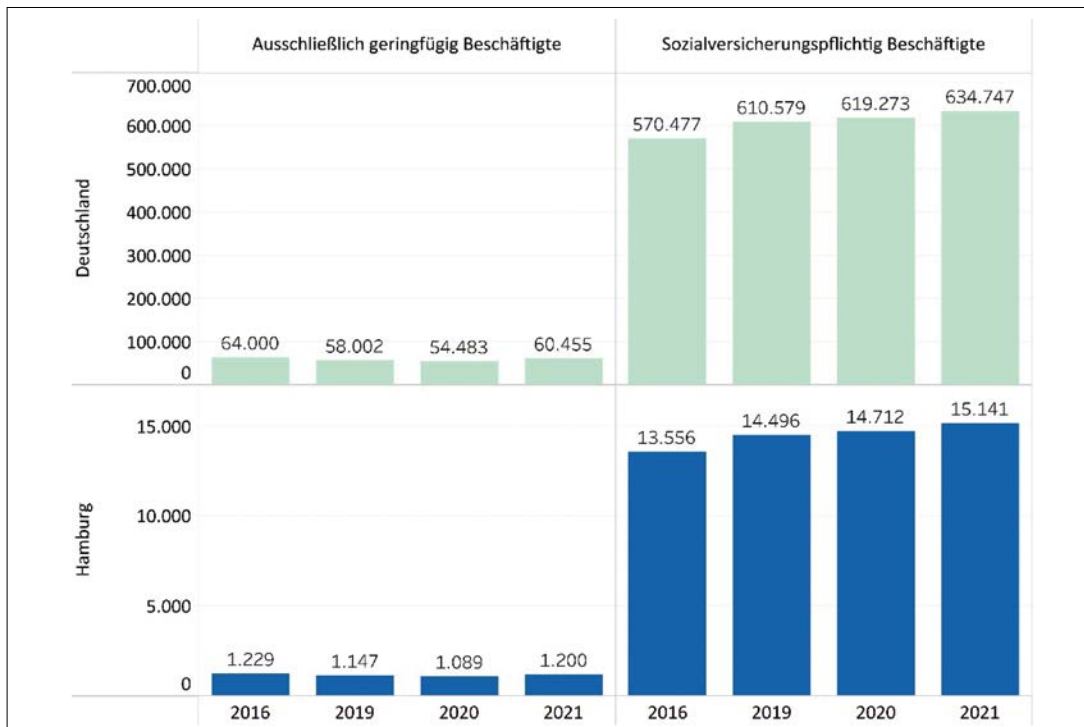


Abbildung 7 Beschäftigungsart Arzt- und Praxishilfe, Grafik: Fachstelle Einwanderung und Integration, minor-kontor, Berlin

Zwischen 2016 und 2021 ist die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hamburg um 1.585 Menschen gestiegen. Die Gesundheitsberufe werden mehrheitlich von Frauen ausgeübt. Ausschließlich geringfügig beschäftigt sind 7 %.

Zentrale Erkenntnisse:

■ Hamburg

- ➔ Hier liegen für Hamburg wenige Zahlen vor (nur für Deutsche und für ausländische Frauen ohne spezifizierte Staatsangehörigkeit).

Vollzeitgehalt 2021 Hamburg:

- » Frauen: deutsche Frau: 2.678 €
- » Ausländische Frau: 2.342 € (-13 % im Vergleich zu dt. Frauen)
- ➔ Frauen mit deutscher Staatsbürgerschaft verdienten 2021 in Hamburg +336 € mehr als die Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Für Männer ist die Referenzgruppe zu klein, es liegen keine auswertbaren Zahlen vor.
- ➔ Die Lohnentwicklung von 2016 bis 2021 bei den deutschen Frauen in Hamburg beträgt +20 %, bzw. +455,00 €. Für die ausländischen Frauen liegen keine auswertbaren Zahlen für den gleichen Zeitraum vor.

■ Deutschland

- ➔ Der Lohnunterschied von einer deutschen Frau zu einer ausländischen Frau liegt bei -123 €.
- ➔ **Vollzeitgehalt 2021 bundesweit:**
 - » Männer: deutscher Mann = 2.817 €, ausländischer Mann 2.554 € = -263 € oder -10 %
 - » Frauen: eine deutsche Frau verdient = 2.495 € (-322 € oder -12 %) gegenüber einem deutschen Mann), ausländische Frau: 2.372 € (-123 € gegenüber einer deutschen Frau und -444 € gegenüber einem deutschen Mann), eine Frau aus einem der Top 8 Asylherkunftsländern verdient: 2.162 € (das sind -26 % oder -655 € weniger als ein deutscher Mann verdient).

■ Entwicklung der Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter:

- ➔ In Deutschland verzeichnet dieser Berufszweig einen Beschäftigungszuwachs von +64.270 sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in der Zeit 2016 – 2021.
- ➔ In Hamburg ist die Zahl der Beschäftigten im Zeitraum 2016 – 2021 um 1.585 Menschen gestiegen.

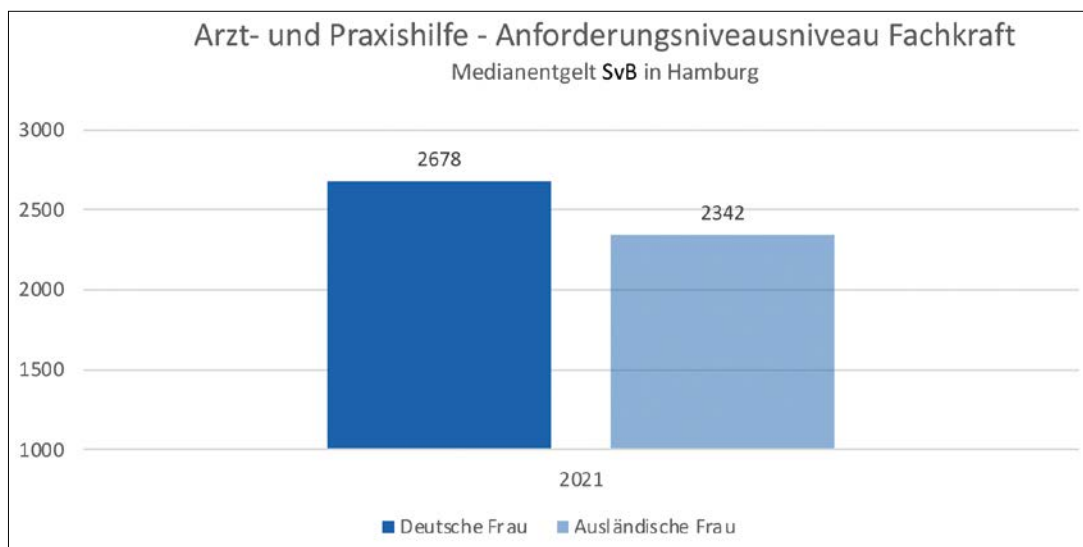


Abbildung 8 Medianentgelt Arzt- und Praxishilfe Hamburg

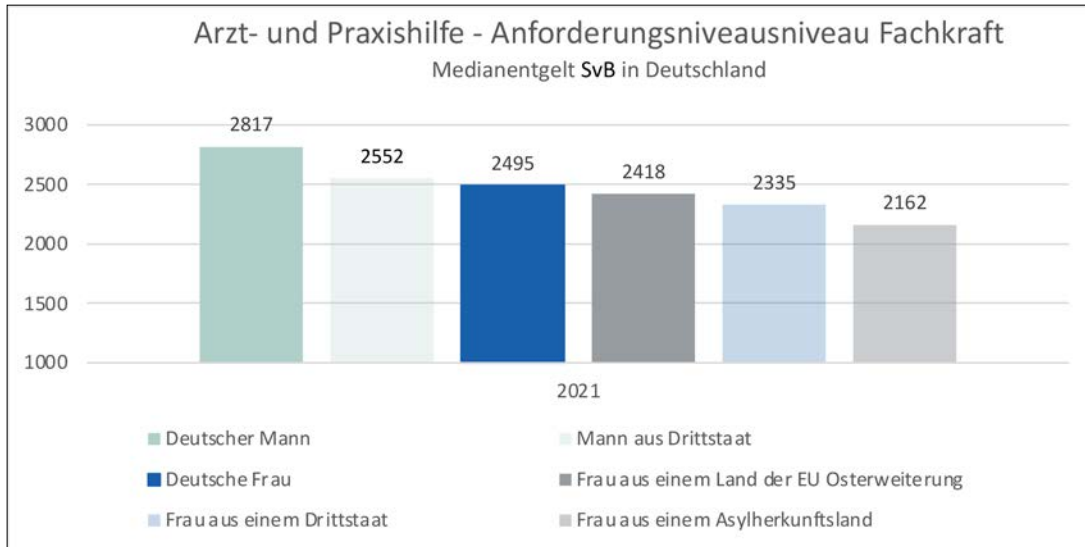


Abbildung 9 Medianentgelt Arzt- und Praxishilfe Deutschland

Medianentgelt Berufsgruppe Arzt- und Praxishilfe – Anforderungsniveau Fachkraft

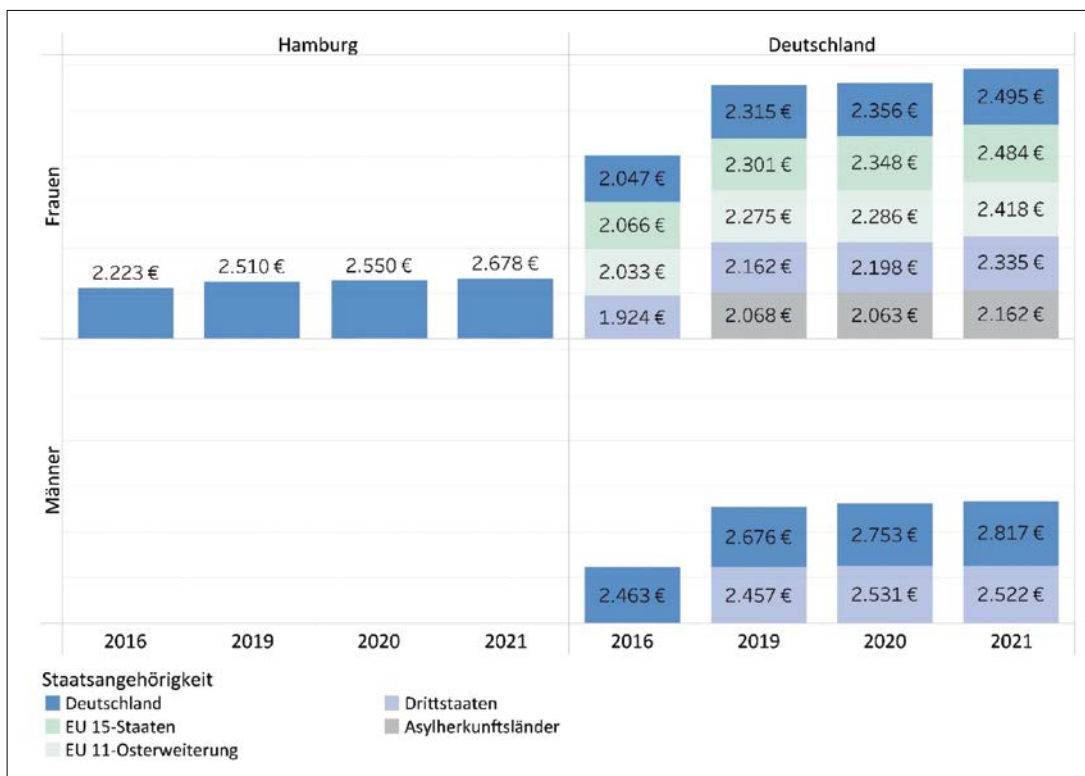


Abbildung 10 Gehaltsunterschiede Arzt- und Praxishilfe, Grafik: Fachstelle Einwanderung und Integration, minor-kontor, Berlin

5.3 Berufsgruppe Informatik – Anforderungsniveau Fachkraft

Beschäftigungsentwicklung:

HAMBURG	2016	2019	2020	2021
Gesamtanzahl	4.500	5.613	5.941	6.044
Männer	3.819	4.772	5.030	5.054
Frauen	681	841	911	990

87 % der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten arbeiten in Vollzeit.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Informatik – Anforderungsniveau Fachkraft

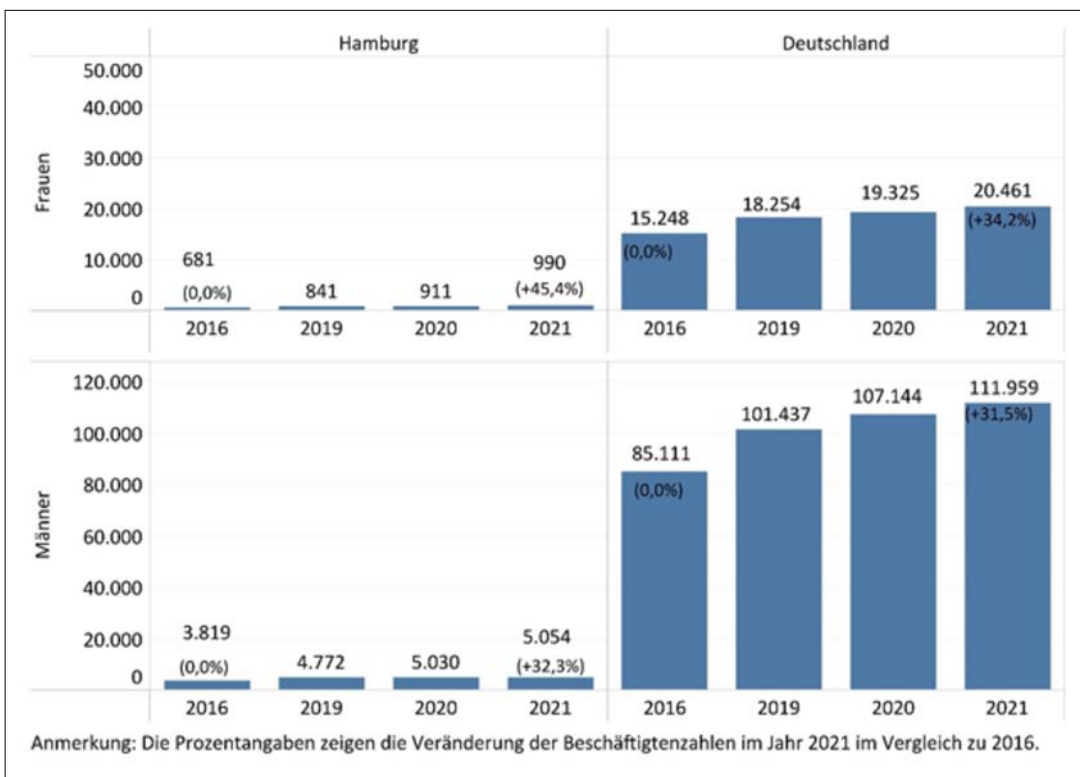


Abbildung 11 Beschäftigungsentwicklung Informatik, Grafik: Fachstelle Einwanderung und Integration, minor-kontor, Berlin

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Informatik – Anforderungsniveau Fachkraft

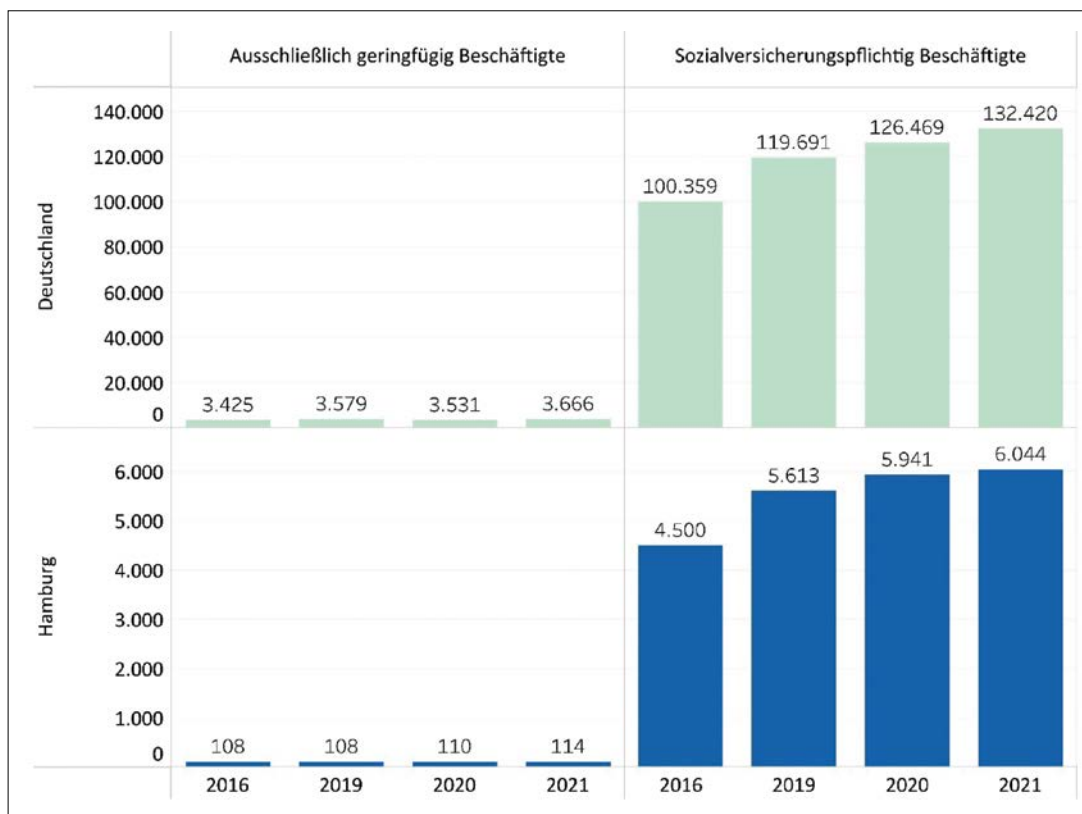


Abbildung 12 Beschäftigungsart Informatik, Grafik: Fachstelle Einwanderung und Integration, minor-kontor, Berlin

Datengrundlage:

- sozialversicherungspflichtig Beschäftigte:
 - ➔ 2021: Bundesweit 132.420 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (davon Männer: 111.959, Frauen: 20.461), davon 88 % in Vollzeit (11,68 % in Teilzeit).
 - ➔ 2021: Hamburg 6.044 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (davon Männer: 5.054, Frauen: 990), davon 87 % in Vollzeit (13,26 % in Teilzeit).
- Geringfügig Beschäftigte:
 - ➔ Der prozentuale Anteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten im Jahr 2021 (SvB + agB) beträgt 2,7 % für Deutschland und 1,9 % für Hamburg.
 - ➔ Der prozentuale Anteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten im Bereich Reinigung im Jahr 2021 (SvB + agB) beträgt 25 % für Deutschland und 22 % für Hamburg.

Zentrale Erkenntnisse:

■ Hamburg

- ➔ Hier liegen für Hamburg wenige Zahlen vor (nur für Deutsche, nicht für ausländische Staatsbürgerinnen und Staatsbürger), auch bei den Männern gibt es nur Zahlen für deutsche Beschäftigte.

Vollzeitgehalt 2021 Hamburg:

- ➔ Männer: deutscher Mann: 4.964 €
- ➔ Frauen: deutsche Frau: 4.547 € (-9 % im Vergleich zu dt. Männern)
- ➔ In 2021 verdienen die dt. Frauen 417 € weniger als die dt. Männer, damit verdienen die Frauen 9 % weniger, bzw. 92 % von dem, was die Männer verdienen.
- ➔ Männer mit deutscher Staatsangehörigkeit verdienen 2021 in Hamburg 598 € mehr als die Männer mit deutscher Staatsangehörigkeit bundesweit. Damit ist der Lohn für Informatik in Hamburg für Beschäftigte mit deutscher Staatsangehörigkeit im bundesweiten Vergleich 13 % höher.
- ➔ Die Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit verdienen 2021 in Hamburg 338 € mehr als die Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit bundesweit. Damit ist der Lohn für Informatik in Hamburg für Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit im bundesweiten Vergleich 8 % höher.
- ➔ Die Lohnentwicklung von 2016 bis 2021 bei den deutschen Männern in Hamburg beträgt +14 %, bzw. +609,00 €.

■ Deutschland

- ➔ Hier fällt auf, dass die deutschen Beschäftigten nicht das höchste Medianentgelt aufweisen: bei den Frauen verdienen die Drittstaatsangehörigen mehr als die Beschäftigten mit deutscher Staatsangehörigkeit.
- ➔ Bei den Männern verdienen Staatsangehörige der 11 EU-Länder und der 4 GIPS-Staaten (alte EU-Länder) am meisten, und das um 603 € mehr als deutsche Staatsangehörige im Jahr 2021.

Vollzeitgehalt 2021 bundesweit:

- ➔ Männer: deutscher Mann = 4.366 €, ausländischer Mann 4.649 €, Mann EU 11 + 4 GIPS = 4.969 € (= höchstes Gehalt!), Mann aus einem EU-Osterweiterungsland 4.176 €, Mann aus Drittstaat: 4.642 €, Mann aus Asylherkunftsstaat: 3.441 € (-24 % im Vergleich zu deutschen Männern),
- ➔ Frauen: deutsche Frau = 4.209 €, ausländische Frau: 4.532 €, Frau Drittstaat: 4.582 €,
- ➔ Auch Drittstaatsangehörige verdienen mehr als Deutsche, wobei Männer aus Asylherkunfts-ländern viel weniger verdienen (Differenz von -1.528 € zu den Staatsangehörigen der alten EU-Ländern) und -24 % im Vergleich zu Deutschen Männern.

■ Entwicklung der Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter:

- ➔ Sowohl in Hamburg als auch in Deutschland verzeichnete dieser Berufszweig einen Zuwachs an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.
- ➔ In Deutschland ist der Anstieg bei beiden Geschlechtern ungefähr gleich verteilt (Frauen +3 % mehr als bei den Männern, minimal).

- ➔ In Hamburg sehen wir, dass die Beschäftigung im Fünfjahresvergleich (2021 zu 2016) um 32 % bei den Männern und um 45 % bei den Frauen gestiegen ist. Hier ist somit die Differenz zwischen Männern und Frauen größer (1 %).
- ➔ Zudem fällt auf, dass die absoluten Zahlen bei den Männern immer noch deutlich höher sind als bei den Frauen (in Hamburg 2021: 5.054 zu 990).

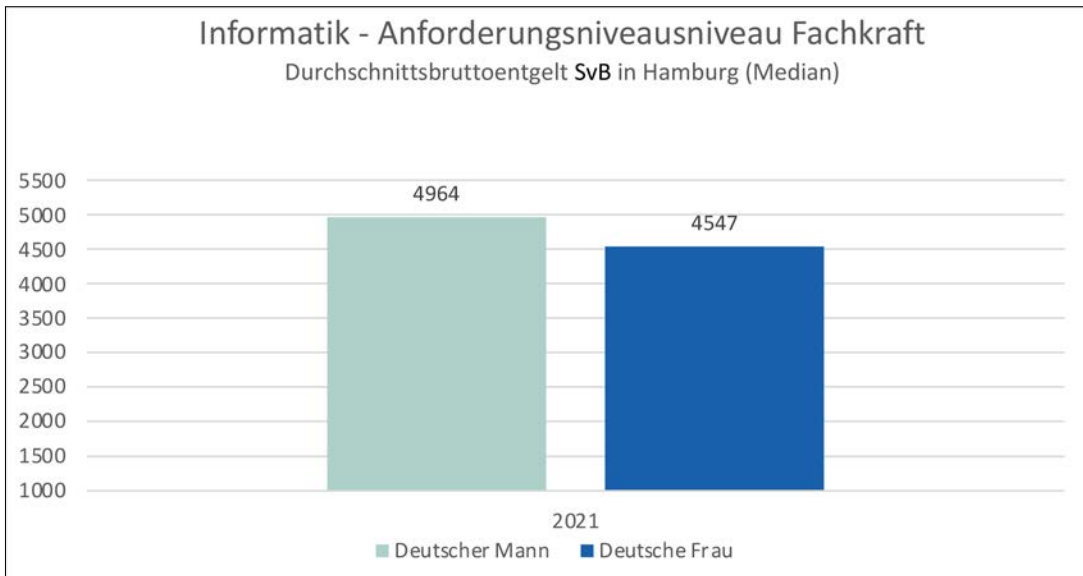


Abbildung 13 Medianentgelt Informatik Hamburg

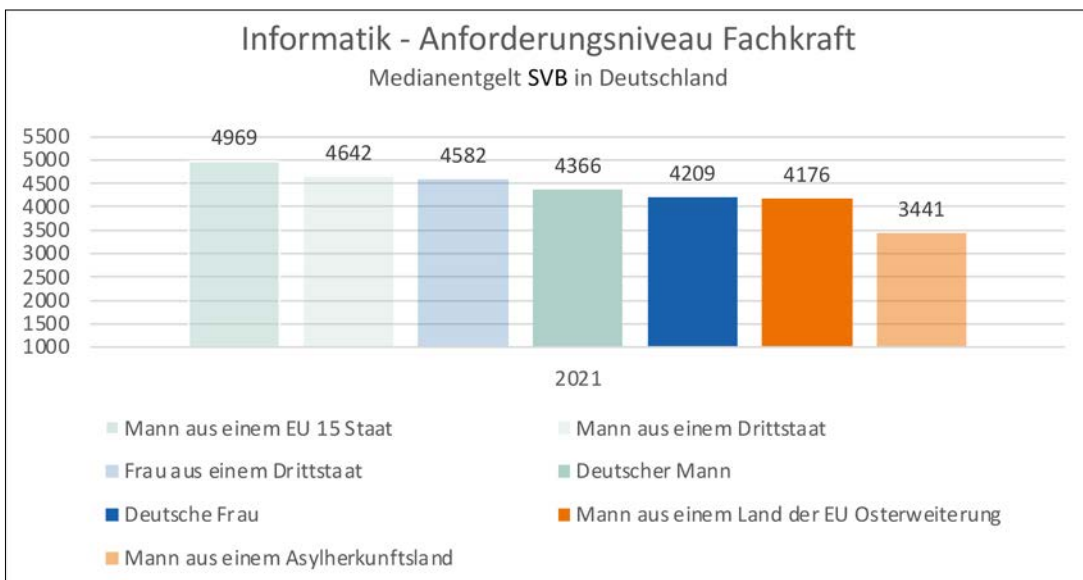


Abbildung 14 Medianentgelt Informatik Deutschland

Medianentgelt für die Berufsgruppe Informatik – Anforderungsniveau Fachkraft



Abbildung 15 Gehaltsunterschiede Informatik, Grafik: Fachstelle Einwanderung und Integration, minor-kontor, Berlin

5.4 Berufsgruppe Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege – Anforderungsniveau Spezialist

Beschäftigungsentwicklung:

HAMBURG	2016	2019	2020	2021
Gesamtanzahl	1.901	2.113	2.087	3.294
Männer	528	621	582	743
Frauen	1.373	1.492	1.505	2.551

50 % der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten arbeiten in Vollzeit.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege – Anforderungsniveau Spezialist

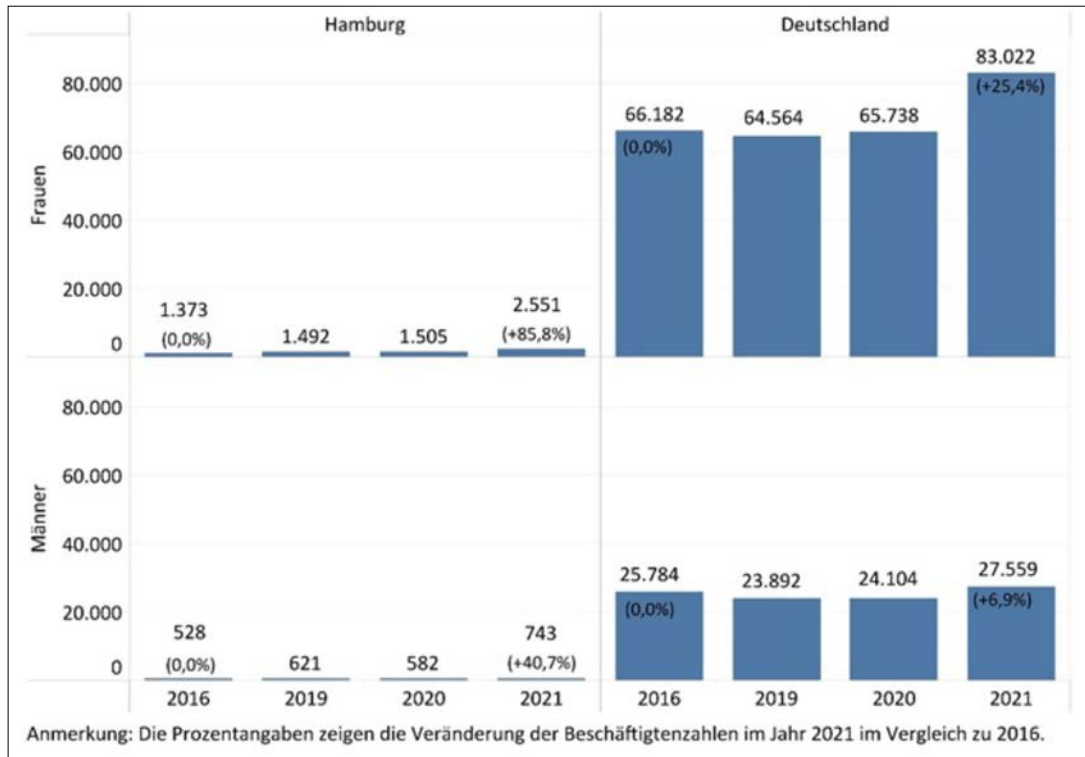


Abbildung 16 Beschäftigungsentwicklung Erziehungsberufe, Grafik: Fachstelle Einwanderung und Integration, minor-kontor, Berlin

Berufsgruppe Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege – Anforderungsniveau Spezialist

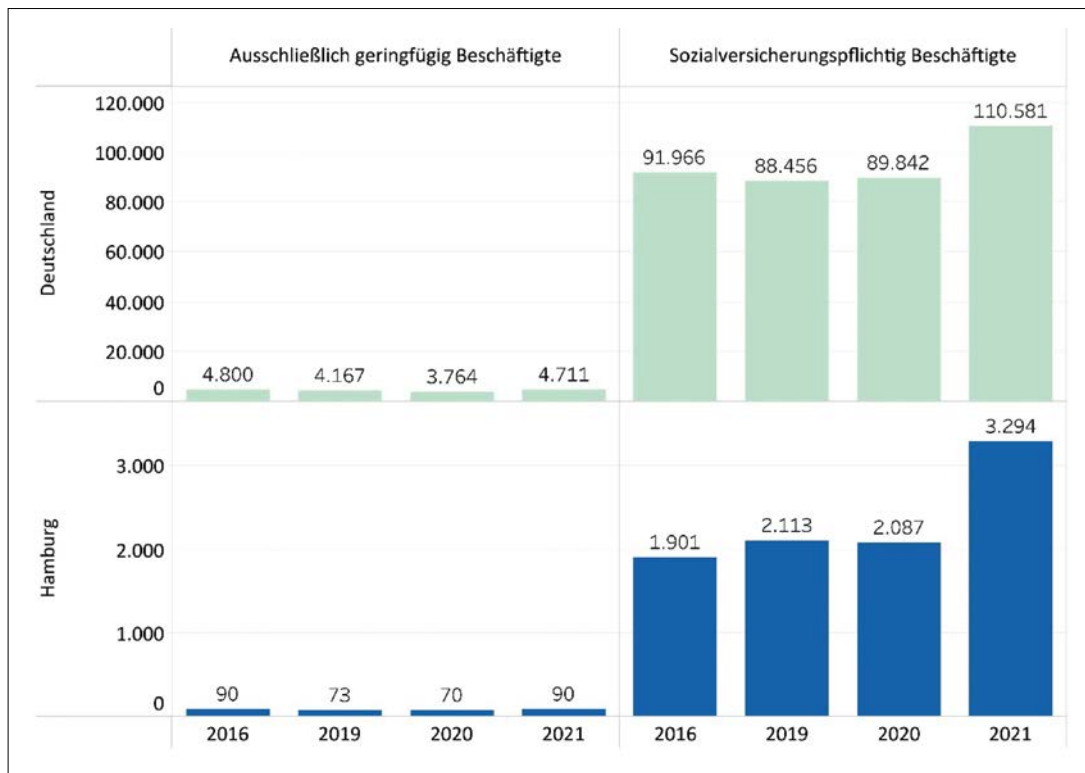


Abbildung 17 Beschäftigungsart Erziehungsberufe, Grafik: Fachstelle Einwanderung und Integration, minor-kontor, Berlin

Datengrundlage:

- 2021: Bundesweit 27.559 männliche sozialversicherungspflichtig Beschäftigte; 83.022 weibliche sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.
- 2021: Hamburg 743 männliche sozialversicherungspflichtig Beschäftigte; 2.551 weibliche sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

Unfaire Bezahlung:

- Vollzeitgehalt 2021: deutscher Mann in Hamburg = 3.703, deutsche Frau in Hamburg = 3.580 – Frauen verdienen 3 % weniger als deutsche Männer.

Zentrale Erkenntnisse:

- Nur Zahlen für deutsche Staatsangehörige vorliegend.
- Geringe Datengrundlage (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Vollzeit und Teilzeit) für Hamburg: 2021 gesamt: 743 Männer & 2.551 Frauen
- Das Medianentgelt der Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit hat sich von 2016 bis 2021 kaum verändert (-1 %).
- Auffällig ist die Lohnentwicklung der Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit: Von 2016 bis 2020 ist der Lohn um 12 % gestiegen. Und von 2020 auf 2021 verzeichnet sich ein Abstieg von -11% in der Lohnentwicklung!
- Deutsche Männer verdienten im Jahr 2021 123 Euro mehr als die Frauen (+3 %).

Entwicklung der Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter (SvB):

- In Hamburg und Deutschland verzeichnete dieser Berufszweig einen Zuwachs an Beschäftigten.
- In Deutschland sehen wir, dass die Beschäftigung von 2016 zu 2021 um 7 % bei den Männern und um 25 % bei den Frauen gestiegen ist.
- In Hamburg ist dieser Effekt noch verstärkter: Hier sehen wir, dass die Beschäftigung von 2016 zu 2021 um 40 % bei den Männern und um 86 % bei den Frauen gestiegen ist.
- Hier fällt auf, dass die absoluten Zahlen bei den Frauen sowohl in Hamburg als auch in Deutschland höher sind als bei den Männern.

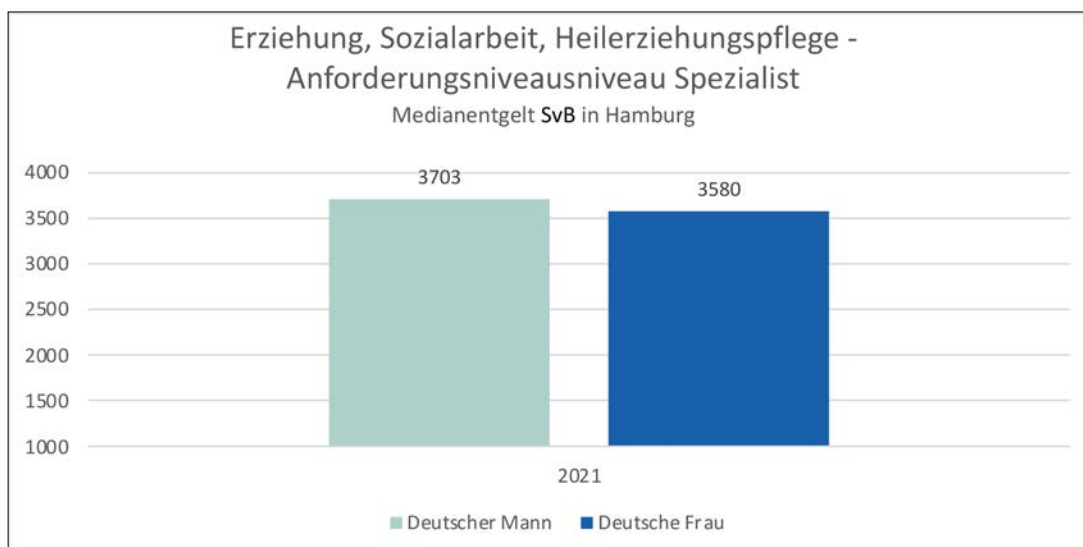


Abbildung 18 Medianentgelt Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege Hamburg

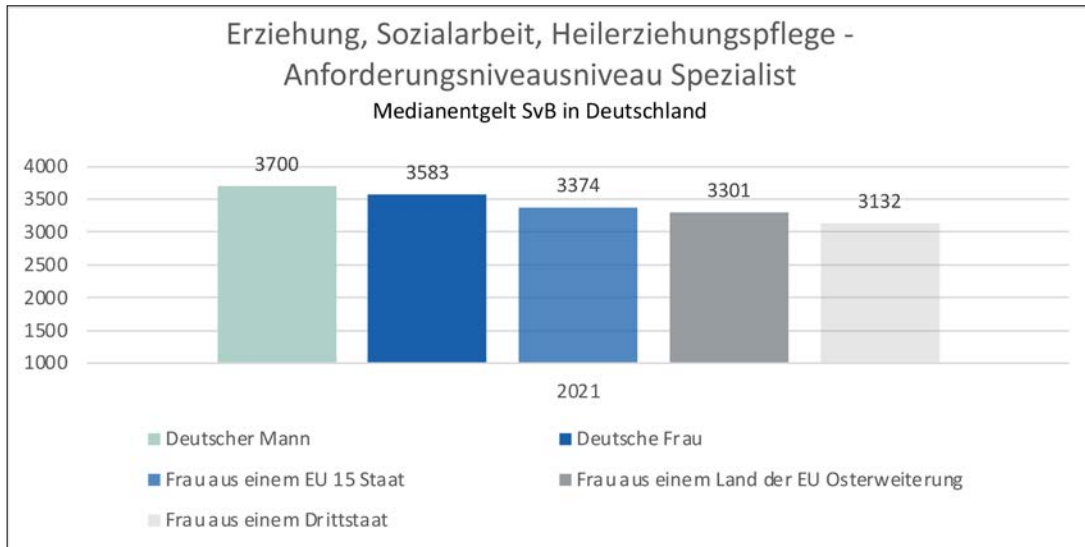


Abbildung 19 Medianentgelt Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege Deutschland

Medianentgelt für die Berufsgruppe Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege – Anforderungsniveau Spezialist

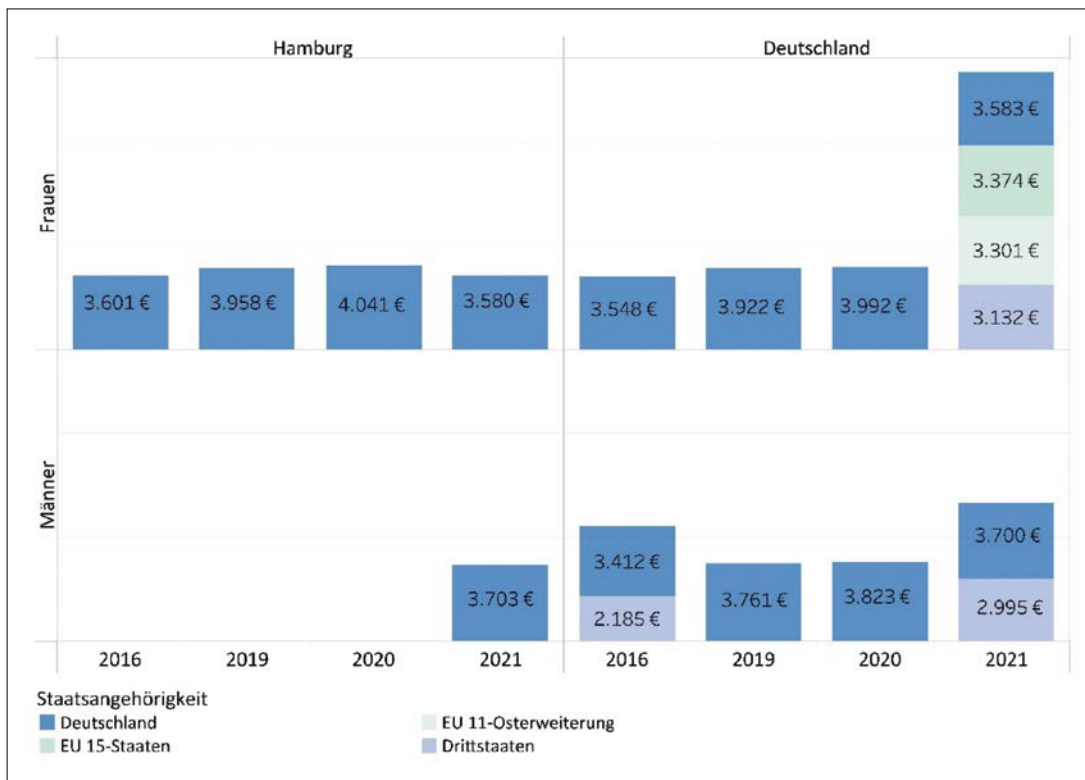


Abbildung 20 Gehaltsunterschiede Erziehungsberufe, Grafik: Fachstelle Einwanderung und Integration, minor-kontor, Berlin

5.5 Berufsgruppe Reinigung – Anforderungsniveau Fachkraft

Beschäftigungsentwicklung:

HAMBURG	2016	2019	2020	2021
Gesamtanzahl	5.176	5.210	5.029	4.955
Männer	3.245	3.349	3.340	3.277
Frauen	1.931	1.861	1.689	1.678

62 % der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten arbeiten in Vollzeit.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Reinigung – Anforderungsniveau Fachkraft

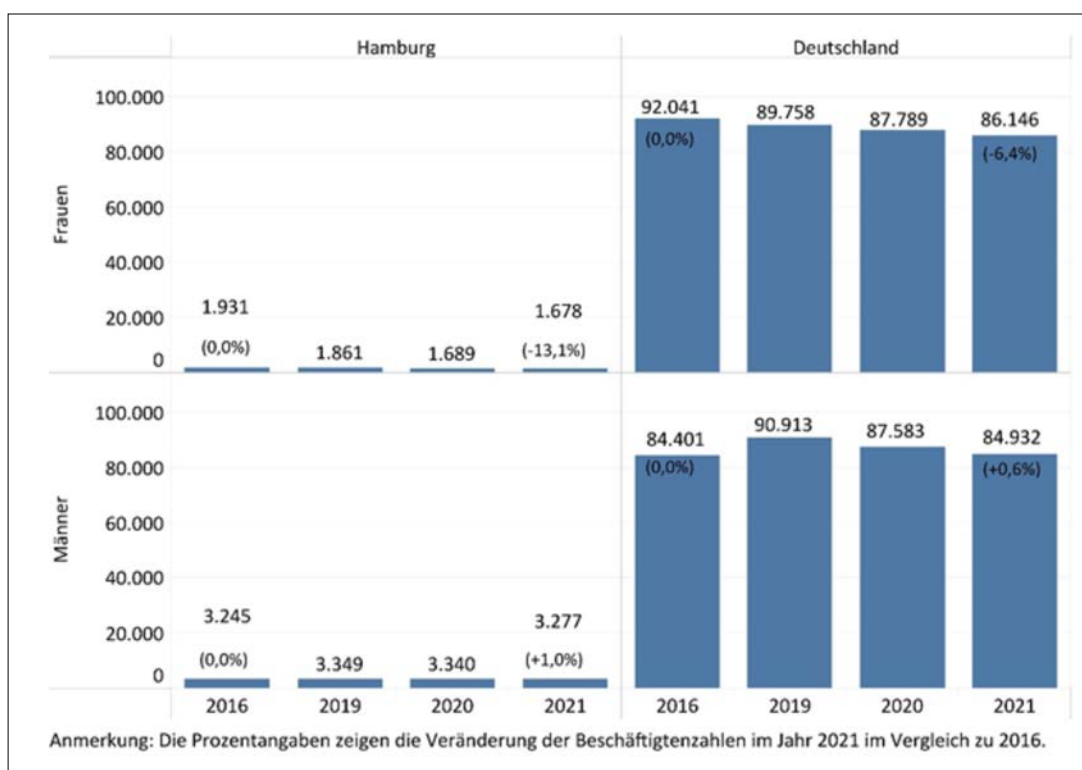


Abbildung 21 Beschäftigungsentwicklung Reinigung, Grafik: Fachstelle Einwanderung und Integration, minor-kontor, Berlin

Beschäftigte in der Berufsgruppe Reinigung – Anforderungsniveau Fachkraft

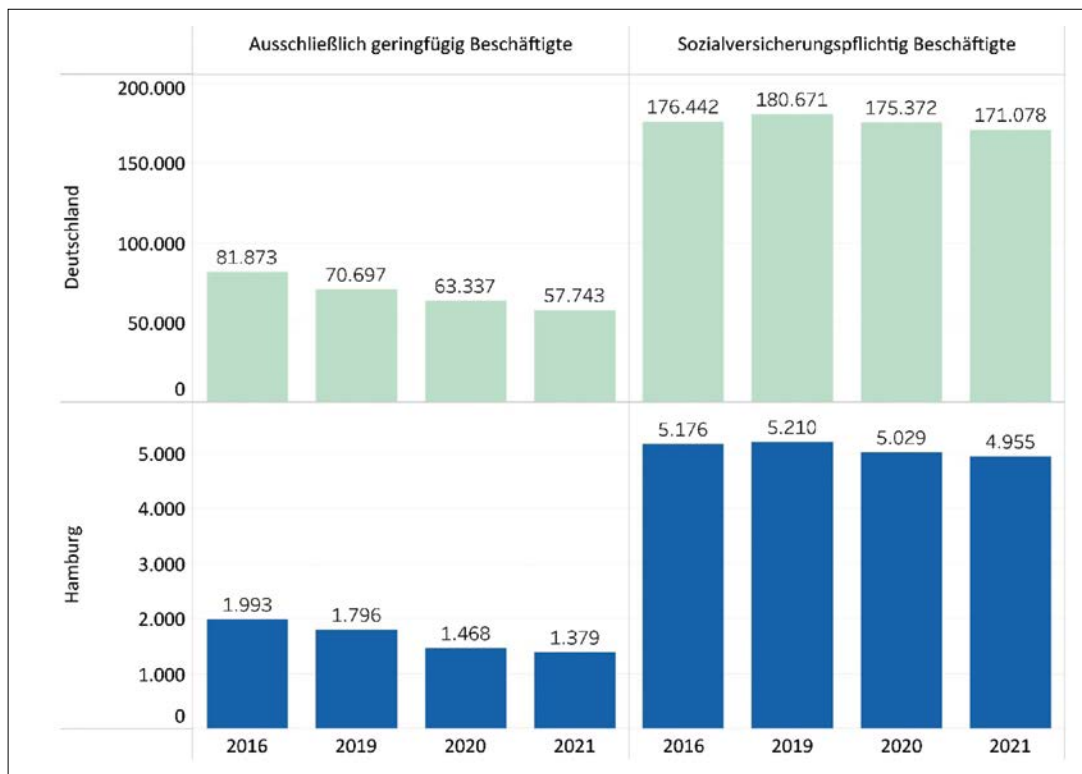


Abbildung 22 Beschäftigungsart Reinigung, Grafik: Fachstelle Einwanderung und Integration, minor-kontor, Berlin

Datengrundlage:

- sozialversicherungspflichtig Beschäftigte:
 - ➔ 2021: Bundesweit 171.078 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (davon Männer: 84.932, Frauen: 86.146), davon 55 % in Vollzeit.
 - ➔ 2021: Hamburg 4.955 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (davon Männer: 3.277, Frauen: 1.678), davon 62 % in Vollzeit (38 % in Teilzeit).
- Geringfügig Beschäftigte: Der prozentuale Anteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten im Bereich Reinigung im Jahr 2021 (SvB + agB) beträgt 25 % für Deutschland und 21 % für Hamburg.

Zentrale Erkenntnisse:

Unfaire Bezahlung:

- Hamburg
 - ➔ Hier liegen für Hamburg wenig Zahlen vor (nur für Deutsche und für Männer aus einem sog. Drittstaat).
 - ➔ **Vollzeitgehalt 2021 Hamburg:**
 - » Männer: deutscher Mann: 2.638 €
 - » Ausländischer Mann: 2.239 € (-16 % im Vergleich zu dt. Männern)
 Männer mit deutscher Staatsangehörigkeit verdienen 2021 in Hamburg 400 € mehr als die Männer mit ausländischer Staatsangehörigkeit.
 - ➔ Die Lohnentwicklung von 2016 bis 2021 bei den deutschen Männern in Hamburg beträgt +16 %, bzw. +355,00 €.

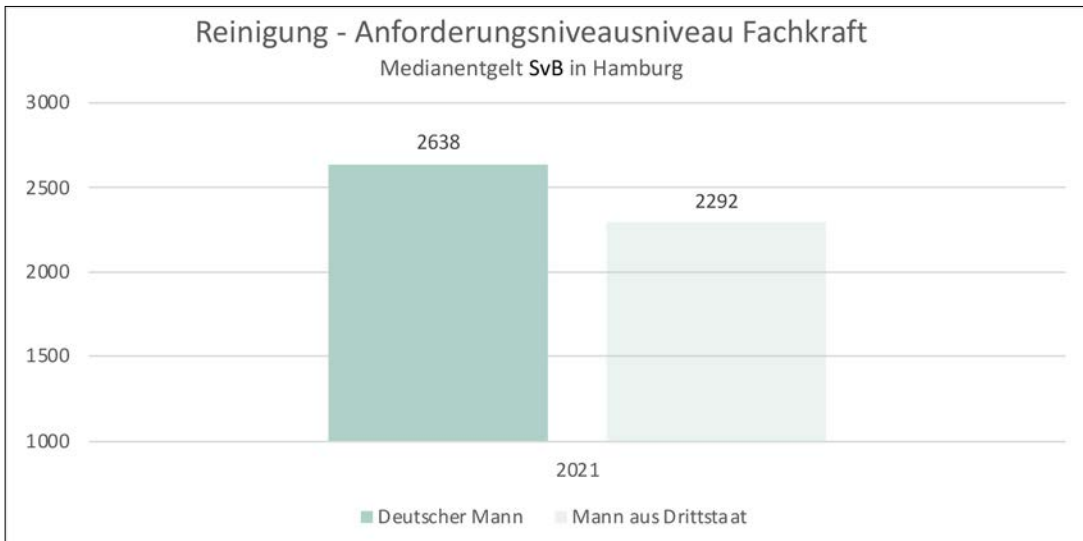


Abbildung 23 Medianentgelt Reinigung Hamburg

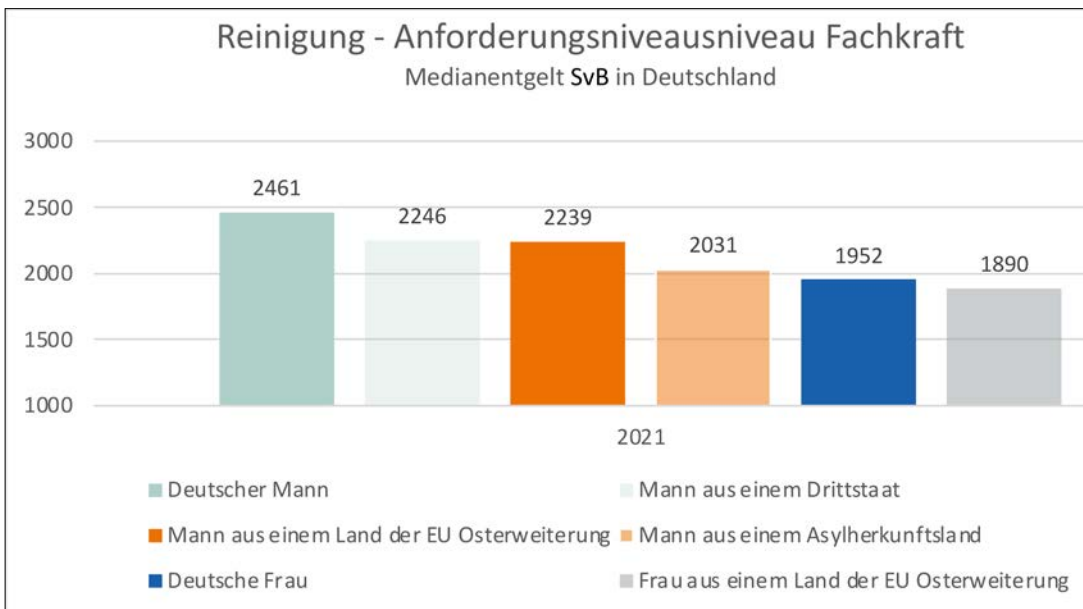


Abbildung 24 Medianentgelt Reinigung Deutschland

Medianentgelt in der Berufsgruppe Reinigung – Anforderungsniveau Fachkraft

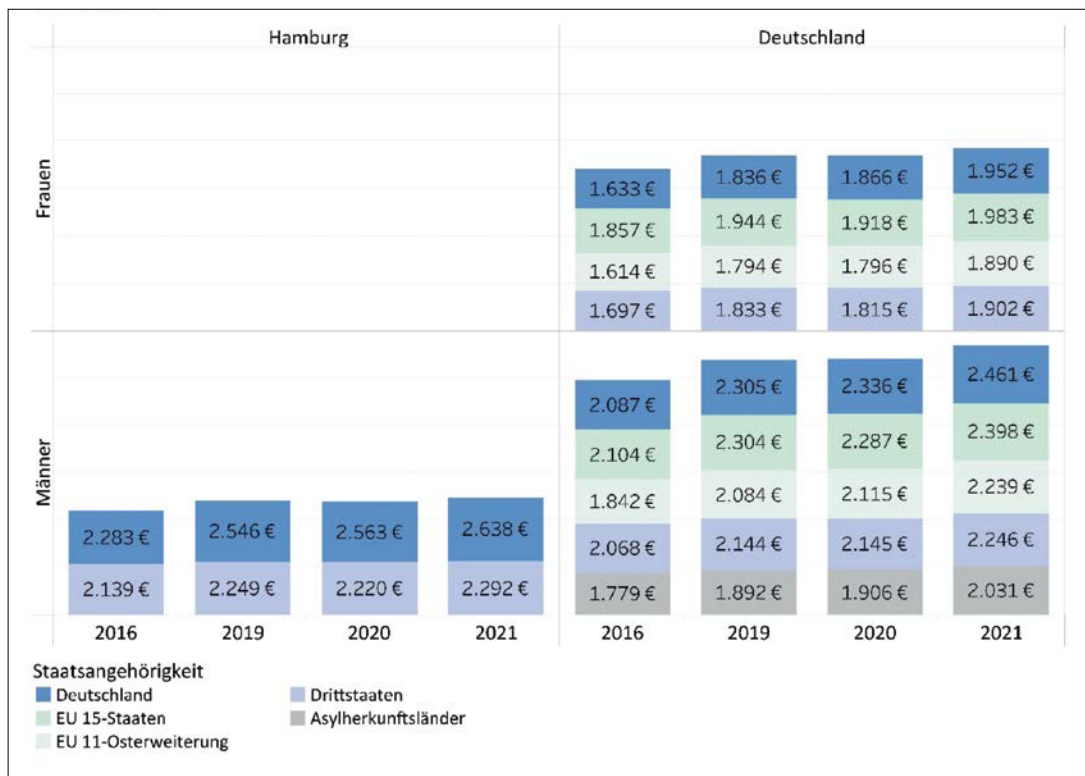


Abbildung 25 Gehaltsunterschiede Reinigung, Grafik: Fachstelle Einwanderung und Integration, minor-kontor, Berlin

5.6 Berufsgruppe Fahrzeugführung im Straßenverkehr – Anforderungsniveau Fachkraft

Beschäftigungsentwicklung:

HAMBURG	2016	2019	2020	2021
Gesamtanzahl	20.541	22.816	23.039	23.162
Männer	19.457	21.564	21.667	21.693
Frauen	1.084	1.252	1.372	1.469

81 % der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten arbeiten in Vollzeit.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Fahrzeugführung im Straßenverkehr – Anforderungsniveau Fachkraft

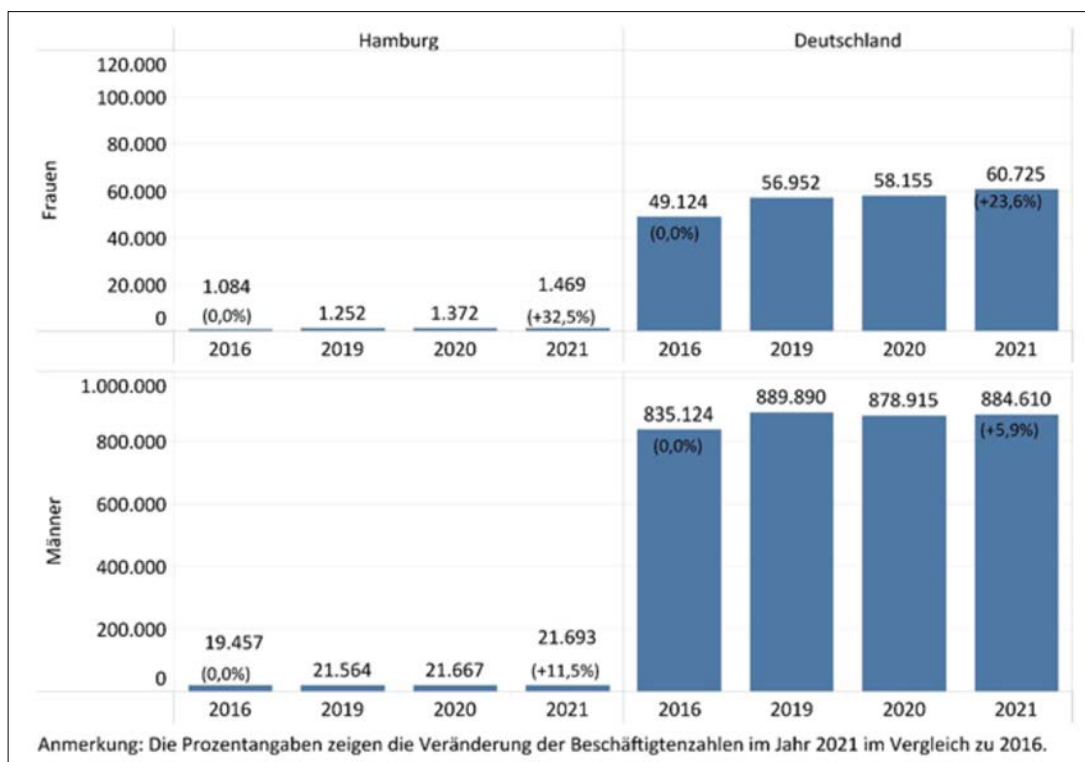


Abbildung 26 Beschäftigungsentwicklung Fahrzeugführung im Straßenverkehr, Grafik: Fachstelle Einwanderung und Integration, minor-kontor, Berlin

Berufsgruppe Fahrzeugführung im Straßenverkehr – Anforderungsniveau Fachkraft

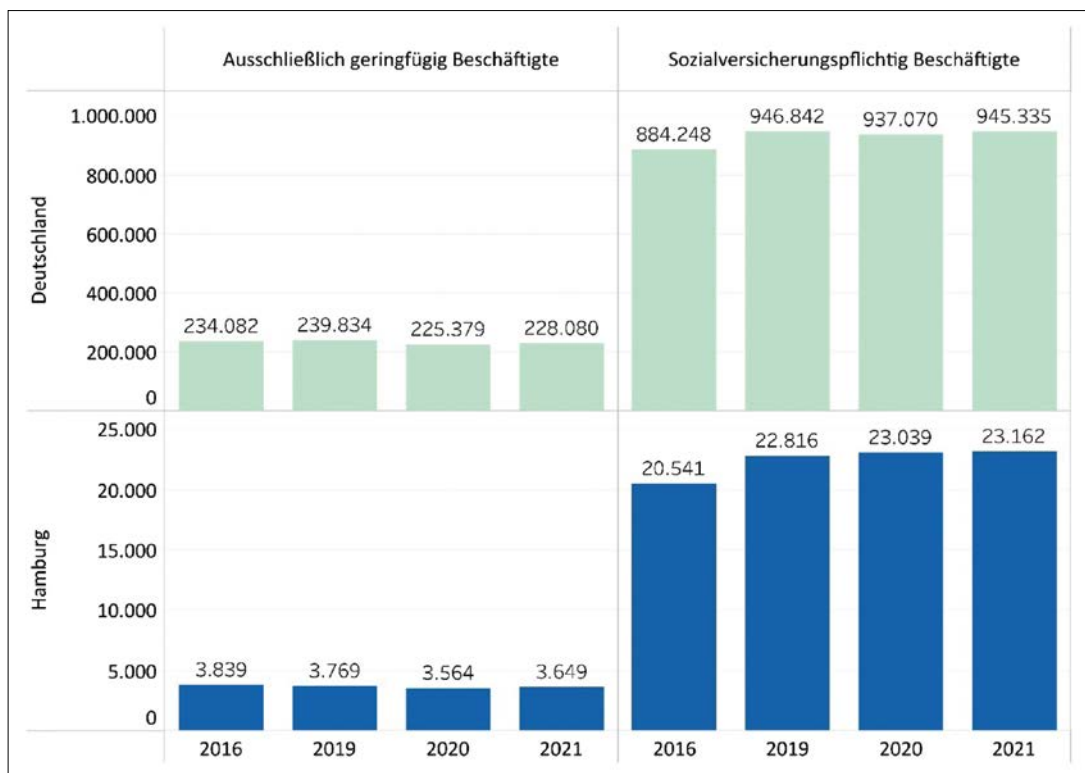


Abbildung 27 Beschäftigungsart Fahrzeugführung im Straßenverkehr, Grafik: Fachstelle Einwanderung und Integration, minor-kontor, Berlin

Datengrundlage:

- 2021: Bundesweit 945.335 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, davon 884.610 männliche Beschäftigte, 84 % in Vollzeit. Die Beschäftigung von Frauen hat seit 2016 um 24 % zugenommen. 2021 arbeiteten 60.725 Frauen in der Branche.
- 2021: Hamburg 23.162 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, davon männliche Beschäftigte 21.693, 81 % in Vollzeit. Die Beschäftigung von Frauen hat seit 2016 um 36 % zugenommen. 2021 arbeiten 1.469 Frauen in der Branche.

Unfaire Bezahlung:

Vollzeitgehalt 2021: deutscher Mann in Hamburg = 2.838 €, ausländischer Mann 2.267 €. Ein ausländischer Mann verdient -22 % weniger als ein deutscher Mann.

- Ein Mann aus einem EU-Osterweiterungsland 2.290 € verdient 25 % weniger als ein deutscher Mann.
- Eine deutsche Frau = 2.954 € verdient 4 % mehr als ein deutscher Mann. Die ausgewiesenen Zahlen beziehen sich auf das gesamte Bundesgebiet. Für Hamburg gibt es keine Datengrundlage für ausländische Frauen.

Zentrale Erkenntnisse:

- Durchschnittlich verdienen 2021 die deutschen in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer als Fachkräfte in der Berufsgruppe Fahrzeugführung im Straßenverkehr bundesweit 2.735 €. In Hamburg sind es +103 € mehr, rund +4 %.
- Ausländische männliche Fachkräfte verdienen in Hamburg durchschnittlich 571 € weniger (-22 %). Es macht einen deutlichen Unterschied, woher die ausländischen Fachkräfte kommen: Bundesweit verdienen in dieser Berufsbranche zugewanderte Fachkräfte aus den klassischen EU-Ländern (EU 11 und GPS) 2 % weniger als die deutsche männliche Kollegenschaft. Bei den Fachkräften aus den späteren EU-Ländern im Rahmen der Osterweiterung sind es dagegen 18 % weniger! Besonders schlecht werden Menschen aus Asylherkunftsländern bezahlt. Sie bekommen 23 % weniger Bruttolohn. In Summe sind das 568 € weniger im Monat.
- In Hamburg ist auffällig, dass in dieser Branche Menschen aus den acht Asylherkunftsstaaten (Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia, Syrien) 26 % weniger verdienen. In Summe sind das -734 €.
- Eine Fachkraft aus einem Drittstaat verdient in Hamburg durchschnittlich 19 % weniger als deutsche Fachkräfte (-533 €).
- Menschen aus den EU Ländern der Osterweiterung sind in Hamburg schlechter gestellt als Menschen aus den Drittstaaten verdienen in Hamburg 638 € oder 21 % weniger, als die deutschen männlichen Kollegen.
- In Hamburg verdienen deutsche Frauen in dieser Berufsgruppe +116 € mehr als ein deutscher Mann. Das Lohngefälle zwischen einer deutschen Frau und einem Mann aus einem Asylherkunftsland beträgt -849 €.
- Die Gehälter von deutschen Männern haben sich zwischen 2016 und 2021 um +14 % entwickelt. Die Gehälter von Männern aus Drittstaaten entwickelten sich nur zu +6 %.

Entwicklung der Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter (SvB):

- Sowohl in Hamburg als auch in Deutschland verzeichnete dieser Berufszweig einen Zuwachs an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.
- Bundesweit sind 61.087 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte seit 2021 hinzugekommen. Die Anzahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten betrug 228.080.
- In Hamburg sehen wir, dass die Beschäftigung im Fünfjahresvergleich (2021 zu 2016) um 10 % gestiegen ist.
- Zudem fällt auf, dass die absoluten Zahlen bei den Männern deutlich höher sind als bei den Frauen (in Hamburg 2021: 21.693 zu 1.469).

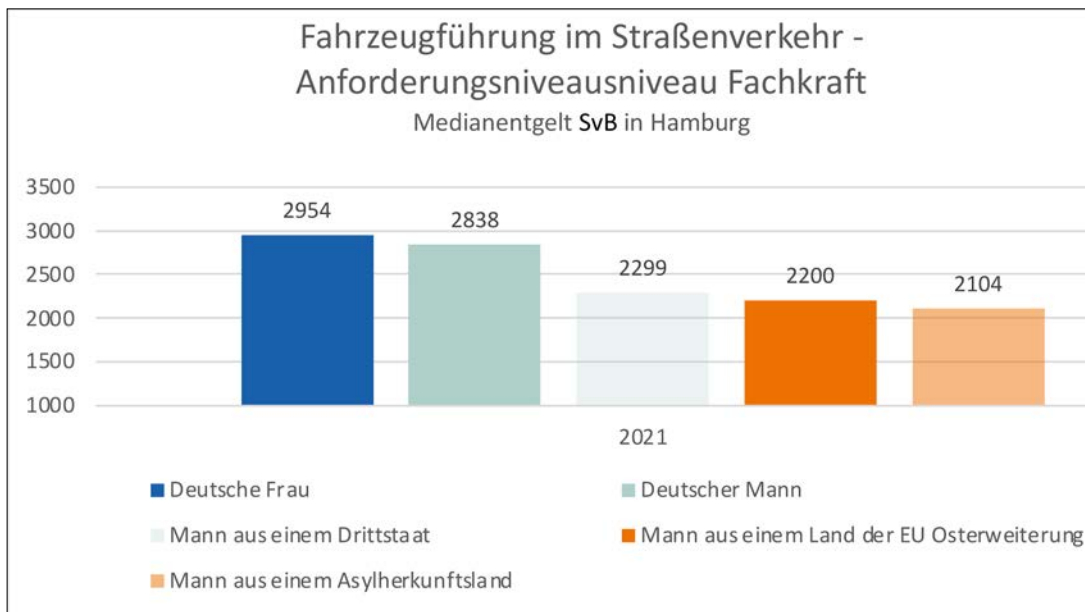


Abbildung 28 Medianentgelt Fahrzeugführung im Straßenverkehr Hamburg

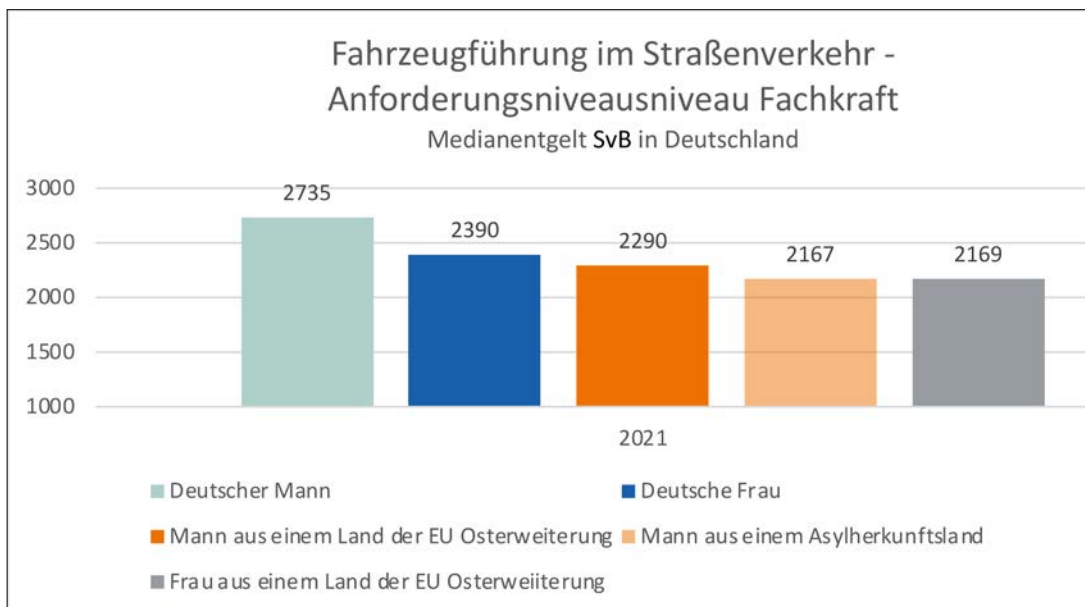


Abbildung 29 Medianentgelt Fahrzeugführung im Straßenverkehr Deutschland

Medianentgelt für die Berufsgruppe Fahrzeugführung im Straßenverkehr – Anforderungsniveau Fachkraft

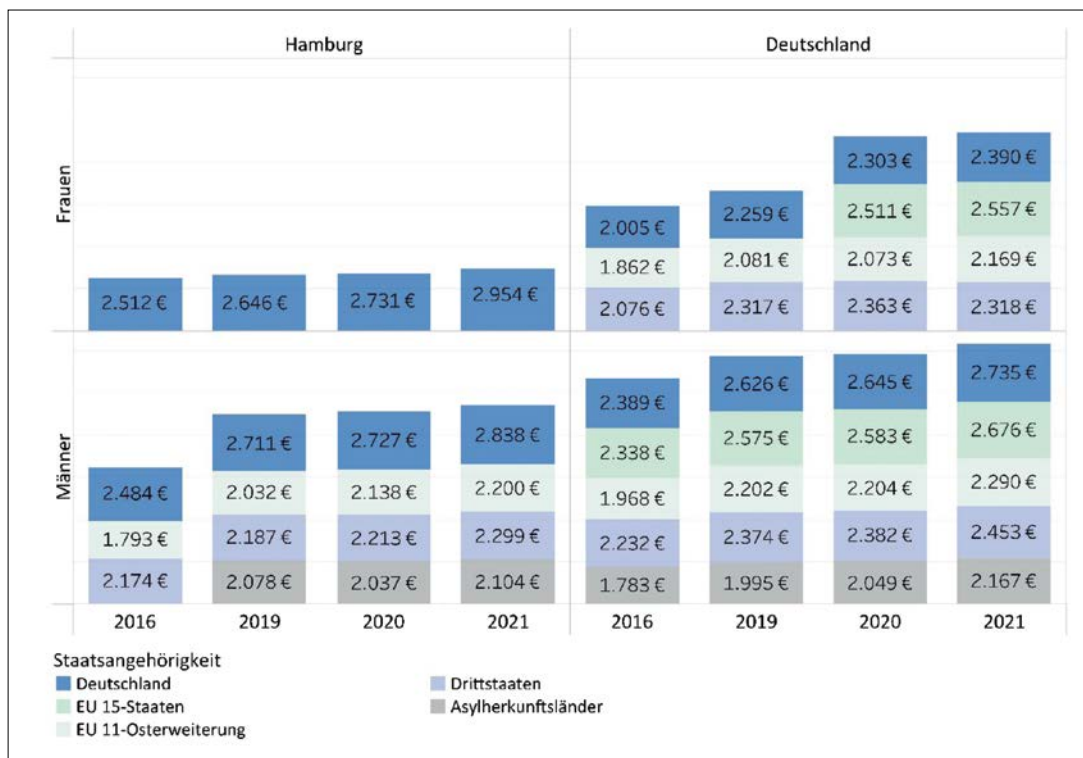


Abbildung 30 Gehaltsunterschiede Fahrzeugführung im Straßenverkehr, Grafik: Fachstelle Einwanderung und Integration, minor-kontor, Berlin

5.7 Berufsgruppe Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag – Anforderungsniveau Fachkraft

Beschäftigungsentwicklung:

HAMBURG	2016	2019	2020	2021
Gesamtanzahl	15.868	16.671	16.925	17.161
Männer	13.056	13.807	14.010	14.292
Frauen	2.812	2.864	2.915	2.869

88 % arbeiten sozialversicherungspflichtige Beschäftigte in Vollzeit.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag – Anforderungsniveau Fachkraft

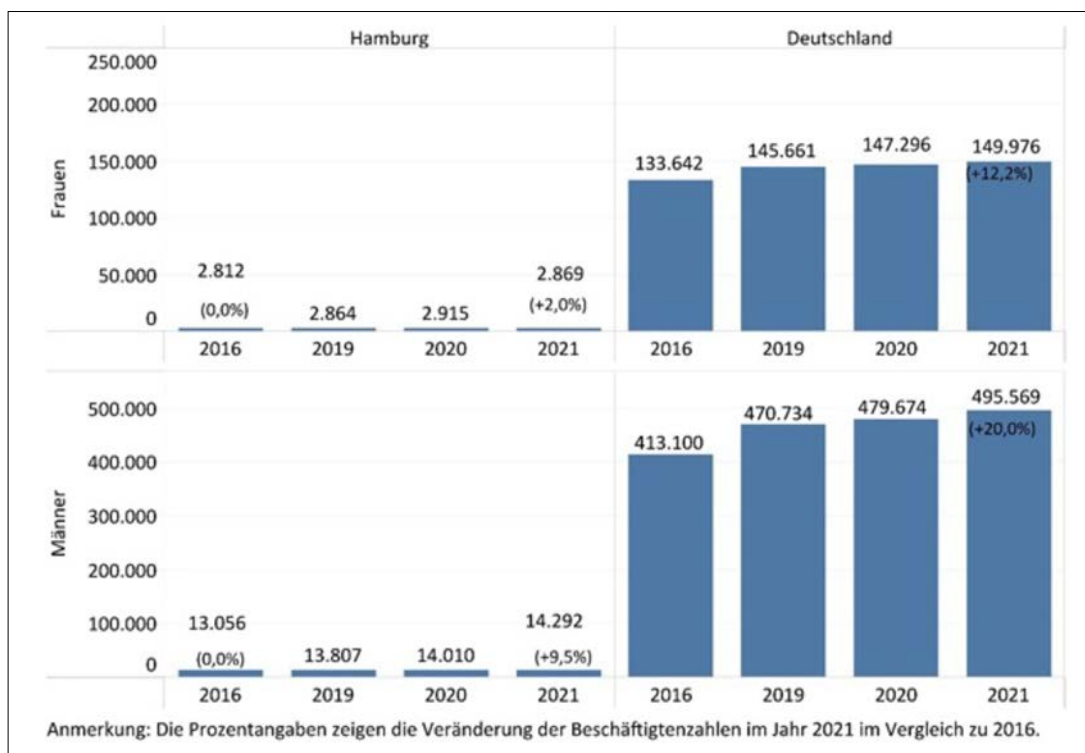


Abbildung 31 Beschäftigungsentwicklung Lagerwirtschaft, Post, Güterumschlag, Grafik: Fachstelle Einwanderung und Integration, minor-kontor, Berlin

Berufsgruppe Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag – Anforderungsniveau Fachkraft

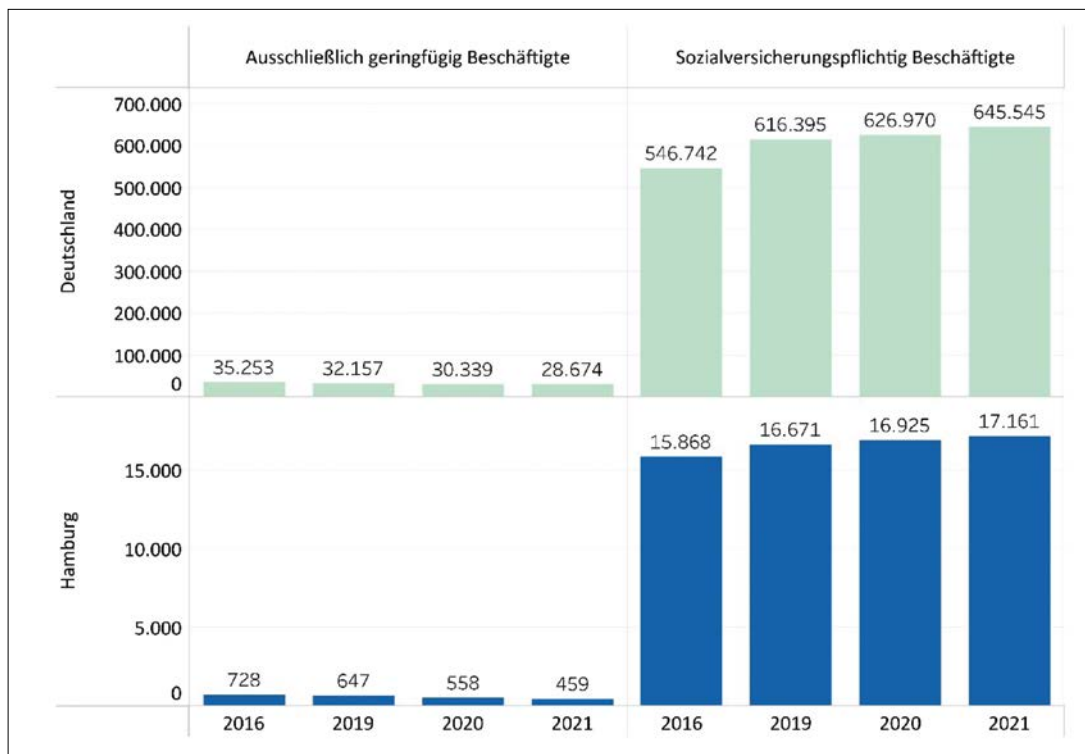


Abbildung 32 Beschäftigungsart Lagerwirtschaft, Post, Güterumschlag, Grafik: Fachstelle Einwanderung und Integration, minor-kontor, Berlin

Datengrundlage:

- 2021: Bundesweit 495.569 männliche sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, davon 84 % in Vollzeit
- 2021: Hamburg 14.292 männliche sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, davon 88 % in Vollzeit

Unfaire Bezahlung:

- Vollzeitgehalt 2021: deutscher Mann in Hamburg = 3.176 €, ausländischer Mann 2.474 € – ausländischer Mann verdient 25 % weniger als ein deutscher Mann.
- Ein Mann aus einem EU-Osterweiterungsland 2.236 € verdient 35 % weniger als ein deutscher Mann, im Jahr 2016 lag der Lohnunterschied bei 47 %.
- Eine deutsche Frau = 2.748 €, eine ausländische Frau = 1.986 € – eine ausländische Frau verdient -32 %.

Zentrale Erkenntnisse:

- Durchschnittlich verdienen 2021 die deutschen in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer als Fachkräfte in der Berufsgruppe Lagerwirtschaft, Post, Zustellung und Güterumschlag bundesweit 2.944 Euro. In Hamburg sind es 232 € mehr – also ein Plus von rund 8 %.
- Ausländische männliche Fachkräfte verdienen durchschnittlich 702 € weniger (25 %). Es macht einen deutlichen Unterschied, woher die ausländischen Fachkräfte kommen: Bundesweit verdienen in dieser Berufsbranche zugewanderte Fachkräfte aus den klassischen EU-Ländern (EU 11 und GPS) 5 % weniger als die deutsche männliche Kollegenschaft. Bei den Fachkräften aus den späteren EU-Ländern im Rahmen der Osterweiterung sind es dagegen 17 % weniger! Besonders schlecht werden Menschen aus Asylherkunftsländern bezahlt. Sie bekommen 21 % weniger Bruttolohn. In Summe sind das 540 € weniger im Monat.
- In Hamburg ist auffällig, dass in dieser Branche überwiegend Deutsche oder zugewanderte Fachkräfte aus Drittstaaten (ohne Asylherkunftsstaaten) sowie seit 2021 auch Menschen aus den 8 Hauptherkunftsstaaten (Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia, Syrien) tätig sind.
- Eine Fachkraft mit ausländischer Staatsbürgerschaft verdient durchschnittlich 29 % weniger als deutsche Fachkräfte (in Summe 693 €)
- Menschen aus den EU Ländern der Osterweiterung verdienen in Hamburg -940 € oder 35 % weniger, als die deutschen männlichen Kollegen
- Deutsche Frauen verdienen in dieser Berufsgruppe 329 € mehr als ein Mann aus einem Asylherkunftsland. Ausländische Frauen verdienen 762 € weniger als deutsche Frauen.

Entwicklung der Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter (SvB):

- Sowohl in Hamburg als auch in Deutschland verzeichnete dieser Berufszweig einen Zuwachs an SvB.
- In Hamburg sehen wir, dass die Beschäftigung im Fünfjahresvergleich (2021 zu 2016) um 10 % bei den Männern und um 2 % bei den Frauen gestiegen ist.
- Zudem fällt auf, dass die absoluten Zahlen bei den Männern immer noch deutlich höher sind als bei den Frauen (in Hamburg 2021: 14.292 zu 2.869).

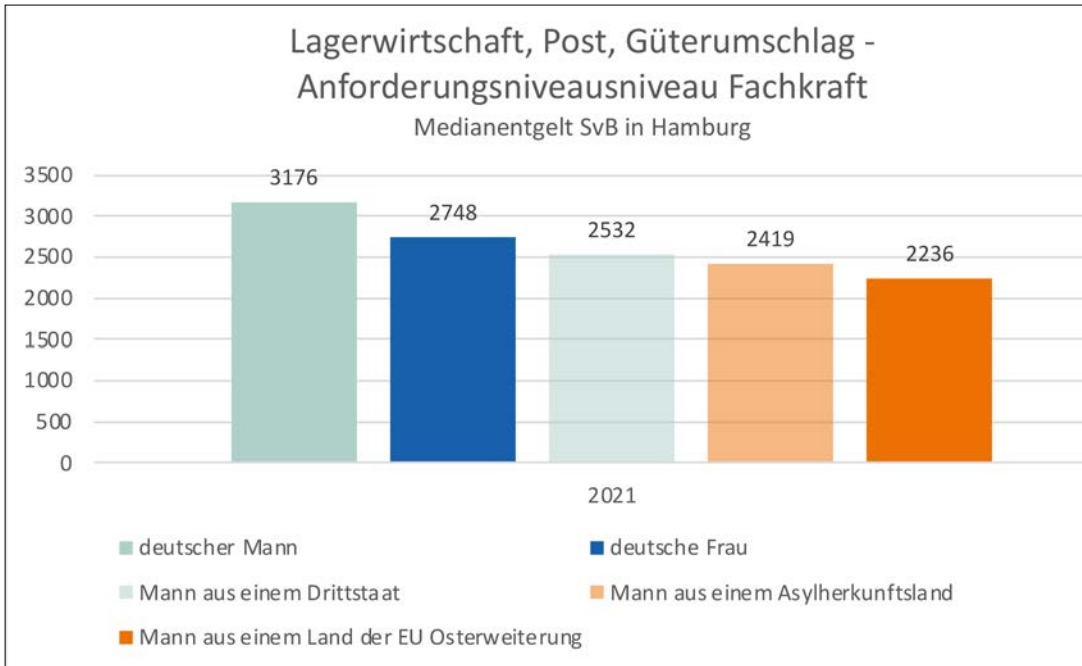


Abbildung 33 Medianentgelt Lagerwirtschaft, Post, Güterumschlag Hamburg

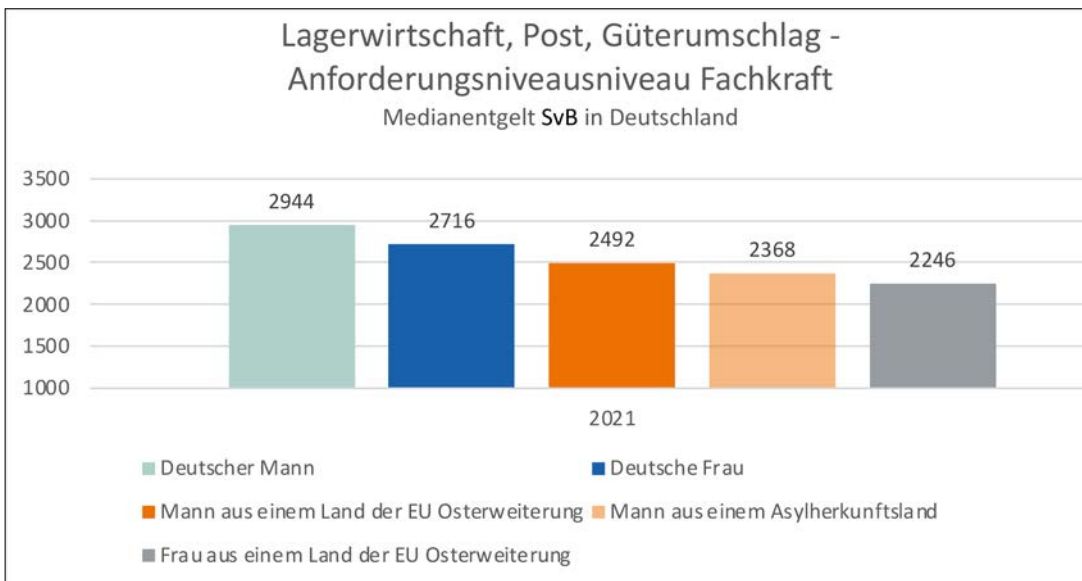


Abbildung 34 Medianentgelt Lagerwirtschaft, Post, Güterumschlag Deutschland

Medianentgelt für die Berufsgruppe Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag – Anforderungsniveau Fachkräfte

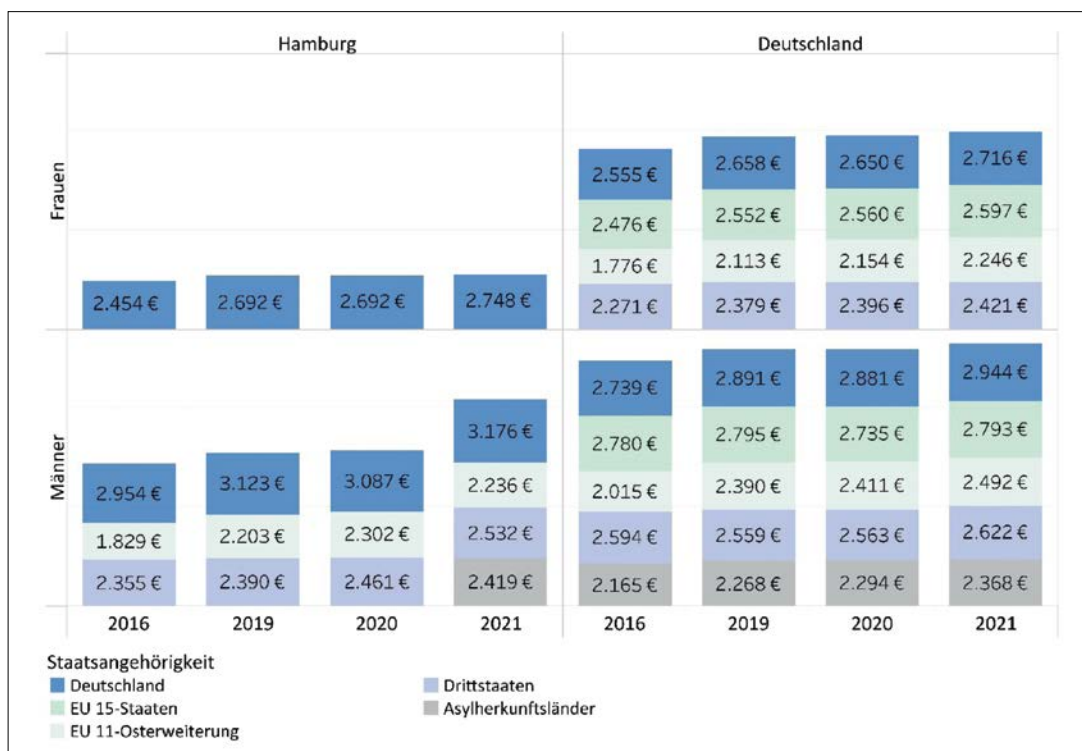


Abbildung 35 Gehaltsunterschiede Lagerwirtschaft, Post, Güterumschlag, Grafik: Fachstelle Einwanderung und Integration, minor-kontor, Berlin

6. Zusammenfassung und Ausblick

Ausländische Fachkräfte sind oftmals mit schlechten Arbeitsbedingungen konfrontiert

Arbeitsmigranten werden auf dem Arbeitsmarkt oft ungleich behandelt, unter anderem in Bezug auf Löhne, Zugang zu Beschäftigung und Ausbildung, Arbeitsbedingungen, sozialer Sicherheit und Gewerkschaftsrechten. Dabei spielen sie in vielen Volkswirtschaften eine grundlegende Rolle. Sie können nicht als Bürger und Bürgerinnen zweiter Klasse betrachtet werden“, sagt Michelle Leighton, Leiterin der Abteilung Arbeitsmigration bei der ILO (Quelle: https://www.ilo.org/berlin/presseinformationen/WCMS_764095/lang--de/index.html).

Die vorliegende Analyse belegt eindeutig, hat es eine ausländische Fachkraft nach Hamburg geschafft und übt sie einen Job aus, sieht sie sich oftmals mit Bedingungen konfrontiert, die den Grundsätzen der Gleichberechtigung widersprechen.

Aktuelle Untersuchungen zeigen, dass Deutschland eine massive Zuwanderung von Fachkräften benötigt, damit der Arbeitsmarkt nicht schrumpft. So geht das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aus Nürnberg von einem Wanderungssaldo von 400.000 Menschen jährlich aus, der zur Stabilisierung des Arbeitsmarkts nötig sei. Verlassen von diesen zugewanderten Arbeitnehmern viele Deutschland wieder, weil sie mit den Arbeitsbedingungen vor Ort unzufrieden sind, so reicht auch diese Zahl nicht aus.

Die strukturelle Ungleichbehandlung sowie das hohe Lohngefälle machen Deutschland für ausländische Fachkräfte zu einem unattraktiven Arbeitsort.

Alter, Geschlecht, Sprachkenntnisse – viele Faktoren bestimmen das Gehalt. Die „Entgeltungleichheit“ oder „Lohndiskriminierung“, die Menschen aufgrund ihres Migrationshintergrunds trifft, wurde mit der vorliegenden Auswertung eindeutig belegt. Da die Verhandlungsposition von Menschen mit ausländischen Staatsangehörigkeiten in der Regel schwächer ist, fallen Forderungen schwer. Sie sind oftmals sozial schlechter gestellt, müssen nebenbei ihre Familie unterstützen oder ihre Visumsverlängerung hängt vom Arbeitsplatz ab.

Bei der Bezahlung regiert in Deutschland das Senioritätsprinzip, wonach man mit zunehmendem Alter mehr verdient. Ein 50-jähriger verdient schon wegen seiner Berufserfahrung mehr als jüngere Kollegen. Dies erklärt aber nicht, warum Menschen umso weniger verdienen, je weniger Ansehen ihr Herkunftsland genießt. EU Bürger verdienen mit Deutschen vergleichbar, Menschen aus den EU-Osterweiterungsländern verdienen immer deutlich weniger und Menschen aus den Asylherkunftsändern sind auf dem Arbeitsmarkt am Schlechtesten gestellt. Die zentrale Erkenntnis: Je schlechter die Verhandlungsposition, desto niedriger das Gehalt (Quelle: <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/auslaender-arbeitsmarkt>). Arbeitgeber profitieren kurzfristig davon, ihre ausländischen Mitarbeiter schlechter zu bezahlen, obwohl sie die gleiche Leistung bringen. Der Lohn lässt sich bei Ausländern stärker drücken als bei Deutschen.

Der Anteil von beschäftigten Ausländerinnen und Ausländern ist im Niedriglohnsegment höher als der Anteil von Deutschen. Ein Drittel der Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit arbeitet in Deutschland zum Niedriglohn. Quelle: <https://www.dgb.de/arbeitsmarkt-zahl-des-monats>). Die Einführung des Mindestlohnes hat Lohnungerechtigkeiten beseitigt. Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns hat zu deutlichen Steigerungen des Stundenlohns am unteren Rand der Lohnverteilung geführt (Quelle: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/315569/fuenf-jahre-gesetzlicher-mindestlohn/>).

Die vorliegende Auswertung soll für die Problemlage der Lohnungerechtigkeit außerhalb des Niedriglohnsektors sensibilisieren. Es muss in der Gesellschaft und bei Führungskräften präsent sein, dass die Ungleichbehandlung ein ernstzunehmendes Problem ist. Wenn ausländische Fachkräfte keinen beruflichen Aufstieg erwarten können, dann lohnt es sich für sie nicht, in Bildung zu investieren. Eine gerechte Bezahlung würde die Motivation und den Aufstiegswillen befördern. Ein Schritt zur Beseitigung der Lohnungleichheit kann das Entgelttransparenzgesetz, welches derzeit überarbeitet wird, darstellen.

7. Handlungsoptionen

7.1 Ein wirksames Entgelttransparenzgesetz

Das Entgelttransparenzgesetz hat die Aufgabe, Ungleichbehandlungen entgegenzuwirken. Es trat am 30.06.2017 in Kraft und wurde am 05. Juli 2021 geändert. Es soll vor allem Frauen dabei unterstützen, ihren Anspruch auf „gleichen Lohn für gleiche Arbeit“ geltend zu machen. Leider gewährt

das Gesetz lediglich einen Auskunftsanspruch ab 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Das Ziel der Lohngerechtigkeit, Fairness und den Abbau von Diskriminierung erreicht das geltende Gesetz nachweislich nicht. Hamburg fordert ein Entgelttransparenzgesetz auf Bundesebene von dem alle Beschäftigten profitieren. Am 24. April 2023 wurde die Europäische Entgelttransparenzrichtlinie final durch den Rat der Europäischen Union angenommen. Die Mitgliedstaaten müssen die Vorgaben bis spätestens Juni 2026 in nationales Recht umsetzen.

Vorgesehen sind beispielsweise Rechte der Stellenbewerber auf Auskunft über das auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien beruhende Einstiegsentgelt für die betreffende Stelle. Arbeitnehmende haben das Recht, Auskünfte über ihre individuelle Entgelthöhe und über die durchschnittlichen Entgelthöhen zu verlangen und in schriftlicher Form zu erhalten. Darüber hinaus soll den Arbeitnehmenden ein Schadensersatzanspruch zustehen, wenn sie durch die Verletzung von Rechten oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts einen Schaden erlitten haben sowie bei intersektioneller Diskriminierung. Nach der Richtlinie hat sich nun die Beweispflicht umgedreht und nun muss der Arbeitgebende nachweisen, dass er nicht gegen die europäischen Vorschriften über gleiches Entgelt und Entgelttransparenz verstoßen hat (*Quelle: <https://www.brak.de/newsroom/newsletter/nachrichten-aus-bruessel/2023/ausgabe-8-2023-v-28042023/richtlinie-zur-entgelttransparenz-verabschiedet-rat/>*).

7.2 Die Wirkung von Siegeln und Zertifizierungen

Entgeltgleichheit in Unternehmen umzusetzen, bedeutet nicht nur geltendes Recht zu beachten und fair zu handeln, es lohnt sich schlicht für Unternehmen (*Quelle: [FAQ: Entgeltgleichheit \(xn--entgeltgleichheit-frdern-3oc.de\)](#)*). Es gibt viele Gründe, sich nicht mit dem Thema Entgeltgleichheit zu beschäftigen: Der Gender-Pay-Gap ist ein komplexes Thema, die Ursachen vielfältig; es gibt so viele Aspekte für Unternehmen zu berücksichtigen und keiner weiß, wo es anzufangen gilt. Über Geld bzw. Gehalt spricht man nicht und eine bestehende Unternehmenskultur zu verändern, kostet viel Zeit und Ressourcen. Jedes Unternehmen kann es aber ab morgen anders machen und sich auf den Weg begeben, fair, gerecht und transparent zu bezahlen. Die Bundesregierung unterstützt dabei. Im Sommer 2020 hat das Bundesgleichstellungsministerium das Unternehmensprogramm „Entgeltgleichheit fördern – Unternehmen beraten, begleiten, stärken“ (*Quelle: [xn--entgeltgleichheit-frdern-3oc.de](#)*) ins Leben gerufen. Ziel des Programms ist es, Unternehmen bei der Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes zu unterstützen und das Bewusstsein für die Chancen einer geschlechtergerechten Entlohnung zu fördern. Der German Equal Pay Award ist neben Unternehmensdialogen, einer Website sowie einer Servicestelle Teil der Unterstützungsangebote des Bundesprogramms.

Einige Unternehmen der Gesundheitsbranche setzen auf ein Siegel wie das für „Best places to work for international Nurses in Germany“. Dieses Siegel erhalten Unternehmen, die von Mitarbeitenden aus dem Ausland in verschiedenen Kriterien am besten bewertet wurden. Ein solches Siegel kann Unternehmen dabei helfen, zusätzliche Fachkräfte im Ausland anzuwerben. (*Quelle: <https://gracelugert.com/neues-quetesiegel-fuer-arbeitgeber-bester-arbeitsplatz-fuer-internationale-pflegefachkraefte/>*).

BeyondGenderAgenda hat sich zum Ziel gesetzt, durch integrale Verankerung von Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) in der DNA börsennotierter und mittelständischer Unternehmen die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft langfristig zu sichern und auszubauen (*Quelle: <https://beyondgenderagenda.com/>*).

Das gemeinnützigen Berliner Fair Pay Innovation Lab (FPI) entwickelte ein Verfahren zur Zertifizierung von Unternehmen zu fairer Bezahlung. Der UNIVERSAL FAIR PAY CHECK® ist eine Zertifizierung, mit der Unternehmen unabhängig von der Unternehmensgröße, der Beschäftigtenzahl oder der Organisationsform des Unternehmens alle Beschäftigten fair bezahlen können. Der Check vereint Gesetzesinitiativen aus Island, Großbritannien und der Schweiz in einem einzigen Verfahren und berücksichtigt bereits geltende und kommende Gesetzgebungen. So ist die Zertifizierung unabhängig vom Standort und der jeweils geltenden Gesetzgebung möglich. Das Ziel: Faire Bezahlung für alle Beschäftigten, überall auf der Welt. (*Quelle: <https://www.fpi-lab.org/>*).

7.3 Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Seit 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Kraft. Durch 16 Jahre Praxiserfahrung sind die Schwächen des AGGs hinlänglich bekannt: Das Gesetz schützt leider nicht alle von Diskriminierung Betroffenen, es ist nicht anwendbar auf alle Lebensbereiche und die Durchsetzung des Rechts ist für viele Menschen und in vielen Fällen kaum möglich. Jede dritte Person in Deutschland hat laut einer repräsentativen Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes Diskriminierung (*Quelle: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/UMFRAGE_Diskr-Erf_in_Dtschl.html*) erlebt. Seit Jahren melden Antidiskriminierungsberatungsstellen steigende Beratungsanfragen von Betroffenen. Diskriminierung ist eine Realität, welche die gesellschaftliche Beteiligung vieler Menschen massiv einschränkt und das Gebot der Gleichbehandlung als ein zentrales demokratisches Prinzip verletzt. Das Bündnis „AGG reform“ jetzt (*Quelle: https://agg-reform.jetzt/wp-content/uploads/2023/08/2023-08-08_Stellungnahme_Buendnis.pdf*) hat zwölf Forderungen zur AGG zur Diskussion gestellt. Für eine Verbesserung auf dem Arbeitsmarkt kann die Verlängerung der Geltendmachungsfrist beitragen. Die kurze Geltendmachungsfrist von 6 Monaten im AGG hat in der Vergangenheit maßgeblich dazu beigetragen, die Rechtsdurchsetzung zu behindern bzw. zu verunmöglichen. Die Frist sollte auf mindestens 12 Monate angehoben werden. Da die Geltendmachung von Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen in der Regel eskalierende Wirkung hat, beispielsweise bei der Bearbeitung einer Beschwerde durch die innerbetriebliche Beschwerdestelle, aber diese fristwährend erfolgen muss, damit die Ansprüche nicht erlöschen, würde bei einer Frist von 12 Monaten auch mehr Raum bleiben, um außergerichtliche Lösungen zu finden.

Eine weitere Forderung nimmt Arbeitgebende stärker in die Pflicht: Die §§ 11, 12 und 13 AGG sind grundlegende Eckpfeiler der Verpflichtungen für Arbeitgebende zum Diskriminierungsschutz. Der Bereich der Beschäftigung ist einerseits diskriminierungsanfällig und andererseits kann Diskriminierung innerhalb der Betriebe und Institutionen niedrigschwellig bearbeitet werden. Das AGG gibt Arbeitgebenden kaum Rahmenbedingungen vor, wie diese Verpflichtungen umzusetzen sind. Die Umsetzung der vorgegebenen Verpflichtungen sind bislang nur unzureichend erfolgt. Dies stellt eine Schwachstelle des Gesetzes dar und manifestiert sich in der Tatsache, dass auch nach 16 Jahren AGG kaum innerbetriebliche Beschwerdestellen eingerichtet sind bzw. effektive Beschwerdeverfahren

existieren. Daher ist es dringend geboten, die Rahmenbedingungen für Arbeitgebendenverpflichtungen und die innerbetriebliche Beschwerdestelle im AGG klarer abzustechen.

Methodik und Datengrundlage

Welche Daten wurden für diese Analyse genutzt? Diese Analyse basiert auf einer am 26.04.2023 vom Statistik-Service-Nordost zugelieferten Sonderauswertung der Entgeltstatistik durch den Statistikservice der Bundesagentur für Arbeit. Die Entgeltstatistik enthält die **Bruttomonatsentgelte**, inklusive Sonderzahlungen, von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die **in Vollzeit** arbeiten. Da alle Entgelte in die Statistik einfließen, unabhängig davon, wie viele Tage oder Monate die Person gearbeitet hat, wird für jede Person das durchschnittliche monatliche Entgelt berechnet. Der Statistikservice berechnet das Medianentgelt der Gruppen, die beim Statistikservice angefragt werden.

Was ist das Medianeinkommen? Entgeltstatistiken betrachten üblicherweise den Median und nicht das arithmetische Mittel. Der Median ist der Wert, der genau in der Mitte der Einkommensverteilung liegt und somit gegenüber sehr niedrigen oder sehr hohen Einkommen robust ist.

Welche Menschengruppen sind nicht Teil der Entgeltstatistik? Die Entgeltstatistik enthält keine Entgeltinformationen von Vollzeitbeschäftigten, für die eine besondere Vergütungsregelung zur Ausbildung, Jugendhilfe, Berufsförderung, Tätigkeit in Behindertenwerkstätten oder zu Freiwilligendiensten gilt.

Woher stammen die Informationen? Die Entgeltinformationen stammen aus den jährlichen **Arbeitgebermeldungen zur Sozialversicherung** und sind somit eine Vollerhebung der Vollzeit-Beschäftigten in Deutschland. Da Arbeitgeber die Entgelte der Beschäftigten nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung melden müssen, sind die tatsächlichen Entgelte oberhalb dieser Grenze nicht bekannt. Im Jahr 2020 lag die monatliche Beitragsbemessungsgrenze in Westdeutschland bei 6.900 € und in Ostdeutschland bei 6.450 € (Brutto).

Aus der Sonderauswertung der Entgeltstatistik der Bundesagentur für Arbeit liegen folgende Daten vor:

- Medianentgelt (Brutto, monatlich) von weiblichen und männlichen Vollzeitbeschäftigten
- Nach Arbeitsort: Hamburg & Ost- oder Westdeutschland
- Nach Jahren: 2016, 2019, 2020 und 2021
- Nach Staatsangehörigkeit: Deutschland, EU-15, EU-11, Drittstaaten, Asylherkunftsländer
- Nach Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit: Fachkraft, Spezialist*in
- Nach Berufsgruppen (im Folgenden „Branchen“ genannt) laut der Klassifikation der Berufe⁷

Die Bundesagentur für Arbeit unterscheidet vier Anforderungsniveaus, je nach Komplexität der ausgeübten Tätigkeit (vgl. BA 2010, S.27f.):

- Helfer*in: Einfache (Routine-)Tätigkeiten, für die in der Regel kein formaler Bildungsabschluss, bzw. gegebenenfalls nur eine einjährige Berufsausbildung vorausgesetzt wird.
- Fachkraft: Anspruchsvollere Tätigkeiten, für die fundierte Fachkenntnisse und eine mindestens zwei- bis dreijährige Berufsausbildung vorausgesetzt werden.
- Spezialist*in: Komplexe Tätigkeiten, zum Teil verbunden mit Führungsaufgaben, für die mehrjährige Berufserfahrung sowie Fort- und Weiterbildungen vorausgesetzt werden.

⁷ Klassifikationen der Berufe (KIdB 2010) Statistik der Bundesagentur für Arbeit ([arbeitsagentur.de](https://www.arbeitsagentur.de))

- Expert*in: Hochkomplexe Tätigkeiten, oft in der Forschung, Entwicklung, Analyse oder Wissensvermittlung, für die in der Regel eine Hochschulausbildung vorausgesetzt wird.

Hinweise zum Datenmaterial

Gemäß datenschutzrechtlicher Bestimmungen werden durch den Statistiksservice der Bundesagentur für Arbeit nur Daten generiert, wenn in eine Gruppe mehr als 500 Menschen fallen. Für den vorliegenden Bericht wurden die Indikatoren Staatsangehörigkeit, Anforderungsniveau und Branche in der Auswertung priorisiert. Dennoch war es für einige Branchen Hamburgs nicht möglich, ausreichend Datensätze zu erhalten; diese sind in der Auswertung entsprechend markiert.

Um die Qualität und Verlässlichkeit der Daten zu erhöhen, enthält die Entgeltstatistik der Bundesagentur für Arbeit, welche Basis dieser Auswertung ist, nur Daten von Vollzeitbeschäftigten. Durch diese Eingrenzung werden die Daten nicht durch unterschiedliche gesetzliche Regelungen oder durch verschiedene Ausprägungen von Teilzeitbeschäftigung bzw. ausschließlich geringfügiger Beschäftigung beeinflusst.

Die Mindestfallzahl von 500 Menschen pro Gruppe war auch Grund für Auswahl und Clustering der dargestellten sieben Branchen. Beispielsweise fallen unter die Branche "Gesundheit, Soziales, Lehre, Erziehung" sehr viele Berufe, die sich in den Zugangsvoraussetzungen, der Tätigkeit und der Bezahlung stark unterscheiden (z. B. Chirurg*in, Erzieher*in). Wäre eine feingliedrige Auswahl der Branchen laut der Klassifikation der Berufe gewählt worden, wäre diese Analyse allerdings wegen der Mindestfallzahl pro Gruppe nicht möglich gewesen. Allein mit der Wahl der sieben gewählten Branchen, gab es teilweise zu wenig Datenpunkte, sodass nicht alle sieben Branchen vollständig ausgewertet werden konnten. Bei den dargestellten Ergebnissen muss daher bzgl. der Aussagekraft beachtet werden, dass die hier dargestellten Branchen eine grobe Auswahl darstellen und sehr unterschiedliche Berufe zusammenfassen.

Kategorisierung der statistischen Erfassung nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit:

- Staatsangehörigkeiten
- Deutsche Männer
- Deutsche Frauen
- Ausländische Männer
- Ausländische Frauen
- Deutsche gesamt
- Ausländer gesamt
- EU-Staaten ohne Deutschland
- EU-15 Staaten⁸
- EU-11 Osterweiterung⁹
- Drittstaaten¹⁰
- Asylherkunftsländer (Top 8)¹¹

⁸ EU-15 Staaten: Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Portugal, Schweden, Spanien, Zypern

⁹ EU-11 bzw. Osterweiterung der EU: Polen, Ungarn, Tschechien, Slowakei, Slowenien, Estland, Lettland, Litauen, Bulgarien, Rumänien, Kroatien

¹⁰ Drittstaaten: Alle Staatsangehörigkeiten, außer Deutschland und EU. Das Vereinigte Königreich sowie die Ukraine wird in allen Jahren zu den Drittstaaten gezählt.

¹¹ Top 8 Asylherkunftsstaaten: Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia, Syrien

Untersuchte Berufsgruppen und Beschäftigungsarten

Merkmale (KldB 2010):

- 813 + 821 Pflegeberufe (Anforderungsniveau Fachkraft)
- 811 Arzt- und Praxishilfe (Anforderungsniveau Fachkraft)
- 431 Informatik (Anforderungsniveau Fachkraft)
- 831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege (Anforderungsniveau Spezialist)
- 541 Reinigung (Anforderungsniveau Fachkraft)
- 521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr (Anforderungsniveau Fachkraft)
- 513 Lagerwirtschaft, Post, Güterumschlag (Anforderungsniveau Fachkraft)

Beschäftigungsart:

- Sozialversicherungspflichtig Vollzeit
- Teilzeit
- ausschließlich geringfügig beschäftigt

Medianentgelte (Stichtage):

- 30.06.2016
- 30.06.2019
- 30.06.2020
- 30.06.2021

Geschlecht:

- Weiblich
- Männlich

Altersgruppen:

- Unter 35 Jahre
- 35 – 50 Jahre
- 50 bis unter 65 Jahre
- 50 Jahre und älter
- 65 Jahre und älter

Ort:

- Deutschland
- Hamburg

Entgelt:

- Sozialversicherungspflichtig beschäftigt in Vollzeit
- Entgelt Median

Auswertungstabellen

Gesundheit-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe und Altenpflege –
Anforderungsniveau Fachkraft

DEUTSCHLAND		2016	2019	2020	2021	
Datengrundlage (sozialpfl. Beschäftigte VZ und TZ) gesamt		1.021.931	1.089.692	1.113.800	1.143.986	
	Männer	187.571	211.822	221.003	231.901	
	Frauen	834.360	877.870	892.797	912.085	
Anteil VZ Beschäftigte		57%	57%	57%	58%	
VZ Gehälter n. Staatsangehörigkeit		2016	2019	2020	2021	%
Deutsche		3.087	3.436	3.542	3.695	
	Männer	3.186	3.577	3.681	3.834	
	Frauen	3.052	3.384	3.488	3.643	-5%
Ausländer gesamt		2.874	3.207	3.325	3.486	
	<i>Männer</i>	2.885	3.214	3.337	3.500	-9%
	<i>Frauen</i>	2.871	3.205	3.321	3.469	-5%
EU-Staaten ohne Deutschland		2.883	3.272	3.384	3.557	
	<i>EU 15 Staaten</i>	3.066	3.463	3.557	3.733	
	<i>Männer</i>	3.064	3.454	3.548	3.742	-2%
	<i>Frauen</i>	3.067	3.466	3.561	3.729	-3%
	<i>EU 11 Osterweiterung</i>	2.777	3.185	3.321	3.495	
	<i>Männer</i>	2.789	3.235	3.382	3.551	-7%
	<i>Frauen</i>	2.774	3.174	3.307	3.484	-9%
Drittstaaten		2.863	3.164	3.289	3.454	
	<i>Männer</i>	2.838	3.154	3.292	3.469	-10%
	<i>Frauen</i>	2.869	3.167	3.287	3.448	-10%
Asylherkunftsländer (Top 8)		x	2.784	2.921	3.181	
	<i>Männer</i>	x	2.646	2.848	3.170	-17%
	<i>Frauen</i>	x	x	3.108	3.213	-16%
	x:	keine Daten				

% verglichen mit dem Gehalt eines deutschen Mannes.

**Gesundheit-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe und Altenpflege –
Anforderungsniveau Fachkraft**

HAMBURG		2016	2019	2020	2021	
Datengrundlage (sozialpfl. Beschäftigte VZ und TZ) gesamt		25.391	27.329	28.092	29.964	
	Männer	5.598	6.161	6.426	7.327	
	Frauen	19.793	21.168	21.666	22.637	
Anteil VZ Beschäftigte		60%	60%	61%	62%	
VZ Gehälter n. Staatsangehörigkeit		2016	2019	2020	2021	%
Deutsche		3.099	3.547	3.556	3.702	
	Männer	2.999	3.417	3.525	3.646	
	Frauen	3.136	3.472	3.567	3.724	2%
Ausländer gesamt		2.825	3.197	3.313	3.445	
	Männer	x	x	x	3.401	-7%
	Frauen	2.864	3.207	3.309	3.455	-7%
EU-Staaten ohne Deutschland		x	3.248	3.346	3.473	
	EU 15 Staaten	x	x	x	x	
	Männer	x	x	x	x	
	Frauen	x	x	x	x	
	EU 11 Osterweiterung	x	x	x	x	
	Männer	x	x	x	x	
	Frauen	x	x	x	x	
Drittstaaten		x	3.161	3.295	3.429	
	Männer	2.838	x	x	x	
	Frauen	2.869	3.173	3.296	3.441	-8%
Asylherkunftsländer (Top 8)		x	x	x	x	
	Männer	x	x	x	x	
	Frauen	x	x	x	x	
	x:	keine Daten				

% verglichen mit dem Gehalt einer deutschen Frau.

Arzt- und Praxishilfe – Anforderungsniveau Fachkraft

DEUTSCHLAND		2016	2019	2020	2021	
Datengrundlage (sozialpfl. Beschäftigte VZ und TZ) gesamt		570.477	610.579	619.273	634.747	
Männer		8.258	10.609	11.462	14.045	
Frauen		562.219	599.970	607.811	620.702	
Anteil VZ Beschäftigte		60%	57%	56%	56%	
VZ Gehälter n. Staatsangehörigkeit		2016	2019	2020	2021	%
Deutsche gesamt		2.052	2.322	2.362	2.502	
Männer		2.463	2.676	2.753	2.817	
Frauen		2.047	2.315	2.356	2.495	-11%
Ausländer gesamt		1.975	2.216	2.256	2.387	
Männer		2.374	2.500	2.557	2.554	-9%
Frauen		1.964	2.203	2.241	2.372	-16%
EU-Staaten		2.070	2.304	2.334	2.461	
EU 15 Staaten		2.080	2.314	2.358	2.490	
Männer		x	x	x	x	
Frauen		2.066	2.301	2.348	2.484	-12%
EU 11 Osterweiterung		2.055	2.291	2.303	2.434	
Männer		x	x	x	x	
Frauen		2.033	2.275	2.286	2.418	-14%
Drittstaaten		1.934	2.172	2.214	2.352	
Männer		x	2.457	2.531	2.522	-10%
Frauen		1.924	2.162	2.198	2.335	-6%
Asylherkunftsländer (Top 8)		x	2.080	2.102	2.215	
Männer		x	x	x	x	
Frauen		x	2.068	2.063	2.162	-23%
x:		keine Daten				

% verglichen mit dem Gehalt eines deutschen Mannes.

Arzt- und Praxishilfe – Anforderungsniveau Fachkraft

HAMBURG		2016	2019	2020	2021	
Datengrundlage (sozialpfl. Beschäftigte VZ und TZ) gesamt		13.556	14.496	14.712	15.141	
	Männer	281	351	385	486	
	Frauen	13.275	14.145	14.327	14.655	
Anteil VZ Beschäftigte		65%	62%	61%	60%	
VZ Gehälter n. Staatsangehörigkeit		2016	2019	2020	2021	%
Deutsche gesamt		2.231	2.517	2.557	2.690	
	<i>Männer</i>	x	x	x	x	
	<i>Frauen</i>	2.223	2.510	2.550	2.678	
Ausländer gesamt		x	2.213	2.226	2.358	
	Männer	x	x	x	x	
	Frauen	x	x	2.209	2.342	-13%
EU-Staaten		x	x	x	x	
	<i>EU 15 Staaten</i>	x	x	x	x	
	<i>Männer</i>	x	x	x	x	
	<i>Frauen</i>	x	x	x	x	
	<i>EU 11 Osterweiterung</i>	x	x	x	x	
	<i>Männer</i>	x	x	x	x	
	<i>Frauen</i>	x	x	x	x	
Drittstaaten		x	x	x	x	
	<i>Männer</i>	x	x	x	x	
	<i>Frauen</i>	x	x	x	x	
Asylherkunftsländer (Top 8)		x	x	x	x	
	<i>Männer</i>	x	x	x	x	
	<i>Frauen</i>	x	x	x	x	
		x: keine Daten				

% verglichen mit dem Gehalt eines deutschen Mannes.

Informatik – Anforderungsniveau Fachkraft

DEUTSCHLAND		2016	2019	2020	2021	
Datengrundlage (sozialpfl. Beschäftigte VZ und TZ) gesamt		100.359	119.691	126.469	132.420	
	Männer	85.111	101.437	107.144	111.959	
	Frauen	15.248	18.254	19.325	20.461	
Anteil VZ Beschäftigte		90%	89%	89%	88%	
VZ Gehälter n. Staatsangehörigkeit		2016	2019	2020	2021	%
Deutsche gesamt		3.938	4.219	4.252	4.347	
	Männer	3.958	4.243	4.269	4.366	
	Frauen	3.784	4.075	4.133	4.209	-4%
Ausländer gesamt		4.166	4.478	4.533	4.617	
	Männer	4.294	4.552	4.597	4.649	6%
	Frauen	3.857	4.237	4.334	4.532	4%
EU-Staaten (o. Deutschland)		4.192	4.448	4.514	4.591	
	<i>EU 15 Staaten</i>	<i>4.287</i>	<i>4.660</i>	<i>4.757</i>	<i>4.836</i>	
	Männer	4.476	4.727	4.851	4.969	
	Frauen	x	x	x	x	
	<i>EU 11 Osterweiterung</i>	<i>4.036</i>	<i>4.098</i>	<i>4.176</i>	<i>4.244</i>	
	Männer	x	4.096	4.161	4.176	
	Frauen	x	x	x	x	
Drittstaaten		4.127	4.484	4.539	4.626	
	Männer	4.232	4.545	4.604	4.642	
	Frauen	x	4.278	4.346	4.582	
Asylherkunftsländer (Top 8)		x	x	3.364	3.506	
	Männer	x	x	x	3.441	-21%
	Frauen	x	x	x	x	
	x:	keine Daten				

% verglichen mit dem Gehalt eines deutschen Mannes.

Informatik – Anforderungsniveau Fachkraft

HAMBURG		2016	2019	2020	2021	
Datengrundlage (sozialpfl. Beschäftigte VZ und TZ) gesamt		4.500	5.613	5.941	6.044	
	Männer	3.819	4.772	5.030	5.054	
	Frauen	681	841	911	990	
Anteil VZ Beschäftigte		88%	88%	87%	87%	
VZ Gehälter n. Staatsangehörigkeit		2016	2019	2020	2021	%
Deutsche gesamt		4.334	4.665	4.807	4.894	
	<i>Männer</i>	4.355	4.703	4.861	4.964	
	<i>Frauen</i>	x		4.486	4.547	-8%
Ausländer gesamt		x	x	x	x	
	Männer	x	x	x	x	
	Frauen	x	x	x	x	
EU-Staaten ohne Deutschland		x	x	x	x	
	<i>EU 15 Staaten</i>	x	x	x	x	
	<i>Männer</i>	x	x	x	x	
	<i>Frauen</i>	x	x	x	x	
	<i>EU 11 Osterweiterung</i>	x	x	x	x	
	<i>Männer</i>	x	x	x	x	
	<i>Frauen</i>	x	x	x	x	
Drittstaaten		x	x	x	x	
	<i>Männer</i>	x	x	x	x	
	<i>Frauen</i>	x	x	x	x	
Asylherkunftsländer (Top 8)		x	x	x	x	
	<i>Männer</i>	x	x	x	x	
	<i>Frauen</i>	x	x	x	x	
	x:	keine Daten				

% verglichen mit dem Gehalt eines deutschen Mannes.

Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege – Anforderungsniveau Spezialist

DEUTSCHLAND		2016	2019	2020	2021	
Datengrundlage (sozialpfl. Beschäftigte VZ und TZ) gesamt		91.966	88.456	89.842	110.581	
	Männer	25.784	23.892	24.104	27.559	
	Frauen	66.182	64.564	65.738	83.022	
Anteil VZ Beschäftigte		55%	54%	54%	53%	
VZ Gehälter n. Staatsangehörigkeit		2016	2019	2020	2021	%
Deutsche gesamt		3.488	3.859	3.921	3.619	
	Männer	3.412	3.761	3.823	3.700	
	Frauen	3.548	3.922	3.992	3.583	-3%
Ausländer gesamt		2.355	3.174	3.213	3.299	
	Männer	2.263	x	3.006	3.188	-14%
	Frauen	2.526	3.324	3.329	3.237	
EU-Staaten ohne Deutschland		2.842	3.465	3.547	3.355	
	EU 15 Staaten	x	x	x	3.397	
	Männer	x	x	x	x	
	Frauen		x	x	3.374	-9%
	EU 11 Osterweiterung	x	x	x	3.293	
	Männer	x	x	x	x	
	Frauen	x	x	x	3.301	-11%
Drittstaaten		2.221	2.874	2.973	3.106	
	Männer	2.185	x	x	2.995	-19%
	Frauen	x	x	x	3.132	-15%
Asylherkunftsländer (Top 8)		x	x	x	x	
	Männer	x	x	x	x	
	Frauen	x	x	x	x	
	x:	keine Daten				

% verglichen mit dem Gehalt eines deutschen Mannes.

Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege – Anforderungsniveau Spezialist

HAMBURG		2016	2019	2020	2021	
Datengrundlage (sozialpfl. Beschäftigte VZ und TZ) gesamt		1.901	2.113	2.087	3.294	
	Männer	528	621	582	743	
	Frauen	1.373	1.492	1.505	2.551	
Anteil VZ Beschäftigte		46%	46%	47%	49%	
VZ Gehälter n. Staatsangehörigkeit		2016	2019	2020	2021	%
Deutsche gesamt		3.687	4.048	4.132	3.618	
	<i>Männer</i>	x	x	x	3.703	
	<i>Frauen</i>	3.601	3.958	4.041	3.580	-3%
Ausländer gesamt		x	x	x	x	
	Männer	x	x	x	x	
	Frauen	x	x	x	x	
EU-Staaten ohne Deutschland		x	x	x	x	
	<i>EU 15 Staaten</i>	x	x	x	x	
	<i>Männer</i>	x	x	x	x	
	<i>Frauen</i>	x	x	x	x	
	<i>EU 11 Osterweiterung</i>	x	x	x	x	
	<i>Männer</i>	x	x	x	x	
	<i>Frauen</i>	x	x	x	x	
Drittstaaten		x	x	x	x	
	<i>Männer</i>	x	x	x	x	
	<i>Frauen</i>	x	x	x	x	
Asylherkunftsländer (Top 8)		x	x	x	x	
	<i>Männer</i>	x	x	x	x	
	<i>Frauen</i>	x	x	x	x	
	x: keine Daten					

% verglichen mit dem Gehalt eines deutschen Mannes.

Reinigung – Anforderungsniveau Fachkraft

DEUTSCHLAND		2016	2019	2020	2021	
Datengrundlage (sozialpfl. Beschäftigte VZ und TZ) gesamt		176.442	180.671	175.372	171.078	
	Männer	84.401	90.913	87.583	84.932	
	Frauen	92.041	89.758	87.789	86.146	
Anteil VZ Beschäftigte		49%	49%	50%	50%	
VZ Gehälter n. Staatsangehörigkeit		2016	2019	2020	2021	%
Deutsche gesamt		1.927	2.163	2.188	2.298	
	Männer	2.087	2.305	2.336	2.461	
	Frauen	1.633	1.836	1.866	1.952	-21%
Ausländer gesamt		1.915	2.055	2.064	2.159	
	Männer	1.994	2.144	2.154	2.262	-8%
	Frauen	1.688	1.831	1.820	1.910	-22%
EU-Staaten ohne Deutschland		1.852	2.028	2.041	2.130	
	EU 15 Staaten	2.033	2.190	2.173	2.270	
	Männer	2.104	2.304	2.287	2.398	-3%
	Frauen	1.857	1.944	1.918	1.983	-19%
	EU 11 Osterweiterung	1.762	1.972	1.990	2.082	
	Männer	1.842	2.084	2.115	2.239	-9%
	Frauen	1.614	1.794	1.796	1.890	30%
Drittstaaten		1.988	2.084	2.086	2.183	
	Männer	2.068	2.144	2.145	2.246	-9%
	Frauen	1.697	1.833	1.815	1.902	-23%
Asylherkunftsländer (Top 8)		1.762	1.879	1.894	2.014	
	Männer	1.779	1.892	1.906	2.031	-17%
	Frauen	x	x	x	x	
	x:	keine Daten				

% verglichen mit dem Gehalt eines deutschen Mannes.

Reinigung – Anforderungsniveau Fachkraft

HAMBURG		2016	2019	2020	2021	
Datengrundlage (sozialpfl. Beschäftigte VZ und TZ) gesamt		5.176	5.210	5.029	4.955	
	Männer	3.245	3.349	3.340	3.277	
	Frauen	1.931	1.861	1.689	1.678	
Anteil VZ Beschäftigte		59%	59%	63%	62%	
VZ Gehälter n. Staatsangehörigkeit		2016	2019	2020	2021	%
Deutsche gesamt		2.197	2.472	2.505	2.572	
	Männer	2.283	2.546	2.563	2.638	
	Frauen	x	x	x	x	
Ausländer gesamt		1.956	2.117	2.122	2.173	
	Männer	2.040	2.215	2.168	2.239	-15%
	Frauen	x	x	x	x	
EU-Staaten ohne Deutschland		x	x	2.060	2.093	
	<i>EU 15 Staaten</i>	x	x	x	x	
	Männer	x	x	x	x	
	Frauen	x	x	x	x	
	<i>EU 11 Osterweiterung</i>	x	x	x	x	
	Männer	x	x	x	x	
	Frauen	x	x	x	x	
Drittstaaten		2.102	2.199	2.187	2.246	
	Männer	2.139	2.249	2.220	2.292	-13%
	Frauen	x	x	x	x	
Asylherkunftsländer (Top 8)		x	x	x	x	
	Männer	x	x	x	x	
	Frauen	x	x	x	x	
	x: keine Daten					

% verglichen mit dem Gehalt eines deutschen Mannes.

Fahrzeugführung im Straßenverkehr – Anforderungsniveau Fachkraft

DEUTSCHLAND		2016	2019	2020	2021	
Datengrundlage (sozialpfl. Beschäftigte VZ und TZ) gesamt		884.248	946.842	937.070	945.335	
	Männer	835.124	889.890	878.915	884.610	
	Frauen	49.124	56.952	58.155	60.725	
Anteil VZ Beschäftigte		52%	55%	56%	57%	
VZ Gehälter n. Staatsangehörigkeit		2016	2019	2020	2021	%
Deutsche gesamt		2.378	2.613	2.633	2.721	
	Männer	2.389	2.626	2.645	2.735	
	Frauen	2.005	2.259	2.303	2.390	-13%
Ausländer gesamt		2.067	2.272	2.273	2.359	
	Männer	2.068	2.273	2.275	2.361	-14%
	Frauen	1.971	2.188	2.166	2.231	-18%
EU-Staaten ohne Deutschland		2.015	2.243	2.243	2.329	
	<i>EU 15 Staaten</i>	<i>2.336</i>	<i>2.572</i>	<i>2.581</i>	<i>2.673</i>	
	<i>Männer</i>	<i>2.338</i>	<i>2.575</i>	<i>2.583</i>	<i>2.676</i>	<i>-2%</i>
	<i>Frauen</i>	<i>x</i>	<i>x</i>	<i>2.511</i>	<i>2.557</i>	<i>-7%</i>
	<i>EU 11 Osterweiterung</i>	<i>1.967</i>	<i>2.200</i>	<i>2.201</i>	<i>2.287</i>	
	<i>Männer</i>	<i>1.968</i>	<i>2.202</i>	<i>2.204</i>	<i>2.290</i>	<i>-16%</i>
	<i>Frauen</i>	<i>1.862</i>	<i>2.081</i>	<i>2.073</i>	<i>2.169</i>	<i>-21%</i>
Drittstaaten		2.230	2.374	2.382	2.452	
	Männer	2.232	2.374	2.382	2.453	-10%
	Frauen	2.076	2.317	2.363	2.318	-15%
Asylherkunftsländer (Top 8)		1.780	1.995	2.049	2.167	
	Männer	1.783	1.995	2.049	2.167	-21%
	Frauen	x	x	x	x	
	x:	keine Daten				

% verglichen mit dem Gehalt eines deutschen Mannes.

Fahrzeugführung im Straßenverkehr – Anforderungsniveau Fachkraft

HAMBURG		2016	2019	2020	2021	
Datengrundlage (sozialpfl. Beschäftigte VZ und TZ) gesamt		20.541	22.816	23.039	23.162	Anteil
	Männer	19.457	21.564	21.667	21.693	
	Frauen	1.084	1.252	1.372	1.469	7%
Anteil VZ Beschäftigte		67%	65%	65%	65%	
VZ Gehälter n. Staatsangehörigkeit		2016	2019	2020	2021	%
Deutsche gesamt		2.485	2.706	2.728	2.844	
	<i>Männer</i>	<i>2.484</i>	<i>2.711</i>	<i>2.727</i>	<i>2.838</i>	
	<i>Frauen</i>	<i>2.512</i>	<i>2.646</i>	<i>2.731</i>	<i>2.954</i>	4%
Ausländer gesamt		1.938	2.151	2.192	2.269	
	Männer	1.937	2.149	2.188	2.267	-20%
	Frauen	x	x	x	x	
EU-Staaten ohne Deutschland		1824	2.099	2.175	2.239	
	<i>EU 15 Staaten</i>	<i>x</i>	<i>x</i>	<i>x</i>	<i>x</i>	
	<i>Männer</i>	<i>x</i>	<i>x</i>	<i>x</i>	<i>x</i>	
	<i>Frauen</i>	<i>x</i>	<i>x</i>	<i>x</i>	<i>x</i>	
	<i>EU 11 Osterweiterung</i>	<i>1.793</i>	<i>2.035</i>	<i>2.141</i>	<i>2.196</i>	
	<i>Männer</i>	<i>1.793</i>	<i>2.032</i>	<i>2.138</i>	<i>2.200</i>	-22%
	<i>Frauen</i>	<i>x</i>	<i>x</i>	<i>x</i>	<i>x</i>	
Drittstaaten		2.178	2.190	2.222	2.311	
		<i>2.174</i>	<i>2.187</i>	<i>2.213</i>	<i>2.299</i>	-19%
	<i>Frauen</i>	<i>x</i>	<i>x</i>	<i>x</i>	<i>x</i>	
Asylherkunftsländer (Top 8)		x	2.078	2.039	2.107	
	<i>Männer</i>	<i>x</i>	<i>2.078</i>	<i>2.037</i>	<i>2.104</i>	-26%
	<i>Frauen</i>	<i>x</i>	<i>x</i>	<i>x</i>	<i>x</i>	
		<i>x: keine Daten</i>				

% verglichen mit dem Gehalt eines deutschen Mannes.

Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag – Anforderungsniveau Fachkraft

DEUTSCHLAND		2016	2019	2020	2021	
Datengrundlage (sozialpfl. Beschäftigte VZ und TZ) gesamt		546.742	616.395	626.970	645.545	
	Männer	413.100	470.734	479.674	495.569	
	Frauen	133.642	145.661	147.296	149.976	
Anteil VZ Beschäftigte		83%	84%	84%	84%	
VZ Gehälter n. Staatsangehörigkeit		2016	2019	2020	2021	%
Deutsche gesamt		2.708	2.848	2.838	2.900	
	Männer	2.739	2.891	2.881	2.944	
	Frauen	2.555	2.658	2.650	2.716	-8%
Ausländer gesamt		2.367	2.503	2.506	2.566	
	Männer	2.406	2.530	2.535	2.603	-12%
	Frauen	2.033	2.247	2.255	2.322	-21%
EU-Staaten ohne Deutschland		2.218	2.458	2.463	2.529	
	EU 15 Staaten	2.743	2.765	2.710	2.768	
	Männer	2.780	2.795	2.735	2.793	-5%
	Frauen	2.476	2.552	2.560	2.597	-4%
	EU 11 Osterweiterung	1.971	2.345	2.362	2.442	
	Männer	2.015	2.390	2.411	2.492	-15%
	Frauen	1.776	2.113	2.154	2.246	-24%
Drittstaaten		2.572	2.549	2.553	2.611	
	Männer	2.594	2.559	2.563	2.622	-11%
	Frauen	2.271	2.379	2.396	2.421	-11%
Asylherkunftsländer (Top 8)		2.160	2.263	2.284	2.360	
	Männer	2.165	2.268	2.294	2.368	-20%
	Frauen	x	x	x	x	
	x: keine Daten					

% verglichen mit dem Gehalt eines deutschen Mannes.

Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag – Anforderungsniveau Fachkraft

HAMBURG		2016	2019	2020	2021	
Datengrundlage (sozialpfl. Beschäftigte VZ und TZ) gesamt		15.868	16.671	16.925	17.161	
	Männer	13.056	13.807	14.010	14.292	
	Frauen	2.812	2.864	2.915	2.869	
Anteil VZ Beschäftigte		87%	88%	88%	88%	
VZ Gehälter n. Staatsangehörigkeit		2016	2019	2020	2021	%
Deutsche gesamt		2.872	3.045	3.028	3.120	
	Männer	2.954	3.123	3.087	3.176	
	Frauen	2.454	2.692	2.692	2.748	-13%
Ausländer gesamt		2.139	2.353	2.399	2.427	29%
	Männer	2.190	2.369	2.439	2.474	-22%
	Frauen	x	x	x	1.986	-28%
EU-Staaten ohne Deutschland		1.984	2.256	2.357	2.259	
	<i>EU 15 Staaten</i>	x	x	x	x	
	<i>Männer</i>	x	x	x	x	
	<i>Frauen</i>	x	x	x	x	
	<i>EU 11 Osterweiterung</i>	1.785	2.121	2.174	2.145	-32%
	<i>Männer</i>	1.829	2.203	2.302	2.236	-30%
	<i>Frauen</i>	x	x	x	x	
Drittstaaten		2.323	2.386	2.452	2.524	
	Männer	2.355	2.390	2.461	2.532	-20%
	Frauen	x	x	x	x	
Asylherkunftsländer		x	x	x	2.416	
	Männer	x	x	x	2.419	-24%
	Frauen	x	x	x	x	
	x: keine Daten					

% verglichen mit dem Gehalt eines deutschen Mannes.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Beschäftigungsentwicklung Berufsgruppe Gesundheit-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe, Altenpflege	9
Abbildung 2	Beschäftigungsart Berufsgruppe Gesundheit-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe, Altenpflege	10
Abbildung 3	Medianentgelt Berufsgruppe Gesundheit-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe, Altenpflege Hamburg	11
Abbildung 4	Medianentgelt Berufsgruppe Gesundheit-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe, Altenpflege Deutschland	12
Abbildung 5	Gehaltsunterschiede Berufsgruppe Gesundheit-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe, Altenpflege	13
Abbildung 6	Beschäftigungsentwicklung Arzt- und Praxishilfe	15
Abbildung 7	Beschäftigungsart Arzt- und Praxishilfe	16
Abbildung 8	Medianentgelt Arzt- und Praxishilfe Hamburg	17
Abbildung 9	Medianentgelt Arzt- und Praxishilfe Deutschland	18
Abbildung 10	Gehaltsunterschiede Arzt- und Praxishilfe	18
Abbildung 11	Beschäftigungsentwicklung Informatik	19
Abbildung 12	Beschäftigungsart Informatik	20
Abbildung 13	Medianentgelt Informatik Hamburg	22
Abbildung 14	Medianentgelt Informatik Deutschland	22
Abbildung 15	Gehaltsunterschiede Informatik	23
Abbildung 16	Beschäftigungsentwicklung Erziehungsberufe	24
Abbildung 17	Beschäftigungsart Erziehungsberufe	25
Abbildung 18	Medianentgelt Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege Hamburg	26
Abbildung 19	Medianentgelt Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege Deutschland	26
Abbildung 20	Gehaltsunterschiede Erziehungsberufe	27
Abbildung 21	Beschäftigungsentwicklung Reinigung	28
Abbildung 22	Beschäftigungsart Reinigung	29
Abbildung 23	Medianentgelt Reinigung Hamburg	30
Abbildung 24	Medianentgelt Reinigung Deutschland	30

Abbildung 25	Gehaltsunterschiede Reinigung	31
Abbildung 26	Beschäftigungsentwicklung Fahrzeugführung im Straßenverkehr.....	32
Abbildung 27	Beschäftigungsart Fahrzeugführung im Straßenverkehr	33
Abbildung 28	Medianentgelt Fahrzeugführung im Straßenverkehr Hamburg.....	35
Abbildung 29	Medianentgelt Fahrzeugführung im Straßenverkehr Deutschland.....	35
Abbildung 30	Gehaltsunterschiede Fahrzeugführung im Straßenverkehr	36
Abbildung 31	Beschäftigungsentwicklung Lagerwirtschaft, Post, Güterumschlag	37
Abbildung 32	Beschäftigungsart Lagerwirtschaft, Post, Güterumschlag	38
Abbildung 33	Medianentgelt Lagerwirtschaft, Post, Güterumschlag Hamburg.....	39
Abbildung 34	Medianentgelt Lagerwirtschaft, Post, Güterumschlag Deutschland	40
Abbildung 35	Gehaltsunterschiede Lagerwirtschaft, Post, Güterumschlag.....	41

Abkürzungsverzeichnis

agB:	ausschließlich geringfügig beschäftigt
AGG:	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BA:	Bundesagentur für Arbeit
BiB:	Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung
BMFSFJ:	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BRAB:	Bundesrechtsanwaltskammer
BQFG:	Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz
DE&I:	Diversity, Equity & Inclusion
DGB:	Deutscher Gewerkschaftsbund
EU:	Europäische Union
FAQ:	Frequently Asked Questions, kurz FAQ oder FAQs, englisch für häufig gestellte Fragen
FPI:	Berliner Fair Pay Innovation Lab
ILO:	International Labour Organization - Internationale Arbeitsorganisation
OECD:	Organization for Economic Corporation and Development
SvB:	Sozialversicherungspflichtig beschäftigt
IQ:	Förderprogramm Integration durch Qualifizierung
IW:	Institut der deutschen Wirtschaft (IW)

Verweise

- Agenda, B. G. (2021). Beyond Gender Agenda. Von German Diversity Monitor: <https://beyondgenderagenda.com/german-diversity-monitor/> abgerufen
- Berlin, I. (14. Dezember 2020). www.ilo.org/berlin. Von https://www.ilo.org/berlin/presseinformationen/WCMS_764095/lang--de/index.htm abgerufen
- Bevölkerungsforschung, B. f. (14. Dezember 2019). www.bib.bund.de. Von <https://www.bib.bund.de/DE/Presse/Konferenzen/2019-12-04-Gewinner-der-Globalisierung.html> abgerufen
- Bildung, B. f. (10. März 2021). kurz&knapp. Von Datenreport 2021: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/datenreport-2021/> abgerufen
- Bruttel, O. (18. September 2020). www.bpb.de. Von <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/315569/fuenf-jahre-gesetzlicher-mindestlohn/> abgerufen
- Bundesamt, S. (24. Januar 2024). . Gender-Pay-Gap liegt bei ca. 18 % Verdienstabstand pro Stunde (Statistisches Bundesamt 2022). Von https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_027_621.html abgerufen
- Bundesamt, S. (kein Datum). Destatis. Von https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/_inhalt.html abgerufen
- Bundesministerium für Familie, S. F. (2023). FAQ Entgelttransparenz. Von <https://www.xn--entgeltgleichheit-frdern-3oc.de/service/faq> abgerufen
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (kein Datum). Von <https://www.xn--entgeltgleichheit-frdern-3oc.de/> abgerufen
- Bundesrechtsanwaltskammer. (28. April 2023). Richtlinie zur Entgelttransparenz verabschiedet – Rat. Von www.brak.de: <https://www.brak.de/newsroom/newsletter/nachrichten-aus-bruessel/2023/ausgabe-8-2023-v-28042023/richtlinie-zur-entgelttransparenz-verabschiedet-rat/> abgerufen
- DGB. (28. Juli 2023). www.dgb.de. Von <https://www.dgb.de/arbeitsmarkt-zahl-des-monats/++co++de371852-2d17-11ee-b022-001a4a160123> abgerufen
- Fachstelle Einwanderung. (25. Januar 2024). <https://minor-kontor.de>. Von Minor Kontor Berlin: <https://minor-kontor.de/migrant-gender-pay-gap/> abgerufen
- Gillmann, B. (31. Januar 2024). Handelsblatt. Von <https://www.handelsblatt.com/themen/andrea-nahles> abgerufen
- Hagelüken, A. (20. Januar 2022). Süddeutsche Zeitung. Von Ausländischer Pass, weniger Lohn - Wirtschaft - SZ.de (sueddeutsche.de) abgerufen

- Hamburg, I. N. (November 2022). www.hamburg.netzwerk-iq.de. Von <https://hamburg.netzwerk-iq.de/resource/blob/779714/9634afb0c78be4520a7e4167b3f58f/fachbericht-erkennung-weiterdenken-pdf-data.pdf> abgerufen
- <https://beyondgenderagenda.com/>. (25. Januar 2024). Beyond Gender Agenda. Von www.beyondgenderagenda.com: <https://beyondgenderagenda.com/> abgerufen
- Kai Ingwersen, S. L. (17. Juni 2019). DIW. Von https://www.diw.de/de/diw_01.c.669354.de/publikationen/soeppapers/2019_1042/the_immigrant-native_wage_gap_in_germany_revisited.html abgerufen
- Kunz, C. (28. Februar 2023). Papershift. Von <https://www.papershift.com/blog/warum-viele-auslaendische-fachkraefte-deutschland-wieder-verlassen> abgerufen
- Lab, F. P. (25. Januar 2024). <https://www.fpi-lab.org/>. Von Fair Pay Innovation Lab: <https://www.fpi-lab.org/> abgerufen
- Lugert-Jose, G. (8. Juni 2022). Gütesiegel für Arbeitgeber von internationalen Pflegekräften. Von <https://gracelugert.com/neues-guetesiegel-fuer-arbeitgeber-bester-arbeitsplatz-fuer-internationale-pflegefachkraefte/> abgerufen
- Organisationen, G. S. (2023). Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd). Von https://agg-reform.jetzt/wp-content/uploads/2023/08/2023-08-08_Stellungnahme_Buendnis.pdf abgerufen
- Steffen Beigang, K. F. (2017). Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/UMFRAGE_DiskrErf_in_Dtschl.html abgerufen

Impressum

Herausgeberin:

Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration
IQ Netzwerk Hamburg
Hamburger Straße 47
22083 Hamburg

www.hamburg.netzwerk-iq.de

Redaktion:

Beate Spyrou, Mirijam Beutke

Layout/Cover:

Alexandra Dirks, ad:design!

Stand 2024

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an die Herausgeberin.

Das IQ Netzwerk Hamburg wird im Rahmen des Förderprogramms IQ – Integration durch Qualifizierung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert und vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge administriert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.

Gefördert durch:



Administriert durch:



In Kooperation mit:



Das IQ Netzwerk Hamburg wird zusätzlich finanziert durch:





www.hamburg.netzwerk-iq.de

 Förderprogramm IQ – Integration durch Qualifizierung