

Ungleiche Bezahlung in Engpassberufen

Die unsichtbaren Grenzen von Herkunft und Geschlecht



Förderprogramm IQ - Integration durch Qualifizierung

Impressum

Herausgeberin:**Fachstelle Einwanderung und Integration**

Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung gemeinnützige GmbH

Alt-Reinickendorf 25

13407 Berlin

www.minor-kontor.de

www.netzwerk-iq.de

**Autorinnen:**

Bianca Dülken, Samrawit Shibeshi

Redaktion:

Doritt Komitowski, Franziska Loschert

Stand Januar 2024

Alle Rechte vorbehalten © 2024

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

Die Fachstelle Einwanderung und Integration 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:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Administriert durch:



Bundesamt
für Migration
und Flüchtlinge

In Kooperation mit:



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Bundesagentur
für Arbeit

Die Fachstelle Einwanderung und Integration wird zusätzlich finanziert durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung aus Landesmitteln, die das Abgeordnetenhaus von Berlin beschlossen hat.

Senatsverwaltung
für Arbeit, Soziales, Gleichstellung,
Integration,
Vielfalt und Antidiskriminierung

BERLIN



Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	2
1 Einleitung	3
2 Zentrale Erkenntnisse	4
3 Hintergrund	5
4 Analyse.....	14
4.1 Fachkräfte in den Engpassberufsgruppen	14
4.1.1 Trotz Beschäftigtenzuwachs gibt es Engpässe, speziell in männerdominierten Fachkräfteberufen	14
4.1.2 Immer mehr Beschäftigte ohne deutsche Staatsangehörigkeit arbeiten in Engpassberufen	16
4.1.3 Der Anteil an Männern ohne deutsche Staatsangehörigkeit in ehemals klassischen Frauenberufen steigt	19
4.1.4 Immer mehr junge Beschäftigte ohne deutsche Staatsangehörigkeit sind in Engpassberufen tätig	22
4.2 Unterschiede im Medianentgelt zwischen deutschen und nicht- deutschen Staatsangehörigen sowie zwischen Frauen und Männern	25
4.2.1 Die Gehaltslücke schließt sich nicht: EU-11 Staatsangehörige und aus Asylherkunftsländern verdienen trotz gleichem Anforderungsniveau und gleicher Berufsgruppe weniger als deutsche Staatsbürger*innen	25
4.2.2 Männer verdienen im selben Job mehr als Frauen.....	29
4.2.3 Unterschiede in der Staatsangehörigkeit dominieren die Lohnunterschiede.....	30
4.3 Unterschiede im unteren Entgeltbereich in den ausgewählten Engpassberufen	32
4.3.1 Der Anteil der Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit im unteren Entgeltbereich ungefähr doppelt so groß wie der Anteil der deutschen Staatsangehörigen	33
4.3.2 Besonders in der Berufsgruppe Energietechnik ist ein deutlich höherer Anteil an Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit im unteren Entgeltbereich tätig	34

4.3.3	Unabhängig von der Berufswahl sind anteilig mehr Frauen von geringen Löhnen betroffen als Männer	35
4.3.4	Insbesondere Staatsangehörige aus den EU-11 und Asylherkunftsländern arbeiten im unteren Entgeltbereich	35
4.3.5	Weitere vertiefende Analysen sind erforderlich	37
5	Fazit und Ausblick	38
	Literaturverzeichnis	41
	Abbildungsverzeichnis	44

Abkürzungsverzeichnis

BA	Bundesagentur für Arbeit
BMAS	Bundesregierung für Arbeit und Soziales
BMJ	Bundesministerium der Justiz
CCT	Community Consulting Team
FPI	Fair Pay Innovation
FEI	Fachstelle Einwanderung und Integration
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IQ	Integration durch Qualifizierung
GPG	Gender-Pay-Gap
MGPG	Migrant-Gender-Pay-Gap
MPG	Migrant-Pay-Gap
VidA	Vielfalt in der Arbeitswelt

1 Einleitung

Amina Haddad, eine studierte Elektroingenieurin aus Syrien, fand in Deutschland eine Anstellung in der Kältetechnik, ein Beruf, der derzeit zu den Top-10 der Engpassberufe auf Fachkräfteebene zählt. In dem Unternehmen, in dem sie arbeitete, gab es keine Lohntransparenz und so erfuhr Frau Haddad erst im Job, dass sie weniger Lohn als ihre männlichen Kollegen mit deutscher Staatsangehörigkeit bekam. Daraufhin entschloss sie sich bereits nach einem Jahr zu kündigen. Es gelang ihr, eine neue Anstellung als Elektro-Ingenieurin bei einem Arbeitgeber zu finden, der alle Angestellten, ungeachtet ihrer Staatsangehörigkeit, fair bezahlt. Dieses Beispiel illustriert eine der großen Herausforderungen, mit denen Beschäftigte ohne deutsche Staatsangehörigkeit aufgrund ihrer Herkunft und ihres Geschlechts konfrontiert sind. Wollen Betriebe ausländische Fachkräfte anwerben und langfristig halten, sind gute Arbeitsbedingungen unabdingbar – insbesondere in Berufsfeldern, in denen akuter Fachkräftemangel herrscht. Eine faire Entlohnung gehört als zentraler Faktor dazu. (IQ Netzwerk Hamburg, 2023)¹

Ausgehend von diesem Fallbeispiel untersucht die IQ Fachstelle Einwanderung und Integration in der vorliegenden Analyse zunächst die Präsenz sozialversicherungspflichtig Beschäftigter ohne deutsche Staatsangehörigkeit in Engpassberufen. Darauf aufbauend werden Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen und Personen mit und ohne deutsche Staatsangehörigkeit untersucht. Die Analyse knüpft, an die im Juni 2022 von der IQ Fachstelle Einwanderung veröffentlichte erste Analyse der Serie “Der Migrant-Gender-Pay-Gap” an, indem sie einzelne Berufe vertieft fokussiert. Sie basiert auf der Auswertung der Daten einer Sonderabfrage der Bundesagentur für Arbeit (BA) für den Zeitraum von 2016-2021.

Ziel dieser Studie ist es, die Beschäftigungssituation in Engpassberufen anhand von Staatsangehörigkeit, Alter, Geschlecht und Entgelt zu beleuchten. Die zentrale These der Studie ist, dass Beschäftigte ohne deutsche Staatsangehörigkeit, insbesondere Frauen, für die gleiche Tätigkeit und bei gleicher Eignung weniger als Beschäftigte mit deutscher Staatsangehörigkeit verdienen. Das ist selbst dann der Fall, wenn eine formale Gleichwertigkeit des

¹ Dieses Fallbeispiel stammt aus dem IQ Projekt Vielfalt in der Arbeitswelt (VidA) und wurde in einer Präsentation des Förderprogramms IQ - Integration durch Qualifizierung im Rahmen des „Fachdialogs zum Migrant-Gender-Pay-Gap“ 2023 vorgestellt (IQ 2023). Aus Gründen des Datenschutzes wurden personenbezogene Informationen in diesem Fallbeispiel geändert.

ausländischen Berufsabschlusses vorliegt. In dieser Studie werden daher die folgenden Fragen beleuchtet:

- Welche Rolle spielen Beschäftigte ohne deutsche Staatsangehörigkeit in den Berufen mit den größten Fachkräfteengpässen in Deutschland? Gibt es hierbei geschlechtsspezifische oder altersspezifische Unterschiede?
- Bestehen Gehaltsunterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne deutsche Staatsangehörigkeit (der sogenannte „Migrant-Pay-Gap“) in diesen Top-10 Engpassberufen?
- Zeigen sich geschlechterspezifische Gehaltsunterschiede (der sogenannte „Gender-Pay-Gap“)?
- Werden Frauen ohne deutsche Staatsangehörigkeit doppelt benachteiligt und verdienen vergleichsweise am wenigsten (der sogenannte „Migrant-Gender-Pay-Gap“)?
- Zeigen sich beim Migrant-Pay-Gap, Gender-Pay-Gap und Migrant-Gender-Pay-Gap andere Trends für die Subgruppe der Beschäftigten im unteren Entgeltbereich (bundesweite Schwelle)?

Die Datengrundlage dieser Studie bildet eine Erhebung aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland, welche von der BA bereitgestellt wurde.

2 Zentrale Erkenntnisse

- Trotz generellem Beschäftigtenzuwachs gibt es im Jahr 2021 Engpässe, speziell in männerdominierten Fachkräfteberufen.
- Immer mehr Beschäftigte ohne deutsche Staatsangehörigkeit arbeiten in Engpassberufen: Während die Anzahl der deutschen Staatsbürger*innen in den zehn Berufen von 2016 bis 2021 nur leicht gestiegen oder sogar gesunken ist, ist die Anzahl der Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit in diesen Berufen deutlich gestiegen, wobei die meisten Beschäftigten Drittstaatsangehörige sind.
- Der Anteil männlicher Fachkräfte in Handwerksberufen hat zugenommen, ebenso wie der Anteil männlicher Fachkräfte in vorwiegend von Frauen ausgeübten Berufen wie den Pflegeberufen. In den Pflegeberufen ist der Anteil an männlichen Beschäftigten aus Asylherkunftsländern bemerkenswert stark angestiegen.
- In den meisten der hier betrachteten Berufen mit Fachkräftemangel arbeiten vor allem jüngere Arbeitnehmer unter 35 Jahren ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Sie spielen daher eine entscheidende

Rolle bei der zukünftigen Sicherung des Fachkräftebedarfs, insbesondere mit Blick auf die bevorstehende Rente der deutschen Babyboomer-Generation.

- Hinsichtlich des Medianentgelts zeigt sich, dass Beschäftigte aus Asylherkunftsländern trotz gleichem Anforderungsniveau und gleicher Berufsgruppe weniger verdienen als ihre Kolleg*innen mit deutscher Staatsangehörigkeit (Migrant-Pay-Gap).
- Außerdem zeigt sich, dass Männer im gleichen Beruf stets mehr verdienen als Frauen, wobei sich die Gehaltsunterschiede über die Jahre hinweg kaum verändert haben und sich der Gender-Pay-Gap somit nicht verringert hat.

3 Hintergrund

In jedem sechsten Beruf existieren personelle Engpässe – das geht aus der Fachkräfteengpassanalyse für das Jahr 2022 der BA hervor (BA 2023: 15). Demnach gab es im Jahr 2022 in 200 von rund 1.200 bewerteten Berufen einen Engpass, was 52 mehr sind als im Jahr davor. Dabei sind rund die Hälfte dieser Engpassberufe auf Fachkräfteebene (nämlich 105 Berufe), ein gutes Viertel sind Spezialist*innen (56 Berufe) und ein Fünftel Expert*innen (39 Berufe). In dieser Studie liegt der Fokus daher auf den Engpassberufen der Fachkräfte, d. h. der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die eine Tätigkeit ausüben, die an eine mindestens zweijährige Berufsausbildung anknüpft. Wurde die Ausbildung im Ausland absolviert, so muss diese formal in Deutschland als gleichwertig anerkannt sein.

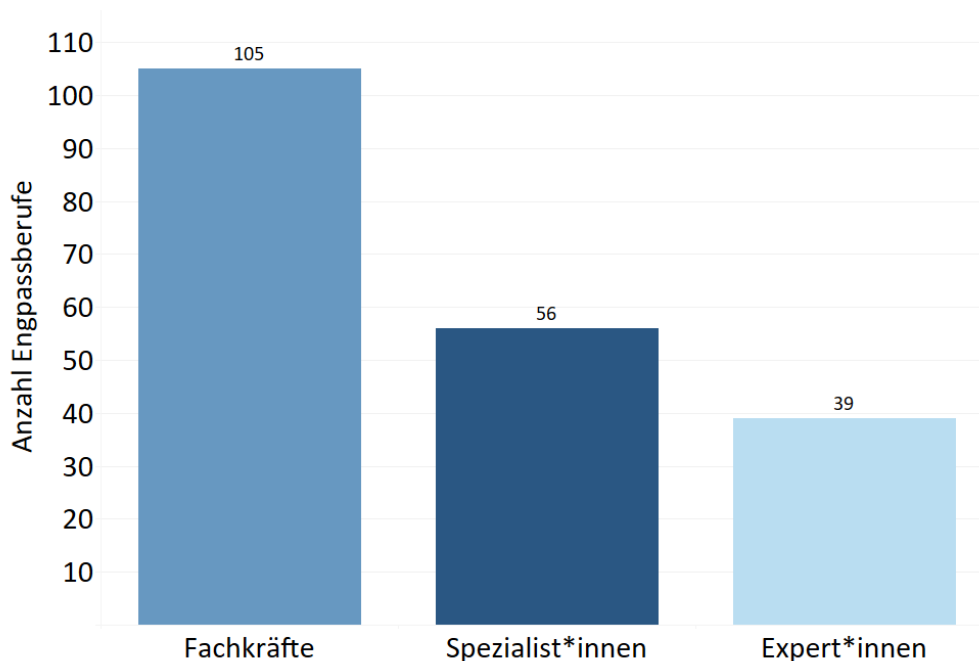


Abbildung 1: Anzahl der Engpassberufe bundesweit nach Anforderungsniveau 2022
(Eigene Darstellung nach BA 2023) © Minor

Engpässe bei Fachkräften sind vor allem in Bereichen wie dem Baugewerbe, Bauhandwerk, technischer Installation, Wartung und im Gesundheitswesen, einschließlich der Pflege, zu verzeichnen (BA 2023: 16). Die Gründe für diese Engpässe sind vielfältig und resultieren unter anderem aus dem demografischen Wandel mit einer alternden Bevölkerung und sinkenden Geburtenraten, was zu einem verringerten Arbeitskräfteangebot führt. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) prognostiziert, dass bis 2040 aus demografischen Gründen etwa 8,7 Millionen Arbeitskräfte mehr aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden werden, als neue Arbeitskräfte eintreten (IAB 2021b: 7).

Um diesem Ungleichgewicht entgegenzuwirken, setzt die deutsche Bundesregierung bei ihrer Fachkräftestrategie (einen Schwerpunkt) u. a. auf eine moderne Einwanderungspolitik. Diese Politik beinhaltet vereinfachte Verwaltungsverfahren, die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, der unkomplizierte Mit- und Nachzug von Familien und deren Integration in Gesellschaft, Ausbildung und Arbeitsmarkt. Gleichzeitig werden Beratungsangebote und Sprachkurse bereitgestellt, um neue Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen (BMAS 2022: 25ff.).

Laut einer Prognose des IAB ist eine jährliche Nettozuwanderung von 400.000 Personen erforderlich, um das Arbeitskräftepotenzial in Deutschland bis 2035 aufrechtzuerhalten (IAB 2021a: 3). Allerdings zeigen [Modellrechnungen](#) von

Becker (2021: 7), dass eine jährliche Rekrutierung von Fachkräften in dieser Größenordnung im Ausland nach bisherigen Erfahrungen kaum zu schaffen ist, weshalb die Fachkräftesicherung neben der Fachkräftegewinnung eine zentrale Rolle spielen sollte. Vor diesem Hintergrund wird in der vorliegenden Studie der Zuwachs von Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit in Berufen mit den größten Fachkräfteengpässen analysiert, die Fachkräftegewinnung, als auch deren Entlohnung als einen zentralen Aspekt der Fachkräftesicherung.

Um eine angemessene Bildungsmigration von Zugewanderten in den deutschen Arbeitsmarkt zu gewährleisten und Fachkräfte langfristig in diesen Berufen zu halten, spielt das Gehalt eine zentrale Rolle. Wie bereits in der ersten Studie dieser Serie analysiert, zeigen sich jedoch Gehaltsunterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Besonders betroffen sind laut der ersten Studie dieser Serie Frauen ohne deutsche Staatsangehörigkeit (der Migrant-Gender-Pay-Gap), wobei verschiedene Anforderungsniveaus und Berufsbranchen betrachtet wurden.

In dieser Studie hingegen liegt das Augenmerk auf den Gehaltsunterschieden von Beschäftigten in *einzelnen Berufen mit Engpässen* auf dem Anforderungsniveau der *Fachkräfte*. Somit knüpft die Studie an die allgemeineren Ergebnisse der ersten Publikation an, diesmal jedoch mit einem klaren Fokus auf den Bereich des Fachkräftemangels. Hierbei konzentrieren wir uns ausschließlich auf Gehaltsunterschiede von Vollzeitbeschäftigten. Dies ermöglicht es uns, strukturelle Unterschiede wie Arbeitszeit, Anforderungsniveau und Berufswahl auszuschließen und den "bereinigten" Migrant-Gender-Pay-Gap² zu analysieren.

Methodik

Aus einer Sonderabfrage der Agentur für Arbeit (siehe dazu Infobox) liegen folgende Daten vor:

- Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Fachkräften in ausgewählten Engpassberufen
- nach Staatsangehörigkeit (siehe dazu Infobox): Deutschland, EU ohne Deutschland (EU-15 Staaten und EU-11 Osterweiterung), Drittstaaten, Asylherkunftsländer;

² Man spricht von einem „bereinigten“ Gap, wenn die Qualifikation, Tätigkeit und die Erwerbsbiographie beim Vergleich der Gehälter zwischen Frauen und Männern mit und ohne deutsche Staatsangehörigkeit berücksichtigt werden. Limitationen in der Vergleichbarkeit bestehen dennoch und werden nachfolgend aufgeführt.

- nach Jahren: 2016, 2019, 2020, 2021;
- nach Geschlecht (männlich oder weiblich);
- nach Alter (unter 35 Jahren versus über 50 Jahren).
- Durchschnittliches Bruttomonatsentgelt in Euro (Median) – Anforderungsniveau Fachkraft
- nach Staatsangehörigkeit: Deutschland, EU ohne Deutschland (EU-15 Staaten und EU-11 Osterweiterung), Drittstaaten, Asylherkunftsländer;
- nach Jahren: 2016, 2019, 2020, 2021;
- nach Geschlecht (männlich oder weiblich).
- Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Fachkräften, die ein Bruttomonatsentgelt im unteren Entgeltbereich (bundeseinheitliche Schwelle) verdienen
- nach Staatsangehörigkeit: Deutschland, EU ohne Deutschland (EU-15 Staaten und EU-11 Osterweiterung), Drittstaaten, Asylherkunftsländer;
- nach Jahren: 2016, 2019, 2020, 2021;
- nach Geschlecht (männlich oder weiblich).

Die Daten, die im Folgenden ausgewertet werden, sind eine Erhebung aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Deutschland. Hierbei gilt zu beachten, dass bei den Vergleichen der Staatsangehörigkeitsgruppen unterschiedliche Fallzahlen vorliegen. Die Gruppe der Beschäftigten mit deutscher Staatsangehörigkeit ist z. B. größer als die Gruppe der Beschäftigten aus Asylherkunftsländern. Bei einer kleineren Gruppe könnte die Streuung der Gehälter geringer sein, was die Berechnung des Medians beeinflussen könnte.

Infobox: Anforderungsniveaus

Laut der BA (2011: 27-28) werden Tätigkeiten den folgenden vier Anforderungsniveaus zugeordnet:

- Anforderungsniveau 1: Helfer- und Anlernertätigkeiten

Dieses Niveau umfasst Berufe, die einfache Aufgaben erfordern und in der Regel keine spezialisierte Ausbildung voraussetzen. Prominente Beispiele für diese Tätigkeiten sind Boten und Kurierdienste, Verkaufshilfen im Einzelhandel, Helfer*innen in der Gastronomie (z.B. Spüler*innen) oder Helfer*innen auf Baustellen.

- Anforderungsniveau 2: Fachkräfte, fachlich ausgerichtete Tätigkeiten

Auf dieser Ebene finden sich Berufe, die spezialisierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten erfordern. Die Qualifikation für Anforderungsniveau 2 wird in der Regel durch eine mindestens zweijährige oder dreijährige Berufsausbildung erlangt, die mit Abschlüssen an Berufsfach- oder Kollegschaften vergleichbar ist. Wurde die Ausbildung im Ausland

absolviert, so muss diese in Deutschland als gleichwertig formal anerkannt sein. Beispiele für Berufe auf diesem Niveau sind Beamte mittlerer Dienste, Bäcker, Erzieher*innen und Sozialpädagogische Assistent*innen. Folglich wird in dieser Analyse der Begriff „Fachkräfte“ laut der BA-Definition verwendet und umfasst somit Personen, die eine mindestens zweijährige Berufsausbildung haben (BA 2011: 27).

- **Anforderungsniveau 3: Spezialist*innen, komplexe Tätigkeiten**

Diese Stufe umfasst Berufe, die anspruchsvollere Aufgaben erfordern und ein höheres fachliches Wissen als Fachkräfte voraussetzen. Typische Qualifikationen für Berufe auf diesem Niveau sind Meister- oder Technikerausbildungen sowie Fachschul- oder Hochschulabschlüsse. Beispiele für Berufe auf dieser Stufe sind Meister*innen, Techniker*innen, Beamte*innen im gehobenen Dienst, Bachelorabsolvent*innen und Datenbankadministrator*innen.

- **Anforderungsniveau 4: Expert*innen, hoch komplexe Tätigkeiten**

Auf dieser Ebene befinden sich Berufe, die äußerst komplexe Aufgaben erfordern und ein tiefes Expertenwissen voraussetzen. Die Qualifikation für Anforderungsniveau 4 wird in der Regel durch einen Masterabschluss, ein Diplom, ein Staatsexamen oder eine Promotion erreicht. Beispiele für Berufe auf diesem Niveau sind Verwaltungsangestellte im höheren Dienst, Rechtsanwälte und Apotheker.

Infobox: Engpassberufe

Engpassberufe sind Berufskategorien, in denen ein Mangel an qualifizierten Fachkräften ausgewiesen wird, der durch eine kurzfristige Nachfrageübersteigung entsteht. Ein dauerhafter Mangel liegt vor, wenn Engpässe regelmäßig auftreten.

Die BA bewertet die Fachkräftesituation bundesweit jährlich anhand von sechs statistischen Indikatoren (u. a. die Besetzungsdauer gemeldeter Stellen, die berufsspezifische Arbeitslosenquote und die Entgeltentwicklung). Ein Punktwert von $\geq 2,0$ kennzeichnet einen Engpassberuf, während ein Wert von $< 1,5$ darauf hinweist, dass kein Engpass vorliegt.

Aufgrund der teils sehr geringen Fallzahlen in den einzelnen der hier betrachteten Engpassberufen, werden bei der folgenden Auswertung der Beschäftigtenstatistiken die Engpassberufe in verschiedene Berufsgruppen gruppiert (entsprechend der BA-Klassifizierung der Berufe (KldB) (BA 2011: 66ff.). Bei der darauffolgenden Auswertung der Entgeltstatistiken werden die Engpassberufe hingegen nicht gruppiert, sondern weiterhin einzelnen analysiert, da es methodisch nicht sinnvoll ist, die Entgelte verschiedener Berufe in Berufsgruppen zusammenzufassen.

Tabelle 1: Klassifizierung der Berufe gemäß der BA

(Eigene Darstellung nach BA 2022: 66ff.) © Minor

Berufsgruppen	Top-10 Engpassberufe auf Fachkräfte-Anforderungsniveau
Tiefbau	Berufe im Tiefbau Pflasterer*innen, Steinsetzer*innen Berufe im Brunnenbau
Energietechnik	Berufe Leitungsinallation,- Wartung
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	Pflegeberufe (Gesundheits-, Kranken- und Altenpflege) Berufe operations-/medizinisch- technische Assistenz
Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	Podologen/innen
Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	Berufe Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik Berufe in der Kältetechnik
Ver- und Entsorgung	Berufe im Rohrleitungsbau

Infobox: Gruppierung der Staatsangehörigkeiten (BA 2022)

Die Beschäftigteninformationen werden für unterschiedliche Staatsangehörigkeiten ausgewiesen:

- Deutsche Staatsangehörige
- EU-15 Staatsangehörige: Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Portugal, Schweden, Spanien, Zypern
- EU-11 Staatsangehörige: Neue Mitgliedstaaten / Ost-Erweiterung (Polen, Ungarn, Tschechien, Slowakei, Slowenien, Estland, Lettland, Litauen, Bulgarien, Rumänien, Kroatien)
- Drittstaatsangehörige (exklusive Staatsangehörige aus den Asylherkunftsländern)
- Staatsangehörige aus den Asylherkunftsländern: Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia, Syrien

Die Entgeltinformationen werden für unterschiedliche Staatsangehörigkeiten ausgewiesen:

- Deutsche Staatsangehörige
- EU-15 Staatsangehörige: Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Portugal, Schweden, Spanien, Zypern
- EU-11 Staatsangehörige: Neue Mitgliedstaaten / Ost-Erweiterung (Polen, Ungarn, Tschechien, Slowakei, Slowenien, Estland, Lettland, Litauen, Bulgarien, Rumänien, Kroatien)
- Drittstaatsangehörige (inkl. Staatsangehörige aus den Asylherkunftsländern)
- Gesondert Staatsangehörige aus den Asylherkunftsländern: Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia, Syrien

In den Beschäftigtenstatistiken werden die Fallzahlen der Staatsangehörigen der Asylherkunftsländer und der Drittstaaten separat angegeben. Hingegen umfasst die Entgeltstatistik der BA das Medianentgelt sowohl für Drittstaatsangehörige als auch für Staatsangehörige der Asylherkunftsländer.

Infobox: Beschäftigten- und Entgeltstatistiken (BA 2022)

Diese Analysen basieren auf einer Sonderauswertung der Beschäftigten- und Entgeltstatistik durch den Statistikservice der BA.

Beschäftigtenstatistik

Welche Daten werden für diese Analyse genutzt? Diese Analyse basiert auf der Beschäftigtenstatistik aller sozialversicherten Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten für den Zeitraum von 2016 bis 2021.

Woher stammen die Informationen? Die Beschäftigtenstatistik stammt aus den jährlichen Arbeitgebermeldungen zur Sozialversicherung und ist somit eine Vollerhebung der Beschäftigten in Deutschland. Beschäftigt ein Arbeitgeber eine Person auf dem Anforderungsniveau Fachkraft, findet die Beschäftigung als Fachkraft Eingang in die Statistik.

Gibt es eine Mindestfallzahl? Die Daten werden nur angezeigt, wenn in einer bestimmten Gruppe mehr als 500 Fälle von Beschäftigten vorliegen.

Entgeltstatistik

Welche Daten werden für diese Analyse genutzt? 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 veröffentlicht allerdings nicht die individuellen Bruttomonatsentgelte, sondern berechnet das Medianentgelt der Gruppen, die beim Statistikservice angefragt werden.

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

Was ist die Schwelle des unteren Entgeltbereichs? Beschäftigte im unteren Entgeltbereich verdienen weniger als 2/3 des Medianentgelts aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten.

Welche Personengruppen 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 erfassen alle Beschäftigten in Deutschland bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung. Im Jahr 2021 lag diese Grenze in Westdeutschland bei 7.100 € (Brutto) und in Ostdeutschland bei 6.700 € (Brutto), während die

Schwelle des unteren Entgeltbereichs bei 2.417 € in Westdeutschland und 2.004 € in Ostdeutschland (Brutto) lag.

Gibt es eine Mindestfallzahl? Die BA veröffentlicht keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten oder Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Unterkategorien mit weniger als 500 Beschäftigten aufgrund eingeschränkter Aussagekraft.

4 Analyse

4.1 Fachkräfte in den Engpassberufsgruppen

4.1.1 Trotz Beschäftigtenzuwachs gibt es Engpässe, speziell in männerdominierten Fachkräfteberufen

Die Auswertung der Beschäftigtenzahlen in den Engpassberufen zeigt, dass es in einigen der Engpassberufe einen Zuwachs an Arbeitskräften gab. Dennoch bleibt in diesen Berufsgruppen ein Fachkräfteengpass bestehen, weshalb sie auch im Jahr 2021, nach dem Beschäftigungszuwachs in den Vorjahren, weiterhin als Engpassberufe eingestuft wurden. In den Berufsgruppen der Energietechnik sowie der Ver- und Entsorgung gab es hingegen keinen Zuwachs, sondern einen Rückgang der Beschäftigtenzahlen.

Außerdem fällt auf, dass vor der COVID-19-Pandemie (im Zeitraum von 2016 bis 2019) die Veränderungen der Beschäftigtenzahlen stärker ausgeprägt waren als während der Pandemie (von 2019 bis 2021). Dies könnte auf die geringere berufliche Mobilität aufgrund der Eindämmungsmaßnahmen zurückzuführen sein, was zu geringeren Veränderungen in den Beschäftigtenzahlen geführt hat.

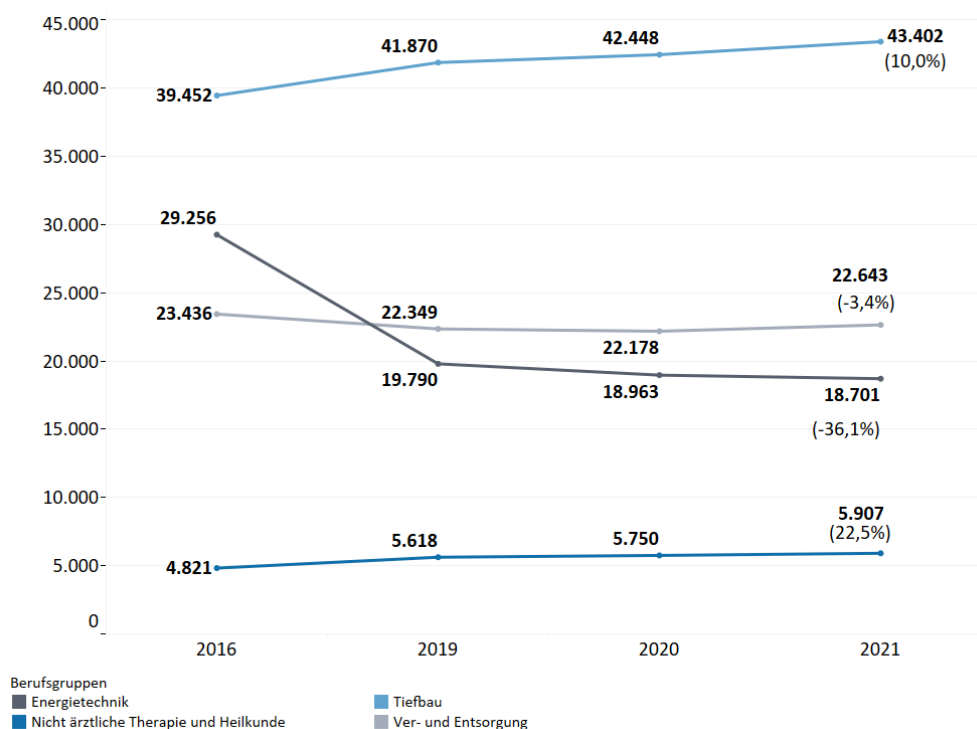


Abbildung 2: Fachkräfte nach Engpassberufsgruppen (I)

Anzahl und prozentuale Anstieg an Fachkräfte nach Engpassberufsgruppen von 2016-2021. (Eigene Berechnung und Darstellung nach BA 2022) © Minor

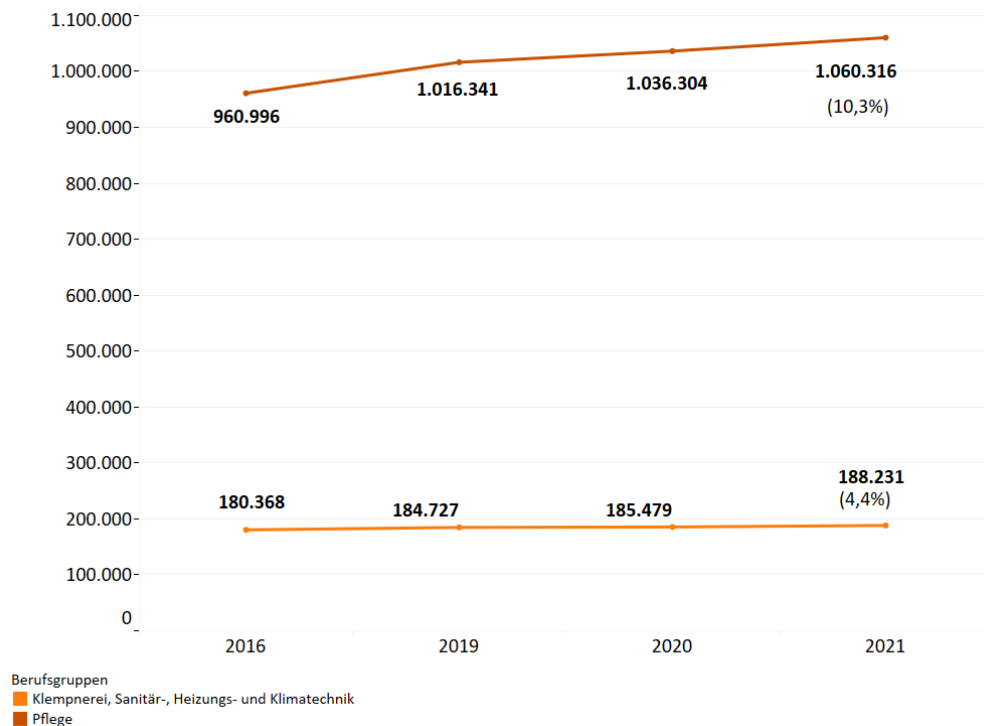


Abbildung 3: Fachkräfte nach Engpassberufsgruppen (II)

Anzahl und prozentuale Anstieg an Fachkräfte nach Engpassberufsgruppen von 2016-2021. (Eigene Berechnung und Darstellung nach BA 2022) © Minor

In der Aufschlüsselung der Beschäftigtenzahlen nach Geschlecht wird deutlich, dass die hier betrachteten Engpassberufe eine große Geschlechterdisparität aufweisen. Folglich werden die Berufe entweder überwiegend von Frauen oder von Männern ausgeübt, wobei die meisten Berufsgruppen Männerdomänen sind. Durch diese Segregation liegen teilweise zu wenig Datenpunkte für Frauen bzw. Männer in den einzelnen Engpassberufen vor, was die folgende Analyse einschränkt.

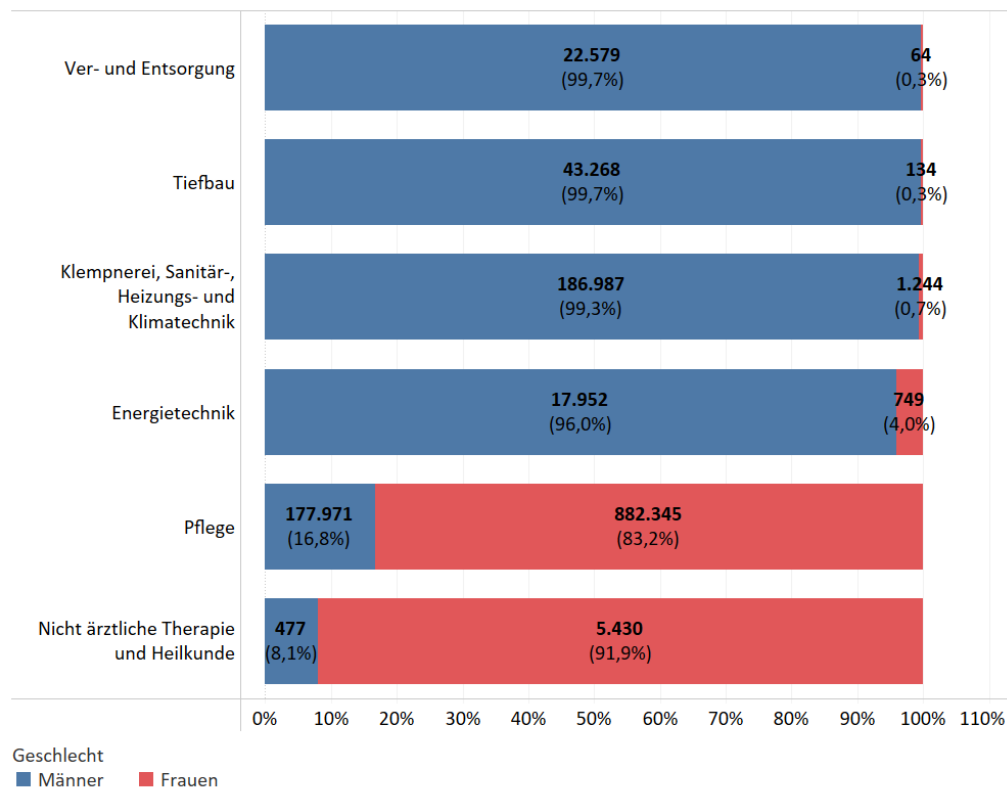


Abbildung 4: Fachkräfte nach Engpassberufsgruppen und Geschlecht

Anzahl und prozentuale, geschlechterspezifische Verteilung an Fachkräften je Engpassberufsgruppe im Jahr 2021. (Eigene Berechnung und Darstellung nach BA 2022)
 © Minor

4.1.2 Immer mehr Beschäftigte ohne deutsche Staatsangehörigkeit arbeiten in Engpassberufen

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Zunahme von Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit in Engpassberufen. So zeigt sich, dass die Anzahl der deutschen Staatsbürger*innen in den verschiedenen Berufsgruppen von 2016 bis 2021 entweder nur leicht gestiegen oder sogar gesunken ist. In der Berufsgruppe „Energietechnik“ gab es sogar einen Rückgang um 42,8 %. Ein signifikanter Anstieg zeigte sich lediglich in der Berufsgruppe "nicht-ärztliche Therapie und Heilkunde" (+20,0 % von 2016 bis 2021), wobei die Gesamtzahl der Beschäftigten in dieser Berufsgruppe im Vergleich zu anderen Berufsgruppen gering ist (rund 5.451 Personen im Jahr 2021).

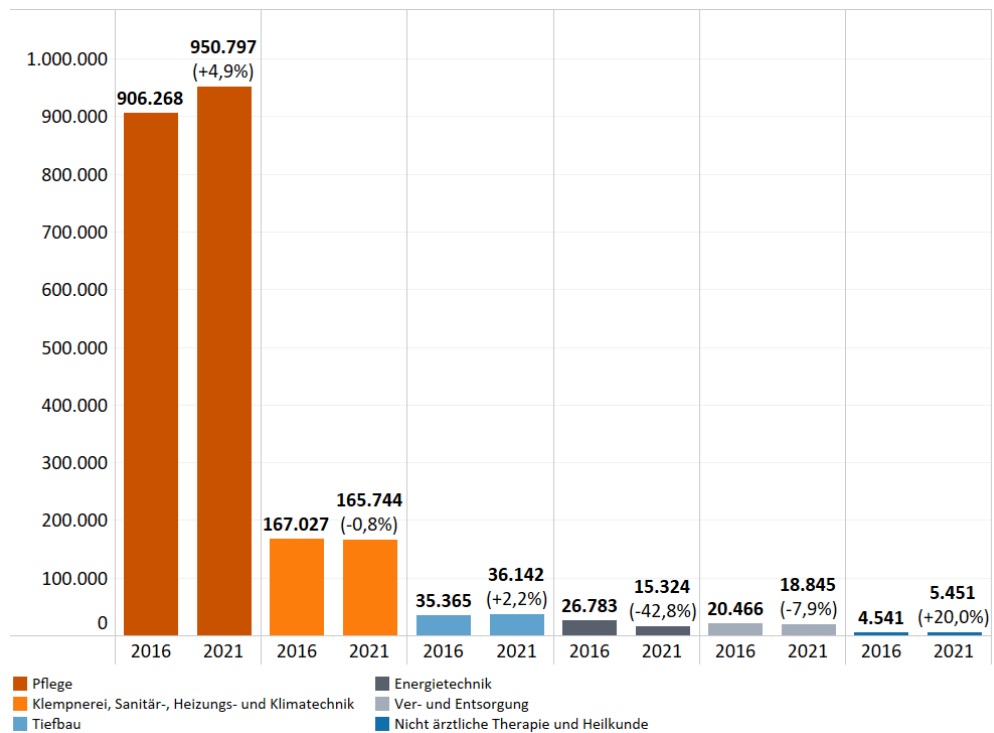


Abbildung 5: Fachkräfte mit deutscher Staatsangehörigkeit in Engpassberufsgruppen
Anzahl und prozentuale Veränderung an Fachkräften mit deutscher Staatsangehörigkeit nach Engpassberufsgruppen für die Jahre 2016 und 2021. (Eigene Berechnung und Darstellung nach BA 2022) © Minor

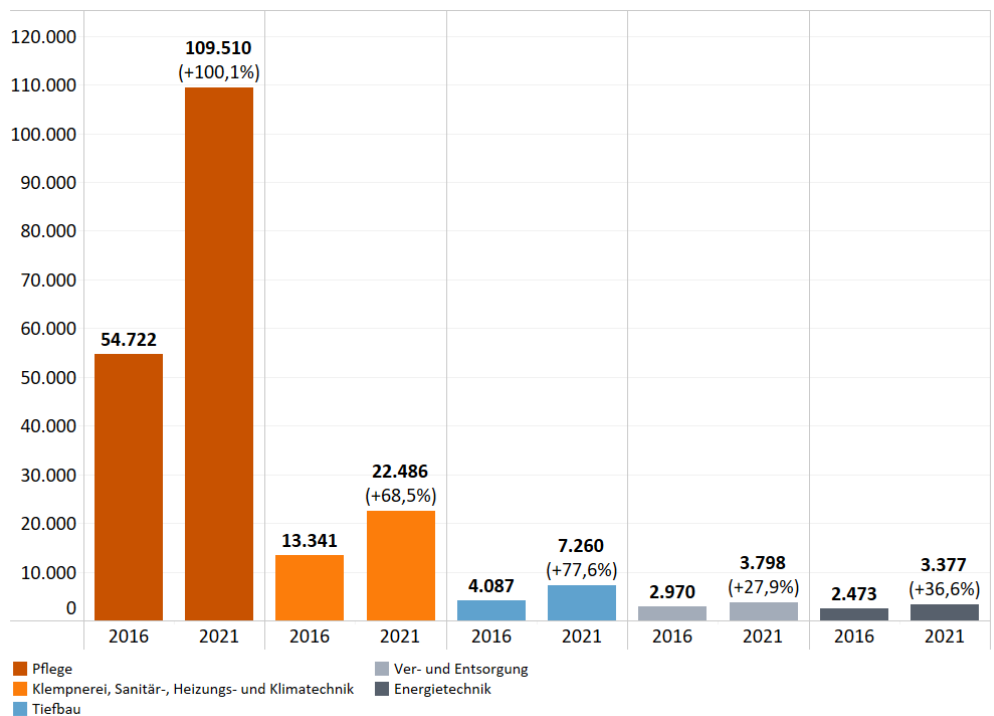


Abbildung 6: Fachkräfte ohne deutsche Staatsangehörigkeit nach Engpassberufsgruppen (I)

Anzahl und prozentuale Anstieg an Fachkräften ohne deutsche Staatsangehörigkeit nach Engpassberufsgruppen für die Jahre 2016 und 2021. Engpassberufsgruppen mit einer Fallzahl von <500 Beschäftigten sind nicht dargestellt. (Eigene Berechnung und Darstellung nach BA 2022) © Minor

Im Gegensatz dazu hat die Anzahl der Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit deutlich zugenommen, insbesondere im Pflegebereich, wo sich die Zahl von 2016 bis 2021 verdoppelt hat. Dieser Anstieg in der Pflege ist besonders auffällig bei Fachkräften aus Asylherkunftsländern, was die Aufwärtsmobilität von Menschen aus diesen Ländern, wie bereits in der ersten Studie dieser Serie gezeigt (Spitaleri 2022), verdeutlicht. In absoluten Zahlen jedoch, besitzt die Mehrheit der Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit eine Drittstaats- oder EU-Staatsangehörigkeit.

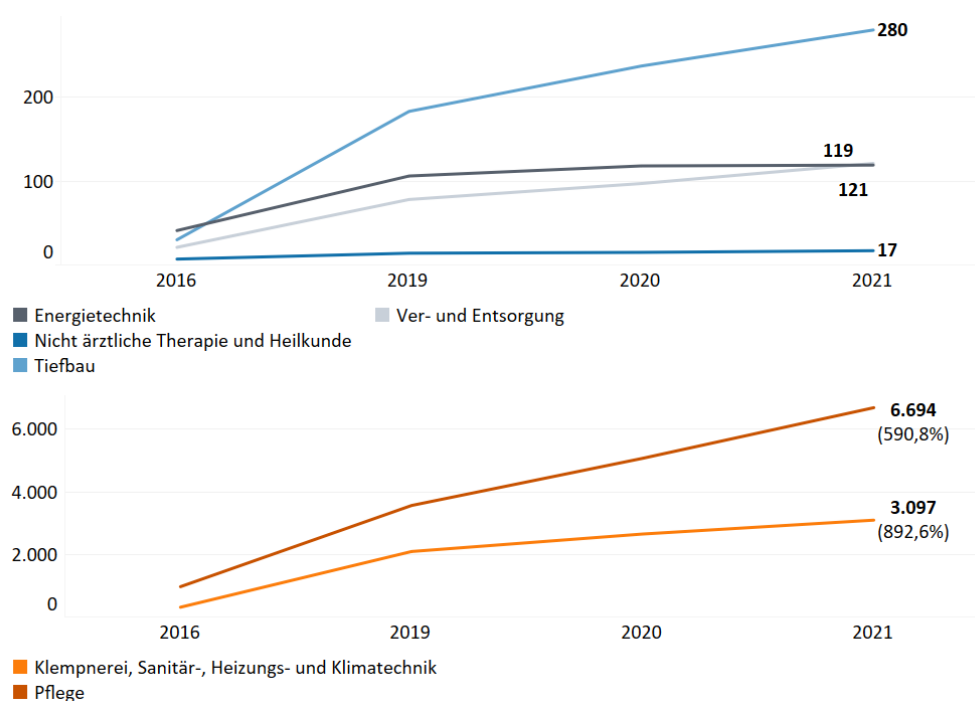


Abbildung 7: Fachkräfte mit Staatsangehörigkeit der Asylherkunftsländer nach Engpassberufsgruppen

Anzahl und prozentuale Anstieg an Fachkräften mit Staatsangehörigkeit aus den Asylherkunftsländern von 2016-2021. (Eigene Berechnung und Darstellung nach BA 2022) © Minor

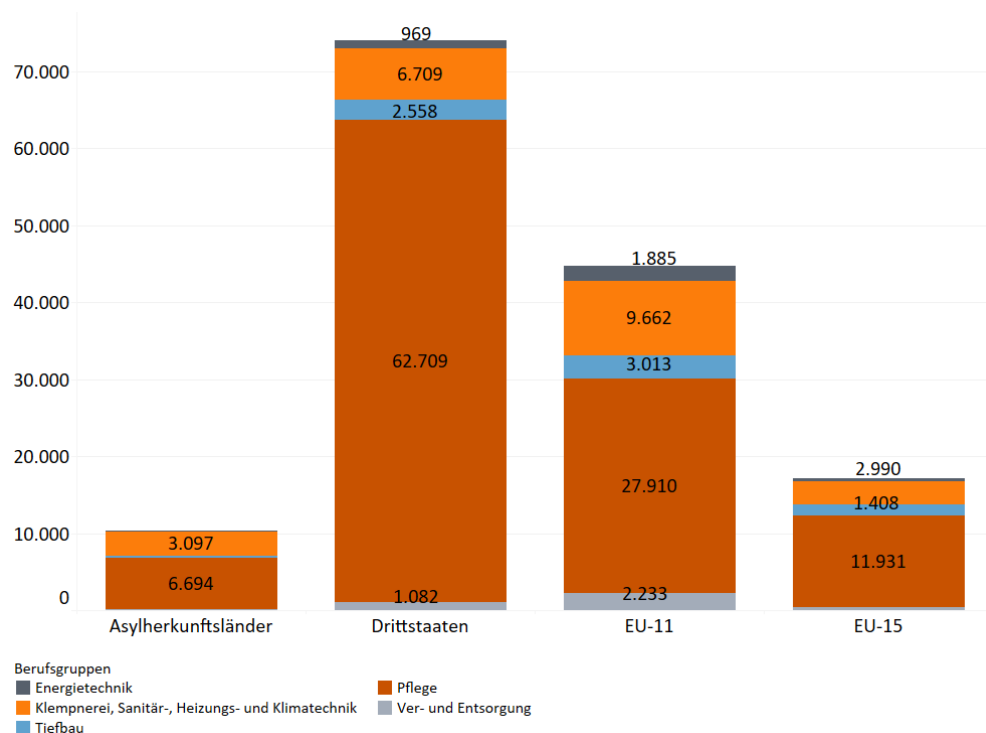


Abbildung 8: Fachkräfte ohne deutsche Staatsangehörigkeit nach Engpassberufsgruppen (II)

Anzahl an Fachkräften ohne deutsche Staatsangehörigkeit nach Engpassberufsgruppen im Jahr 2021. Engpassberufsgruppen mit einer Fallzahl von <500 Beschäftigten sind nicht dargestellt. (Eigene Berechnung und Darstellung nach BA 2022) © Minor

4.1.3 Der Anteil an Männern ohne deutsche Staatsangehörigkeit in ehemals klassischen Frauenberufen steigt

Die Geschlechterverteilung bei Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit in traditionell frauendominierten Berufen hat sich in den letzten Jahren deutlich verändert. Ein bemerkenswerter Wandel zeigt sich insbesondere in der Pflegebranche, wo der Anteil männlicher Arbeitnehmer ohne deutsche Staatsangehörigkeit zwischen 2016 und 2021 um das Dreifache gestiegen ist, von 8.680 auf 25.581. Diese Zunahme ist hauptsächlich auf eine beachtliche Zunahme männlicher Arbeitskräfte aus Drittstaaten (inkl. Asylherkunftsländern) zurückzuführen. Im Jahr 2021 waren die meisten nicht-deutschen, männlichen Beschäftigten in der Pflege daher Drittstaatsangehörige, mit 15.307 Beschäftigten, und verzeichneten einen großen Zuwachs von etwa 249 %. Dies verdeutlicht den steigenden Trend männlicher Arbeitnehmer ohne deutsche Staatsangehörigkeit in traditionell von Frauen dominierten Berufsfeldern wie der Pflege.

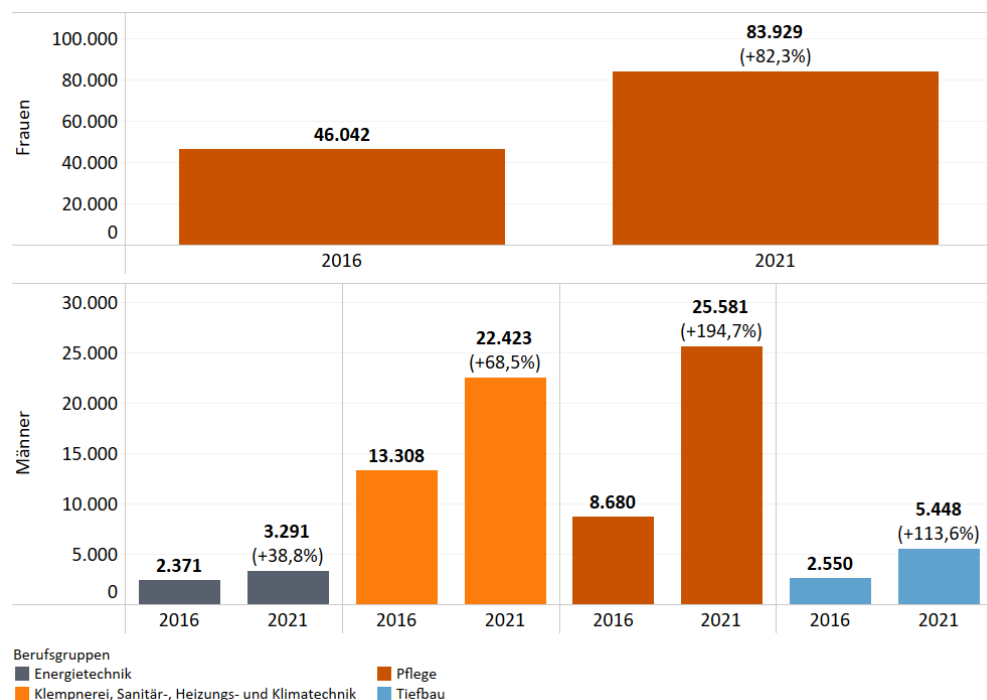


Abbildung 9: Fachkräfte ohne deutsche Staatsangehörigkeit nach Engpassberufsgruppen und Geschlecht

Anzahl und prozentuale Anstieg an Fachkräften ohne deutsche Staatsangehörigkeit nach Engpassberufsgruppen und Geschlecht für die Jahre 2016 und 2021. Engpassberufsgruppen mit einer Fallzahl von <500 Beschäftigten sind nicht dargestellt. (Eigene Berechnung und Darstellung nach BA 2022) © Minor

Im Gegensatz dazu zeigt sich bei Männern mit deutscher Staatsangehörigkeit eine andere Tendenz. Die meisten dieser Männer arbeiten entweder in den Bereichen Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik oder ebenfalls in der Pflegebranche. Die Zuwächse an Fachkräften in diesen Engpassberufsgruppen sind jedoch größtenteils moderat, und in einigen Fällen gab es sogar Rückgänge, beispielsweise bei den Männern in der Energietechnik um bis zu 43,3 %. Auch in den Dauerengpassberufen der Pflege sind die Zahlen nur leicht angestiegen.

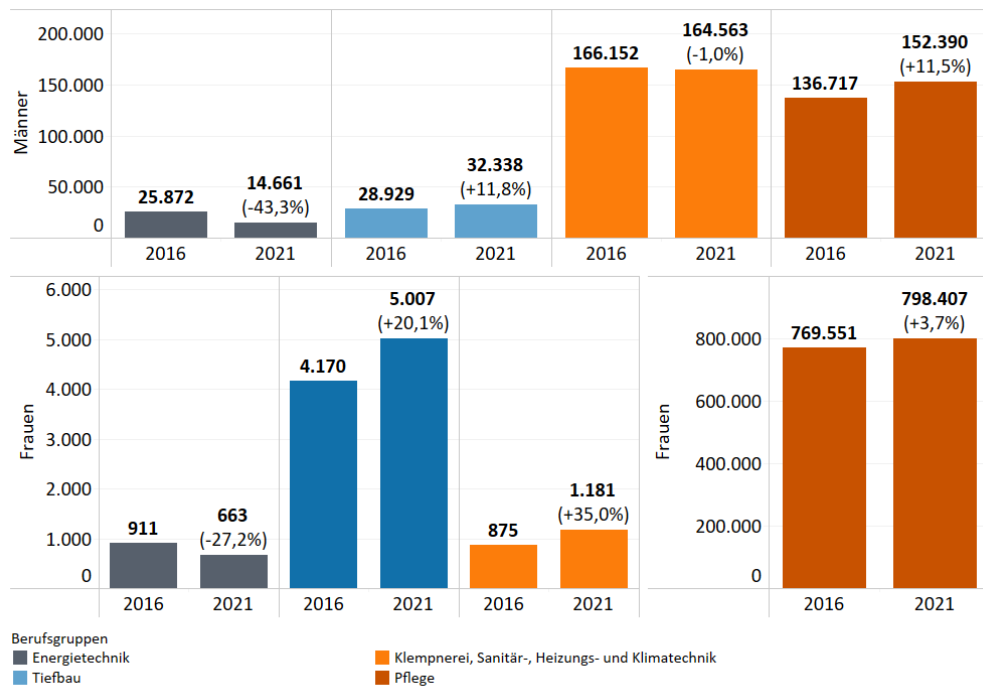


Abbildung 10: Fachkräfte mit deutscher Staatsangehörigkeit nach Engpassberufsgruppen und Geschlecht

Anzahl und prozentuale Veränderung an Fachkräften mit deutscher Staatsangehörigkeit nach Engpassberufsgruppen und Geschlecht für die Jahre 2016 und 2021. Engpassberufsgruppen mit einer Fallzahl von <500 Beschäftigten sind nicht dargestellt. (Eigene Berechnung und Darstellung nach BA 2022) © Minor

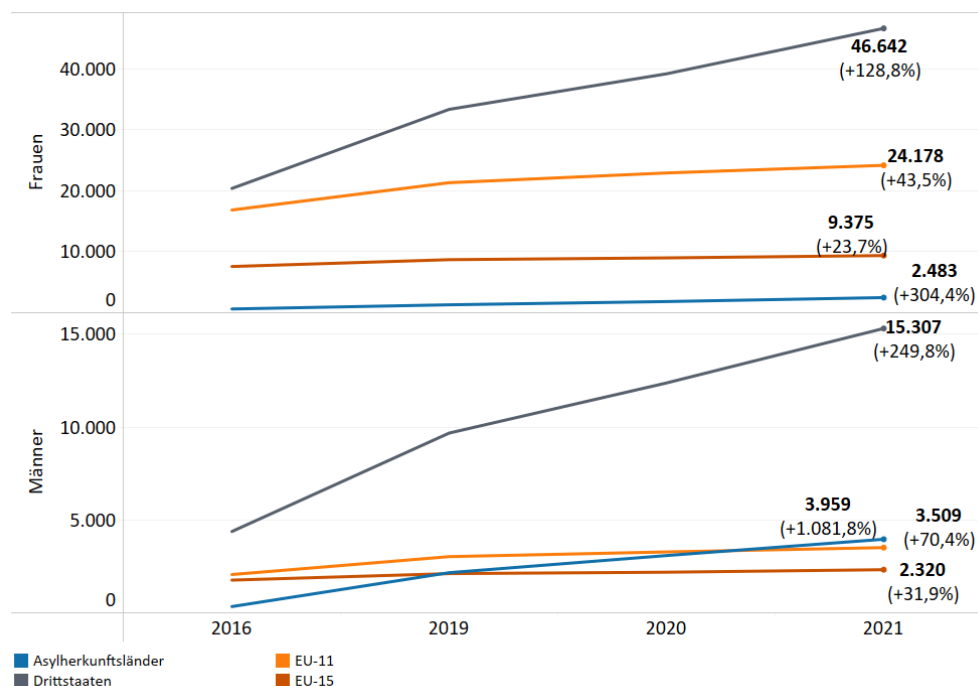


Abbildung 11: Ausländische Fachkräfte in Pflegeberufen nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht

Anzahl und prozentuale Anstieg an Fachkräften ohne deutsche Staatsangehörigkeit nach Engpassberufsgruppen von 2016-2021. (Eigene Berechnung und Darstellung nach BA 2022) © Minor

Aufgrund der starken geschlechtsspezifischen Disparitäten in den betrachteten Berufsfeldern sind Frauen hauptsächlich in den Bereichen der Pflege und der nicht-ärztlichen Therapie und Heilkunde tätig. In anderen Berufsfeldern, insbesondere in technischen Berufen, ist der Anteil weiblicher Beschäftigter sehr niedrig. Bei Frauen ohne deutsche Staatsangehörigkeit liegt dieser Anteil sogar unter 500 und wird daher in den Grafiken nicht berücksichtigt. Unter den deutschen Frauen sind einige wenige in der Berufsgruppe der Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik tätig, jedoch sind es im Vergleich zu den Männern bundesweit nur etwa 1.181 Frauen, während 166.152 Männer in dieser Berufsgruppe mit deutscher Staatsangehörigkeit arbeiten.

4.1.4 Immer mehr junge Beschäftigte ohne deutsche Staatsangehörigkeit sind in Engpassberufen tätig

Die Aufschlüsselung der Beschäftigtenzahlen nach Alter zeigt einen besonders großen Zuwachs an Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit in der Altersgruppe der unter 35-Jährigen. Am ausgeprägtesten ist dieser Zuwachs in den Berufsgruppen des Tiefbaus und der Pflege. In der Pflege zeigen sich zudem

erhebliche Unterschiede in den absoluten Zahlen. Im Jahr 2021 waren 61.615 ausländische Staatsangehörige unter 35 Jahren in diesem Berufsfeld tätig, während nur 15.950 Personen über 50 Jahre alt waren, was nur einem Viertel der Anzahl junger Beschäftigter entspricht.

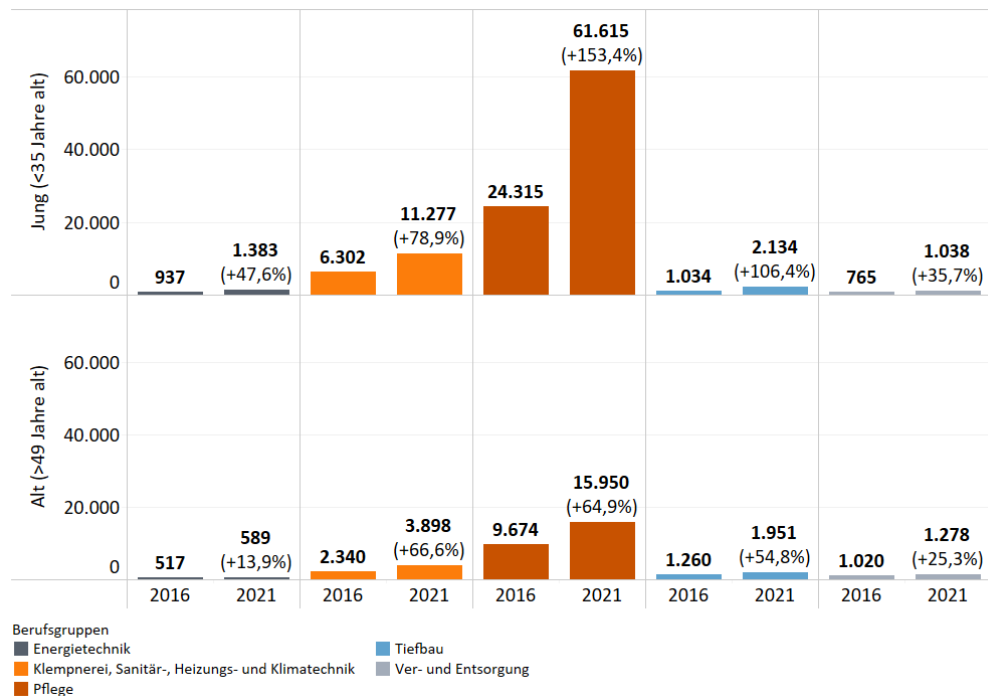


Abbildung 12: Fachkräfte ohne deutsche Staatsangehörigkeit nach Altersklassen

Anzahl und prozentuale Anstieg an Fachkräften ohne deutsche Staatsangehörigkeit nach Altersklassen und Engpassberufsgruppen für die Jahre 2016 und 2021. Engpassberufsgruppen mit einer Fallzahl von <500 Beschäftigten sind nicht dargestellt. (Eigene Berechnung und Darstellung nach BA 2022) © Minor

Für deutschen Staatsangehörige lässt sich hingegen kein eindeutiger Unterschied beim Zuwachs und bei der Anzahl junger im Vergleich zu älteren Beschäftigten feststellen. Beispielsweise ist der Anstieg der über 50-jährigen deutschen Staatsangehörigen in den Pflegeberufen höher als bei den Jüngeren, den unter 35-Jährigen. Wenn diese älteren Beschäftigten aus der Babyboomer-Generation in Zukunft in Rente gehen, verstärkt sich der Engpass in dieser Berufsgruppe ohne Zuwanderung weiter. Zur Sicherung der Fachkräfte ist der deutsche Arbeitsmarkt daher auf die jungen, zugewanderten Arbeitskräfte angewiesen.

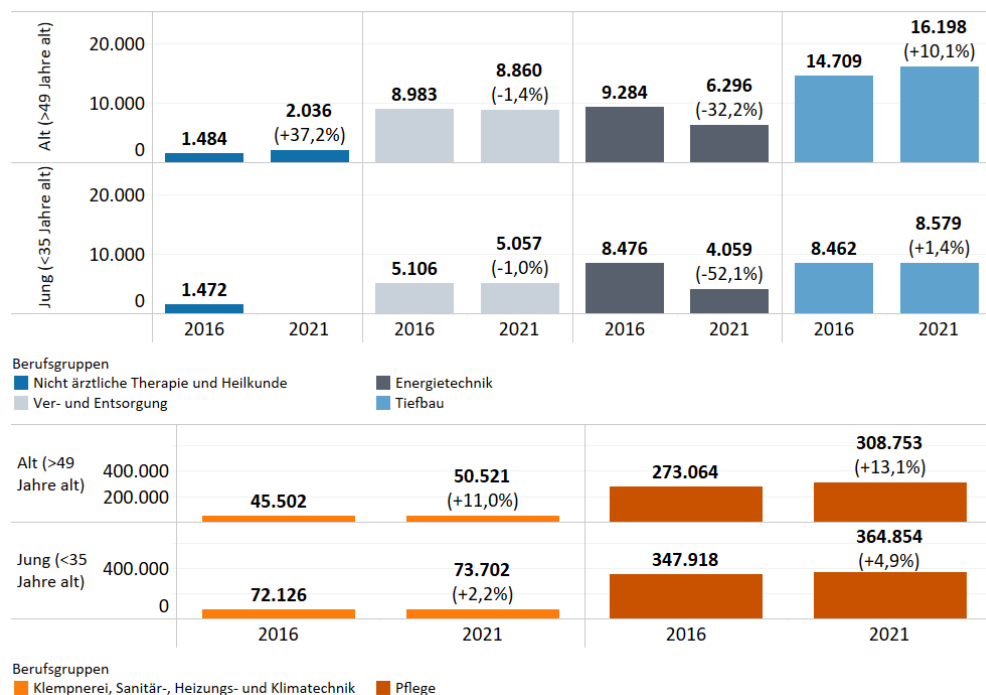


Abbildung 13: Anzahl der Fachkräfte mit deutscher Staatsangehörigkeit nach Altersklassen

Anzahl und prozentualer Anstieg an Fachkräften mit deutscher Staatsangehörigkeit nach Altersklassen und Engpassberufsgruppen für die Jahre 2016 und 2021. (Eigene Berechnung und Darstellung nach BA 2022) © Minor

Im Anschluss an die Analyse der Relevanz der (jungen) Fachkräfte mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit in den Engpassberufen, werden ihre Gehälter mit denen deutscher Staatsbürger*innen verglichen. Die Gehälter werden zunächst am Medianentgelte (Brutto) gemessen und anschließend werden speziell Entgeltunterschiede im unteren Entgeltbereich analysiert. Sowohl für die Analyse des Medianentgelts als auch des unteren Entgeltbereiches werden jeweils drei Analyse-Ebenen betrachtet: (1) der Migrant-Pay-Gap, (2) der Gender-Pay-Gap, und anschließend werden beide kombiniert im Migrant-Gender-Pay-Gap. Dabei werden für jede Analyseebene sowohl die Entgeltunterschiede auf dem branchenübergreifenden Fachkräftelevel betrachtet als auch einzelne Engpassberufe je nach Datenverfügbarkeit.

4.2 Unterschiede im Medianentgelt zwischen deutschen und nicht-deutschen Staatsangehörigen sowie zwischen Frauen und Männern

4.2.1 Die Gehaltslücke schließt sich nicht: EU-11 Staatsangehörige und aus Asylherkunftsländern verdienen trotz gleichem Anforderungsniveau und gleicher Berufsgruppe weniger als deutsche Staatsbürger*innen

Die vorliegenden Daten zeigen, dass das Medianentgelt für alle Fachkräfte von 2016 bis 2021 angestiegen ist, unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit und Engpassberuf. Dennoch ist die Gehaltslücke zwischen Beschäftigten mit und ohne deutsche Staatsangehörigkeit im gleichen Zeitraum nicht nur bestehen geblieben, sondern sogar leicht gewachsen. So stieg die Gehaltsdifferenz von 15,5 % auf 17,2 %.

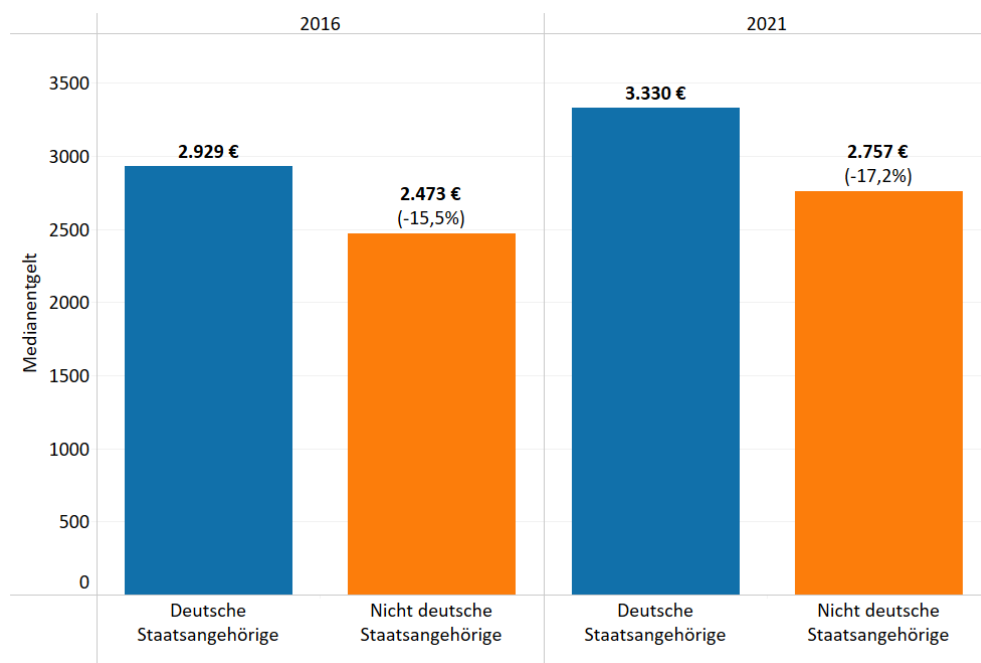


Abbildung 14: Medianentgelt für Fachkräfte mit und ohne deutsche Staatsangehörigkeit

Medianentgelt und prozentuale Entgeltdifferenz zwischen deutschen und nicht-deutschen Fachkräften für die Jahre 2016 und 2021. (Eigene Berechnung und Darstellung nach BA 2022) © Minor

Mit Blick auf die verschiedenen Staatsangehörigkeiten fällt auf, dass die Gehälter von Drittstaatsangehörigen im Zeitraum von 2016 bis 2021 nur um etwa 8,4 % gestiegen sind. Hingegen sind die Gehälter der Beschäftigten aus den EU-11 Staaten als auch aus den Asylherkunftsländern gesondert betrachtet im gleichen Zeitraum um etwa 20 % gestiegen, was einen höheren Anstieg darstellt als bei den deutschen Staatsangehörigen.

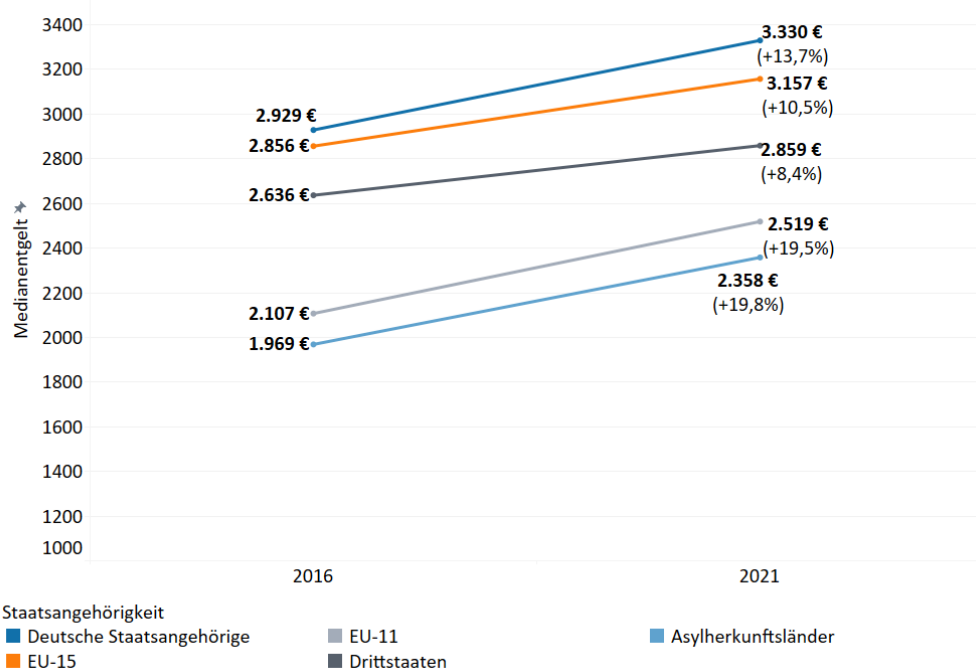


Abbildung 15: Medianentgelt für Fachkräfte nach Staatsangehörigkeit

Medianentgelt und der prozentuale Anstieg des Entgelts für die Jahre 2016 und 2021 nach Staatsangehörigkeit. (Eigene Berechnung und Darstellung nach BA 2022) © Minor

Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass die Kaufkraft in Deutschland im gleichen Zeitraum aufgrund von Inflation erheblich gesunken ist. Wenn wir den realen Lohn berücksichtigen, zeigt sich, dass die Löhne zwar gestiegen sind, aber nicht ausreichen, um die gesunkene Kaufkraft auszugleichen. Um diesen Verlust auszugleichen, müssten die Löhne von 2016 bis 2021 um 11 % steigen. Der tatsächliche Anstieg beträgt für die Beschäftigten aus Asylherkunftsländern nur 9 % und für Drittstaatsangehörige sogar -2 %.

Tabelle 2: Veränderung der Reallöhne unter Berücksichtigung der Inflation nach Staatsangehörigkeit 2016 versus 2021

(Eigene Berechnung und Darstellung nach BA 2022 und Destatis 2023) © Minor

Staatsangehörigkeiten	Gehalt 2016	Kaufkraft des Gehaltes von 2016 in 2021	Inflationswert 2016 zu 2021 ³	Prozentualer Steigung der Gehälter 2016 zu 2021	Realloohnerhöhung in 5 Jahren (2016 zu 2021)
Deutsche	2929	2611	10,86	13,69 %	+2,83
EU-15	2636	2352	10,77	10,54 %	-0,23
EU-11	1969	1755	10,87	19,55 %	+8,68
Drittstaaten	2107	1880	10,77	8,46 %	-2,31
Asylherkunftsländer	2856	2549	10,75	19,76 %	+9,01

In absoluten Zahlen zeigt sich auch, dass Beschäftigte aus Asylherkunftsländern mit vergleichbaren Qualifikationen im Jahr 2021 immer noch deutlich weniger verdienen als ihre Kolleg*innen mit deutscher Staatsangehörigkeit. Die Höhe dieser Gehaltsunterschiede hat sich im Zeitverlauf kaum verändert. Im Jahr 2016 betrug die Gehaltslücke zwischen Beschäftigten mit Staatsangehörigkeit aus Asylherkunftsländern und Deutschland 960 Euro und stieg leicht bis 2021 auf 972 Euro. Das bedeutet, dass Menschen aus Asylherkunftsländern, obwohl sie in Berufen arbeiten, die in Deutschland anerkannte Berufsabschlüsse erfordern, weiterhin benachteiligt sind und im Durchschnitt rund 41,2 % weniger verdienen als ihre Kollegen mit deutscher Staatsangehörigkeit.

Eine mögliche Erklärung für diesen Migrant-Pay-Gap könnte sein, dass Beschäftigte ohne deutsche Staatsangehörigkeit oft in Berufen arbeiten, die generell geringer entlohnt werden, was zu verzerrten Ergebnissen auf dieser branchenübergreifenden Fachkräfteebene führt. Um zu überprüfen, ob Gehaltsunterschiede auch bei Beschäftigten bestehen, die den gleichen Beruf ausüben, ist es sinnvoll, sich die Gehaltsunterschiede innerhalb eines Berufs

³ Zur Berechnung des Inflationswertes wurde die Differenz des Gehaltes 2016 zu 2021 durch das Gehalt 2016 dividiert.

anzuschauen. Im Folgenden werden daher Gehaltsunterschiede in einzelnen Berufen, nämlich den Top-10 Engpassberufen auf Fachkräfteebene, analysiert.

Betrachtet man die einzelnen Engpassberufe, so ist der Migrant-Pay-Gap für alle Berufe nachweisbar, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß. So zeigten sich die größten Lohnunterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne deutsche Staatsangehörigkeit im Jahr 2021 vor allem in den Baugewerbe- und Bauhandwerksberufen und hierbei insbesondere in den Bereichen Leitungsinstallation und -wartung, wo eine Differenz von etwa 33,6 % festgestellt wurde, sowie im Rohrleitungsbau mit einer Differenz von 21,6 %. In den Berufen im Tiefbau ist der Migrant-Pay-Gap hingegen sehr gering mit einem Lohnunterschied von gerade einmal 0,6 %.

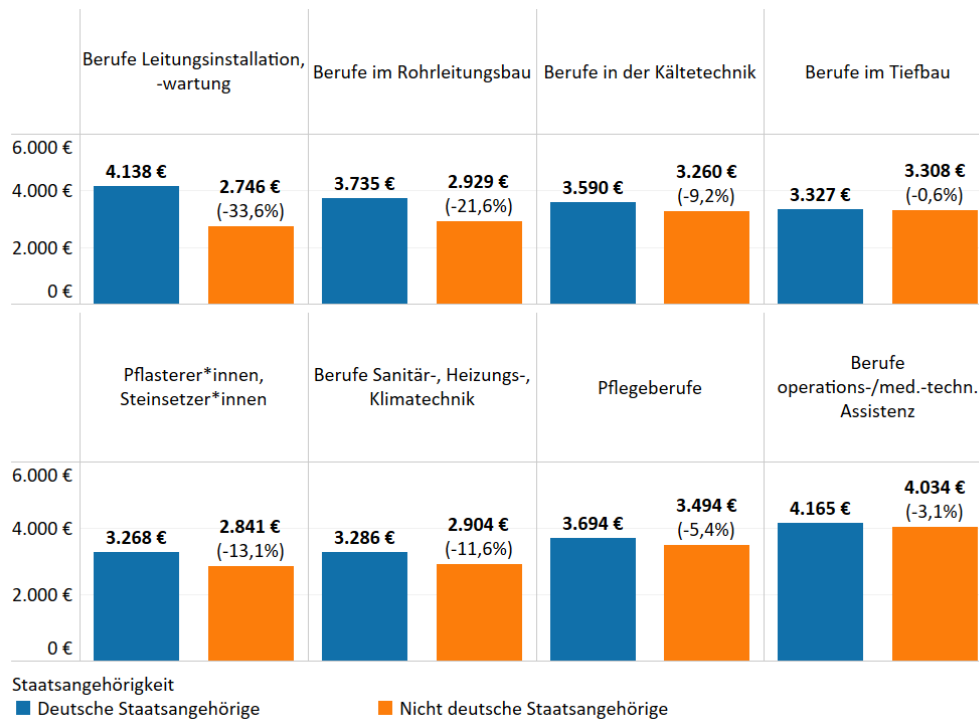


Abbildung 16: Medianentgelt für Fachkräfte mit und ohne deutsche Staatsangehörigkeit nach Engpassberuf

Medianentgelt und prozentuale Entgeltdifferenz zwischen Fachkräften mit und ohne deutscher Staatsangehörigkeit nach Engpassberufen für das Jahr 2021. (Eigene Berechnung und Darstellung nach BA 2022) © Minor

Die Analyse der einzelnen Engpassberufe bestätigt somit, dass Beschäftigte ohne deutsche Staatsangehörigkeit oft weniger verdienen als solche mit deutscher Staatsangehörigkeit (der Migrant-Pay-Gap), wobei das Ausmaß der Lohnungleichheit je nach Engpassberuf variiert.

4.2.2 Männer verdienen im selben Job mehr als Frauen

Im alleinigen Vergleich der Gehälter von Frauen und Männern für die Jahre 2016 und 2021 zeigt sich, dass Frauen auf Fachkräftenanforderungsniveau, unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit und branchenübergreifend, weniger verdienen als Männer – der Gender-Pay-Gap. Demnach verdienten Männer im Jahr 2021 3.330 Euro brutto und Frauen rund 227 Euro weniger, nämlich 3.111 Euro brutto. Hierbei zeigt sich, dass sich die Gehaltslücke über die Jahre hinweg kaum verringert hat. Der gleiche Trend ist für die einzelnen Engpassberufe zu beobachten, wobei die Gehaltslücke zwischen Frauen und Männern mit 10 % Gehaltsunterschied für die Berufe Sanitär-, Heizungs-, und Klimatechnik am größten ist.

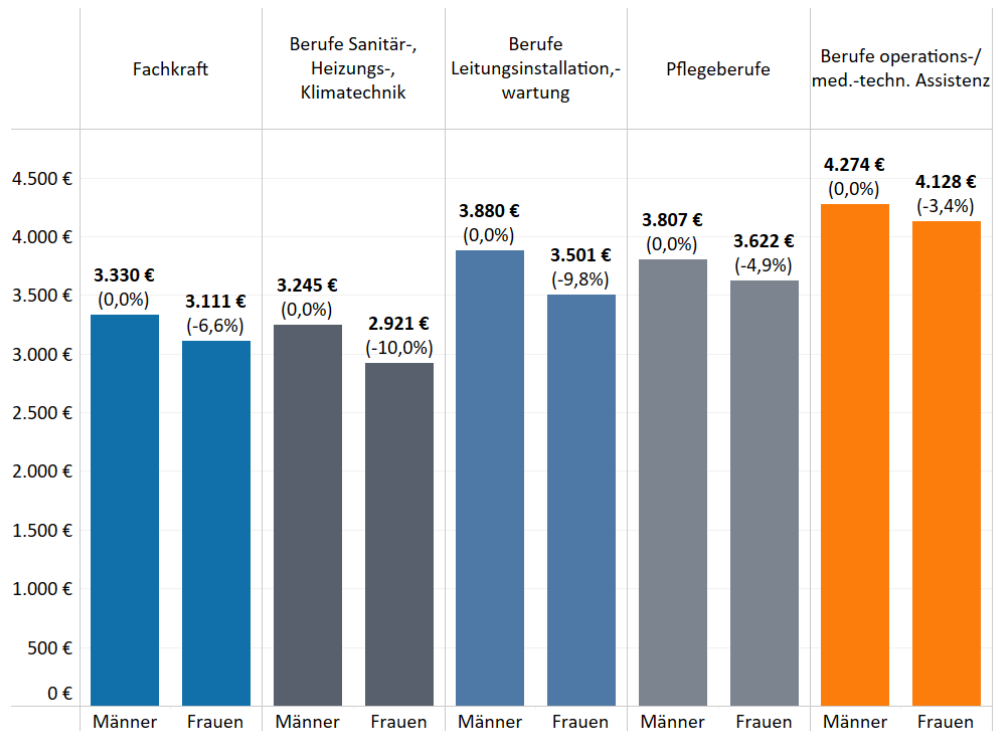


Abbildung 17: Medianentgelt nach Engpassberuf und Geschlecht

Medianentgelt und prozentuale Entgeltdifferenz zwischen Männern und Frauen in den verschiedenen Engpassberufen im Jahr 2021. Engpassberufe mit einer Fallzahl von <500 Beschäftigten sind nicht dargestellt. (Eigene Berechnung und Darstellung nach BA 2022) © Minor

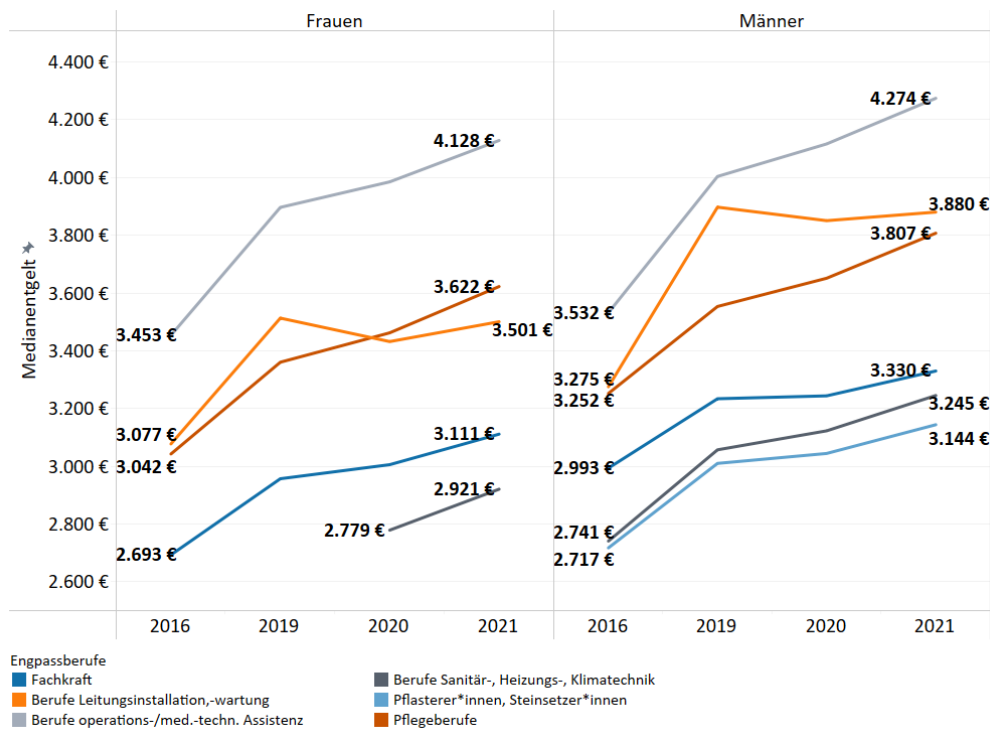


Abbildung 18: Medianentgelt nach Engpassberuf und Geschlecht

Medianentgelt nach Engpassberufen und Geschlecht 2016-2021. (Eigene Darstellung nach BA 2022) © Minor

Anzumerken sei hierbei, dass für mehr als die Hälfte der Engpassberufe aufgrund der großen Geschlechterdisparität in den Berufen kein Geschlechtervergleich möglich ist, da die Beschäftigtenzahlen der Frauen (oder aber auch der Männer) in den jeweiligen Berufsgruppen zu niedrig sind.

4.2.3 Unterschiede in der Staatsangehörigkeit dominieren die Lohnunterschiede

In der Aufschlüsselung der Gehaltsunterschiede nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit (dem Migrant-Gender-Pay-Gap) auf Fachkräfteniveau und *branchenübergreifend*, wird deutlich, dass die Staatsangehörigkeit einen stärkeren Einfluss auf die Lohnunterschiede hat als das Geschlecht. So zeigt sich, dass die Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern mit EU-11- oder Drittstaatsangehörigkeit relativ gering sind (maximal 5 Prozentpunkte Differenz). Hingegen verdienen Arbeitnehmer*innen mit EU-11- oder Drittstaatsangehörigkeit im Vergleich zu der Referenzgruppe der deutschen Männer erheblich weniger, mit einem Gehaltsunterschied von bis zu 33,9 %. Das bedeutet, dass Drittstaatsangehörige und der EU-11-Länder, unabhängig vom

Geschlecht, deutlich weniger verdienen als Männer mit deutscher Staatsangehörigkeit.

Im Gegensatz dazu zeigen sich erhebliche Unterschiede zwischen den Gehältern von Frauen und Männern mit deutscher Staatsangehörigkeit als auch der EU-15-Staatsangehörigen. Hier ist die Diskriminierung für Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit am stärksten ausgeprägt, mit einem Entgeltunterschied von 8,2 % im Vergleich zu deutschen Männern.

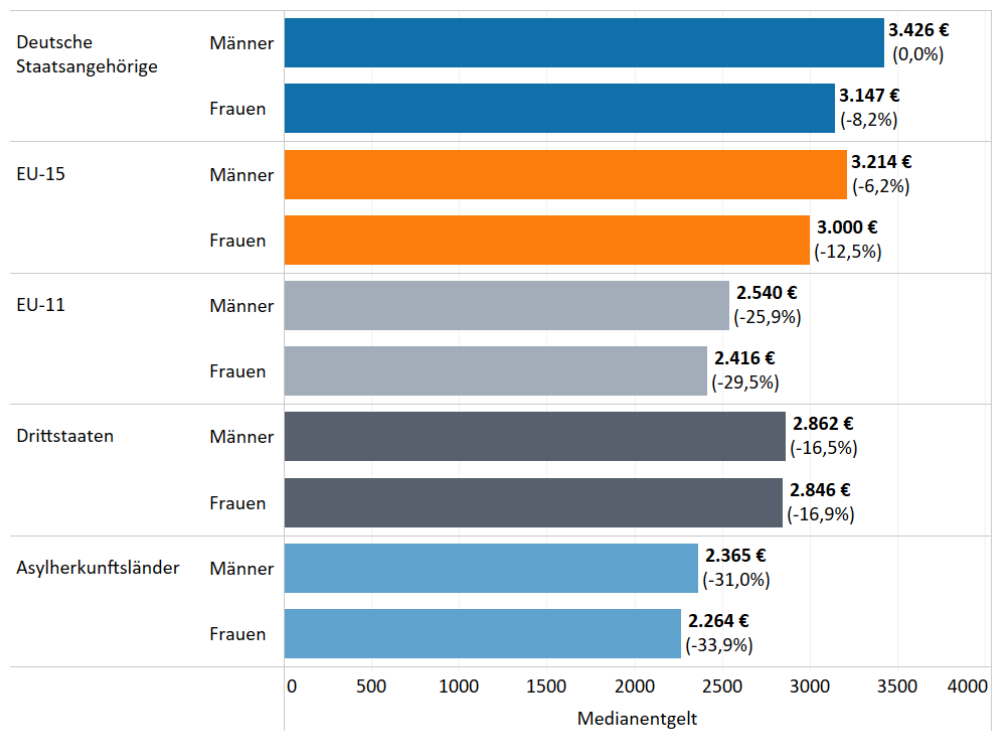


Abbildung 19: Medianentgelt für Fachkräfte nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht

Medianentgelt für Fachkräfte nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht und prozentuale Entgeltdifferenz im Vergleich zum deutschen Mann als Referenzwert im Jahr 2021. (Eigene Berechnung und Darstellung nach BA 2022) © Minor

Mit Blick auf die Pflegeberufe als exemplarisches Beispiel⁴ für die hier betrachteten einzelnen Engpassberufe bestätigen sich die Ergebnisse der vorherigen Analyse auf Fachkräfteebene. Auch hier verdienen Staatsangehörige der Asylherkunftsländer und der EU-11 Länder am wenigsten, wohingegen sich bei den nicht-deutschen Staatsangehörigen kaum

⁴ Aufgrund von geringen Fallzahlen und fehlenden Daten ist es auf dieser Ebene nur möglich, die Unterschiede in den Frauendominierten Pflegeberufen zu betrachten.

Unterschiede zwischen den Gehältern von Frauen und Männern zeigen. Auffällig ist auch hier, dass Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit im Geschlechtervergleich am stärksten diskriminiert werden (5,7 % geschlechterspezifische Differenz zu Männern mit deutscher Staatsangehörigkeit). Frauen aus Asylherkunftsländern hingegen verdienen fast genauso viel wie Männer aus Asylherkunftsländern (0,6 % geschlechterspezifische Differenz). Die Ergebnisse lassen darauf schließen, dass die Diskriminierung von Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit im Vordergrund steht und somit sowohl Männer als auch Frauen ohne deutsche Staatsangehörigkeit betrifft.

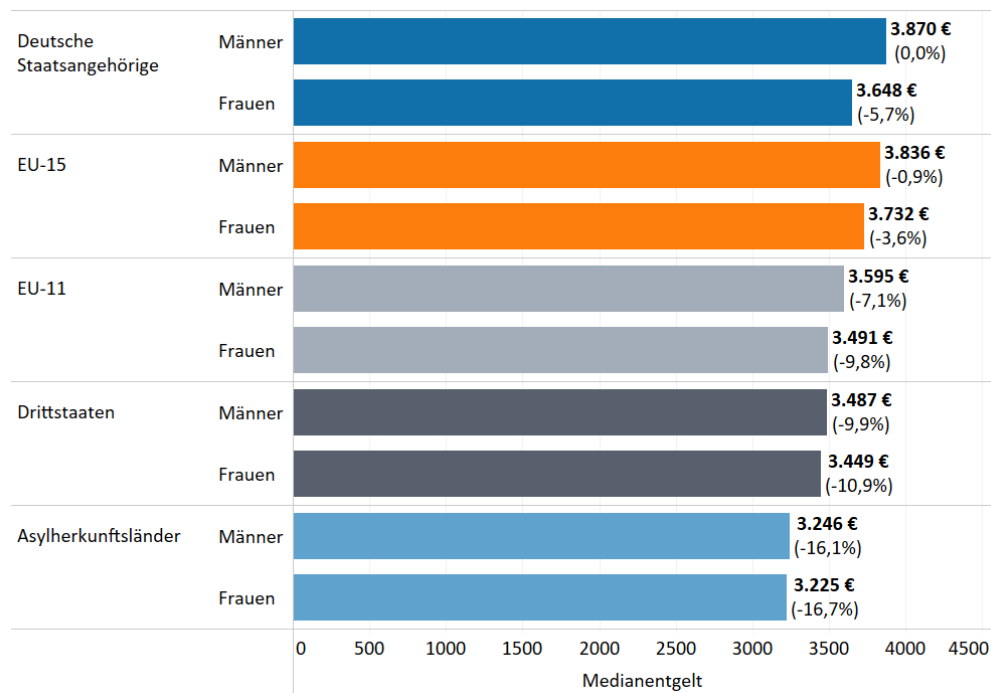


Abbildung 20: Medianentgelt für Pflegefachkräfte nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht

Medianentgelt für Pflegefachkräfte nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht und prozentuale Entgeltdifferenz im Vergleich zum deutschen Mann als Referenzwert im Jahr 2021. (Eigene Berechnung und Darstellung nach BA 2022) © Minor

4.3 Unterschiede im unteren Entgeltbereich in den ausgewählten Engpassberufen

„Sind die Gehälter trotz Vollbeschäftigung gering, trifft es alle.“ (Spitaleri 2022) – die Aussage der ersten Publikation dieser Serie bedeutet, dass geschlechterspezifische Lohnunterschiede sowie Unterschiede je nach Staatsangehörigkeit geringer sind, wenn die Gehälter insgesamt sehr niedrig sind als bei höheren Gehältern. Dieses Statement wird folgend im Kontext der

hier betrachteten Engpassberufe untersucht, indem der Anteil von deutschen und nicht-deutschen Staatsangehörigen sowie Frauen und Männern im unteren Entgeltbereich in den zehn Engpassberufen, gruppiert in Berufsgruppen, beleuchtet wird.

4.3.1 Der Anteil der Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit im unteren Entgeltbereich ungefähr doppelt so groß wie der Anteil der deutschen Staatsangehörigen

Es zeigt sich, dass ein höherer Anteil von Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit im unteren Lohnbereich arbeitet, während der Anteil der deutschen Staatsbürger*innen niedriger ist. Im Jahr 2016 lag der Anteil der Beschäftigten mit deutscher Staatsangehörigkeit im unteren Lohnbereich bei 20,5 % und sank bis 2021 auf 17,3 %. Im Gegensatz dazu betrug der Anteil der Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit im Jahr 2016 34,2 % im unteren Lohnbereich und fiel bis 2021 leicht auf 32,1 %. Das bedeutet, dass trotz des gleichen Anforderungsniveau (auf Fachkräfteebene) Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit im Durchschnitt schlechter bezahlt werden als Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit (Migrant-Gender-Pay-Gap).

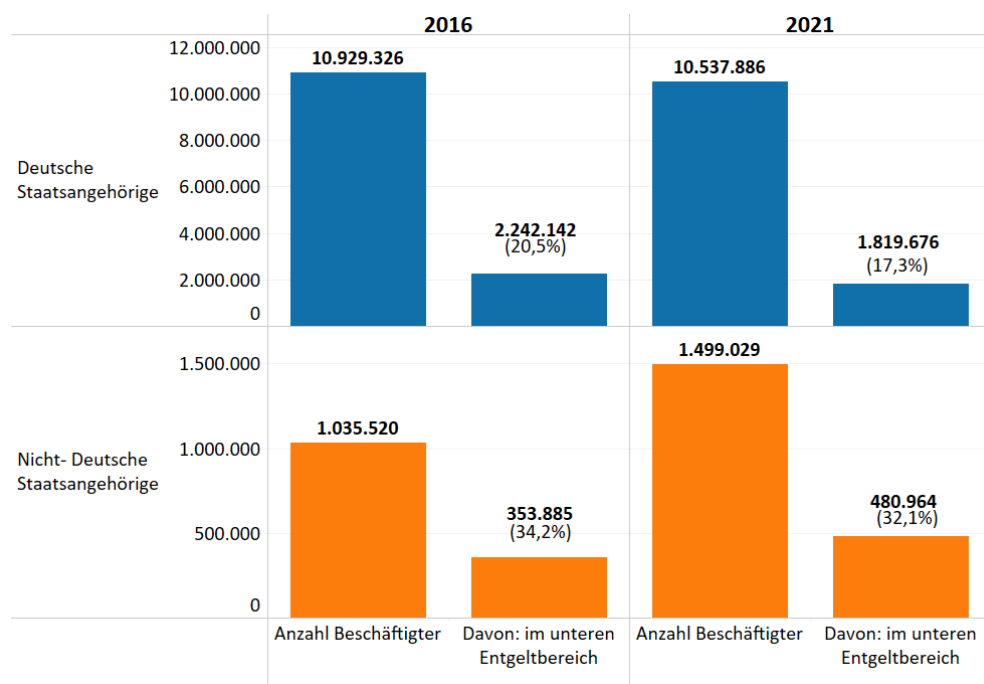


Abbildung 21: Fachkräfte mit und ohne deutsche Staatsangehörigkeit im unteren Entgeltbereich

Anzahl der Fachkräfte insgesamt sowie Anzahl und prozentuale Anteil der Beschäftigten, die im unteren Entgeltbereich arbeiten nach Staatsangehörigkeit für die Jahre 2016 und 2021. (Eigene Berechnung und Darstellung nach BA 2022) © Minor

4.3.2 Besonders in der Berufsgruppe Energietechnik ist ein deutlich höherer Anteil an Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit im unteren Entgeltbereich tätig

Betrachtet man die hier untersuchten Engpassberufsgruppen, so sieht man, dass in allen Berufsgruppen der Anteil der Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit im Niedriglohnbereich größer ist als der Beschäftigten mit deutscher Staatsangehörigkeit. In der Berufsgruppe der Energietechnik ist dieser Unterschied am größten: 31,6 % der Fachkräfte ohne deutsche Staatsangehörigkeit sind in der Energietechnik im unteren Entgeltbereich beschäftigt, wohingegen es unter den deutschen Staatsangehörigen gerade einmal 5,1 % sind.

Unabhängig von der Staatsangehörigkeit zeigt sich zudem, dass in absoluten Zahlen am meisten Beschäftigte im Bereich Pflege im unteren Entgeltbereich liegen (27.279 deutsche und 4.789 nicht-deutsche Staatsangehörige). Hier ist jedoch der prozentuale Anteil an Beschäftigten im unteren Entgeltbereich gering und die Anteile der deutschen und nicht-deutschen Staatsangehörigen vergleichbar hoch (zwischen 7-8 %).

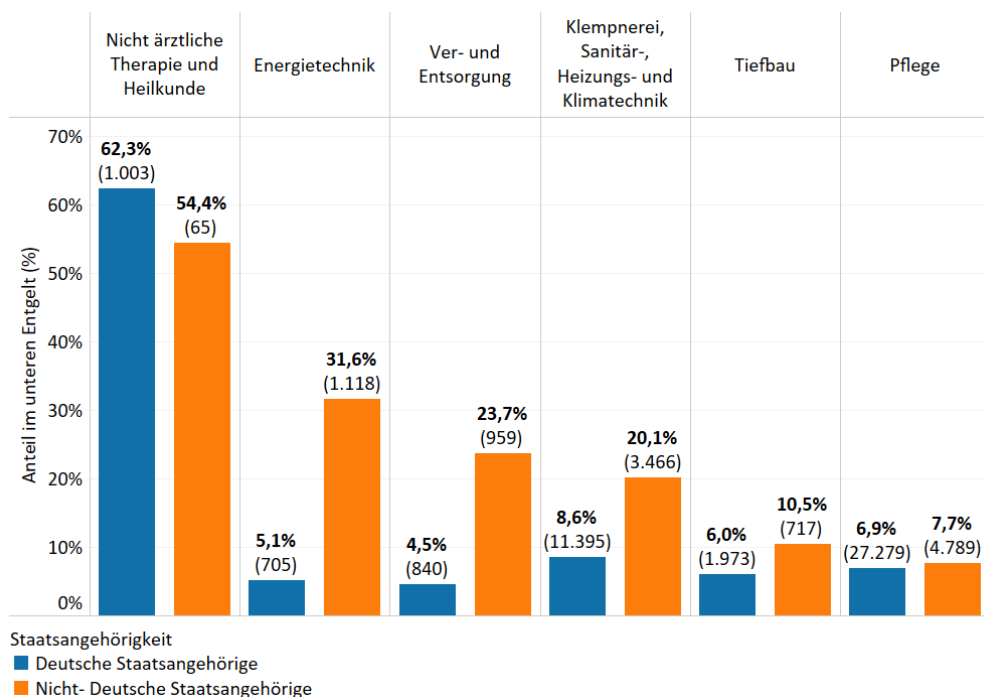


Abbildung 22: Fachkräfte im unteren Entgeltbereich nach Engpassberufsgruppen und Staatsangehörigkeit

Prozentualer Anteil und Anzahl an Fachkräften im unteren Entgeltbereich nach Engpassberufsgruppen und Staatsangehörigkeit für das Jahr 2021. (Eigene Berechnung und Darstellung nach BA 2022) © Minor

4.3.3 Unabhängig von der Berufswahl sind anteilig mehr Frauen von geringen Löhnen betroffen als Männer

Sowohl in den männerdominierten als auch den frauendominierten Engpassberufsgruppen ist der Anteil der Frauen, die weniger als 2/3 des Medianentgelts aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten erzielen (d. h. im unteren Entgeltbereich tätig sind), stets größer als der Anteil an Männern mit niedrigem Gehalt.

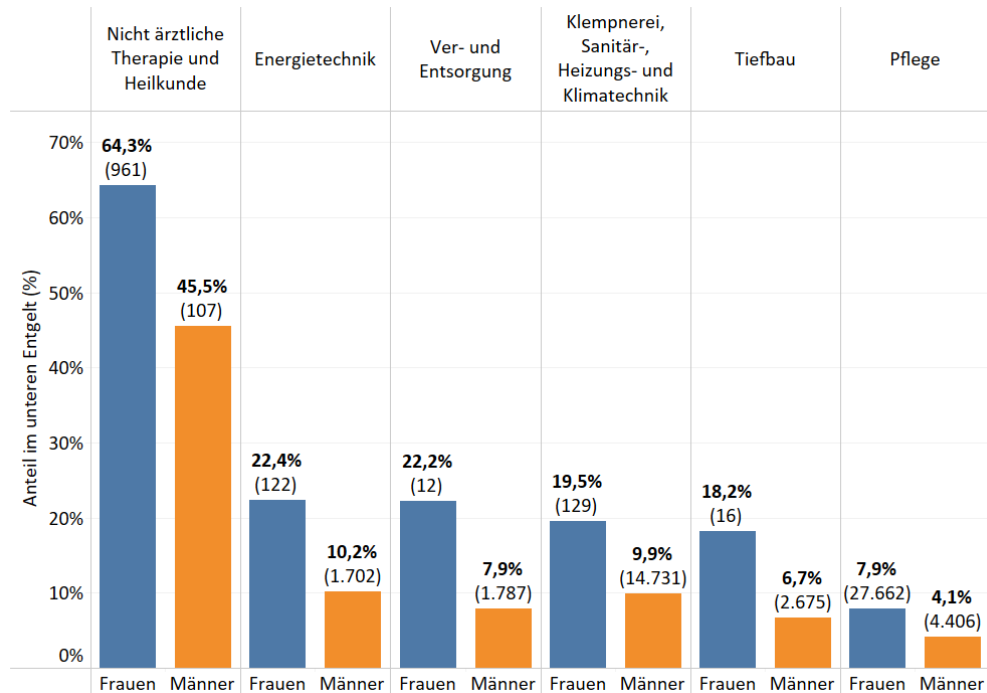


Abbildung 23: Fachkräfte im unteren Entgeltbereich nach Engpassberufsgruppen und Geschlecht

Prozentualer Anteil und Anzahl an Fachkräften im unteren Entgeltbereich nach Engpassberufsgruppen und Geschlecht für das Jahr 2021. (Eigene Berechnung und Darstellung nach BA 2022) © Minor

4.3.4 Insbesondere Staatsangehörige aus den EU-11 und Asylherkunftsländern arbeiten im unteren Entgeltbereich

Betrachtet man das Geschlecht und die Staatsangehörigkeit auf *branchenübergreifender* Fachkräfteebene, so zeigt sich, dass während der Prozentanteil der Beschäftigten im Niedriglohnbereich am höchsten für Beschäftigte mit Asylherkunftsland-Staatsangehörigkeit ist (54,0 % aller Frauen und 48,7 % aller Männer), die geschlechterspezifische Lohnlücke am höchsten für Männer und Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit ist (24,8 % der Frauen versus 13,1 % der Männer). Demnach zeigt sich hier abermals, dass die

Staatsangehörigkeit einen größeren Einfluss auf Lohnunterschiede hat als das Geschlecht.

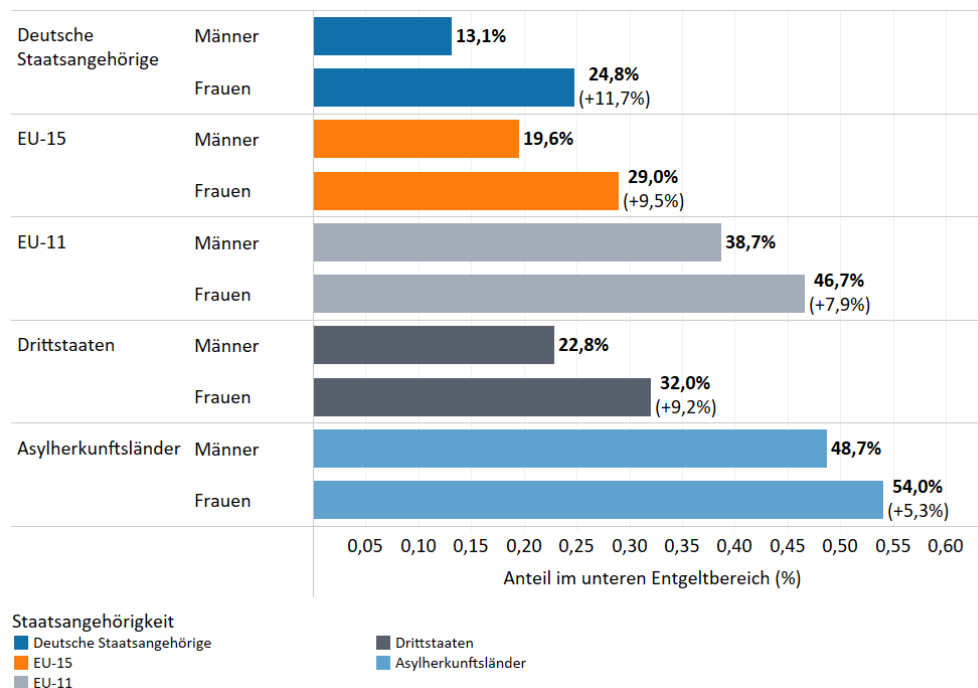


Abbildung 24: Fachkräfte im unteren Entgeltbereich nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Prozentualer Anteil an Fachkräften im unteren Entgeltbereich nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht und prozentuale Entgeltdifferenz im Vergleich zwischen Männern und Frauen im Jahr 2021. (Eigene Berechnung und Darstellung nach BA 2022) © Minor

Für die Pflegeberufe, das exemplarische Beispiel auf Engpassberufsebene, zeigt sich dasselbe Bild wie auf der branchenübergreifenden Fachkräfte-Ebene. Somit lässt sich ein Migrant-Gender-Pay-Gap erkennen, der hauptsächlich auf die unterschiedlichen Staatsangehörigkeiten zurückzuführen ist.

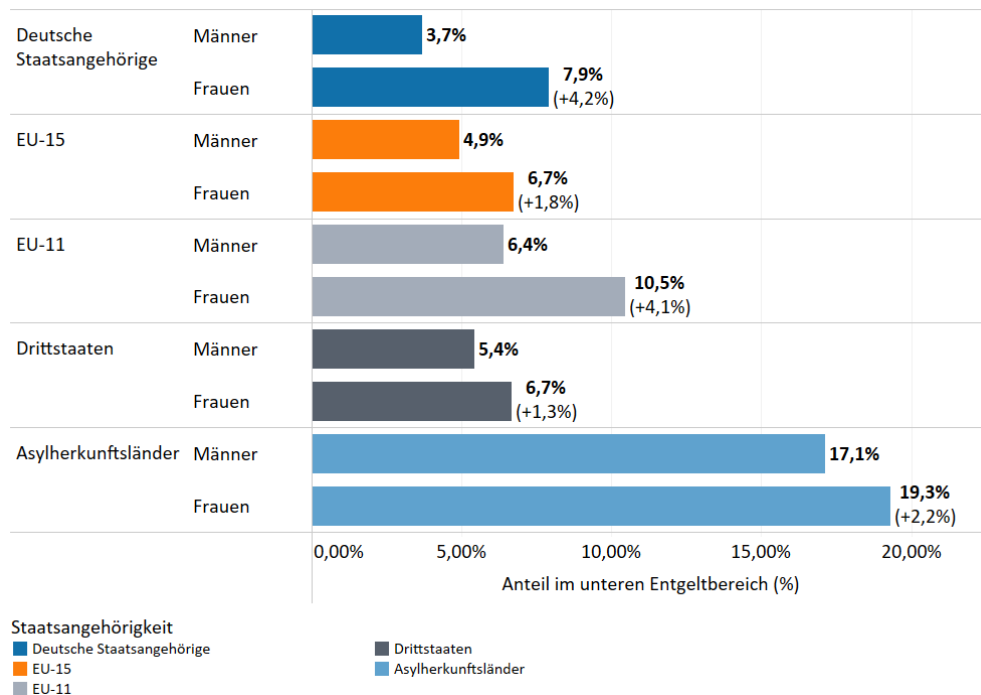


Abbildung 25: Pflegefachkräfte im unteren Entgeltbereich nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht

Prozentualer Anteil an Pflegefachkräften im unteren Entgeltbereich nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht und prozentuale Entgeltdifferenz im Vergleich zwischen Männern und Frauen im Jahr 2021. (Eigene Berechnung und Darstellung nach BA 2022) © Minor

4.3.5 Weitere vertiefende Analysen sind erforderlich

Angesichts der Datenlimitationen dieser Studie ergeben sich weiterführende Forschungsfragen in diesem Bereich, wie beispielsweise die Untersuchung regionaler Unterschiede, insbesondere auf Bundesländer-Ebene, in Engpassberufen und dem damit verbundenen Migrant-Gender-Pay-Gap in diesen Berufen. Interessant wäre zudem, Lohnunterschiede in Berufen zu analysieren, die eine höhere Geschlechterbalance in der Beschäftigung aufweisen. Des Weiteren könnten Informationen über die Berufserfahrung der Beschäftigten von Bedeutung sein, da diese ebenfalls ein möglicher Faktor sind, der Lohnunterschiede bedingt.

5 Fazit und Ausblick

Zusammenfassend verdeutlicht die Analyse, dass trotz gestiegener Beschäftigungszahlen in den untersuchten Berufen nach wie vor Engpässe bestehen. Gleichzeitig zeigen sich erhebliche Lohnungleichheiten zwischen deutschen und nicht-deutschen Staatsangehörigen sowie zwischen den Geschlechtern. Insbesondere Beschäftigte aus Asylherkunftsländern verdienen trotz vergleichbarer Qualifikationen und der Arbeit in Engpassberufen strukturell weniger als deutsche Staatsangehörige und die geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschiede bleiben bestehen. Interessanterweise zeigt sich, dass bei Fachkräften ohne deutsche Staatsangehörigkeit der Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern vergleichsweise gering ist, während der Unterschied zu den Gehältern deutscher Staatsangehöriger groß ist und sich im Laufe der Zeit nicht verringert hat.

Die Ergebnisse der Studie unterstreichen die Wichtigkeit, Zugewanderte, sowohl Frauen als auch Männer, kontinuierlich dazu zu ermutigen, sich in Engpassberufen zu bewerben und in diesen zu arbeiten, um den Bedarf an Fachkräften in diesem Bereich zu decken. Das Fallbeispiel zu Beginn der Studie verdeutlicht jedoch, wie essenziell eine gerechte Entlohnung für die dringend benötigten Fachkräfte ist, um sie nicht nur anzuwerben, sondern auch langfristig zu halten. Die Faktoren, die zu Gehaltsunterschieden zwischen deutschen und nicht-deutschen Staatsangehörigen führen, müssen deshalb genauer untersucht werden. Zudem müssen sie, um der Komplexität der intersektionellen Diskriminierung gerecht zu werden, stärker in die aktuelle öffentliche Debatte zum Thema Gender-Pay-Gap eingebracht werden, die mit der Verabschiedung der neuen [EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz](#) (EU 2023) sowie dem bahnbrechenden Urteil des Bundesarbeitsgerichts zur Entgeltgleichheit von Männern und Frauen Anfang 2023 ([BAG, 8 AZR 450/21](#)) (Bundesarbeitsgericht 2023) gerade wieder an Fahrt aufgenommen hat.

Insbesondere Akteure aus Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft sind gefordert, effektive Lösungen für dieses Problem zu erarbeiten und damit zu mehr (Lohn)Gerechtigkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt beizutragen.

Damit dies gelingt, sollten u. a. folgende Fragestellungen berücksichtigt werden:

- Wie können zugewanderte Fachkräfte besser zu Lohnbedingungen und ihren diesbezüglichen Rechten in Deutschland informiert und bei deren Durchsetzung unterstützt werden?

- Welche Informationsquellen nutzen sie bisher und welche Unterstützungsangebote sind ihnen bekannt?
- Wie können Initiativen zur Lohntransparenz, beispielsweise der Instagram-Account [gehaltindeutschland](#) (2023), unter Zugewanderten bekannter gemacht werden?
- Brauchen zugewanderte Frauen diesbezüglich zusätzliche, spezifische Unterstützung?
- Welche Gründe spielen bei der strukturellen Lohndiskriminierung von Frauen eine Rolle?
- Was sind die Gründe für die strukturelle Lohndiskriminierung von Zugewanderten bei gleicher Qualifikation und ausgeübten Tätigkeit?
- Wie können Unternehmen stärker dafür sensibilisiert werden, dass Entlohnung einen zentralen Faktor darstellt, um Fachkräfte langfristig zu halten?
- Wie können Initiativen wie das „[Fair Pay Innovation Lab](#)“ (FPI 2023a) und der „[Universal Fair Pay Check Awards](#)“ (FPI 2023b) in der Unternehmenspraxis in Deutschland bekannt gemacht und flächendeckend umgesetzt werden?

Dass eine gerechtere Lohnpolitik möglich ist, zeigen die Beispiele zur Bekämpfung des Gender-Pay-Gap durch mehr und vor allem verpflichtende Transparenz anderer europäischer Länder, u. a. Frankreich, Schweden und Island (siehe Tabelle 3). Dort drohen Unternehmen z. T. erhebliche Geldstrafen, wenn sie sich weigern, die Lücke zu reduzieren (Heckel 2023).

Tabelle 3: Exemplarische Entgelttransparenzgesetze und -initiativen aus Deutschland und dem Ausland

(Eigene Darstellung nach Heckel 2023) © Minor

Land	Transparenzgesetze und Initiativen
Deutschland	- Entgelttransparenzgesetz, 2017 (BMJ 2023) - gehaltindeutschland (2023) - Fair Pay Innovation Lab, 2021 (FPI 2023a)
USA	- Equal Pay Act, 1963 und Lilly Ledbetter Fair Pay Act, 2009 (U.S. Equal Employment Opportunity Commission 2014)
Schweden	- Discrimination Act, 2008 (Diskrimineringsombudsmannen, 2023) - Gender Equality Agency, 2018 (Swedish Gender Equality Agency 2023)
Frankreich	- Gender Equality Index, 2018 (Ministère du Travail 2018)
Island	- Equal Pay Standard, 2017 (Kvenréttindafélag Íslands 2023)

Mehr Transparenz hinsichtlich der Gehälter ist auch in Deutschland dringend geboten. Für (Neu-)zugewanderte ist diese besonders relevant, da sie eine besonders vulnerable Gruppe auf dem deutschen Arbeitsmarkt darstellen. Diese Gruppe aufgrund schlechter Arbeits- und Lohnbedingungen zu verlieren, kann sich Deutschland aufgrund seiner demografischen Entwicklung jedoch immer weniger leisten. Mehr Einblicke zur Sicht der Zugewanderten selbst sind auf der Webseite der IQ Fachstelle Einwanderung und Integration (FEI) unter <https://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen/fachstelle-einwanderung-und-integration/community-consulting-team> zu finden.⁵ Die IQ FEI hat vor, sich weiterhin mit diesem Thema zu beschäftigen und plant, zukünftig regionale Besonderheiten sowie Praxisentwicklungen eingehend zu analysieren.

⁵ Um Perspektiven der Zielgruppe des Förderprogramms IQ in die Diskussion zu thematischen Schwerpunkten und in die (Weiter-)Entwicklung von Empfehlungen und Konzepten einzubringen, bindet die IQ FEI ein sog. *Community Consulting Team* (CCT) in ihre Arbeit ein. Dieses setzt sich aus Personen zusammen, die eine eigene Migrationserfahrung und Erfahrung auf dem deutschen Arbeitsmarkt mitbringen. In diesem Rahmen führte die FEI zusammen mit den CCT im Oktober 2023 ein Workshop zu dem Thema MGP durchgeföhrt.

Literaturverzeichnis

- Becker, P., 2021: Potenziale des Integrationsmanagements für die Fachkräftesicherung in Deutschland. Zwei Modellrechnungen. Kompakt 10/2021. IQ Fachstelle Einwanderung. Minor - Kontor. https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2021/09/Kompakt-10-2021_Potentiale-des-Integrationsmanagements-fuer-die-Fachkraeftesicherung-zwei-Modellrechnungen.pdf (01.12.2023).
- [BA] Bundesagentur für Arbeit, 2011: Klassifikation der Berufe 2010 - Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Herausgeber: Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg. https://www.arbeitsagentur.de/datei/Klassifikation-der-Berufe_ba017989.pdf (01.12.2023).
- [BA] Bundesagentur für Arbeit, 2022: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit. Durchschnittliches Bruttoarbeitsentgelt von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach den Top-10 Engpassberufen je Anforderungsniveau mit Angaben zum Medianentgelt und dem Anteil im unteren Entgeltbereich nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten und Geschlecht. Stichtage: 31.12.2016, 31.12.2019, 31.12.2020, 31.12.2021.
- [BA] Bundesagentur für Arbeit, 2023: Fachkräfteengpassanalyse 2022. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Statistik der BA. Herausgeber: Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg. https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202212/arbeitsmarktberichte/fachkraefte-engpassanalyse/fachkraefte-engpassanalyse-dl-0-202212-zip?_blob=publicationFile&v=4 (01.12.2023).
- Bundesarbeitsgericht, 2023: Entgeltgleichheit von Männern und Frauen. Pressemitteilungen 10/23 <https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/entgeltgleichheit-von-maennern-und-frauen/> (01.12.2023).
- [BMAS] Bundesregierung für Arbeit und Soziales, 2022: Fachkräftestrategie der Bundesregierung. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/fachkraeftestrategie-der-bundesregierung-2133828> (01.12.2023).
- [BMJ] Bundesministerium der Justiz, 2023: Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern

(Entgelttransparenzgesetz - EntgTranspG). <https://www.gesetze-im-internet.de/entgtranspg/BJNR215210017.html> (01.12.2023).

[Destatis] Statistisches Bundesamt, 2023: Verbraucherpreisindex für Deutschland von Januar 2016 bis Dezember 2021. Tabelle 61111 -Statistik. <https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=61111-0011&bypass=true&levelindex=0&levelid=1700062175453#abreadcrumb> (01.12.2023).

Diskriminierungsombudsmannen, 2023: Discrimination Act, 2008:567. <https://www.do.se/choose-language/english/discrimination-act-2008567> (01.12.2023).

[EU] Europäische Union, 2023: Richtlinie 2023/970 des europäischen Parlaments und Rates zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen. Amtsblatt der Europäischen Union. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970> (01.12.2023).

[FPI] Fair Pay Innovation Lab, 2023a: Das Fair Pay Innovation Lab – Was wir tun. <https://www.fpi-lab.org/das-fpi/> (01.12.2023).

[FPI] Fair Pay Innovation Lab, 2023b: Universal Fair Pay Check Awards. https://www.fpi-lab.org/ufpc-zertifizierung_03-2021/ (01.12.2023).

gehaltindeutschland, 2023: Instagram Account – gehaltindeutschland. <https://www.instagram.com/gehaltindeutschland/> (01.12.2023).

Heckel, M., 2023: Die Pionierinnen für Equal Pay, EMMA, Nr.6, <https://www.emma.de/artikel/die-pionierinnen-fuer-equal-pay-340635> (01.12.2023).

[IAB] Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), 2021a: IAB-Kurzbericht. Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-25.pdf> (01.12.2023).

[IAB] Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), 2021b: Zentrale Befunde zu aktuellen Arbeitsmarkt-Themen 2021/2022.

[https://doku.iab.de/grauepap/2021/Zentrale Befunde zu aktuellen Arbeitsmarktthemen.pdf](https://doku.iab.de/grauepap/2021/Zentrale_Befunde_zu_aktuellen_Arbeitsmarktthemen.pdf) (01.12.2023).

[IQ] Integration durch Qualifizierung (IQ) Netzwerk Hamburg, 2023: Präsentation zum „Fachdialog zum Migrant-Gender-Pay-Gap“. Fallbeispiel aus dem IQ Projekt *Vielfalt in der Arbeitswelt* (VidA). Unveröffentlicht. (01.12.2023).

Kvenrættindafélag Íslands, 2023: Equal Pay Standard: Resources on Gender Equality in Iceland. <https://kvenrettindafelag.is/en/resources/equal-pay-standard/#:~:text=In%202018%2C%20legislation%20was%20passed%20mandating%20companies%20and,renew%20their%20equal%20pay%20certification%20every%20three%20years>. (01.12.2023).

Ministère du travail, 2018: The gender equality index: Putting an end to the gender pay gap in a simple, reliable and inspiring way for everyone <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/indexegalitefemmeshommes-ve-03-pageapage.pdf> (01.12.2023).

Spitaleri, L., 2022: Der Migrant-Gender-Pay-Gap: Sind die Gehälter niedrig, trifft es alle. Minor - Kontor. <https://minor-kontor.de/der-migrant-gender-pay-gap-sind-die-gehaelter-niedrig-trifft-es-alle-2/> (01.12.2023).

Statistisches Bundesamt, 2023: Verbraucherpreisindex für Deutschland von Januar 2016 bis Dezember 2021. Tabelle 61111 -Statistik. Statistisches Bundesamt (Destatis). <https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=61111-0011&bypass=true&levelindex=0&levelid=1700062175453#abreadcrumb> (01.12.2023).

Swedish Gender Equality Agency, 2023: Swedish Gender Equality Agency: About Us. <https://swedishgenderequalityagency.se/about-us/> (01.12.2023).

U.S. Equal Employment Opportunity Commission, 2014: Equal Pay Act of 1963 and Lilly Ledbetter Fair Pay Act of 2009. <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/equal-pay-act-1963-and-lilly-ledbetter-fair-pay-act-2009> (01.12.2023).

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anzahl der Engpassberufe bundesweit nach Anforderungsniveau 2022.....	6
Abbildung 2: Fachkräfte nach Engpassberufsgruppen (I)	14
Abbildung 3: Fachkräfte nach Engpassberufsgruppen (II)	15
Abbildung 4: Fachkräfte nach Engpassberufsgruppen und Geschlecht.....	16
Abbildung 5: Fachkräfte mit deutscher Staatsangehörigkeit nach Engpassberufsgruppen	17
Abbildung 6: Fachkräfte ohne deutsche Staatsangehörigkeit nach Engpassberufsgruppen (I).....	17
Abbildung 7: Fachkräfte mit Staatsangehörigkeit der Asylherkunftsländer nach Engpassberufsgruppen	18
Abbildung 8: Fachkräfte ohne deutsche Staatsangehörigkeit nach Engpassberufsgruppen (II)	19
Abbildung 9: Fachkräfte ohne deutsche Staatsangehörigkeit nach Engpassberufsgruppen und Geschlecht	20
Abbildung 10: Fachkräfte mit deutscher Staatsangehörigkeit nach Engpassberufsgruppen und Geschlecht	21
Abbildung 11: Ausländische Fachkräfte in Pflegeberufen nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht.....	22
Abbildung 12: Fachkräfte ohne deutsche Staatsangehörigkeit nach Altersklassen.....	23
Abbildung 13: Anzahl der Fachkräfte mit deutscher Staatsangehörigkeit nach Altersklassen.....	24
Abbildung 14: Medianentgelt für Fachkräfte mit und ohne deutsche Staatsangehörigkeit.....	25
Abbildung 15: Medianentgelt für Fachkräfte nach Staatsangehörigkeit.....	26
Abbildung 16: Medianentgelt für Fachkräfte mit und ohne deutsche Staatsangehörigkeit nach Engpassberuf.....	28

Abbildung 17: Medianentgelt nach Engpassberuf und Geschlecht	29
Abbildung 18: Medianentgelt nach Engpassberuf und Geschlecht	30
Abbildung 19: Medianentgelt für Fachkräfte nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht	31
Abbildung 20: Medianentgelt für Pflegefachkräfte nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht	32
Abbildung 21: Fachkräfte mit und ohne deutsche Staatsangehörigkeit im unteren Entgeltbereich.....	33
Abbildung 22: Fachkräfte im unteren Entgeltbereich nach Engpassberufsgruppen und Staatsangehörigkeit	34
Abbildung 23: Fachkräfte im unteren Entgeltbereich nach Engpassberufsgruppen und Geschlecht	35
Abbildung 24: Fachkräfte im unteren Entgeltbereich nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit.....	36
Abbildung 25: Pflegefachkräfte im unteren Entgeltbereich nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht	37

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Klassifizierung der Berufe gemäß der BA	10
Tabelle 2: Veränderung der Reallöhne unter Berücksichtigung der Inflation nach Staatsangehörigkeit 2016 versus 2021	27
Tabelle 3: Exemplarische Entgelttransparenzgesetze und -initiativen aus Deutschland und dem Ausland	40

www.netzwerk-iq.de
www.minor-kontor.de



Förderprogramm IQ - Integration durch Qualifizierung