

Die Entlohnung in ungleichen Welten

Der Migrant-Gender-Pay-Gap und warum Frauen mit Migrationsgeschichte für ihre Arbeit den höchsten Preis zahlen



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, Paul Keydel

ISSN:

2941-3672

Stand Dezember 2025

Alle Rechte vorbehalten © 2025

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, Familie, Senioren, Frauen und Jugend 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, Familie,
Senioren,
Frauen und Jugend



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	3
Zusammenfassung.....	4
1 Einleitung.....	6
1.1 Literaturüberblick: Was die Forschung bisher über Lohnunterschiede weiß	6
1.2 Die Forschungsfrage der Studie: Was ist neu?.....	8
2 Datenbasis und Methodik	9
2.1 Das Sozio-oekonomisches Panel (SOEP): Datengrundlage der Analyse.....	9
2.2 Einflussfaktoren auf den Lohn: Was bestimmt den Lohn?	10
2.3 Deskriptive Statistik: Erste Einblicke in die Daten	14
2.4 Methodik: Analyse der Lohnunterschiede	22
3 Ergebnisse: Was die Daten zeigen.....	24
3.1 Haupteinflussfaktoren	24
3.2 Einfluss der Migrationsgeschichte (eigene vs. familiär)	36
3.3 Einfluss des Geburtslands.....	39
3.4 Einfluss von Kindern im Haushalt (Child Penalty)	43
4 Fazit, Diskussion und Handlungsfelder.....	46
4.1 Fazit.....	46
4.2 Handlungsfelder	48
4.2.1 Maßnahmen gegen die horizontale Arbeitsmarktsegregation.....	49
4.2.2 Maßnahmen gegen die vertikale Arbeitsmarktsegregation	51
4.2.3 Förderung weiterführender Forschung zum MGPG.....	55
Literaturverzeichnis	57
Abbildungsverzeichnis	61
Tabellenverzeichnis	62
Anhang.....	63

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
EntgTranspG	Entgelttransparenzgesetz
GPG	Gender-Pay-Gap
ISCED	International Standard Classification of Education
ISCO	International Standard Classification of Occupations
KIaB	Klassifizierung der Berufe, 2010
MG	Migrationsgeschichte
MGPG	Migrant-Gender-Pay-Gap
MPG	Migrant-Pay-Gap
OLS	Ordinary Least Squares, deutsch: Methode der kleinsten Quadrate
SOEP	Sozio-oekonomisches Panel

Zusammenfassung

Diese Studie untersucht, in welchem Ausmaß sich Lohnstrukturen in Deutschland entlang von Geschlecht und Migrationsgeschichte unterscheiden und wie sich diese Unterschiede durch verschiedene analytische Schritte erklären lassen. Aufbauend auf Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) wird schrittweise ein Modell entwickelt, das wie ein Mosaik nach und nach mehr Facetten miteinander verbindet. Erstmals in einer Minor-Studie zum Migrant-Gender-Pay-Gap (MGPG) werden alle Beschäftigungsformen (Vollzeit, Teilzeit, Minijobs) einbezogen, sodass ein genaueres Gesamtbild des Arbeitsmarktes gezeichnet wird, das insbesondere auch die Lohnsituation teilzeitarbeitender Frauen abbildet.

Zunächst werden unbereinigte und bereinigte Lohnunterschiede zwischen Personen mit und ohne Migrationsgeschichte geschätzt. Der unbereinigte Migrant-Pay-Gap (MPG) für Männer mit Migrationsgeschichte beträgt 11,3 %, während der Migrant-Gender-Pay-Gap (MGPG) für Frauen mit Migrationsgeschichte mit 26,3 % am höchsten ausfällt. Nach Einbezug von Bildung, Qualifikation und Berufsmerkmalen verschwindet der negative Lohneffekt für Männer mit Migrationsgeschichte, was auf eine primäre Ungleichheit durch horizontale Segregation hindeutet. Im Gegensatz dazu bleibt der bereinigte Gender-Pay-Gap (GPG) für Frauen ohne Migrationsgeschichte mit 14,1 % fortbestehen, und Frauen mit Migrationsgeschichte erfahren weiterhin eine signifikante Benachteiligung von 17,5 % im Vergleich zur Referenzgruppe. Dies weist klar auf eine strukturelle Benachteiligung von Frauen hin, die auch innerhalb vergleichbarer Tätigkeiten persistiert. Die stärkste Benachteiligung erfahren Frauen aus Hauptasylherkunftsländern (Lohnrückstand von rund 36,1 %) und Frauen mit Migrationsgeschichte, die Kinder im Haushalt haben, da bei ihnen der Mutterschafts-Malus (Child Penalty) mit 18,6 % am höchsten ausfällt. Die Ergebnisse belegen eine doppelte strukturelle Barriere von Frauen mit Migrationsgeschichte.

Für eine wirksame Arbeitsmarktpolitik ist eine intersektionale Strategie erforderlich, die alle Ebenen der Segregation adressiert: (1) Horizontale Segregation: Maßnahmen zur Stärkung der Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse und zur Bekämpfung von Diskriminierung im Einstellungsprozess (basierend auf dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz). (2) Vertikale Segregation: Die Stärkung des Entgelttransparenzgesetzes ist zur Gewährleistung gleicher Entlohnung notwendig, einschließlich gezielter Sensibilisierung von Arbeitgebern und Öffentlichkeitsarbeit in Kooperation mit migrantischen Organisationen.

Die Studie weist darauf hin, dass die tatsächliche Einkommensungleichheit, insbesondere die Nicht-Erwerbstätigkeit von Müttern mit Migrationsgeschichte (die extensive Marge des Arbeitsmarktes), durch die alleinige Betrachtung Erwerbstätiger ausgeblendet wird und weiterer Forschung bedarf. Außerdem

sollte zukünftige Forschung den Fokus noch stärker auf die Differenzierung der Gleichwertigkeit von Arbeit legen, indem Faktoren wie tatsächliche Arbeitsbelastung, Verantwortungsumfang und spezifische Tätigkeitsprofile berücksichtigt werden, um Lohnungleichheiten noch präziser zu identifizieren.

1 Einleitung

1.1 Literaturüberblick: Was die Forschung bisher über Lohnunterschiede weiß

Der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen, der sogenannte Gender-Pay-Gap (GPG), wird in Deutschland sowohl in den Medien als auch in der Wissenschaft immer wieder intensiv diskutiert. Im Jahr 2024 betrug der unbereinigte GPG nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 16 %. Dieser Wert beschreibt die durchschnittliche Bruttolohnlücke zwischen Männern und Frauen über alle Beschäftigten hinweg – unabhängig von Unterschieden in Tätigkeit, Qualifikation oder Arbeitszeit. Selbst nach Berücksichtigung solcher strukturellen Faktoren wie Beruf, Branche, Bildungsstand und Erwerbsbiografie blieb jedoch ein bereinigter GPG von 6 % bestehen (Statistisches Bundesamt 2025), was auf geschlechtsspezifische Unterschiede innerhalb vergleichbarer Tätigkeiten hinweist. Deutlich weniger Beachtung findet hingegen ein ebenso relevantes Phänomen: die Lohnungleichheit zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationsgeschichte, der sogenannte Migrant-Pay-Gap (MPG), ein weiterer Ausdruck struktureller Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt.

Die Forschung der letzten Jahrzehnte hat diese beiden Lücken oft getrennt voneinander untersucht. So beispielsweise die kürzlich erschienene, internationale Vergleichsstudie von Hermansen et al. (2025), welche den MPG untersucht und bestätigt, dass Zuwanderer der ersten Generation im deutschen Durchschnitt knapp ein Fünftel (19,6 %) weniger verdienen als inländische Beschäftigte. Damit liegt die Lücke hierzulande höher als der internationale Durchschnitt der in der Studie untersuchten neun Hochlohnländer in Europa und Nordamerika, der sich auf 17,9 % beläuft. Drei Viertel dieses Lohnunterschieds lassen sich in der Studie darauf zurückführen, dass Eingewanderte seltener in besser bezahlten Branchen oder Positionen beschäftigt sind, während etwa ein Viertel des Unterschieds sich aus ungleicher Bezahlung innerhalb desselben Unternehmens und derselben Position ergibt.

Manche älteren Studien zum MPG gehen auch auf geschlechtsspezifische Unterschiede ein. So zeigen Thomsen et al. (2008), dass ausländische Beschäftigte in Deutschland im Durchschnitt rund 11,3 % (Männer) und 20,0 % (Frauen) weniger verdienen als vergleichbare Einheimische; bei eingebürgerten Migrant*innen beträgt die Lohnlücke etwa 16,5 % (Männer) bzw. 14,8 % (Frauen). Ein erheblicher Teil dieser Differenzen bleibt auch nach Kontrolle für Merkmale wie Alter, Beruf oder Qualifikation bestehen und weist damit auf strukturelle Benachteiligungen hin. Weitere Untersuchungen (Beyer 2017; Ingwersen & Thomsen 2021) zeigen zudem, dass die Bewertung des Bildungsorts eine

zentrale Rolle bei der ungleichen Entlohnung spielt: Wurde ein Abschluss im Ausland erworben, ist die Lohnlücke deutlich größer.

Diese Zahlen verdeutlichen die Realität einer Lohnlücke, die noch differenzierter betrachtet und mit aktuellen Daten untersucht werden muss. Die Erfahrung von Diskriminierung ist vielschichtig und Geschlecht und Migrationsgeschichte wirken nicht isoliert voneinander, sondern verstärken sich oft gegenseitig. Die integrative Betrachtung beider Dimensionen ist daher unerlässlich, um die wahre Komplexität von Lohnungleichheit zu erfassen. Die Lohnlücke, die sich aus dem Zusammenspiel von Gender und Migrationsgeschichte ergibt, der Migrant-Gender-Pay-Gap (MGPG), stellt eine kumulative Benachteiligung dar, die ein tieferes Verständnis struktureller Ungleichheit erfordert.

Ziel dieser Studie ist es daher, nicht nur den GPG und den MPG getrennt voneinander zu analysieren, sondern das Zusammenspiel dieser beiden Diskriminierungsdimensionen zu untersuchen. Hier setzt die wegweisende Arbeit von Minor-Projektkontor für Bildung und Forschung in einzelnen Projekten an. Seit 2022 liefern Minors Studien umfassende Evidenz zum MGPG:

- *Die erste Minor-Studie zum MGPG [im Rahmen der IQ Fachstelle Einwanderung](#) (Spitaleri 2022) zeigt, dass Beschäftigte ohne deutsche Staatsangehörigkeit in Deutschland fast immer geringere Einkommen erzielen als deutsche Männer, selbst bei vergleichbarem Bildungs- und Anforderungsniveau. Die Lohnlücken variieren nach Region, Staatsangehörigkeit, Branche und Qualifikation. Besonders betroffen sind Frauen aus den EU-11 Staaten und den Hauptasylherkunftsländern in Westdeutschland. Sie verdienen bis zu 1.800 € weniger im Monat (Medianentgelt, -45 %) als deutsche Männer, wobei diese Lücke mit höherem Anforderungsniveau zunimmt.*
- *Die zweite Minor-Studie im Rahmen der [IQ Fachstelle Einwanderung und Integration](#) (Dülken & Shibeshi 2024) belegt, dass selbst in Engpassberufen, in denen Fachkräfte dringend gesucht werden, Beschäftigte mit nicht deutscher Staatsangehörigkeit weniger verdienen. Am stärksten betroffen sind branchenübergreifend Frauen aus Hauptasylherkunftsländern, die trotz formal gleichwertiger Abschlüsse 33,9 % weniger Lohn erhalten als deutsche, männliche Fachkräfte sowie Frauen aus EU-11 Staaten (-29,5 %).*
- *Die dritte, regionale Minor-Studie für Berlin im Rahmen des Projekts [European Labour Lab Berlin](#) (Ünsal & Lushankina 2024) weist darauf hin, dass Menschen ohne deutschen Pass 20,6 % der Berliner Beschäftigten darstellen; in Schlüsselbranchen wie Hochbau über 53 %. Der MGPG*

variiert dort ebenfalls erheblich nach Berufsfeld und erreicht in einigen Sektoren über 1.000 €.

- *Die vierte regionale Studie des [IQ Netzwerks Hamburg](#), basierend auf Datenauswertungen von Minor (IQ Netzwerk Hamburg 2024), zeigt, dass auch in Hamburg Menschen ohne deutschen Pass weniger verdienen. Aufgrund geringer Fallzahlen für Hamburg wurden die Gehaltsunterschiede dabei getrennt nach Männern und Frauen untersucht, also jeweils zwischen Personen mit und ohne deutschen Pass desselben Geschlechts. Es zeigt sich, dass Männer ohne deutschen Pass im Durchschnitt weniger als deutsche Männer verdienen - in der Reinigungsbranche beträgt der Unterschied für Fachkräfte rund 16 %. Auch Frauen ohne deutschen Pass erzielen geringere Einkommen, etwa 13 % weniger als deutsche Arzt- und Praxishelfer*innen (Fachkräfte).*

Eine entscheidende Herausforderung bei der Untersuchung dieser Lücken ist die Wahl der Datenbasis. Bisherige Studien von Minor basierten auf Medianentgelten von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten der Bundesagentur für Arbeit. Dieser Fokus auf ausschließliche Vollzeitkräfte schließt jedoch einen Großteil der Frauen aus – vor allem die mit Kindern. So zeigt der Mikrozensus 2024, dass knapp sieben von zehn erwerbstätigen Müttern¹ in Teilzeit arbeiten und die Teilzeitquote bei Frauen mit 49 % einen neuen Höchststand erreicht hat (Statistisches Bundesamt 2025).

Um die Lohnungleichheit in ihrer Gesamtheit zu erfassen, müssen daher auch Teilzeitbeschäftigte berücksichtigt werden. Aus diesem Grund ist es von Bedeutung, nicht nur die Medianentgelte von Vollzeitbeschäftigten zu vergleichen, sondern den Brutto-Stundenlohn als zentrale Messgröße zu verwenden. Indem für diese Studie auf Umfragedaten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) zurückgegriffen wird, kann erstmals in einer Minor-Studie zum MGP der Einfluss von Geschlecht und Migrationsgeschichte auf den Stundenlohn gemessen werden und somit auch die Lohnsituation von teilzeitarbeitenden Frauen abgebildet werden.

1.2 Die Forschungsfrage der Studie: Was ist neu?

Angesichts der komplexen Wechselwirkungen von Geschlecht und Migration auf die Einkommensungleichheit verfolgt diese Studie einen umfassenden und methodisch fortschrittlichen Ansatz. Die Forschungsfrage zielt darauf ab, die Lohnunterschiede in Deutschland nicht nur isoliert, sondern in ihrer

¹ Hier sind alle Mütter in Deutschland gemeint, unabhängig vom Migrationsstatus.

intersektionalen Gesamtheit zu beleuchten. Um dies zu erreichen, zeichnet sich die Untersuchung durch folgende Merkmale aus:

- *Intersektionalität konsequent berücksichtigt: Die Lohnwirkungen von Geschlecht und Migration werden nicht als getrennte Phänomene analysiert, sondern in ihrem wechselseitigen Zusammenspiel, um den MGPG präzise zu erfassen.*
- *Alle Beschäftigungsformen umfasst: Im Gegensatz zu vielen früheren Studien, die sich auf Vollzeitbeschäftigte beschränken, bezieht diese Studie Vollzeit, Teilzeit und Minijobs gleichermaßen ein. Dies ist von besonderer Bedeutung, da so ein repräsentatives Gesamtbild des deutschen Arbeitsmarkts gezeichnet und insbesondere die Lohnsituation von teilzeitarbeitenden Frauen abgebildet werden kann.*
- *Migrationsgeschichte differenziert betrachtet: Die Gehaltsunterschiede werden differenziert nach Migrationsgeschichte (eigener oder familiärer) sowie nach Geburtsland untersucht. Frühere Minor-Studien hingegen differenzierten lediglich nach Staatsangehörigkeit.*
- *Aktuelle SOEP-Wellen genutzt: Durch die Analyse von Daten bis zum Jahr 2022 prüfen wir, ob die in früheren Daten beobachteten Muster auch auf dem heutigen Arbeitsmarkt Bestand haben.*

2 Datenbasis und Methodik

2.1 Das Sozio-oekonomisches Panel (SOEP): Datengrundlage der Analyse

Die empirische Grundlage dieser Untersuchung bildet das Sozio-oekonomische Panel (SOEP), die größte und am längsten laufende multidisziplinäre Langzeitpanelstudie in Deutschland. Seit 1984 erhebt das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) jährlich repräsentative Daten aus Tausenden von Privathaushalten in Deutschland.

Das Besondere ist, dass jedes Jahr dieselben Menschen befragt werden. Für die Analyse wird die aktuelle Version der Umfragedatei (Version 39) genutzt, die Daten bis zum Jahr 2022 umfasst. Die Befragung umfasst unter anderem Angaben zu Einkommen, Bildung, Erwerbstätigkeit, Gesundheit und Migrationsgeschichte und erlaubt die Untersuchung langfristiger individueller und gesellschaftlicher Entwicklungen (DIW 2025).

Für die zum jetzigen Stand neueste Erhebung aus dem Jahr 2022 wurde ein Mixed-Methods-Design angewandt, das verschiedene Befragungsformen kombiniert. Zum Einsatz kamen persönliche und telefonische Interviews, online

ausgefüllte Fragebögen sowie schriftliche Papierfragebögen, die mithilfe computergestützter Erfassungs- und Auswertungssysteme verarbeitet wurden.

2.2 Einflussfaktoren auf den Lohn: Was bestimmt den Lohn?

Die zentrale Variable: Der Stundenlohn

Unser Hauptinteresse liegt darin, den *Brutto-Stundenlohn* zu vergleichen. Dies ist der Betrag, den eine Person pro Stunde verdient, bevor Steuern und Abzüge abgezogen werden. Der Stundenlohn wurde als zentraler Messwert berechnet, indem das monatliche Bruttoeinkommen durch die geleisteten² Arbeitsstunden geteilt wurde. Aus diesem Grund wurden nur Personen berücksichtigt, die ein positives Erwerbseinkommen angegeben haben. Andere Einkommensquellen wie beispielsweise Geldtransfers von Verwandten, Sozialleistungen, Rentengeld etc. werden nicht berücksichtigt.

Um die Ergebnisse unserer Analyse in einer leicht verständlichen Form präsentieren zu können, insbesondere wenn es um die Beschreibung von prozentualen Veränderungen geht, wird eine mathematische Umwandlung dieses Lohns (den sogenannten "natürlichen Logarithmus") genutzt. Dies ermöglicht es, die Auswirkungen der verschiedenen Einflussfaktoren in Bezug auf prozentuale Lohnveränderungen zu interpretieren, was für den Vergleich und die Politikgestaltung oft intuitiver ist als absolute Euro-Beträge.

Zur Reduzierung des Einflusses extremer Ausreißer wurde außerdem der Brutto-Stundenlohn winsorisiert.³ Dabei wurden die untersten und obersten 1 % der Werte auf das 1. bzw. 99. Perzentil begrenzt. Diese Methode verhindert, dass außergewöhnlich niedrige oder hohe Löhne die Ergebnisse verzerren, ohne dass Beobachtungen vollständig aus dem Datensatz entfernt werden.

Ausgewählte Einflussfaktoren auf den Stundenlohn

Hier werden eine Reihe von Faktoren betrachtet, die auf Basis bisheriger Forschung und unserer Fragestellung als bedeutsam für die Entstehung von Gehaltsunterschieden angesehen werden:

- *Jahr der Befragung: Für diese Analyse wurden Daten aus zehn Erhebungsjahren, von 2013 bis 2022, herangezogen mit einem Minimum von*

² Wie in einschlägigen Studien zu Gehaltsungleichheiten (z. B. Beyer, 2017) werden hier die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und nicht die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten berücksichtigt.

³ Hierbei handelt es sich um eine Technik in der Datenanalyse, die es Forschern und Analysten ermöglicht, die Auswirkungen von Ausreißern auf statistische Maße abzuschwächen.

rd. 8.500 Befragten und Maximum von rd. 18.000 Befragten pro Jahr nach Bereinigung des Datensatzes.

- *Geschlecht: Die Befragungsdaten des SOEP erfassen das Geschlecht der Teilnehmenden als binäre Variable. Dies ermöglicht uns, den Gender-Pay-Gap (GPG) zu quantifizieren und zu analysieren, wie sich die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen in verschiedenen Kontexten entwickeln.⁴*
- *Migrationsgeschichte: Das SOEP definiert die Migrationsgeschichte einer Person als gegeben, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nach Deutschland zugewandert ist. Diese Definition ist für unsere Analyse entscheidend, da sie nicht nur die erste, sondern auch die zweite Generation von Zugewanderten erfasst. Anhand der Daten lässt sich darüber hinaus auch die Differenzierung zwischen eigener und familiärer Migrationsgeschichte vornehmen, welche ebenfalls in die Analyse miteinfließt.*
- *Geburtsland: Um die heterogenen Auswirkungen von Migration auf die Lohnentwicklung zu erfassen, wird in dieser Studie das Geburtsland der Befragten detailliert gruppiert. Die Klassifikation umfasst fünf Gruppen:*
 - *Deutschland: Personen, die in Deutschland geboren wurden*
 - *EU-West: Migrantinnen und Migranten aus westlichen EU-Ländern⁵*
 - *EU-Ost: Zugewanderte aus den EU-11 Staaten⁶*
 - *8-Hauptasylherkunftsländer: Personen aus den wichtigsten Asylherkunftsländern⁷*
 - *Drittstaaten: Alle weiteren Herkunftsländer, die keiner der oben genannten Gruppen zugeordnet werden können*
- *Alter: Das Alter einer Person ist ein zentraler Faktor bei der Erklärung von Lohnunterschieden, da es häufig mit zunehmender Berufserfahrung*

⁴ Aufgrund der sehr geringen Anzahl an Personen mit Geschlechtseintrag „divers“ im Datensatz wurden diese aus der Analyse ausgeschlossen.

⁵ EU-West: Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Portugal, Schweden, Spanien, Zypern.

⁶ EU-Ost: Bulgarien, Estland, Kroatien, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn.

⁷ 8-Hauptasylherkunftsländer: Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien.

und dem Erwerb von Fähigkeiten und Wissen einhergeht. Da sich der Einfluss des Alters auf den Lohn im Erwerbsverlauf nicht konstant (d. h. linear), sondern zunächst steigend und später abnehmend entwickelt, wird in der Analyse neben dem Alter auch das quadrierte Alter berücksichtigt.⁸ Im analysierten Datensatz sind erwerbstätige Personen im Alter zwischen 16 und 70 Jahren enthalten, die ein positives Erwerbseinkommen angaben.

- *Region: Diese Variable berücksichtigt den geografischen Lebensort der befragten Person. Sie gibt an, ob die Person in ostdeutschen Bundesländern (inkl. Berlin) oder in westdeutschen Bundesländern lebt. Empirische Studien zeigen, dass die Löhne in Ostdeutschland im Durchschnitt niedriger ausfallen als in Westdeutschland (Nauerth & Pflanz 2023). Gleichzeitig sind in Ostdeutschland die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen sowie zwischen verschiedenen Staatsangehörigkeiten tendenziell geringer ausgeprägt (Spitaleri 2022).*
- *Bildungsabschluss: Der höchste erreichte Bildungsabschluss (gemäß ISCED-2011-Klassifikation) ist ein zentraler Indikator für das Wissen und die Fähigkeiten, die eine Person erworben hat und somit ein Einflussfaktor auf den Stundenlohn. Für die Analyse wurden, wie in der Forschung üblich, drei Bildungsabschlusskategorien definiert, nämlich:*
 - *Niedrig (Primarstufe, untere Sekundarstufe)*
 - *Mittel (obere Sekundarstufe, postsekundär nicht-tertiär)*
 - *Hoch (kurze tertiäre Bildung, Bachelor, Master, Doktorat)*
- *Branche: Die Autorinnen berücksichtigen auch, in welcher Berufsbranche eine Person tätig ist. Unterschiedliche Branchen weisen oft sehr unterschiedliche Lohnstrukturen auf (Dülken & Shibeshi 2024; Ünsal & Lushankina 2024). Dies kann beispielsweise an der Nachfrage nach spezifischen Fähigkeiten, dem Grad der Tarifbindung oder der allgemeinen Marktlage innerhalb der Branche liegen. Das Verständnis dieser Brancheneffekte ist wichtig, um die Segmentierung des Arbeitsmarktes und mögliche Lohnunterschiede zwischen Beschäftigungsgruppen besser zu*

⁸ Humankapitaltheoretische Becker, 1992 und empirische Studien (z. B. Schrenker & Zucco, 2020) belegen, dass der Lohn zu Beginn der Erwerbsbiografie mit wachsender Erfahrung steigt, im späteren Verlauf jedoch häufig stagniert oder leicht abnimmt. Um dieser nicht-linearen Entwicklung über die Lebensspanne Rechnung zu tragen, wird in der Analyse neben dem Alter auch das quadrierte Alter berücksichtigt. Dadurch kann der typische Verlauf (Anstieg, Plateau, möglicher Rückgang) präziser modelliert werden.

verstehen und zu erfassen. Die Einteilung der Berufe erfolgt nach der Klassifizierung der Berufe 2010 (KldB 2010) der Bundesagentur für Arbeit (BA 2021). Da die SOEP-Daten jedoch mit einer internationalen Berufsklassifikation (ISCO-08) codiert sind, wurden diese Angaben in das deutsche System (KldB) übertragen. Die ISCO ist international größer gefasst, während die KldB detailliertere deutsche Berufsbilder abbildet; die Übertragung ist durch offizielle Zuordnungstabellen möglich. Die resultierenden neun⁹ obersten Berufsbereiche nach KldB 2010 sind:

KldB 2010 Bezeichnung	Kurzbezeichnungen
1 "Land-, Forst-, Tierwirtschaft und Gartenbau"	Agrarwirtschaft & Natur
2 "Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung"	Industrie & Produktion
3 "Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik"	Bauwesen & Technik
4 "Naturwissenschaft, Geografie und Informatik"	Naturwissenschaft & IT
5 "Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit"	Transport & Logistik
6 "Kaufmännische Dienstleistungen, Handel, Hotel und Tourismus"	Handel & Gastgewerbe
7 "Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung"	BWL, Recht & Verwaltung
8 "Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung"	Soziales & Bildung
9 "Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung"	Kultur, Medien & Gestaltung

- *Anforderungsniveau: Neben der Branche ist auch das Anforderungsniveau entscheidend, um eine Vergleichbarkeit zwischen Berufen herzustellen. Hierfür wurde eine Variable erstellt, die zwischen einem niedrigen (Hilfskraft), einem mittleren (fachpraktisch), gehobenem (technisch) und hohem (akademischen) Anforderungsniveau unterscheidet.*
- *Kinder: Ein weiterer relevanter Einflussfaktor ist die elterliche Verantwortung, konkretisiert über die Frage, ob im Haushalt Kinder unter 18 Jahren leben – unabhängig davon, ob es sich um leibliche Kinder handelt*

⁹ Die Kategorie "Militär" wurde aufgrund der geringen Fallzahl nicht aufgenommen.

(binäre Variable). Im Fokus steht dabei insbesondere der Einfluss von im Haushalt lebenden Kindern auf den Stundelohn von Frauen, mit besonderem Augenmerk auf Frauen mit Migrationsgeschichte. Frühere Studien belegen, dass sich der Lohn, die Arbeitsstunden und die Aufstiegschancen von Frauen nach der Geburt häufig verringern und diese Effekte langfristig wirken (Kleven et al. 2019). Für Männer bzw. Väter lassen sich solche Nachteile hingegen nicht nachweisen; teilweise wird in der Literatur sogar ein positiver Effekt beschrieben, bei dem die Löhne von Männern nach der Geburt eines Kindes steigen. Solche geschlechtsspezifischen Unterschiede wurden sowohl in internationalen Analysen (Berniell et al. 2021; Kleven et al. 2019; Kleven et al. 2025), als auch in Studien für Deutschland nachgewiesen (Feldhoff 2021).

- *Arbeitszeiten-Typ: Zusätzlich wurde eine Variable erstellt, die unterscheidet, ob Personen in Teilzeit bis zu 30 Stunden pro Woche oder Vollzeit mit mehr als 30 Wochenstunden arbeiten. Laut der Humankapitaltheorie¹⁰ erwerben Teilzeitkräfte durch geringere Arbeitszeit tendenziell weniger Berufserfahrung und investieren weniger in Weiterbildung. Dies führt zu niedrigeren Löhnen (Becker 1964). Die Diskriminierungstheorie (Phelps 1972) hingegen zeigt, dass Teilzeitbeschäftigung insbesondere bei Frauen oft mit geringerer Leistungsbereitschaft oder geringerer Bindung ans Unternehmen assoziiert wird. Diese Wahrnehmung kann zu systematisch niedrigeren Löhnen führen und das unabhängig von der tatsächlichen Produktivität. Diese Variable wird lediglich für die deskriptive Auswertung im nächsten Unterkapitel verwendet.*

2.3 Deskriptive Statistik: Erste Einblicke in die Daten

Um ein erstes Verständnis für die Zusammensetzung unserer Stichprobe und die grundlegenden Verteilungen der in Kapitel 2.2 definierten Einflussgrößen zu gewinnen, wird zunächst eine deskriptive Analyse vorgenommen. Diese initialen Einblicke sind entscheidend, um die rohen Muster und Charakteristika der Lohnunterschiede sowie der demografischen und arbeitsmarktspezifischen Merkmale in unserem Datensatz zu erfassen, bevor zu komplexen multivariaten Analysen übergegangen wird.

Arbeitszeittyp und seine geschlechtsspezifische Prägung

¹⁰ Die Humankapitaltheorie geht davon aus, dass Bildung, Qualifikation und Berufserfahrung als Formen von „Humankapital“ betrachtet werden können, in die Individuen investieren, um ihre Produktivität zu steigern und dadurch höhere Einkommen zu erzielen.

Die Daten in Abbildung 1 zeigen, dass der Arbeitszeittyp in erster Linie stark geschlechtsspezifisch geprägt ist: Frauen arbeiten deutlich häufiger in Teilzeit als Männer, und dies gilt unabhängig von ihrer Migrationsgeschichte.

Eine eigene oder familiäre Migrationsgeschichte verstärkt diesen Effekt bei Frauen, da ihr Teilzeitanteil (45,4 %) höher und ihr Vollzeitanteil niedriger ist als bei Frauen ohne Migrationsgeschichte in Deutschland. Bei Männern hingegen ist der Einfluss einer Migrationsgeschichte (eigener oder familiärer) auf die Arbeitszeitform nur gering ausgeprägt. Diese Erkenntnis unterstreicht die Notwendigkeit, Teilzeitbeschäftigte in die Analyse der Lohnungleichheit einzubeziehen, um ein repräsentatives Gesamtbild des deutschen Arbeitsmarktes und die spezifische Lohnsituation von teilzeitarbeitenden Frauen abzubilden.

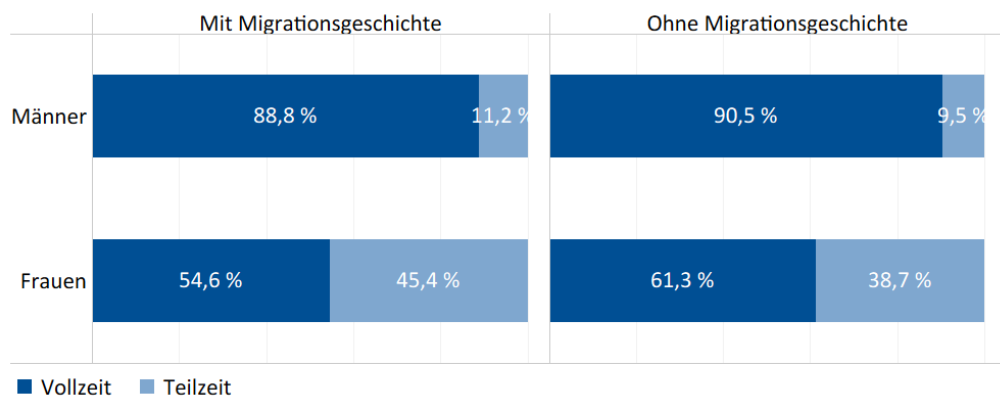


Abbildung 1: Arbeitszeittyp (Vollzeit vs. Teilzeit) nach Migrationsgeschichte und Geschlecht

N (gewichtet) = 138.244. Eigene Berechnung und Darstellung nach SOEP v39 © Minor

Ein regionaler Vergleich zeigt weitere Nuancen: Fast die Hälfte aller Frauen mit Migrationsgeschichte in westdeutschen Bundesländern (46,0 %) arbeitet weniger als 30 Stunden pro Woche. In ostdeutschen Bundesländern liegt dieser Anteil bei 38,3 %. Ein ähnliches Muster, jedoch mit einem noch größeren regionalen Unterschied, findet sich bei Frauen ohne Migrationsgeschichte.

Betrachtet man die Männer, so zeigt sich ein anderes Bild: Bei Männern ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigung in Ostdeutschland höher als in Westdeutschland. Dieser Unterschied ist bei Männern mit Migrationsgeschichte mit + 9,9 Prozentpunkten deutlich größer als bei Männern ohne Migrationsgeschichte, wo er bei + 2,3 Prozentpunkten liegt.

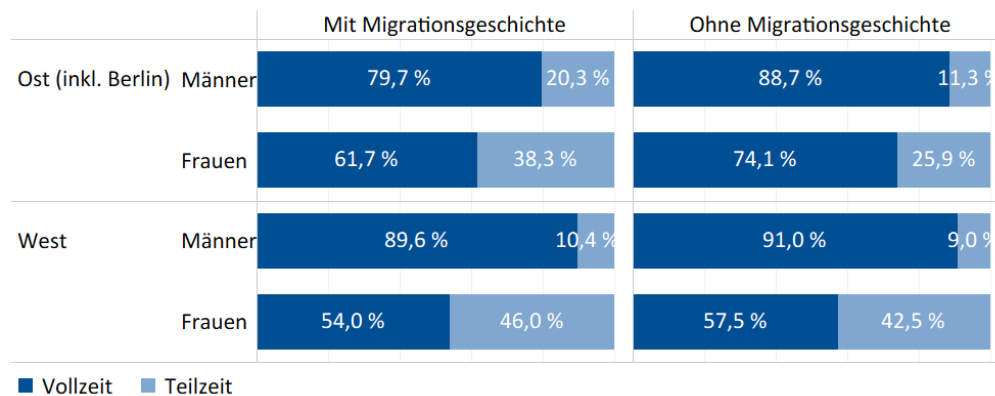


Abbildung 2: Arbeitszeittyp (Vollzeit vs. Teilzeit) nach Migrationsgeschichte, Geschlecht und Region

N (gewichtet) = 138.244. Eigene Berechnung und Darstellung nach SOEP v39 © Minor

Bildungs- und Anforderungsniveau

Hinsichtlich des Bildungsniveaus (nach ISCED-2011) zeigt sich insgesamt ein relativ homogenes Bild, da in allen Gruppen die Mehrheit der Befragten ein mittleres Bildungsniveau aufweist (Abbildung 3). Deutliche Unterschiede werden jedoch beim niedrigen Bildungsniveau sichtbar: Männer und Frauen mit Migrationsgeschichte haben hier höhere Anteile (20,7 % bzw. 17,8 %) als Personen ohne Migrationsgeschichte (6,8 % bzw. 7,0 %). Zugleich liegen Frauen mit Migrationsgeschichte beim hohen Bildungsniveau nahezu gleichauf mit Frauen ohne Migrationsgeschichte (30,2 % vs. 31,0 %), unterscheiden sich jedoch durch einen deutlich höheren Anteil im niedrigen Bildungsniveau.

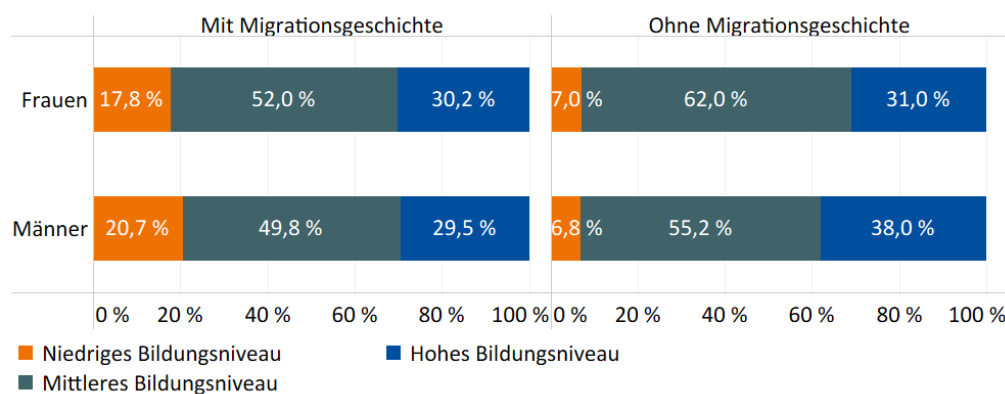


Abbildung 3: Bildungsniveau nach Migrationsgeschichte und Geschlecht

N (gewichtet) = 138.244. Eigene Berechnung und Darstellung nach SOEP v39 © Minor

Abbildung 4 zeigt die Verteilung der Befragten nach Anforderungsniveau. Auffällig ist zunächst, dass Frauen häufiger als Männer auf hohen Anforderungsniveaus tätig sind: 56,1 % der Frauen ohne Migrationsgeschichte und 43,0 % der Frauen mit Migrationsgeschichte erreichen diese Positionen, während es bei

Männern nur 51,6 % (ohne Migrationsgeschichte) bzw. 34,9 % (mit Migrationsgeschichte) sind.

Gleichzeitig sind Frauen stärker im niedrigsten Anforderungsniveau vertreten, insbesondere Frauen mit Migrationsgeschichte (19,8 %), die fast doppelt so häufig wie Frauen ohne Migrationsgeschichte (7,7 %) in Hilfskrafttätigkeiten arbeiten.

Der größte Teil der Befragten arbeitet als Fachkraft (mittleres Anforderungsniveau). Zwischen Personen mit und ohne Migrationsgeschichte werden hier ebenfalls deutliche Unterschiede sichtbar: Männer mit Migrationsgeschichte erreichen nur zu 34,9 % ein hohes Anforderungsniveau, gegenüber 51,6 % bei Männern ohne Migrationsgeschichte. Auch bei Frauen zeigt sich eine Differenz von über 13 Prozentpunkten (43,0 % vs. 56,1 %).

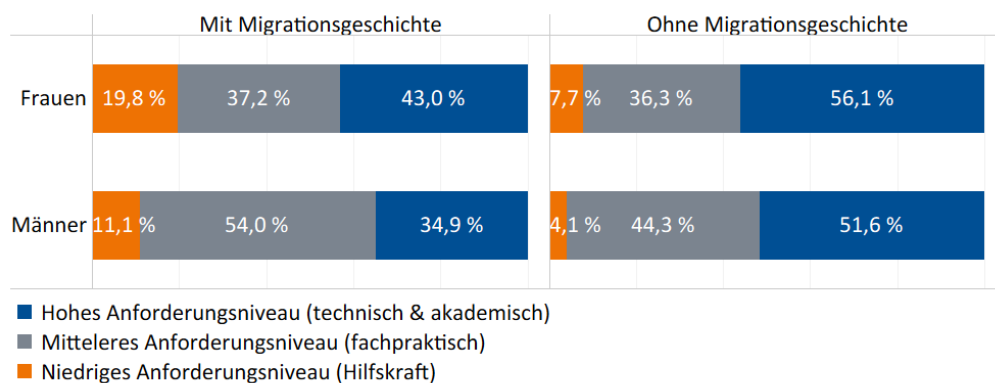


Abbildung 4: Anforderungsniveau nach Migrationsgeschichte und Geschlecht

N (gewichtet) = 138.244. Eigene Berechnung und Darstellung nach SOEP v39 © Minor

Kreuzt man das Bildungs- und Anforderungsniveau der derzeit ausgeübten Tätigkeit der Befragten (Abbildung 5), wird deutlich, dass Personen mit Migrationsgeschichte selbst bei gleichem Bildungsniveau seltener in höheren und damit besser bezahlten Positionen tätig sind. So arbeiten Männer mit hohem Bildungsniveau ohne Migrationsgeschichte zu 85,0 % in Berufen mit hohem Anforderungsniveau, während dieser Anteil bei Männern mit Migrationsgeschichte nur 75,2 % beträgt. Ein ähnliches Muster zeigt sich bei Frauen: 86,2 % der hochqualifizierten Frauen ohne Migrationsgeschichte arbeiten auf einem hohem Anforderungsniveau, gegenüber 74,6 % bei hochqualifizierten Frauen mit Migrationsgeschichte.

Am unteren Ende der Bildungspyramide zeigt sich, dass Frauen mit Migrationsgeschichte und einer geringen Bildung überproportional häufig in niedrig entlohnten Tätigkeiten beschäftigt sind (40,9 %), während der Anteil bei Frauen ohne Migrationsgeschichte deutlich niedriger liegt (24,9 %). Bei Männern mit geringer Bildung erreichen hingegen 76,9 % der Männer mit

Migrationsgeschichte und 84,6 % der Männer ohne Migrationsgeschichte eine Tätigkeit mindestens als Fachkraft. Diese Ergebnisse deuten auf strukturelle Zugangshemmnisse zu Positionen mit höheren Anforderungen hin, die über die formale Qualifikation hinausgehen.

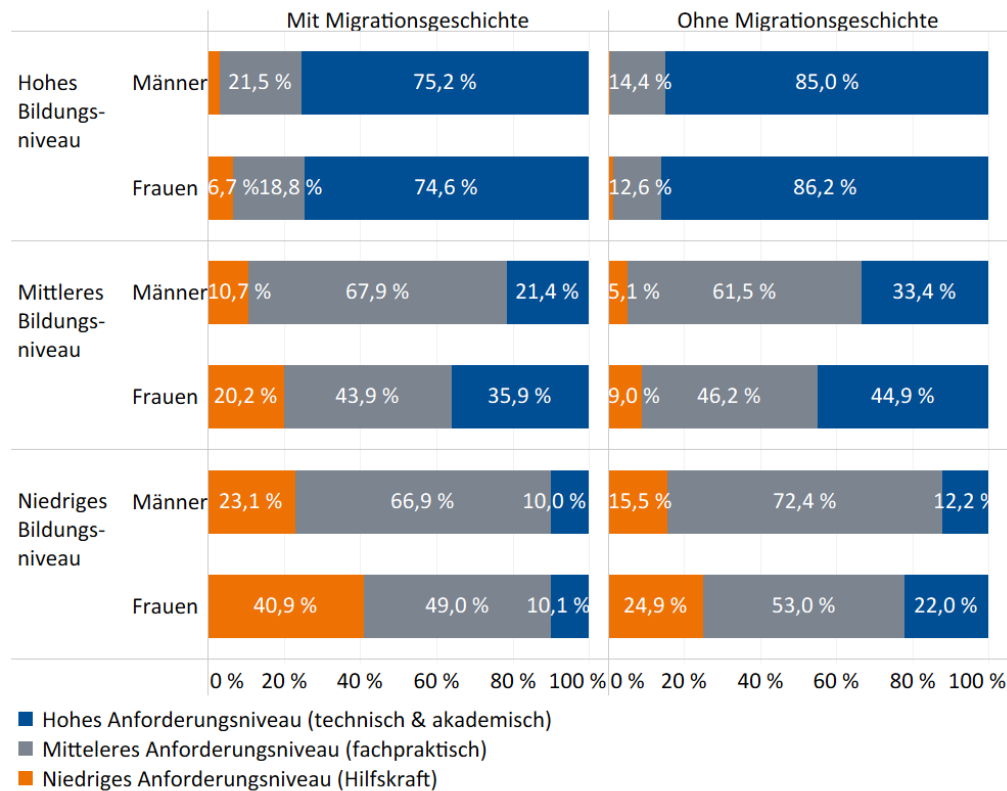


Abbildung 5: Bildungsniveau nach Anforderungsniveau, Migrationsgeschichte und Geschlecht

N (gewichtet) = 138.244. Prozentwerte unter 5 % sind nicht beschriftet. Eigene Berechnung und Darstellung nach SOEP v39 © Minor

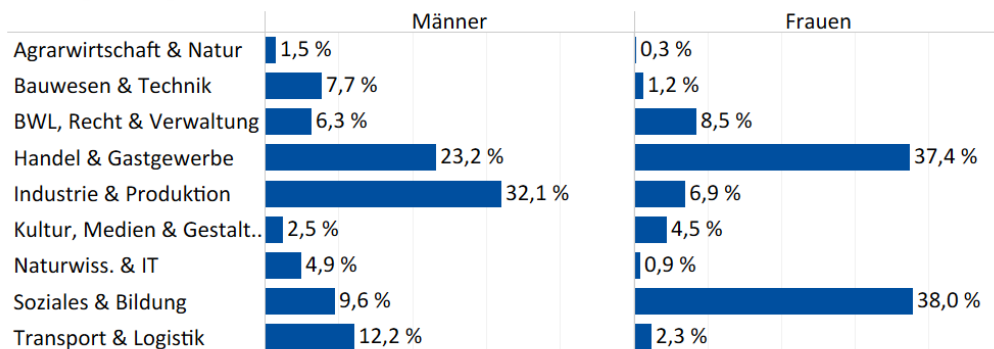
Branchenverteilung und berufliche Segregation

In Abbildung 6 ist die Branchenverteilung nach Geschlecht und Migrationsgeschichte abgebildet. Insgesamt wird eine deutliche berufliche Segregation nach Geschlecht sichtbar, die sich unabhängig vom Migrationsstatus zeigt.

Bei den Frauen springen zwei Bereiche besonders ins Auge: 38,0 % der Frauen mit Migrationsgeschichte arbeiten im Bereich „Soziales und Bildung“ sowie knapp ebenso viele im Bereich „Handel und Gewerbe“ (37,4 %). Auffällig ist, dass Frauen ohne Migrationsgeschichte im Bereich Gesundheit/Soziales mit 29 % neun Prozentpunkte seltener vertreten sind als Frauen mit Migrationsgeschichte, die hohe Konzentration in diesen beiden Sektoren jedoch in beiden Gruppen erkennbar bleibt.

Auch bei den Männern zeigt sich eine starke Konzentration: Der mit Abstand größte Anteil entfällt auf „Industrie und Produktion“ (32,1 % mit Migrationsgeschichte bzw. 26,1 % ohne Migrationsgeschichte), gefolgt von „Handel und Gastgewerbe“ (jeweils ca. 23 %). Unterschiede bestehen bei der drittgrößten Branche: Männer ohne Migrationsgeschichte sind häufiger im Bereich „BWL, Recht und Verwaltung“ tätig (13,9 %), während Männer mit Migrationsgeschichte deutlich stärker im Bereich „Transport und Logistik“ vertreten sind (12,2 %).

Mit Migrationsgeschichte



Ohne Migrationsgeschichte

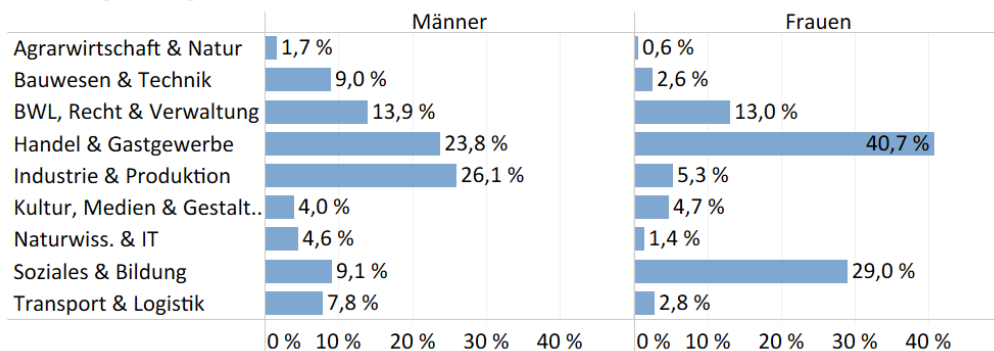


Abbildung 6: Branchen nach Migrationsgeschichte und Geschlecht

N (gewichtet) = 138.244. Eigene Berechnung und Darstellung nach SOEP v39 © Minor

Altersstruktur und Kinder im Haushalt

Die Altersverteilung in Abbildung 7 zeigt gegensätzliche Effekte: Männer mit Migrationsgeschichte sind im Schnitt älter als Männer ohne Migrationsgeschichte (Konzentration in den Altersgruppen 45-64 Jahre), während Frauen mit Migrationsgeschichte jünger sind als Frauen ohne Migrationsgeschichte (Konzentration in den Altersgruppen 25-44 Jahre).

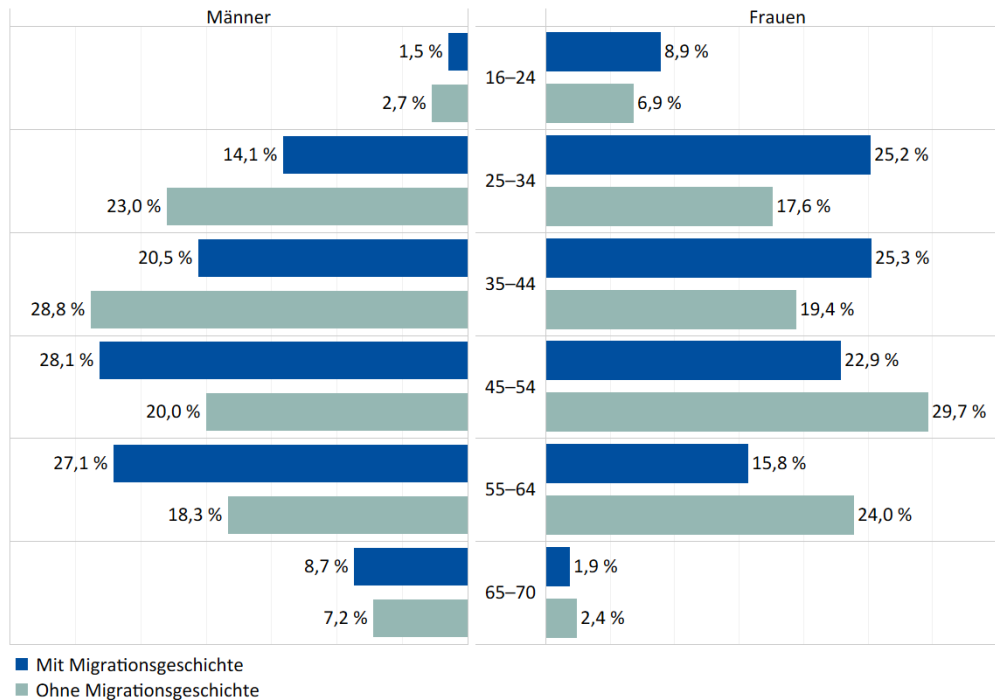


Abbildung 7: Altersverteilung nach Migrationsgeschichte und Geschlecht

N (gewichtet) = 138.244. Eigene Berechnung und Darstellung nach SOEP v39 © Minor

Zudem haben Befragte mit Migrationsgeschichte häufiger Kinder im Haushalt als Personen ohne Migrationsgeschichte (Abbildung 8). Besonders deutlich wird dies bei den Männern: 38,0 % der Männer mit Migrationsgeschichte leben mit Kindern im Haushalt, rund 10 Prozentpunkte mehr als Männer ohne Migrationsgeschichte. Auch im Vergleich zu Frauen mit Migrationsgeschichte ist ihr Anteil höher (+3,7 Prozentpunkte). Bei Personen ohne Migrationsgeschichte zeigt sich dagegen ein umgekehrtes Muster: Hier liegt der Anteil der Frauen mit Kindern (28,0 %) leicht über dem der Männer (27,2 %).

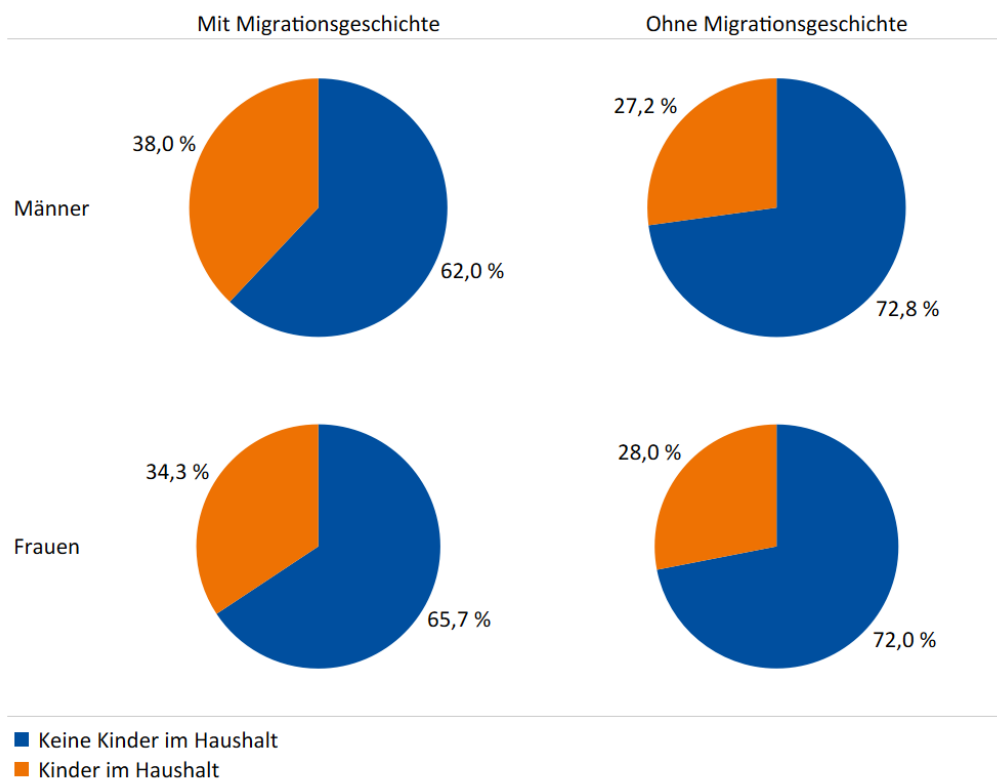


Abbildung 8: Kind im Haushalt (< 18 J.; ja/nein) nach Geschlecht und Migrationsstatus

N (gewichtet) = 138.244. Eigene Berechnung und Darstellung nach SOEP v39 © Minor

Zusammenfassung

Die bisherige deskriptive Analyse hat entscheidende erste Einblicke in die Zusammensetzung der Stichprobe und die grundlegenden Verteilungen der demografischen und arbeitsmarktspezifischen Merkmale aufgezeigt. Es wurde gezeigt, dass Frauen, insbesondere solche mit Migrationsgeschichte, überproportional häufig in Teilzeit arbeiten und sowohl bei niedrigen Bildungsniveaus als auch in den untersten Anforderungsniveaus überrepräsentiert sind. Zudem wurde eine klare berufliche Segregation nach Geschlecht und Migrationsstatus sichtbar. Darüber hinaus zeigte sich, dass Männer mit Migrationsgeschichte im Durchschnitt älter sind als Männer ohne Migrationsgeschichte, während Frauen mit Migrationsgeschichte jünger sind als Frauen ohne Migrationsgeschichte. Auch die Verteilung von Kindern im Haushalt weist Unterschiede auf, wobei Befragte mit Migrationsgeschichte häufiger Kinder im Haushalt haben.

Obwohl diese deskriptiven Betrachtungen noch keine direkten Stundenlohdifferenzen in monetären Werten quantifiziert haben, liefern die beobachteten Muster wichtige Indikatoren für strukturelle Ungleichheiten und potenzielle Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt. Sie bilden somit die notwendige Basis, um die Komplexität der späteren Lohnanalysen zu verstehen.

Um jedoch über diese initialen Korrelationen hinauszugehen, die isolierten Effekte einzelner Faktoren auf den Stundenlohn zu quantifizieren und mögliche Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt präzise zu identifizieren, bedarf es eines robusteren und stärker kontrollierten statistischen Ansatzes.

Im folgenden Abschnitt 2.4 wird die empirische Strategie vorgestellt, die mittels einer semi-logarithmischen Regressionsanalyse ermöglicht, die beobachteten oder zu erwartenden Lohnunterschiede systematisch zu zerlegen und um relevante Einflussfaktoren zu bereinigen. Dadurch lässt sich ein differenziertes Bild der Lohnungleichheit in Deutschland zeichnen und die Forschungsfrage dieser Studie beantworten.

2.4 Methodik: Analyse der Lohnunterschiede

Die Analyse untersucht schrittweise die Haupteinflussfaktoren des Stundenlohns und quantifiziert deren Einflussstärke. Dafür wird eine OLS-Regression (Ordinary Least Squares, deutsch: Methode der kleinsten Quadrate) in einer semi-logarithmischen Form verwendet. Diese statistische Methode schätzt den durchschnittlichen Zusammenhang zwischen dem Stundenlohn und verschiedenen Einflussgrößen. Sie erlaubt es, den Beitrag einzelner Faktoren zum Lohnunterschied zu bestimmen, während andere Merkmale konstant gehalten werden. Die Ergebnisse werden in mehreren, aufeinander aufbauenden Modellen dargestellt.

Basis und Varianten des Regressionsmodells

Die abhängige Variable des Modells ist der logarithmierte Stundenlohn. Im Basis-Modell hängt dieser ausschließlich von den Merkmalskombinationen aus Geschlecht und Migrationsgeschichte ab, d. h. die zentrale erklärende Variable besteht aus den folgenden Kategorien:

1. Männer ohne Migrationsgeschichte (Referenzgruppe)
2. Frauen ohne Migrationsgeschichte
3. Männer mit Migrationsgeschichte
4. Frauen mit Migrationsgeschichte

$$\ln(\text{Stundenlohn}_i) = \beta_0 + \sum_{k=1}^4 \beta_{1,k} \cdot D_{i,k}^{\text{Geschlecht} \times \text{Migrationsgeschichte}} + K_i + \varepsilon_i$$

Die im Modell vorkommenden Dummy-Variable D dient dazu, den Einfluss der entsprechenden Ausprägungsmerkmale gegenüber der Referenzgruppe zu erfassen. Für eine kategoriale Variable x mit n Ausprägungen ist

$$D_{i,k}^x = \begin{cases} 1, & \text{wenn } x_i = k \text{ und } 2 \leq i \leq n \\ 0, & \text{sonst} \end{cases}$$

Der prozentuale Lohnunterschied zwischen der Referenzgruppe und einer beliebigen Gruppe k erhält man durch eine einfache Transformation des entsprechenden Koeffizienten: $100 \% \cdot (e^\beta - 1)$

Dem Regressionsterm im Basismodell wird darüber hinaus sukzessiv die in Unterkapitel 2.2 aufgeführten Einflussfaktoren (Kontrollvariablen) auf den Lohn hinzugefügt. Der oben aufgeführte Kontroll-Term K umfasst Alter, quadriertes Alter, Region, Jahr, Bildung, Berufskategorie und Anforderungsniveau, d.h. wir erhalten

$$\begin{aligned} K_i = & \beta_2 \cdot \text{Alter}_i + \beta_3 \cdot \text{Alter}_i^2 + \beta_4 \cdot \text{Region}_i + \beta_5 \cdot \text{Erhebungsjahr}_i \\ & + \sum_{k=1}^3 \beta_{6,k} \cdot D_{i,k}^{\text{Bildungsniveau}} + \sum_{k=1}^9 \beta_{7,k} \cdot D_{i,k}^{\text{Berufskategorie}} \\ & + \sum_{k=1}^3 \beta_{8,k} \cdot D_{i,k}^{\text{Anforderungsniveau}} \end{aligned}$$

Spezifischere Einflussfaktoren, die in den Unterkapiteln 3.2 bis 3.4 analysiert werden, können herangezogen werden, um das Basismodell zu erweitern:

- **Differenzierte Migrationsgeschichte:** Zusätzlich zur allgemeinen Migrationsgeschichte wird unterschieden, ob eine Person selbst zugewandert ist (direkte Migrationsgeschichte) oder mindestens ein Elternteil zugewandert ist, die Person selbst jedoch nicht (indirekte Migrationsgeschichte).

$\ln(\text{Stundenlohn}_i)$

$$= \beta_0 + \sum_{k=1}^6 \beta_{1,k} \cdot D_{i,k}^{\text{Geschlecht} \times \text{Migrationshintergrund}} + K_i + \varepsilon_i$$

- **Geburtsland:** Um die heterogenen Auswirkungen von Migration auf die Lohnentwicklung noch feiner zu erfassen, wird das Geburtsland der Befragten in sieben Gruppen (Deutschland, EU-West, EU-Ost, EU-11, 8-Hauptasylherkunftsländern, Drittstaaten, Unbekannt) klassifiziert.

$$\ln(\text{Stundenlohn}_i) = \beta_0 + \sum_{k=1}^{14} \beta_{1,k} \cdot D_{i,k}^{\text{Geschlecht} \times \text{Herkunft}} + K_i + \varepsilon_i$$

- **Kinder im Haushalt:** Eine binäre Variable erfasst, ob Kinder unter 18 Jahren im Haushalt leben (ja/nein), um deren potenziellen Einfluss auf die Lohnentwicklung, insbesondere bei Frauen und migrantischen Frauen, zu untersuchen.

$$\begin{aligned} \ln(\text{Stundenlohn}_i) &= \beta_0 \\ &+ \sum_{k=1}^{12} \beta_{1,k} \\ &\cdot D_{i,k}^{\text{Geschlecht} \times \text{Migrationshintergrund} \times \text{Kinder im HH}} + \varepsilon_i \\ &+ K_i \end{aligned}$$

Methodische Hinweise

Zur Repräsentativität wurden Gewichtungsfaktoren eingesetzt, sodass die Ergebnisse die Struktur der Gesamtbevölkerung widerspiegeln. Robuste Standardfehler stellen sicher, dass die Unsicherheit der Schätzungen realistisch bleibt, auch wenn Heteroskedastizität oder andere Datenunregelmäßigkeiten vorliegen.

3 Ergebnisse: Was die Daten zeigen

3.1 Haupteinflussfaktoren

In der folgenden Analyse wird untersucht, wie sich Geschlecht und Migrationsgeschichte auf den Stundenlohn auswirken. Die Ergebnisse basieren auf einer OLS-Regressionsanalyse, wobei Männer ohne Migrationsgeschichte als Referenzgruppe dienen. Das heißt, dass gemessen wird, wie viel weniger Frauen ohne Migrationsgeschichte, Männer mit Migrationsgeschichte und Frauen mit Migrationsgeschichte im Vergleich zur Referenzgruppe verdienen.

Ausgangspunkt bildet Modell (1) in Tabelle 1, das ausschließlich die Haupteffekte von Geschlecht und Migrationsgeschichte berücksichtigt. Diese Spezifikation kann als unbereinigter Lohnunterschied interpretiert werden, da keine weiteren individuellen oder strukturellen Merkmale kontrolliert werden. Modell (2) erweitert die Analyse um eine Reihe von soziodemografischen Kontrollvariablen (eine detaillierte Beschreibung der Variablen findet sich in Unterkapitel 2.2), die erfahrungsgemäß das Lohnniveau beeinflussen. In Modell (3) wird zusätzlich die Branche in die Analyse einbezogen, um sektorale Unterschiede in der Entlohnung zu berücksichtigen. Schließlich kontrolliert Modell (4) auch das Anforderungsniveau des Berufs, das weitere Lohndifferenzen erklären kann.

Mit jedem Modell werden somit zusätzliche Variablen integriert und die Lohnunterschiede „bereinigt“. Bestehen nach Einbezug dieser umfassenden Kontrollen weiterhin signifikante Differenzen, können diese nicht mehr durch beobachtbare Charakteristika erklärt werden. Solche verbleibenden Unterschiede werden in der Literatur häufig als Ausdruck möglicher Diskriminierung interpretiert.

Modell 1: Unbereinigte Lohnlücke

Die unbereinigte Analyse (Modell 1) zeigt, dass alle betrachteten Gruppen im Vergleich zu der Referenzgruppe geringere Stundenlöhne erzielen. Die geschätzten Koeffizienten sind durchweg negativ und auf dem 1 % Niveau statistisch signifikant. Das bedeutet, dass die Unterschiede im Stundenlohn verlässlich negativ sind und der Zusammenhang mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht zufällig ist.

Die Lohnunterschiede nach Geschlecht zeigen sich deutlich. So verdienen Frauen ohne Migrationsgeschichte im Durchschnitt rund 16,1 % weniger als die Referenzgruppe (-0,176 Log-Punkte). Männer mit Migrationsgeschichte weisen im Vergleich zur Referenzgruppe ein um etwa 11,3 % niedrigeres Lohnniveau auf (-0,120 Log-Punkte). Am stärksten fällt jedoch die Lohndifferenz für Frauen mit Migrationsgeschichte aus. Diese verdienen im Durchschnitt 26,3 % weniger als Männer ohne Migrationsgeschichte (-0,305 Log-Punkte).

Damit verdeutlicht das erste Modell sowohl den geschlechtsspezifischen als auch den migrationsbedingten unbereinigten Lohnunterschied. Besonders Frauen mit Migrationsgeschichte sind in einer doppelten Benachteiligungsposition, da sich die negativen Effekte von Geschlecht und Migration hier kumulieren.

Modell 2: Einfluss des Alters, Bildungsniveaus, Region & Jahr auf Lohnunterschiede

Im zweiten Modell sind zusätzlich zu Geschlecht und Migrationsstatus auch soziodemografische Faktoren (nämlich Alter, Bildungsniveau, Region und Jahr) einbezogen. Auch hier weisen alle Gruppen im Vergleich zur Referenzgruppe niedrigere Stundenlöhne auf. Die geschätzten Koeffizienten sind weiterhin durchweg negativ und auf dem 1 %-Niveau statistisch signifikant, wie bereits im ersten Modell.

Der Gender-Pay-Gap, d. h. die Verdienstlücke zwischen Frauen im Vergleich zu Männern ohne Migrationsgeschichte, beträgt rund -14,4 % (-0,155 Log-Punkte). Männer mit Migrationsgeschichte liegen ebenfalls unter dem Lohnniveau von Männern ohne Migrationsgeschichte, jedoch nur um etwa 4,3 % (-0,044 Log-Punkte). Am stärksten benachteiligt bleiben Frauen mit Migrationsgeschichte, die etwa 22,1 % weniger verdienen (-0,250 Log-Punkte). Im Vergleich zu Modell (1) sind die Lohneffekte insgesamt schwächer ausgeprägt, was darauf hinweist, dass ein Teil der Unterschiede durch Alter, Bildung, Region erklärt werden kann.

Für Männer mit Migrationsgeschichte reduziert sich der Lohneffekt im Vergleich zu Modell (1) am stärksten, was darauf hinweist, dass sich ihre Lohnunterschiede zur Referenzgruppe weitgehend durch die berücksichtigten

Kontrollvariablen erklären lassen. Bei Frauen mit und ohne Migrationsgeschichte nimmt die Lohndifferenz zwar ebenfalls ab, jedoch in deutlich geringem Umfang. Damit bestätigt sich, dass das Geschlecht einen besonders dominanten Einfluss auf die Lohnunterschiede hat.

Neben diesen Haupteffekten zeigen die Kontrollvariablen erwartungsgemäße Zusammenhänge. Mit zunehmendem Alter steigt der Stundenlohn zunächst an, nimmt aber im höheren Alter aufgrund des negativen Quadratterms wieder ab. Beschäftigte in Westdeutschland verdienen im Schnitt mehr als Personen in Ostdeutschland. Ein mittleres und hohes Bildungsniveau führt auch, wie erwartet, zu einem höheren Stundenlohn im Vergleich zu Personen mit niedrigem Bildungsniveau.

Modell 3: Einfluss der verschiedenen Branchen auf Lohnunterschiede

Im dritten Modell werden zusätzlich die Branchen einbezogen, um für die sektorale Lohndifferenzen zu kontrollieren. Die Ergebnisse zeigen weiterhin, dass alle Gruppen im Vergleich zur Referenzgruppe geringere Löhne erzielen. Allerdings sind die Koeffizienten nicht mehr in allen Fällen auf dem 1 %-Niveau signifikant. Bei den Männern mit Migrationsgeschichte ist der Effekt nun nur noch auf dem 10 %-Niveau signifikant, was bedeutet, dass sich ihre Lohndifferenz gegenüber der Referenzgruppe durch die Branchenzugehörigkeit weitgehend erklären lässt.

Für Frauen ohne Migrationsgeschichte verändert sich der Effekt kaum bei 14,5 % (-0,157 Log-Punkte). Dass sich der Wert nicht verbessert, sondern sogar leicht verschlechtert, ist ein Hinweis darauf, dass die geschlechtsspezifische Lohndifferenz nicht durch die Branche erklärbar ist, sondern in allen Branchen relativ stabil bleibt. Auch bei Frauen mit Migrationsgeschichte bleibt die Differenz nahezu unverändert -21,4 % (-0,241 Log-Punkte). Im Gegensatz zu Männern mit Migrationsgeschichte zeigt sich hier kein deutlicher Rückgang der Lohndifferenz, sodass Frauen mit Migrationsgeschichte, ähnlich wie Frauen ohne Migrationsgeschichte, über alle Branchen hinweg benachteiligt bleiben.

Modell 4: Einfluss des Anforderungsniveaus auf Lohnunterschiede

Im vierten Modell werden zusätzlich die Anforderungsniveaus der Tätigkeiten berücksichtigt. Ziel ist es, Unterschiede im Lohn zu erklären, die auf das Anforderungsniveau (d. h. Hilfskraft, Fachkraft, Technisch/akademisch) der ausgeübten Tätigkeit zurückzuführen sind. Die Ergebnisse zeigen, dass alle Gruppen, mit Ausnahme der Männer mit Migrationsgeschichte, weiterhin einen signifikanten Lohnnachteil gegenüber der Referenzkategorie aufweisen (Signifikanzniveau von 1 %). Für Männer mit Migrationsgeschichte ergibt sich hingegen kein statistisch signifikanter Effekt mehr, wenn das Anforderungsniveau miteinbezogen wird. Hier ist daher keine Aussage erlaubt.

Frauen ohne Migrationsgeschichte verdienen auch nach Kontrolle des Anforderungsniveaus rund 14,1 % weniger als deutsche Männer ($-0,152$ Log-Punkte). Frauen mit Migrationsgeschichte sind mit einem Lohnrückstand von etwa 17,5 % ($-0,192$ Log-Punkte) weiterhin deutlich benachteiligt. Damit wird ersichtlich, dass selbst nach Einbezug von Branche und Anforderungsniveau die geschlechtsspezifische Lohndifferenz bestehen bleibt und besonders Frauen mit Migrationsgeschichte branchen- und tätigkeitsübergreifend schlechter entlohnt werden.

Tabelle 1: OLS-Regression des natürlichen Logarithmus des Stundenlohns nach Geschlecht und Migrationsstatus

Eigene Berechnung und Darstellung nach SOEP v39 © Minor

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Geschlecht x Migrationsgeschichte	+ Alter, Bildungsniveau, Region & Jahr	+ Branche	+ Anforderungs- niveau
<i>Männer ohne Migrationsgeschichte</i>				
Männer mit Migrationsgeschichte	-0,120*** (0,010)	-0,044*** (0,008)	-0,020** (0,008)	0,000 (0,008)
Frauen ohne Migrationsgeschichte	-0,176*** (0,006)	-0,155*** (0,005)	-0,157*** (0,006)	-0,152*** (0,006)
Frauen mit Migrationsgeschichte	-0,305*** (0,010)	-0,250*** (0,009)	-0,241*** (0,010)	-0,192*** (0,010)

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Geschlecht x Migrationsgeschichte	+ Alter, Bildungsniveau, Region & Jahr	+ Branche	+ Anforderungs- niveau
Alter		0,074*** (0,001)	0,071*** (0,001)	0,070*** (0,001)
Alter ²		-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)
<i>Niedriges Bildungsniveau</i>				
Mittleres Bildungsniveau		0,359*** (0,011)	0,337*** (0,011)	0,278*** (0,011)

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Geschlecht x Migrationsgeschichte	+ Alter, Bildungsniveau, Region & Jahr	+ Branche	+ Anforderungs- niveau
Hohes Bildungsniveau		0,721*** (0,011)	0,611*** (0,011)	0,489*** (0,011)
Ost				
West		0,228*** (0,006)	0,211*** (0,005)	0,203*** (0,005)
Erhebungsjahr		0,039*** (0,001)	0,037*** (0,001)	0,036*** (0,001)

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Geschlecht x Migrationsgeschichte	+ Alter, Bildungsniveau, Region & Jahr	+ Branche	+ Anforderungs- niveau
Handel & Gastgewerbe				
Agrarwirtschaft & Natur			-0,385*** (0,027)	-0,281*** (0,027)
Industrie & Produktion			0,005 (0,008)	0,049*** (0,008)
Bauwesen & Technik			0,215*** (0,010)	0,124*** (0,011)
Naturwissenschaft & IT			0,286*** (0,012)	0,175*** (0,013)

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Geschlecht x Migrationsgeschichte	+ Alter, Bildungsniveau, Region & Jahr	+ Branche	+ Anforderungs- niveau
Transport & Logistik			-0,143*** (0,011)	-0,037*** (0,011)
BWL, Recht & Verwaltung			0,274*** (0,008)	0,149*** (0,009)
Soziales & Bildung			0,052*** (0,007)	0,006 (0,008)
Kultur, Medien & Gestaltung			0,146*** (0,015)	0,039** (0,016)

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Geschlecht x Migrationsgeschichte	+ Alter, Bildungsniveau, Region & Jahr	+ Branche	+ Anforderungs- niveau
Mittleres Anforderungsniveau (Fachkraft)				
Niedriges Anforderungsniveau (Hilfskraft)				-0,159*** (0,012)
Hohes Anforderungsniveau (technisch & akademisch)				0,223*** (0,007)
Konstante	2,812*** (0,005)	-77,633*** (1,879)	-73,811*** (1,844)	-71,737*** (1,817)
Beobachtungen	138.244	138.244	138.244	138.244

Robuste Standardfehler in Klammern

* $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$

Lesehilfe: Die angegebenen Koeffizienten (β) sind in Log-Punkten angegeben und entsprechen nicht direkt Prozentwerten. Mithilfe der Standardtransformation $(e^\beta - 1) \times 100$ lassen sie sich in Prozent umrechnen. Beispiel: Für Frauen mit Migrationsgeschichte im Modell 1 ($\beta = -0,305$) ergibt sich $-26,3\%$.

Die in Abbildung 9 dargestellten Balken zeigen die bereinigten, vorhergesagten Mittelwerte des Stundenlohns nach Geschlecht und Migrationsstatus. Diese Werte basieren nicht auf den rohen Durchschnittslöhnen, sondern wurden auf Grundlage der geschätzten Regressionskoeffizienten ermittelt. Hierbei wurden die sogenannten marginalen Effekte berechnet, die als vorhergesagte Werte interpretiert werden können. Für jede Gruppe wird somit der erwartete Stundenlohn bestimmt, während alle übrigen Kontrollvariablen konstant gehalten werden (Modell 4). Auf diese Weise entstehen bereinigte Vergleichswerte, die Lohndifferenzen zwischen den Gruppen sichtbar machen.

Für die Männer ergibt sich, dass Männer mit und ohne Migrationsgeschichte mit durchschnittlich 17,12 € pro Stunde nahezu gleiche bereinigte Löhne erzielen. Die Konfidenzintervalle verdeutlichen, dass diese Werte statistisch nicht voneinander abweichen. Dieser Effekt erklärt sich dadurch, dass sich die Unterschiede im Verdienst vor allem auf die ungleiche Verteilung über Bildung, Branchen und Tätigkeitsniveaus zurückführen lassen. Sobald diese Faktoren konstant gehalten werden, verschwindet der direkte Migrationseffekt weitgehend. Gleichzeitig zeigt sich, dass Männer mit Migrationsgeschichte, wie auch andere Studien belegen, überproportional häufig in gering entlohnten Branchen oder niedrigeren Qualifikationsstufen beschäftigt sind, was durch die vorliegenden Ergebnisse bestätigt wird.

Für die Frauen fällt das Bild deutlich anders aus. Frauen ohne Migrationsgeschichte erzielen im Durchschnitt einen Stundenlohn von 14,71 € und Frauen mit Migrationsgeschichte schneiden mit 14,12 € sogar noch schlechter ab. Die Konfidenzintervalle zeigen, dass diese Unterschiede hochsignifikant sind. Damit bestätigt sich der bereits in den Regressionsmodellen beobachtete Gender-Pay-Gap, der auch nach Kontrolle von Alter, Bildung, Region, Branche und Anforderungsniveau bestehen bleibt. Im Gegensatz zu den Männern verschwinden die Lohnunterschiede hier also nicht durch die Berücksichtigung struktureller Faktoren, sondern bleiben in allen Gruppen stabil. Besonders Frauen mit Migrationsgeschichte werden doppelt benachteiligt, da sich die Effekte von Geschlecht und Migration kumulieren.

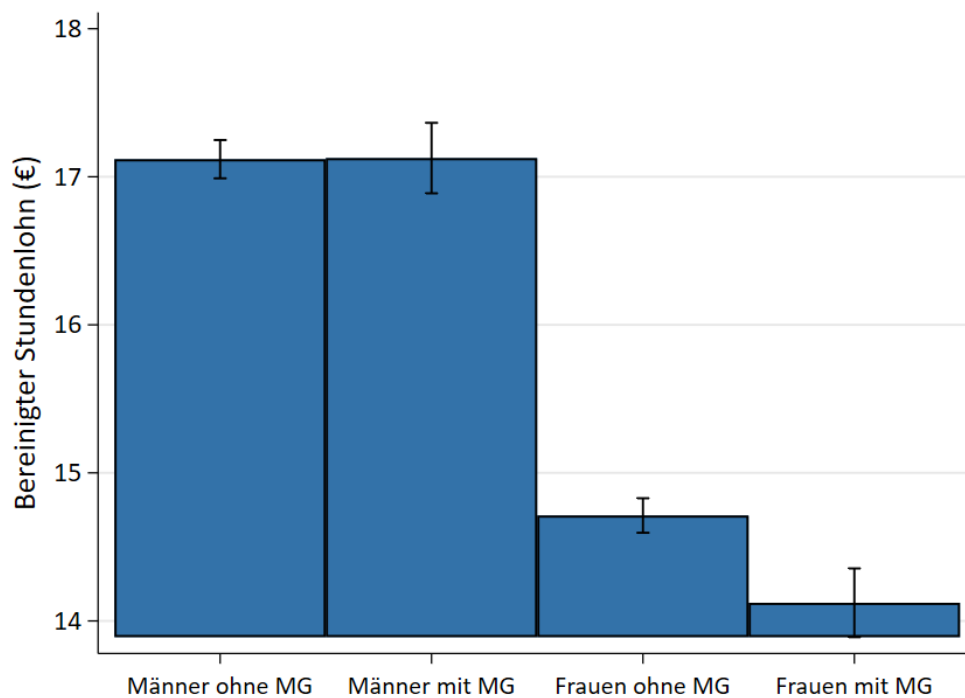


Abbildung 9: Erwarteter Stundenlohn (€) nach Migrationsgeschichte (MG) und Geschlecht

N = 138.244 Personen. Kontrolliert nach Alter, Alter², Bildung, Region, Branche, Anforderungsniveau und Jahr. Eigene Berechnung und Darstellung nach SOEP v39 © Minor

3.2 Einfluss der Migrationsgeschichte (eigene vs. familiär)

Diese Erweiterung der Analyse prüft, ob sich der Einfluss des Migrationsstatus auf den Stundenlohn unterscheidet, je nachdem, ob eine Person selbst zugewandert ist (direkte Migrationsgeschichte) oder mindestens ein Elternteil zugewandert ist, die Person selbst jedoch nicht (indirekte Migrationsgeschichte). Die Kontrollvariablen bleiben unverändert, sodass die Ergebnisse direkt vergleichbar sind. Die Differenzierung ermöglicht es, gezielter zu erkennen, welche Gruppen am Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sind und wo spezifische Fördermaßnahmen ansetzen sollten.

Die Regressionsanalyse (Tabelle 2) zeigt, dass Frauen ohne Migrationsgeschichte im Schnitt einen um 0,152 Log-Punkte niedrigeren Stundenlohn als Männern ohne Migrationsgeschichte erzielen, was, *ceteris paribus*¹¹, einer bereinigten Lohnlücke von rd. 14,1 % entspricht. Bei Frauen mit direkter Migrationsgeschichte beträgt der Koeffizient $-0,215$ Log-Punkte, was einem Rückstand von etwa 19,3 % entspricht. Frauen mit indirekter Migrationsgeschichte

¹¹ In allen Interpretationen dieses und der folgenden Unterkapitel werden die Lohnlücken unter der Annahme berechnet, dass die in Unterkapitel 2.2 definierten Kontrollvariablen konstant bleiben.

weisen einen um 0,135 Log-Punkte niedrigeren Lohn auf, was einer Differenz von rund 12,6 % entspricht. Männer mit direkter Migrationsgeschichte unterscheiden sich statistisch nicht signifikant von der Referenzgruppe (-0,013 Log-Punkte), während Männer mit indirekter Migrationsgeschichte einen um 0,032 Log-Punkte höheren Lohn erzielen, was einem Lohnvorteil von etwa 3,3 % entspricht.

Tabelle 2: OLS-Regression des natürlichen Logarithmus des Stundenlohns nach Geschlecht und differenziert nach Migrationsgeschichte

Eigene Berechnung und Darstellung nach SOEP v39 © Minor

	(1)
	Natürlicher Logarithmus des Stundenlohns
<i>Männer ohne Migrationsgeschichte</i>	
Männer, direkte Migrationsgeschichte	-0,013 (0,009)
Männer, indirekte Migrationsgeschichte	0,032** (0,014)
Frauen, keine Migrationsgeschichte	-0,152*** (0,006)
Frauen, direkte Migrationsgeschichte	-0,215*** (0,010)
Frauen, indirekte Migrationsgeschichte	-0,135*** (0,019)
Beobachtungen	138.244

Robuste Standardfehler in Klammern

* $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$

Diese Ergebnisse lassen sich anhand der folgenden Grafik (Abbildung 10) leichter interpretieren, die den bereinigten durchschnittlichen Stundenlohn nach Geschlecht und Migrationsstatus zeigt: Männer ohne Migrationsgeschichte (Referenzgruppe) erzielen durchschnittlich 17,12 € pro Stunde, Männer mit

direkter Migrationsgeschichte 16,90 € und mit indirekter Migrationsgeschichte 17,67 €. Die Konfidenzintervalle verdeutlichen jedoch, dass sich die Stundenlöhne von Männern ohne Migrationsgeschichte von denen von Männern mit Migrationsgeschichte (sowohl direkt als auch indirekt) statistisch nicht signifikant voneinander unterscheiden.

Deutlich anders stellt sich die Situation bei den Frauen dar: Unabhängig vom Migrationsstatus liegen ihre bereinigten Stundenlöhne signifikant unter dem Niveau der Männer ohne Migrationsgeschichte. So verdienen Frauen ohne Migrationsgeschichte im Schnitt 14,71 € (-14,1 %), Frauen mit direkter Migrationsgeschichte 13,81 € (-19,3 %) und Frauen mit indirekter Migrationsgeschichte 14,96 € (-12,6 %). Während sich die Konfidenzintervalle der Frauen ohne und mit indirekter Migrationsgeschichte überlappen, weist die Gruppe der Frauen mit direkter Migrationsgeschichte ein eindeutig niedrigeres Lohnniveau auf, das sich statistisch signifikant von beiden anderen Frauengruppen unterscheidet. Das Ausmaß der Lohnlücke zwischen Personen mit direkter und indirekter Migrationsgeschichte (sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern) ist jedoch aufgrund des großen Konfidenzintervalls unsicher.

Damit zeigt sich ein klarer Gender-Pay-Gap, der innerhalb aller Migrationsgruppen besteht und besonders ausgeprägt bei selbst zugewanderten Frauen ist. Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass das Geschlecht einen stärkeren Einfluss auf den bereinigten Stundenlohn hat als die Migrationsgeschichte, wenngleich selbst zugewanderte Frauen die deutlich niedrigsten Löhne aufweisen.

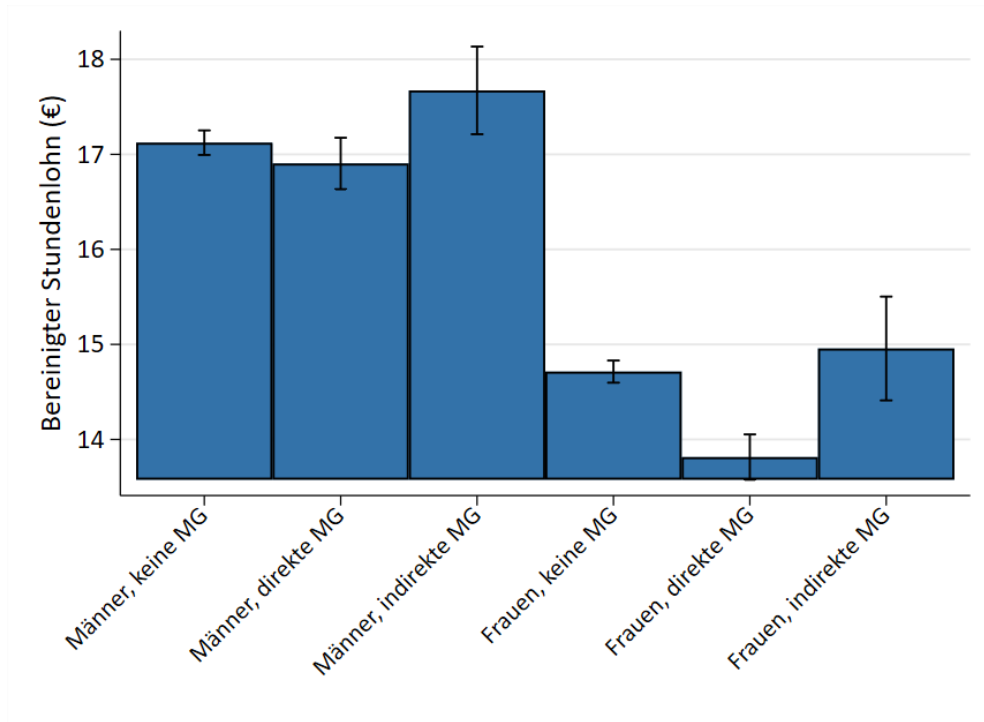


Abbildung 10: Erwarteter Stundenlohn (€) nach Migrationsgeschichte (keine, direkt, indirekt MG) und Geschlecht

Werte basieren auf modellbasierten, vorhergesagten Gruppenmittelwerten aus einer linearen Regression auf den Log-Stundenlohn. Adjustiert für Alter, Alter², Bildungsgruppe, Region, Branche, Anforderungsniveau und Jahr (gewichtet, robuste Standardfehler). Eigene Berechnung und Darstellung nach SOEP v39 © Minor

3.3 Einfluss des Geburtslands

Zusätzlich zu den bisherigen Variablen wird im Folgenden untersucht, inwieweit das jeweilige Geburtsland der Personen mit eigener Migrationsgeschichte einen Einfluss auf den Stundenlohn hat. Frühere Studien (Hermansen et al. 2025) zeigen, dass die Lohndiskriminierung je nach bestimmten Herkunftsgruppen unterschiedlich stark ausfällt.

Die Ergebnisse der Regressionsanalyse sind in Abbildung 11 als bereinigte durchschnittliche Stundenlöhne dargestellt. Es zeigt sich, dass die Lohnnachteile je nach Herkunftsregion stark variieren.

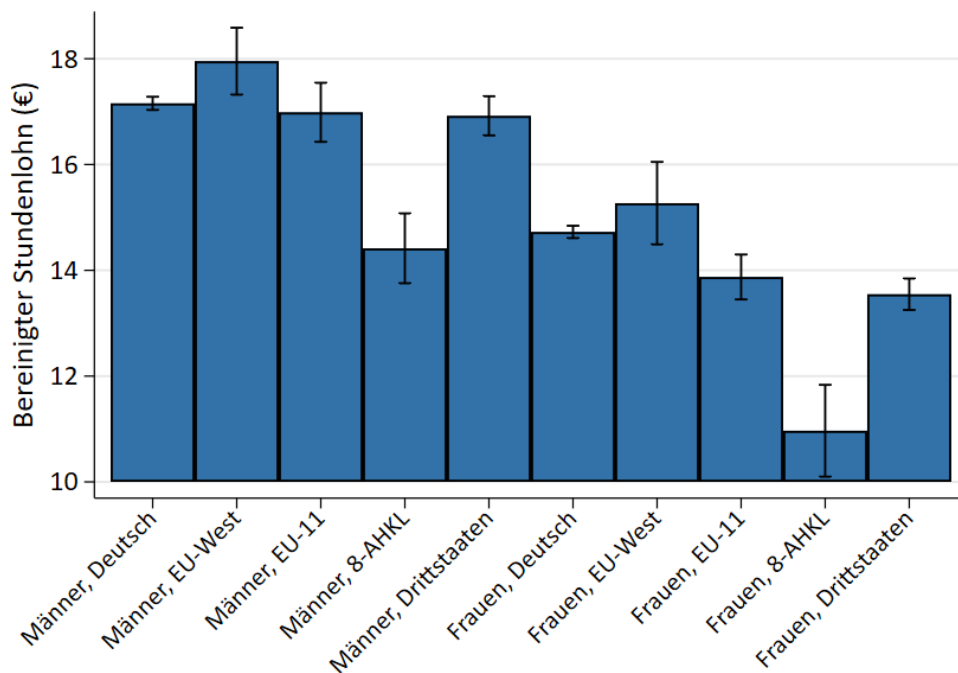


Abbildung 11: Erwarteter Stundenlohn (€) nach Geschlecht und Geburtsland (gruppiert)

Werte basieren auf modellbasierten, vorhergesagten Gruppenmittelwerten aus einer linearen Regression auf den Log-Stundenlohn. Adjustiert für Alter, Alter², Bildungsgruppe, Region, Branche, Anforderungsniveau und Jahr (gewichtet, robuste Standardfehler). Eigene Berechnung und Darstellung nach SOEP v39 © Minor

Männer mit Migrationsgeschichte weisen ein heterogenes Muster auf. Männer aus den EU-West-Ländern erzielen einen leicht positiven Effekt gegenüber deutschen Männern (+4,6 %), der auf dem 10 %-Niveau signifikant ist. Dieses Ergebnis steht im Einklang mit früheren Befunden der Minor-Analyse (Spitaleri 2022; Dülken & Shibeshi 2024), in der Beschäftigte aus EU-West Ländern nach den deutschen Beschäftigten die höchsten Einkommen erzielten. Auch andere Studien (bspw. Achouche 2025), zeigen, dass Arbeitnehmer aus westeuropäischen Ländern in Deutschland weniger Diskriminierung erfahren und häufig als kulturell ähnlich wahrgenommen werden. Männer aus den EU-11 Ländern sowie aus Drittstaaten weisen negative, jedoch nicht signifikante Effekte auf. Deutlich anders stellt sich die Situation für Männer aus den acht Hauptasylherkunftsländern dar. Sie verdienen im Schnitt 16 % weniger als deutsche Männer (-0,174 Log-Punkte) und die Ergebnisse sind auf dem 1 %-Niveau signifikant. Damit zeigt sich eine klare Hierarchie innerhalb der Migrantengruppen, bei der Männer aus Hauptasylherkunftsländern am stärksten benachteiligt sind.

Bei den Frauen ist das Bild noch eindeutiger, denn alle Herkunftsgruppen weisen signifikant niedrigere Löhne auf dem 1%-Niveau auf. Frauen ohne

Migrationsgeschichte verdienen im Vergleich zu deutschen Männern rund 14,2 % weniger. Frauen aus den EU-West-Ländern liegen mit -11 % leicht über diesem Wert, was auf eine geringere Benachteiligung im Vergleich zu deutschen Frauen hinweist, ähnlich wie bei den Männern.

Frauen aus den EU-11 Ländern sind mit -19,1 % und aus Drittstaaten -21 % dagegen deutlich schlechter gestellt. Am stärksten benachteiligt sind Frauen aus den acht Hauptasylherkunftsländern, deren Lohnrückstand bei rund 36,1 % liegt. Sie sind damit die am stärksten diskriminierte Gruppe, sowohl in Bezug auf Geschlecht als auch auf Herkunft. Dies ist auch in Abbildung 9 ganz deutlich visualisiert.

Insgesamt verdeutlichen diese Ergebnisse, dass das Geburtsland einen erheblichen Einfluss auf die Lohnhöhe hat. Während Männer aus westeuropäischen Staaten von einer vergleichsweise günstigen Position profitieren, sind Männer und insbesondere Frauen aus den Hauptasylherkunftsländern am stärksten benachteiligt. Diese Muster zeigten sich bereits in der früheren Minor-Studie zum MGPG in Engpassberufen (Dülken & Shibeshi 2024) und deuten darauf hin, dass Diskriminierung nicht allein entlang der Dimension Migration erfolgt, sondern innerhalb der Migrationsgruppen nach wahrgenommener kultureller Nähe oder Fremdheit differenziert. Dieses „Fremdheitsgefühl“ überträgt sich offenbar auch auf den Arbeitsmarkt und schlägt sich in systematischen Lohnunterschieden nieder.

Tabelle 3: OLS-Regression des natürlichen Logarithmus des Stundenlohns nach Geschlecht und Geburtsland

Eigene Berechnung und Darstellung nach SOEP v39 © Minor

	(1)
	Natürlicher Logarithmus des Stundenlohns
<i>Männer Deutschland</i>	
Männer EU-West	0,045** (0,018)
Männer EU-11	-0,010 (0,017)

Die Entlohnung in ungleichen Welten

Männer 8-Hauptasylherkunftsländern	-0,174*** (0,024)
Männer Drittstaaten	-0,014 (0,012)
Frauen Deutschland	-0,153*** (0,006)
Frauen EU-West	-0,117*** (0,026)
Frauen EU-11	-0,212*** (0,016)
Frauen 8-Hauptasylherkunftsländern	-0,448*** (0,041)
Frauen Drittstaaten	-0,236*** (0,012)

Beobachtungen	138.244
---------------	---------

Robuste Standardfehler in Klammern

* $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$

Die zentrale erklärende Variable ist eine Interaktion von Geschlecht und Geburtsland. Als Referenzkategorie dient „männlich, Deutschland“. Die weiteren Gruppen EU-11, EU-West, 8-Asylherkunftsländer und Drittstaaten wurden in Unterkapitel 2.2 definiert. Die Effekte sind in Log-Punkten angegeben und können mit der Transformation $(e^{\beta}-1) \times 100 \approx$ in prozentuale Lohnunterschiede übersetzt werden.

3.4 Einfluss von Kindern im Haushalt (Child Penalty)

In diesem Unterkapitel wird der Einfluss des Elternseins, ermessen daran, ob Kinder unter 18 Jahren im Haushalt leben (vgl. Indikatorbeschreibung in Unterkapitel 2.2), auf den Stundenlohn untersucht, wobei Geschlecht und Migrationsgeschichte als differenzierende Faktoren herangezogen werden. Die Referenzkategorie für alle Vergleiche bilden Männer ohne Migrationsgeschichte und ohne Kinder im Haushalt. Die Ergebnisse sind in Abbildung 12 und Tabelle 4 dargestellt.

Auf den ersten Blick sieht man in Abbildung 12, dass Männer ohne Migrationsgeschichte mit Kindern im Haushalt den höchsten, durchschnittlichen Stundenlohn haben (18,06 €), gefolgt von Männern mit Migrationsgeschichte und mit Kindern (17,60 €). Frauen mit Migrationsgeschichte und Kindern hingegen verdienen am wenigsten (13,64 €).

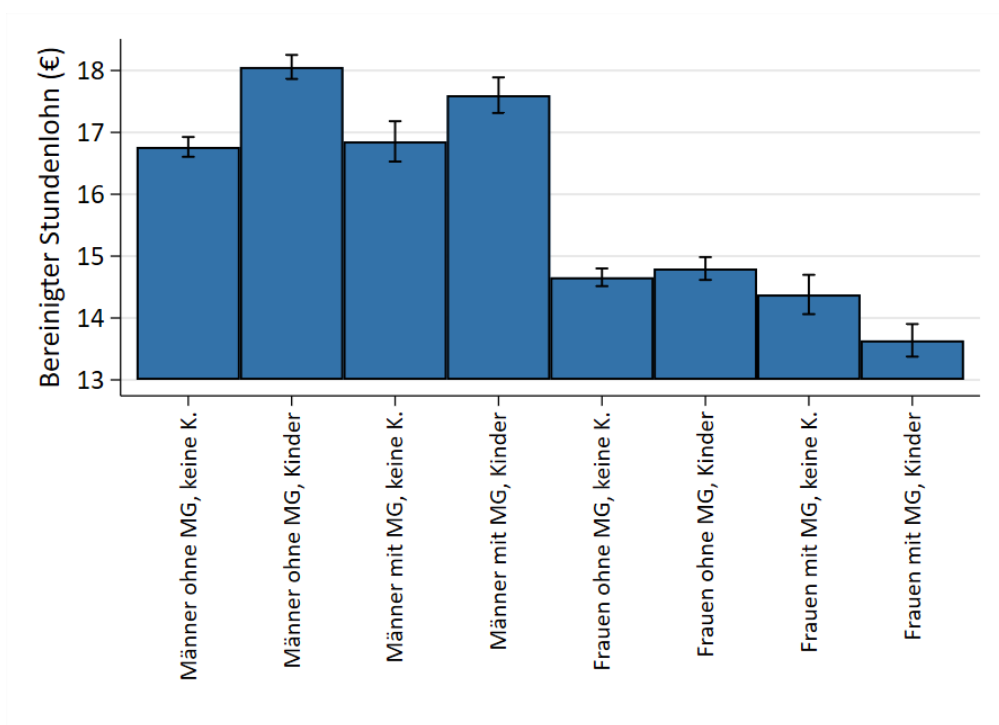


Abbildung 12: Erwarteter Stundenlohn (€) nach Geschlecht, Migrationsgeschichte (MG) und Kindern im Haushalt

Werte basieren auf modellbasierten, vorhergesagten Gruppenmittelwerten aus einer linearen Regression auf den Log-Stundenlohn. Adjustiert für Alter, Alter², Bildungsgruppe, Region, Branche, Anforderungsniveau und Jahr (gewichtet, robuste Standardfehler). Eigene Berechnung und Darstellung nach SOEP v39 © Minor

Noch besser analysieren lassen sich diese Unterschiede anhand des Regressionsoutputs:

Unter den Männern zeichnet sich ab, dass Vaterschaft tendenziell mit einem höheren Stundenlohn assoziiert ist. So verdienen Männer ohne Migrationsgeschichte, die Kinder im Haushalt haben, im Durchschnitt einen um circa 7,7 % höheren Stundenlohn als die Referenzgruppe (log 0,074). Für Männer mit Migrationsgeschichte ohne Kinder zeigt sich hingegen mit rund 0,5 % kein statistisch signifikanter Unterschied im Stundenlohn zur Referenzgruppe. Dagegen liegen Männer mit Migrationsgeschichte, die Kinder haben, mit etwa 5,0 % deutlich über dem Stundenlohn der Referenzgruppe. Diese Befunde sind erwartungskonform und stimmen mit anderen empirischen Studien überein, die einen Anstieg der Löhne nach der Geburt eines Kindes bei Vätern feststellen (Icardi et al. 2022).

Motherhood Wage Penalty

Für Frauen hingegen zeigen die Ergebnisse der Analyse ein durchgängig signifikant niedrigeres Lohnniveau: Frauen ohne Migrationsgeschichte ohne Kinder verdienen im Schnitt rund –12,5 %, Frauen ohne Migrationsgeschichte mit Kindern etwa –11,8 % weniger. Bei Frauen mit Migrationsgeschichte ohne Kinder beträgt das Lohnminus etwa –14,2 %, während Frauen mit Migrationsgeschichte mit Kindern mit rund –18,6 % die größte Lohndifferenz aufweisen. Der in dieser Analyse festgestellte leichte Lohnvorteil von Frauen ohne Migrationsgeschichte mit Kindern gegenüber kinderlosen Frauen derselben Gruppe deutet auf mögliche Selektions- oder Aufstiegseffekte hin, während bei Frauen mit Migrationsgeschichte ein klarer mutterschaftsbedingter Lohnnachteil bestehen bleibt.

Tabelle 4: OLS-Regression des natürlichen Logarithmus des Stundenlohns nach Geschlecht, Migrationsstatus und Kindern im Haushalt

Eigene Berechnung und Darstellung nach SOEP v39 © Minor

	(1)
	Natürlicher Logarithmus des Stundenlohns
<i>Männer ohne Migrationsgeschichte, keine Kinder</i>	
Männer ohne Migrationsgeschichte, mit Kindern	0,074*** (0,007)
Männer mit Migrationsgeschichte,	0,005

keine Kinder	(0,011)
Männer mit Migrationsgeschichte, mit Kindern	0,049*** (0,010)
Frauen ohne Migrationsgeschichte, keine Kinder	-0,134*** (0,007)
Frauen ohne Migrationsgeschichte, mit Kindern	-0,125*** (0,008)
Frauen mit Migrationsgeschichte, keine Kinder	-0,153*** (0,012)
Frauen mit Migrationsgeschichte, mit Kindern	-0,206*** (0,011)

Beobachtungen	138.244
---------------	---------

Robuste Standardfehler in Klammern

* $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$

Zentrale erklärende Variable ist die Interaktion von Geschlecht, Migrationsgeschichte und Kinder im Haushalt. Als Referenzkategorie dienen Männer ohne Migrationsgeschichte und ohne Kinder im Haushalt. Die Effekte sind in Log-Punkten angegeben und können mit der Transformation $(e^\beta - 1) \times 100 \approx$ in prozentuale Lohnunterschiede übersetzt werden.

4 Fazit, Diskussion und Handlungsfelder

4.1 Fazit

Die vorliegende Studie beleuchtet den MGGP in Deutschland auf Basis des Stundenlohns (gemessen anhand der SOEP-Paneldaten) und offenbart eine komplexe Struktur von Lohnungleichheiten, die durch das Zusammenspiel von Geschlecht und Migrationsgeschichte entsteht. Ein zentrales Ergebnis ist, dass der unbereinigte MGGP, gemessen am Stundenlohn, am höchsten ausfällt. Zwar verringert sich diese Gehaltslücke mit jeder spezifischeren Kontrolle – beispielsweise für gleiche Branche, gleichen Beruf oder gleiches Anforderungsniveau – doch bleibt eine signifikante Lohnlücke bestehen.

Die Hierarchie der Lohnlücken: Geschlecht als dominierender Faktor

Die Regressionsanalysen verdeutlichen die kumulative Benachteiligung von Frauen mit Migrationsgeschichte:

- *Die unbereinigte Lohnlücke: Im unbereinigten Modell verdienen Frauen mit Migrationsgeschichte im Durchschnitt 26,3 % weniger als die Referenzgruppe (Männer ohne Migrationsgeschichte). Dies stellt die höchste Lohndifferenz dar, welche die kumulativen negativen Effekte von Geschlecht und Migration verdeutlicht.*
- *Die persistente, bereinigte Lohnlücke: Selbst nach umfassender Kontrolle struktureller Faktoren (Alter, Bildung, Region, Branche, Anforderungsniveau) bleibt die Lücke für Frauen signifikant. Frauen ohne Migrationsgeschichte verdienen bereinigt rund 14,1 % weniger als Männer ohne Migrationsgeschichte. Frauen mit Migrationsgeschichte erfahren weiterhin eine signifikante Benachteiligung von etwa 17,5 %. Im Gegensatz dazu ist der Lohnnachteil für Männer mit Migrationsgeschichte nach Berücksichtigung des Anforderungsniveaus statistisch nicht mehr signifikant.*

Dieses Resultat bestätigt den dominanten Einfluss des Geschlechts: Während die Lohnlücken bei Frauen (mit und ohne Migrationsgeschichte) stabil bleiben, verschwindet der Lohnnachteil migrantischer Männer durch die Berücksichtigung struktureller Faktoren.

Strukturelle Ungleichheiten und Zugangshemmnisse

Die Tatsache, dass der Lohnnachteil bei migrantischen Männern verschwindet, sobald strukturelle Faktoren wie das Anforderungsniveau berücksichtigt werden, ist ein zentrales Indiz für horizontale Arbeitsmarktsegregation. Die Ungleichheit entsteht für diese Gruppe primär durch Zugangshemmnisse zu

hochqualifizierten, gut bezahlten Berufen und Branchen und weniger durch ungleiche Bezahlung innerhalb gleicher Tätigkeiten (vertikale Segregation).

Deskriptive Befunde stützen diesen Mechanismus (auch für Frauen mit Migrationsgeschichte):

- *Diskrepanz zwischen Bildungs- und Anforderungsniveau: Selbst bei vergleichbarem, hohem Bildungsniveau sind Personen mit Migrationsgeschichte seltener in höheren Positionen tätig. Hochqualifizierte Männer mit Migrationsgeschichte arbeiten nur zu 75,2 % in Berufen mit hohem Anforderungsniveau, während dieser Anteil bei Männern ohne Migrationsgeschichte 85 % beträgt.*
- *Überrepräsentation in Niedriglohn-Sektoren: Frauen und insbesondere Frauen mit Migrationsgeschichte arbeiten im Vergleich zu Männern überproportional häufig in Teilzeit und sind stark im niedrigsten Anforderungsniveau (Hilfskrafttätigkeiten) vertreten. Frauen mit Migrationsgeschichte arbeiten deutlich doppelt so häufig in Hilfskrafttätigkeiten (19,8 %) wie Frauen ohne Migrationsgeschichte (7,7 %). Frauen mit geringer Bildung und Migrationsgeschichte sind überproportional häufig in niedrig entlohten Tätigkeiten beschäftigt.*

Die eingangs erwähnte, internationale Vergleichsstudie von Hermansen et al. (2025) bestätigt diese strukturellen Zugangshemmnisse: Im Durchschnitt der untersuchten Hochlohnländer sind rund drei Viertel der Lohnunterschiede zwischen Eingewanderten und Einheimischen auf die Segregation zwischen Arbeitsplätzen zurückzuführen, während nur etwa ein Viertel durch ungleiche Bezahlung innerhalb desselben Jobs entsteht. Zusätzlich belegen Studien wie beispielsweise eine aktuelle, experimentelle Studie der Universität Siegen zur Diskriminierung im Bewerbungsverfahren von Auszubildenden, dass Jugendliche mit Migrationsgeschichte in Deutschland aufgrund ihres Namens systematisch benachteiligt werden: Bei gleicher Qualifikation erhielten Bewerber mit einem deutsch klingenden Namen (z. B. "Lukas Becker") in 67 % der Fälle eine Antwort, während es bei arabisch klingenden Namen (z. B. "Habiba Mahmoud") nur 36 % waren (Köhler & Wiemann 2025).

Heterogenität nach Migrationsart und Herkunft

Die Differenzierung nach Migrationsgeschichte (direkte vs. indirekte) in den Daten zeigt, dass Frauen mit direkter Migrationsgeschichte (selbst zugewandert) die niedrigsten Löhne aufweisen. Im Gegensatz dazu weisen Männer mit direkter Migrationsgeschichte keine statistisch signifikanten Lohnunterschiede gegenüber Männern ohne Migrationsgeschichte auf.

Das Geburtsland beeinflusst die Lohnhöhe ebenfalls signifikant, was auf eine Differenzierung nach wahrgenommener kultureller Nähe oder Fremdheit hindeutet: Während Männer aus westeuropäischen Ländern einen leichten Lohnvorteil erzielen, erfahren Männer und insbesondere Frauen aus den acht Hauptasylherkunftsländern die größten Nachteile. Frauen aus diesen Ländern weisen den höchsten Lohnrückstand von rund 36,1 % auf und sind damit die am stärksten diskriminierte Gruppe.

Auch hier kommt die Studie von Hermansen et al. (2025) zu ähnlichen Befunden für die zweite Generation eingewanderter Personen: In Deutschland besteht auch bei dieser Gruppe eine Lohnlücke – sie beträgt im Schnitt 7,7 %. Zwar ist diese Differenz geringer als bei der Elterngeneration, doch insbesondere Nachkommen von Personen aus Afrika und dem Nahen Osten sind weiterhin benachteiligt.

Heterogenität nach Elternschaft

Die Studie identifiziert zudem eine deutliche Child Penalty (Mutterschafts-Malus) für Frauen und einen positiven Vaterschaftseffekt für Männer. Frauen mit Migrationsgeschichte und Kindern erfahren dabei die stärkste Benachteiligung, mit einem Lohnminus von rund 18,6 %. Männer mit Kindern im Haushalt hingegen profitieren und verdienen im Durchschnitt höhere Stundenlöhne als Männer ohne Kinder.

Internationale und nationale Studien belegen den Child Penalty und zeigen, dass Mütter in Deutschland langfristig erhebliche Einkommensnachteile erfahren: Sie erzielen bis zu 61 % weniger kumuliertes Erwerbseinkommen als Väter – vor allem durch Teilzeit, Erwerbsunterbrechungen und geringere Lohnzuwächse (z. B. Feldhoff 2021; Kleven et al. 2019). Zusätzlich belegt eine experimentelle Studie, dass Mütter im Bewerbungsverfahren deutlich benachteiligt werden: Sie werden seltener zu Vorstellungsgesprächen eingeladen als kinderlose Frauen, während Väter keinen solchen Nachteil erfahren (Hipp 2020).

4.2 Handlungsfelder

Die Ergebnisse der Studie und insbesondere die Persistenz des Lohnnachteils für Frauen mit Migrationsgeschichte nach umfassender statistischer Kontrolle und das gleichzeitige Verschwinden des Lohnnachteils für migrantische Männer legen die dringende Notwendigkeit einer intersektionalen Arbeitsmarktpolitik nahe, die sowohl die strukturelle Segregation als auch geschlechts- und migrationspezifische Diskriminierung gezielt adressiert.

4.2.1 Maßnahmen gegen die horizontale Arbeitsmarktsegregation

Das zentrale Ergebnis, dass der Lohnnachteil für Männer mit Migrationsgeschichte statistisch nicht mehr signifikant ist, sobald das Anforderungsniveau berücksichtigt wird, belegt, dass für diese Gruppe die Ungleichheit primär durch Zugangshemmnisse zu Berufen und Branchen, in die Gehälter höher sind, entsteht (horizontale Segregation).

Zugang zu qualifikationsentsprechenden Berufen verbessern

Es ist daher essenziell, den Zugang zu Berufen und Branchen mit besserer üblicher Bezahlung für Personen mit Migrationsgeschichte zu fördern. Angesichts der Diskrepanz, dass Hochqualifizierte mit Migrationsgeschichte seltener hohe Anforderungsniveaus erreichen, muss die Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse als Schlüsselmechanismus gestärkt werden, um Qualifikationsverluste (Mismatch) und eine Beschäftigung unterhalb des Qualifikationsniveaus zu vermeiden. Die formale Anerkennung eines im Ausland erworbenen Abschlusses ist dabei ein wichtiger Schritt und verbessert die Arbeitsmarktintegration nachweislich (Brücker et al. 2021). Aus der Praxis wird jedoch berichtet, dass selbst bei vorliegender Anerkennung, Berufsabschlüsse und insbesondere Berufserfahrungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt höher bewertet werden als aus dem Ausland.

Maßnahmen zur Beschleunigung der formalen Anerkennungsverfahren wurden bereits von der vorhergehenden Bundesregierung angestoßen, insbesondere in Form eines Beschlusses der Ministerpräsident*innenkonferenz vom 06.12.2024 (Ministerpräsidentenkonferenz (MPK) 2024). Auch im Koalitionsvertrag der aktuellen Bundesregierung ist festgehalten, dass die Verfahren u. a. digitalisiert, beschleunigt und vereinheitlicht sowie gegenseitig von den einzelnen Bundesländern anerkannt werden (CDU et al. 2025).

Gute Praxis: Das Förderprogramm IQ – Integration durch Qualifizierung

Programme wie das ESF Plus-Bundesprogramm „IQ – Integration durch Qualifizierung“ leisten in diesem Themenfeld einen wesentlichen Beitrag, indem sie Modelle für (Anpassungs-) Qualifizierungen und strukturelle Unterstützung von zugewanderten Fachkräften sowie Unternehmen bei der betrieblichen Integration, dem Abbau struktureller Hürden und der Förderung von Aufwärtsmobilität entwickeln und umsetzen.

Bekämpfung von Diskriminierung im Einstellungsprozess

Die Antidiskriminierungsarbeit, basierend auf dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), muss gezielt verstärkt werden, um Diskriminierung, die den

Zugang zu qualifizierten Tätigkeiten verhindert, zu adressieren. Verpflichtende AGG-Schulungen, insbesondere auch für Führungskräfte, sowie spezielle Trainings für die Personalführung in Unternehmen können für mehr Gleichbehandlung im Rekrutierungs- und Einstellungsprozess sorgen. Auch betriebliche AGG-Beauftragte, Antidiskriminierungs-Leitlinien und HR-Vorgaben oder -Vereinbarungen können nützlich sein. Durch Betriebsvereinbarungen können zudem Antidiskriminierungsmaßnahmen unter Einbeziehung des Betriebsrates verbindlich festgehalten werden.

Im Unterschied zu großen Unternehmen fehlen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) jedoch oftmals die personellen und finanziellen Ressourcen für solche Maßnahmen, zudem gibt es in kleinen Unternehmen oftmals keinen Betriebsrat. KMU sind deshalb stärker auf Angebote und Förderung von außen angewiesen, so können (kostenlose) Schulungsangebote externer Akteure hilfreich sein. Gleichzeitig sind kleinere Unternehmen, gerade im ländlichen Raum, oftmals weniger international ausgerichtet und homogener in ihrer Belegschaft, was auch zu stärkeren Vorbehalten gegen die Einstellung von Menschen mit Migrationsgeschichte führen kann. Dabei sind gerade KMU besonders stark auf ausländische Beschäftigte angewiesen, um den Beschäftigungsrückgang bei Deutschen auszugleichen (Korte & Loschert 2025). Gezielte Information zu diesen Themen sowie Unterstützung gerade kleiner Unternehmen im Rekrutierungs- und Einstellungsprozess nicht-deutscher Beschäftigter sind deshalb vonnöten – neben Antidiskriminierungsmaßnahmen betrifft das u. a. auch den Umgang mit administrativen und bürokratischen Herausforderungen.

Gute Praxis: Projekt Vielfältig Brandenburg – Unternehmen mit Verantwortung (ViB)

Durch Schulungen, Beratung und Erstellung von praxisnahen Materialien unterstützt das Minor-Projekt „Vielfältig Brandenburg – Unternehmen mit Verantwortung (ViB)“ Führungskräfte und Personalverantwortliche kleiner und mittlerer Unternehmen in Brandenburg. Ziel ist es, Vielfalt im Betrieb zu fördern und diskriminierende Verhaltensweisen zu erkennen. Die erlernten Kompetenzen verbessern nicht nur das Betriebsklima und die Attraktivität als Arbeitgeber, sondern dienen auch direkt der Gewinnung und Sicherung von Fachkräften. Damit stärkt ViB Chancengleichheit und Vielfalt in brandenburgischen Unternehmen nachhaltig. Das Projekt wird im Programm „Unsere Arbeit: Unsere Vielfalt. Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz““ gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und administriert durch das Bundesamt für Migration und Flücht-

Gute Praxis: Das Projekt „Sefa“ – Nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchterfahrung

Das Projekt „Sefa – Nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchterfahrung“ verfolgt das Ziel, (formal) geringqualifizierte Frauen mit Fluchterfahrung systematisch und langfristig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Es basiert auf einem partizipativen Analyse-, Qualitätsentwicklungs- und Transferprozess, in dem Erfolgsfaktoren identifiziert, Standards entwickelt und praxistaugliche Modelle für unterschiedliche Kontexte erarbeitet werden. Dabei wird nicht allein die Qualifikation in den Blick genommen, sondern auch Lebensrealitäten, Ressourcen und strukturelle Barrieren für eine nachhaltige Teilhabe und Bekämpfung von Diskriminierung im Einstellungsprozess. Neben den Frauen mit Fluchterfahrungen selbst wird im Rahmen des Projekts auch die enge Zusammenarbeit mit Unternehmen, Arbeitsverwaltungen sowie weiteren politischen und wirtschaftlichen Akteuren gezielt gestärkt, die als aktive Partner in die Entwicklung nachhaltiger und diskriminierungssensibler Einstellungs- und Integrationsprozesse eingebunden sind.

4.2.2 Maßnahmen gegen die vertikale Arbeitsmarktsegregation

Stärkung des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG)

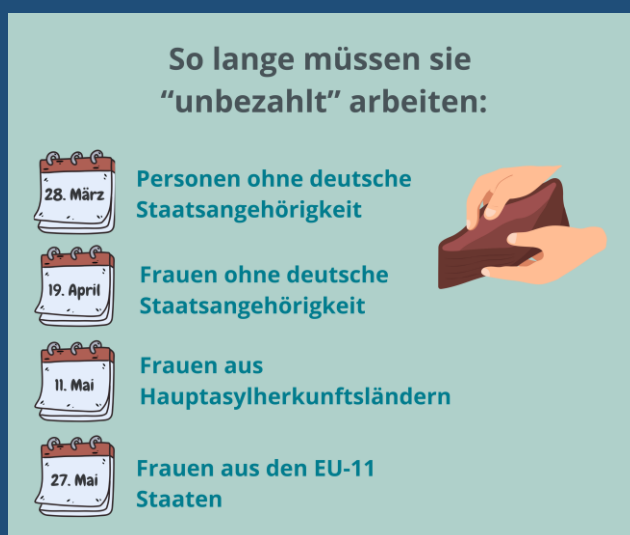
Das EntgTranspG ist ein Gesetz aus dem Jahr 2017, das die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit fördern soll, u. a. durch die Regelung von Auskunftsrechten für Beschäftigte und Berichtspflichten für große Unternehmen. Der im Jahr 2023 vorgelegte Evaluationsbericht zeigt allerdings, dass das Gesetz bislang nur begrenzt Wirkung entfaltet: Nur etwa 4 % der Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitenden haben ihren Auskunftsanspruch genutzt und lediglich rund 30 % der befragten privaten Unternehmen haben seit 2019 ihre Entgeltstrukturen überprüft (BMFSFJ 2023). Zur Steigerung der Wirksamkeit soll das EntgTranspG bis zum Jahr 2026 umfassend reformiert werden, um den Vorgaben der EU-Entgelttransparenzrichtlinie (EU 2023/970) gerecht zu werden. Diese sieht u. a. eine Absenkung der Schwellenwerte für Berichtspflichten (ab 100 Beschäftigte), verbindlichere Auskunfts- und Informationsrechte, Gehaltsangaben vor der Einstellung sowie wirksame Sanktionen bei Verstößen vor (Europäisches Parlament & Rat der Europäischen Union 2023). Die Bundesregierung hat daher eine Kommission eingesetzt, um Vorschläge für die Umsetzung der Richtlinie zu erarbeiten (BMBFSFJ 2025). Ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom

23.10.2025 rückte das EntgTranspG zuletzt in die Öffentlichkeit, da das Gericht bestätigte, dass es ausreicht, nachweislich einen männlichen Kollegen zu benennen, der bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit besser verdient, um die Vermutung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu begründen (Bundesarbeitsgericht 2025).

Zur Reduzierung des MGPG wird empfohlen, die Bekanntheit des Gesetzes und den damit verbundenen Rechten von Beschäftigten unter Personen mit Migrationsgeschichte durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit in Kooperation mit migran-tischen Organisationen zu steigern.

Gute Praxis: Migrant-(Gender-)Pay-Day Kampagne

Angelehnt an den bekannten „Equal Pay Day“ greift die Kampagne „Migrant-(Gender-)Pay-Day“ der Fachstelle Einwanderung und Integration in Zusammenarbeit mit den Regionalen Integrationsnetzwerken des Förderprogramms IQ die Thematik der Lohnungleichheit aus einer intersektionalen Perspektive auf. Sie macht darauf aufmerksam, dass Menschen mit Migrationsgeschichte – insbesondere Frauen – häufiger von Einkommensbenachteiligungen betroffen sind. So arbeiten Frauen ohne deutsche Staatsangehörigkeit rechnerisch bis zum 19. April 2025 unbezahlt; Frauen aus den EU-11 Ländern sogar bis zum 27. Mai.



Durch öffentlichkeitswirksame Aktionen und Kooperationen mit migran-tischen Organisationen sensibilisiert die Kampagne für diese Ungleichheiten und ruft dazu auf, bestehende Rechte nach dem Entgelttransparenzgesetz aktiv zu nutzen. Damit setzt sie ein starkes Zeichen für mehr Lohn-gerechtigkeit.

Neben den Beschäftigten selbst ist auch eine intensivere Sensibilisierung der Arbeitgeber erforderlich, um Chancengleichheit beim Lohn von migrantischen Frauen und Männern sicherzustellen. Dafür sollten neben Initiativen zur Einführung fairer Entlohnung (z. B. dem [FairPayInnovationCheck](#)) grundlegende Schulungen und Workshops etabliert werden, die ein inklusives Arbeitsumfeld fördern. Beispiele hierfür sind interkulturelle Kompetenztrainings sowie die bereits erwähnten Antidiskriminierungs- und Antirassismustrainings für Personalverantwortliche in Unternehmen. Solche Maßnahmen tragen dazu bei, Vorurteile abzubauen, Bewusstsein zu schaffen und langfristig gerechte Lohnstrukturen für alle Mitarbeitenden zu verankern. Es gibt mittlerweile verschiedene Bildungs- und Schulungsangebote für Antidiskriminierung und Empowerment, beispielsweise im Rahmen des Bundesprogramms „Unsere Arbeit: Unsere Vielfalt. Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz“, zu dem auch das oben zitierte Minor-Projekt „Vielfalt in Brandenburg“ gehört. Das Bundesprogramm läuft Ende 2025 aus. Das IQ-Programm wird jedoch diesen Ansatz in der neuen Förderrunde 2026-2028 durch die Förderung regionaler Netzwerke für Willkommens- und Anerkennungskultur internationaler Arbeitskräfte weiterverfolgen. Solche Formate können dazu beitragen, dass sich auch Beschäftigte mit Migrationsgeschichte eher ermächtigt fühlen, sich für ihre Rechte und Chancengleichheit einzusetzen.

Maßnahmen zur Reduzierung der Child Penalty für Frauen

Die Verringerung der Child Penalty erfordert vor allem eine deutliche Ausweitung und Verbesserung frühkindlicher Bildungs- und Betreuungsangebote, insbesondere für Kinder unter drei Jahren. Nur wenn Eltern verlässlich Zugang zu Betreuung haben, können Mütter ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt fortsetzen oder schneller wieder aufnehmen. Ebenso entscheidend ist, dass bestehende Angebote besser bekannt und leichter zugänglich gemacht werden.

Gute Praxis: Familienlotsinnen – Unterstützung für geflüchtete Mütter mit Kleinkindern

Das Ziel des Modellprojekts „Familienlotsinnen“ der Stadt Duisburg und der Stadt Gelsenkirchen ist es, die gesellschaftliche und langfristig die arbeitsmarktliche Integration von geflüchteten Frauen mit unter dreijährigen Kindern zu unterstützen. Das Projekt setzt dabei auf individuelle, biografieorientierte Begleitung und unterstützt Mütter, bei der Organisation von Kinderbetreuung, beim Zugang zu Sprachkursen und daraus folgend auch bei der Arbeitsmarktintegration der Frauen.

Familienlotsinnen, die selbst Frauen mit Migrationsgeschichte sind, fungieren dabei als vertrauensvolle Ansprechpartnerinnen. Durch die gemeinsame kulturelle und sprachliche Basis gelingt es den Lotsinnen, schnell Vertrauen aufzubauen und Brücken zwischen Familien und Behörden und Arbeitsmarktakteuren aufzubauen.

Darüber hinaus ist die Kenntnis der eigenen Arbeitnehmerrechte essenziell, um möglichen Benachteiligungen im Berufsleben entgegenzuwirken. Gerade bei migrantischen Frauen fehlt häufig das Wissen über rechtliche Ansprüche zu Themen wie Entgelt, Arbeitsvertrag, Kündigung, Urlaub oder Mutterschutz. Hier sind gezielte Informations- und Beratungsangebote nötig, die über Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis aufklären. Gleichzeitig sollten unabhängige Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten bekannt gemacht werden, damit Betroffene unterstützt werden, sich gegen unrechtmäßige Behandlung und Lohndiskriminierung zu wehren.

Gute Praxis: Faire Integration und Faire Mobilität – Beratung zu Arbeitsrechten

Die bundesweit agierenden IQ-Beratungsstellen von *Faire Integration* richten sich an Migrant*innen und Geflüchtete aus Drittstaaten, während das bundesweite Beratungsnetzwerk *Faire Mobilität* Beschäftigte aus EU-Staaten, insbesondere Mittel- und Osteuropa, berät. Beide Angebote werden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert und bieten kostenlose, vertrauliche und mehrsprachige Beratungen zu Themen wie Arbeitsvertrag, Lohn, Arbeitszeit, Urlaub, Kündigung oder Scheinselbstständigkeit an. Indem sie sowohl präventiv als auch in Fällen von Rechtsverletzungen beraten, tragen sie dazu bei, Ausbeutung und Diskriminierung vorzubeugen und gerechte Teilhabe am Arbeitsmarkt zu fördern. Ein wichtiger Entwicklungsschritt ist die gesetzliche Verstetigung der Beratungsstrukturen: *Faire Mobilität* ist bereits seit 2020 als dauerhaftes Beratungsangebot etabliert, indem der Deutsche Gewerkschaftsbund einen gesetzlichen Anspruch auf Finanzmittel aus dem Bundeshaushalt hat; mit der Verordnung zur arbeits- und sozialrechtlichen Beratung von Drittstaatsangehörigen (Drittstaatsangehörigenberatungsverordnung — DBV) wird das Beratungsangebot *Faire Integration* ab 2026 ebenfalls verstetigt und durch das BMAS durch Trägerzuschüsse finanziert. Dies sind zwei gute Praxisbeispiele dafür, wie erfolgreiche Integrationsmaßnahmen nachhaltig durch eine im Gesetz verankerte Finanzierung verstetigt werden können und so strukturellen Benachteiligungen wirksam begegnet werden kann.

4.2.3 Förderung weiterführender Forschung zum MGPG

Die vorliegende Studie baut auf der bisherigen MGPG-Analyse von Minor auf und erweitert sie erstmals um eine Betrachtung des Stundenlohns. Dadurch wird insbesondere die Situation der zahlreichen migrantischen Frauen in Teilzeit berücksichtigt, unter Einbeziehung einer breiten Palette soziodemografischer Merkmale. Diese Analyse erzeugt wertvolle Evidenz, die als Grundlage für die Entwicklung einer inklusiveren und gerechteren Arbeitsmarktpolitik in Deutschland dienen kann.

Zukünftige Forschungsprojekte zum MGPG könnten den Fokus noch stärker auf die Differenzierung der Gleichwertigkeit von Arbeit legen, wie es bereits in Forschung zum GPG üblich ist (z. B. Klammer et al. 2022). Neben Anforderungsniveau und Branchenzugehörigkeit sollten dabei auch Faktoren wie tatsächliche Arbeitsbelastung, Verantwortungsumfang und spezifische Tätigkeitsprofile berücksichtigt werden, wofür ein umfangreicher Umfrage-Datensatz notwendig ist. Eine vertiefte Analyse würde es ermöglichen, Lohnungleichheiten noch präziser zu identifizieren und damit die zuständigen Akteure gezielt bei

Maßnahmen zur Gewährleistung und Durchsetzung gleichen Lohns für gleiche Arbeit zu unterstützen.

Darüber hinaus offenbart die Studie eine zentrale methodische und gesellschaftspolitische Limitation. Die Analyse bezieht sich ausschließlich auf erwerbstätige Personen, also auf die intensive Marge des Arbeitsmarktes. Frauen, insbesondere Mütter mit Migrationsgeschichte, die aufgrund von Kinderbetreuung oder anderen familiären Verpflichtungen nicht erwerbstätig sind oder sich bewusst dafür entscheiden, zu Hause zu bleiben und die Care-Arbeit zu übernehmen, bleiben unberücksichtigt. Dadurch wird ein bedeutender Teil der tatsächlichen Einkommensungleichheit ausgeblendet, da die Entscheidung, nicht zu arbeiten, also die extensive Marge, selbst Ausdruck struktureller Benachteiligung sein kann. Gerade in dieser extensiven Marge liegt ein brisanter Befund: Das beobachtete Gender- und Migrant-Gender-Pay-Gap bildet nur jene Ungleichheiten ab, die innerhalb der Gruppe der Erwerbstätigen bestehen. Würde man hingegen auch jene Frauen einbeziehen, die gar nicht oder nicht mehr am Arbeitsmarkt teilnehmen, fiel die Lücke vermutlich deutlich größer aus. Dies betrifft insbesondere Mütter sowie Mütter mit Migrationsgeschichte, deren Erwerbsbeteiligung häufig durch institutionelle, kulturelle und ökonomische Barrieren eingeschränkt wird. Künftige Forschung sollte daher verstärkt die Übergänge zwischen Erwerbstätigkeit und Nichterwerbstätigkeit untersuchen, um die strukturelle Dimension dieser Ungleichheiten vollständig zu erfassen. Neben dem Aspekt der Lohngerechtigkeit sind faire Arbeitsbedingungen unabdingbarer Baustein einer nachhaltigen Willkommens- und Bleibekultur, die die deutsche Wirtschaft und Arbeitsmarkt aktuell mehr denn je brauchen.

Literaturverzeichnis

- Achouche, N., 2025: The Labor Market Challenges and Coping Strategies of Highly Skilled Second-Generation Immigrants in Europe: A Scoping Review. *Societies* 15 (4): S. 93 DOI: 10.3390/soc15040093.
- Becker, G. S., 1992: Human Capital and the Economy. *Proceedings of the American Philosophical Society* 136 (1): S. 85–92 <http://www.jstor.org/stable/986801>.
- Berniell, I., Berniell, L., La Mata, D., Edo, M. & Marchionni, M., 2021: Gender gaps in labor informality: The motherhood effect. *Journal of Development Economics* 150: 102599. DOI: 10.1016/j.jdeveco.2020.102599.
- Beyer, R., 2017: The Performance of Immigrants in the German Labor Market.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ), 2025: Kommission zur Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie startet. Entgeltgleichheit fördern. <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/aktuelles/alle-meldungen/kommission-zur-umsetzung-der-entgelttransparenzrichtlinie-startet-267884> (29.10.2025).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ), 2023: Zweiter Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern sowie zum Stand der Umsetzung des Zweiter Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten. <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/229484/7c1deeee794163514c0221663af940d2/zweiter-bericht-entgelttransparenzgesetz-data.pdf> (07.10.2025).
- Brücker, H., Glitz, A., Lerche, A. & Romiti, A., 2021: Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse hat positive Arbeitsmarkteffekte. IAB-Kurzbericht 2/2021. <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-02.pdf> (03.11.2025).
- Bundesagentur für Arbeit (BA), 2021: Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020. Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010-Fassung2020/Printausgabe-KldB-2010-Fassung2020/Generische-Publikationen/KldB2010-PDF-Version-Band1-Fassung2020.pdf?blob=publicationFile&v=24> (07.10.2025).
- Bundesarbeitsgericht, 2025: Anspruch auf Entgeltdifferenz wegen Geschlechtsdiskriminierung – Paarvergleich. Pressemitteilung Nr. 38/25. <https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/anspruch-auf-entgeltdifferenz-wegen-geschlechtsdiskriminierung-paarvergleich/> (03.11.2025).

- CDU, CSU & SPD, 2025: Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD: Verantwortung für Deutschland – 21. Legislaturperiode. https://www.koalitionsvertrag2025.de/sites/www.koalitionsvertrag2025.de/files/koav_2025.pdf (29.10.2025).
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), 2025: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP). DIW Glossar. https://www.diw.de/de/diw_01.c.412809.de/sozio-oekonomisches_panel_soep.html (09.10.2025).
- Dülken, B. & Shibeshi, S., 2024: Ungleiche Bezahlung in Engpassberufen. Die unsichtbaren Grenzen von Herkunft und Geschlecht. Hg. v. Fachstelle Integration und Einwanderung. Minor - Projektkontor für Bildung und Forschung gemeinnützige GmbH. https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2024/01/Minor_FEI_DP_MGPG-Engpassberufe_2024-01_final.pdf.
- Europäisches Parlament & Rat der Europäischen Union, 2023: Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen (Text von Bedeutung für den EWR). Hg. v. Amtsblatt der Europäischen Union L 132: 21-44. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32023L0970> (29.10.2025).
- Feldhoff, C. H., 2021: The child penalty: Implications of parenthood on labour market outcomes for men and women in Germany. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research, 1120). <https://www.econstor.eu/handle/10419/231531>.
- Hermansen, A. S., Penner, A., Boza, I., Elvira, M. M., Godechot, O., Hällsten, M., Henriksen, L. F., Hou, F., Lippényi, Z., Petersen, T., Reichelt, M., Sabanci, H., Safi, M., Tomaskovic-Devey, D. & Vickstrom, E., 2025: Immigrant-native pay gap driven by lack of access to high-paying jobs. *Nature*: 1-7. DOI: 10.1038/s41586-025-09259-6.
- Hipp, L., 2020: Do Hiring Practices Penalize Women and Benefit Men for Having Children? Experimental Evidence from Germany. *European Sociological Review* 36 (2): 250–264. DOI: 10.1093/esr/jcz056.
- Icardi, R., Hägglund, A. E. & Fernández-Salgado, M., 2022: Fatherhood and wage inequality in Britain, Finland, and Germany. *Journal of Marriage and the Family* 84 (1):273–290. DOI: 10.1111/jomf.12792.
- Ingwersen, K. & Thomsen, S. L., 2021: The immigrant-native wage gap in Germany revisited. *The Journal of Economic Inequality* 19 (4): 825–854. DOI: 10.1007/s10888-021-09493-8.

- IQ Netzwerk Hamburg, 2024: Migrant-Gender-Pay-Gap, Hamburg. Hg. v. Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration. <https://hamburg.netzwerk-iq.de/re-source/blob/874894/e26ad7637426ec9b8c17108db496510d/download-ergebnisbericht-data.pdf> (29.10.2025).
- Klammer, U., Klenner, C., Lillemeier, S. & Heilmann, T., 2022: „Evaluative Diskriminierung“: Arbeitsbewertung als blinder Fleck in der Analyse des Gender Pay Gaps. KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 74 (2): 233–258. DOI: 10.1007/s11577-022-00851-6.
- Kleven, H., Landais, C. & Leite-Mariante, G., 2025: The Child Penalty Atlas. The Review of Economic Studies 92 (5): 3174–3207. DOI: 10.1093/restud/rdae104.
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A. & Zweimüller, J., 2019: Child Penalties Across Countries: Evidence and Explanations. National Bureau of Economic Research. DOI: 10.3386/w25524.
- Köhler, E. A. & Wiemann, D., 2025: Field Experimental Evidence on Hiring Discrimination in the German Apprenticeship Market.
- Korte, K. & Loschert, F., 2025: Arbeitsmarkt und Zuwanderung im Wandel. Eine Analyse aktueller Trends im Beschäftigungs- und Wanderungsgeschehen. Hg. v. Fachstelle Einwanderung und Integration, Minor-Projektkontor für Bildung und Forschung. <https://minor-kontor.de/arbeitsmarkt-und-zuwanderung-im-wandel/> (29.10.2025).
- Ministerpräsidentenkonferenz (MPK), 2024: Beschluss der Ministerpräsidentenkonferenz zur Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen vom 6. Dezember 2024. https://www.anererkennung-in-deutschland.de/assets/content/Medien_Dokumente-Fachpublikum/mpk-beschluss-2024-zur-anererkennung.pdf (03.11.2025).
- Nauerth, J. A. & Pflanz, J., 2023: Lohnlücke Ost-West: Ewige Disparität oder schiefer Vergleich? ifo Dresden berichtet 30 (5): 8–13. <https://www.econstor.eu/handle/10419/280010>.
- Phelps, E. S., 1972: The Statistical Theory of Racism and Sexism. The American Economic Review 62 (4): 659–661. <http://www.jstor.org/stable/1806107>.
- Schrenker, A. & Zucco, A., 2020: Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an. DIW-Wochenbericht 87 (10): 137–145. DOI: 10.18723/diw_wb:2020-10-2.
- Spitaleri, L., 2022: Der Migrant-Gender-Pay-Gap. Sind die Gehälter niedrig, trifft es alle. <https://minor-kontor.de/migrant-gender-pay-gap/>.

Statistisches Bundesamt, 2025: Fast jede zweite erwerbstätige Frau arbeitet in Teilzeit. Pressemitteilung Nr. 175 vom 19. Mai 2025. Statistisches Bundesamt (Destatis). https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/05/PD25_175_13.html (07.10.2025).

Ünsal, G. & Lushankina, O., 2024: Migrant-Gender-Pay-Gap in Berlin — Wie Geschlecht und Herkunft den Lohn bestimmen. <https://minor-kontor.de/migrant-gender-pay-gap-in-berlin/> (11.11.2025).

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Arbeitszeittyp (Vollzeit vs. Teilzeit) nach Migrationsgeschichte und Geschlecht	15
Abbildung 2: Arbeitszeittyp (Vollzeit vs. Teilzeit) nach Migrationsgeschichte, Geschlecht und Region	16
Abbildung 3: Bildungsniveau nach Migrationsgeschichte und Geschlecht	16
Abbildung 4: Anforderungsniveau nach Migrationsgeschichte und Geschlecht.....	17
Abbildung 5: Bildungsniveau nach Anforderungsniveau, Migrationsgeschichte und Geschlecht	18
Abbildung 6: Branchen nach Migrationsgeschichte und Geschlecht	19
Abbildung 7: Altersverteilung nach Migrationsgeschichte und Geschlecht.....	20
Abbildung 8: Kind im Haushalt (< 18 J.; ja/nein) nach Geschlecht und Migrationsstatus	21
Abbildung 9: Erwarteter Stundenlohn (€) nach Migrationsgeschichte und Geschlecht	36
Abbildung 10: Erwarteter Stundenlohn (€) nach Migrationsgeschichte (keine, direkt, indirekt) und Geschlecht	39
Abbildung 11: Erwarteter Stundenlohn (€) nach Geschlecht und Geburtsland (gruppiert).....	40
Abbildung 12: Erwarteter Stundenlohn (€) nach Geschlecht, Migrationsgeschichte und Kindern im Haushalt.....	43

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: OLS-Regression des natürlichen Logarithmus des Stundenlohns nach Geschlecht und Migrationsstatus	28
Tabelle 2: OLS-Regression des natürlichen Logarithmus des Stundenlohns nach Geschlecht und differenziert nach Migrationsgeschichte	37
Tabelle 3: OLS-Regression des natürlichen Logarithmus des Stundenlohns nach Geschlecht und Geburtsland	41
Tabelle 4: OLS-Regression des natürlichen Logarithmus des Stundenlohns nach Geschlecht, Migrationsstatus und Kindern im Haushalt	44
Tabelle 5: Mittelwerte nach Geschlecht und Migrationsgeschichte	63

Anhang

Tabelle 5: Mittelwerte nach Geschlecht und Migrationsgeschichte

Eigene Berechnung und Darstellung nach SOEP v39 © Minor

	Männer ohne Mig- rationsge- schichte	Männer mit Migra- tionsge- schichte	Frauen ohne Mig- rationsge- schichte	Frauen mit Migra- tionsge- schichte
Alter	45,53 (12,34)	38,71 (11,33)	45,30 (11,84)	39,81 (11,34)
Arbeitsstunden pro Woche	42,07 (11,04)	40,10 (11,28)	31,99 (12,59)	30,53 (13,46)
Vertraglich vereinbarte Stunden	29,67 (17,05)	32,25 (14,98)	25,55 (14,35)	25,46 (14,51)
Region (West = 1)	0,74 (0,44)	0,90 (0,31)	0,73 (0,44)	0,90 (0,30)
Kinder (Kind im Haus- halt =1)	0,42 (0,49)	0,53 (0,50)	0,42 (0,49)	0,51 (0,50)

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

 Förderprogramm IQ - Integration durch Qualifizierung