

Migrant-Gender-Pay-Gap in Berlin – Wie Geschlecht und Herkunft den Lohn bestimmen

Christian Pfeffer-Hoffmann (Hrsg.)

Christian Pfeffer-Hoffmann (Hrsg.)

Migrant-Gender-Pay-Gap in Berlin — Wie Geschlecht und Herkunft den Lohn bestimmen

Autor*innen: Gizem Ünsal, Olga Lushankina, Christian Pfeffer-Hoffmann

Impressum

ISBN 978-3-96729-264-0

© 2024 Mensch und Buch Verlag

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Herausgebers unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

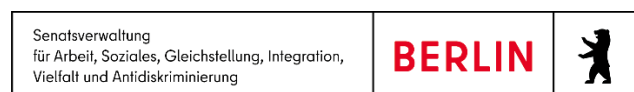
Diese Publikation entstand im Rahmen von „European Labour Lab Berlin“, einem Projekt von



www.minor-kontor.de

Umschlaggestaltung: Markel Anasagasti Intxausti

Das Projekt „European Labour Lab Berlin“ wird aus Mitteln der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung gefördert.



Inhaltsverzeichnis

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	5
VORWORT	7
1. EINLEITUNG	9
1.1. GENDER-PAY-GAP	9
1.2. MIGRANT-PAY-GAP UND MIGRANT-GENDER-PAY-GAP	12
1.3. VORLIEGENDE STUDIE	13
1.4. ALLGEMEINE BEGRIFFLICHKEITEN	14
2. BESCHÄFTIGTE OHNE DEUTSCHEN PASS IN BERLIN	15
3. ANALYSE DER ENTGELTUNTERSCHIEDE	23
3.1. DATENGRUNDLAGE UND METHODIK	23
3.1.1. <i>Berufsgruppierung</i>	23
3.1.2. <i>Anforderungsniveau</i>	24
3.1.3. <i>Limitationen</i>	25
3.2. ENTGELTUNTERSCHIEDE: EINE ÜBERSICHT	26
3.3. ENTGELTUNTERSCHIEDE: BERUFSFELDER IM FOKUS	37
3.3.1. <i>Bauplanung und Bauüberwachung, Architektur</i>	38
3.3.2. <i>Informatik- und andere IKT-Berufe</i>	41
3.3.3. <i>Reinigung</i>	44
3.3.4. <i>Einkauf und Vertrieb</i>	47
3.3.5. <i>Verkaufsberufe</i>	50
3.3.6. <i>Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe</i>	52
3.3.7. <i>Unternehmensorganisation und -strategie</i>	54
3.3.8. <i>Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen, Steuerberatung</i>	57
3.3.9. <i>Lehrende und ausbildende Berufe</i>	60
3.3.10. <i>Werbung und Marketing</i>	63
3.3.11. <i>Altenpflege</i>	67

3.3.12. <i>Human- und Zahnmedizin</i>	69
3.3.13. <i>Gesundheit, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe</i>	72
4. FAZIT	75
4.1. ZUSAMMENFASSUNG	75
4.2. GUTE PRAXISBEISPIELE UND HANDLUNGSPERSPEKTIVEN	77
ANHANG	83
LITERATURVERZEICHNIS	85
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	89
TABELLENVERZEICHNIS	91

Abkürzungsverzeichnis

agB	Ausschließlich geringfügig Beschäftigte
AHL	Asylherkunftsländer
BA	Bundesagentur für Arbeit
BPW	Business and Professional Women
GPG	Gender-Pay-Gap
IKT-Berufe	Informations- und Kommunikationstechnologieberufe
KIdB	Klassifikation der Berufe
MGPG	Migrant-Gender-Pay-Gap
MPG	Migrant-Pay-Gap
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
SvB	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte

Vorwort

CHRISTIAN PFEFFER-HOFFMANN

Personen ohne deutschen Pass stellen einen wichtigen Anteil der Beschäftigten in Berlin dar. Während ihr Anteil im Jahr 2013 noch bei „nur“ 9,7 % der Berliner Beschäftigten lag, beträgt er inzwischen 20,6 % (BA 2024b). Diese Entwicklung verdeutlicht die bedeutende und wachsende Rolle der Eingewanderten für die Wirtschaft der Stadt.

In vielen Schlüsselbranchen Berlins ist der Anteil der Arbeitskräfte ohne deutschen Pass so hoch, dass ihr Beitrag für die Aufrechterhaltung dieser Branchen essenziell ist. Ein prägnantes Beispiel ist die Berufsgruppe Hochbau: Hier sind rund 11.000 Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit beschäftigt. Dies entspricht mit 53,6 % mehr als der Hälfte der gesamten Belegschaft. Doch nicht nur im Hochbau, sondern auch in der Hotellerie (46,7 %), der Softwareentwicklung und Programmierung (45,2 %) sowie in der Reinigung (43,6 %) ist der Anteil von Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit besonders hoch (BA 2024a).

Der IHK-Fachkräftemonitor prognostiziert bis 2035 einen möglichen Mangel von bis zu 414.000 Arbeitskräften in Berlin (IHK Berlin 2024). Aufgrund des aktuellen und voraussichtlich fortbestehenden Fachkräftemangels in Deutschland, der durch den Renteneintritt der Babyboomer-Generation weiter verstärkt wird, ist es von unbestrittener Wichtigkeit, Berlin als attraktiven Standort für Fachkräfte aus dem Ausland auszubauen. Dabei spielen faire Lohnbedingungen eine zentrale Rolle (Beyer 2019: 141; Regnet 2023: 13ff.). Diverse Studien zeigen jedoch, dass die Entgelte der Beschäftigten in Deutschland zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen erheblich variieren (bpb 2016, 2020, 2021; Ingwersen & Thomsen 2019). Besonders benachteiligt sind Frauen und Eingewanderte.

Männer verdienen in Deutschland im Durchschnitt 18 % mehr als Frauen, was großteils auf die ungleiche gesellschaftliche Bewertung von „männlich“ und „weiblich“ konnotierten Branchen sowie die ungleiche Verteilung von Erziehungszeiten zurückgeht. Aber auch innerhalb der gleichen Branchen und Qualifikationen werden Frauen schlechter als Männer entlohnt: Der bereinigte Gender-Pay-Gap unter Berücksichtigung von Qualifikation, Beruf und Erwerbsbiografie beträgt 6 % (Statistisches Bundesamt 2024a). Ähnliche Unterschiede zeigen sich beim Migrant-Pay-Gap: 2018 lag das Einkommen von Personen mit Migrationserfahrung um 4,5 % unter dem von Personen ohne Migrationserfahrung (bpb 2021).

Minor hat sich zum Ziel gesetzt, die Entgeltunterschiede zwischen deutschen und nicht-deutschen Beschäftigten umfassend zu analysieren. In diesem Zusammenhang hat die Minor-Fachstelle Einwanderung und Integration zwei relevante Studien veröffentlicht: „Sind die Gehälter niedrig, trifft es alle“ (Spitaleri 2022) und „Ungleiche Bezahlung in Engpassberufen“ (Dülken & Shibeshi 2024). Beide Studien belegen, dass nicht-deutsche Beschäftigte, insbesondere Frauen, selbst bei vergleichbaren Qualifikationen und Berufsfeldern weniger verdienen als deutsche Beschäftigte, wobei die Lohnunterschiede je nach Berufsfeld variieren.

Die vorliegende Analyse fokussiert sich auf Berlin und untersucht die Entgeltdifferenzen im Jahr 2022 sowohl zwischen Männern und Frauen als auch zwischen deutschen und nicht-deutschen Staatsangehörigen – den sogenannten Migrant-Gender-Pay-Gap. Dabei stehen folgende Fragen im Mittelpunkt: Verdienen deutsche Staatsangehörige in Berlin grundsätzlich mehr als nicht-deutsche? In welchen Berufsfeldern sind die Lohnunterschiede besonders ausgeprägt? Welche Bevölkerungsgruppen sind davon besonders betroffen, und gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede?

Im ersten Kapitel dieser Publikation wird eine kurze Literaturübersicht zum Migrant-Gender-Pay-Gap in Deutschland präsentiert. Kapitel 2 bietet einen Überblick über nicht-deutsche Beschäftigte in Berlin, einschließlich ihrer Berufsfelder, Bildungsabschlüsse und Anforderungsniveaus. Im dritten Kapitel erfolgt eine detaillierte Analyse der Entgeltunterschiede auf Basis von Daten der Bundesagentur für Arbeit. Hierbei werden die Lohngefälle zwischen Frauen und Männern sowie zwischen deutschen und nicht-deutschen Beschäftigten betrachtet. Zudem werden dreizehn Berufsfelder in den Fokus gerückt, darunter das Baugewerbe, die Reinigungsbranche, die Gesundheitsbranche sowie die IKT-Branche. Umfassende deskriptive Daten, einschließlich der Entwicklung der Entgelte seit 2016, werden präsentiert und mit deutschlandweiten Trends verglichen. Kapitel 4 diskutiert ausgewählte gute Praxisbeispiele sowie Handlungsaussichten.

Berlin, im Dezember 2024

1. Einleitung

GIZEM ÜNSAL

Zahlreiche Studien belegen die Verdienstunterschiede zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen in Deutschland (bpb 2016, bpb 2020, bpb 2021; Ingwersen & Thomsen 2019). Besonders stark betroffen von diesen Ungleichheiten sind Frauen und Zugewanderte. Die Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern wird als Gender-Pay-Gap, zwischen Eingewanderten und einheimischer Bevölkerung als Migrant-Pay-Gap bezeichnet. Die intersektionale Dimension, die die vielschichtigen Wechselwirkungen zwischen Einwanderungsstatus und Geschlecht in den Blick nimmt, verdeutlicht die zunehmende Benachteiligung. Demnach sind eingewanderte Frauen besonders stark von niedrigeren Gehältern betroffen, was als Migrant-Gender-Pay-Gap bezeichnet wird. In den Kapiteln 1.1 sowie 1.2 werden ausgewählte Erkenntnisse aus der Forschungsliteratur zum Gender-Pay-Gap sowie zum Migrant-Gender-Pay-Gap in Deutschland erläutert.

1.1. *Gender-Pay-Gap*

Der Gender-Pay-Gap (GPG) beschreibt die Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen und ist ein Indikator für geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt. Laut einem Bericht des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung aus dem Jahr 2021 weisen Länder mit höheren Frauenerwerbsquoten tendenziell größere GPGs auf (DIW 2021: 142-146). Deutschland verzeichnet unter den Ländern mit ähnlich hoher Frauenerwerbsquote einen der höchsten GPG (ebd.). Länder wie Island, Norwegen und Dänemark, die umfassende Gleichstellungspolitiken implementiert haben und einen starken Fokus auf Familienpolitik legen, weisen deutlich geringere GPGs als Deutschland auf (a. a. O.: 146). Die Ergebnisse einer Studie von Olivetti und Petrongolo (2017) bestätigen diese Erkenntnisse: Beispielsweise investierte Dänemark im Jahr 2014 2 % seines Bruttoinlandsprodukts (BIP) in Ausgaben für frühkindliche Bildung und Betreuung, während Deutschland lediglich 0,5 % des BIP für diesen Bereich aufwandte (a. a. O.: 210).

Gemäß einer Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes verdienen Frauen im Jahr 2023 in Deutschland durchschnittlich 18 % weniger pro Stunde als Männer (Ostdeutschland: 7 %; Westdeutschland: 19 %) (Destatis 2024b). Von dieser Lohnlücke lassen sich 64 % darauf zurückführen, dass Frauen häufiger als Männer in Branchen und in Anforderungsniveaus arbeiten, in denen niedrigere Gehälter gezahlt werden, was häufig auf tradierte gesellschaftliche Ungleichheiten zurückgeht. Der „bereinigte“ GPG liegt bei 6 %. Das heißt, Frauen verdienen im Durchschnitt 6 % weniger pro Stunde als Männer mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien (ebd.).

Der GPG nimmt in Deutschland besonders ab dem 30. Lebensjahr signifikant zu (Schrenker & Zucco 2020: 139). Das durchschnittliche Alter der Mütter bei der Geburt ihres ersten Kindes beträgt 30 Jahre, was mit dem Zeitpunkt zusammenfällt, ab dem die Lohnentwicklung für Frauen stagniert und sie vermehrt in Teilzeit arbeiten (a. a. O.: 141).

Kleven et al. (2020: 2ff.) veranschaulichen die Auswirkungen der Elternschaft, die sogenannte „Child Penalty“ – den Einkommensverlust, den Frauen nach der Geburt eines Kindes im Vergleich zu Männern

erfahren – in verschiedenen Ländern. Frauen erleben nach der Geburt ihres ersten Kindes einen deutlichen und anhaltenden Einkommensrückgang, während das Einkommen von Männern weitgehend unverändert bleibt (ebd.). In Deutschland ist die Child Penalty besonders ausgeprägt: Zehn Jahre nach der Geburt eines Kindes beträgt der Einkommensverlust bei Frauen 61 % mehr als bei Männern, während er in Dänemark 21 % beträgt. Dies verdeutlicht die tiefgreifenden und nachhaltigen Auswirkungen, die familienbedingte Arbeitsunterbrechungen und Teilzeitarbeit sowohl auf die berufliche Entwicklung von Frauen als auch auf die Entstehung und Verstärkung der Entgeltungleichheit haben (ebd.; Destatis 2024b).

Neben den Unterschieden zwischen den Ländern variiert der GPG erheblich zwischen den deutschen Bundesländern: In Ostdeutschland ist der GPG deutlich geringer als in Westdeutschland (siehe Abbildung 1). Diese Unterschiede lassen sich auf verschiedene Ursachen zurückführen. In Ostdeutschland sind traditionelle Geschlechterrollen weniger stark ausgeprägt, und die Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern ist im Vergleich zu Westdeutschland egalitärer (bpb 2020; Bauernschuster & Rainer 2012). Ein wesentlicher Faktor sind auch die unterschiedlichen Betreuungsbedingungen für Kinder: In Ostdeutschland sind mehr Kinder als in Westdeutschland über längere Zeiträume und in einem früheren Alter in öffentlicher Betreuung, oft in kommunal betriebenen Einrichtungen (Destatis 2021: 62; Mätzke 2019: 49-55).

Fuchs et al. (2021) führen die Unterschiede im GPG auf regionale arbeitsmarktspezifische Merkmale zurück: Es bestehen erhebliche Unterschiede in den Arbeitsmöglichkeiten für Männer und Frauen in verschiedenen Regionen, was den GPG beeinflusst. Zum Beispiel haben Regionen mit starken Produktionsbasen wie der Bodenseekreis und Ingolstadt in Süddeutschland hohe GPGs bedingt durch gut bezahlte Jobs in männerdominierten Sektoren. In Cottbus hingegen sind Männer am häufigsten im Transport- und Personenbeförderungsgewerbe tätig, während die meisten Frauen in gut bezahlten Positionen in der öffentlichen Verwaltung tätig sind. Dies führt dazu, dass Frauen dort im Durchschnitt bessere Löhne als Männer erhalten. Diese regionalen Unterschiede verdeutlichen, wie lokale Wirtschaftsstrukturen, die Art der dominierenden Industrien und der Zugang zu bestimmten Berufsfeldern den GPG beeinflussen können.

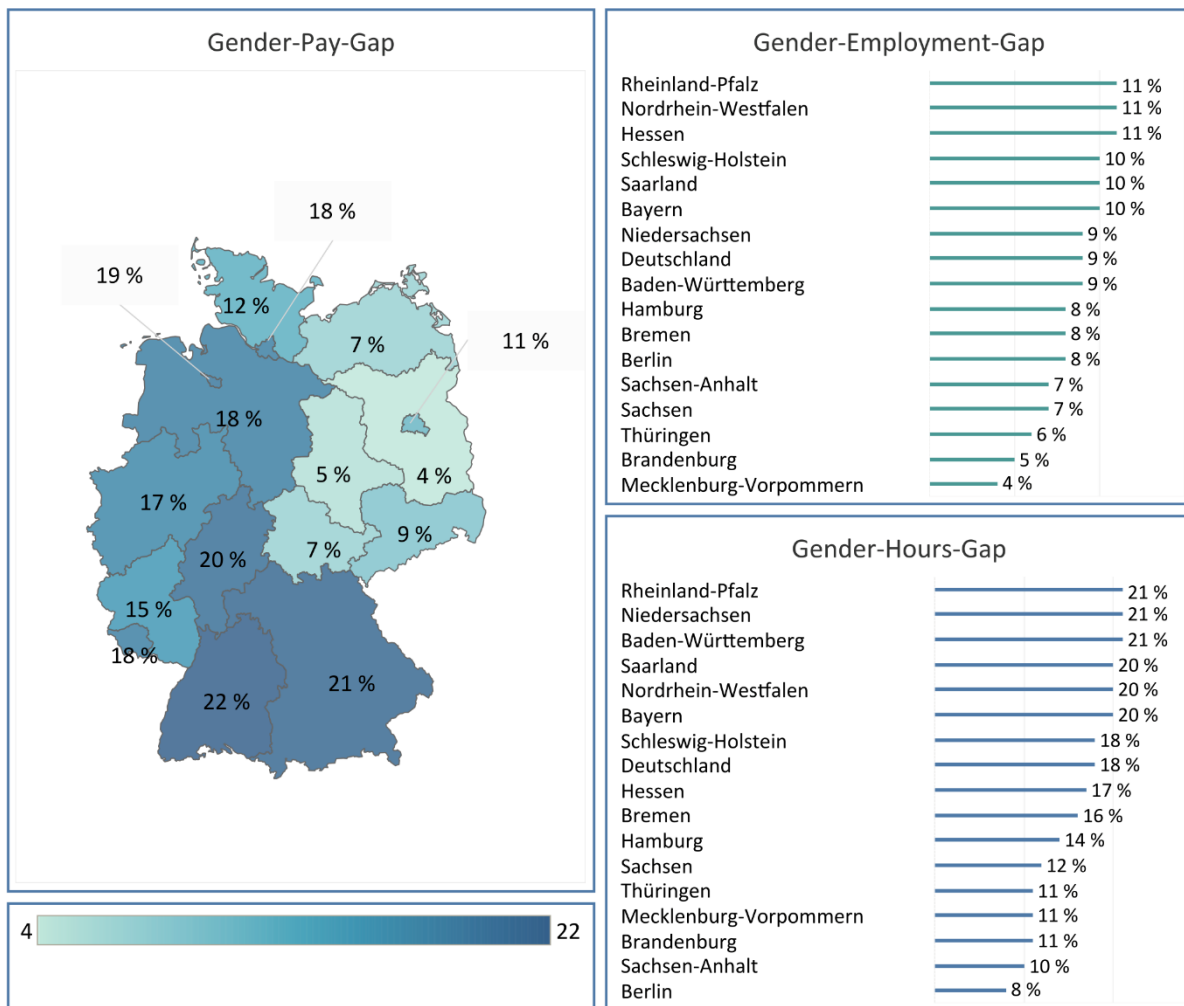


Abbildung 1: Gender-Pay-Gap, Gender-Employment-Gap und Gender-Hours-Gap nach Bundesländern

Lesebeispiel Gender-Employment-Gap: In Rheinland-Pfalz liegt die Erwerbstätigenquote bei Männern 11 % höher als bei den Frauen. Lesebeispiel Gender Hours Gap: In Rheinland-Pfalz haben Männer 21 % mehr bezahlte Arbeitsstunden pro Monat als Frauen. Eigene Darstellung nach Destatis 2024a © Minor

Berlin schneidet im Vergleich zu vielen anderen Bundesländern bei der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt besser ab. Hier ist der GPG deutlich geringer als in allen westdeutschen Bundesländern, aber unter den ostdeutschen Bundesländern am höchsten. Der Gender-Employment-Gap, also der Unterschied in der Erwerbstätigenquote zwischen Frauen und Männern, ist in den ostdeutschen Bundesländern insgesamt geringer als in den westdeutschen. Obwohl Berlin innerhalb der ostdeutschen Bundesländer den höchsten Gender-Employment-Gap aufweist, ist dieser im Vergleich zu vielen westdeutschen Bundesländern niedriger. Was den Gender-Hours-Gap betrifft – den Unterschied in den bezahlten Arbeitsstunden pro Monat zwischen Frauen und Männern –, steht Berlin unter allen Bundesländern am besten da (Abbildung 1).

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Unterschiede in der Berufswahl und den Erwerbsbiografien von Frauen und Männern, regionale Unterschiede in den Arbeitsmöglichkeiten, gesellschaftliche Geschlechterrollen und -vorstellungen sowie familienpolitische Maßnahmen eine wichtige Rolle für den GPG spielen (bpb 2020).

1.2. Migrant-Pay-Gap und Migrant-Gender-Pay-Gap

Zusätzlich zu den Entgeltunterschieden zwischen Männern und Frauen gibt es auch Unterschiede zwischen Zugewanderten und der alteingesessenen Bevölkerung, den sogenannten Migrant-Pay-Gap.

Die Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organization) analysiert auf Basis von Daten aus 49 Ländern den Migrant-Pay-Gap (MPG) weltweit. In Ländern mit hohem Pro-Kopf-Einkommen verdienen Zugewanderte im Schnitt 12,6 % weniger als alteingesessene Arbeitnehmende. Besonders benachteiligt sind zugewanderte Frauen, die sowohl aufgrund ihres Einwanderungsstatus als auch ihres Geschlechts niedrigere Löhne erhalten. Ein bedeutender Teil dieses Lohnunterschieds erklärt sich auch dann nicht, wenn Faktoren wie Bildung, Erfahrung, Alter und Standort berücksichtigt werden (International Labour Organization 2020: 13ff.).

Zahlreiche empirische Studien in Deutschland belegen diese Lohnungleichheiten und bieten differenzierte Erklärungsansätze für deren Entstehung (u. a. Bartolucci 2014; Beyer 2019; Brunow & Jost 2021; Sprengholz & Hamjediers 2024). Einige Studien führen den Migrant-Pay-Gap auf Arbeitsmarktdiskriminierung zurück (z. B. Bartolucci 2014), während andere die Unterschiede durch die Humankapitaltheorie und individuelle Merkmale der Zugewanderten erklären. Brenzel und Reichelt (2018) zeigen beispielsweise, dass der MPG teilweise mit den (fehlenden) Lese- und Schreibfähigkeiten in der deutschen Sprache erklärt werden können. Generell lässt sich jedoch feststellen, dass die Humankapitaltheorie, welche Faktoren wie Qualifikationen und den Verlust an Humankapital durch Migration berücksichtigt, nur teilweise zur Erklärung des MPG beiträgt (Brenzel & Reichelt 2018: 725). In vielen Fällen bleibt ein nicht dadurch erklärbarer Teil des Lohnunterschiedes bestehen (ebd.).

Zugewanderte Beschäftigte erzielen im Vergleich zu deutschen Beschäftigten geringere Lohnzuwächse durch Arbeitsmarkterfahrung, ihre Berufserfahrungen werden weniger honoriert (Brunow & Jost 2022). Die Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen, eine längere Verweildauer auf dem deutschen Arbeitsmarkt, eine Ausbildung in Deutschland sowie der Erwerb der deutschen Staatsangehörigkeit sind zentrale „Hebel“ für eine gerechte Entlohnung (Brunow & Jost, 2021: 893).

Brenzel & Reichelt (2018) stellen fest, dass Unterschiede in der beruflichen Laufbahn zwischen Deutschen und Zugewanderten auch zur Erklärung der Lohnunterschiede beitragen. Zugewanderte sind häufiger unfreiwilligen Arbeitsplatzwechseln ausgesetzt, was zu niedrigeren Löhnen im Vergleich zu Deutschen führt und somit einen Teil der Lohnunterschiede erklärt.

Die Lohnunterschiede manifestieren sich nicht nur zwischen deutschen und nicht-deutschen Arbeitnehmenden, sondern auch innerhalb unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen. Ein Beispiel dafür liefert die Studie der IQ Fachstelle Einwanderung (Spitaleri 2022), die die Gehaltsstrukturen in Deutschland vertieft beleuchtet: Die Gehälter sind in Ostdeutschland generell niedriger als im Westen, jedoch zeigen sich in Ostdeutschland geringere Lohnunterschiede zwischen verschiedenen Staatsangehörigkeiten und Geschlechtern. Bei niedrigeren Gehältern bzw. in den unteren Anforderungsniveaus verringern sich die relativen Unterschiede zwischen den Geschlechtern und Staatsangehörigkeiten. Insbesondere zugewanderte Expert*innen verdienen weniger als deutsche Expert*innen und darunter wiederum vor allem zugewanderte Frauen, was auf eine doppelte Benachteiligung hinweist.

Weitere Studien beleuchten die Unterschiede in spezifischen Berufsgruppen und Sektoren. Mazarì (2020) zeigt Lohnunterschiede zwischen deutschen und nicht-deutschen Staatsangehörigen im Bereich der Sozialen Arbeit auf. Eine Studie der Fachstelle Einwanderung und Integration untersucht die

Lohnunterschiede in Engpassberufen, wie beispielweise Berufe im Tiefbau, Pflegeberufe oder Berufe in der Kältetechnik. Dabei stellen die Autor*innen fest, dass erhebliche Lohnunterschiede zwischen deutschen und nicht-deutschen Staatsangehörigen sowie zwischen den Geschlechtern bestehen. Beschäftigte aus Asylherkunftsländern verdienen trotz ähnlicher Qualifikationen in Engpassberufen weniger als Deutsche. Geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede bleiben ebenfalls bestehen, wobei der Unterschied zwischen Männern und Frauen bei Fachkräften ohne deutsche Staatsangehörigkeit geringer ist als bei Fachkräften mit deutscher Staatsangehörigkeit (Dülken & Shibeshi 2024).

Aufbauend auf der Studie der Fachstelle Einwanderung und Integration untersucht das IQ Netzwerk Hamburg Engpassberufe wie Informatik und Pflegeberufe sowie Berufe, in denen lange Vakanzzeiten und ein signifikanter Beschäftigungszuwachs von Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit zu verzeichnen sind. Der Analysebericht zeigt, dass die Entgeltunterschiede auf Fachkräfteebene je nach Branche stark variieren. In Bereichen wie „Gesundheit, Lehre und Erziehung“ sind die Unterschiede relativ gering, während sie in Branchen wie „Reinigung, Logistik oder Fahrzeugführung im Straßenverkehr“ trotz vergleichbarer Anforderungen erheblich sind (IQ Netzwerk Hamburg 2024).

Der Thüringer Zuwanderungs- und Integrationsbericht liefert ergänzende regionale Erkenntnisse. Ähnlich wie in Hamburg deutet er darauf hin, dass auch in Thüringen zugewanderte Frauen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sein könnten. Besonders deutlich zeigt sich dies auf Fachkräfteniveau, wo weibliche Fachkräfte ohne deutschen Pass 22,6 % weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen mit deutschem Pass (Hampel et al. 2024).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Entgeltunterschiede zwischen der deutschen und nicht-deutschen Bevölkerung ein komplexes Phänomen darstellen, das nicht auf eine einzige mögliche Erklärung reduziert werden kann. Es ist daher wichtig, diese Unterschiede immer wieder aus verschiedenen Blickwinkeln zu untersuchen, um die Situation besser zu verstehen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

1.3. Vorliegende Studie

Nicht-deutsche Beschäftigte stellen einen bedeutenden Anteil der Arbeitskräfte in Berlin dar. Die bisherige Forschung legt nahe, dass nicht-deutsche Staatsangehörige in Deutschland im Vergleich zu deutschen Staatsangehörigen tendenziell niedrigere Einkommen erzielen, was auf verschiedene Faktoren zurückzuführen ist. Da Berlin als Hauptanziehungspunkt für Zuwanderung fungiert und erheblich davon profitiert, widmet sich diese Studie der Untersuchung der Entgeltssituation dieser Gruppe auf dem Berliner Arbeitsmarkt. Hierfür werden auch die branchenspezifischen Unterschiede beleuchtet. Ziel ist es, ein umfassendes Verständnis für die Situation auf dem Berliner Arbeitsmarkt zu gewinnen. Somit werden in dieser Analyse folgende Forschungsfragen untersucht:

- Wie stark ausgeprägt ist der Migrant-Gender-Pay-Gap in Berlin?
- In welchen Berufsfeldern sind diese Lohnunterschiede trotz gleicher Anforderungsniveaus besonders ausgeprägt?
- Gibt es bestimmte Bevölkerungsgruppen, die von Lohnunterschieden besonders stark betroffen sind?
- Wie stellt sich die Situation des Entgeltunterschieds in Berlin im Vergleich zur deutschlandweiten Lage dar?

Kapitel 2 bietet einen Überblick über die allgemeine Arbeitsmarktsituation von Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit in Berlin. In Kapitel 3 wird zunächst eine allgemeine Untersuchung der Gehaltsstrukturen vorgenommen, gefolgt von detaillierten Analysen für einzelne Berufsfelder. Kapitel 4 fasst die Ergebnisse zusammen und bietet einen Ausblick auf mögliche Handlungsaussichten.

1.4. Allgemeine Begrifflichkeiten

Die Grundlage der vorliegenden Analyse bilden Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) aus einer Sonderauswertung der Entgeltstatistik (BA 2024c). Die BA liefert die Daten nach Staatsangehörigkeiten. Personen, die neben der deutschen Staatsangehörigkeit eine weitere Staatsangehörigkeit besitzen, werden ausschließlich als deutsche Staatsangehörige gezählt. Außerdem erlauben die Daten keine Rückschlüsse auf Personen mit Geflüchtetenstatus; stattdessen werden Menschen aus den acht häufigsten Asylherkunftsländern erfasst. Ukrainer*innen werden in diesem Fall unter Drittstaatsangehörigen erfasst.

In der vorliegenden Publikation werden die Begriffe wie folgt definiert:

- **Deutschland/Deutsche:** Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit. Deutsche wird in dieser Analyse als synonymem Begriff zu Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit verwendet.
- **EU-15/EU-Ältere Mitgliedstaaten:** Personen mit der Staatsangehörigkeit Griechenland, Italien, Portugal, Spanien, Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Irland, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Schweden und Zypern
- **EU-11/EU-Osterweiterung:** Personen mit der Staatsangehörigkeit Bulgarien, Estland, Kroatien, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn
- **EU-Staatsangehörige:** Personen mit der Staatsangehörigkeit eines EU-Landes, ausgenommen Deutschland
- **Drittstaaten/Drittstaatsangehörige:** Alle Staatsangehörigkeiten, außer Deutschland und EU. Das Vereinigte Königreich wird in allen untersuchten Jahren zu den Drittstaaten gezählt.
- **Asylherkunftsländer (AHL):** Enthalten sind Personen mit der Staatsangehörigkeit Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien
- **Nicht-deutsche:** Nicht-deutsche wird in dieser Analyse als synonymem Begriff zu Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit verwendet.
- **Bevölkerungsgruppen:** Unter Bevölkerungsgruppen wird die Klassifizierung von Personengruppen verstanden, die dieselbe Staatsangehörigkeit besitzen.

2. Beschäftigte ohne deutschen Pass in Berlin

OLGA LUSHANKINA

Entwicklung der Anzahl der Beschäftigten ohne deutschen Pass

Im Jahr 2023 machen Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit ein Fünftel (20,6 %) der Beschäftigten in Berlin aus. Im Vergleich dazu liegt ihr Anteil unter den Beschäftigten bundesweit bei 15,3 % (BA 2024b). In den letzten zehn Jahren ist die Zahl der Beschäftigten ohne deutschen Pass in Berlin um 178,9 %, bundesweit um 102,7 % angestiegen. Dies unterstreicht die besondere Bedeutung von Menschen ohne deutschen Pass für den Berliner Arbeitsmarkt (Abbildung 2).

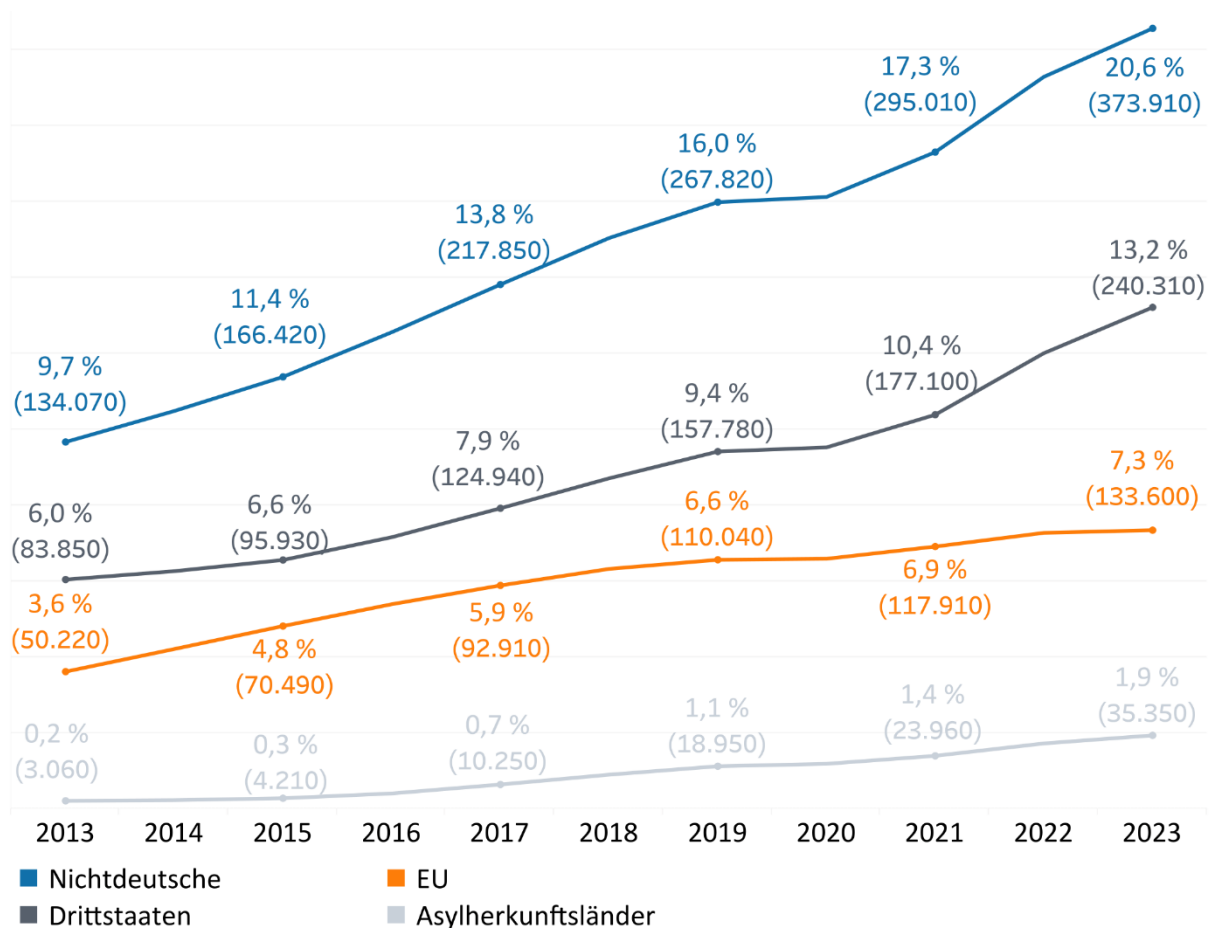


Abbildung 2: Anteil der nicht-deutschen Bevölkerung an den Beschäftigten insgesamt in Berlin nach Jahren¹
 In Klammern sind die Beschäftigtenzahlen (Stichtag jeweils 30.06.). Eigene Analyse und Darstellung nach BA 2024b © Minor

¹ Zu den Drittstaatsangehörigen zählen auch Menschen aus Asylherkunftsländern. Daher summieren sich die Anteile der EU-Staatsangehörigen, Drittstaatsangehörigen und Asylherkunftsländer nicht zu den Anteilen der Nicht-deutschen.



Abbildung 3: Top-25 Berufsgruppen mit dem höchsten Anteil an nicht-deutschen Beschäftigten²

Die Länge der Balken spiegelt den Anteil der Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit (Prozent- und absolute Beschäftigtenzahlen) wider, während die Intensität der Farben der Balken die Höhe der Beschäftigtenzahlen anzeigen. Je dunkler die Farbe, desto höher ist die Anzahl der nicht-deutschen Beschäftigten. Eigene Analyse und Darstellung nach BA 2024a © Minor

Berufsgruppen mit hohem Anteil an Beschäftigten ohne deutschen Pass

Personen ohne deutschen Pass sind in Berlin am häufigsten tätig in Branchen wie Hochbau, Hotellerie, Speis Zubereitung, Reinigung und Gastronomie (Abbildung 3). Gleichzeitig sind sie auch in Bereichen wie Softwareentwicklung und Programmierung vertreten, die in der Regel ein höheres Bildungs- oder Erfahrungsniveau erfordern und mit höheren Verdiensten verbunden sind.

² Ausschließlich geringfügige Beschäftigte (agB) und sozialversicherungspflichtige Beschäftigte (SvB) insgesamt.

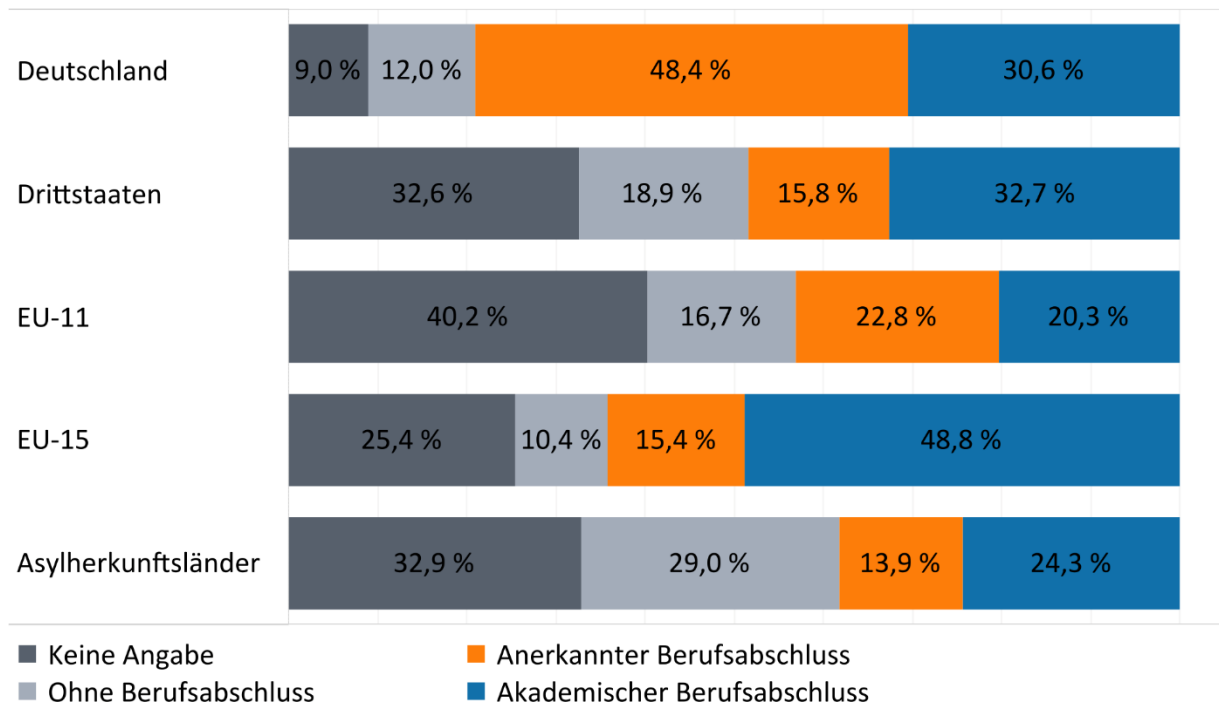


Abbildung 4: Anteile von Berufsabschlüssen der Beschäftigten nach Staatsangehörigkeit³ in Berlin im Jahr 2023⁴

Stichtag: 30.06. n = 1.444.320/242.630/75.890/57.710/35.440.

Eigene Berechnung und Darstellung nach BA 2024b © Minor

Berufsabschlüsse

Hinsichtlich der Qualifikationen zeigt sich ein deutlicher Unterschied im Bildungsniveau verschiedener Bevölkerungsgruppen. Beschäftigte aus älteren EU-Mitgliedstaaten weisen einen besonders hohen Anteil an akademischen Abschlüssen auf, während der Anteil an Personen ohne Abschluss unter den Menschen aus Asylherkunftsländern mit 40,2 % der Beschäftigten besonders hoch ist.

Beschäftigungsart

Betrachtet nach Geschlecht zeigen sich deutliche Unterschiede in der Beschäftigungsart von Nicht-deutschen in allen Anforderungsniveaus in Berlin. Obwohl bekannt ist, dass Frauen in Deutschland aus unterschiedlichen Gründen öfter in flexibleren Beschäftigungsformen und Teilzeitarbeit vertreten sind (Özmen 2024), heben diese Daten erneut die Rolle des Gender-Hours-Gaps (siehe Kapitel 1) in der Zusammensetzung des Migrant-Gender-Pay-Gaps in Berlin hervor.

Frauen ohne deutschen Pass arbeiten je nach Anforderungsniveau ihrer Tätigkeit zwischen 9,0 und 14,8 Prozentpunkten häufiger in Teilzeit als Männer ohne deutschen Pass (Abbildung 5). Im Allgemei-

³ Die Kategorie „Drittstaatsangehörige“ umfasst auch die Kategorie „Asylherkunftsländer“.

⁴ Bemerkenswert an den Daten ist der hohe Anteil der Beschäftigten, für die bei der Meldung der Beschäftigung keine Angabe zum Berufsabschluss gemacht wurde. Mögliche Erklärungen dafür sind laut der BA (2022: 26) die Unvollständigkeit der Angaben in einigen statistischen Versichertenkonten sowie mögliche im Verwaltungsvorgang verbundene Erfassungsfehler.

nen ist jedoch festzustellen, dass sowohl Männer als auch Frauen ohne deutschen Pass häufig in Fachkräfte- und Helfer*innentätigkeiten beschäftigt sind (siehe Abbildung 5 und Abbildung 6). Zudem werden diese Tätigkeiten von beiden Geschlechtern oft in Teilzeit ausgeübt.

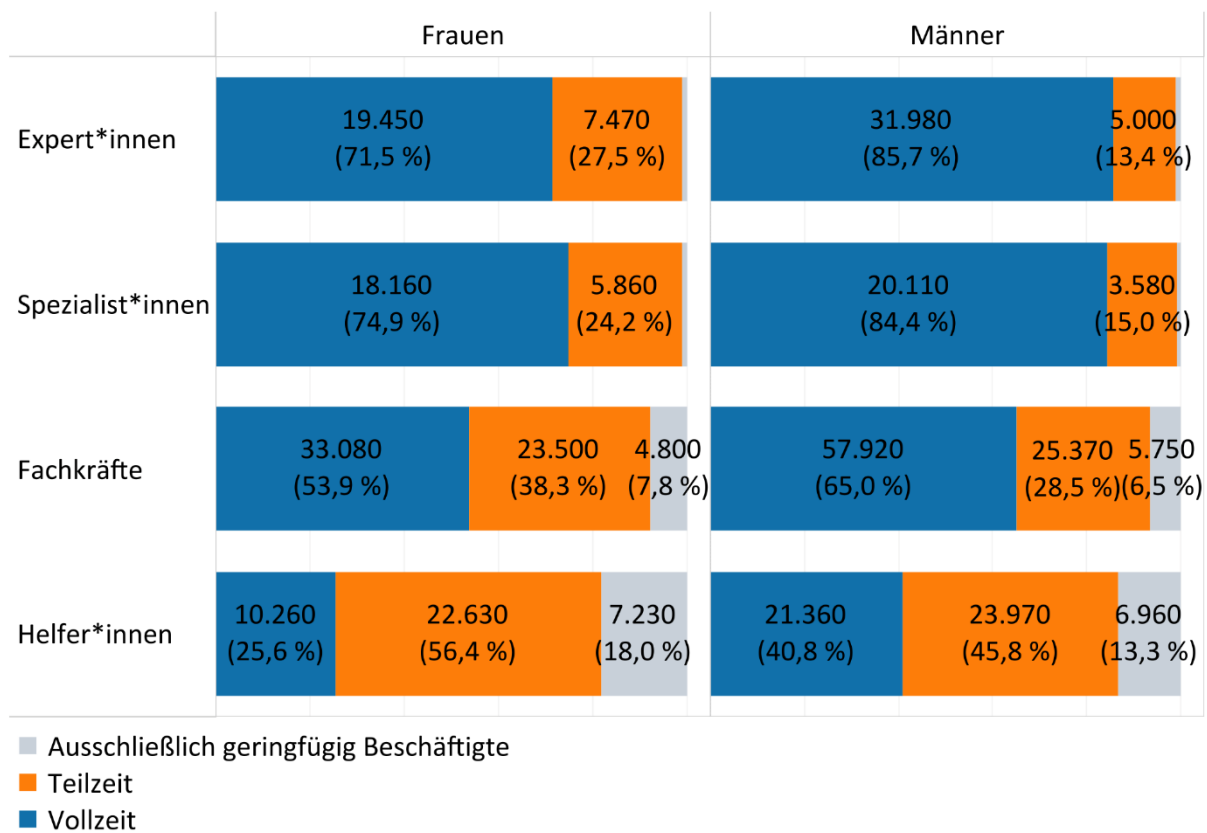


Abbildung 5: Beschäftigungsart der nicht-deutschen Beschäftigten in Berlin nach Geschlecht
 Datenstand: 31.12.2022. Eigene Darstellung nach BA 2024a © Minor

Anforderungsniveau

Die Daten zum Anforderungsniveau der Beschäftigten bieten ebenfalls Einblicke in die Beschäftigungssituation von Personen ohne deutschen Pass. Eine detaillierte Analyse offenbart bedeutsame Differenzen zwischen Berlin und dem Bundesdurchschnitt. Bundesweit arbeiten im Jahr 2023 Personen ohne deutschen Pass häufiger im niedrigstem Anforderungsniveau der Helfer*innen (38,6 %) als in Berlin (26,7 %). Der Fachkräfteanteil weicht hingegen bundesweit (44,7 %) und in Berlin (41,3 %) nur geringfügig voneinander ab. Dementsprechend sind Personen ohne deutschen Pass in Berlin öfter in Berufen mit höherem Anforderungsniveau, wie Spezialist*innen und Expert*innen, tätig (31,9 %), während deren Anteil bundesweit nur bei 16,7 % liegt (Abbildung 6).

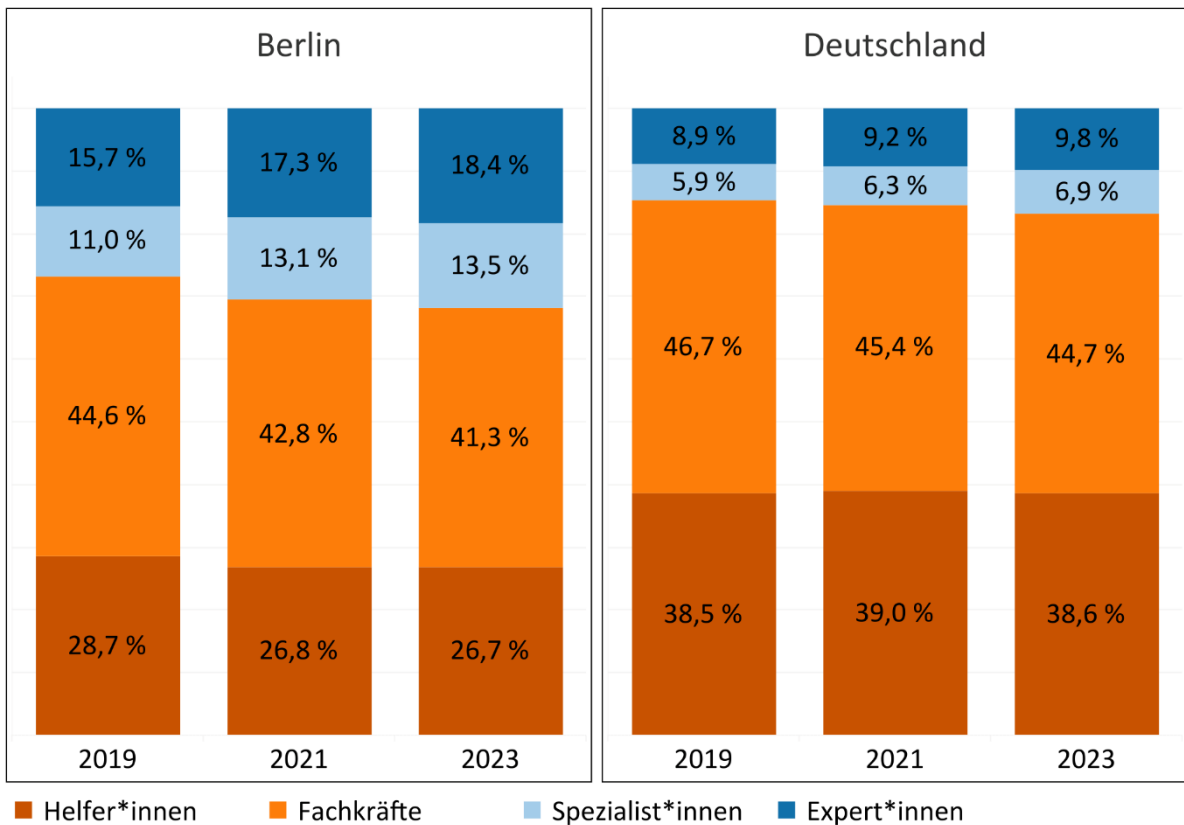


Abbildung 6: Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeiten von Personen ohne deutschen Pass nach Jahr und Bundesland

$n(\text{Berlin}) = 275.590/317.030/382.210$, $n(\text{Deutschland}) = 9.613.300/10.440.820/11.976.600$. Stichtag jeweils 31.12. des jeweiligen Jahres. Eigene Darstellung nach BA 2024e © Minor

Auch vor vier Jahren war die Situation vergleichbar: Im Jahr 2019 waren Personen ohne deutschen Pass deutschlandweit deutlich häufiger in Helfer*innen-Tätigkeiten beschäftigt als in Berlin. Seitdem hat sich der Unterschied zwischen Berlin und Deutschland zunehmend vergrößert, da der Anteil sowohl von Helfer*innen als auch von Fachkräften in Berlin etwas stärker gesunken ist als bundesweit (Abbildung 6).

*Höherer Anteil an Helfer*innen aus Asylherkunftsländern und EU-Osterweiterungsländern*

Jede*r dritte Beschäftigte aus Asylherkunftsländern und aus den EU-Osterweiterungsländern in Berlin sowie knapp jede*r zweite im Bundesgebiet arbeitet als Helfer*in. Staatsangehörige aus Asylherkunftsländern sind somit weit seltener als Spezialist*innen oder Expert*innen beschäftigt (20,7 % in Berlin und 10,2 % im Bund), ebenso wie Menschen aus den EU-Osterweiterungsländern (21,4 % in Berlin und 8,8 % im Bund). Im Gegensatz dazu ist der Anteil der Staatsangehörigen aus älteren EU-Mitgliedsstaaten im höheren Anforderungsniveau auffallend hoch (48,2 % in Berlin und 26,6 % im Bund) (Abbildung 7).

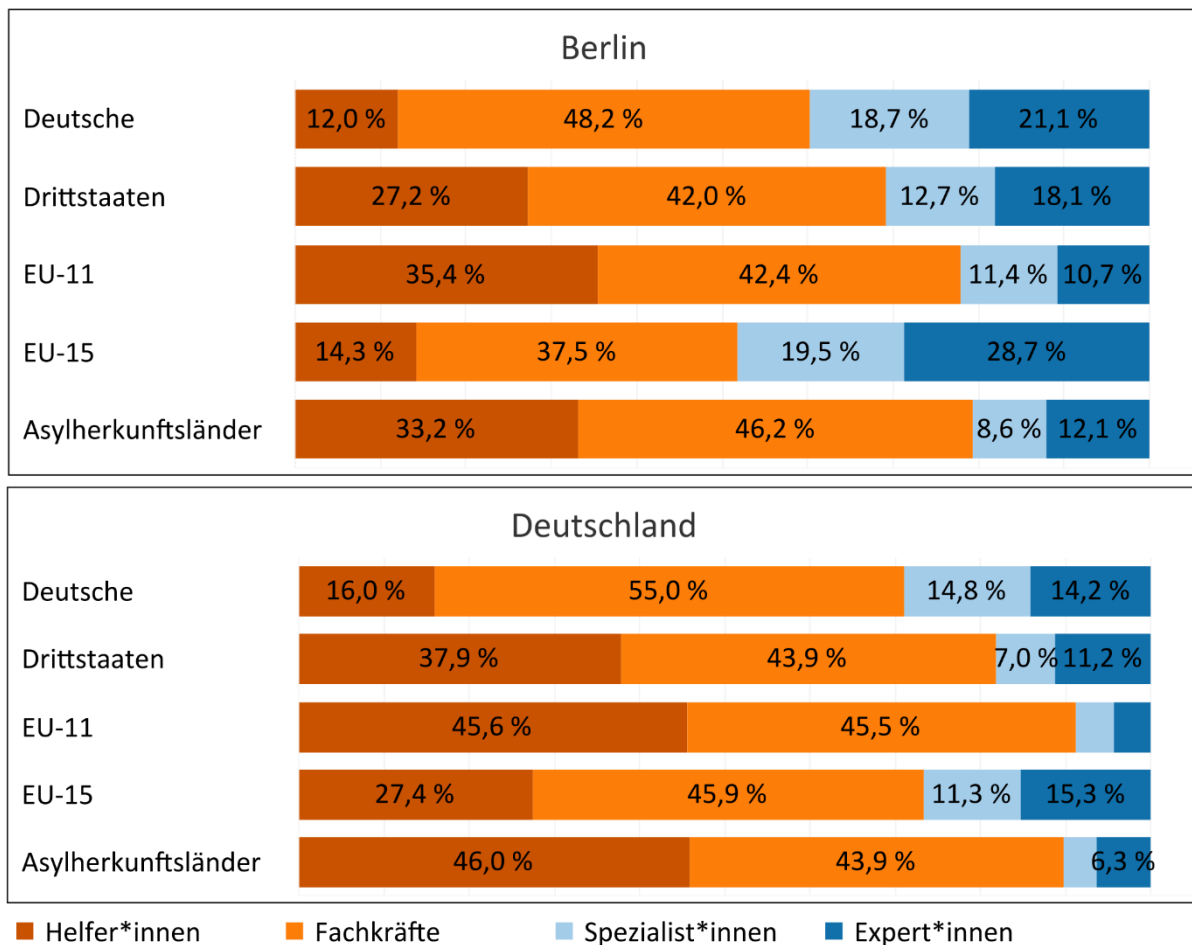


Abbildung 7: Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit im Jahr 2023 nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten in Berlin und bundesweit⁵

n(Berlin) = 1.436.144/249.398/56.937/73.581/38.290,

n(Deutschland) = 32.889.120/3.262.726/901.081/1.806.964/660.750.

Stichtag: 30.12.2023. Eigene Darstellung nach BA 2024e © Minor

Überschneidung von formellen Qualifikationen und dem Anforderungsniveau

Es ist wichtig, das Verhältnis zwischen Bildungsniveau (Abbildung 4) und Anforderungsniveau (Abbildung 7) der ausgeübten Tätigkeit zu analysieren: Große Diskrepanzen zwischen diesen beiden Merkmalen können auf Qualifikationsverlust hinweisen, insbesondere wenn das Anforderungsniveau deutlich unter dem Bildungsniveau liegt. Aktuelle Daten lassen keinen direkten Vergleich zu, deuten aber auf einige signifikante Unterschiede in Bezug auf die Herkunftsländer hin. Bei Personen aus den älteren EU-Mitgliedstaaten gibt es so gut wie keinen Hinweis auf einen Qualifikationsverlust: 48,8 % verfügen über einen akademischen Berufsabschluss und 48,2 % sind als Spezialist*innen- oder Expert*innen tätig. Bei Personen aus Asylherkunftsländern zeigt sich hingegen ein Hinweis darauf: Während 24,3 % über einen akademischen Berufsabschluss verfügen, arbeiten 20,7 % in Spezialist*innen- oder Expert*innenpositionen.

⁵ Die Kategorie „Drittstaatsangehörige“ umfasst auch die Kategorie „Asylherkunftsländer“.

Unterer Entgeltbereich: EU-11 in Berlin, Asylherkunftsländer im Bund

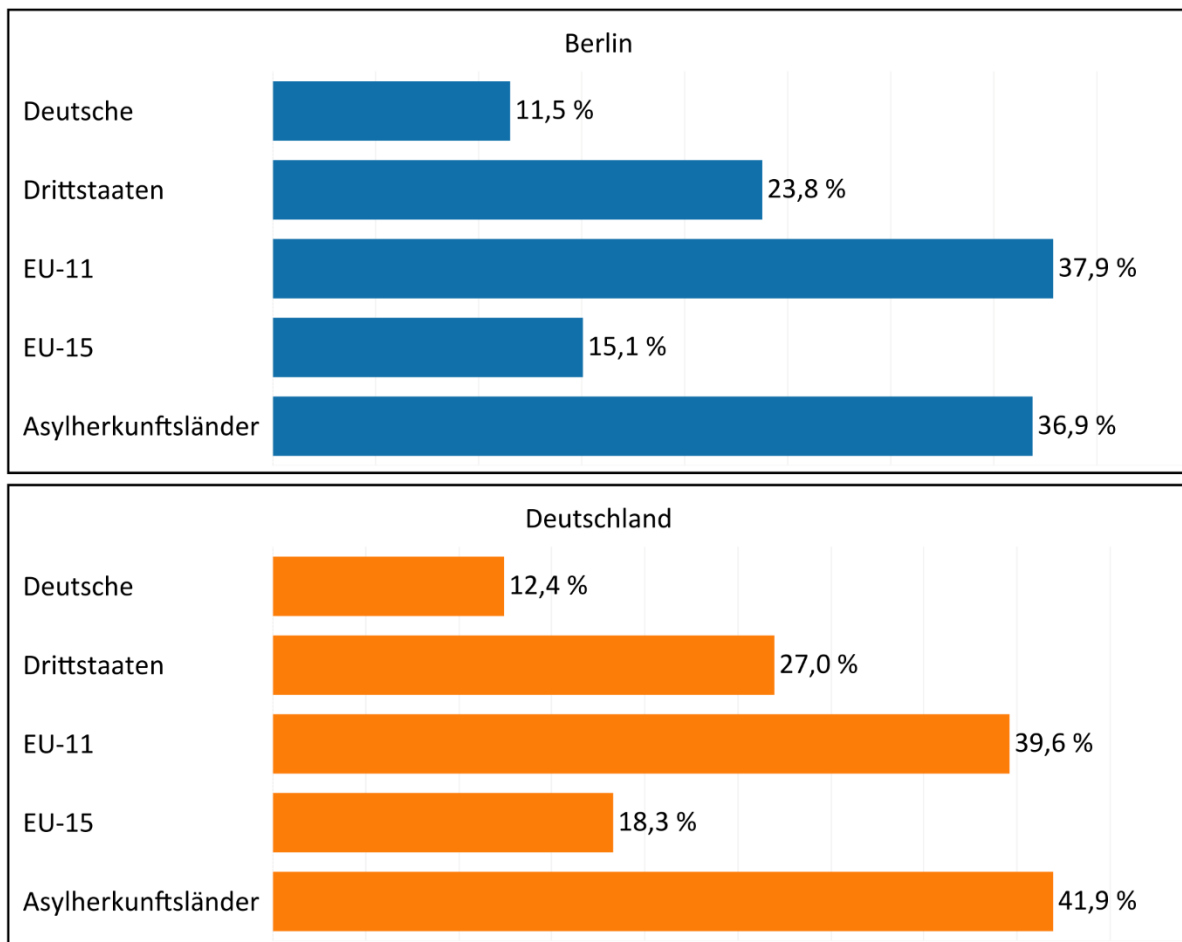


Abbildung 8: Anteile der Menschen im unteren Entgeltbereich im Jahr 2023 in Berlin und Deutschland nach ausgewählten Bevölkerungsgruppen⁶

$n(\text{Berlin}) = 93.975/31.340/15.548/5.425/6.904$, $n(\text{Deutschland}) = 2.280.087/492.313/484.056/103.893/147.773$.
Stichtag: 31.12.2023. Eigene Darstellung nach BA 2024e © Minor

Weitere Einblicke in die Beschäftigungssituation bieten die Daten zum unteren Entgeltbereich⁷. Unter allen sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten ohne deutschen Pass in Berlin weisen die Staatsangehörigen der EU-Osterweiterungsländer den höchsten Anteil an Beschäftigten im unteren Entgeltbereich auf und verdienen somit weniger als 2.219 Euro (die Schwelle des unteren Entgeltbereichs für Ostdeutschland). Dies sind mehr als ein Drittel der Vollzeitbeschäftigten in dieser Gruppe (37,9 %). Mit wenig Abstand folgen die Staatsangehörigen der Asylherkunftsländer (36,9 %), deren Anteil mehr als zehn Prozentpunkte über dem Anteil der Drittstaatsangehörigen in Berlin liegt (Abbildung 8).

⁶Die Kategorie „Drittstaatsangehörige“ umfasst auch die Kategorie „Asylherkunftsländer“.

⁷Die BA berechnet den unteren Entgeltbereich nach den Kriterien der OECD. Demnach gelten Personen als im unteren Entgeltbereich beschäftigt, wenn sie als sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte weniger als 2/3 des Medianentgelts aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten verdienen. Im Jahr 2023 liegt die bundeseinheitliche Schwelle für den unteren Entgeltbereich bei 2.530 € (BA 2024c).

Im bundesweiten Vergleich verdient fast die Hälfte der vollzeitbeschäftigten Staatsangehörigen aus Asylherkunftsländern (41,9 %) im unteren Entgeltbereich (somit weniger als 2.530 Euro laut der bundesweiten Grenze des unteren Entgeltbereichs), gefolgt von Menschen aus den EU-Osterweiterungsländern. Staatsangehörige der älteren EU-Länder weisen hingegen sowohl in Berlin als auch bundesweit auffallend niedrige Anteile auf (15,1 % in Berlin und 18,3 % im Bund). Es ist jedoch wichtig zu betonen, dass der untere Entgeltbereich keinesfalls auf Personen mit niedrigen Qualifikationen und Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit begrenzt ist (ebd.), sondern auch von der Art und Weise abhängig ist, wie Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt anerkannt und bewertet werden.

3. Analyse der Entgeltunterschiede

GIZEM ÜNSAL

3.1. *Datengrundlage und Methodik*

Diese Analyse untersucht die Entgelte von Männern und Frauen aus unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen in Berlin auf Basis der Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA). Berücksichtigt werden dabei Berufsfelder sowie das Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeiten. Die Entgeltstatistik der BA erfasst die monatlichen Bruttoentgelte, einschließlich Sonderzahlungen, von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten. Beschäftigte, die unter spezielle Vergütungsregelungen fallen, etwa im Rahmen von Ausbildungen, Freiwilligendiensten oder Tätigkeiten in Behindertenwerkstätten, sind von der Statistik ausgenommen (BA 2024c). Die Berechnung der Entgelte erfolgt auf Grundlage des Medians. Der Median wird als robuste Kenngröße verwendet, da er unempfindlich gegenüber extremen Werten ist. Er gibt den Wert an, der genau in der Mitte der Verteilung liegt (ebd.).

Für die vorliegende Analyse werden die folgenden Merkmale ausgewertet:

- Medianentgelte (Brutto, monatlich) von weiblichen und männlichen Vollzeitbeschäftigten
 - o Nach Arbeitsort: Berlin und Deutschland
 - o Nach Jahren: 2016 bis 2022
 - o Nach Berufshauptgruppen und Berufsgruppen gemäß der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) (siehe dazu Kapitel 3.1.1)
 - o Nach Anforderungsniveau der Tätigkeit: Expert*innen, Spezialist*innen, Fachkräfte, Helfer*innen (siehe dazu Kapitel 3.1.2)
 - o Nach Staatsangehörigkeit: Deutschland, Drittstaaten, EU-Staatsangehörige, alle nicht deutschen Staatsangehörigen (siehe dazu Kapitel 1.4)

Die Daten liefern eine deskriptive Übersicht über die Einkommensverteilung in den genannten Gruppen und Zeiträumen. Obwohl die Ergebnisse in den Kapiteln 3.2 und 3.3 unter Vorbehalt zu interpretieren sind (siehe dazu Limitationen in Kapitel 3.1.3), liefern sie wichtige Einblicke in die allgemeine Beschaffenheit des Berliner Arbeitsmarktes.

3.1.1. *Berufsgruppierung*

Die Bundesagentur für Arbeit ordnet Berufsdaten nach KldB 2010 ein. In der KldB-Liste sind Berufe in fünf Ebenen unterteilt: Berufsbereiche, Berufshauptgruppen, Berufsgruppen, Berufsuntergruppen und Berufsgattungen (Tabelle 1).

Tabelle 1: Gliederungsebenen der KIdB 2010 - überarbeitete Fassung 2020

Eigene Darstellung nach BA 2020

Ebene	Kennzeichnung	Bezeichnung	Anzahl	Beispiel
1	1-Steller	Berufsbereiche	10	8 Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung
2	2-Steller	Berufshauptgruppen	37	81 Medizinische Gesundheitsberufe
3	3-Steller	Berufsgruppen	144	814 Human- und Zahnmedizin
4	4-Steller	Berufsuntergruppen	702	8143 Fachärzte/-ärztinnen in der Chirurgie
5	5-Steller	Berufsgattungen	1.300	81434 Facharzt/-ärztin - Gefäßchirurgie

Die oberste Ebene der „Berufsbereiche“ (1-Steller) bietet nur eine grobe Unterscheidung der ausgeübten Tätigkeiten. So umfasst der Berufsbereich „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“ sowohl die Berufshauptgruppe „Medizinische Gesundheitsberufe“ als auch „Lehrende und ausbildende Berufe“. Das Medianentgelt auf dieser Ebene berücksichtigt daher beispielsweise Erzieher*innen als auch Ärzt*innen. Aufgrund der großen beruflichen Heterogenität ist diese Ebene im Allgemeinen für die statistische Berichterstattung ungeeignet.

Ein ähnliches Problem tritt, wenn auch in geringerem Maße, bei den Berufshauptgruppen (2-Steller) auf. Die detaillierteren Ebenen (3- bis 5-Steller) wiederum ermöglichen zwar eine genauere Differenzierung zwischen den Berufen, jedoch erschweren geringe Fallzahlen eine umfassende Analyse nach Anforderungsniveau, Staatsangehörigkeit und Geschlecht. Zudem stellt die BA keine Daten zur Verfügung, wenn die Fallzahlen unter 500 liegen.

Daher werden in dieser Analyse nur Berufshauptgruppen (2-Steller) und Berufsgruppen (3-Steller) berücksichtigt, sobald die Fallzahlen dies ermöglichen. Eine Liste aller Berufshauptgruppen und Berufsgruppen, in denen eine Auswertung für unterschiedliche Berufs(haupt)gruppen nach Anforderungsniveau und Geschlecht möglich ist, befindet sich im Anhang. In dieser Analyse werden die Begriffe „Berufsfelder“ und „Berufs(haupt)gruppen“ synonym verwendet.

3.1.2. Anforderungsniveau

In dieser Analyse werden Entgelte auch nach Anforderungsniveau der Tätigkeiten ausgewertet. Das Anforderungsniveau beschreibt die Komplexität einer beruflichen Tätigkeit. Es ist charakteristisch für einen bestimmten Beruf und unabhängig von der formalen Qualifikation einer Person. Zur Einstufung werden die für den Beruf erforderlichen formalen Qualifikationen berücksichtigt, aber auch informelle Bildung und Berufserfahrung spielen eine wichtige Rolle bei der Zuordnung (BA 2020: 26ff.). Dabei wird nicht jeder Beruf zwingend in alle vier Anforderungsniveaus unterteilt. Vielmehr umfasst jede Berufsuntergruppe nur die Anforderungsniveaus, die in der tatsächlichen Berufspraxis und auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland vorkommen (a. a. O.: 20).

- **Helfer*innen** (Helfer*innen- und Anlerntätigkeiten) umfasst wenig komplexen Tätigkeiten, die keine spezifischen Fachkenntnisse erfordern.
- **Fachkräfte** (Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten) bezieht sich auf Fachkräftetätigkeiten, die eine fundierte Ausbildung von zwei bis drei Jahren erfordern.

- **Spezialist*innen** umfasst komplexe Spezialist*innentätigkeiten mit höheren fachlichen Anforderungen und Führungsaufgaben.
- **Expert*innen** bezieht sich auf hochkomplexe Tätigkeiten wie Forschung, Wissensvermittlung und Führungsaufgaben in großen Unternehmen, die in der Regel einen Hochschulabschluss erfordern, oft auch eine Promotion.

3.1.3. Limitationen

Zusammenfassend weist die vorliegende Analyse folgende Einschränkungen auf:

- Eine umfassende Analyse ist nur für Berufsgruppen und Berufshauptgruppen möglich. Bei einer feingliedrigeren Auswahl der Berufsfelder gemäß der Klassifikation der Berufe wäre die Analyse aufgrund der Mindestfallzahl pro Gruppe (500) nicht durchführbar gewesen.
- Aufgrund der Mindestfallzahl werden auch die Bevölkerungsgruppen nur grob erfasst. Detailliertere Analysen, wie Unterschiede zwischen älteren und neueren EU-Mitgliedstaaten oder spezifischen Staatsangehörigkeiten, sind daher meist nicht möglich.
- Nicht-deutsche Beschäftigte sind häufig in Fachkraftpositionen tätig, gefolgt von Helfer*innentätigkeiten. Helfer*innentätigkeiten werden jedoch häufiger in Teilzeit oder als Minijobs ausgeübt und seltener in Vollzeit (siehe Kapitel 2). Da die Analyse nur für Vollzeitbeschäftigte möglich ist, können die Entgeltunterschiede in vielen Berufsfeldern mit verbreiteten Helfer*innentätigkeiten in Berlin nicht umfassend untersucht werden, obwohl diese Beschäftigten eine große und wichtige Gruppe in Berlin darstellen. Darüber hinaus sind Frauen häufiger in Teilzeit beschäftigt als Männer, was die Analyse der Gehälter für Frauen in vielen Berufsfeldern zusätzlich begrenzt.
- Die Daten werden nach Staatsangehörigkeit erfasst, was eine differenzierte Betrachtung von Personen, die die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, aber eigene oder familiäre Migrationserfahrung haben, nicht ermöglicht. Diese Personen könnten jedoch ebenfalls Diskriminierung und strukturelle Benachteiligung erfahren.
- Beim Vergleich der Bevölkerungsgruppen variiert die Fallzahl erheblich. Beispielsweise ist die Gruppe der Vollzeitbeschäftigten mit deutscher Staatsangehörigkeit größer als die Gruppe der Vollzeitbeschäftigten aus den EU-Staaten. Diese Unterschiede in der Fallzahl können auch unterschiedliche Auswirkungen auf die Medianentgelte haben.
- Da Arbeitgeber die Entgelte der Beschäftigten nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung melden müssen, sind die tatsächlichen Entgelte oberhalb dieser Grenze nicht bekannt. Im Jahr 2022 lag die monatliche Beitragsbemessungsgrenze in Westdeutschland bei 7.050 € und in Ostdeutschland bei 6.750 € (Brutto). Diese Einschränkung betrifft somit nur die Berufsfelder, in denen hohe Entgelte erzielt werden.
- Aufgrund der geringen Fallzahlen wird in dieser Studie auf eine Analyse der Entgeltdaten nach Altersgruppen verzichtet. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Gehälter auch altersbedingt variieren, da Beschäftigte mit zunehmender Erfahrung oft höhere Verdienste erzielen. Da nicht-deutsche Personen häufig eine jüngere Bevölkerungsgruppe ausmachen, könnte dieser Aspekt ebenfalls zur Erklärung der Entgeltunterschiede beitragen, dies kann jedoch in vorliegender Analyse nicht berücksichtigt werden.

3.2. Entgeltunterschiede: Eine Übersicht

In diesem Unterkapitel werden die Medianentgelte von vier verschiedenen Bevölkerungsgruppen verglichen: deutsche Männer, deutsche Frauen, nicht-deutsche Frauen und nicht-deutsche Männer. Die Entgelte dieser Gruppen werden nach Anforderungsniveau, Berufshauptgruppen und Berufsgruppen untersucht. Wenn innerhalb dieser untersuchten Gruppen mehr als 500 Personen beschäftigt sind, werden diese in den Abbildungen dargestellt. Berufsgruppen werden den Berufshauptgruppen vorgezogen, da sie detailliertere Vergleiche ermöglichen. Falls jedoch innerhalb einer Berufsgruppe (3-Steller) keine Analyse möglich ist, werden die Berufshauptgruppen (2-Steller) in die Analyse einbezogen.

Überblick

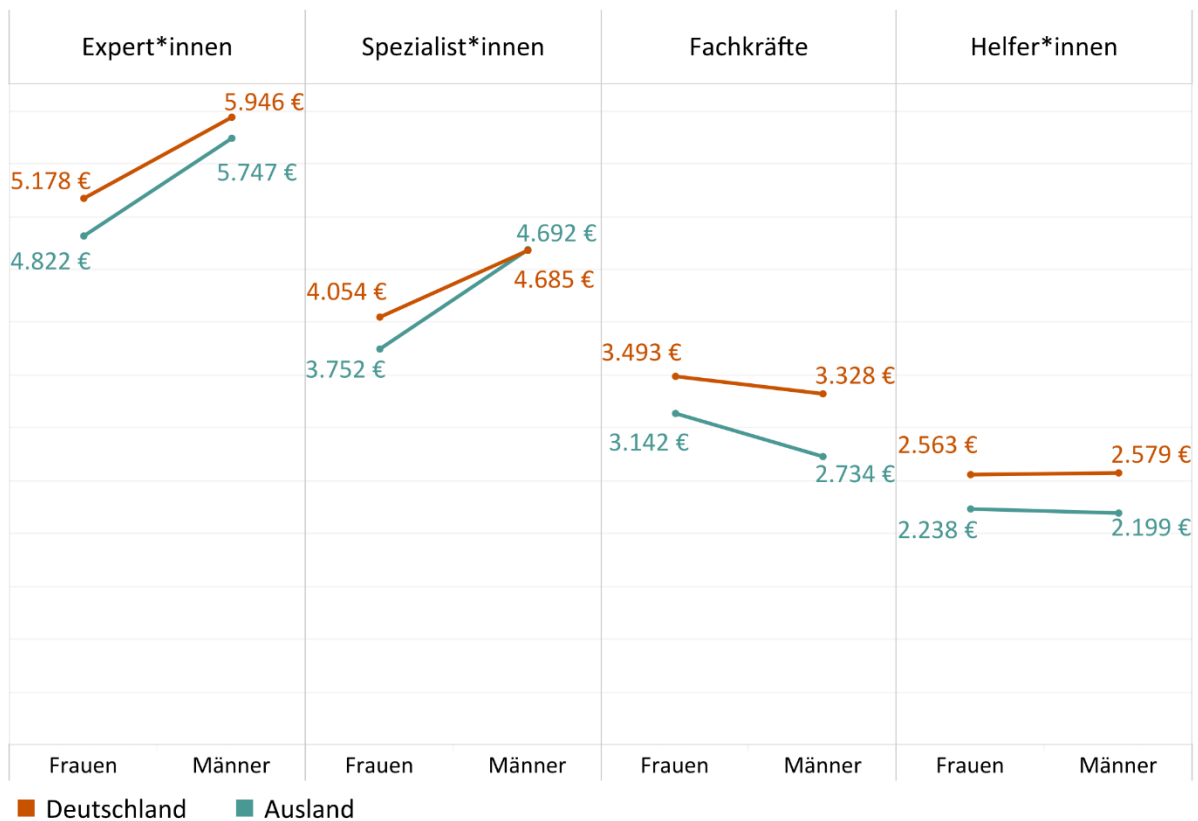


Abbildung 9: Medianentgelte der deutschen und nicht-deutschen Beschäftigten nach Anforderungsniveau in Berlin

Lesebeispiel: Deutsche Frauen verdienen als Expertinnen im Median 5.178 Euro, während nicht-deutsche Männer 5.747 Euro verdienen. Stichtag: 31.12.2022. Eigene Darstellung nach BA 2024c ©Minor

Ein erster Blick auf die Entgeltstruktur nach Anforderungsniveau und Berufsfeldern zeigt, dass in Berlin sowohl geschlechtsspezifische als auch migrationsbedingte Entgeltunterschiede bestehen. Diese Entgeltunterschiede variieren jedoch je nach Anforderungsniveau.

Nicht-deutsche Männer verdienen als Helfer am wenigsten, dicht gefolgt von nicht-deutschen Frauen. Auf dem Fachkräfteniveau bleibt das Bild ähnlich: Nicht-deutsche Männer verdienen weniger als sowohl deutsche Beschäftigte als auch nicht-deutsche Frauen. Auf der Spezialist*innenebene drehen sich die Verhältnisse – hier sind es nicht-deutsche Frauen, die die geringsten Löhne erhalten, während nicht-deutsche Männer die höchsten Gehälter erzielen. Auf Expert*innenniveau verdienen nicht-deutsche Frauen am wenigsten, gefolgt von deutschen Frauen (Abbildung 9). Um jedoch herauszufinden, ob die Entgeltunterschiede auf strukturelle Benachteiligungen zurückzuführen sind oder ob sie eher darauf beruhen, dass Männer und Frauen bzw. deutsche und nicht-deutsche Beschäftigte in unterschiedlichen Berufsfeldern als Expert*innen, Spezialist*innen, Fachkräfte oder Helfer*innen tätig sind, ist eine detaillierte Analyse der Entgelte in den einzelnen Berufsfeldern erforderlich.

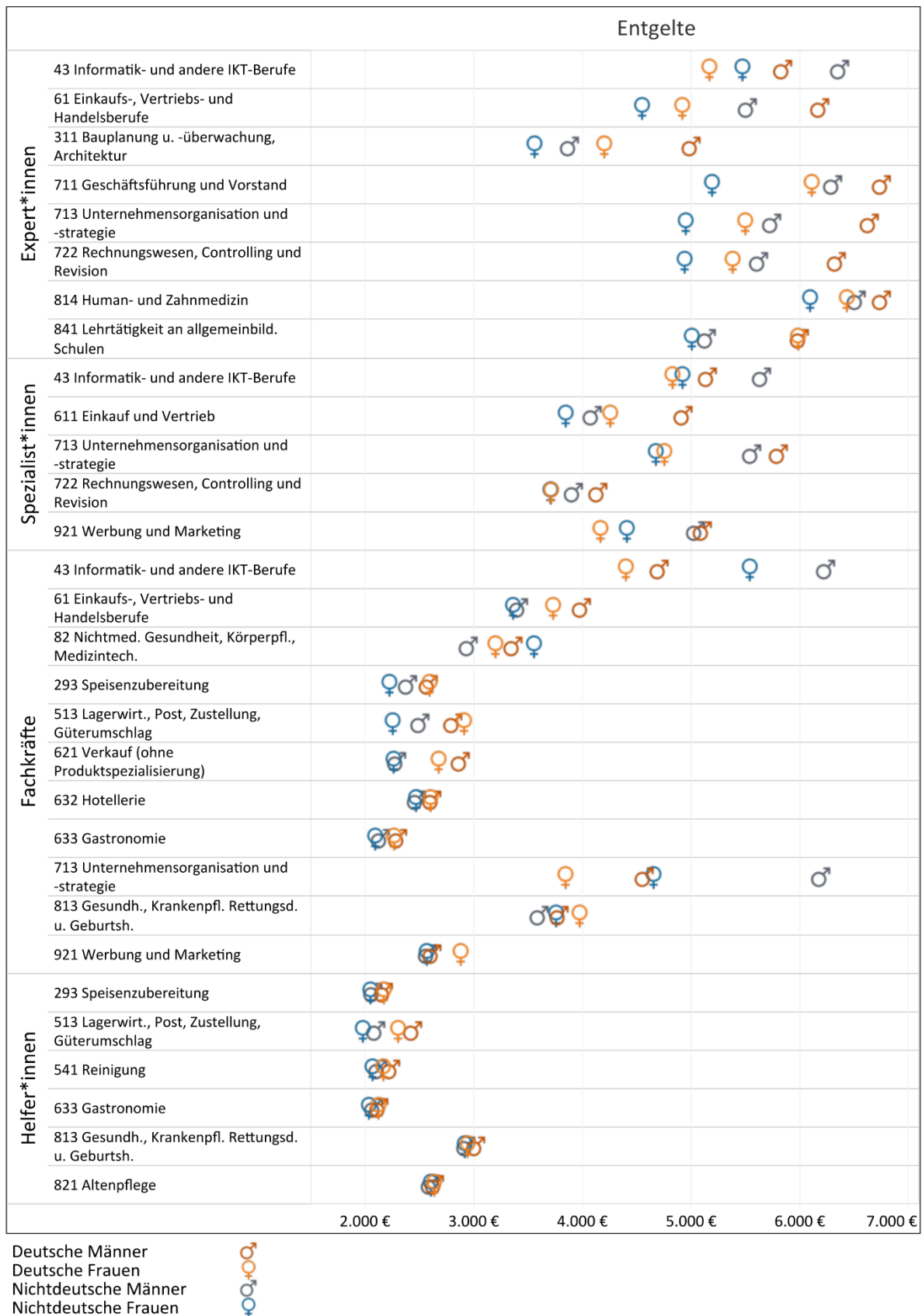


Abbildung 10: Medianentgelte der Männer und Frauen mit und ohne deutsche Staatsangehörigkeit nach Berufs(haupt)gruppen und Anforderungsniveau in Berlin
 Dreistellige Kennzahlen repräsentieren Berufsgruppen, zweistellige Kennzahlen Berufshauptgruppen. Stichtag: 31.12.2022. Eigene Darstellung nach BA 2024c ©Minor

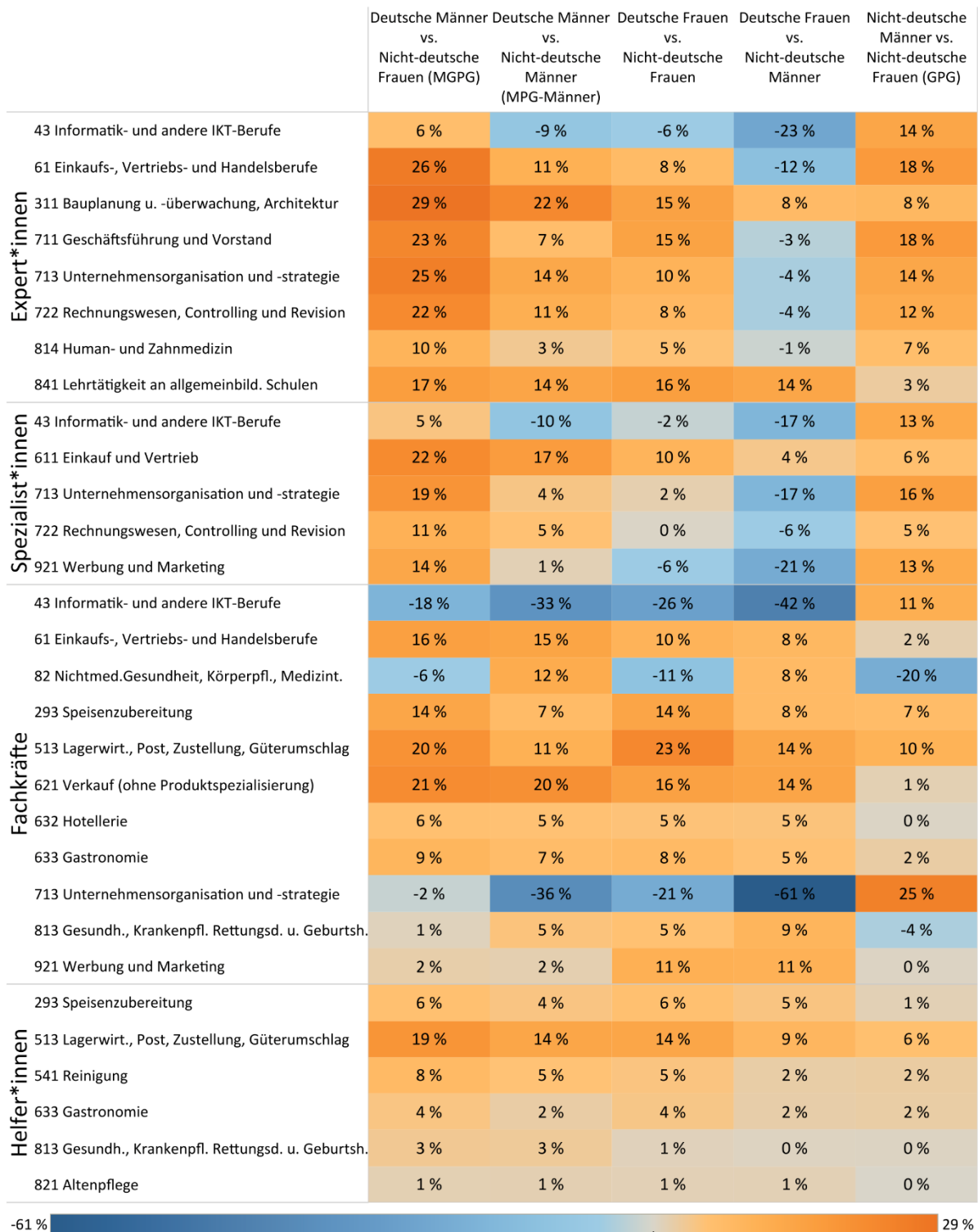


Abbildung 11: Entgeltunterschiede zwischen den verschiedenen Bevölkerungsgruppen nach Beruf(haupt)gruppen und Anforderungsniveau in Berlin

Dreistellige Kennzahlen repräsentieren Berufsgruppen, zweistellige Kennzahlen Berufshauptgruppen. **Lesebeispiel:** Nicht-deutsche Expertinnen verdienen 6 % weniger als deutsche Experten in der Berufshauptgruppe „Informatik und andere IKT-Berufe“. Stichtag: 31.12.2022. Eigene Darstellung nach BA 2024c ©Minor

Höhere Anforderungsniveaus gehen mit einer größeren Gehaltsspanne einher

Selbst bei einer Analyse der Entgeltunterschiede nach Berufsfeldern zeigen sich weiterhin Gehaltsunterschiede zwischen den untersuchten Bevölkerungsgruppen. Die Entgeltunterschiede bei Helfer*innentätigkeiten sind meistens im Vergleich zu höheren Anforderungsniveaus wie denen von Spezialist*innen und Expert*innen gering (Abbildung 10 und Abbildung 9). Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass die Entgelte in Helfer*innentätigkeiten insgesamt niedriger sind, wodurch die Unterschiede ebenfalls geringer ausfallen. So verdienen nicht-deutsche Frauen im Berufsfeld „Speisenzubereitung“ als Helfer*innen im Median 6 % weniger als deutsche Männer. In Fachkraftpositionen im Berufsfeld „Speisenzubereitung“ verdienen nicht-deutsche Frauen jedoch 14 % weniger als deutsche Männer. Die vorliegenden Ergebnisse bestätigen somit die Aussage von Spitaleri (2022): „Sind die Gehälter niedrig, trifft es alle“.

*Helfer*innen: Kleinere Unterschiede, aber dennoch spürbar*

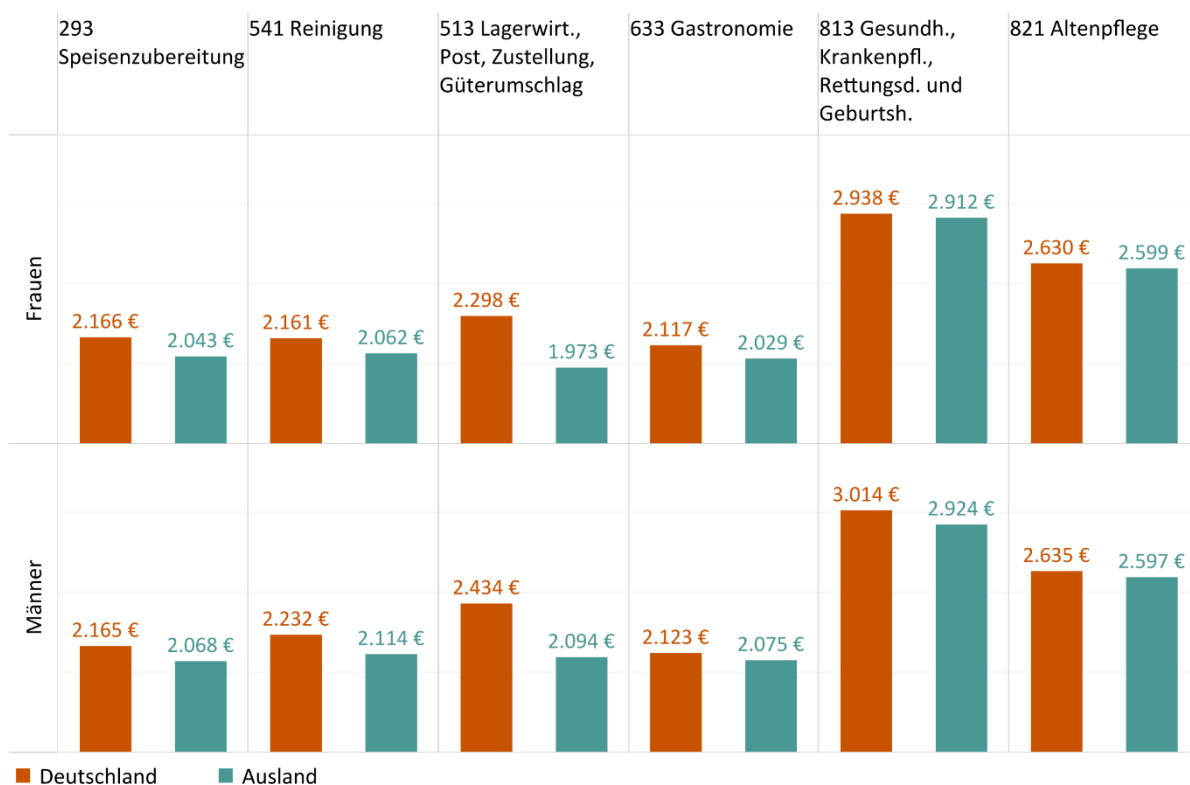


Abbildung 12: Medianentgelte der deutschen und nicht-deutschen Beschäftigten als Helfer*innen in Berlin nach Berufsfeldern

Lesebeispiel: Deutsche Frauen verdienen in der Berufsgruppe „Speisenzubereitung“ 2.166 Euro, während nicht-deutsche Frauen 2.043 Euro verdienen. Stichtag: 31.12.2022. Eigene Darstellung nach BA 2024c ©Minor

Obwohl die Entgeltunterschiede meistens auf dem Helfer*innen-Anforderungsniveau weniger stark ausgeprägt sind als bei Expert*innen, sind sie dennoch vorhanden. So liegen die Entgeltdifferenzen in den untersuchten Berufsfeldern zwischen 38 und 461 Euro.

In Berufsfeldern des Gesundheitswesens, wie „Altenpflege“ oder „Gesundheit, Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe“, sind die Einkommensunterschiede zwischen den untersuchten Gruppen relativ gering: Beispielweise verdienen nicht-deutsche Frauen 1-3 % weniger als deutsche Männer.

Im Gegensatz dazu sind die Entgeltunterschiede in der Berufsgruppe „Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag“ besonders ausgeprägt: Nicht-deutsche Frauen verdienen hier 19 % weniger als deutsche Männer. In Reinigungsberufen bestehen ebenfalls bedeutende Einkommensunterschiede: Nicht-deutsche Frauen verdienen im Median 8 % weniger als deutsche Männer, während nicht-deutsche Männer 5 % weniger verdienen als deutsche Männer (Abbildung 12).

Auch innerhalb der Geschlechtergruppen lässt sich, wenn auch in geringem Umfang, ein Migrationseffekt beobachten: In sämtlichen untersuchten Berufsfeldern erzielen deutsche Frauen in Helfer*innenpositionen im Median höhere Gehälter als nicht-deutsche Frauen, während deutsche Männer ebenfalls höhere Einkommen als ihre nicht-deutschen Pendanten verzeichnen.

Frauen verdienen meist geringere Gehälter in derselben Gruppe, mit Ausnahmen

Im Allgemeinen verdienen Frauen weniger als Männer, mit einigen Ausnahmen. Besonders ausgeprägt sind die Gehaltsunterschiede auf dem Anforderungsniveau von Expert*innen und Spezialist*innen. So verdienen deutsche Frauen im Berufsfeld „Bauplanung und Bauüberwachung, Architektur“ beispielsweise im Median 802 Euro weniger als deutsche Männer, während nicht-deutsche Frauen 324 Euro weniger als nicht-deutsche Männer verdienen. Somit legen die Zahlen nahe, dass die gängige Erklärung für den Gender-Pay-Gap, die davon ausgeht, dass Frauen vorwiegend in niedrig entlohnten Berufsfeldern wie der Erziehung oder Pflege tätig sind, nicht ausreicht. In der Tat erhalten Frauen selbst in vergleichbaren Berufsfeldern und bei identischem Anforderungsniveau häufig geringere Löhne.

Der Gender-Effekt auf die Entgeltdifferenzen in vielen Berufen wird auch daran deutlich, dass deutsche Frauen als Spezialist*innen und Expert*innen häufig geringere Entgelte erhalten als nicht-deutsche Männer. So verdienen deutsche Frauen in den Berufsfeldern „Einkauf, Vertrieb und Handelsberufe“ beispielsweise 12 % weniger als nicht-deutsche Männer. Bei den Spezialist*innen beträgt die Einkommensdifferenz in den Berufsfeldern „Werbung und Marketing“ sowie „Unternehmensorganisation und -strategie“ sogar 21 % bzw. 17 % zugunsten nicht-deutscher Männer.

Nicht-deutsche Frauen besonders benachteiligt

In den meisten Berufsfeldern verdienen nicht-deutsche Frauen weniger als alle anderen Vergleichsgruppen. Auffällig ist, dass die höheren Einkommen von nicht-deutschen Frauen im Vergleich zu deutschen Männern in vereinzelt Berufen ausschließlich auf dem Fachkräfteniveau erreicht werden. Auf den Ebenen der Spezialist*innen, Expert*innen oder Helfer*innen verdienen in keinem der untersuchten Berufsfelder nicht-deutsche Frauen mehr als deutsche oder als nicht-deutsche Männer.

Anders gesagt: Haben deutsche Männer einen doppelten Vorteil?

In zahlreichen Berufsgruppen, insbesondere auf dem Expert*innenniveau, wie in den Bereichen „Geschäftsführung und Vorstand“ oder „Rechnungswesen, Controlling und Revision“, verdienen deutsche Männer deutlich mehr als alle anderen Vergleichsgruppen. Gleichzeitig erhalten meist nicht-deutsche Frauen deutlich niedrigere Gehälter als alle anderen Gruppen. Diese Befunde verdeutlichen, dass, wie Sprengholz und Hamjediers (2024) betonen, nicht nur eine doppelte Benachteiligung für nicht-deutsche Frauen besteht, sondern auch ein „doppelter Vorteil“ für deutsche Männer thematisiert werden muss (Sprengholz & Hamjediers 2024: 275).

Die Ausnahme von der Regel

Es gibt drei Berufsfelder, in denen nicht-deutsche Frauen höhere Einkommen als deutsche Männer erzielen: in „Informatik und anderen IKT-Berufen“ (18 %), in „nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik“ (2 %) sowie in der „Unternehmensorganisation und -strategie“ (6 %). In zwei Berufsfeldern verdienen sie zudem mehr als nicht-deutsche Männer: in den Bereichen „nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik“ (20 %) sowie „Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe“ (4 %).

Gender-Pay-Gap vs. Migrant-Pay-Gap

In manchen Berufsfeldern scheint der Geschlechtereffekt stärker ausgeprägt zu sein als der Migrationseffekt. Ein Beispiel dafür sind Spezialist*innen im Berufsfeld „Unternehmensorganisation und -strategie“, wo Frauen allgemein weniger verdienen als Männer, unabhängig von der Staatsangehörigkeit. Besonders in den höheren Anforderungsniveaus, insbesondere auf Expert*innen- und Spezialist*innenniveau, sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede deutlich ausgeprägt (Abbildung 14). In vielen untersuchten Berufsfeldern verdienen auch deutsche Frauen auf diesem Niveau tendenziell weniger sowohl als deutsche Männer als auch nicht-deutsche Männer. Dies deutet darauf hin, dass Frauen in spezialisierten und komplexen Tätigkeiten, die in der Regel eine akademische Ausbildung erfordern, besonders benachteiligt sind.

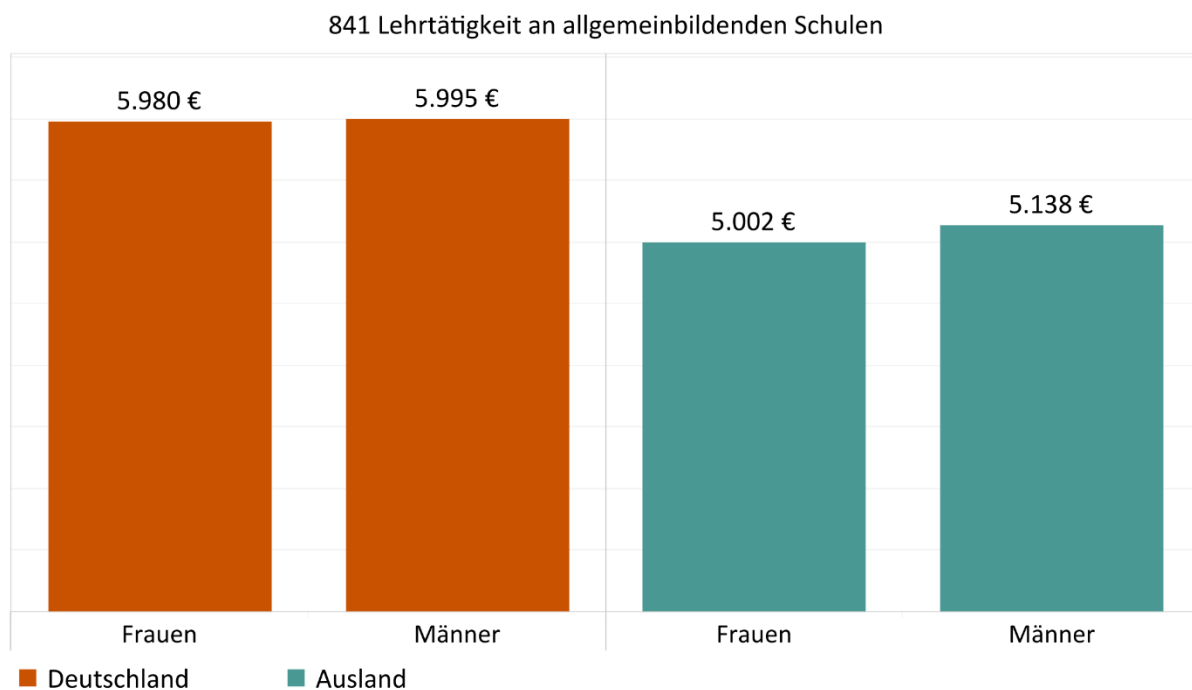


Abbildung 13: Medianentgelte der deutschen und nicht-deutschen Beschäftigten als Expert*innen in der Berufsgruppe „Lehtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen“ in Berlin

Stichtag: 31.12.2022. Eigene Darstellung nach BA 2024c ©Minor

Es gibt auch Berufsfelder, in denen die Gehälter von deutschen und nicht-deutschen Beschäftigten unabhängig vom Geschlecht deutlich voneinander abweichen. Ein Beispiel hierfür ist die Berufsgruppe „Lehtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen“. In diesem Berufsfeld bestehen innerhalb der Gruppen von deutschen und nichtdeutschen Beschäftigten geringe geschlechtsspezifische Unterschiede. Allerdings verdienen nichtdeutsche Beschäftigte insgesamt weniger als deutsche Beschäftigte. Potenzielle

Ursachen könnten in der Altersstruktur liegen: Viele deutsche Lehrkräfte sind älter und verfügen über mehr Berufserfahrung, was durch automatische Höhergruppierungen zu höheren Gehältern führt. Dieses Argument bedarf jedoch weiterer Untersuchung, um das Ausmaß einzelner Einflussfaktoren zu präzisieren.

Berufsfeld vs. Anforderungsniveau

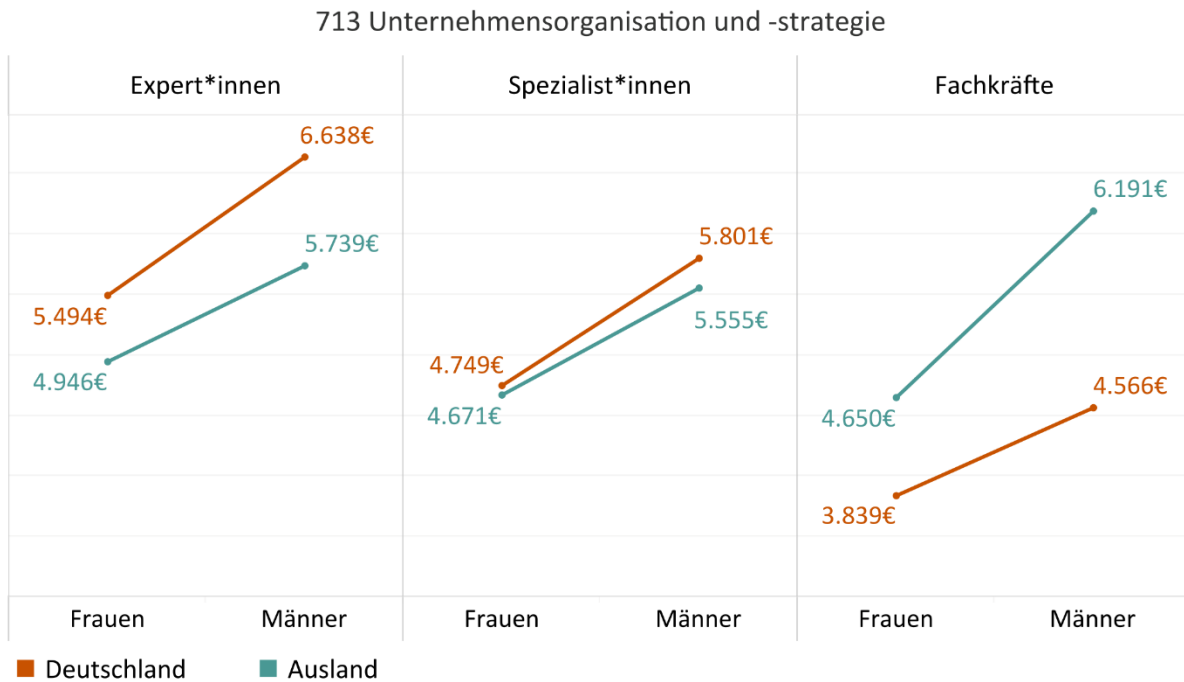


Abbildung 14: Medianentgelte der deutschen und nicht-deutschen Beschäftigten in der Berufsgruppe „Unternehmensorganisation und -strategie“ nach Anforderungsniveau in Berlin

Lesebeispiel: Deutsche Frauen verdienen in Berufsgruppe „Unternehmensorganisation und -strategie“ als Expertinnen 5.494 Euro, während nicht-deutsche Frauen 4.946 Euro verdienen. Stichtag: 31.12.2022. Eigene Darstellung nach BA 2024c ©Minor

Entgeltunterschiede variieren auch innerhalb eines Berufsfeldes je nach Anforderungsniveau. Ein Beispiel hierfür ist die Berufsgruppe „Unternehmensorganisation und -strategie“. Während nicht-deutsche Männer in Fachkraftpositionen in diesem Berufsfeld besonders hohe Gehälter im Vergleich zu anderen Gruppen erzielen, verdienen sie als Experten oder Spezialisten weniger als deutsche Männer. Auch nicht-deutsche Frauen erzielen als Fachkräfte in diesem Berufsfeld im Vergleich sowohl zu deutschen Männern als auch zu deutschen Frauen höhere Gehälter (Abbildung 14).

Ein besonderes Berufsfeld: „Informatik und andere IKT-Berufe“

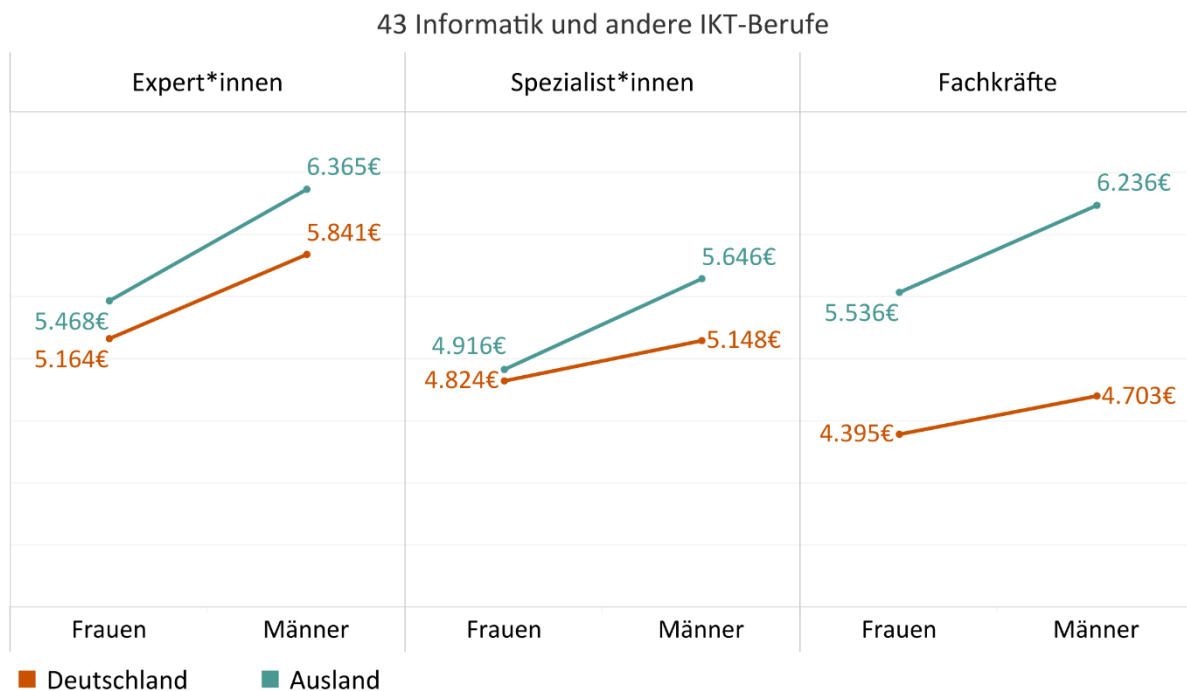


Abbildung 15: Medianentgelte der deutschen und nicht-deutschen Beschäftigten in der Berufshauptgruppe „Informatik und andere IKT-Berufe“ nach Anforderungsniveau in Berlin

Lesebeispiel: Deutsche Frauen verdienen in Berufshauptgruppe „Informatik und andere IKT-Berufe“ als Expertinnen 5.164 Euro, während nicht-deutsche Frauen 5.468 Euro verdienen. Stichtag: 31.12.2022. Eigene Darstellung nach BA 2024c ©Minor

Es gibt einzelne Berufe, in denen nicht-deutsche Männer mehr verdienen als deutsche Männer, wie zum Beispiel in „Informatik und anderen IKT-Berufen“. Diese Berufsgruppe weist eine Besonderheit auf: Über alle Anforderungsniveaus hinweg verdienen nicht-deutsche Beschäftigte innerhalb derselben Geschlechtergruppe mehr als deutsche Beschäftigte. Allgemein verdienen Frauen in diesem Berufsfeld weniger als Männer, wobei deutsche Frauen am wenigsten verdienen. Unter den Fachkräften verdienen nicht-deutsche Frauen sogar 833 Euro mehr als deutsche Männer.

In der IKT-Branche bieten international tätige Unternehmen in Berlin tendenziell höhere Gehälter und konzentrieren sich verstärkt auf die Rekrutierung internationaler Arbeitskräfte. In dieser Branche sind oft lediglich Englischkenntnisse erforderlich, was bedeutet, dass sprachliche Barrieren für nicht-deutsche Beschäftigte weniger ins Gewicht fallen als in anderen Berufsfeldern. Darüber hinaus spielt die formale Anerkennung von Abschlüssen in diesem Bereich, da es sich meist nicht um reglementierte Berufe handelt, eine geringere Rolle. Stattdessen sind praktische Erfahrungen und Fähigkeiten entscheidend für den beruflichen Erfolg. In diesem Kontext kommen Autodidakt*innen und Personen mit Teilqualifikationen eine wesentliche Bedeutung zu (KOFA 2020: 11). Der internationale Wettbewerb trägt ebenfalls dazu bei, dass Unternehmen in Berlin attraktive Gehälter anbieten, um talentierte Arbeitskräfte aus dem Ausland zu gewinnen. Insbesondere Expert*innen haben häufig vielfältige Möglichkeiten, ihre Fähigkeiten weltweit einzusetzen. Dieser Aspekt kann die höheren Entgelte für nicht-deutsche Beschäftigte erklären.

Hohe Variabilität in Bezug auf Bevölkerungsgruppen, Anforderungsniveaus und Berufsfelder

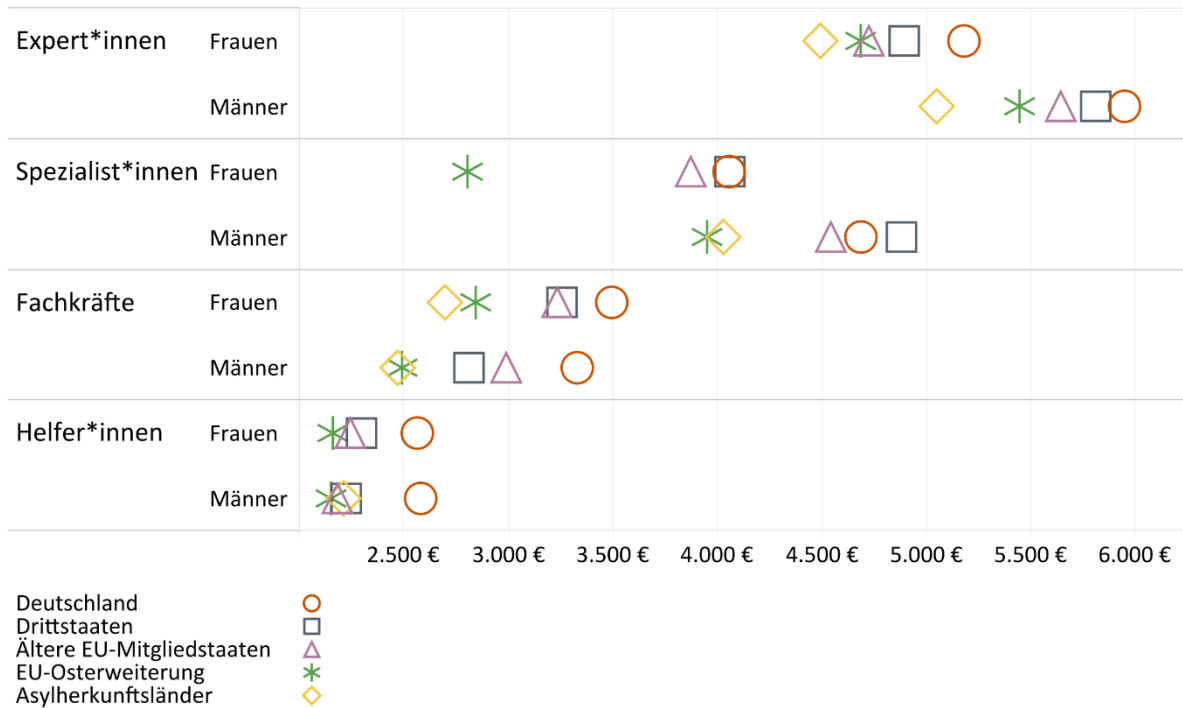


Abbildung 16: Medianentgelte der Beschäftigten nach Anforderungsniveau und nach Staatsangehörigkeit in Berlin

Stichtag: 31.12.2022. Eigene Darstellung nach BA 2024c ©Minor

Die Ursachen für die Entgeltunterschiede zwischen deutschen und nicht-deutschen Beschäftigten sind schwer eindeutig zu interpretieren, da die Ausmaße der Entgeltdifferenzen in jedem Berufsfeld variieren. Zudem ist die Gruppe der nicht-deutschen Beschäftigten sehr heterogen und umfasst Personen aus verschiedenen Herkunftsländern, die unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen hinsichtlich ihrer Arbeitsmöglichkeiten in Deutschland sowie variierenden Verfahren zur Anerkennung im Herkunftsland erworbener Qualifikationen unterliegen. Darüber hinaus spielen unterschiedliche Migrationsmotive eine Rolle, darunter sowohl Erwerbsmigration als auch Flucht vor Konflikten und Kriegen im Herkunftsland.

Die in Abbildung 16 dargestellten Entgeltdifferenzen nach Staatsangehörigkeit legen nahe, dass insbesondere Personen aus Asylherkunftsländern sowie aus den Ländern der EU-Osterweiterung eine benachteiligte Einkommenssituation aufweisen. Da jedoch eine differenzierte Analyse nach Berufsfeldern in vielen Fällen nicht möglich ist, wird in der vorliegenden Analyse die nicht-deutsche Bevölkerung als Gesamtgruppe betrachtet. In den Fällen, in denen eine separate Analyse möglich ist, erfolgt in Kapitel 3.3 jedoch eine differenzierte Gliederung nach Drittstaatsangehörigen und EU-Staatsangehörigen.

Zusammenfassung

In den untersuchten Berufsfeldern zeichnen sich trotz variierender Entgeltunterschiede und der Limitationen der Analyse (siehe Kapitel 3.1.3) deutliche Muster ab: Nicht-deutsche Beschäftigte erzielen tendenziell geringere Gehälter als deutsche Beschäftigte. Die Gehaltsspannen sind bei Spezialist*innen

und Expert*innen erheblich größer als bei Helfer*innentätigkeiten. Generell verdienen Frauen innerhalb ihrer Bevölkerungsgruppe weniger als Männer. Während nicht-deutsche Frauen im Vergleich zu anderen Gruppen tendenziell niedrigere Gehälter erhalten, zeigen nicht-deutsche Männer gemischte Ergebnisse: Zwar erzielen sie nur in wenigen Berufen höhere Entgelte als deutsche Männer, schneiden aber gegenüber deutschen Frauen in mehr Berufen besser ab. Diese höheren Gehälter treten jedoch überwiegend in den höheren Anforderungsniveaus auf, wie bei Spezialist*innen und Expert*innen, wo generell Frauen benachteiligt zu sein scheinen.

Deutsche Männer erzielen im Vergleich zu allen anderen Gruppen insgesamt die höchsten Entgelte, während nicht-deutsche Frauen im Vergleich zu allen anderen Gruppen am stärksten benachteiligt werden. Somit lässt sich sowohl von einer doppelten Benachteiligung nicht-deutscher Frauen als auch von einem doppelten Vorteil deutscher Männer sprechen. Die Unterschiede zwischen den Entgelten nicht-deutscher Männer und deutscher Frauen zeigen gemischte Ergebnisse. Es scheint, dass nicht-deutsche Männer auf höheren Anforderungsniveaus gegenüber deutschen Frauen im Vorteil sind, während deutsche Frauen bei Fachkraft- und Helfer*innentätigkeiten tendenziell höhere Gehälter erzielen als nicht-deutsche Männer.

3.3. Entgeltunterschiede: Berufsfelder im Fokus

Im Folgenden liegt der Fokus auf den Berufsfeldern, für die jeweils ein Steckbrief bereitgestellt wird. Dabei werden die Entgeltdifferenzen innerhalb der einzelnen Berufsfelder detaillierter untersucht und die Entwicklungen zwischen 2016 und 2022 genauer analysiert, einschließlich der Entgelte der untersuchten Bevölkerungsgruppen. Die Analyse der Berufsfelder beschränkt sich auf solche, in denen eine Betrachtung der Entgelte von Männern und Frauen **sowohl aus der EU als auch aus Drittstaaten** möglich ist. Daher können nicht alle Berufsfelder berücksichtigt werden, die in Abbildung 10 dargestellt sind. Wenn für ein Berufsfeld mehrere Anforderungsniveaus untersucht werden können, wird nur das Anforderungsniveau betrachtet, in dem die größte Anzahl nicht-deutscher Vollzeitbeschäftigter tätig ist. Falls innerhalb einer Berufsgruppe (3-Steller) keine Analyse möglich ist, werden die Berufshauptgruppen (2-Steller) in die Analyse einbezogen. Die Ergebnisse werden nicht interpretiert, sondern dienen als deskriptive Datenrepräsentation.

Lesehilfe für die Steckbriefe

In den folgenden Steckbriefen sind für jedes Berufsfeld sowohl eine Tabelle als auch eine Abbildung enthalten. Diese sind wie folgt zu lesen und zu interpretieren:

In den Tabellen werden die folgenden Entgeltunterschiede berechnet:

- **GPG (Gender-Pay-Gap):** Der GPG zeigt sowohl in Prozent als auch in absoluten Zahlen, wie viel mehr Männer im Vergleich zu Frauen innerhalb der jeweiligen Bevölkerungsgruppe verdienen. Die Entgeltdifferenz zwischen Männern und Frauen wird berechnet, indem das mediane Entgelt der Frauen vom medianen Entgelt der Männer subtrahiert wird. Die Prozentsätze werden relativ zu den Gehältern der Männer berechnet, wobei ein positiver Wert zeigt, dass Männer mehr als Frauen verdienen, und ein negativer Wert, dass Frauen mehr als Männer verdienen.
- **MPG-Männer (Migrant-Pay-Gap für Männer):** Der MPG-Männer zeigt sowohl prozentual als auch absolut, wie viel mehr deutsche Männer im Vergleich zu nicht-deutschen Männern (je nach Bevölkerungsgruppe) verdienen. Die Entgeltdifferenz wird berechnet, indem das mediane Entgelt der nicht-deutschen Männer vom medianen Entgelt der deutschen Männer subtrahiert wird. Die Prozentsätze werden im Verhältnis zu den Gehältern deutscher Männer berechnet, wobei ein positiver Wert zeigt, dass deutsche Männer mehr als nicht-deutsche Männer verdienen, und ein negativer Wert, dass nicht-deutsche Männer mehr als deutsche Männer verdienen.
- **MGPG (Migrant-Gender-Pay-Gap):** Der MGPG gibt sowohl prozentual als auch absolut an, wie viel mehr deutsche Männer im Vergleich zu nicht-deutschen Frauen (je nach Bevölkerungsgruppe) verdienen. Die Entgeltdifferenz wird berechnet, indem das mediane Entgelt der nicht-deutschen Frauen von dem der deutschen Männer subtrahiert wird. Die Prozentsätze werden im Verhältnis zu den Gehältern deutscher Männer berechnet.

In den Abbildungen werden die Entgeltentwicklung sowie die Entgeltunterschiede zwischen deutschen Männern und den untersuchten Bevölkerungsgruppen dargestellt. Auf der linken Seite ist immer Berlin abgebildet, während auf der rechten Seite die bundesweiten Entwicklungen gezeigt werden.

- **Die Linien** veranschaulichen die Entgeltentwicklungen.
- **Die Balken** im unteren Teil der Abbildung stellen die Entgeltunterschiede zwischen deutschen Männern und nicht-deutschen Frauen bzw. Männern für die Jahre 2016 bis 2022 dar.

3.3.1. Bauplanung und Bauüberwachung, Architektur

Ebene: Berufsgruppe (3-Steller)
Anforderungsniveau: Expert*innen

Zahlen und Fakten: Vollzeitbeschäftigte

- **Gesamt:** In dieser Berufsgruppe sind insgesamt 1.264 Frauen und 1.818 Männer ohne deutsche Staatsangehörigkeit als Vollzeitbeschäftigte tätig. Zusammen machen sie 19,4 % der gesamten Vollzeitbeschäftigten aus (BA 2024c; Datenstand: 31.12.2022).
- **Wachstumsrate:** Zwischen 2016 und 2022 ist ihre Zahl um 115,4 % (+1.651) gestiegen, im Vergleich zu einem Anstieg von 15,0 % (+1.668) bei deutschen Staatsangehörigen (ebd.).
- **Anforderungsniveau:** Nicht-deutsche Staatsangehörige sind in dieser Berufsgruppe überwiegend als Expert*innen tätig (92,1 %), während 6 % als Spezialist*innen und 2,4 % als Fachkräfte arbeiten. Zum Vergleich: 81,4 % der deutschen Staatsangehörigen sind als Expert*innen tätig, 15,0 % als Spezialist*innen und 3,5 % als Fachkräfte (ebd.).

ENTGELTUNTERSCHIEDE

Tabelle 2: Entgelte (Median), GPG, MPG sowie MGP in der Berufshauptgruppe „Bauplanung u. -überwachung, Architektur“ nach Anforderungsniveau Expert*innen und ausgewählten Bevölkerungsgruppen

GPG: Unterschied zwischen Männern und Frauen innerhalb derselben Bevölkerungsgruppe. Bei der MPG-Männer und MGP ist die Referenzgruppe deutsche Männer. Stichtag: 31.12.2022. Eigene Berechnung nach BA 2024c © Minor

Staatsangehörigkeit	Entgelt Frauen	Entgelt Männer	GPG	MPG-Männer	MGP
Insgesamt	3.963	4.769	17 % (806)	x	x
Deutsche	4.196	4.998	16 % (802)	x	x
Nicht-Deutsche	3.554	3.878	8 % (324)	22 % (1.120)	29 % (1.443)
Drittstaatsangehörige	3.453	3.815	10 % (362)	24 % (1.183)	31 % (1.547)
EU-Insgesamt	3.637	4.024	10 % (387)	19 % (974)	27 % (1.354)

Gender-Pay-Gap

- In allen Bevölkerungsgruppen verdienen Frauen weniger als Männer (8–17 %).
- Der GPG ist bei deutschen Staatsangehörigen besonders ausgeprägt (16 %).

Migrant-Pay-Gap-Männer

- Deutsche Männer verdienen deutlich mehr als Männer aus den anderen untersuchten Bevölkerungsgruppen.
- Männer aus der EU verdienen 19 % weniger, während Männer aus Drittstaaten 24 % weniger als deutsche Männer verdienen.

- Nicht-deutsche Männer verdienen in dieser Berufsgruppe auch weniger als deutsche Frauen.

Migrant-Gender-Pay-Gap

- Nicht-deutsche Frauen sind hier besonders benachteiligt: Frauen aus Drittstaaten verdienen 31 % und Frauen mit EU-Staatsangehörigkeit 27 % weniger als deutsche Männer.
- Nicht-deutsche Frauen verdienen ebenfalls weniger als deutsche Frauen.

Entwicklung der Entgeltunterschiede

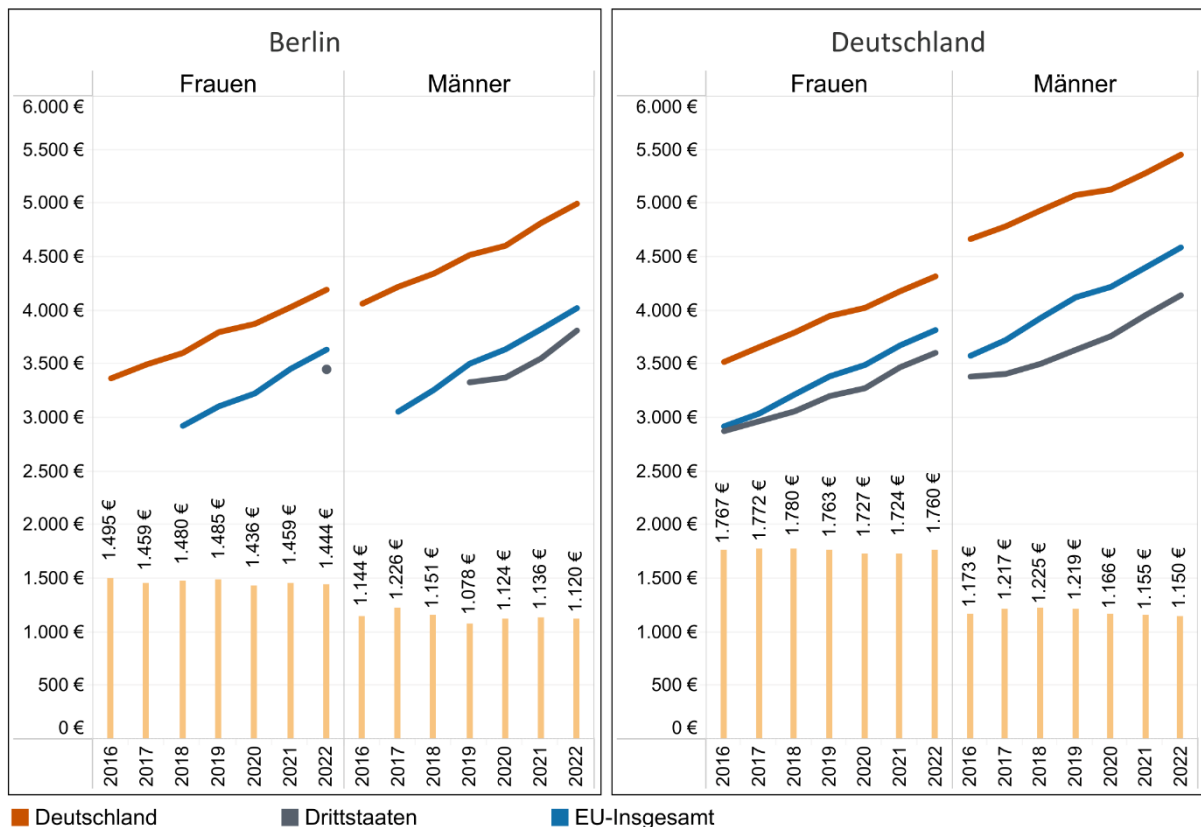


Abbildung 17: Entwicklung der Medianentgelte der Expert*innen in der Berufsgruppe „Bauplanung und Bauüberwachung, Architektur“ nach Geschlecht und Bevölkerungsgruppe in Berlin und deutschlandweit

Die Balken zeigen die Entgeltunterschiede zwischen den gesamten nicht-deutschen Beschäftigten (Frauen oder Männern) und deutschen Männern. **Lesebeispiel:** Nicht-deutsche Frauen verdienen in Berlin im Jahr 2022 1.444 Euro weniger als deutsche Männer. Nicht-deutsche Männer verdienen 1.120 Euro weniger als deutsche Männer. Stichtag: 31.12.2022. Eigene Berechnungen nach BA 2024c © Minor

- **Berlin:** Zwischen 2016 und 2022 sind die Gehälter in allen Bevölkerungsgruppen gestiegen, jedoch blieben die Entgeltunterschiede zwischen nicht-deutschen Frauen und Männern im Vergleich zu deutschen Männern weitgehend konstant.
- **Deutschland:** Auch bei der bundesweiten Betrachtung sind die Entgeltunterschiede im Zeitraum 2016-2022 relativ konstant geblieben.
- Der Gehaltsunterschied zwischen nicht-deutschen Frauen und deutschen Männern ist deutschlandweit deutlich höher als in Berlin (etwa 300 Euro höher).

Migrant-Gender-Pay-Gap

- Die Entgeltssituation bei nicht-deutschen Männern im Vergleich zu deutschen Männern ist ähnlich wie in Berlin.
- Im Jahr 2016 hatten Frauen mit EU-Staatsangehörigkeit und Frauen mit Drittstaatsangehörigkeit das gleiche Medianentgelt. Seitdem hat sich der Unterschied jedoch vergrößert, und Frauen aus EU-Staaten verdienen im Jahr 2022 mehr als Frauen aus Drittstaaten.

3.3.2. Informatik- und andere IKT-Berufe

Ebene: Berufshauptgruppe (2-Steller)

Anforderungsniveau: Expert*innen

Zahlen und Fakten: Vollzeitbeschäftigte

- **Gesamt:** In dieser Berufshauptgruppe sind insgesamt 5.039 Frauen und 16.729 Männer ohne deutsche Staatsangehörigkeit als Vollzeitbeschäftigte tätig. Zusammen machen sie 35,0 % der gesamten Vollzeitbeschäftigten aus (BA 2024c; Datenstand: 31.12.2022).
- **Wachstumsrate:** Zwischen 2016 und 2022 ist die Zahl der nicht-deutschen Staatsangehörigen um 272,5 % (+15.925) gestiegen, im Vergleich zu einem Anstieg von 44,0 % (+12.341) bei deutschen Staatsangehörigen (ebd.).
- **Anforderungsniveau:** Nicht-deutsche Staatsangehörige sind in dieser Berufshauptgruppe überwiegend als Expert*innen (62,5 %) tätig, gefolgt von Spezialist*innen (29,7 %) und Fachkräften (7,8 %). Zum Vergleich: 46,4 % der deutschen Staatsangehörigen arbeiten als Expert*innen, 41,7 % als Spezialist*innen und 11,9 % als Fachkräfte (ebd.).

ENTGELTUNTERSCHIEDE

Tabelle 3: Entgelte (Median), GPG, MPG sowie MGPG der Expert*innen in der Berufshauptgruppe „Informatik- und andere IKT-Berufe“ nach ausgewählten Bevölkerungsgruppen in Berlin

GPG: Unterschied zwischen Männern und Frauen innerhalb derselben Bevölkerungsgruppe. Bei der MPG-Männer und MGPG ist die Referenzgruppe deutsche Männer. Stichtag: 31.12.2022. Eigene Berechnung nach BA 2024c © Minor

Staatsangehörigkeit	Entgelt Frauen	Entgelt Männer	GPG	MPG-Männer	MGPG
Insgesamt	5.322	6.088	13 % (765)	x	x
Deutsche	5.164	5.841	12 % (677)	x	x
Nicht-Deutsche	5.468	6.365	14 % (897)	-9 % (-524)	6 % (373)
Drittstaatsangehörige	5.535	6.401	14 % (866)	-10 % (-560)	5 % (307)
EU-Insgesamt	5.251	6.257	16 % (1.007)	-7 % (-416)	10 % (591)

Gender-Pay-Gap

- In allen Bevölkerungsgruppen verdienen Männer mehr als Frauen.
- Der GPG ist unter EU-Bürger*innen am höchstens (16 %).

Migrant-Pay-Gap-Männer

- Sowohl Männer aus Drittstaaten als auch Männer aus der EU verdienen mehr als deutsche Männer, wobei Männer aus Drittstaaten die höchsten Gehälter erzielen.

Migrant-Gender-Pay-Gap

- Deutsche Frauen verdienen am wenigsten (12 % weniger als deutsche Männer), gefolgt von Frauen aus der EU (10 % weniger) und Frauen aus Drittstaaten (5 % weniger).
- Generell ist die Verdienstsituation von nicht-deutschen besser als die von deutschen Staatsangehörigen, jedoch verdienen nicht-deutsche Frauen weiterhin weniger als deutsche Männer.

Entwicklung der Entgeltunterschiede

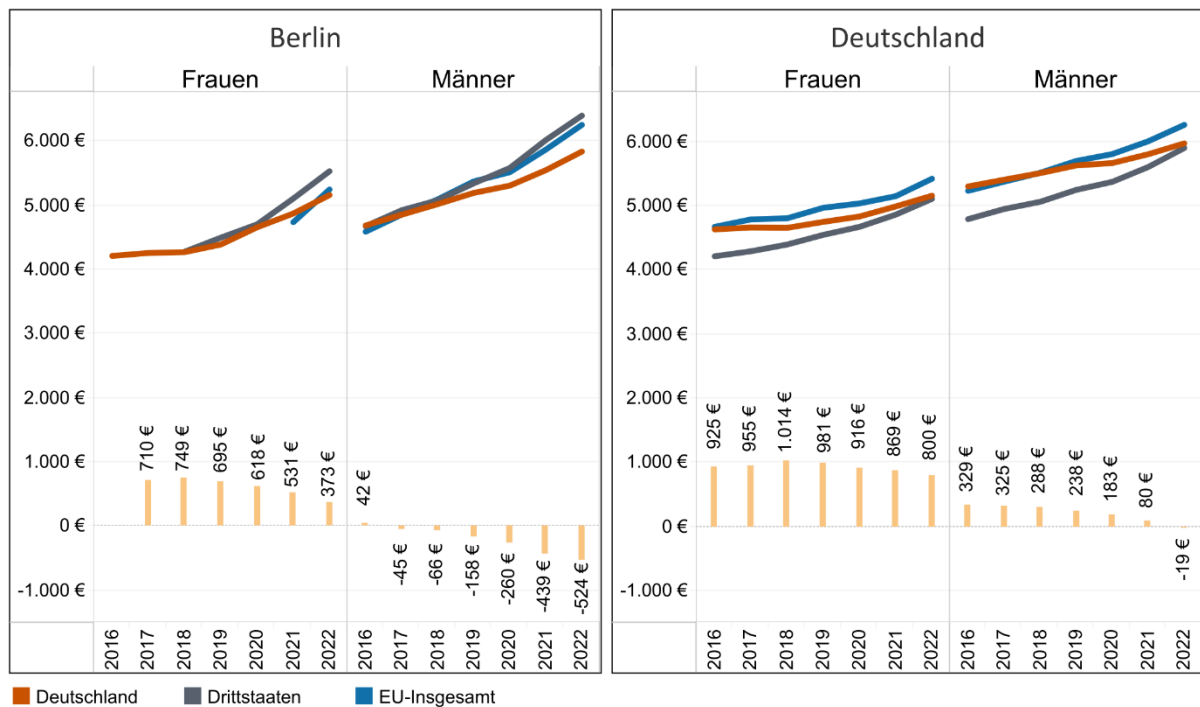


Abbildung 18: Entwicklung der Medianentgelte der Expert*innen in der Berufshauptgruppe „Informatik- und andere IKT-Berufe“ nach Geschlecht und Bevölkerungsgruppe in Berlin und deutschlandweit

Die Balken zeigen die Entgeltunterschiede zwischen den gesamten nicht-deutschen Beschäftigten (Frauen oder Männern) und deutschen Männern. **Lesebeispiel:** Nicht-deutsche Frauen verdienen in Berlin im Jahr 2022 373 Euro weniger als deutsche Männer. Nicht-deutsche Männer verdienen 524 Euro mehr als deutsche Männer. Stichtag: 31.12.2022. Eigene Berechnungen nach BA 2024c © Minor

- **Berlin:** Die Entwicklung der Entgeltunterschiede seit 2016 zeigt, dass sich in Berlin der Unterschied zwischen den Entgelten von nicht-deutschen Frauen und deutschen Männern verringert hat, wobei sie im Jahr 2022 immer noch 373 Euro weniger verdienen.
- Nicht-deutsche Männer hingegen verdienen im Jahr 2022 deutlich mehr (524 Euro) als deutsche Männer (im Vergleich: 2016 verdienen sie noch 42 Euro weniger als deutsche Männer).
- Sowohl bei Frauen als auch bei Männern erzielten Drittstaatsangehörige die höchsten Gehälter.
- **Deutschland:** Im deutschlandweiten Vergleich zeigt sich ein anderes Bild: Männer aus EU-Staaten erzielen die höchsten Gehälter, gefolgt von deutschen Männern und Männern aus Drittstaaten.
- Der Gehaltsunterschied zwischen deutschen und nicht-deutschen Männern hat sich im Laufe der Jahre verringert. Während deutsche Männer bis 2021 höhere Einkommen erzielten (329 – 80 Euro), lagen die Gehälter nicht-deutscher Männer im Jahr 2022 um 19 Euro über denen ihrer deutschen Kollegen.

- Deutschlandweit ist der MGGP deutlicher ausgeprägt. Bei den Frauen ist eine weniger ausgeprägte Annäherung der Gehälter zu beobachten. Nicht-deutsche Frauen verdienen nach wie vor bis zu 800 Euro weniger als deutsche Männer.
- Frauen aus der EU verdienen deutschlandweit höhere Gehälter als deutsche Frauen, diese wiederum verdienen mehr als Frauen aus Drittstaaten.

3.3.3. Reinigung

Ebene: Berufshauptgruppe (3-Steller)

Anforderungsniveau: Helfer*innen

Zahlen und Fakten: Vollzeitbeschäftigte

- **Gesamt:** In dieser Berufsgruppe sind insgesamt 1.877 Frauen und 2.297 Männer ohne deutsche Staatsangehörigkeit als Vollzeitbeschäftigte tätig. Zusammen machen sie 31,7 % der gesamten Vollzeitbeschäftigten aus (BA 2024c; Datenstand: 31.12.2022).
- **Wachstumsrate:** Zwischen 2016 und 2022 ist die Zahl der nicht-deutschen Staatsangehörigen um 76,7 % (+1.812) gestiegen, im Vergleich zu einem Anstieg von 3,2 % (+276) bei deutschen Staatsangehörigen (ebd.)
- **Anforderungsniveau:** Nicht-deutsche Staatsangehörige sind in dieser Berufsgruppe häufig als Helfer*innen (72,5 %) tätig, gefolgt von Fachkräften (25,8 %), Spezialist*innen (1,7 %). Zum Vergleich: 52,0 % der deutschen Staatsangehörigen arbeiten als Helfer*innen, 41,8 % als Fachkräfte, 6,2 % als Spezialist*innen (ebd.).

ENTGELTUNTERSCHIEDE

Tabelle 4: Entgelte (Median), GPG, MPG sowie MGP der Helfer*innen in der Berufsgruppe „Reinigung“ nach ausgewählten Bevölkerungsgruppen in Berlin

GPG: Unterschied zwischen Männern und Frauen innerhalb derselben Bevölkerungsgruppe. Bei der MPG-Männer und MGP ist die Referenzgruppe deutsche Männer. Stichtag: 31.12.2022. Eigene Berechnung nach BA 2024c © Minor

Staatsangehörigkeit	Entgelt Frauen	Entgelt Männer	GPG	MPG-Männer	MGP
Insgesamt	2.116	2.185	3 % (69)	x	x
Deutsche	2.161	2.232	3 % (71)	X	x
Nicht-Deutsche	2.062	2.114	2 % (52)	5 % (117)	8 % (170)
Drittstaatsangehörige	2.068	2.110	2 % (43)	5 % (121)	8 % (177)
EU-Insgesamt	2.054	2.122	3 % (68)	5 % (110)	7 % (164)

Gender-Pay-Gap

- Im Allgemeinen verdienen die Beschäftigten in dieser Berufsgruppe niedrigere Gehälter. Die Entgeltunterschiede sind zwar geringer, dennoch verdienen Frauen immer noch weniger als Männer, je nach Bevölkerungsgruppe zwischen 2 % und 3 %.

Migrant-Pay-Gap-Männer

- Nicht-deutsche Männer verdienen weniger als deutsche Männer, mit einem Unterschied von 5 %. Dabei gibt es kaum Unterschiede zwischen Männern aus Drittstaaten und EU.

Migrant-Gender-Pay-Gap

- Nicht-deutsche Frauen verdienen ebenfalls weniger als deutsche Männer. Der Unterschied liegt bei 7–8 %.

Entwicklung der Entgeltunterschiede

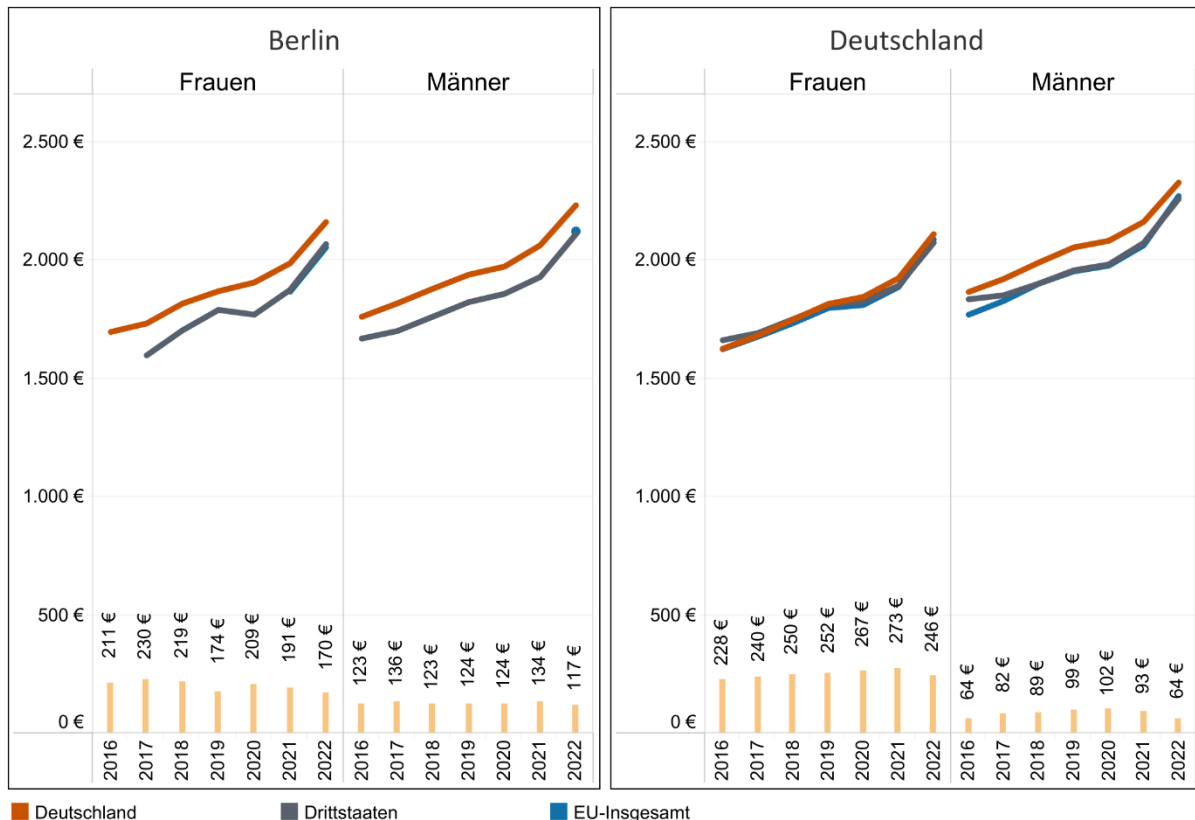


Abbildung 19: Entwicklung der Medianentgelte der Helfer*innen in der Berufsgruppe „Reinigung“ nach Geschlecht und Bevölkerungsgruppe in Berlin und deutschlandweit

Die Balken zeigen die Entgeltunterschiede zwischen den gesamten nicht-deutschen Beschäftigten (Frauen oder Männern) und deutschen Männern. **Lesebeispiel:** Nicht-deutsche Frauen verdienen in Berlin im Jahr 2022 170 Euro weniger als deutsche Männer. Nicht-deutsche Männer verdienen 117 Euro weniger als deutsche Männer. Stichtag: 31.12.2022. Eigene Berechnungen nach BA 2024c © Minor

- **Berlin:** In Berlin haben sich die Entgeltunterschiede zwischen deutschen Männern und nicht-deutschen Frauen (MGPG) im Laufe der Jahre nur geringfügig verändert. Im Jahr 2016 betrug der Unterschied 211 Euro, während er im Jahr 2022 auf 170 Euro gesunken ist.
- Auch der Unterschied zwischen nicht-deutschen und deutschen Männern hat sich nur geringfügig verringert und liegt nun bei 117 Euro, verglichen mit 123 Euro im Jahr 2016.
- Drittstaatsangehörige und EU-Staatsangehörige verdienen relativ ähnlich, und diese Situation hat sich im Laufe der Jahre kaum verändert. Für Männer sind die Daten zu EU-Staatsangehörigen jedoch nur für das Jahr 2022 und für Frauen erst ab dem Jahr 2021 verfügbar.
- **Deutschland:** Frauen verdienen im Allgemeinen weniger als Männer, und dieser Unterschied hat sich im Laufe der Jahre nur minimal verändert.
- Der Unterschied zwischen deutschen und nicht-deutschen Männern im deutschlandweiten Trend ist gering und liegt unter 100 Euro. Im Vergleich dazu beträgt der MGPG etwa 250 Euro.

Migrant-Gender-Pay-Gap

- Insgesamt sind Frauen in dieser Berufsgruppe sowohl in Berlin als auch deutschlandweit benachteiligt.
- Im deutschlandweiten Trend gibt es keinen wesentlichen Unterschied zwischen deutschen und nicht-deutschen Frauen. In Berlin verdienen nicht-deutsche Frauen jedoch weniger als deutsche Frauen und scheinen besonders benachteiligt zu sein.

3.3.4. Einkauf und Vertrieb

Ebene: Berufsgruppe (3-Steller)
Anforderungsniveau: Spezialist*innen

Zahlen und Fakten: Vollzeitbeschäftigte

- **Gesamt:** In dieser Berufsgruppe sind insgesamt 2.041 Frauen und 2.644 Männer ohne deutsche Staatsangehörigkeit als Vollzeitbeschäftigte tätig. Zusammen machen sie 15,0 % der gesamten Vollzeitbeschäftigten aus (BA 2024c; Datenstand: 31.12.2022).
- **Wachstumsrate:** Zwischen 2016 und 2022 ist die Zahl der nicht-deutschen Staatsangehörigen um 144,8 % (+2.771) gestiegen, im Vergleich zu einem Anstieg von 30,1 % (+6.144) bei deutschen Staatsangehörigen (ebd.).
- **Anforderungsniveau:** Nicht-deutsche Staatsangehörige sind in dieser Berufsgruppe als Spezialist*innen (49,6 %) tätig, gefolgt von Expert*innen (29,8 %), und Fachkräften (20,6 %). Zum Vergleich: 45,6 % der deutschen Staatsangehörigen in dieser Berufsgruppe arbeiten als Spezialist*innen, 29,4 % als Expert*innen und 25,0 % als Fachkräfte (ebd.).

ENTGELTUNTERSCHIEDE

Tabelle 5: Entgelte (Median), GPG, MPG sowie MGGP der Spezialist*innen in der Berufsgruppe „Einkauf und Vertrieb“ nach ausgewählten Bevölkerungsgruppen in Berlin

GPG: Entgeltunterschied zwischen Männern und Frauen innerhalb derselben Bevölkerungsgruppe. Bei der MPG-Männer und MGGP ist die Referenzgruppe deutsche Männer. Stichtag: 31.12.2022. Eigene Berechnung nach BA 2024c © Minor

Staatsangehörigkeit	Entgelt Frauen	Entgelt Männer	GPG	MPG-Männer	MGGP
Insgesamt	4.153	4.802	14 % (649)	x	x
Deutsche	4.251	4.924	14 % (672)	x	x
Nicht-Deutsche	3.841	4.087	6 % (246)	17 % (837)	22 % (1.083)
Drittstaatsangehörige	3.926	4.017	2 % (92)	18 % (906)	20 % (998)
EU-Insgesamt	3.697	4.158	11 % (460)	16 % (766)	25 % (1.226)

Gender-Pay-Gap

- Der geschlechtsspezifische Lohnunterschied ist bei deutschen Staatsangehörigen und EU-Staatsangehörigen deutlich höher als bei Drittstaatsangehörigen. Während der Unterschied bei Drittstaatsangehörigen nur 2 % beträgt, liegt er bei deutschen Staatsangehörigen bei 14 % und bei EU-Staatsangehörigen bei 11 %.

Migrant-Pay-Gap-Männer

- Das Medianentgelt deutscher Staatsangehöriger liegt 18 % über dem von Männern aus Drittstaaten und 16 % über dem von Männern mit EU-Staatsangehörigkeit.

- Nicht-deutsche Männer verdienen zudem weniger als deutsche Frauen.

Migrant-Gender-Pay-Gap

- Nicht-deutsche Frauen sind besonders benachteiligt: Frauen aus EU-Staaten verdienen 25 % und Frauen aus Drittstaaten 20 % weniger als deutsche Männer.
- Nicht-deutsche Frauen verdienen weniger als deutsche Frauen.

Entwicklung der Entgeltunterschiede

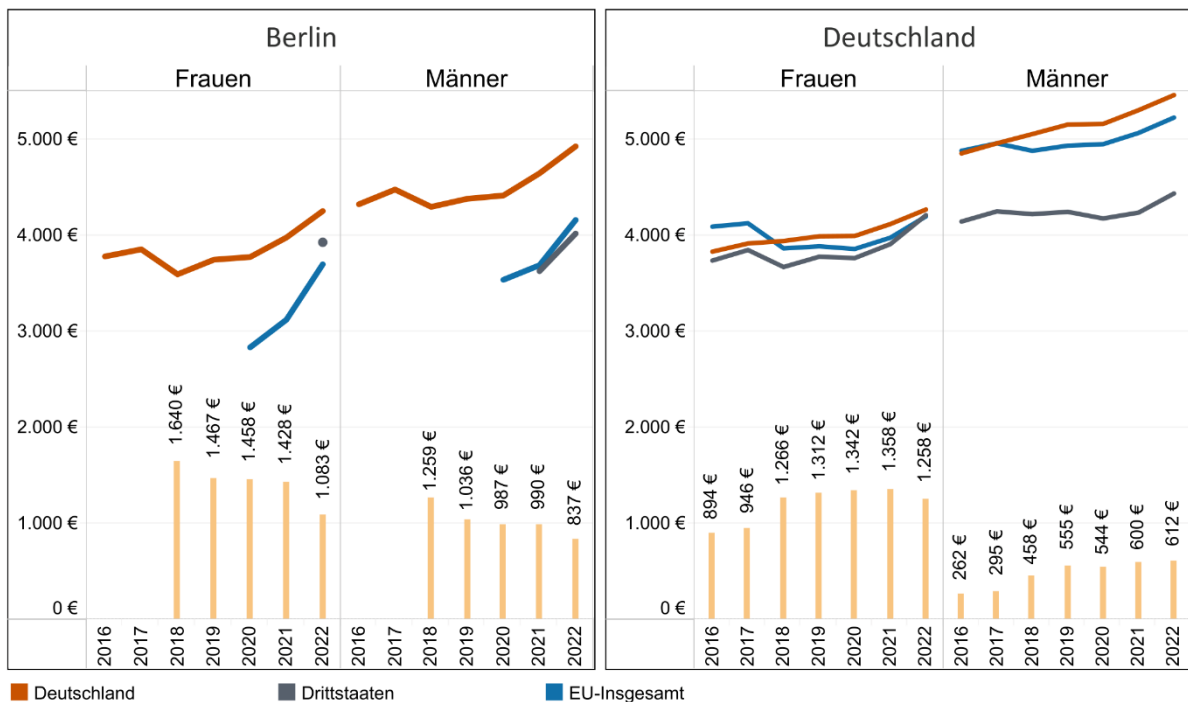


Abbildung 20: Entwicklung der Medianentgelte der Spezialist*innen in der Berufsgruppe „Einkauf und Vertrieb“ nach Geschlecht und Bevölkerungsgruppe in Berlin und deutschlandweit

Die Balken zeigen die Entgeltunterschiede zwischen den gesamten nicht-deutschen Beschäftigten (Frauen oder Männern) und deutschen Männern. **Lesebeispiel:** Nicht-deutsche Frauen verdienen in Berlin im Jahr 2022 1.083 Euro weniger als deutsche Männer. Nicht-deutsche Männer verdienen 837 Euro weniger als deutsche Männer. Stichtag: 31.12.2022. Eigene Berechnungen nach BA 2024c © Minor

- **Berlin:** In Berlin sind die Entgeltunterschiede zwischen deutschen Männern und nicht-deutschen Frauen (MGPG) im Laufe der Jahre gesunken. Im Jahr 2018 betrug der Unterschied 1.640 Euro, während er im Jahr 2022 auf 1.083 Euro zurückgegangen ist.
- Auch der Unterschied zwischen nicht-deutschen und deutschen Männern hat sich deutlich verringert und liegt nun bei 837 Euro, verglichen mit 1.259 Euro im Jahr 2018.
- Unter Frauen verdienen Drittstaatsangehörige im Median mehr als EU-Staatsangehörige, während bei Männern die Gehälter von EU-Staatsangehörigen und Drittstaatsangehörigen sehr ähnlich sind.
- **Deutschland:** Der deutschlandweite Trend zeigt, dass deutsche und nicht-deutsche Frauen ähnliche Medianentgelte haben, während der Unterschied zwischen deutschen und nicht-deutschen Männern deutlich größer ist.

- Im Gegensatz zu Berlin verdienen Männer mit EU-Staatsangehörigkeit deutschlandweit ähnlich wie deutsche Männer. Der große Gehaltsunterschied besteht bei Männern aus Drittstaaten, die im Vergleich zu Deutschen und EU-Staatsangehörigen deutlich geringere Löhne erhalten.
- Allgemein betrachtet nimmt der Unterschied zwischen deutschen und nicht-deutschen Männern im deutschlandweiten Trend im Laufe der Jahre zu.
- Nicht-deutsche Frauen verdienen auch deutlich geringere Gehälter als deutsche Männer, und dieser Unterschied hat sich im Laufe der Jahre auch vergrößert (894 Euro Unterschied im Jahr 2016 und 1.258 Euro im Jahr 2022).
- Besonders vorteilhaft scheint somit die Entgeltssituation von Männern mit EU-Staatsangehörigkeit und deutschen Männern zu sein, da alle anderen Vergleichsgruppen ähnlich niedrigere Entgelte erzielen.

3.3.5. Verkaufsberufe

Ebene: Berufshauptgruppe (2-Steller)

Anforderungsniveau: Fachkräfte

Zahlen und Fakten: Vollzeitbeschäftigte

- **Gesamt:** In dieser Berufshauptgruppe sind insgesamt 2.507 Frauen und 2.876 Männer ohne deutsche Staatsangehörigkeit als Vollzeitbeschäftigte tätig. Zusammen machen sie 15,1 % der gesamten Vollzeitbeschäftigten aus (BA 2024c; Datenstand: 31.12.2022).
- **Wachstumsrate:** Zwischen 2016 und 2022 ist die Zahl der nicht-deutschen Staatsangehörigen um 49,3 % (+1.778) gestiegen, im Vergleich zu einem Rückgang von 9,4 % (-3.149) bei deutschen Staatsangehörigen (ebd.).
- **Anforderungsniveau:** Nicht-deutsche Staatsangehörige sind in dieser Berufshauptgruppe überwiegend als Fachkräfte (74,8 %) tätig. Die anderen Anforderungsniveaus liegen jeweils bei etwa 8 %. Zum Vergleich: 79,5 % der deutschen Staatsangehörigen arbeiten als Fachkräfte, 12 % als Expert*innen, 4,8 % als Spezialist*innen und 3,8 % als Helfer*innen (ebd.).

ENTGELTUNTERSCHIEDE

Tabelle 6: Entgelte (Median), GPG, MPG sowie MGP der Fachkräfte in der Berufshauptgruppe „Verkaufsberufe“ nach ausgewählten Bevölkerungsgruppen in Berlin

GPG: Entgeltunterschied zwischen Männern und Frauen innerhalb derselben Bevölkerungsgruppe. Bei der MPG-Männer und MGP ist die Referenzgruppe deutsche Männer. Stichtag: 31.12.2022. Eigene Berechnung nach BA 2024c © Minor

Staatsangehörigkeit	Entgelt Frauen	Entgelt Männer	GPG	MPG-Männer	MGP
Insgesamt	2.552	2.870	11 % (318)	x	x
Deutsche	2.601	2.949	12 % (148)	x	x
Nicht-Deutsche	2.277	2.355	3 % (77)	20 % (595)	23 % (672)
Drittstaatsangehörige	2.231	2.260	1 % (28)	23 % (690)	24 % (718)
EU-Insgesamt	2.377	2.739	13 % (362)	7 % (210)	19 % (572)

Gender-Pay-Gap

- Der GPG ist insbesondere bei deutschen und EU-Staatsangehörigen hoch und liegt bei 12 bis 13 %.
- Bei Drittstaatsangehörigen sind die Unterschiede hingegen gering; Männer verdienen hier nur etwa 1 % mehr als Frauen.

Migrant-Pay-Gap-Männer

- Der Migrant-Pay-Gap unter Männern variiert stark je nach Staatsangehörigkeit: Drittstaatsangehörige verdienen 23 %, EU-Staatsangehörige 7 % weniger als deutsche Männer.

Migrant-Gender-Pay-Gap

- Frauen aus Drittstaaten verdienen 24 % weniger als deutsche Männer. Frauen aus EU-Staaten verdienen ebenfalls weniger als deutsche Männer, allerdings ist der Unterschied bei ihnen etwas geringer, nämlich 19 %.

Entwicklung der Entgeltunterschiede

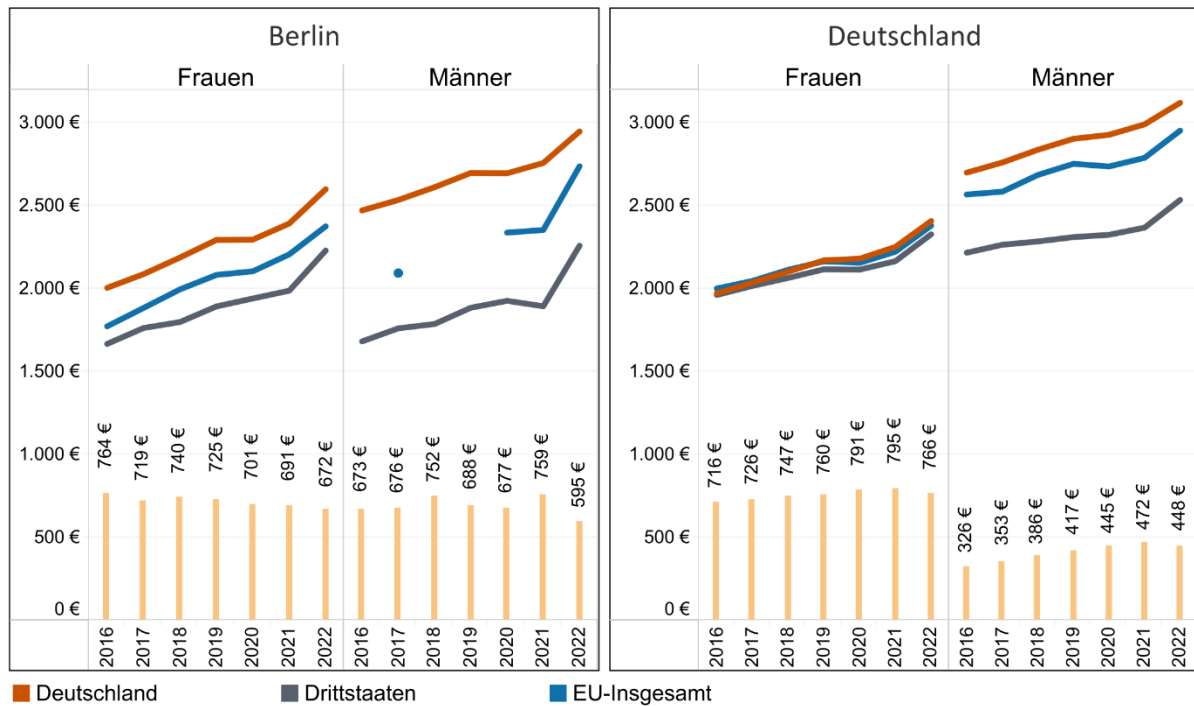


Abbildung 21: Medianentgelte der Fachkräfte in Berufshauptgruppe „Verkaufsberufe“ nach Geschlecht und Bevölkerungsgruppe in Berlin und deutschlandweit

Die Balken zeigen die Entgeltunterschiede zwischen den gesamten nicht-deutschen Beschäftigten (Frauen oder Männern) und deutschen Männern. **Lesebeispiel:** Nicht-deutsche Frauen verdienen in Berlin im Jahr 2022 672 Euro weniger als deutsche Männer. Nicht-deutsche Männer verdienen 595 Euro weniger als deutsche Männer. Stichtag: 31.12.2022. Eigene Berechnungen nach BA 2024c © Minor

- **Berlin:** In Berlin haben sich die Entgeltunterschiede zwischen deutschen Männern und nicht-deutschen Frauen im Laufe der Jahre nur geringfügig verändert. Im Jahr 2016 betrug der Unterschied 764 Euro, während er 2022 auf 672 Euro gesunken ist.
- Auch der Unterschied zwischen nicht-deutschen und deutschen Männern hat sich nur geringfügig verringert und liegt nun bei 595 Euro, verglichen mit 673 Euro im Jahr 2016. Drittstaatsangehörige verdienen am wenigsten, was auch in den vorherigen Jahren der Fall war, dies gilt sowohl für Frauen wie auch für Männer.
- Die Entgeltunterschiede sind bei Männern ausgeprägter als bei Frauen.
- **Deutschland:** In Deutschland verdienen Frauen aus Drittstaaten, der EU und deutsche Frauen relativ ähnlich, sodass bei den Frauen keine Migrationseffekte zu beobachten sind. Auch die Entwicklung der Gehälter seit 2016 verlief für alle Bevölkerungsgruppen ähnlich.
- Drittstaatsangehörige Männer verdienen deutlich weniger als ihre Pendanten aus der EU und Deutschland, jedoch mehr als Frauen aus allen Bevölkerungsgruppen.

3.3.6. Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe

Ebene: Berufshauptgruppe (2-Steller)

Anforderungsniveau: Fachkräfte

Zahlen und Fakten: Vollzeitbeschäftigte

- **Gesamt:** In dieser Berufshauptgruppe sind insgesamt 5.795 Frauen und 5.183 Männer ohne deutsche Staatsangehörigkeit als Vollzeitbeschäftigte tätig. Zusammen machen sie 39,9 % der gesamten Vollzeitbeschäftigten aus (BA 2024c; Datenstand: 31.12.2022).
- **Wachstumsrate:** Zwischen 2016 und 2022 ist die Zahl der nicht-deutschen Staatsangehörigen um 83,4 % (+4.993) gestiegen, im Vergleich zu einem Rückgang von 15,5 % (-3.023) bei deutschen Staatsangehörigen (ebd.).
- **Anforderungsniveau:** Nicht-deutsche Staatsangehörige sind in dieser Berufshauptgruppe häufig als Fachkräfte (41,3 %) tätig, gefolgt von Helfer*innen (29,2 %), Spezialist*innen (26,0 %) und Expert*innen (4,0 %). Zum Vergleich: 53,9 % der deutschen Staatsangehörigen arbeiten als Fachkräfte, 21,4 % als Helfer*innen, 13,2 % als Spezialist*innen und 11,5 % als Expert*innen (ebd.).

ENTGELTUNTERSCHIEDE

Tabelle 7: Entgelte (Median), GPG, MPG sowie MGP der Fachkräfte in der Berufsgruppe „Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe“, Anforderungsniveau: „Fachkräfte“ nach ausgewählten Bevölkerungsgruppen in Berlin

GPG: Entgeltunterschied zwischen Männern und Frauen innerhalb derselben Bevölkerungsgruppe. Bei der MPG-Männer und MGP ist die Referenzgruppe deutsche Männer. Stichtag: 31.12.2022. Eigene Berechnung nach BA 2024c © Minor

Staatsangehörigkeit	Entgelt Frauen	Entgelt Männer	GPG	MPG-Männer	MGP
Insgesamt	2.456	2.389	-3 % (-67)	x	x
Deutsche	2.517	2.489	-1 % (-28)	x	x
Nicht-Deutsche	2.290	2.237	-2 % (-53)	10 % (252)	8 % (199)
Drittstaatsangehörige	2.258	2.253	-1 % (32)	11 % (263)	9 % (231)
EU-Insgesamt	2.334	2.226	-4 % (-82)	9 % (236)	6 % (155)

Gender-Pay-Gap

- In dieser Berufshauptgruppe erzielen Frauen geringfügig höhere Entgelte als ihre männlichen Kollegen innerhalb derselben Bevölkerungsgruppe, wobei der Unterschied je nach Staatsangehörigkeit unter 4 % liegt.

Migrant-Pay-Gap-Männer

- Männer aus EU-Staaten (9 %) wie auch aus Drittstaaten (11 %) verdienen weniger als deutsche Männer.

Migrant-Gender-Pay-Gap

- Obwohl nicht-deutsche Frauen innerhalb ihrer jeweiligen Bevölkerungsgruppe mehr als Männer verdienen, verdienen Frauen aus Drittstaaten 9 % und Frauen aus EU-Staaten 6 % weniger als deutsche Männer.

Entwicklung der Entgeltunterschiede

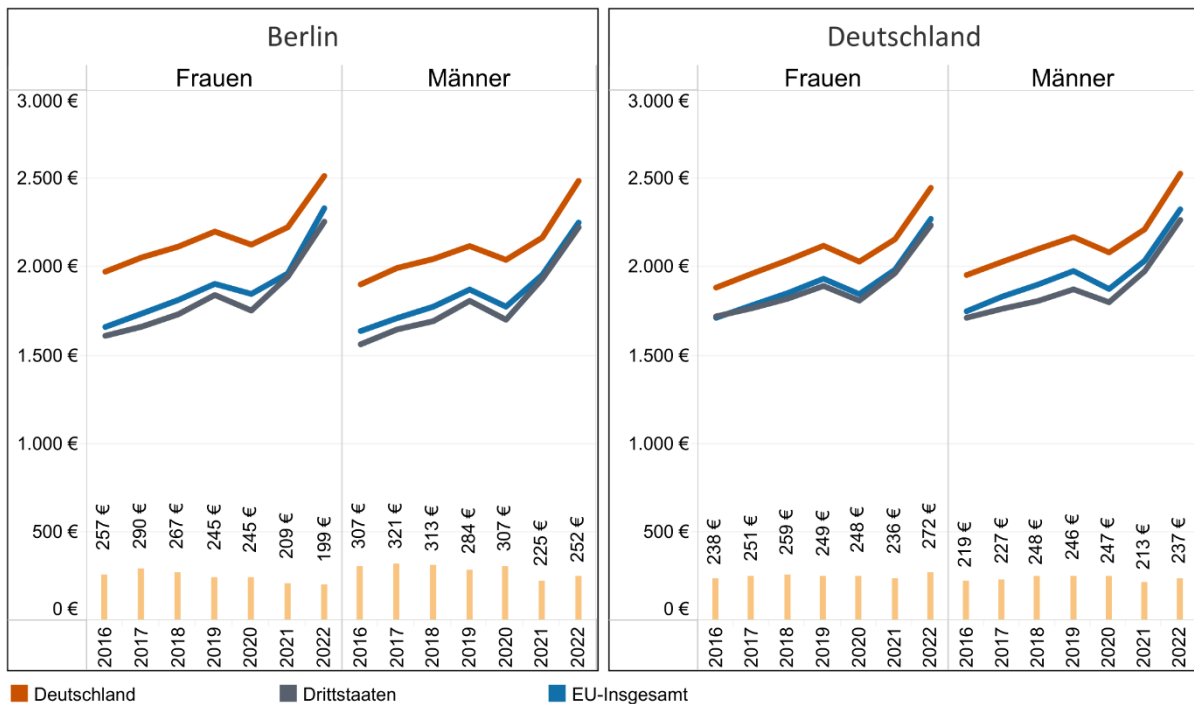


Abbildung 22: Mediangehälter der Fachkräfte in Berufshauptgruppe „Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe“ nach Geschlecht und Bevölkerungsgruppe in Berlin und deutschlandweit

Die Balken zeigen die Entgeltunterschiede zwischen den gesamten nicht-deutschen Beschäftigten (Frauen oder Männern) und deutschen Männern. **Lesebeispiel:** Nicht-deutsche Frauen verdienen in Berlin im Jahr 2022 199 Euro weniger als deutsche Männer. Nicht-deutsche Männer verdienen 252 Euro weniger als deutsche Männer. Stichtag: 31.12.2022. Eigene Berechnungen nach BA 2024c © Minor

- **Berlin:** In Berlin hat sich der MGPG im Laufe der Jahre nur geringfügig verändert. Im Jahr 2016 betrug der Unterschied 257 Euro, während er im Jahr 2022 auf 199 Euro gesunken ist.
- Auch der Unterschied zwischen nicht-deutschen und deutschen Männern hat nur geringfügig abgenommen und liegt nun bei 252 Euro, verglichen mit 307 Euro im Jahr 2016.
- Bei den Drittstaatsangehörigen und den EU-Staatsangehörigen verdienen sowohl Frauen als auch Männer relativ ähnlich, und diese Situation hat sich im Laufe der Jahre kaum verändert.
- **Deutschland:** Der deutschlandweite Trend zeigt, dass Frauen aus EU-Staaten und aus Drittstaaten ähnliche Medianentgelte erhalten, wobei beide Gruppen weniger verdienen als deutsche Frauen. Ein ähnlicher Trend ist auch bei den Männern zu beobachten.
- Die Entwicklung der Entgeltunterschiede zeigt, dass sich der Unterschied bei nicht-deutschen Frauen und Männern im Laufe der Jahre geringfügig vergrößert hat.
- Daraus lässt sich schließen, dass in dieser Berufshauptgruppe sowohl in Berlin als auch deutschlandweit der Migrationseffekt stärker ausgeprägt ist als der Geschlechtereffekt.

3.3.7. Unternehmensorganisation und -strategie

Ebene: Berufsgruppe (3-Steller)
Anforderungsniveau: Fachkräfte

Zahlen und Fakten: Vollzeitbeschäftigte

- **Gesamt:** In dieser Berufsgruppe sind insgesamt 8.942 Frauen und 10.692 Männer ohne deutsche Staatsangehörigkeit als Vollzeitbeschäftigte tätig. Zusammen machen sie 22,8 % der gesamten Vollzeitbeschäftigten aus (BA 2024c; Datenstand: 31.12.2022).
- **Wachstumsrate:** Zwischen 2016 und 2022 ist die Zahl der nicht-deutschen Staatsangehörigen um 194,0 % (+12.955) gestiegen, im Vergleich zu einem Anstieg von 22,4 % (+12.192) bei deutschen Staatsangehörigen (ebd.).
- **Anforderungsniveau:** Nicht-deutsche Staatsangehörige sind in dieser Berufsgruppe überwiegend als Fachkräfte (62,3 %) tätig, gefolgt von Expert*innen (23,6 %) und Spezialist*innen (14,5 %). Zum Vergleich: 38,7 % der deutschen Staatsangehörigen arbeiten als Fachkräfte, 30,0 % als Expert*innen und 27,8 % als Spezialist*innen (ebd.).

ENTGELTUNTERSCHIEDE

Tabelle 8: Entgelte (Median), GPG, MPG sowie MGPG der Fachkräfte in der Berufsgruppe „Unternehmensorganisation und -strategie“ nach ausgewählten Bevölkerungsgruppen in Berlin

GPG: Entgeltunterschied zwischen Männern und Frauen innerhalb derselben Bevölkerungsgruppe. Bei der MPG-Männer und MGPG ist die Referenzgruppe deutsche Männer. Stichtag: 31.12.2022. Eigene Berechnung nach BA 2024c © Minor

Staatsangehörigkeit	Entgelt Frauen	Entgelt Männer	GPG	MPG-Männer	MGPG
Insgesamt	4.012	5.049	21 % (1.037)	x	x
Deutsche	3.839	4.566	16 % (727)	x	x
Nicht-Deutsche	4.650	6.191	25 % (1.541)	-36 % (-1.625)	-2 % (-84)
Drittstaatsangehörige	5.204	6.478	20 % (1.274)	-42 % (-1.912)	-14 % (-638)
EU-Insgesamt	4.023	5.116	21 % (1.093)	-12 % (-550)	12 % (543)

Gender-Pay-Gap

- In allen Bevölkerungsgruppen verdienen Männer mehr als Frauen.
- Der GPG ist bei deutschen Staatsangehörigen am geringsten (16 %). Bei Drittstaatsangehörigen liegt er bei 20 % und bei EU-Staatsangehörigen bei 21 %.

Migrant-Pay-Gap-Männer

- Nicht-deutsche Männer haben im Vergleich zu anderen Gruppen eine bessere Verdienstsituation.

- Männer aus Drittstaaten erzielen besonders hohe Gehälter, die 42 % über dem Niveau der deutschen Staatsangehörigen liegen. Männer aus EU-Staaten verdienen 12 % mehr als deutsche Männer.

Migrant-Gender-Pay-Gap

- Frauen aus Drittstaaten verdienen 14 % mehr als deutsche Männer, während Frauen aus der EU 12 % weniger als deutsche Männer verdienen. Dies zeigt, dass Drittstaatsangehörige sowohl bei Frauen als auch bei Männern insgesamt höhere Gehälter erzielen.

Entwicklung der Entgeltunterschiede

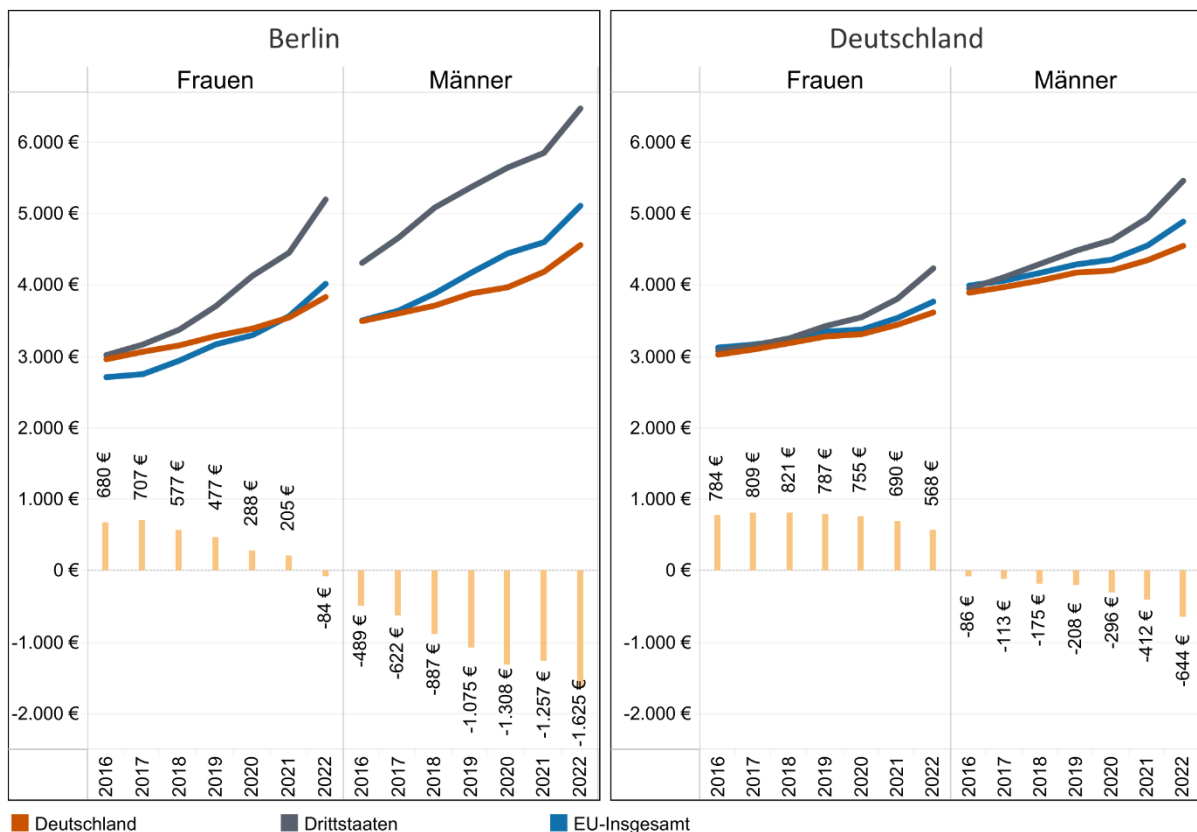


Abbildung 23: Mediangehälter der Fachkräfte in der Berufsgruppe „Unternehmensorganisation und -strategie“ nach Geschlecht und Bevölkerungsgruppe in Berlin und deutschlandweit

Die Balken zeigen die Entgeltunterschiede zwischen den gesamten nicht-deutschen Beschäftigten (Frauen oder Männern) und deutschen Männern. **Lesebeispiel:** Nicht-deutsche Frauen verdienen in Berlin im Jahr 2022 84 Euro mehr als deutsche Männer. Nicht-deutsche Männer verdienen 1.625 Euro mehr als deutsche Männer. Stichtag: 31.12.2022. Eigene Berechnungen nach BA 2024c © Minor

- **Berlin:** Die Gehälter von nicht-deutschen Frauen sind seit dem Jahr 2016 stetig gestiegen. Während sie im Jahr 2016 noch 688 Euro weniger als deutsche Männer verdienten, liegen sie mittlerweile 84 Euro über dem medianen Gehalt deutscher Männer in Berlin.
- Nicht-deutsche Männer verdienen im Jahr 2016 489 Euro mehr als deutsche Männer, wobei der Unterschied im Laufe der Jahre stark anstieg und im Jahr 2022 bei 1.625 Euro lag. Der Anstieg der Entgelte ist besonders bei Drittstaatsangehörigen ausgeprägt.

- **Deutschland:** Im deutschlandweiten Vergleich zeigt sich, dass sich die Gehälter nicht-deutscher Frauen leicht an die der deutschen Männer angleichen, aber immer noch um 568 Euro darunter liegen.
- Es zeigt sich außerdem, dass sowohl bei Frauen als auch bei Männern die höchsten Gehälter von Drittstaatsangehörigen erzielt werden, gefolgt von EU-Staatsangehörigen. Somit werden ähnlich wie Berlin auch deutschlandweit die niedrigsten Gehälter von deutschen Frauen erzielt.
- Besonders auffällig ist, dass sowohl die Gehaltserhöhungen von Drittstaatsangehörigen als auch der Unterschied zwischen Drittstaatsangehörigen und deutschen Staatsangehörigen in Berlin deutlicher ausgeprägt sind als im deutschlandweiten Trend.

3.3.8. Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen, Steuerberatung

Ebene: Berufshauptgruppe (2-Steller)
Anforderungsniveau: Expert*innen

Zahlen und Fakten: Vollzeitbeschäftigte

- **Gesamt:** In dieser Berufshauptgruppe sind insgesamt 3.940 Frauen und 3.541 Männer ohne deutsche Staatsangehörigkeit als Vollzeitbeschäftigte tätig. Zusammen machen sie 14,8 % der gesamten Vollzeitbeschäftigten aus (BA 2024c; Datenstand: 31.12.2022).
- **Wachstumsrate:** Zwischen 2016 und 2022 ist die Zahl der nicht-deutschen Staatsangehörigen um 169,1 % (+4.701) gestiegen, im Vergleich zu einem Anstieg von 6,8 % (+2.762) bei deutschen Staatsangehörigen (ebd.).
- **Anforderungsniveau:** Nicht-deutsche Staatsangehörige sind in dieser Berufshauptgruppe am häufigsten als Expert*innen (47,1 %) tätig, gefolgt von Spezialist*innen (36,8 %) und Fachkräften (16,2 %). Zum Vergleich: 36,3 % der deutschen Staatsangehörigen arbeiten als Spezialist*innen, 35,7 % als Fachkräfte und 30,0 % als Expert*innen (ebd.).

ENTGELTUNTERSCHIEDE

Tabelle 9: Entgelte (Median), GPG, MPG sowie MGP der Expert*innen in der Berufshauptgruppe „Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen, Steuerberatung, Anforderungsniveau“ nach ausgewählten Bevölkerungsgruppen in Berlin

GPG: Entgeltunterschied zwischen Männern und Frauen innerhalb derselben Bevölkerungsgruppe. Bei der MPG-Männer und MGP ist die Referenzgruppe deutsche Männer. Stichtag: 31.12.2022. Eigene Berechnung nach BA 2024c © Minor

Staatsangehörigkeit	Entgelt Frauen	Entgelt Männer	GPG	MPG-Männer	MGP
Insgesamt	5.341	6.184	13 % (843)	x	x
Deutsche	5.425	6.320	14 % (895)	x	x
Nicht-Deutsche	5.034	5.671	11 % (637)	10 % (649)	20 % (1.286)
Drittstaatsangehörige	5.067	5.613	10 % (546)	11 % (707)	20 % (1.253)
EU-Insgesamt	5.016	5.693	12 % (678)	10 % (627)	21 % (1.305)

Gender-Pay-Gap

- Der geschlechtsspezifische Lohnunterschied liegt in allen Bevölkerungsgruppen auf einem ähnlichen Niveau: Männer verdienen je nach Bevölkerungsgruppe zwischen 10 und 14 % mehr als Frauen.

Migrant-Pay-Gap-Männer

- Sowohl Männer aus der EU (12%) als auch aus Drittstaaten (10 %) verdienen weniger als deutsche Männer.
- Obwohl Männer aus Drittstaaten unter den Männern benachteiligt erscheinen, verdienen sie dennoch höhere Gehälter als Frauen aus allen Vergleichsgruppen.

Migrant-Gender-Pay-Gap

- Nicht-deutsche Frauen sind besonders benachteiligt und verdienen 20–21 % weniger als deutsche Männer. Dabei gibt es kaum einen Unterschied zwischen Frauen aus EU-Staaten und Frauen aus Drittstaaten.

Entwicklung der Entgeltunterschiede

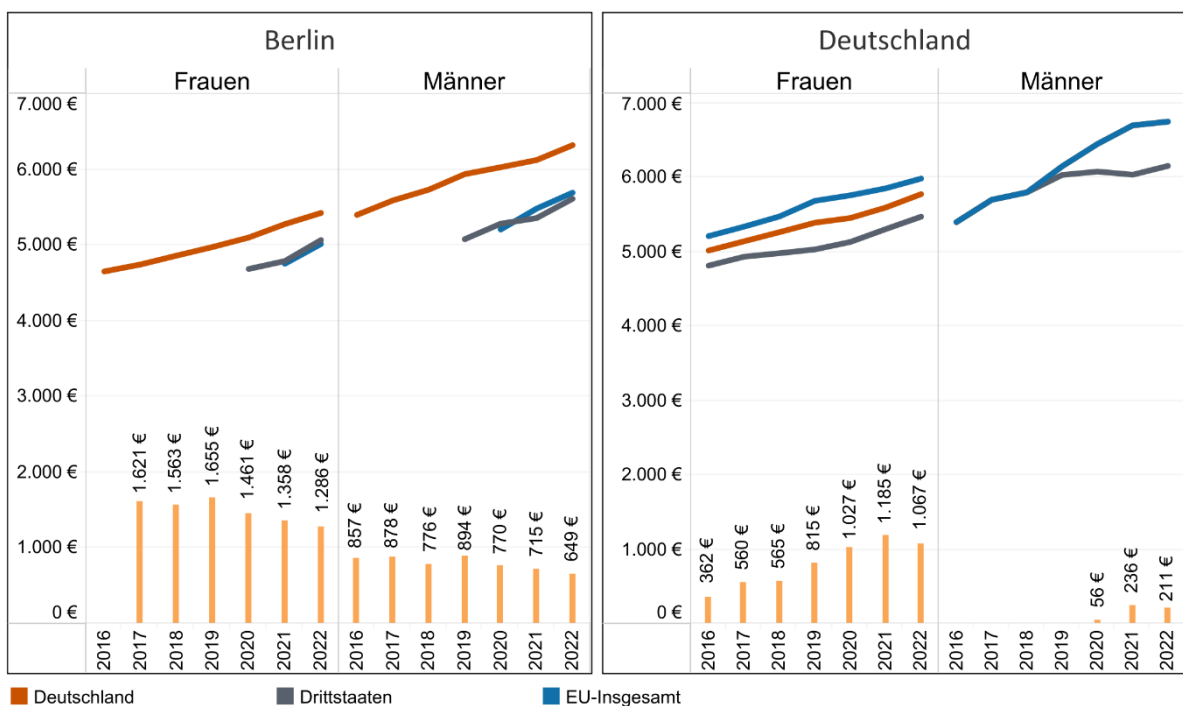


Abbildung 24: Mediangehälter der Expert*innen in Berufshauptgruppe „Finanzdienstl. Rechnungswesen, Steuerberatung“ nach Geschlecht und Bevölkerungsgruppe in Berlin und deutschlandweit⁸

Die Balken zeigen die Entgeltunterschiede zwischen den gesamten nicht-deutschen Beschäftigten (Frauen oder Männern) und deutschen Männern. **Lesebeispiel:** Nicht-deutsche Frauen verdienten in Berlin im Jahr 2022 1.286 Euro weniger als deutsche Männer. Nicht-deutsche Männer verdienten 649 Euro weniger als deutsche Männer. Stichtag: 31.12.2022. Eigene Berechnungen nach BA 2024c © Minor

- **Berlin:** In Berlin sind die Entgeltunterschiede zwischen deutschen Männern und nicht-deutschen Frauen im Laufe der Jahre gesunken, liegen aber weiterhin über 1.200 Euro. Auch der

⁸ Deutschlandweit liegen die Mediangehälter der deutschen Männer sowie der Männer mit EU-Staatsangehörigkeit über der Beitragsbemessungsgrenze. In der Abbildung wird aus Darstellungsgründen neben den Drittstaatsangehörigen Männern nur das Mediangehalt der Männer aus der EU dargestellt.

Unterschied zwischen nicht-deutschen und deutschen Männern hat sich im Laufe der Jahre verringert und beträgt nun 649 Euro, verglichen mit 857 Euro im Jahr 2016.

- EU-Staatsangehörige und Drittstaatsangehörige verdienen etwa gleich viel, jedoch reichen die verfügbaren Daten hierzu nicht weit in die Vergangenheit zurück.
- **Deutschland:** Bei den Männern zeigt sich, dass sowohl deutsche als auch EU-Staatsangehörige über der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze⁹ verdienen, weshalb ein genauer Vergleich hier nicht möglich ist. In der Abbildung dargestellte Unterschiede zwischen deutschen und nicht-deutschen Männern spiegeln daher lediglich das Mindestmaß wider.
- Männer aus Drittstaaten verdienen weniger als deutsche Männer und Männer aus EU-Staaten.
- Unter Frauen verdienen die EU-Staatsangehörigen am höchsten, gefolgt von deutschen Frauen.
- Der Gehaltsunterschied zwischen nicht-deutschen Frauen und deutschen Männern hat sich im Laufe der Jahre deutlich vergrößert. Während er im Jahr 2016 noch mindestens bei 362 Euro lag, belief er sich im Jahr 2022 bereits auf mindestens 1.067 Euro.

⁹ Da Arbeitgeber die Entgelte der Beschäftigten nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung melden müssen, sind die tatsächlichen Entgelte oberhalb dieser Grenze nicht bekannt. Im Jahr 2022 lag die monatliche Beitragsbemessungsgrenze in Westdeutschland bei 6.900 € und in Ostdeutschland bei 6.450 € (Brutto).

3.3.9. Lehrende und ausbildende Berufe

Ebene: Berufshauptgruppe (2-Steller)

Anforderungsniveau: Expert*innen

Zahlen und Fakten: Vollzeitbeschäftigte

- **Gesamt:** In dieser Berufshauptgruppe sind insgesamt 2.708 Frauen und 2.543 Männer ohne deutsche Staatsangehörigkeit als Vollzeitbeschäftigte tätig. Zusammen machen sie 15,4 % der gesamten Vollzeitbeschäftigten aus (BA 2024c; Datenstand: 31.12.2022).
- **Wachstumsrate:** Zwischen 2016 und 2022 ist die Zahl der nicht-deutschen Staatsangehörigen um 59,5 % (+1.959) gestiegen, im Vergleich zu einem Anstieg von 18,9 % (+4.571) bei deutschen Staatsangehörigen (ebd.).
- **Anforderungsniveau:** Nicht-deutsche Staatsangehörige sind in dieser Berufshauptgruppe hauptsächlich als Expert*innen (94,0 %) tätig, gefolgt von Spezialist*innen (5,7 %). Nur wenige sind als Fachkräfte (0,3 %) beschäftigt. Zum Vergleich: 89,8 % der deutschen Staatsangehörigen arbeiten als Expert*innen, 10,0 % als Spezialist*innen und 0,1 % als Fachkräfte (ebd.).

ENTGELTUNTERSCHIEDE

Tabelle 10: Entgelte (Median), GPG, MPG sowie MGP der Expert*innen in der Berufshauptgruppe „Lehrende und ausbildende Berufe“ nach ausgewählten Bevölkerungsgruppen in Berlin

GPG: Entgeltunterschied zwischen Männern und Frauen innerhalb derselben Bevölkerungsgruppe. Bei der MPG-Männer und MGP ist die Referenzgruppe deutsche Männer. Stichtag: 31.12.2022. Eigene Berechnung nach BA 2024c © Minor

Staatsangehörigkeit	Entgelt Frauen	Entgelt Männer	GPG ¹⁰	MPG-Männer	MGP
Insgesamt	5.811	5.787	-0,4 % (-24)	x	x
Deutsche	5.905	5.907	0 % (2)	x	x
Nicht-Deutsche	4.980	5.109	3 % (128)	14 % (798)	16 % (927)
Drittstaatsangehörige	4.800	5.022	4 % (222)	10 % (582)	19 % (1.107)
EU-Insgesamt	5.176	5.326	3 % (150)	15 % (885)	12 % (732)

¹⁰ Sowohl deutsche wie nicht-deutsche Männer verdienen mehr als Frauen. Dennoch zeigt sich in der Gesamtbevölkerung, dass Frauen insgesamt mehr verdienen als Männer. Das lässt sich durch das sogenannte Simpson-Paradoxon erklären. Das Simpson-Paradoxon beschreibt eine Situation, in der ein Trend, der in mehreren Untergruppen erkennbar ist, in der Gesamtdatenmenge verschwindet oder sich umkehrt (Blyth 1972). Solche Unterschiede können durch verschiedene Größen oder Zusammensetzungen der Gruppen verursacht werden.

Gender-Pay-Gap

- Der geschlechtsspezifische Lohnunterschied ist in allen Bevölkerungsgruppen, insbesondere im Vergleich zu anderen Berufsfeldern, sehr gering.
- Bei deutschen Staatsangehörigen gibt es kaum Unterschiede, während bei Drittstaatsangehörigen und EU-Staatsangehörigen die Männer mehr als die Frauen verdienen (3-4 %).

Migrant-Pay-Gap-Männer

- Der Medianlohn bei Männern deutscher Staatsangehörigkeit liegt 15 % über dem von Männern mit EU-Staatsangehörigkeit und 10 % über denen mit Drittstaatsangehörigkeit.
- Nicht-deutsche Männer verdienen auch weniger als Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit.

Migrant-Gender-Pay-Gap

- Nicht-deutsche Frauen sind in dieser Berufshauptgruppe besonders benachteiligt. Drittstaatsangehörige Frauen verdienen 19 % und EU-Staatsangehörige Frauen 12 % weniger als deutsche Männer.
- Nicht-deutsche Frauen verdienen auch weniger als Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit.

Entwicklung der Entgeltunterschiede

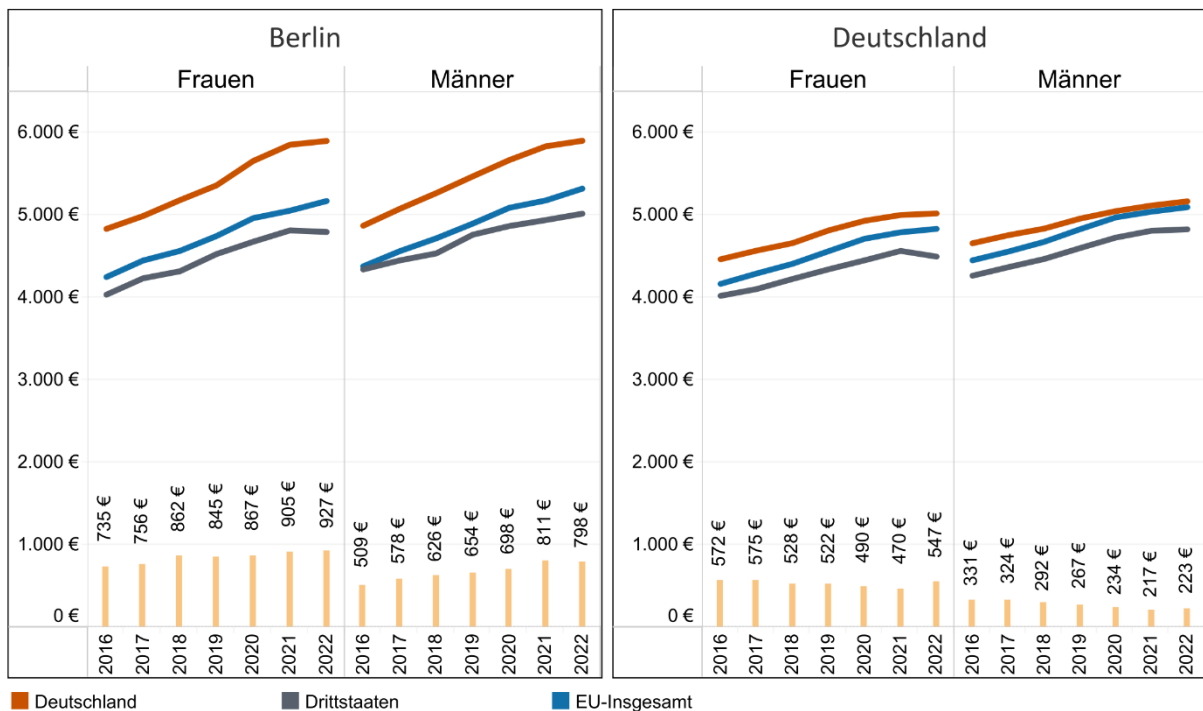


Abbildung 25: Mediangehälter der Expert*innen in Berufshauptgruppe „Lehrende und ausbildende Berufe“ nach Geschlecht und Bevölkerungsgruppe in Berlin und deutschlandweit

Die Balken zeigen die Entgeltunterschiede zwischen den gesamten nicht-deutschen Beschäftigten (Frauen oder Männern) und deutschen Männern. **Lesebeispiel:** Nicht-deutsche Frauen verdienen in Berlin im Jahr 2022 927 Euro weniger als deutsche Männer. Nicht-deutsche Männer verdienen 798 Euro weniger als deutsche Männer. Stichtag: 31.12.2022. Eigene Berechnungen nach BA 2024c © Minor

- **Berlin:** In Berlin haben die Entgeltunterschiede zwischen deutschen Männern und nicht-deutschen Frauen im Laufe der Jahre zugenommen. Im Jahr 2016 betrug der Unterschied 735 Euro, während er im Jahr 2022 auf 927 Euro angestiegen ist. Auch der Unterschied zwischen nicht-deutschen und deutschen Männern hat sich vergrößert und liegt nun bei 798 Euro, verglichen mit 509 Euro im Jahr 2016.
- EU-Staatsangehörige verdienen sowohl als Frauen als auch als Männer höhere Gehälter als Drittstaatsangehörige.
- **Deutschland:** Der deutschlandweite Trend zeigt eine ähnliche Entwicklung, wobei der Gehaltsunterschied zwischen deutschen und nicht-deutschen Beschäftigten insgesamt geringer ist. Auch hier verdienen EU-Staatsangehörige mehr als Drittstaatsangehörige.

3.3.10. Werbung und Marketing

Ebene: Berufsgruppe (3-Steller)
Anforderungsniveau: Spezialist*innen

Zahlen und Fakten: Vollzeitbeschäftigte

- **Gesamt:** In dieser Berufsgruppe sind insgesamt 5.544 Frauen und 5.265 Männer ohne deutsche Staatsangehörigkeit als Vollzeitbeschäftigte tätig. Zusammen machen sie 29,2 % der gesamten Vollzeitbeschäftigten aus (BA 2024c; Datenstand: 31.12.2022).
- **Wachstumsrate:** Zwischen 2016 und 2022 ist die Zahl der nicht-deutschen Staatsangehörigen um 103,4 % (+5.494) gestiegen, im Vergleich zu einem Anstieg von 15,9 % (+3.620) bei deutschen Staatsangehörigen (ebd.)
- **Anforderungsniveau:** Nicht-deutsche Staatsangehörige sind in dieser Berufsgruppe häufig als Spezialist*innen (57,1 %) tätig, gefolgt von Fachkräften (36,3 %) und Expert*innen (6,5 %). Zum Vergleich: 57,1 % der deutschen Staatsangehörigen arbeiten als Spezialist*innen, 36,3 % als Fachkräfte und 6,5 % als Expert*innen (ebd.).

ENTGELTUNTERSCHIEDE

Tabelle 11: Entgelte (Median), GPG, MPG sowie MGPG der Spezialist*innen in der Berufsgruppe „Werbung und Marketing“ nach ausgewählten Bevölkerungsgruppen in Berlin

GPG: Entgeltunterschied zwischen Männern und Frauen innerhalb derselben Bevölkerungsgruppe. Bei der MPG-Männer und MGPG ist die Referenzgruppe deutsche Männer. Stichtag: 31.12.2022. Eigene Berechnung nach BA 2024c © Minor

Staatsangehörigkeit	Entgelt Frauen	Entgelt Männer	GPG	MPG-Männer	MGPG
Insgesamt	4.222	5.084	17 % (862)	x	x
Deutsche	4.161	5.101	18 % (940)	x	x
Nicht-Deutsche	4.404	5.039	13 % (635)	1 % (62)	14 % (697)
Drittstaatsangehörige	4.777	5.402	12 % (625)	-6 % (-301)	6 % (324)
EU-Insgesamt	4.045	4.591	12 % (546)	10 % (510)	21 % (1056)

Gender-Pay-Gap

- In dieser Berufsgruppe haben Männer unabhängig von der Staatsangehörigkeit höhere Gehälter als Frauen.
- Der Unterschied ist besonders groß zwischen deutschen Frauen und Männern (18 %) und am geringsten bei EU-Staatsangehörigen und Drittstaatsangehörigen (beide 12 %).

Migrant-Pay-Gap-Männer

- Die Verdienstsituation unter nicht-deutschen Männern variiert je nach Bevölkerungsgruppe: Männer aus Drittstaaten verdienen 6 % mehr als deutsche Männer, während Männer aus EU-Staaten 10 % weniger als deutsche Männer verdienen.

Migrant-Gender-Pay-Gap

- Insbesondere bei Frauen aus der EU sind die Gehälter deutlich niedriger: Sie erhalten 21 % weniger als deutsche Männer.
- Frauen aus Drittstaaten verdienen 6 % weniger als deutsche Männer, jedoch 15 % mehr als deutsche Frauen.

Entwicklung der Entgeltunterschiede

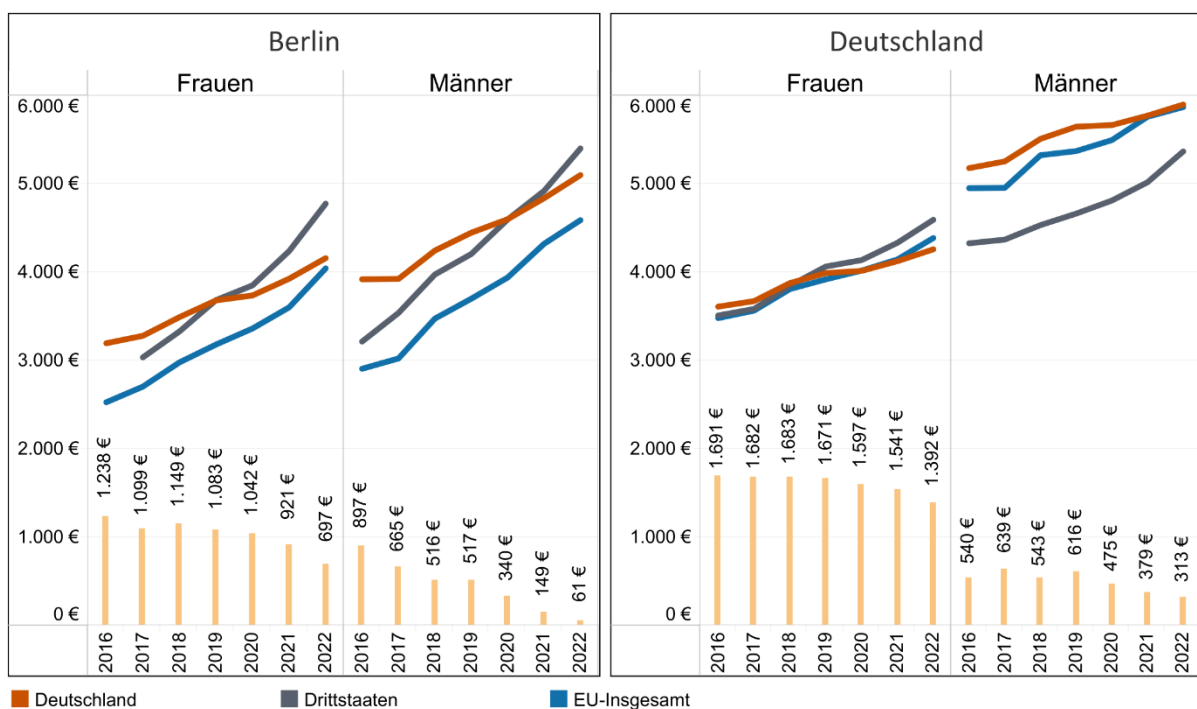


Abbildung 26: Mediangehälter der Spezialist*innen in Berufsgruppe „Werbung und Marketing“ nach Geschlecht und Bevölkerungsgruppe in Berlin und deutschlandweit

Die Balken zeigen die Entgeltunterschiede zwischen den gesamten nicht-deutschen Beschäftigten (Frauen oder Männern) und deutschen Männern. **Lesebeispiel:** Nicht-deutsche Frauen verdienen in Berlin im Jahr 2022 697 Euro weniger als deutsche Männer. Nicht-deutsche Männer verdienen 61 Euro weniger als deutsche Männer. Stichtag: 31.12.2022. Eigene Berechnungen nach BA 2024c © Minor

- **Berlin:** In Berlin sind die Entgeltunterschiede zwischen deutschen Männern und nicht-deutschen Frauen im Laufe der Jahre deutlich gesunken. Im Jahr 2016 betrug der Unterschied 1.238 Euro, während er im Jahr 2022 auf 697 Euro zurückgegangen ist.
- Auch der Unterschied zwischen nicht-deutschen und deutschen Männern hat sich verringert und liegt nun bei 61 Euro, verglichen mit 897 Euro im Jahr 2016.
- Ab dem Jahr 2019 hat sich die Verdienstsituation bei Frauen und ab 2020 bei Männern aus Drittstaaten deutlich verbessert, sodass ihre Gehälter die der deutschen Staatsangehörigen übertroffen haben.

- **Deutschland:** Der deutschlandweite Trend zeigt, dass deutsche und nicht-deutsche Frauen ähnliche Medianentgelte erhalten, während der Unterschied zwischen deutschen und nicht-deutschen Männern deutlich größer ist.
- Obwohl der Medianlohnunterschied zwischen deutschen Männern und nicht-deutschen Frauen über die Jahre hinweg etwas zurückgegangen ist, bleibt er mit 1.392 Euro weiterhin erheblich.
- Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit verdienen zudem geringfügig weniger als EU-Staatsangehörige und Frauen aus Drittstaaten.
- Der Unterschied zwischen nicht-deutschen und deutschen Männern ist ebenfalls leicht zurückgegangen, wobei Männer aus Drittstaaten besonders benachteiligt erscheinen. Trotzdem verdienen sie immer noch mehr als Frauen in allen Bevölkerungsgruppen.
- In dieser Berufsgruppe ist somit der Gender-Effekt besonders ausgeprägt.

GESUNDHEITSBERUFE IM FOKUS

Da die oben geführten Analysen keine spezifische Betrachtung des Gesundheitsbereichs zulassen, wird hier zusätzlich eine weitere Analyse für den Gesundheitsbereich durchgeführt. Diese ist jedoch nicht für EU-Zugewanderte und Drittstaatsangehörige getrennt möglich, sondern bezieht sich nur auf die gesamte Gruppe der nicht-deutschen Bevölkerung.

3.3.11. Altenpflege

Ebene: Berufsgruppe (3-Steller)
Anforderungsniveau: Helfer*innen

Zahlen und Fakten: Vollzeitbeschäftigte

- **Gesamt:** In dieser Berufsgruppe sind insgesamt 2.172 Frauen und 843 Männer ohne deutsche Staatsangehörigkeit als Vollzeitbeschäftigte tätig. Zusammen machen sie 27,9 % der gesamten Vollzeitbeschäftigten aus (BA 2024c; Datenstand: 31.12.2022).
- **Wachstumsrate:** Zwischen 2016 und 2022 ist die Zahl der nicht-deutschen Staatsangehörigen um 148,6 % (+1.802) gestiegen, im Vergleich zu einem Rückgang von 2,0 % (-160) bei deutschen Staatsangehörigen (ebd.).
- **Anforderungsniveau:** Nicht-deutsche Staatsangehörige sind in dieser Berufsgruppe hauptsächlich als Helfer*innen (60,8 %) tätig, gefolgt von Fachkräften (38,7 %). Zum Vergleich: 54,7 % der deutschen Staatsangehörigen arbeiten als Fachkräfte und 41,8 % als Helfer*innen (ebd.).

ENTGELTUNTERSCHIEDE

Tabelle 12: Entgelte (Median), GPG, MPG sowie MGP in der Berufsgruppe „Altenpflege: Helfer*innen“ nach ausgewählten Bevölkerungsgruppen in Berlin¹¹

GPG: Entgeltunterschied zwischen Männern und Frauen innerhalb derselben Bevölkerungsgruppe. Bei der MPG-Männer und MGP ist die Referenzgruppe deutsche Männer. Stichtag: 31.12.2022. Eigene Berechnung nach BA 2024c © Minor

Staatsangehörigkeit	Entgelt Frauen	Entgelt Männer	GPG	MPG-Männer	MGP
Insgesamt	2.618	2.620	0,05 % (1)	x	x
Deutsche	2.630	2.635	0,2 % (5)	x	x
Nicht-Deutsche	2.599	2.597	-0,05 % (-2)	1 % (37)	1 % (36)
Drittstaatsangehörige	x	x	x	x	x
EU-Insgesamt	x	x	x	x	x

Gender-Pay-Gap

- Der Entgeltunterschied in dieser Berufsgruppe zwischen Frauen und Männern ist sehr gering.

¹¹ Die Daten zum Medianentgelt von Drittstaatsangehörigen und EU-Staatsangehörigen sind nicht verfügbar, da die Mindestfallzahl von 500 Personen pro Gruppe unterschritten wird.

Migrant-Pay-Gap-Männer

- Auch der Entgeltunterschied zwischen deutschen und nicht-deutschen Männern ist minimal. Das Medianentgelt der deutschen Männer liegt lediglich 1 % über dem Medianentgelt der nicht-deutschen Männer.

Migrant-Gender-Pay-Gap

- Auch der MGGP ist sehr gering und liegt bei 1 % bzw. 37 Euro.

Entwicklung der Entgeltunterschiede

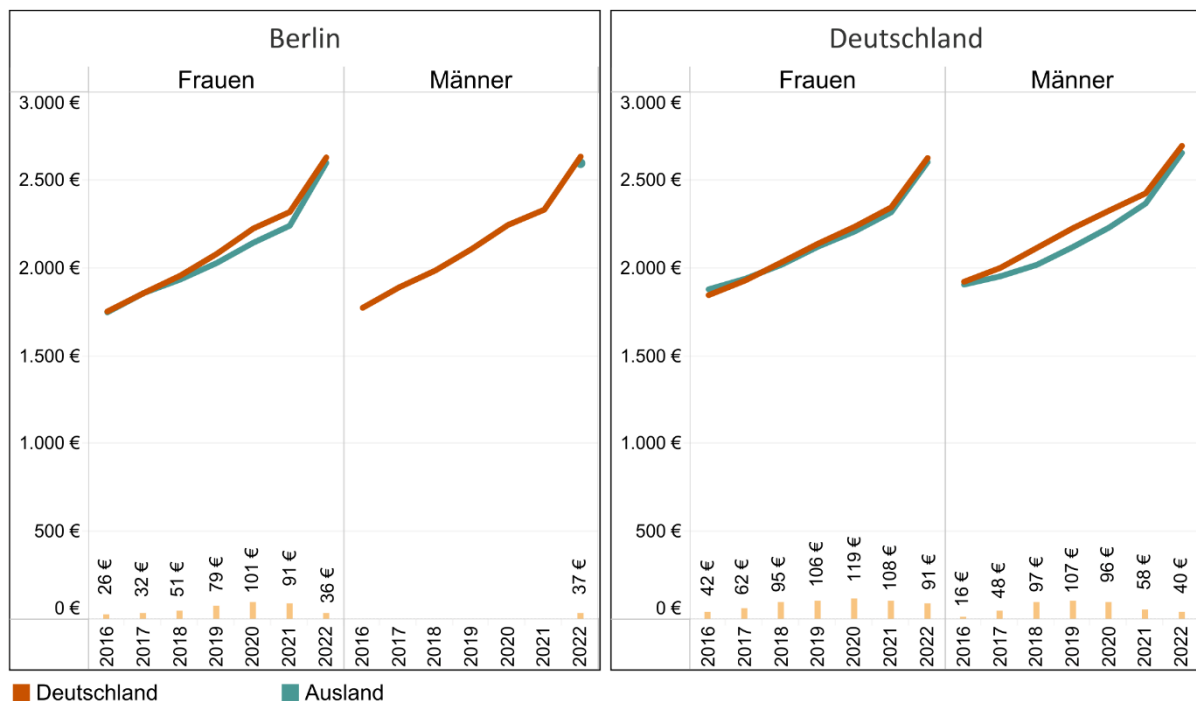


Abbildung 27: Mediangehälter der Helfer*innen in der Berufsgruppe „Altenpflege“ nach Geschlecht und Nationalität in Berlin und deutschlandweit

Die Balken zeigen die Entgeltunterschiede zwischen den gesamten nicht-deutschen Beschäftigten (Frauen oder Männern) und deutschen Männern. **Lesebeispiel:** Nicht-deutsche Frauen verdienen in Berlin im Jahr 2022 36 Euro weniger als deutsche Männer. Nicht-deutsche Männer verdienen 37 Euro weniger als deutsche Männer. Stichtag: 31.12.2022. Eigene Berechnungen nach BA 2024c © Minor

- **Berlin:** Die Lohnunterschiede zwischen nicht-deutschen Frauen und deutschen Männern sind zwischen 2016 und 2020 von 26 Euro auf 101 Euro gestiegen. Ab 2020 wurden sie wieder geringer und lagen im Jahr 2022 bei 36 Euro. Für nicht-deutsche Männer liegen keine Daten für 2022 vor.
- **Deutschland:** Der deutschlandweite Trend ähnelt dem in Berlin, jedoch sind die Unterschiede etwas ausgeprägter. Nicht-deutsche Frauen verdienen 91 Euro und nicht-deutsche Männer 40 Euro weniger als deutsche Männer. Der Verdienst von nicht-deutschen Frauen und deutschen Frauen liegt nahezu auf demselben Niveau, und die Gehaltsentwicklung über die Jahre war nahezu identisch.

3.3.12. Human- und Zahnmedizin

Ebene: Berufsgruppe (3-Steller)
Anforderungsniveau: Expert*innen

Zahlen und Fakten: Vollzeitbeschäftigte

- **Gesamt:** In dieser Berufsgruppe sind insgesamt 810 Frauen und 880 Männer ohne deutsche Staatsangehörigkeit als Vollzeitbeschäftigte tätig. Zusammen machen sie 15,9 % der gesamten Vollzeitbeschäftigten aus (BA 2024c; Datenstand: 31.12.2022).
- **Wachstumsrate:** Zwischen 2016 und 2022 ist die Zahl der nicht-deutschen Staatsangehörigen um 83,9 % (+771) gestiegen, im Vergleich zu einem Anstieg von 0,5 % (+44) bei deutschen Staatsangehörigen (ebd.).
- **Anforderungsniveau:** Sowohl nicht-deutsche Staatsangehörige als auch deutsche Staatsangehörige sind in dieser Berufsgruppe ausschließlich als Expert*innen tätig (ebd.).

ENTGELTUNTERSCHIEDE

Tabelle 13: Entgelte (Median), GPG, MPG sowie MGPG der Expert*innen in der Berufsgruppe „Human- und Zahnmedizin“ nach ausgewählten Bevölkerungsgruppen in Berlin¹²

GPG: Entgeltunterschied zwischen Männern und Frauen innerhalb derselben Bevölkerungsgruppe. Bei der MPG-Männer und MGPG ist die Referenzgruppe deutsche Männer. Stichtag: 31.12.2022. Eigene Berechnung nach BA 2024c © Minor

Staatsangehörigkeit	Entgelt Frauen	Entgelt Männer	GPG	MPG-Männer	MGPG
Insgesamt	6.370	> 6.750	> 6 % (380)	x	x
Deutsche	6.429	> 6.750	> 5 % (321)	x	x
Nicht-Deutsche	6.091	6.518	7 % (428)	> 3 % (232)	> 10 % (660)
Drittstaatsangehörige	x	x	x	x	x
EU-Insgesamt	x	x	x	x	x

Gender-Pay-Gap

- In dieser Berufsgruppe verdienen Männer sowohl unter Beschäftigten mit deutscher Staatsangehörigkeit als auch unter Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit mehr als Frauen.
- Der Medianlohn der Männer in der gesamten Berliner Bevölkerung sowie der Medianlohn der deutschen Männer liegt über der Beitragsbemessungsgrenze (für das Jahr 2022 bei

¹² Die Daten zum Medianentgelt von Drittstaatsangehörigen und EU-Staatsangehörigen sind nicht verfügbar, da die Mindestfallzahl von 500 Personen pro Gruppe unterschritten wird.

6.750 Euro). Daher entspricht der dargestellte Gender-Pay-Gap (GPG) mindestens dem angegebenen Wert und könnte möglicherweise höher sein.

- Der GPG liegt bei deutschen Staatsangehörigen bei über 5 % und bei der nicht-deutschen Bevölkerung bei 7 %.

Migrant-Pay-Gap-Männer

- Der Unterschied zwischen nicht-deutschen und deutschen Männern beträgt mehr als 3 %.
- Nicht-deutsche Männer verdienen geringfügig mehr als deutsche Frauen.

Migrant-Gender-Pay Gap

- Nicht-deutsche Frauen sind besonders benachteiligt: Sie verdienen mindestens 10 % weniger als deutsche Männer.
- Nicht-deutsche Frauen verdienen auch weniger als deutsche Frauen.

Entwicklung der Entgeltunterschiede

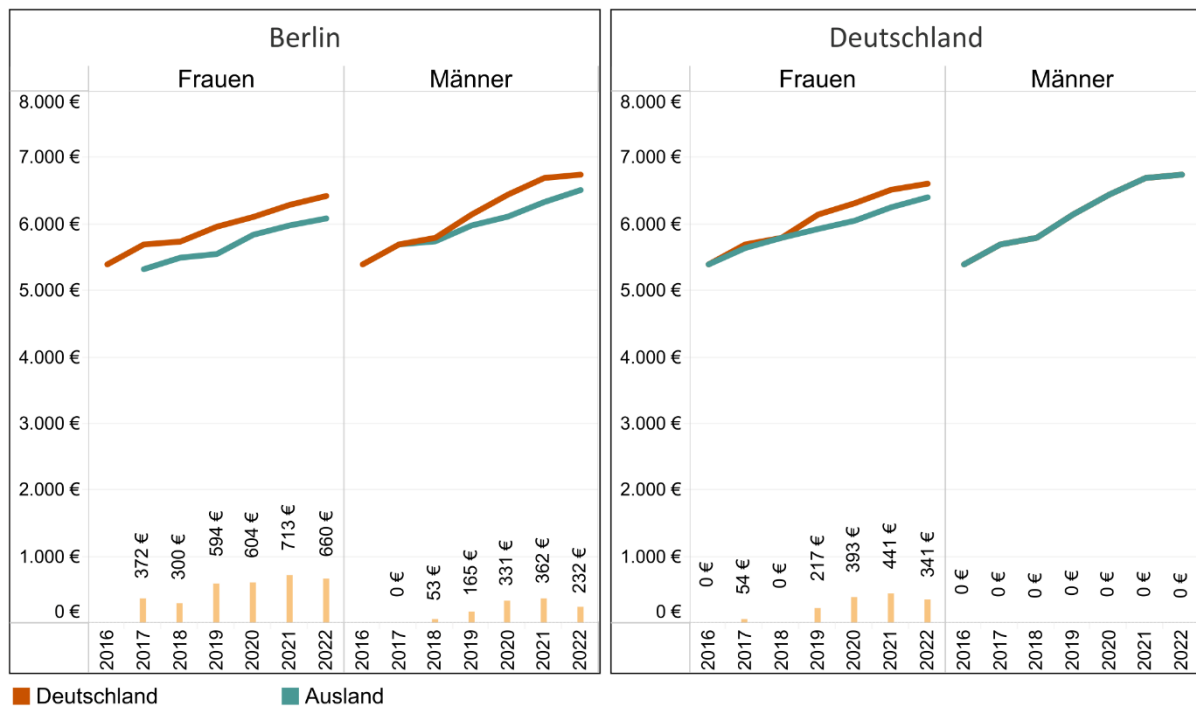


Abbildung 28: Mediangehälter der Expert*innen in der Berufsgruppe „Human- und Zahnmedizin“ nach Geschlecht und Nationalität in Berlin und deutschlandweit¹³

Die Balken zeigen die Entgeltunterschiede zwischen den gesamten nicht-deutschen Beschäftigten (Frauen oder Männern) und deutschen Männern. **Lesebeispiel:** Nicht-deutsche Frauen verdienen in Berlin im Jahr 2022 mindestens 660 Euro weniger als deutsche Männer. Nicht-deutsche Männer verdienen mindestens 232 Euro weniger als deutsche Männer. Stichtag: 31.12.2022. Eigene Berechnungen nach BA 2024c © Minor

¹³ Sowohl in Berlin als auch deutschlandweit liegen die Mediangehälter der deutschen Männer über der Beitragsbemessungsgrenze der jeweiligen Jahre. Deutschlandweit liegt auch das Mediangehalt der nicht-deutschen Männer über der Beitragsbemessungsgrenze, daher wird in der Abbildung nur das Mediangehalt der nicht-deutschen Männer dargestellt.

- **Berlin:** In Berlin haben die Entgeltunterschiede zwischen deutschen Männern und nicht-deutschen Frauen im Laufe der Jahre eine steigende Tendenz gezeigt. Im Jahr 2017 betrug der Unterschied 372 Euro, während er im Jahr 2022 auf über 660 Euro gestiegen ist.
- Auch der Unterschied zwischen nicht-deutschen und deutschen Männern hat sich leicht vergrößert und liegt nun bei mindestens 232 Euro, verglichen mit 0 Euro im Jahr 2017.
- **Deutschland:** Der deutschlandweite Trend zeigt, dass deutsche und nicht-deutsche Frauen ähnliche Medianentgelte erhalten haben. Ab dem Jahr 2019 ist das Medianentgelt sowohl bei deutschen Frauen als auch bei deutschen Männern jedoch stärker gestiegen als bei nicht-deutschen Frauen, was zu einem größeren Medianlohnunterschied geführt hat.
- Im Laufe der Jahre lagen die Gehälter bei Männern unabhängig von der Nationalität immer über der Beitragsbemessungsgrenze, weshalb der Lohnunterschied nicht festgestellt werden kann. Es zeigt sich jedoch deutlich, dass nicht-deutsche Frauen geringere Verdienste haben als die Vergleichsgruppen.

3.3.13. Gesundheit, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe

Ebene: Berufsgruppe (3-Steller)
Anforderungsniveau: Fachkräfte

Zahlen und Fakten: Vollzeitbeschäftigte

- **Gesamt:** In dieser Berufsgruppe sind insgesamt 3.485 Frauen und 1.400 Männer ohne deutsche Staatsangehörigkeit als Vollzeitbeschäftigte tätig. Zusammen machen sie 20,3 % der gesamten Vollzeitbeschäftigten aus (BA 2024c; Datenstand: 31.12.2022).
- **Wachstumsrate:** Zwischen 2016 und 2022 ist die Zahl der nicht-deutschen Staatsangehörigen um 198,2 % (+3.247) gestiegen, im Vergleich zu einem Rückgang von 11,2 % (-2.379) bei deutschen Staatsangehörigen (ebd.).
- **Anforderungsniveau:** Nicht-deutsche Staatsangehörige sind in dieser Berufsgruppe häufig als Fachkräfte (58,6 %) tätig, gefolgt von Helfer*innen (37,0 %). Nur wenige sind als Spezialist*innen (3,3 %) und Expert*innen (1,0 %) beschäftigt. Zum Vergleich: 68,4 % der deutschen Staatsangehörigen arbeiten hier als Fachkräfte, 16,9 % als Helfer*innen, 8,8 % als Spezialist*innen und 5,9 % als Expert*innen (ebd.).

ENTGELTUNTERSCHIEDE

Tabelle 14: Entgelte (Median), GPG, MPG sowie MGP in der Berufsgruppe „Gesundheit, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe“, Anforderungsniveau: Fachkräfte nach ausgewählten Bevölkerungsgruppen in Berlin¹⁴

GPG: Entgeltunterschied zwischen Männern und Frauen innerhalb derselben Bevölkerungsgruppe. Bei der MPG-Männer und MGP ist die Referenzgruppe deutsche Männer. Stichtag: 31.12.2022. Eigene Berechnung nach BA 2024c © Minor

Staatsangehörigkeit	Entgelt Frauen	Entgelt Männer	GPG	MPG-Männer	MGP
Insgesamt	3.912	3.745	-4 % (-167)	x	x
Deutsche	3.969	3.782	-5 % (-187)	x	x
Nicht-Deutsche	3.752	3.599	-4 % (-153)	5 % (182)	0,8 % (30)
Drittstaatsangehörige	x	x	x	x	x
EU-Insgesamt	x	x	x	x	x

¹⁴ Die Daten zum Medianentgelt von Drittstaatsangehörigen und EU-Staatsangehörigen sind nicht verfügbar, da die Mindestfallzahl von 500 Personen pro Gruppe unterschritten wird.

Gender-Pay-Gap

- In dieser Berufsgruppe haben Frauen höhere Medianentgelte als Männer, sowohl bei der deutschen als auch bei der nicht-deutschen Bevölkerung. Frauen verdienen somit 4-5 % mehr als Männer.

Migrant-Pay-Gap-Männer

- In dieser Berufsgruppe haben nicht-deutsche Männer die niedrigsten Gehälter, da sie sowohl im Vergleich zu allen Frauen als auch zu deutschen Männern geringere Entgelte erhalten.
- Am höchsten sind die Gehälter bei deutschen Frauen, gefolgt von deutschen Männern.

Migrant-Gender-Pay-Gap

- Der Unterschied zwischen den Gehältern von nicht-deutschen Frauen und deutschen Männern ist minimal und beläuft sich auf lediglich 0,8 % bzw. 30 Euro.
- Nicht-deutsche Frauen verdienen jedoch 5 % weniger als deutsche Frauen.

Entwicklung der Entgeltunterschiede

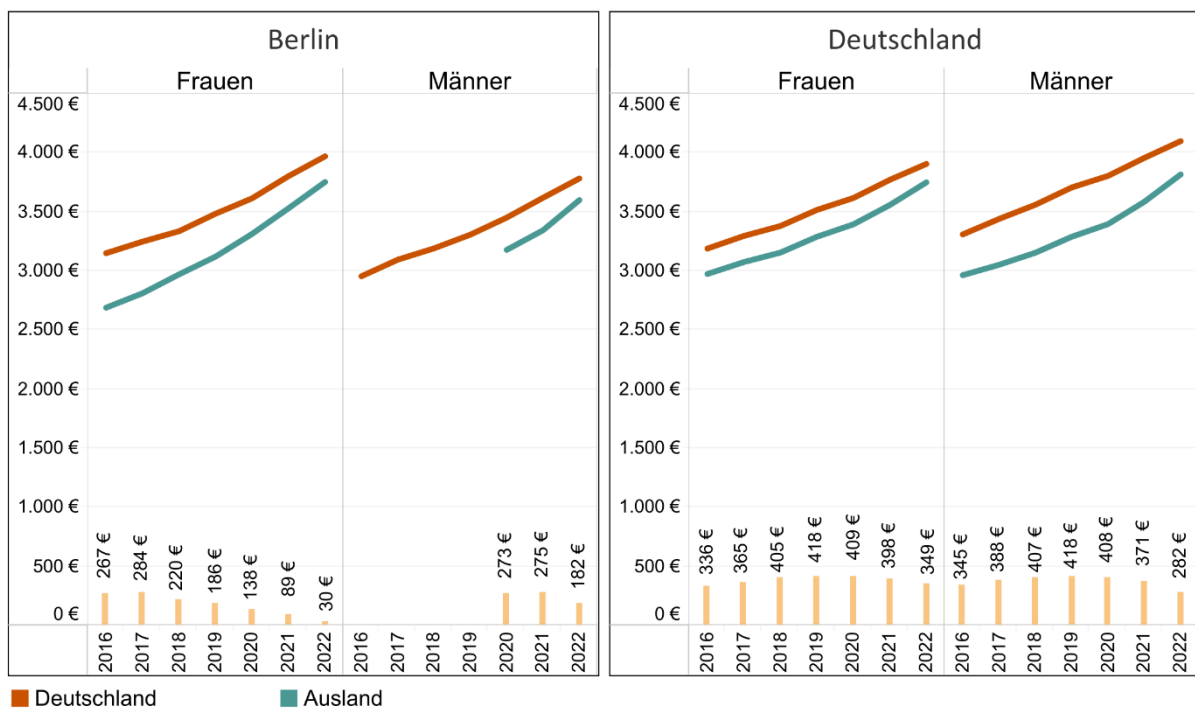


Abbildung 29: Mediangehälter der Fachkräfte in der Berufsgruppe „Gesundheit, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe“ nach Geschlecht und Nationalität in Berlin und deutschlandweit

Die Balken zeigen die Entgeltunterschiede zwischen den gesamten nicht-deutschen Beschäftigten (Frauen oder Männern) und deutschen Männern. **Lesebeispiel:** Nicht-deutsche Frauen verdienen in Berlin im Jahr 2022 30 Euro weniger als deutsche Männer. Nicht-deutsche Männer verdienen 182 Euro weniger als deutsche Männer. Stichtag: 31.12.2022. Eigene Berechnungen nach BA 2024c © Minor

- **Berlin:** In Berlin sind die Entgeltunterschiede zwischen deutschen Männern und nicht-deutschen Frauen im Laufe der Jahre gesunken. Im Jahr 2016 betrug der Unterschied 267 Euro, während er im Jahr 2022 auf 30 Euro zurückgegangen ist.

Migrant-Gender-Pay-Gap

- Auch der Unterschied zwischen nicht-deutschen und deutschen Männern zeigt einen sinkenden Trend und liegt nun bei 182 Euro, verglichen mit 273 Euro im Jahr 2020.
- **Deutschland:** Der deutschlandweite Trend ähnelt dem in Berlin, wobei hier deutsche Männer deutlich höhere Gehälter haben als deutsche Frauen.
- Der Unterschied zwischen nicht-deutschen Frauen und deutschen Männern hat sich im Laufe der Jahre nicht signifikant verändert.
- Ein ähnliches Muster ist auch bei deutschen Männern und nicht-deutschen Männern zu beobachten, wobei der Unterschied im Jahr 2022 bei 282 Euro liegt (verglichen mit 345 Euro zwischen nicht-deutschen Frauen und deutschen Männern).

4. Fazit

GIZEM ÜNSAL

4.1. Zusammenfassung

Die Diskussion über Entgeltunterschiede zwischen deutschen und nicht-deutschen Beschäftigten ist vielschichtig und wird in zahlreichen Studien aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet: von regionalen Unterschieden (Schmid 2023; Spitaleri 2021) über spezifische Berufsfelder wie die Soziale Arbeit (Mazari 2024) und Engpassberufe (Dülken & Shibeshi 2024) bis hin zu unternehmensspezifischen Merkmalen (Brunow & Jost 2022) und Diskriminierung (Bartolucci 2014). Auch individuelle Merkmale wie Sprachkompetenz (Himmler & Jäckle 2017) und Unterschiede in beruflichen Karrieren und Entwicklungen (Brenzel & Reichelt 2018) spielen eine entscheidende Rolle. Die vorliegende Analyse erweitert diese Diskussion um den regionalen Kontext Berlins.

Zusammenfassend zeigt die vorliegende Analyse, dass erhebliche Entgeltunterschiede zwischen nicht-deutschen und deutschen Vollzeitbeschäftigten sowie zwischen Frauen und Männern bestehen, wobei das Ausmaß dieser Unterschiede stark vom Anforderungsniveau und vom Berufsfeld abhängt. Trotz dieser Variabilität bleibt ein deutliches Muster erkennbar: Deutsche Männer verdienen in der Regel am besten, während nicht-deutsche Frauen im Vergleich zu anderen Gruppen die niedrigsten Gehälter erhalten, obwohl sie im gleichen Anforderungsniveau und Berufsfeld tätig sind. Diese Beobachtungen verdeutlichen eine Benachteiligung der nicht-deutschen Frauen, während deutsche Männer in einer privilegierten Position sind. Die Ergebnisse stimmen mit den Befunden anderer Studien überein, die ähnliche Methodiken angewendet haben (siehe Dülken & Shibeshi 2024; Spitaleri 2024; IQ Netzwerk Hamburg 2024). Ein signifikantes Lohngefälle bleibt somit für nicht-deutsche Frauen auch in Berlin bestehen, wo sie sowohl aufgrund ihres Geschlechts als auch ihres Migrationsstatus auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt zu sein scheinen. Da in der vorliegenden Analyse nur Beschäftigungsverhältnisse in Vollzeit analysiert wurden und Frauen deutlich mehr in Teilzeit arbeiten, konnte nur ein Teil des Problems beleuchtet werden. Es ist anzunehmen, dass der Migrant-Gender-Pay-Gap noch erheblich höher ist, wenn Teilzeit-Arbeitsverhältnisse und atypische Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigt werden, wofür aber derzeit keine Daten zur Verfügung stehen.

Zwischen EU- und Drittstaatsangehörigen sind keine durchgängig strukturellen Benachteiligungen erkennbar. In einigen Berufsfeldern erzielen Drittstaatsangehörige höhere Gehälter als EU-Staatsangehörige, während in anderen Tätigkeitsbereichen das Gegenteil der Fall ist. Dennoch: Mehrheitlich erhalten beide Gruppen im Vergleich zu deutschen Beschäftigten geringere Entgelte. Aufgrund der geringen Fallzahlen in vielen Berufsfeldern ist es nicht möglich, eine differenzierte Analyse der nicht-deutschen Beschäftigten durchzuführen, die die Beschäftigten aus Asylherkunftsländern oder aus den osteuropäischen EU-Staaten gesondert betrachtet. Für einige Bundesländer sowie für Deutschland insgesamt ist die Benachteiligung dieser Bevölkerungsgruppen jedoch durch andere Studien gut dokumentiert (Dülken & Shibeshi 2024; Spitaleri 2024).

Die Entgeltdifferenzen sind auf höheren Anforderungsniveaus ausgeprägter, was dazu führt, dass nicht-deutsche Frauen hier besonders benachteiligt sind. In den untersuchten Berufsfeldern liegen die Unterschiede beispielsweise auf dem Expert*innenniveau bei bis zu 1.600 Euro. Auf dem Helfer*innen-

Anforderungsniveau hingegen sind die Unterschiede zwischen deutschen Männern und nicht-deutschen Frauen deutlich geringer und bewegen sich in den untersuchten Berufsfeldern zwischen 38 und 461 Euro. Angesichts des ohnehin niedrigen Einkommensniveaus auf diesem Anforderungsniveau kann bereits eine niedrigere Differenz erhebliche Auswirkungen auf die wirtschaftliche Lage der Betroffenen haben. Nicht-deutsche Staatsangehörige sind auf dem Helfer*innen-Anforderungsniveau besonders stark vertreten. In Berlin arbeitet beispielsweise fast ein Drittel der Beschäftigten aus Asylherkunftsländern und aus Ländern der EU-Osterweiterung als Helfer*innen (siehe Kapitel 2). Es ist daher entscheidend, nicht nur den Zugang zu diesen Beschäftigungsmöglichkeiten sicherzustellen, sondern auch gerechtere Entlohnungsstrukturen zu schaffen. Faire und gute Lohnbedingungen ermöglichen es Zugewanderten, ihr Arbeitsvermögen optimal zu nutzen, was langfristig zu höheren Beiträgen für die öffentlichen Finanzen und die Wirtschaft führt (Beyer 2019: 141). Ebenso spielen betriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen eine wesentliche Rolle bei Entgelterhöhungen, die jedoch im Bereich der Hilfstätigkeiten bislang nur selten angeboten werden (IAB 2019).

Es lässt sich feststellen, dass die Gehaltsentwicklung in verschiedenen Berufsfeldern vereinzelt günstige Tendenzen aufzeigt. Besonders bemerkenswert ist in den letzten Jahren ein Berlin-spezifischer Trend in den Bereichen Werbung und Marketing, Unternehmensorganisation sowie IKT-Berufe: Die Gehaltsunterschiede zwischen deutschen und nicht-deutschen Beschäftigten in diesen Sektoren haben sich in den letzten sechs Jahren deutlich verringert. Drittstaatsangehörige Männer verzeichneten signifikante Gehaltszuwächse und übertrafen dabei sogar die Gehälter deutscher Männer. Dieser Trend reflektiert nicht nur die dynamische Entwicklung Berlins als Wirtschaftsstandort, sondern auch die strategisch finanziellen Anreize zur Fachkräftegewinnung. Allerdings scheint dieser Trend bislang nur eine vergleichsweise kleine Zielgruppe zu erreichen.

Des Weiteren lässt sich feststellen, dass einige Branchen mit vergleichsweise geringen GPG, wie beispielsweise in Lehr- und Ausbildungsberufen, sowie mit niedrigen MGPG, wie in den Gesundheitsberufen, der Krankenpflege und der Pflege, vermutlich durch ihre Tarifgebundenheit positiv hervorstechen. Dies unterstreicht die Wirksamkeit von Lohntransparenz und tariflichen Regelungen, um Gehaltsunterschiede zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen zu verringern.

Die vorliegende Studie betont die Notwendigkeit von Maßnahmen zur Schaffung fairer Lohnbedingungen für nicht-deutsche Beschäftigte, insbesondere für nicht-deutsche Frauen im Bundesland Berlin. Es zeigt sich, dass niedrigere Einkommen der nicht-deutschen Beschäftigten im Vergleich zu deutschen Männern nicht allein auf Berufswahl oder Qualifikationsverluste durch Migration zurückzuführen sind. Selbst in hochqualifizierten Berufen, die eine Ausbildung oder einen akademischen Abschluss erfordern, erhalten nicht-deutsche Frauen tendenziell geringere Gehälter im Vergleich zu allen deutschen Staatsangehörigen und nicht-deutschen Männern. Daher ist weiterhin ein gender- und migrationssensibler Gleichstellungsansatz sowohl in Unternehmen als auch in den Beratungsstrukturen des Landes erforderlich, um den bestehenden Entgeltdifferenzen entgegenzuwirken (Dülken & Shibeshi 2024; IQ Netzwerk Hamburg). Die strukturelle Benachteiligung von Zugewanderten auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere von Frauen, muss auf allen Ebenen des Arbeitsmarktes anerkannt und ihre individuellen Kompetenzen sowie Qualifikationen angemessen berücksichtigt werden (ebd.). Berlin hat sich klar zu migrations- und gendersensibler Gleichstellung bekannt, unter anderem durch Gesetze wie das Berliner Landesgleichstellungsgesetz und das Berliner Partizipationsgesetz. Zusätzlich setzt die Stadt genderspezifische Ansätze auf verschiedenen Ebenen um, beispielsweise im Rahmen des Berliner Gesamt-

konzepts zur Integration und Partizipation Geflüchteter. Um den MGPG weiterhin effektiv zu bekämpfen, ist die konsequente Umsetzung der Gleichstellungspolitiken auf allen Ebenen des Arbeitsmarktes sowie die Einführung gezielterer Maßnahmen erforderlich.

4.2. *Gute Praxisbeispiele und Handlungsperspektiven*

Im Folgenden werden ausgewählte Handlungsperspektiven sowie bereits umgesetzte Gute-Praxis-Maßnahmen und Initiativen vorgestellt, die weiterverbreitet und im Berliner Kontext umgesetzt werden können, um eine faire Bezahlung für alle Menschen in Berlin sicherzustellen.

Die Bekanntheit des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG) steigern

In Deutschland ist der Gender-Pay-Gap bereits „anerkannt“, und es wurden entsprechende Maßnahmen ergriffen. Das am 6. Juli 2017 eingeführte Entgelttransparenzgesetz zielt beispielsweise darauf ab, gleiche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit zu fördern. Es gewährt Beschäftigten einen individuellen Auskunftsanspruch und verpflichtet Arbeitgeber, betriebliche Prüfverfahren durchzuführen sowie Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu veröffentlichen. Trotz dieser Fortschritte zeigt die Evaluierung des Gesetzes im Jahr 2023, dass dessen Bekanntheit noch unzureichend ist und der individuelle Auskunftsanspruch nur zögerlich genutzt wird (BMFSFJ 2023b). Zudem werden weniger Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit veröffentlicht als ursprünglich erwartet (ebd.).

Trotz der Verabschiedung des Gesetzes bleibt somit die effektive Umsetzung weiterhin eine Herausforderung. Die bisher geringe Nutzung durch Beschäftigte kann darauf zurückzuführen sein, dass das Gesetz auf eine proaktive Aufforderung der Beschäftigten setzt, die jedoch oft aufgrund der Sorge vor negativen Konsequenzen nicht wahrgenommen wird. Diese Sorge ist bei Zugewanderten mit Aufenthaltstiteln, die stark von ihrer Beschäftigung abhängen, wahrscheinlich besonders ausgeprägt. Das EntgTranspG gilt zudem ausschließlich für Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten, wodurch eine erhebliche Anzahl an Arbeitnehmer*innen ausgeschlossen wird.

Zum einen ist eine verstärkte, proaktive Transparenz seitens der Unternehmen erforderlich. Zum anderen bleibt die verstärkte Bekanntmachung des Gesetzes unter Beschäftigten, insbesondere unter Frauen und Zugewanderten, von großer Bedeutung. Bei den Informationskampagnen zum Entgelttransparenzgesetz sollte besonderes Augenmerk auf nicht-deutsche Frauen gelegt werden. Die Stadt Berlin bietet eine Vielzahl von Unterstützungsmaßnahmen an, die sowohl (Neu-)Zugewanderte als auch nicht Zugewanderte in Anspruch nehmen können (Pfeffer-Hoffmann 2023: 85). Häufig resultiert die geringe Nutzung dieser staatlichen Angebote aus unzureichendem Wissen über die verfügbaren Beratungsdienste sowie aus mangelhafter Kommunikation relevanter Informationen (ebd.). Durch eine gezielte Kombination aus Öffentlichkeitsarbeit, aktiver Nutzung sozialer Medien, Kooperationen mit lokalen Organisationen und aufsuchenden Beratungsansätzen kann die Bekanntheit von Initiativen und Maßnahmen zur Lohntransparenz unter Zugewanderten erheblich gesteigert werden.

Gute Praxis: Europäische Entgelttransparenz-Richtlinie

Der Rat der Europäischen Union hat am 24. April 2023 die Entgelttransparenz-Richtlinie verabschiedet. Diese Richtlinie verfolgt das Ziel, eine gerechte Entlohnung für Frauen und Männer in der EU sicherzustellen, indem für gleichwertige und gleiche Arbeit ein gleiches Entgelt festgelegt wird. Bis spätestens Juni 2026 sind alle EU-Mitgliedstaaten verpflichtet, wirksame Transparenzinstrumente zur Lohngleichheit einzuführen. Deutschland wird die entsprechenden Regelungen zeitnah in nationales Recht umsetzen (BMFSFJ 2023c).

Förderung von Netzwerken und Mentoring-Programme für neuzugewanderte Beschäftigte

Gehaltsnachteile könnten insbesondere Neuzugewanderte betreffen, da sie mit den Gehaltsstrukturen in Deutschland weniger vertraut sind und ihnen häufig erst spät bewusst wird, dass sie für die gleiche Arbeit weniger verdienen als ihre deutschen Kolleg*innen (Community Consulting Team 2024). Zudem haben insbesondere Personen mit Aufenthaltstiteln, die an ihren Arbeitsplatz gebunden sind, nur begrenzten Spielraum für Gehaltsverhandlungen. Dabei spielen unterschiedliche Maßnahmen für Neuzugewanderte, wie beispielsweise Mentoring-Programme, eine zentrale Rolle, da sie dazu beitragen, deren Kenntnisse über den deutschen Arbeitsmarkt zu vertiefen und ihnen wertvolle Unterstützung bieten. Des Weiteren ist hervorzuheben, dass das landeseigene Berliner Angebot Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit (BEMA) einen bedeutenden Beitrag leistet, indem es zugewanderten Menschen umfassende Beratung zu arbeitsrechtlichen Themen wie Gehalt, Kündigung und Saisonarbeit bietet (BEMA 2024).

Gute Praxis: Community Consulting Team

Im Rahmen des Projekts „Fachstelle Einwanderung und Integration“ besteht ein „Community Consulting Team“, das aus 13 Personen mit eigener Migrationserfahrung zusammengesetzt ist, die bereits erste Erfahrungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt gesammelt haben. Die Community Consultants stammen aus verschiedenen Herkunftsregionen, leben derzeit in unterschiedlichen Teilen Deutschlands und bringen eine Vielzahl von Qualifikationen und Kompetenzen mit.

Das Community Consulting Team trifft sich regelmäßig in virtuellen Austauschformaten, beispielsweise in Workshops zum Thema Migrant-Gender-Pay-Gap, um Vorschläge zur Stärkung von Zugewanderten im Kampf gegen unfaire Bezahlung zu erarbeiten. Das Konzept orientiert sich am Citizen-Science-Ansatz. Durch die partizipative Einbindung von Personen mit eigener Migrationserfahrung werden neue Perspektiven in die thematischen Schwerpunkte der Fachstelle eingebracht. Dazu gehört die Identifikation von Best-Practice-Beispielen sowie die Entwicklung und Weiterentwicklung zielgruppenrelevanter Handlungsoptionen (Community Consulting Team 2024).

Mehr Transparenz der Gehälter schaffen

Die Tabuisierung des Themas Gehalt und das Fehlen von Lohntransparenz erschweren zudem die Gehaltsverhandlungen für neuzugewanderte Beschäftigte (Community Consulting Team 2024). Es könnte erwogen werden, Unternehmen zu ermutigen, Gehaltsspannen in ihren Stellenanzeigen anzugeben.

Dies könnte maßgeblich dazu beitragen, übermäßige Gehaltsdifferenzen zwischen einzelnen Arbeitnehmer*innen zu reduzieren und Bewerber*innen schon im Vorstellungsgespräch eine klare Vorstellung hinsichtlich der Vergütung zu ermöglichen.

Gute Praxis: Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit

Der Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit bietet die Möglichkeit, aus über 4.000 Berufsbezeichnungen zu wählen und das durchschnittliche Bruttoentgelt für den gewünschten Beruf abzurufen. Die Ergebnisse lassen sich nach Geschlecht, Altersgruppe und Bundesland anpassen und erstmals sind auch die Durchschnittsgehälter in Städten mit über 500.000 Einwohner*innen verfügbar. Alle Daten können in Form von Diagrammen, Tabellen und interaktiven Karten dargestellt werden.

Der Entgeltatlas hilft Beschäftigten, ihren Verdienst realistischer einzuschätzen, was sowohl für Gehaltsverhandlungen als auch zur Bewertung der Auswirkungen von Weiterbildungen nützlich ist. Die Datengrundlage besteht aus den realen Entgelten für Vollzeitbeschäftigte im Jahr 2019, ausgewiesen bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (6.700 Euro in Westdeutschland und 6.150 Euro in Ostdeutschland). Die Nutzung des Entgeltatlas ist kostenlos und erfordert keine Registrierung (BA 2024f).

Förderung der öffentlichen Debatte und Initiativen zum MGPG

Um der Komplexität intersektionaler Diskriminierung gerecht zu werden, sollten die Aspekte des Migrant-Gender-Pay-Gaps verstärkt in die öffentliche Diskussion über den Gender-Pay-Gap integriert werden. Zwar gibt es bereits Initiativen wie den Equal Pay Day, die sich mit dem Gender-Pay-Gap auseinandersetzen, doch Initiativen, die speziell den Migrant-Gender-Pay-Gap thematisieren, sind kaum vorhanden.

Gute Praxis: Equal Pay Day

Der Equal Pay Day ist ein internationaler Aktionstag, der sich für die gleichwertige Bezahlung von Frauen und Männern einsetzt und symbolisch auf den geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied hinweist. Er wurde 2008 auf Initiative des Business and Professional Women (BPW) Germany e. V. erstmals in Deutschland veranstaltet und wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Ursprünglich in den USA ins Leben gerufen, wiesen die BPW-Frauen 1988 erstmals mit ihrer „Red Purse Campaign“ auf die bestehende Lohnlücke hin. 2008 brachten die BPW-Frauen diese Initiative nach Deutschland und etablierten hier den Equal Pay Day (EPD) als Aktionstag für die Entgeltgleichheit von Männern und Frauen (BPW Germany 2024).

Förderung der Forschung zum Thema MGPG und Datenerhebung

Es ist entscheidend, die Forschung im Bereich des Migrant-Gender-Pay-Gaps zu fördern und die Entgeltdifferenzen umfassend aus verschiedenen Perspektiven zu analysieren. In bestimmten Berufsfel-

dern, in denen sowohl der Gender-Pay-Gap als auch der Migrant-Gender-Pay-Gap besonders ausgeprägt sind, wie etwa in „Bauplanung, Bauüberwachung, Architektur“ sowie in „Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung“, sollte die Untersuchung des MGPG und der zugrunde liegenden Ursachen vertieft werden. Diese Analyse sollte nicht nur die Gehälter, sondern auch die Aufstiegschancen einschließen. Darüber hinaus sollten branchenspezifische Maßnahmen ergriffen werden, um diese Ungleichheiten gezielt zu adressieren, beispielsweise durch die Entwicklung transparenter Vergütungssysteme.

Die Bundesagentur für Arbeit sollte untersuchen, ob ihre Datengrundlage dahingehend erweitert werden kann, dass neben dem durchschnittlichen monatlichen Medianeinkommen auch die Stundenlöhne der Beschäftigten erfasst werden. Dies würde die bisherige ausschließliche Fokussierung auf Vollzeitbeschäftigte aufheben und es ermöglichen, auch die Entgeltunterschiede von Teilzeitbeschäftigten, die häufig Frauen betreffen, zu berücksichtigen.

Gute Praxis: Das Förderprogramm IQ – Integration durch Qualifizierung

Das Förderprogramm IQ – Integration durch Qualifizierung – verfolgt seit 2005 das Ziel, die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit ausländischer Herkunft zu verbessern. Es ist in allen 16 Bundesländern aktiv und wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie der Europäischen Union über den ESF Plus finanziert. Die Finanzierung erfolgt in zwei Förderperioden: 2023 bis 2025 und 2026 bis 2028. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) ist für die administrative Umsetzung zuständig (Förderprogramm IQ 2024).

Im Rahmen des Programms wurden Studien zur gerechten Entlohnung von Zugewanderten durchgeführt, darunter die Untersuchung der allgemeinen Entgeltsituation („Sind die Gehälter niedrig, trifft es alle“, Spitaleri 2022) und die Analyse der Entgeltunterschiede in Engpassberufen („Ungleiche Bezahlung in Engpassberufen“, Dülken & Shibeshi 2024). Diese Studien haben das Thema Entgeltgerechtigkeit in den politischen und gesellschaftlichen Diskurs gerückt.

Sensibilisierung der Arbeitgeber und Unternehmen

Neben der Information der Arbeitnehmer*innen ist es entscheidend, auch die Arbeitgeber und Unternehmen für das Thema des MGPG und GPG zu sensibilisieren. Eine umfassende Sensibilisierung der Arbeitgeber kann dazu beitragen, ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Vielfalt geschätzt und gefördert wird. Dies umfasst Schulungen und Workshops, die die Vorteile einer diversen Belegschaft hervorheben, sowie interkulturelle Kompetenztrainings, um das Verständnis für die Herausforderungen zu vertiefen, mit denen migrantische Frauen konfrontiert sind.

Gute Praxis: Fair Pay Innovation Check

Der Universal Fair Pay Check ist eine Zertifizierung, die Unternehmen jeder Größe ermöglicht, faire Bezahlung für alle Beschäftigten sicherzustellen. Der Check integriert gesetzliche Vorgaben aus Island, Großbritannien und der Schweiz und ist unabhängig vom Standort oder der jeweiligen Gesetzgebung anwendbar.

Entwickelt vom Fair Pay Innovation Lab (FPI) in Berlin, wurde die Qualität des Verfahrens vom Europäischen Markenamt geprüft und als Unionsgewährleistungsmarke anerkannt. Ein internationales Expertengremium aus Großbritannien, Island und Deutschland überwacht die Wirksamkeit.

Unter der Schirmherrschaft von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil wurde die Auszeichnung bereits an Unternehmen wie Allianz, BMW und Puma verliehen (Fair Pay Innovation Lab 2024).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das Thema Chancengleichheit bei der Entgeltsituation von Frauen und Männern bereits Aufmerksamkeit erlangt hat und verschiedene Initiativen in Deutschland ins Leben gerufen wurden. Dennoch sollten diese Maßnahmen weiter verstärkt und um den Aspekt der zugewanderten Menschen erweitert werden. Es bedarf einer intensiveren Auseinandersetzung mit dem Thema sowie gezielter Untersuchungen der Unternehmensstrukturen und der unterschiedlichen Berufsfelder. Weitere Studien können sich auf die unterschiedlichen Berufsfelder konzentrieren, in denen signifikante Entgeltunterschiede bestehen, um die zugrunde liegenden Dynamiken systematisch zu analysieren und gezielte Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit abzuleiten.

Anhang

Tabelle 15: Übersicht der in der Analyse auswertbaren Berufe

Alle Berufshauptgruppen und Berufsgruppen, für die die Auswertung der Medianentgelte von Personen mit EU-Staatsangehörigkeit und Drittstaatsangehörigkeit nach Anforderungsniveau und Geschlecht möglich ist, wurden **grün** markiert. Wenn die Auswertung nur für die gesamte Gruppe der Personen ohne deutschen Pass (ohne gesondert nach EU und Drittstaatsangehörigen) möglich ist, wurde diese **orange** markiert. Die **blau** markierten Berufshauptgruppen und Berufsgruppen ermöglichen Auswertungen nur für eine Geschlechtsgruppe. In den **grau** markierten Gruppen sind keine Auswertungen möglich.

© Minor

Nr.	Berufsbereiche (1-Steller)	Nr.	Berufshauptgruppen (2-Steller)	Nr.	Berufsgruppen (3-Steller)
1	Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau	x			
2	Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	23	Papier-, Druckberufe, techn. Mediengestalt.	x	
		26	Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	x	
		27	Techn., Entwickl., Konstr., Produktionssteuer	271	Technische Forschung und Entwicklung
		29	Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	293	Speisenzubereitung
3	Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik	31	Bauplanung, Architektur, Vermessungsberufe	311	Bauplanung u. -überwachung, Architektur
4	Naturwissenschaft, Geografie und Informatik	43	Informatik- und andere IKT-Berufe	431	Informatik
				433	IT-Netzwerk-, -Koord., -Administ., -Orga.
				434	Softwareentwicklung und Programmierung
5	Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	51	Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	513	Lagerwirt., Post, Zustellung, Güterumschlag
		52	Führer*innen von Fahrzeug- u. Transportgeräten	521	Fahrzeugführung im Straßenverkehr
		54	Reinigungsberufe	541	Reinigung
6	Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus	61	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	611	Einkauf und Vertrieb
		62	Verkaufsberufe	621	Verkauf (ohne Produktspezialisierung)

				622	Verkauf Bekleid., Elektro, KFZ, Hartwaren
				623	Verkauf von Lebensmitteln
		63	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	632	Hotellerie
				633	Gastronomie
7	Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung	71	Berufe Unternehmensführung, -organisation	711	Geschäftsführung und Vorstand
				713	Unternehmensorganisation und -strategie
		72	Finanzdienstl., Rechnungswesen, Steuerberatung	722	Rechnungswesen, Controlling und Revision
		73	Berufe in Recht und Verwaltung	x	
8	Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	81	Medizinische Gesundheitsberufe	813	Gesundh. ,Krankenpfl., Rettungsd., Geburtsh.
					814
		82	Nichtmed. Gesundheit, Körperpflege, Medizin	821	Altenpflege
					823
		83	Erziehung, soz., hauswirt. Berufe, Theologie	831	Erziehung, Sozialarb. ,Heilerziehungspfl.
		84	Lehrende und ausbildende Berufe	841	Lehrtätigkeit an allgemeinbild. Schulen
9	Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung	92	Werbung, Marketing, kaufm., redaktionelle Medienberufe	921	Werbung und Marketing
		94	Darstellende, unterhaltende Berufe	x	

Literaturverzeichnis

- Bartolucci, C., 2014: Understanding the native-immigrant wage gap using matched employer-employee data: Evidence from Germany. *ILR Review*, 67(4), 1166-1202.
- Bauernschuster, S. / Rainer, H., 2012: Political regimes and the family: How sex-role attitudes continue to differ in reunified Germany. *Journal of Population Economics*, 25 (1), 5-27.
- [BEMA] Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit, 2024: Beratung zu arbeitsrechtlichen Themen. <https://www.bema.berlin/beratung-arbeitsrecht/> (26.11.2024).
- Beyer, R. C., 2019: Wage performance of immigrants in Germany. *German Economic Review*, 20(4), e141-e169 (10.10.2024).
- Blyth, C. R., 1972: On Simpson's paradox and the sure-thing principle. *Journal of the American Statistical Association*, 67(338), 364–366. <https://doi.org/10.1080/01621459.1972.10482387>
- Brunow, S. / Jost, O., 2021: Flache Erfahrungskurvenprofile von ausländischen Beschäftigten in Deutschland. *Wirtschaftsdienst* 101, 889–893. <https://doi.org/10.1007/s10273-021-3047-6> (11.10.2024).
- Brunow, S. / Jost, O., 2022: Wages of skilled migrant and native employees in Germany: New light on an old issue. *International Migration Review*, 56(2), 410-432 (11.10.2024).
- [BA] Bundesagentur für Arbeit, 2020: 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=8 (26.04.2024).
- [BA] Bundesagentur für Arbeit, 2022: Grundlagen: Qualitätsbericht, Statistik der sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigung. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Qualitaetsberichte/Generische-Publikationen/Qualitaetsbericht-Statistik-Beschaeftigung.pdf?__blob=publicationFile&v=11 (27.11.2024).
- [BA] Bundesagentur für Arbeit, 2024a: Datenbanken Beschäftigungsstatistik. 2024. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Datenbanken/Datenbanken-BST-Nav.html> (30.05.2024).
- [BA] Bundesagentur für Arbeit, 2024b: Migration und Arbeitsmarkt. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Migration-Zuwanderung-Flucht/Migration-Zuwanderung-Flucht-Nav.html> (22.03.2024).
- [BA] Bundesagentur für Arbeit, 2024c: Sonderauswertung der BA. Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte der Kerngruppe mit Angaben zum Bruttomonatsentgelt am Arbeitsort (AO) und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) und ausschließlich geringfügig Beschäftigte (aGB) am Arbeitsort nach ausgewählten Merkmalen. Auftragsnummer 355718.
- [BA] Bundesagentur für Arbeit, 2024d: Einzelausgaben. Beschäftigte nach Staatsangehörigkeiten - Deutschland, Länder und Kreise (Quartalszahlen). Dezember 2023. https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523064&topic_f=beschaeftigung-eu-heft-eu-heft (22.03.2024).

- [BA] Bundesagentur für Arbeit, 2024f: Entgeltatlas: Wer verdient wie viel? <https://www.arbeitsagentur.de/news/entgeltatlas-2020> (07.10.2024).
- [BMFSFJ] Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2023a: Das Entgelttransparenzgesetz. Informationen zum Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/201150/90528b4ed561b3e043db2e1649086e46/einleger-entgelttransparenzgesetz-gesetz-data.pdf> (15.05.2024).
- [BMFSFJ] Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2023b: 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.bmfsfj.de/resource/blob/229484/7c1deeee794163514c0221663af940d2/zweiter-bericht-entgelttransparenzgesetz-data.pdf> (15.05.2024).
- [BMFSFJ] Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2023c: Europäische Entgelttransparenz-Richtlinie: Starkes Signal für die gleiche Bezahlung von Frauen und Männern in Europa. https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/starkes-signal-fuer-die-gleiche-bezahlung-von-frauen-und-maennern-in-europa-224028?trk=public_post_comment-text (10.10.2024).
- [bpb] Bundeszentrale für politische Bildung, 2016: Ungleichheiten und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/221588/ungleichheiten-und-diskriminierung-auf-dem-arbeitsmarkt/> (05.10.2024).
- [bpb] Bundeszentrale für politische Bildung, 2020: Geschlechterungleichheiten: Gender Pay Gap. <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/318555/geschlechterungleichheiten-gender-pay-gap/> (11.06.2024).
- [bpb] Bundeszentrale für politische Bildung, 2021: Datenreport 2021. Einkommensunterschiede bei Personen mit Migrationshintergrund. <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/datenreport-2021/private-haushalte-einkommen-und-konsum/329950/einkommensunterschiede-bei-personen-mit-migrationshintergrund/> (30.03.2024).
- Community Consulting Team, 2024: Neue Perspektiven durch die partizipative Einbindung verschiedener Communities. <https://minor-kontor.de/community-consulting-team/> (04.10.2024).
- [DIW] Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, 2021: Deutsches Institut für Wirtschaft: Gender Pay Gap im europäischen Vergleich: Positiver Zusammenhang zwischen Frauenerwerbsquote und Lohnlücke. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.812214.de/21-9.pdf (22.03.2024).
- Dülken, B. / Shibeshi, S., 2024: Ungleiche Bezahlung in Engpassberufen. Die unsichtbaren Grenzen von Herkunft und Geschlecht. <https://minor-kontor.de/bezahlung-engpassberufe/> (18.06.2024).
- Fair Pay Innovation Lab, 2024: Was ist der UNIVERSAL FAIR PAY CHECK®? <https://www.fpi-lab.org/ablauf-check/> (04.10.2024).
- Fuchs, M. / Rossen, A. / Weyh, A. / Wydra-Somaggio, G., 2021: Where do women earn more than men? Explaining regional differences in the gender pay gap, *Journal of Regional Science*, ISSN 1467-9787, Wiley, Hoboken, NJ, Vol. 61, Iss. 5, pp. 1065-1086. <https://doi.org/10.1111/jors.12532>
- Förderprogramm IQ, 2024: Das Förderprogramm IQ – Integration durch Qualifizierung. <https://www.netzwerk-iq.de/> (10.10.2024).

- [IHK Berlin] Industrie und Handelskammer, 2024: Jetzt gemeinsam Fachkräftelücke schließen! <https://www.ihk.de/berlin/politische-positionen-und-statistiken-channel/erklaerung-fachkraefte-5744784> (06.06.2024).
- Ingwersen, K. / Thomsen, S. L., 2019: The immigrant-native wage gap in Germany revisited. SOEP papers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 1042. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.669348.de/diw_sp1042.pdf (06.06.2024).
- [IAB] Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2024: Die Bedeutung von Helfertätigkeiten ist regional sehr unterschiedlich. <https://www.iab-forum.de/die-bedeutung-von-helfertaetigkeiten-ist-regional-sehr-unterschiedlich/> (11.10.2024).
- International Labour Organisation, 2020: The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals. https://migrant-integration.ec.europa.eu/sites/default/files/2020-12/Themigrantpaygap_ILORreport.pdf (13.06.2024).
- IQ Netzwerk Hamburg, 2024: Faire Migration – Migrant-Gender-Pay-Gap. <https://hamburg.netzwerk-iq.de/resource/blob/874894/efadebbdef3116935926f719fe054248/download-ergebnisbericht-data.pdf> (11.11.2024).
- Kleven, H. / Landais, C. / Posch, J. / Steinhauer, A. / Zweimüller, J., 2019: Child penalties across countries: Evidence and explanations. In AEA Papers and Proceedings (Vol. 109, pp. 122-126). 2014 Broadway, Suite 305, Nashville, TN 37203: American Economic Association.
- KOFA, 2020: Die Fachkräftesituation in IT-Berufen und Potentiale der Zuwanderung. KOFA-Studie 4/2020. https://www.kofa.de/media/Publikationen/Studien/IT-Fachkraefte_2020_04.pdf (04.10.2024).
- Mazari, S., 2024: Entgeltungleichheiten entlang von Nationalität und Geschlecht am Beispiel Sozialer Arbeit und dazu verwandter Berufe. *Momentum Quarterly*, 13(1), 4-15. <https://doi.org/10.15203/momentumquarterly.vol13.no1.p4-15>
- Mätzke, M., 2019: Comparative Perspectives on Childcare Expansion in Germany: Explaining the Persistent East–West Divide. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 21(1), 47–64. <https://doi.org/10.1080/13876988.2017.1416817>
- Olivetti, C. / Petrongolo, B., 2017: The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries. *Journal of Economic Perspectives*, 31 (1): 205–30. DOI: 10.1257/jep.31.1.205
- Pfeffer-Hoffman, C. (Hrsg.), 2019: Prekär in Berlin. Zusammenhänge zwischen Arbeitsmarktintegration und Wohnungsnotfällen bei EU-Zugewanderten. <https://minor-kontor.de/prekaer-in-berlin/> (11.11.2024).
- Pfeffer-Hoffman, C. (Hrsg.), 2023: Vielfalt in Ausbildung. Zugewanderte im Berliner Berufsbildungssystem. <https://minor-kontor.de/vielfalt-in-ausbildung/> (11.10.2024).
- Regnet, E. (Hrsg.), 2023: Fachkräftesicherung im ländlichen Raum. Hochschule Augsburg. <https://www.hs-augsburg.de/~eregnet/Veroeffentlichungen/Fachkraeftesicherung%20im%20laendlichen%20Raum.pdf#page=15> (11.06.2024).
- Schmid, R., 2023: Migration and wage inequality: A detailed analysis for German metropolitan and non-metropolitan regions. *Rev Reg Res* 43, 147–201. <https://doi.org/10.1007/s10037-023-00180-x>

- Schrenker, A. / Zucco, A., 2020: Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an. DIW Wochenbericht Nr. 10, 137–145. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.741759.de/20-10-2.pdf (15.05.2024).
- Spitaleri, L., 2022: Der Migrant-Gender-Pay-Gap: Sind die Gehälter niedrig, trifft es alle. <https://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen/fachstelle-einwanderung-und-integration/publikationen/analysen-und-studien/migrant-gender-pay-gap> (06.06.2024).
- Sprengholz, M. / Hamjediers, M., 2024: Intersections and commonalities: Using matching to decompose wage gaps by gender and nativity in Germany. *Work and Occupations*, 51(2), 249-286.
- [Destatis] Statistisches Bundesamt, 2024a: Gender Gap Arbeitsmarkt und seine Bestandteile nach Bundesländern. Verdiensterhebung (April) 2023, Erwerbstätigenquote: Mikrozensus 2022 (endgültige Ergebnisse). <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/Tabellen/gender-gap-arbeitsmarkt-nach-bundeslaendern.html> (11.06.2024).
- [Destatis] Statistisches Bundesamt, 2024b: Gender Pay Gap 2023: Frauen verdienen pro Stunde 18 % weniger als Männer. Pressemitteilung Nr. 027 vom 18. Januar 2024. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_027_621.html (16.04.2024).
- [Destatis] Statistisches Bundesamt, 2024c: Verdienste: Gender Pay Gap 2023. Häufig gestellte Fragen. https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/_inhalt.html#1127850 (27.06.2024).
- Özmen, Z., 2024: Part-Time Paradox: The rise of female part-time employment and its impacts of Germany's labor market. *Journal of the Human and Social Science Researches*, 13 (3), 1725-1752. <https://doi.org/itobiad.1503787>

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1: GENDER-PAY-GAP, GENDER-EMPLOYMENT-GAP UND GENDER-HOURS-GAP NACH BUNDESLÄNDERN.....	11
ABBILDUNG 2: ANTEIL DER NICHT-DEUTSCHEN BEVÖLKERUNG AN DEN BESCHÄFTIGTEN INSGESAMT IN BERLIN NACH JAHREN	15
ABBILDUNG 3: TOP-25 BERUFSGRUPPEN MIT DEM HÖCHSTEN ANTEIL AN NICHT-DEUTSCHEN BESCHÄFTIGTEN	16
ABBILDUNG 4: ANTEILE VON BERUFSABSCHLÜSSEN DER BESCHÄFTIGTEN NACH STAATSANGEHÖRIGKEIT IN BERLIN IM JAHR 2023 ...	17
ABBILDUNG 5: BESCHÄFTIGUNGSART DER NICHT-DEUTSCHEN BESCHÄFTIGTEN IN BERLIN NACH GESCHLECHT.....	18
ABBILDUNG 6: ANFORDERUNGSNIVEAU DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEITEN VON PERSONEN OHNE DEUTSCHEN PASS NACH JAHR UND BUNDESLAND	19
ABBILDUNG 7: ANFORDERUNGSNIVEAU DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT IM JAHR 2023 NACH AUSGEWÄHLTEN STAATSANGEHÖRIGKEITEN IN BERLIN UND BUNDESWEIT.....	20
ABBILDUNG 8: ANTEILE DER MENSCHEN IM UNTEREN ENTGELTBEREICH IM JAHR 2023 IN BERLIN UND DEUTSCHLAND NACH AUSGEWÄHLTEN BEVÖLKERUNGSGRUPPEN	21
ABBILDUNG 9: MEDIANENTGELTE DER DEUTSCHEN UND NICHT-DEUTSCHEN BESCHÄFTIGTEN NACH ANFORDERUNGSNIVEAU IN BERLIN	27
ABBILDUNG 10: MEDIANENTGELTE DER MÄNNER UND FRAUEN MIT UND OHNE DEUTSCHE STAATSANGEHÖRIGKEIT NACH BERUFS(HAUPT)GRUPPEN UND ANFORDERUNGSNIVEAU IN BERLIN.....	28
ABBILDUNG 11: ENTGELTUNTERSCHIEDE ZWISCHEN DEN VERSCHIEDENEN BEVÖLKERUNGSGRUPPEN NACH BERUF(HAUPT)GRUPPEN UND ANFORDERUNGSNIVEAU IN BERLIN.....	29
ABBILDUNG 12: MEDIANENTGELTE DER DEUTSCHEN UND NICHT-DEUTSCHEN BESCHÄFTIGTEN ALS HELFER*INNEN IN BERLIN NACH BERUFSFELDERN	30
ABBILDUNG 13: MEDIANENTGELTE DER DEUTSCHEN UND NICHT-DEUTSCHEN BESCHÄFTIGTEN ALS EXPERT*INNEN IN DER BERUFSGRUPPE „LEHRTÄTIGKEIT AN ALLGEMEINBILDENDEN SCHULEN“ IN BERLIN	32
ABBILDUNG 14: MEDIANENTGELTE DER DEUTSCHEN UND NICHT-DEUTSCHEN BESCHÄFTIGTEN IN DER BERUFSGRUPPE „UNTERNEHMENSORGANISATION UND -STRATEGIE“ NACH ANFORDERUNGSNIVEAU IN BERLIN	33
ABBILDUNG 15: MEDIANENTGELTE DER DEUTSCHEN UND NICHT-DEUTSCHEN BESCHÄFTIGTEN IN DER BERUFSHAUPTGRUPPE „INFORMATIK UND ANDERE IKT-BERUFE“ NACH ANFORDERUNGSNIVEAU IN BERLIN.....	34
ABBILDUNG 16: MEDIANENTGELTE DER BESCHÄFTIGTEN NACH ANFORDERUNGSNIVEAU UND NACH STAATSANGEHÖRIGKEIT IN BERLIN	35
ABBILDUNG 17: ENTWICKLUNG DER MEDIANENTGELTE DER EXPERT*INNEN IN DER BERUFSGRUPPE „BAUPLANUNG UND BAUÜBERWACHUNG, ARCHITEKTUR“ NACH GESCHLECHT UND BEVÖLKERUNGSGRUPPE IN BERLIN UND DEUTSCHLANDWEIT ..	39
ABBILDUNG 18: ENTWICKLUNG DER MEDIANENTGELTE DER EXPERT*INNEN IN DER BERUFSHAUPTGRUPPE „INFORMATIK- UND ANDERE IKT-BERUFE“ NACH GESCHLECHT UND BEVÖLKERUNGSGRUPPE IN BERLIN UND DEUTSCHLANDWEIT	42
ABBILDUNG 19: ENTWICKLUNG DER MEDIANENTGELTE DER HELFER*INNEN IN DER BERUFSGRUPPE „REINIGUNG“ NACH GESCHLECHT UND BEVÖLKERUNGSGRUPPE IN BERLIN UND DEUTSCHLANDWEIT.....	45
ABBILDUNG 20: ENTWICKLUNG DER MEDIANENTGELTE DER SPEZIALIST*INNEN IN DER BERUFSGRUPPE „EINKAUF UND VERTRIEB“ NACH GESCHLECHT UND BEVÖLKERUNGSGRUPPE IN BERLIN UND DEUTSCHLANDWEIT	48
ABBILDUNG 21: MEDIANENTGELTE DER FACHKRÄFTE IN BERUFSHAUPTGRUPPE „VERKAUFSBERUFE“ NACH GESCHLECHT UND BEVÖLKERUNGSGRUPPE IN BERLIN UND DEUTSCHLANDWEIT	51

ABBILDUNG 22: MEDIANGEHÄLTER DER FACHKRÄFTE IN BERUFSHAUPTGRUPPE „TOURISMUS-, HOTEL- UND GASTSTÄTTENBERUFE“ NACH GESCHLECHT UND BEVÖLKERUNGSGRUPPE IN BERLIN UND DEUTSCHLANDWEIT	53
ABBILDUNG 23: MEDIANGEHÄLTER DER FACHKRÄFTE IN DER BERUFSGRUPPE „UNTERNEHMENSORGANISATION UND -STRATEGIE“ NACH GESCHLECHT UND BEVÖLKERUNGSGRUPPE IN BERLIN UND DEUTSCHLANDWEIT	55
ABBILDUNG 24: MEDIANGEHÄLTER DER EXPERT*INNEN IN BERUFSHAUPTGRUPPE „FINANZDIENSTL. RECHNUNGSWESEN, STEUERBERATUNG“ NACH GESCHLECHT UND BEVÖLKERUNGSGRUPPE IN BERLIN UND DEUTSCHLANDWEIT	58
ABBILDUNG 25: MEDIANGEHÄLTER DER EXPERT*INNEN IN BERUFSHAUPTGRUPPE „LEHRENDE UND AUSBILDENDE BERUFE“ NACH GESCHLECHT UND BEVÖLKERUNGSGRUPPE IN BERLIN UND DEUTSCHLANDWEIT.....	61
ABBILDUNG 26: MEDIANGEHÄLTER DER SPEZIALIST*INNEN IN BERUFSGRUPPE „WERBUNG UND MARKETING“ NACH GESCHLECHT UND BEVÖLKERUNGSGRUPPE IN BERLIN UND DEUTSCHLANDWEIT	64
ABBILDUNG 27: MEDIANGEHÄLTER DER HELFER*INNEN IN DER BERUFSGRUPPE „ALTENPFLEGE“ NACH GESCHLECHT UND NATIONALITÄT IN BERLIN UND DEUTSCHLANDWEIT.....	68
ABBILDUNG 28: MEDIANGEHÄLTER DER EXPERT*INNEN IN DER BERUFSGRUPPE „HUMAN- UND ZAHNMEDIZIN“ NACH GESCHLECHT UND NATIONALITÄT IN BERLIN UND DEUTSCHLANDWEIT	70
ABBILDUNG 29: MEDIANGEHÄLTER DER FACHKRÄFTE IN DER BERUFSGRUPPE „GESUNDHEIT, KRANKENPFLEGE, RETTUNGSDIENST, GEBURTSHILFE“ NACH GESCHLECHT UND NATIONALITÄT IN BERLIN UND DEUTSCHLANDWEIT	73

Tabellenverzeichnis

TABELLE 1: GLIEDERUNGSEBENEN DER KIDB 2010 - ÜBERARBEITETE FASSUNG 2020	24
TABELLE 2: ENTGELTE (MEDIAN), GPG, MPG SOWIE MGPG IN DER BERUFSHAUPTGRUPPE „BAUPLANUNG U. -ÜBERWACHUNG, ARCHITEKTUR“ NACH ANFORDERUNGSNIVEAU EXPERT*INNEN UND AUSGEWÄHLTEN BEVÖLKERUNGSGRUPPEN	38
TABELLE 3: ENTGELTE (MEDIAN), GPG, MPG SOWIE MGPG DER EXPERT*INNEN IN DER BERUFSHAUPTGRUPPE „INFORMATIK- UND ANDERE IKT-BERUFE“ NACH AUSGEWÄHLTEN BEVÖLKERUNGSGRUPPEN IN BERLIN	41
TABELLE 4: ENTGELTE (MEDIAN), GPG, MPG SOWIE MGPG DER HELFER*INNEN IN DER BERUFSGRUPPE „REINIGUNG“ NACH AUSGEWÄHLTEN BEVÖLKERUNGSGRUPPEN IN BERLIN	44
TABELLE 5: ENTGELTE (MEDIAN), GPG, MPG SOWIE MGPG DER SPEZIALIST*INNEN IN DER BERUFSGRUPPE „EINKAUF UND VERTRIEB“ NACH AUSGEWÄHLTEN BEVÖLKERUNGSGRUPPEN IN BERLIN.....	47
TABELLE 6: ENTGELTE (MEDIAN), GPG, MPG SOWIE MGPG DER FACHKRÄFTE IN DER BERUFSHAUPTGRUPPE „VERKAUFSBERUFE“ NACH AUSGEWÄHLTEN BEVÖLKERUNGSGRUPPEN IN BERLIN	50
TABELLE 7: ENTGELTE (MEDIAN), GPG, MPG SOWIE MGPG DER FACHKRÄFTE IN DER BERUFSGRUPPE „TOURISMUS-, HOTEL- UND GASTSTÄTTENBERUFE“, ANFORDERUNGSNIVEAU: „FACHKRÄFTE“ NACH AUSGEWÄHLTEN BEVÖLKERUNGSGRUPPEN IN BERLIN	52
TABELLE 8: ENTGELTE (MEDIAN), GPG, MPG SOWIE MGPG DER FACHKRÄFTE IN DER BERUFSGRUPPE „UNTERNEHMENSORGANISATION UND -STRATEGIE“ NACH AUSGEWÄHLTEN BEVÖLKERUNGSGRUPPEN IN BERLIN	54
TABELLE 9: ENTGELTE (MEDIAN), GPG, MPG SOWIE MGPG DER EXPERT*INNEN IN DER BERUFSHAUPTGRUPPE „FINANZDIENSTLEISTUNGEN, RECHNUNGSWESEN, STEUERBERATUNG, ANFORDERUNGSNIVEAU“ NACH AUSGEWÄHLTEN BEVÖLKERUNGSGRUPPEN IN BERLIN	57
TABELLE 10: ENTGELTE (MEDIAN), GPG, MPG SOWIE MGPG DER EXPERT*INNEN IN DER BERUFSHAUPTGRUPPE „LEHRENDE UND AUSBILDENDE BERUFE“ NACH AUSGEWÄHLTEN BEVÖLKERUNGSGRUPPEN IN BERLIN	60
TABELLE 11: ENTGELTE (MEDIAN), GPG, MPG SOWIE MGPG DER SPEZIALIST*INNEN IN DER BERUFSGRUPPE „WERBUNG UND MARKETING“ NACH AUSGEWÄHLTEN BEVÖLKERUNGSGRUPPEN IN BERLIN	63
TABELLE 12: ENTGELTE (MEDIAN), GPG, MPG SOWIE MGPG IN DER BERUFSGRUPPE „ALTENPFLEGE: HELFER*INNEN“ NACH AUSGEWÄHLTEN BEVÖLKERUNGSGRUPPEN IN BERLIN	67
TABELLE 13: ENTGELTE (MEDIAN), GPG, MPG SOWIE MGPG DER EXPERT*INNEN IN DER BERUFSGRUPPE „HUMAN- UND ZAHNMEDIZIN“ NACH AUSGEWÄHLTEN BEVÖLKERUNGSGRUPPEN IN BERLIN	69
TABELLE 14: ENTGELTE (MEDIAN), GPG, MPG SOWIE MGPG IN DER BERUFSGRUPPE „GESUNDHEIT, KRANKENPFLEGE, RETTUNGSDIENST, GEBURTSHILFE“, ANFORDERUNGSNIVEAU: FACHKRÄFTE NACH AUSGEWÄHLTEN BEVÖLKERUNGSGRUPPEN IN BERLIN	72
TABELLE 15: ÜBERSICHT DER IN DER ANALYSE AUSWERTBAREN BERUFE.....	83



Das Projekt „European Labour Lab Berlin“ wird aus Mitteln der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung gefördert.



ISBN: 978-3-06729-284-0

