

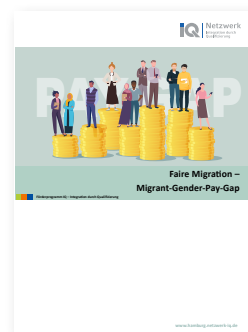
## Kurzzusammenfassung zur Hamburger IQ Studie



# Faire Migration – Migrant-Gender-Pay-Gap

Hamburg braucht Fachkräfte. Wer als Land für ausländische Fachkräfte attraktiv sein möchte, muss fair und gerecht bezahlen. Verdienen in Hamburg Fachkräfte ohne deutsche Staatsbürgerschaft weniger als deutsche Fachkräfte – trotz gleichem Bildungs- und Anforderungsniveau sowie gleichem Berufsweig? Das untersucht eine neue Studie des IQ Netzwerks Hamburg. In Zusammenarbeit mit der IQ Fachstelle Einwanderung und Integration wurden Daten der Agentur für Arbeit Hamburg im Hinblick auf die Vergütung nach Staatsangehörigkeiten ausgewertet.

Im Fokus standen dabei sieben Berufsgruppen: Fachkräfte der Pflege, Reinigung, Fahrzeugführung im Straßenverkehr, Lagerwirtschaft & Post, Arzt- & Praxishilfe, Informatik sowie Erziehung & Sozialarbeit. Die wichtigsten Ergebnisse werden in diesem Handout für vier ausgewählte Berufsgruppen kurz vorgestellt. Diese gehören entweder zu den Engpassberufen, in diesen Branchen bleiben offene Stellen lange unbesetzt oder der Beschäftigungszuwachs ist ausschließlich auf die Anstellung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zurückzuführen.



Der detaillierte Ergebnisbericht steht zum Download zur Verfügung unter:  
[www.hamburg.netzwerk-iq.de/fair-pay](http://www.hamburg.netzwerk-iq.de/fair-pay)

## WANDERUNGSSALDO

Nur mit einer jährlichen Nettozuwanderung von 400.000 Personen bleibt das Arbeitskräfteangebot in Deutschland langfristig konstant. Die Zahl der Erwerbspersonen, die dem Arbeitsmarkt potenziell zur Verfügung stehen, sinkt langfristig aufgrund des fortschreitenden demografischen Wandels. Selbst bei einer steigenden Erwerbsquote der Frauen und der Älteren sowie einer jährlichen Nettozuwanderung von 100.000 Personen wird sie von 45,7 Millionen in 2020 auf voraussichtlich 40,4 Millionen in 2060 zurückgehen. Nur mit einer jährlichen Nettozuwanderung von 400.000 Personen bliebe das Arbeitskräfteangebot bis 2060 nahezu konstant. Das geht aus der Studie „Projektion des Erwerbspotentials bis 2060“ (2023) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor.

Quelle: <https://iab.de/presseinfo/rueckgang-des-erwerbspersonenpotenzials-bis-2060-um117-prozent/>



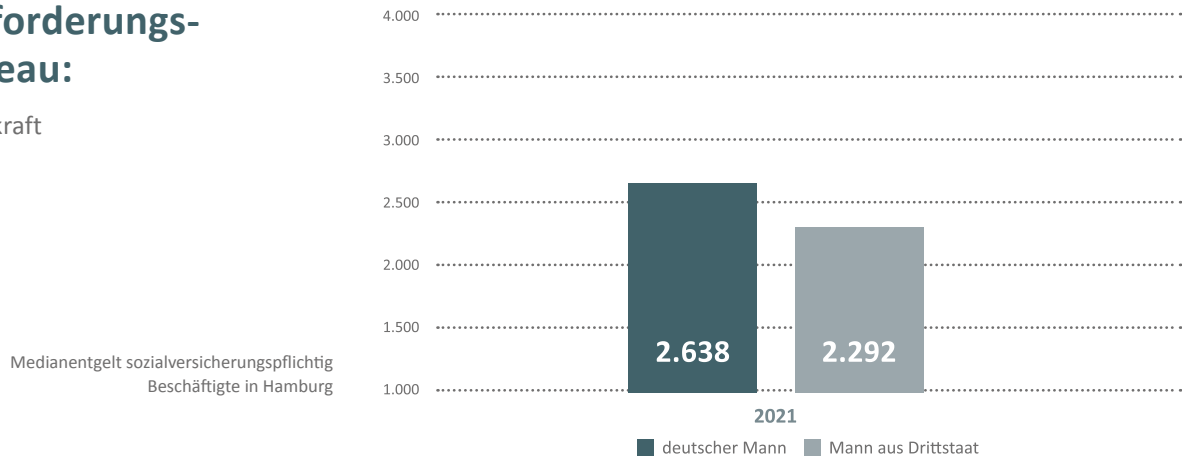
# REINIGUNG

## Berufsgruppe:

Reinigungskräfte

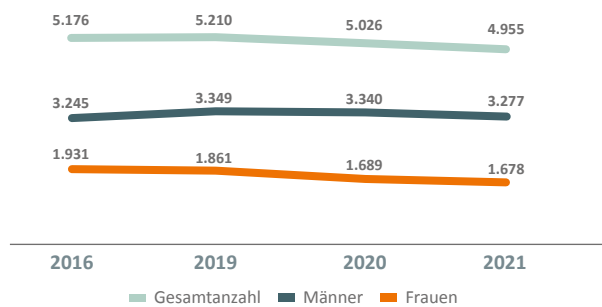
## Anforderungs- niveau:

Fachkraft



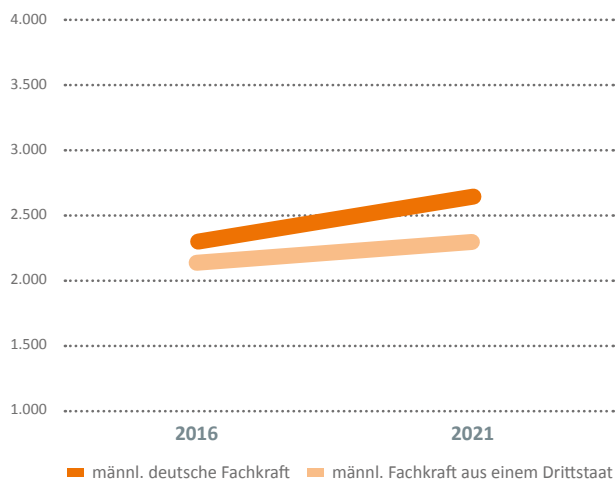
## Beschäftigungsentwicklung

Die Branche „Reinigung“ verzeichnet seit 2016 einen Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Fachkräften um 221 Menschen (minus 13 %).



## Entwicklung der Gehälter

In der Reinigungsbranche hat sich die Gehaltslücke über die Jahre vergrößert: Das Gehalt eines deutschen Mannes ist seit 2016 um 355 € gestiegen. Das Gehalt einer männlichen Fachkraft aus einem Drittstaat ist im gleichen Zeitraum dagegen nur um 153 € gestiegen. Die Lohnlücke betrug 2016 nur 144 € und ist seitdem kontinuierlich immer größer geworden und beträgt 2021 bereits 346 €.



Ein Mann aus einem  
Drittstaat verdient monatlich  
**346 € weniger**  
als ein deutscher Mann.

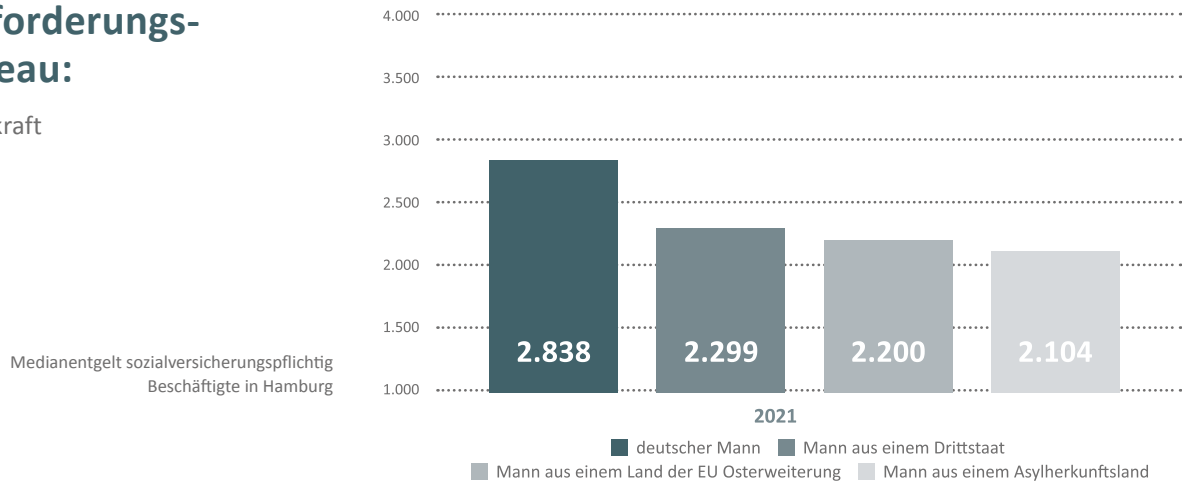
# FAHRZEUGFÜHRUNG

## Berufsgruppe:

Fahrzeugführung im Straßenverkehr (Personenbeförderung, Logistik)

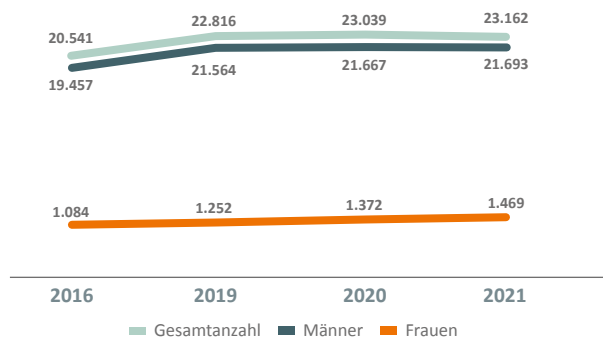
## Anforderungs- niveau:

Fachkraft



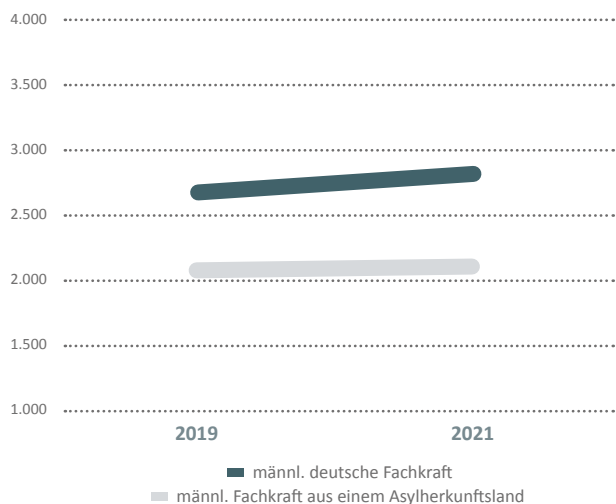
## Beschäftigungsentwicklung

Von 2016 bis 2021 arbeiten 2.621 mehr Menschen sozialversicherungspflichtig in Hamburg, davon 81 % in Vollzeit.



## Entwicklung der Gehälter

Auch bei Fachkräften der Fahrzeugführung im Straßenverkehr hat sich die Gehaltslücke vergrößert: Das Gehalt eines deutschen Mannes ist in Hamburg seit 2019 um 127 € gestiegen. Das Gehalt einer männlichen Fachkraft aus einem Asylherkunftsland ist 2019 um nur 26 € gestiegen. Die Lohnlücke zu einer Fachkraft aus einem Asylherkunftsland betrug 2019 noch 633 €, seitdem ist sie kontinuierlich auf 734 € angewachsen.



Eine männliche Fachkraft aus einem Asylherkunftsland<sup>2</sup> verdient monatlich **734 € weniger** als ein deutscher Mann.

<sup>2</sup> Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien

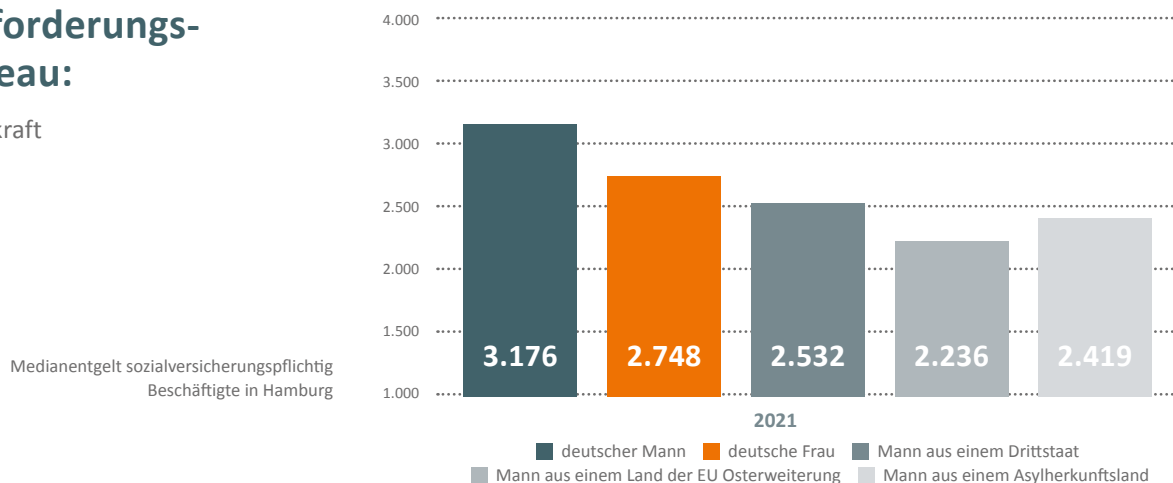
# LAGERWIRTSCHAFT & POST

## Berufsgruppen:

Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag

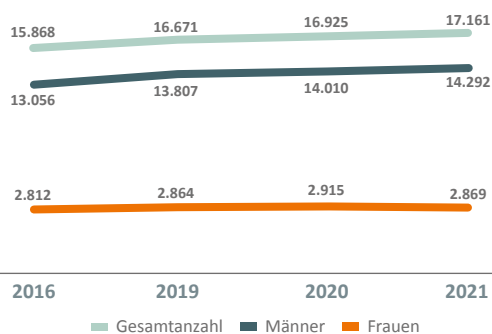
## Anforderungs- niveau:

Fachkraft



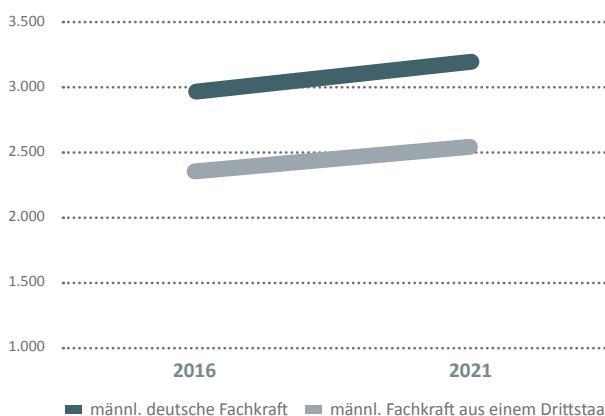
## Beschäftigungsentwicklung

Von 2016 bis 2021 arbeiten 1.293 mehr Menschen sozialversicherungspflichtig in Hamburg, davon 88 % in Vollzeit.



## Entwicklung der Gehälter

Auch bei Fachkräften der Lagerwirtschaft & Postzustellung bleibt die Gehaltslücke konstant: Das Gehalt eines deutschen Mannes ist seit 2016 um 222 € gestiegen. Das Gehalt einer männlichen Fachkraft aus einem Drittstaat ist seit 2016 dagegen nur um 177 € gestiegen (minus 20,3 %). Die Lohnlücke zu einer Fachkraft aus einem Drittstaat betrug 2016 noch 599 € und 2019 bereits 733 €. Seither ist sie 2020 zunächst auf 626 € gesunken und schließlich auf 644 € (20 %) angewachsen.



Eine männliche Fachkraft aus einem Land der EU-Osterweiterung<sup>3</sup> verdient durchschnittlich im Monat **940 € weniger** als ein deutscher Mann.

<sup>3</sup> Seit 2004 sind insgesamt sieben Mitgliedsstaaten der europäischen Gemeinschaftswährung Euro beigetreten: Slowenien (2007), Zypern und Malta (beide 2008), die Slowakei (2009), Estland (2011), Lettland (2014) und Litauen (2015).

## FAKTEN & FAZIT

# Ausländische Fachkräfte in Deutschland – eine Frage der Entgelttransparenz

Insbesondere in Bezug auf Lohn und Beschäftigungsbedingungen stehen Arbeitsmigrant\*innen in Deutschland oft vor herausfordernden Arbeitsbedingungen. Die Analyse des IQ Netzwerk Hamburg zeigt, dass zugewanderte Menschen häufig mit Ungleichbehandlung konfrontiert sind. Dies widerspricht den geltenden Grundsätzen der Gleichberechtigung. Hinzu kommt, dass Deutschland dringend Fachkräfte benötigt und sich diese Ungleichbehandlung nicht leisten kann. Denn das hohe Lohngefälle und die strukturelle Ungleichbehandlung machen Deutschland für ausländische Fachkräfte unattraktiv.

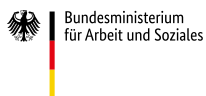
Die Hamburger IQ Studie „Faire Migration – Migrant-Gender-Pay-Gap“ zeigt, dass Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit durchschnittlich weniger verdienen und somit wirtschaftlich schlechter gestellt sind als ihre deutschen Kolleg\*innen. Dabei ist ein fairer Lohn von entscheidender Bedeutung, um Motivation und Aufstiegswillen von Mitarbeitenden zu fördern. Ein Entgelttransparenzgesetz, von dem alle Angestellten profitieren, kann ein wichtiger Schritt zur Beseitigung der Lohnungleichheit sein. Es ist daher entscheidend, die Diskussion über die Novellierung des Entgelttransparenzgesetzes und die Beseitigung von Ungleichbehandlung voranzutreiben. Nur so kann eine gerechtere und attraktivere Arbeitswelt für alle Berufstätigen geschaffen werden.

### Informationen zum Entgelttransparenzgesetz des Bundes unter:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohngerechtigkeit/entgelttransparenzgesetz>

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

Gefördert durch:



Administriert durch:



In Kooperation mit:



Das IQ Netzwerk Hamburg wird zusätzlich finanziert durch:

