



Bundesstiftung  
Gleichstellung

# Gender Migration Gaps

## Eine intersektionale Perspektive auf den deutschen Arbeitsmarkt

**Bundesstiftung Gleichstellung**  
Karl-Liebknecht-Str. 34  
10178 Berlin

+49 (0)30 9940570-00  
@bs.gleichstellung  
Bundesstiftung Gleichstellung

[info@bundesstiftung-gleichstellung.de](mailto:info@bundesstiftung-gleichstellung.de)

[www.bundesstiftung-gleichstellung.de](http://www.bundesstiftung-gleichstellung.de)

Autor\*innen:  
**Pauline Hachenberg**  
**Lukas Zielinski**  
[wissen@bundesstiftung-gleichstellung.de](mailto:wissen@bundesstiftung-gleichstellung.de)

Berechnungen:  
**Dr. Jörg Hartmann**  
**Prof. Dr. Yuliya Kosyakova**

April 2026

2024 nahmen über 20 Millionen Frauen und 22 Millionen Männer als Erwerbstätige am deutschen Arbeitsmarkt teil. Das entspricht etwa der Hälfte der Bevölkerung – einer Bevölkerung, zu der auch rund 16 Millionen Menschen mit Migrationserfahrung (darunter rund 3,3 Millionen Schutzsuchende) gehören.<sup>i</sup> Frauen und Menschen mit Migrationserfahrung machen heutzutage einen unverzichtbaren Teil der Erwerbsbevölkerung aus.

Auf dem Arbeitsmarkt begegnen sie jedoch noch immer vielfältigen Hürden und Benachteiligungen. Die Segregation und Stratifizierung des Arbeitsmarkts **entlang der Machtachsen „Geschlecht“ und „Migration“** zeigen dies eindrücklich: Beispielsweise verdienen Frauen im Durchschnitt brutto 16 Prozent weniger Lohn pro Stunde als Männer (*Pay Gap*) und sie besetzen nur etwa jede dritte Führungsposition (*Leadership Gap*).<sup>ii</sup> Menschen mit Migrationserfahrung erleben häufig schon im Bewerbungsverfahren Diskriminierung – etwa wenn Frauen mit Kopftuch seltener zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden<sup>iii</sup> – und diese setzt sich im gesamten Erwerbsleben fort, sichtbar auch im *Migrant Pay Gap*.

Im öffentlichen Diskurs werden diese Phänomene noch zu selten gemeinsam betrachtet. Dabei ist unter dem Stichwort **„Intersektionalität“** längst bekannt, dass verschiedene Formen der Diskriminierung nicht unabhängig voneinander wirken, sondern vielmehr von Wechselwirkungen gekennzeichnet sind.<sup>iv</sup> Das vorliegende Factsheet adressiert diese Lücke und bietet anhand einer Sonderauswertung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), der integrierten Studien der

**Factsheet**

IAB-SOEP Migrationsstichprobe und der IAB-BAMF-SOEP Befragung der Geflüchteten in Deutschland eine knappe Übersicht des **Zusammenwirkens der Kategorien „Geschlecht“ und „Migration“ auf dem Arbeitsmarkt**. Untersucht werden Ungleichheiten in Erwerbsbeteiligung und -umfang („Partizipation“) sowie Stundenlohn und Monatsverdienst („Einkommen“).

### Terminologie

Flucht ist eine spezielle Form der unfreiwilligen Migration.

Personen mit Migrationserfahrung sind selbst migriert oder geflüchtet. Personen mit Fluchterfahrung sind Personen, die selbst geflüchtet sind. Der Begriff „Personen mit Fluchterfahrung“ ist insoweit synonym zu „Geflüchtete“ und „Schutzsuchende“.

Zusammen mit Personen mit eigener Migrationserfahrung bilden Nachkommen geflüchteter und migrierter Personen die Gruppe der Personen mit Migrationsgeschichte. Aus technischen Gründen konnte diese Personengruppe nicht in die Betrachtung aufgenommen werden.

Personen ohne Migrationsgeschichte sind weder selbst migriert oder geflüchtet, noch sind sie (direkte) Nachkommen migrierter oder geflüchteter Personen.



## Zentrale Befunde

- Menschen mit Migrationserfahrung, insb. diejenigen mit Fluchterfahrung, begegnen auf dem Arbeitsmarkt vielfältigen Zugangshürden und sind seltener erwerbstätig als Personen ohne Migrationsgeschichte. Hinzu kommen in allen Gruppen signifikante Geschlechterunterschiede in der Erwerbsbeteiligungs- und/oder der Teilzeitquote, **sodass insb. Frauen mit Migrations- bzw. Fluchterfahrung bisher nur wenig in den Arbeitsmarkt integriert sind.**
- Es zeigen sich **Verdienstnachteile erwerbstätiger Frauen und von Menschen mit Migrationserfahrung, die sich im Zusammenwirken verstärken.** Die entsprechenden Lücken reichen **bis zu 41 Prozent beim Stundenlohn und 68 Prozent beim Monatsverdienst.**
- **Geflüchtete Frauen sind in besonders großem Ausmaß von intersektionaler Diskriminierung betroffen.** Das Zusammenwirken einer Vielzahl von Faktoren wie Sorgepflichten, erschwerter Sprach- und Bildungserwerb, gesundheitliche Beeinträchtigungen und unmittelbare Diskriminierung erschweren ihre Arbeitsmarktintegration und reduzieren ihr Einkommen.

### Intersektionalität und Gleichstellungsindikatoren

Intersektionalität kann auf verschiedene Weisen in der empirischen Forschung mobilisiert werden: **Antikategoriale Ansätze** lehnen die Bildung von Kategorien wie „Frauen mit Migrationserfahrung“ ab und wollen diese dekonstruieren, da durch ihre Verwendung Machtverhältnisse reproduziert würden. **Intrakategoriale Ansätze** untersuchen eine einzelne Gruppe wie die zuvor genannte in all ihrer Komplexität – statt zu vergleichen, gehen sie also „in die Tiefe“. **Interkategoriale Ansätze** fokussieren auf die Ungleichheitsbeziehungen zwischen gesellschaftlichen Gruppen und nutzen dabei Kategorien wie „Geschlecht“ oder

„Migration“ als Werkzeuge zur Sichtbarmachung struktureller Ungleichheiten, ohne ihnen dabei eine unveränderbare Essenz zuzuschreiben.

Für quantitative Ungleichheitsindikatoren wie den *Gender Gaps* eignen sich besonders interkategoriale Ansätze. In der Praxis können mehrere gesellschaftliche Ungleichheitskategorien gleichzeitig in die Analyse aufgenommen werden, um Werte für jede mögliche Merkmalskombination zu berechnen und sie alle untereinander zu vergleichen. Aus einem einzelnen *Gap*, etwa dem *Gender Pay Gap*, würden so eine Vielzahl von *Gaps*, etwa den *Gender Migration Pay Gaps*.<sup>9</sup>

## Partizipation

Erwerbstätig zu sein bedeutet im Idealfall, neben dem Erzielen eines regelmäßigen Einkommens, auch soziale Integration und Absicherung, Anerkennung sowie persönliche Entwicklungsmöglichkeiten. Frauen und Menschen mit Migrationserfahrung begegnen auf dem Arbeitsmarkt jedoch strukturellen Hürden, sodass sie seltener (in Vollzeit) arbeiten.



### Zu Abb. 1:

Als **Vollzeit** gilt eine regelmäßige Arbeitszeit ab 35 Stunden pro Woche.

Arbeitszeiten bis zu 34 Wochenstunden werden als **Teilzeit** klassifiziert.

Eine Person ist **geringfügig** beschäftigt, wenn ihr regelmäßiges Arbeitsentgelt die Minijob-Grenze nicht übersteigt oder der Arbeitseinsatz zeitlich begrenzt ist.

In **Ausbildung** befinden sich Personen in einer beruflichen (bezahlten) Ausbildung.

In die Kategorie „**anderweitig erwerbstätig**“ fließen unter anderem folgende Kategorien ein: Mutterschutz/Elternzeit (seit 1999), nicht erwerbstätig mit gelegentlichen Nebentätigkeiten, Altersteilzeit mit Arbeitszeit Null, FSJ/FÖJ/BFD, Wehrpflicht/Zivildienst, Kurzarbeit.

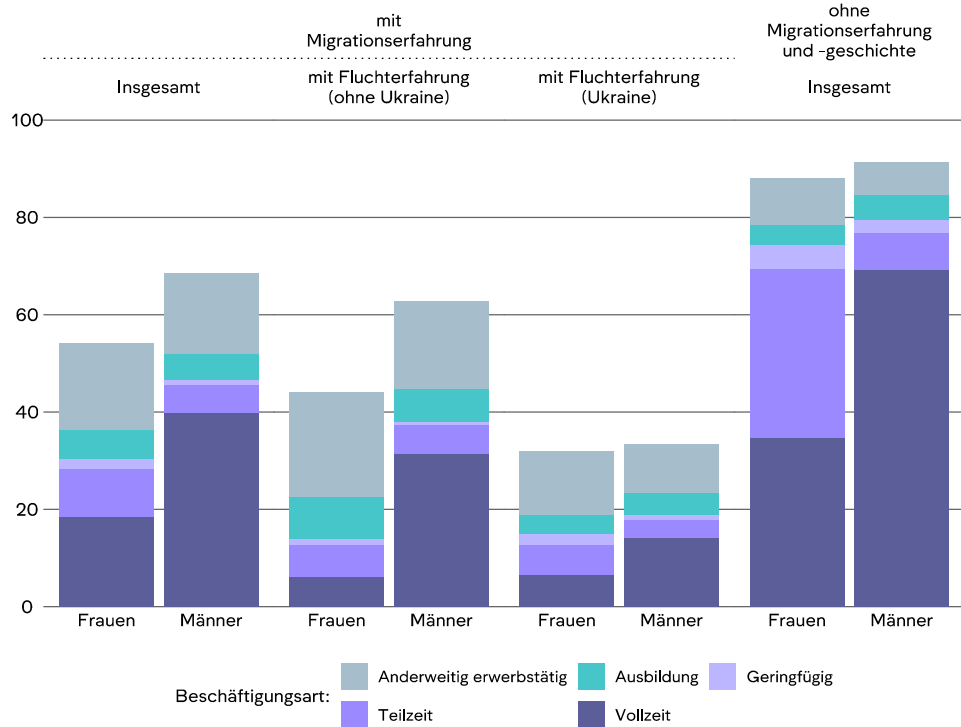


Abb. 1: Erwerbstätigkeit von Personen mit Migrations- bzw. Fluchterfahrung und von Personen ohne Migrationsgeschichte nach Geschlecht und Beschäftigungsart, Altersgruppe 18-64 Jahre, Befragungsjahr 2023.

**Frauen sind in allen Gruppen seltener erwerbstätig** als Männer. Besonders auffällig sind darüber hinaus die deutlichen **Gender Gaps bei der Vollzeitbeschäftigung**: Unter Personen ohne Migrationsgeschichte, Personen mit Migrationserfahrung insgesamt und Geflüchteten aus der Ukraine arbeiten anteilig etwa halb so viele Frauen wie Männer in Vollzeit. Unter den übrigen Geflüchteten liegt das Verhältnis sogar bei 1 zu 5 und das auf einem niedrigeren Niveau: Unter geflüchteten Frauen liegt die Vollzeitquote bei nur 6,2 (ohne Ukraine) und 6,6 (Ukraine) Prozent. Im Umkehrschluss sind in allen Gruppen Frauen häufiger teilzeiterwerbstätig oder geringfügig beschäftigt. Zentrale Ursache für die geringere Erwerbstätigkeit für Frauen in allen Gruppen und den Vollzeit-Gender Gap bleibt die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**. Sie stellt für alle Frauen eine zentrale, strukturelle Hürde dar. Frauen leisten deutlich mehr **Care-Arbeit**, insbesondere in Haushalten mit minderjährigen Kindern. Bei Frauen mit Kindern ist der überwiegende Teil ihrer Gesamtarbeitszeit unbezahlt, nämlich 61 Prozent (ca. 37 Stunden/Woche). Im Vergleich dazu ist 40 Prozent der Arbeitszeit von Männern mit Kindern unbezahlte Sorgearbeit (24,5 Stunden/Woche).<sup>vi</sup>

**Personen mit Migrationserfahrung sind seltener erwerbstätig** als Personen ohne Migrationsgeschichte. Von diesen sind im Alter von 18–64 Jahren 89,3 Prozent erwerbstätig. Dagegen sind 60,5 Prozent aller Personen mit Migrationserfahrung, darunter 53,9 Prozent der Geflüchteten (ohne Ukraine) und 32,1 Prozent der Geflüchteten aus der Ukraine, erwerbstätig. Je nach Herkunft und Zuwanderungskanal (z. B. EU-Freizügigkeit, Blaue Karte EU, Asyl, Familiennachzug), begegnen Menschen mit Migrationserfahrung auf dem Arbeitsmarkt unterschiedlichen Zugangshürden. Vielfach mangelt es ihnen an landesspezifischen Netzwerken, Kenntnissen und Qualifikationen (z. B. Sprachkenntnissen oder der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen); zugleich sind sie häufig auch unmittelbarer Diskriminierung aufgrund ihrer Herkunft ausgesetzt.<sup>vii</sup>



**Geflüchtete** können sich kaum auf diese Herausforderungen vorbereiten, leiden häufig zusätzlich an Traumata oder anderen gesundheitlichen Folgen der Flucht und sind daher initial mit nochmals höheren Hürden konfrontiert. Dazu kommen teilweise weitere institutionelle Hindernisse wie ein möglicherweise jahrelang andauernder prekärer Aufenthaltsstatus, Wohnsitzauflagen sowie Arbeitsverbote.<sup>viii</sup> Ihre **Erwerbstätigenquote gleicht sich mit zunehmender Aufenthaltsdauer aber der derjenigen Personen ohne Fluchterfahrung an.**<sup>ix</sup> Das erklärt vermutlich die beobachteten Unterschiede zwischen ukrainischen Geflüchteten (Ø Aufenthaltsdauer in der Stichprobe 5,8 Jahre) und den übrigen Geflüchteten (15,7 Jahre). Tatsächlich verläuft die Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter bisher schneller als bei früheren Fluchtkohorten.<sup>x</sup>

Die Arbeitsmarktintegration verläuft für geflüchtete Frauen deutlich langsamer, sodass die **Geschlechterungleichheiten unter Geflüchteten mit der Aufenthaltsdauer wachsen.**<sup>xi</sup> Während die Erwerbstätigenquote geflüchteter Männer in den ersten Jahren des Aufenthalts relativ schnell ansteigt, sind geflüchtete Frauen aufgrund der Belastung durch Care-Arbeit (etwa die Hälfte der geflüchteten Frauen lebt mit minderjährigen Kindern zusammen, häufig ohne Partner\*in im Haushalt), aber auch aufgrund geringerer Bildungsabschlüsse, größerer gesundheitlicher Einschränkungen, einer späteren Teilnahme an Integrationsmaßnahmen und nicht zuletzt der stärkeren Reglementierung „frauentypischer“ Berufe etwa in Erziehung und Gesundheit auch Jahre nach ihrer Ankunft deutlich seltener erwerbstätig.

## Einkommen

Für Erwerbstätige ist das erzielte Einkommen von zentraler Bedeutung: Es schützt – wenn ausreichend hoch – vor Abhängigkeit und Armut. Sowohl zwischen Frauen und Männern als auch zwischen Personen mit Migrationserfahrung und denjenigen ohne Migrationsgeschichte bestehen jedoch große Verdienstlücken.

**Gender Pay Gap** und **Gender Earnings Gap** zeigen sich deutlich in Abbildung 2. Nimmt man die Bruttoverdienste als Berechnungsgrundlage, verdienen Frauen, je nachdem, ob und welche Migrationserfahrung sie gemacht haben, im Durchschnitt zwischen 16 und 41 Prozent weniger pro Stunde (*Pay Gap*) und zwischen 33 und 68 Prozent weniger pro Monat (*Earnings Gap*) als Männer ohne Migrationsgeschichte, der Gruppe mit den höchsten Einkommen. Die Unterschiede im Monatsverdienst fallen dabei größer aus, da dieser neben dem Stundenlohn auch von dem Arbeitszeitumfang bestimmt wird. *Gender Gaps* bestehen auch innerhalb jeder Migrationskategorie: Der gruppenspezifische *Gender Pay Gap* etwa beträgt 16 Prozent für Personen ohne Migrationsgeschichte, 14 Prozent für Personen mit Migrationserfahrung insgesamt, 25 Prozent für ukrainische Geflüchtete und 8 Prozent für übrige Geflüchtete (nicht abgebildet). Für den *Earnings Gap* lauten die Werte entsprechend 33, 28, 52 und 30 Prozent (ebenfalls nicht abgebildet). Die wichtigste Ursache für die beobachteten *Gender Gaps* sind einerseits die zuvor erwähnten **geringeren Arbeitszeiten und häufigeren Erwerbsunterbrechungen von Frauen**. Andererseits ist die **Segregation des Arbeitsmarkts** ein wichtiger Faktor, denn Berufe, in denen überwiegend Frauen arbeiten, werden im Durchschnitt schlechter entlohnt. Zudem erreichen Frauen deutlich seltener Führungspositionen als Männer („**Gläserne**

### Weiterführende Literatur

- ↳ Pimminger, Irene (2025): [Existenzsichernde Beschäftigung](#).
- ↳ Chmel, Claudia/Zielinski, Lukas (2025): [Armut – eine Frage des Geschlechts?](#)



## Daten

Basis der in diesem Factsheet dargestellten Berechnungen bilden, wenn nicht anders angegeben, eine Sonderauswertung der IAB-BAMF-SOEP Befragung von Geflüchteten, der IAB-SOEP Migrationsstichprobe und des SOEP v40.1. N=11748. Altersgruppe 18–64 Jahre. Befragungsjahr 2023. Detaillierte Stichprobenbeschreibung auf Anfrage.

Befragungsdaten wie die des SOEP ermöglichen eine differenziertere Erfassung der Kategorie „Migration“ im Vergleich zu administrativen Daten oder etwa dem Mikrozensus. In diesen Daten wird häufig nur die Staatsangehörigkeit erfasst. Diese ist aber ein schlechter Indikator für Migrationserfahrungen, da sie keine Rückschlüsse über die Motivation der Migration ermöglicht und eingebürgerte Migrant\*innen ausblendet.

Decke“) und erhalten selbst bei vergleichbarer Qualifikation und Tätigkeit weniger Lohn als Männer (bereinigter Gender Pay Gap).

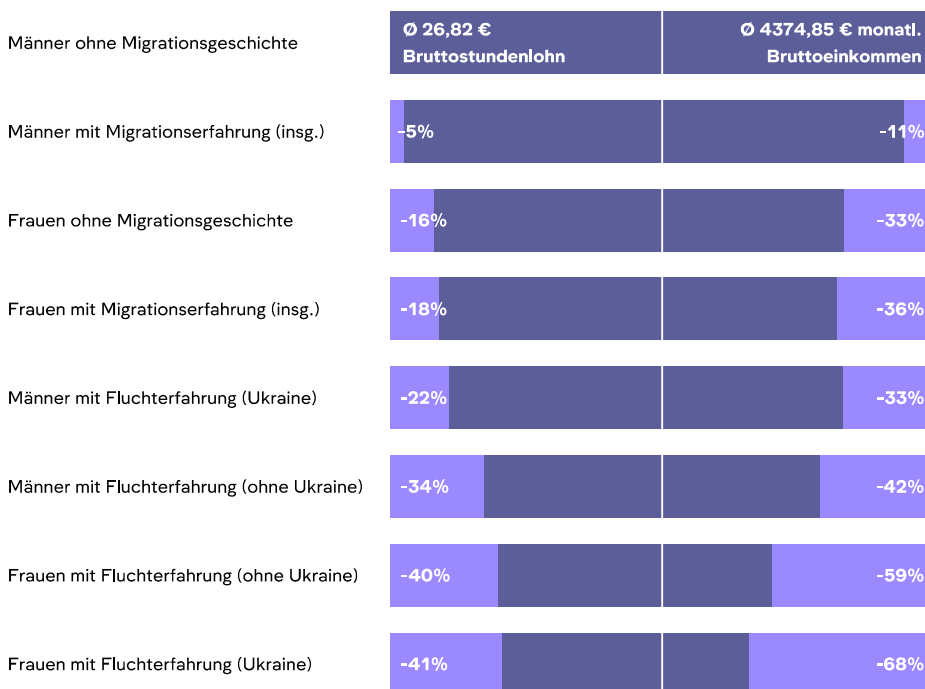


Abb. 2: Durchschnittlicher Bruttostundenlohn und durchschnittliches monatliches Bruttoeinkommen für Erwerbstätige aus verschiedenen Personengruppen mit der prozentualen Lücke zur Referenzgruppe „Männer ohne Migrationsgeschichte“, Altersgruppe 18-64 Jahre, Befragungsjahr 2023.

**Menschen mit Migrationserfahrung** verdienen bei gleichem Geschlecht im Durchschnitt weniger als Menschen ohne Migrationsgeschichte. Für Männer beträgt der *Migration Gap* beim Stundenlohn knapp 5 Prozent, für Frauen sind es 2,3 Prozent (nicht abgebildet). Für das Monatseinkommen sind es entsprechend 11 und 4,2 Prozent (ebenfalls nicht abgebildet). Das Ausmaß und die Ursachen können jedoch zwischen verschiedenen Subgruppen der Menschen mit Migrationserfahrung variieren. Im Durchschnitt über alle Gruppen hinweg sind Menschen mit Migrationserfahrung in unserer Stichprobe etwas jünger und etwas schlechter ausgebildet als Menschen ohne Migrationserfahrung. Hinzu kommen **migrationspezifische Hürden, wie z. B. die Anerkennung ausländischer Qualifikationen oder Sprachbarrieren**. Auch deswegen zeigt sich analog zur Geschlechtersegregation auch eine, wenn auch schwächere, Segregation des Arbeitsmarkts nach der Kategorie „Migration“.xii Nicht zuletzt liegt nahe, dass bei einigen Gruppen auch unmittelbare Lohndiskriminierung aufgrund der Herkunft eine Rolle spielt.xiii **Menschen mit Fluchterfahrung erzielen besonders niedrige Einkommen**. Viele von ihnen arbeiten in schlecht bezahlten (wenn auch systemrelevanten) Berufen, etwa in der Gebäudereinigung oder der Logistik.xiv Die Niedriglohnquote (d. h. < 60 % des Medianeinkommens) unter Geflüchteten liegt bei über 50 Prozent.xv

**Geflüchtete Frauen finden sich mit Abstand am unteren Ende der Lohn- und Einkommensverteilung**. Ursächlich dafür ist die bereits unter „Partizipation“ beschriebene **sehr geringe Vollzeitquote sowie Bildungs- und Gesundheitsunterschiede** zwischen geflüchteten Frauen und Männern. Einerseits verfügen geflüchtete Frauen meist über geringere Bildungsabschlüsse und weniger



Arbeitserfahrung als geflüchtete Männer. Andererseits haben sie auch besondere Schwierigkeiten, ihre Ausbildung und Arbeitserfahrung gewinnbringend einzusetzen, da sie häufig in Berufen erlangt wurde, die in Deutschland besonders reglementiert sind, beispielsweise in Bildungs-, Erziehungs- oder Gesundheitsberufen. Zudem sind sie im Vergleich zu Männern häufiger von gesundheitlichen Einschränkungen und Traumafolgen betroffen.<sup>xvi</sup>



## Arbeitsmarktintegration und Aufenthaltsrecht

Die Arbeitsmarktchancen beeinflussen auch die Bleibeperspektiven drittstaatsangehöriger Frauen in der Bundesrepublik Deutschland.

Die Erteilung eines Aufenthaltstitels setzt gemäß § 5 Absatz 1 Nummer 1 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) die **Sicherung des Lebensunterhalts** voraus. Hierfür ist erforderlich, dass der gesamte Bedarf der Kernfamilie gedeckt ist, ohne dass öffentliche Mittel in Anspruch genommen werden (§ 2 Absatz 3 AufenthG). Doch aufgrund der *Gender Migration Gaps* auf dem Arbeitsmarkt können Frauen mit Migrationserfahrung

– insbesondere geflüchtete Frauen – ihren Lebensunterhalt schwerer sichern als Männer mit Migrationserfahrung.

Eine Folge ist, dass geflüchtete Frauen seltener die Voraussetzungen für eine unbefristete Niederlassungserlaubnis erfüllen, als geflüchtete Männer.<sup>xvii</sup>

- ↘ Studie: Frings, Dorothee/Conrad, Catharina (2024): [Geschlechtergerechtigkeit im Aufenthaltsrecht? Ein Gleichstellungs-Check des Aufenthaltsgesetzes](#). Studie 1 – Gleichstellungswissen. Studienreihe der Bundesstiftung Gleichstellung. Berlin.

## Fazit

Die dargestellten Daten deuten auf **strukturelle, intersektionale Ungleichheiten** auf dem Arbeitsmarkt hin. Sie machen zudem deutlich, dass Ungerechtigkeiten immer aus dem Zusammenspiel von Privilegien der einen und Benachteiligungen der anderen entstehen. Diese sich teils auch überlagernden Machtstrukturen werden erst durch eine intersektionale Analyse der heterogenen Ergebnisse sichtbar.

Frauen mit Flucht- oder Migrationserfahrung sind mindestens „doppelt benachteiligt“: Einerseits aufgrund ihres Geschlechts und andererseits aufgrund ihres Migrationsstatus. Besonders geflüchtete Frauen sind noch wenig in den Arbeitsmarkt integriert und erzielen, wenn sie erwerbstätig sind, nur sehr geringe Einkommen. Das hat für sie vielfältige negative Folgen, werden über den Arbeitsmarkt doch auch wirtschaftliche Unabhängigkeit, soziale Integration, Anerkennung und persönliche Entfaltung vermittelt. Gleichzeitig weist dies auf bislang ungenutzte wirtschaftliche Potenziale hin.

### **Eine geschlechtergerechte Arbeitsmarktpolitik muss „Geschlecht“ und „Migration“ zusammendenken.**

Eine zentrale Herausforderung bleibt, allen Frauen – insbesondere geflüchteten – qualifikationsadäquate und existenzsichernde Beschäftigung zu ermöglichen. Die differenzierten Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt verlangen ebenso **differenzierte Maßnahmen**. Notwendig sind etwa der Ausbau der Kinderbetreuung, Anreize zur gerechten partnerschaftlichen Verteilung von Sorgearbeit, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie Angebote qualifikationsadäquater Beschäftigung, die die Lebensrealität migrierter bzw. geflüchteter Frauen ganzheitlich berücksichtigen. Dabei sollten noch weitere Faktoren wie Familienstand, Herkunftsland, rassistische Markierung, Aufenthaltsstatus, Gesundheit und Alter einbezogen werden.

#### (Weiterführende) Literatur

- ↘ Zielinski, Lukas (2025): [Gleichstellungsindikatoren und Gender Gaps: Wie können wir Gleichstellung messen?](#)
- ↘ Hachenberg, Pauline (2026): [Geschlecht, Migration und Zugangshürden](#).
- ↘ Die von uns verwendete Literatur finden Sie hier:

