



**SACHSEN-ANHALT**

Ministerium für  
Arbeit, Soziales, Gesundheit  
und Gleichstellung

Die Ministerin

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt  
Postfach 39 11 55 · 39135 Magdeburg

Landtag von Sachsen-Anhalt  
Herrn Landtagspräsident  
Dr. Gunnar Schellenberger, MdL  
Domplatz 6 – 9  
39104 Magdeburg

M .07.2024

Mitglied des Landtages Eva von Angern (Die Linke)

### **Entwicklung der Löhne und Gehälter in Sachsen-Anhalt II**

Kleine Anfrage – **KA 8/2292**

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

beigefügt übersende ich Ihnen die Antwort der Landesregierung - erstellt vom  
Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung - auf die o. g.  
Kleine Anfrage.

Mit freundlichen Grüßen

i.v. 

Petra Grimm-Benne

Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung

**Sachsen-Anhalt**  
**#moderndenken**

## **Antwort der Landesregierung auf eine Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung**

Mitglied des Landtages Eva von Angern (Die Linke)

### **Entwicklung der Löhne und Gehälter in Sachsen-Anhalt II**

Kleine Anfrage – KA 8/2292

#### **Vorbemerkung des/der Fragestellenden**

Die Löhne in Sachsen-Anhalt sind bundesweit die schlechtesten. Aber Sachsen-Anhalt hat die Niedriglöhne satt. Die Linke hakt deshalb nach und streitet zusammen mit Gewerkschaften und Beschäftigten um höhere Löhne für ihre Arbeit.

#### **Antwort der Landesregierung erstellt vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung**

##### **Frage 1:**

***Wie stellen sich die Verdienstunterschiede zwischen den Geschlechtern in Sachsen-Anhalt dar (Stichwort: „gender pay gap“)?***

##### **Antwort zu Frage 1:**

Dem Statistischen Landesamt Sachsen-Anhalt zufolge lag der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen in Sachsen-Anhalt im Jahr 2023 unbereinigt fünf Prozent unter dem der Männer<sup>1</sup>. Im Vergleich zum Vorjahr verbesserte sich der Wert um einen Prozentpunkt. In Deutschland betrug der Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern hingegen unverändert 18 Prozent (Ost: sieben Prozent/West: 19 Prozent)<sup>2</sup>.

Ausgangspunkt der Berechnung des Gender Pay Gaps sind die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern. So erhielten Frauen in Sachsen-Anhalt im Jahr 2023 einen durchschnittlichen Bruttostundenlohn von 19,30 EUR, der durchschnittliche Bruttostundenlohn von Männern betrug hingegen 20,32 EUR<sup>3</sup>. Im bundesweiten Vergleich ergab sich ein Schnitt von 20,84 EUR/h für Frauen und 25,30

---

<sup>1</sup> [https://statistik.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Landesaemter/StaLa/startseite/Daten\\_und\\_Veroeffentlichungen/Pressemitteilungen/2024/a\\_Januar/013-Gender-Pay-Gap\\_2023.pdf](https://statistik.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Landesaemter/StaLa/startseite/Daten_und_Veroeffentlichungen/Pressemitteilungen/2024/a_Januar/013-Gender-Pay-Gap_2023.pdf)

<sup>2</sup> [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24\\_027\\_621.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_027_621.html)

<sup>3</sup> [https://statistik.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Landesaemter/StaLa/startseite/Daten\\_und\\_Veroeffentlichungen/Pressemitteilungen/2024/a\\_Januar/013-Gender-Pay-Gap\\_2023.pdf](https://statistik.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Landesaemter/StaLa/startseite/Daten_und_Veroeffentlichungen/Pressemitteilungen/2024/a_Januar/013-Gender-Pay-Gap_2023.pdf)

EUR/h für Männer (Ost: Frauen 19,29 EUR/h ggü. Männer 20,74 EUR/h; West: Frauen 21,06 EUR/h ggü. Männer 25,92 EUR/h)<sup>4</sup>.

Branchenspezifisch sind in Sachsen-Anhalt auch höhere Verdienstücken vorhanden, insbesondere in den Bereichen Gesundheits- und Sozialwesen sowie im verarbeitenden Gewerbe.

## **Frage 2:**

***Was sind nach Erkenntnissen der Landesregierung die Gründe für den „gender pay gap“ und welchen politischen Handlungsauftrag leitet sie daraus ab?***

## **Antwort zu Frage 2:**

Die Ursachen für die bestehende Entgeltungleichheit in Deutschland sind vielfältig. Sie umfassen sowohl strukturelle Faktoren als auch erwerbsbiografische Unterschiede zwischen Frauen und Männern wie die ungleiche Verteilung von Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit, die horizontale und vertikale Segregation auf dem Arbeitsmarkt sowie fehlende Transparenz und Diskriminierungsgefahren bei der Entgeltfindung. Dahinter stehen tradierte Rollenstereotype, strukturelle Hemmnisse und (Fehl-)Anreize sowie eingeschränkte Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen.<sup>5</sup>

Paare teilen sich Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit weiterhin ungleich auf – und das in der Regel zulasten der Frauen. Die im Februar 2024 vom Statistischen Bundesamt vorgestellten Ergebnisse der Zeitverwendungserhebung<sup>6</sup> zeigt, wie viel Zeit Menschen in Deutschland für welche Aktivitäten aufwenden. Die Zeitverwendungserhebung bildet damit auch die Grundlage zur Bestimmung des sog. Gender Care Gaps. Dieser Indikator beschreibt den Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Zeitaufwand für unbezahlte Sorgetätigkeiten von Frauen und Männern. Der Zeitverwendungserhebung zufolge übernehmen Frauen nach wie vor den größten Teil der unbezahlten Sorgearbeit wie die Betreuung und Erziehung von Kindern, die Unterstützung und Pflege von Angehörigen und die Hausarbeit. So betrug der Gender Care Gap im Jahr 2022 bundesweit 44,3 Prozent. Umgerechnet brachten Frauen im Jahr 2022 79 Minuten pro Tag bzw. knapp 9 Stunden pro Woche mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24\\_027\\_621.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_027_621.html)

<sup>5</sup> <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/229484/7c1deeee794163514c0221663af940d2/zweiter-bericht-entgelttransparenzgesetz-data.pdf>, Seite 4.

<sup>6</sup> [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/Ergebnisse/\\_inhalt.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/Ergebnisse/_inhalt.html)

<sup>7</sup> [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24\\_073\\_63991.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_073_63991.html)

Dies hat zur Folge, dass Frauen oft weniger Zeit für reguläre Erwerbstätigkeit bleibt. Trotz der in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich gestiegenen Erwerbsbeteiligung nehmen Frauen weiterhin seltener am Erwerbsleben teil als Männer. Zudem sind ihre Erwerbsbiographien durch längere, meist familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und der anschließende Wiedereinstieg in Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung gekennzeichnet.<sup>8</sup> Dies hat in der Regel geringere Entgelte sowie verminderte Entwicklungs- oder Aufstiegschancen zur Folge.

Die ungleiche Verteilung von Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit trägt zu einem weiterhin stark nach Geschlechtern segregierten Arbeitsmarkt in Deutschland bei. Dies betrifft zunächst die ungleiche Verteilung der Geschlechter auf unterschiedliche berufliche Hierarchieebenen („vertikale Segregation“).<sup>9</sup> Selbst in Branchen mit einem ausgewogenen Anteil von Frauen und Männern finden sich Frauen seltener in Führungspositionen wieder. Maßgeblich wirkt sich darüber hinaus auch die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf verschiedene Berufe und Berufsgruppen („horizontale Segregation“) aus. Die meisten Frauen arbeiten nach wie vor in „typischen“ Frauenberufen, der überwiegende Teil der Männer in „klassischen“ Männerberufen. Dabei erfahren die sog. Frauenberufe gesellschaftlich weniger Wertschätzung, werden schlechter entlohnt und sind in der Regel mit geringeren Aufstiegsmöglichkeiten und Karrierechancen verbunden. Dies ist vor allem auf die unterschiedlichen Präferenzen von Frauen und Männern bei der Berufs- und Studienwahl zurückzuführen, die in erheblichem Maße von Geschlechterstereotypen geprägt werden.

Auch die Intransparenz von betrieblichen Entgeltregelungen, Entgeltstrukturen und der Entgeltpraxis trägt zum geschlechtsspezifische Lohngefälle bei und ermöglicht Lohndiskriminierungen.

Zum Abbau der Entgeltungleichheit verfolgt die Landesregierung deshalb einen ganzheitlichen, auf die unterschiedlichen Ursachen bezogenen Politikansatz. Dieser beinhaltet Initiativen zur Förderung einer klischeefreien Berufswahl, eine Verbesserung der Ausbildungsbedingungen, die Erhöhung der Tarifbindung, die Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie den Ausbau und qualitative Verbesserung der Kindertagesbetreuung.

---

<sup>8</sup> <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/95400/82d8c89547a7c9e83dff8d26410c6348/transparenz-fuer-mehr-entgeltgleichheit-data.pdf>, Seite 9.

<sup>9</sup> [https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-007990/p\\_fofoe\\_WP\\_211\\_2021.pdf](https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-007990/p_fofoe_WP_211_2021.pdf)

### **Frage 3:**

***Wie hat sich nach Kenntnis der Landesregierung die Tarifbindung in Sachsen-Anhalt seit dem Jahr 2015 bis heute entwickelt und inwiefern sieht die Landesregierung hier ein Handlungsfeld, um gleichen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen näher zu kommen? Bitte Anteile der Betriebe sowie Beschäftigten aufgeschlüsselt nach Jahren nennen.***

### **Antwort zu Frage 3:**

Ausgewiesen wird die Entwicklung der Tarifbindung in Sachsen-Anhalt im Zeitraum 2015 bis 2023. Die Datenlage basiert auf den aktuellen Ergebnissen des IAB-Betriebspanels für das Erhebungsjahr 2023.

<b>Jahr</b>	<b>Tarifbindung Betriebe in Prozent</b>	<b>Tarifbindung Beschäftigte in Prozent</b>
<b>2023</b>	23	49
<b>2022</b>	22	49
<b>2021</b>	23	48
<b>2020</b>	22	47
<b>2019</b>	21	45
<b>2018</b>	24	50
<b>2017</b>	23	49
<b>2016</b>	27	53
<b>2015</b>	26	53

In Sachsen-Anhalt sind derzeit rund 23 Prozent der Betriebe tarifgebunden; in diesen Betrieben ist rund die Hälfte (49 Prozent) der Arbeitnehmer/-innen beschäftigt. Damit bewegt sich die betriebliche Tarifbindung in den letzten Jahren in Sachsen-Anhalt auf einem relativ stabilen Niveau. Auch beim Anteil der Beschäftigten in den Betrieben, die der Tarifbindung unterliegen zeichnet sich in den letzten Jahren eine relativ stabile Situation ab. Weitere 28 Prozent der Betriebe orientieren sich zudem bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern als Maßstab an einem Branchentarifvertrag. Zu beachten bleibt jedoch, dass eine Tarifierung sich im Wesentlichen auf das monatliche Entgelt bezieht. Weitere üblicherweise in Manteltarifverträgen enthaltene Regelungen zu Ansprüchen oberhalb gesetzlicher Standards, wie solche zu Sonderzahlungen, Zulagen

oder Zuschlägen oder zu Urlaubsansprüchen, die über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehen, welche zumeist langfristige Gültigkeit durch lange Laufzeiten haben, werden bei der Tarifierung eher selten berücksichtigt. Damit haben Tarifverträge in Sachsen-Anhalt aber zumindest für 51 Prozent aller Betriebe bei der Vereinbarung von Löhnen Relevanz. 49 Prozent haben dagegen keinen Tarifvertrag und orientieren sich auch nicht an einem solchen, sodass sich die Löhne und Gehälter am Marktpreis nach Angebot und Nachfrage richten, zunehmend bestimmt durch den Fachkräftemangel. So betragen in Betrieben mit Tarifgeltung die monatlichen Bruttodurchschnittsverdienste von Beschäftigten rund 3.840 Euro, in Betrieben ohne Tarifgeltung hingegen nur rund 3.060 Euro. Betriebe, die der Tarifbindung unterliegen, zahlen demnach in der Regel deutlich höhere Löhne und Gehälter. Dabei sorgt Tarifbindung aber für viel mehr als nur guten Lohn: Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsschutz, Familienfreundlichkeit – all dies kann tariflich geregelt werden und ist individuell nur schwer durchsetzbar.

Es ist vorrangige Aufgabe der Sozialpartner, dafür zu sorgen, attraktiv zu sein. Den potentiellen Mitgliedern muss deshalb deutlich werden, warum es sich lohnt, eine sozialpartnerschaftliche Bindung einzugehen. Die Gewerkschaften müssen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer attraktiv sein, die Arbeitgeberverbände für die Arbeitgeber. Die Landesregierung ist an Guter Arbeit interessiert und sieht in der Erhöhung der Tarifbindung ein wichtiges Handlungsfeld. Die Bindung an Tarifverträge ist wichtige Voraussetzung, um sowohl die Löhne als auch die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu verbessern. Eine Stärkung und Ausweitung der Tarifbindung bedeutet, dass mehr Beschäftigte davon profitieren, weil sich mehr Unternehmen an branchenspezifisch konzertierte Regeln halten. Tarifverträge sichern faire und vergleichbare Arbeitsbedingungen und schaffen Sicherheit und Planbarkeit für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die Landesregierung hat sich deshalb auch in ihrem Koalitionsvertrag darauf verständigt, Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung zu unterstützen und an einer Verbesserung der Rahmenbedingungen für attraktive Arbeitsplätze in Sachsen-Anhalt mitzuwirken.

#### **Frage 4:**

***Wie unterscheidet sich der Anteil der Beschäftigten im Niedriglohnsektor in Sachsen-Anhalt im Vergleich zu den bundesweiten Zahlen an Niedriglohnbeschäftigten?***

#### Antwort zu Frage 4:

Die Angaben zur Anzahl und dem Anteil der Beschäftigten im Niedriglohnsektor in Sachsen-Anhalt und den übrigen Bundesländern bzw. Deutschland können der nachstehenden Tabelle entnommen werden. In die Auswertung wurden alle abhängigen Beschäftigungsverhältnisse der Abschnitte Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (WZ [Wirtschaftszweig] A) bis Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (WZ S) der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008) mit Verdienstzahlung im April 2023 ohne Auszubildende einbezogen. Zum Niedriglohnsektor zählen alle Beschäftigungsverhältnisse mit einem Gesamtbruttoverdienst je bezahlte Stunde unterhalb der Niedriglohnschwelle von 13,04 EUR. Die Niedriglohnschwelle liegt bei zwei Dritteln des Medianverdienstes aller einbezogenen abhängigen Beschäftigungsverhältnisse von 19,56 EUR.

Anzahl und Anteil der Beschäftigungsverhältnisse mit Niedriglohn im April 2023			
Verdiensterhebung 2023, Beschäftigungsverhältnisse insgesamt			
Deutschland Bundesländer	Insgesamt	Darunter	mit
		Niedriglohn	%
<b>Deutschland</b>	<b>39 357</b>	<b>6 397</b>	<b>16,3</b>
Schleswig-Holstein	1 224	228	18,6
Hamburg	1 159	141	12,2
Niedersachsen	3 575	638	17,8
Bremen	375	58	15,3
Nordrhein-Westfalen	8 456	1 446	17,1
Hessen	3 099	497	16,0
Rheinland-Pfalz	1 732	312	18,0
Baden-Württemberg	5 646	846	15,0
Bayern	6 854	1 004	14,6
Saarland	450	(81)	(18,1)
Berlin	1 814	242	13,3
Brandenburg	956	(176)	(18,4)
Mecklenburg-Vorpommern	608	122	20,0
Sachsen	1 714	296	17,3

Sachsen-Anhalt	837	153	18,3	
Thüringen	857	158	18,5	

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2024

Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellennachweis gestattet.

### **Frage 5:**

***Wie viele abhängig Beschäftigte profitieren vom geltenden Mindestlohn in Sachsen-Anhalt?***

### **Antwort zu Frage 5:**

Der sogenannte Kaitz-Index gibt den prozentualen Anteil des Mindestlohns am mittleren Bruttostundenverdienst (Median) bei Vollzeitbeschäftigten an. Der Kaitz-Index gilt als Maß der potenziellen Betroffenheit vom Mindestlohn: Je höher er ist, desto stärker könnte die Auswirkung des Mindestlohns dort sein. Im April 2023 lag der mittlere Bruttostundenverdienst (Median) in Sachsen-Anhalt bei 17,24 EUR. In Relation zum Mindestlohn von 12,00 EUR ergibt sich ein Verhältnis von 69,6 Prozent. Damit lag das mittlere Verdienstniveau über einem als existenzsichernd bezeichnetem Niveau von 60 Prozent. Im Zeitraum April 2022 zu April 2023 stieg der Mindestlohn von 9,82 EUR/h auf 12,00 EUR/h. Diese Verdienstentwicklung beeinflusste die Zahl der Jobs im Niedriglohnsektor. Unterhalb der Niedriglohnschwelle von 13,04 EUR/h wurden 153.000 Jobs im April 2023 vergütet. Das waren 45.000 bzw. 23,0 Prozent weniger als im April 2022. Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse insgesamt sank im gleichen Zeitraum um 19.000 bzw. 2,0 Prozent. Damit nahm die Anzahl der Jobs im Niedriglohnsektor deutlich stärker ab als die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse insgesamt.

### **Frage 6:**

***Wie steht die Landesregierung zu der Forderung nach Anhebung des Mindestlohns auf 15 Euro pro Stunde?***

### **Antwort zu Frage 6:**

Es muss darauf hingewiesen werden, dass nach der einmaligen Anhebung des Mindestlohns auf zwölf Euro dies entsprechend ihres gesetzlichen Auftrags, künftig alleine wieder die Mindestlohnkommission zu entscheiden hat. Gleichwohl befürwortet die Landesregierung angesichts der Bedeutung eines angemessenen Mindestlohns dessen regelmäßige Überprüfung und Anpassung durch die Mindestlohnkommission. Ein

angemessener Mindestlohn bildet einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung des Existenzminimums. Gleichzeitig wird hierdurch einer Abwärtsspirale der Löhne entgegengewirkt, von der immer häufiger auch Beschäftigte mit Berufsausbildung oder Studium betroffen sind. Dies kann positive Effekte auf die Produktivität der Arbeitnehmerschaft haben. Insbesondere Frauen, die besonders oft von Niedriglöhnen betroffen (weil Teilzeit oder Minijobs) sind, werden besser vor Lohnarmut und Abhängigkeit geschützt. Ebenso wird Lohndumping durch Arbeitskräfte aus Niedriglohnländern entgegengewirkt, was wiederum für faire Wettbewerbsbedingungen auf dem Arbeitsmarkt beiträgt. Aber auch die Auswirkung auf höhere Lohngruppen (Lohnabstandsgefüge) spielt eine wichtige Rolle, denn steigt der Mindestlohn zeigen sich auch Effekte auf darüber liegende Lohngruppen.

**Frage 7:**

***Wie zeichnen sich nach Kenntnis der Landesregierung die in den zurückliegenden zehn Jahren neu geschaffenen bzw. entstandenen Beschäftigungsverhältnisse hinsichtlich der Kriterien Befristung, geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit, sozialversicherungspflichtige Teilzeit und Vollzeit, Niedriglohn aus? Bitte absolute und relative Zahlen nennen.***

**Antwort zu Frage 7:**

Die Frage 7 kann durch die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit nicht beantwortet werden. Der Landesregierung steht zur Beantwortung der Frage kein weiterer Datenbestand zur Verfügung.

**Frage 8:**

***Wie stellt sich der Median-Lohn in Sachsen-Anhalt für ungelernte Arbeiter:innen in Vollzeit dar? Bitte getrennt sowohl nach Landkreisen als auch Geschlecht sowie aufgeschlüsselt auf die Gemeinden darstellen.***

**Frage 9:**

***Wie stellt sich der Median-Brutto-Lohn in Sachsen-Anhalt für Facharbeiter:innen in Vollzeit dar? Bitte getrennt sowohl nach Landkreisen als auch Geschlecht sowie aufgeschlüsselt auf die Gemeinden darstellen.***

**Frage 10:**

***Wie stellt sich der Median-Brutto-Lohn in Sachsen-Anhalt für Angestellte in Vollzeit dar? Bitte getrennt sowohl nach Landkreisen als auch Geschlecht sowie aufgeschlüsselt auf die Gemeinden darstellen.***

**Frage 11:**

***Wie stellt sich der Median-Brutto-Lohn in Sachsen-Anhalt für Akademiker:innen in Vollzeit dar? Bitte getrennt sowohl nach Landkreisen als auch Geschlecht sowie aufgeschlüsselt auf die Gemeinden darstellen.***

**Antwort zu Frage 8, 9, 10 und 11:**

Die Fragen 8, 9, 10 und 11 werden in der nachstehenden Tabelle zusammengeführt beantwortet. Aufgrund des verfügbaren Datenbestandes kann keine separate Aufschlüsselung für die jeweiligen Gemeinden erfolgen.

<b>Region (Arbeitsort)</b>	<b>Merkmale (Geschlecht, Alter, Nationalität, Berufsabschluss, Anforderungsniveau)</b>	<b>Insgesamt</b>	<b>Median in Euro</b>
<b>Sachsen-Anhalt</b>	<b>Insgesamt</b>	<b>498.625</b>	<b>2.993</b>
Sachsen-Anhalt	Männer	325.032	2.972
Sachsen-Anhalt	Frauen	173.593	3.042
Sachsen-Anhalt	ohne Berufsabschluss	21.952	2.300
Sachsen-Anhalt	anerkannter Berufsabschluss	373.835	2.905
Sachsen-Anhalt	akademischer Berufsabschluss	73.200	4.667
Sachsen-Anhalt	Fachkraft	307.436	2.857
<b>Dessau-Roßlau, Stadt</b>	<b>Insgesamt</b>	<b>21.051</b>	<b>3.217</b>
Dessau-Roßlau, Stadt	Männer	12.591	3.092

Dessau-Roßlau, Stadt	Frauen	8.460	3.411
Dessau-Roßlau, Stadt	ohne Berufsabschluss	788	2.295
Dessau-Roßlau, Stadt	anerkannter Berufsabschluss	15.421	3.027
Dessau-Roßlau, Stadt	akademischer Berufsabschluss	4.066	4.766
Dessau-Roßlau, Stadt	Fachkraft	12.579	2.989
<b>Halle (Saale), Stadt</b>	<b>Insgesamt</b>	<b>58.025</b>	<b>3.271</b>
Halle (Saale), Stadt	Männer	33.302	3.246
Halle (Saale), Stadt	Frauen	24.723	3.302
Halle (Saale), Stadt	ohne Berufsabschluss	2.983	2.269
Halle (Saale), Stadt	anerkannter Berufsabschluss	38.251	3.058
Halle (Saale), Stadt	akademischer Berufsabschluss	14.236	4.671
Halle (Saale), Stadt	Fachkraft	31.483	3.009
<b>Magdeburg, Landeshauptstadt</b>	<b>Insgesamt</b>	<b>67.142</b>	<b>3.236</b>
Magdeburg, Landeshauptstadt	Männer	39.191	3.192
Magdeburg, Landeshauptstadt	Frauen	27.951	3.291
Magdeburg, Landeshauptstadt	ohne Berufsabschluss	3.104	2.328
Magdeburg, Landeshauptstadt	anerkannter Berufsabschluss	45.156	3.032
Magdeburg, Landeshauptstadt	akademischer Berufsabschluss	15.375	4.634
Magdeburg, Landeshauptstadt	Fachkraft	37.645	2.963

<b>Altmarkkreis Salzwedel</b>	<b>Insgesamt</b>	<b>15.702</b>	<b>2.791</b>
Altmarkkreis Salzwedel	Männer	10.671	2.819
Altmarkkreis Salzwedel	Frauen	5.031	2.683
Altmarkkreis Salzwedel	ohne Berufsabschluss	741	2.155
Altmarkkreis Salzwedel	anerkannter Berufsabschluss	12.527	2.760
Altmarkkreis Salzwedel	akademischer Berufsabschluss	1.556	4.386
Altmarkkreis Salzwedel	Fachkraft	9.826	2.762
<b>Anhalt-Bitterfeld</b>	<b>Insgesamt</b>	<b>38.475</b>	<b>2.848</b>
Anhalt-Bitterfeld	Männer	25.759	2.880
Anhalt-Bitterfeld	Frauen	12.716	2.755
Anhalt-Bitterfeld	ohne Berufsabschluss	1.797	2.173
Anhalt-Bitterfeld	anerkannter Berufsabschluss	28.830	2.803
Anhalt-Bitterfeld	akademischer Berufsabschluss	4.792	4.721
Anhalt-Bitterfeld	Fachkraft	23.124	2.775
<b>Börde</b>	<b>Insgesamt</b>	<b>40.464</b>	<b>2.930</b>
Börde	Männer	29.132	2.930
Börde	Frauen	11.332	2.929
Börde	ohne Berufsabschluss	2.117	2.395
Börde	anerkannter Berufsabschluss	31.415	2.890
Börde	akademischer Berufsabschluss	4.338	4.658
Börde	Fachkraft	25.363	2.879
<b>Burgenlandkreis</b>	<b>Insgesamt</b>	<b>39.320</b>	<b>2.834</b>
Burgenlandkreis	Männer	25.997	2.862

Burgenlandkreis	Frauen	13.323	2.750
Burgenlandkreis	ohne Berufsabschluss	2.108	2.349
Burgenlandkreis	anerkannter Berufsabschluss	28.969	2.852
Burgenlandkreis	akademischer Berufsabschluss	4.075	4.736
Burgenlandkreis	Fachkraft	26.060	2.767
<b>Harz</b>	<b>Insgesamt</b>	<b>43.940</b>	<b>2.951</b>
Harz	Männer	28.989	2.960
Harz	Frauen	14.951	2.926
Harz	ohne Berufsabschluss	1.541	2.223
Harz	anerkannter Berufsabschluss	34.892	2.885
Harz	akademischer Berufsabschluss	5.244	4.624
Harz	Fachkraft	28.586	2.864
<b>Jerichower Land</b>	<b>Insgesamt</b>	<b>17.912</b>	<b>2.869</b>
Jerichower Land	Männer	12.283	2.862
Jerichower Land	Frauen	5.629	2.896
Jerichower Land	ohne Berufsabschluss	831	2.303
Jerichower Land	anerkannter Berufsabschluss	13.937	2.847
Jerichower Land	akademischer Berufsabschluss	1.778	4.427
Jerichower Land	Fachkraft	12.071	2.810
<b>Mansfeld-Südharz</b>	<b>Insgesamt</b>	<b>22.882</b>	<b>2.830</b>
Mansfeld-Südharz	Männer	15.163	2.808
Mansfeld-Südharz	Frauen	7.719	2.895
Mansfeld-Südharz	ohne Berufsabschluss	737	2.245
Mansfeld-Südharz	anerkannter Berufsabschluss	18.636	2.778
Mansfeld-Südharz	akademischer Berufsabschluss	2.394	4.403
Mansfeld-Südharz	Fachkraft	14.816	2.714

<b>Saalekreis</b>	<b>Insgesamt</b>	<b>48.447</b>	<b>3.019</b>
Saalekreis	Männer	34.835	3.035
Saalekreis	Frauen	13.612	2.971
Saalekreis	ohne Berufsabschluss	2.155	2.371
Saalekreis	anerkannter Berufsabschluss	37.298	2.965
Saalekreis	akademischer Berufsabschluss	5.802	4.978
Saalekreis	Fachkraft	30.614	2.929
<b>Salzlandkreis</b>	<b>Insgesamt</b>	<b>37.674</b>	<b>2.983</b>
Salzlandkreis	Männer	25.185	2.982
Salzlandkreis	Frauen	12.489	2.986
Salzlandkreis	ohne Berufsabschluss	1.375	2.317
Salzlandkreis	anerkannter Berufsabschluss	30.196	2.907
Salzlandkreis	akademischer Berufsabschluss	4.307	4.726
Salzlandkreis	Fachkraft	24.120	2.856
<b>Stendal</b>	<b>Insgesamt</b>	<b>20.829</b>	<b>2.913</b>
Stendal	Männer	13.778	2.854
Stendal	Frauen	7.051	3.080
Stendal	ohne Berufsabschluss	696	2.204
Stendal	anerkannter Berufsabschluss	16.730	2.840
Stendal	akademischer Berufsabschluss	2.530	4.581
Stendal	Fachkraft	13.311	2.817
<b>Wittenberg</b>	<b>Insgesamt</b>	<b>26.762</b>	<b>2.788</b>
Wittenberg	Männer	18.156	2.786
Wittenberg	Frauen	8.606	2.797
Wittenberg	ohne Berufsabschluss	979	2.242
Wittenberg	anerkannter Berufsabschluss	21.577	2.747

Wittenberg	akademischer Berufsabschluss	2.707	4.624
Wittenberg	Fachkraft	17.838	2.688

**Frage 12:**

***Wie haben sich die Löhne von 2015 bis heute in Sachsen-Anhalt entwickelt? Bitte nach Jahren sowie nach den Branchen Handel, Handwerk, Industrie, Medien, Tourismus, Immobilien, Gesundheit, Dienstleistung und Finanzwirtschaft sowie nach öffentlichem Dienst aufschlüsseln.***

**Antwort zu Frage 12:**

Zur Beantwortung wird auf die Anlage zu Frage 12 verwiesen. Ausgewiesen werden seitens der Bundesagentur für Arbeit sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte in Sachsen-Anhalt der Kerngruppe mit Angaben zum Bruttomonatsentgelt nach Wirtschaftsabschnitten der WZ 2008 für die Zeit von 2015 bis 2022.

**Frage 13:**

***Welche Maßnahmen hat die Landesregierung seit 2015 umgesetzt, um Wettbewerbsvorteile für den Wirtschaftsstandort Sachsen-Anhalt zu erzielen und höhere Löhne zu ermöglichen? Bitte nach Jahren aufschlüsseln.***

**Antwort zu Frage 13:**

Die Landesregierung hat mit der Aufnahme tariflicher oder branchenspezifisch tarifgleicher Löhne in die GRW-Landesregelung, dem KMU Investitionsförderprogramm sowie der Einführung des vergabespezifischen Mindeststundenentgelts im Tariftreue- und Vergabegesetz des Landes Sachsen-Anhalt in der aktuellen Legislaturperiode Maßnahmen umgesetzt, die der Stärkung des Wirtschaftsstandorts Sachsen-Anhalt und der Ermöglichung höherer Löhne dienen.

▪ **Tarifliche oder branchenspezifische tarifgleiche Löhne in der GRW Landesregelung**

Die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) bildet den wesentlichen Schwerpunkt der Wirtschaftsförderung in Sachsen-Anhalt. Sie ist ein wichtiges strukturpolitisches Instrument zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des

Wirtschaftsstandortes Sachsen-Anhalt und damit für die Sicherung und Schaffung zukunftssicherer Arbeitsplätze, für wirtschaftliches Wachstum und für eine stetige Steigerung der Leistungsfähigkeit des Landes. Die Förderung leistet durch die Ausgestaltung der GRW Landesregelung auch einen Beitrag zur Erreichung des Ziels höherer Löhne in Sachsen-Anhalt. Mit der Landesregelung 2022 sind Regelungen erfolgt, nach denen große Unternehmen für Investitionsvorhaben nur dann einen Zuschuss bis zur Höhe des höchstens zulässigen Fördersatzes erhalten, wenn den in der Betriebsstätte beschäftigten Arbeitnehmern tarifliche oder branchenspezifisch tarifgleiche Löhne gezahlt werden (Nr. 5.3.2 der Landesregelungen). Der maximal mögliche Fördersatz für Investitionsvorhaben von KMU, die keine Ansiedlung darstellen, wird um fünf Prozentpunkte reduziert, wenn diese den in der Betriebsstätte beschäftigten Arbeitnehmern keine tariflichen oder branchenspezifisch tarifgleichen Löhne zahlen.

- **KMU Investitionsförderprogramm**

Für KMU steht mit dem KMU Investitionsförderprogramm im EFRE 2021-2027 seit 2024 ein zusätzliches Förderprogramm zur Verfügung, das in den Projektauswahlkriterien und Fördervoraussetzungen auf Schaffung und Erhalt von Arbeitsplätzen, Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie Produktivitätssteigerungen und Ressourceneffizienz ausgerichtet ist.

- **Tariftreue- und Vergabegesetz des Landes Sachsen-Anhalt**

Mit Inkrafttreten des Tariftreue- und Vergabegesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (TVergG LSA), wurde zum 01. März 2023 das vergabespezifische Mindeststundenentgelt eingeführt.



**Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte der Kerngruppe mit Angaben zum Bruttomonatsentgelt nach Wirtschaftsabschnitten der WZ 2008**

Sachsen-Anhalt (Gebietsstand Mai 2024)

Zeitreihe, Stichtag jeweils 31.12., Datenstand: Mai 2024

Arbeitsort (AO): Alle Beschäftigten, die in der betreffenden Region arbeiten, unabhängig vom Wohnort.

Im Dezember 2023 erfolgte eine partielle Revision der Wohn- und Arbeitsortangaben in der Beschäftigungsstatistik, siehe methodischer Hinweis.

WZ 2008	2015		2016		2017		2018		2019		2020 <sup>1)</sup>		2021		2022	
	Insgesamt	Median in €	Insgesamt	Median in €	Insgesamt	Median in €	Insgesamt	Median in €								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Insgesamt	503.815	2.349	505.995	2.408	508.026	2.494	507.584	2.595	504.167	2.702	501.086	2.754	500.632	2.855	498.625	2.993
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	12.245	1.882	11.820	1.896	11.663	1.994	11.423	2.046	11.195	2.114	10.902	2.149	10.506	2.257	10.198	2.432
B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	5.946	3.701	5.521	3.749	5.581	3.783	5.688	3.803	5.816	3.971	5.830	3.938	5.852	3.996	5.776	4.165
C Verarbeitendes Gewerbe	120.497	2.429	120.479	2.497	121.622	2.575	122.691	2.654	121.201	2.750	119.997	2.783	119.017	2.876	118.875	3.011
D Energieversorgung	5.491	3.937	5.685	4.045	5.714	4.092	5.701	4.106	5.569	4.214	5.586	4.286	5.678	4.411	5.675	4.447
E Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	9.250	2.489	9.281	2.534	9.455	2.603	9.778	2.676	9.984	2.764	9.838	2.842	9.785	2.923	9.642	3.090
F Baugewerbe	49.042	2.134	48.974	2.193	48.731	2.270	48.817	2.385	48.680	2.501	48.753	2.562	48.243	2.671	47.167	2.785
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	53.085	1.998	52.748	2.048	52.316	2.137	52.413	2.222	52.506	2.306	53.707	2.322	54.354	2.427	52.416	2.612
H Verkehr und Lagerei	35.786	2.152	36.469	2.210	38.205	2.273	39.079	2.383	38.924	2.470	38.932	2.495	38.833	2.560	39.767	2.689
I Gastgewerbe	10.201	1.530	10.065	1.569	10.181	1.652	10.284	1.712	10.318	1.797	9.669	1.748	9.964	1.861	10.264	2.110
J Information und Kommunikation	8.260	3.364	8.777	3.387	8.849	3.468	8.186	3.514	8.288	3.645	8.483	3.740	8.173	3.839	8.154	3.995
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	7.458	3.696	6.966	3.803	6.502	3.917	6.263	4.041	6.077	4.039	6.105	4.098	6.033	4.114	5.931	4.217
L Grundstücks- und Wohnungswesen	4.684	2.567	4.710	2.624	4.614	2.774	4.667	2.808	4.671	2.855	4.791	2.882	4.854	2.979	4.969	3.093
M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	20.262	2.568	20.218	2.658	20.885	2.796	21.573	2.943	21.412	3.044	20.758	3.057	20.623	3.213	20.746	3.323
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	42.052	1.684	43.463	1.728	42.892	1.805	40.489	1.873	38.703	1.966	36.648	2.036	37.973	2.115	39.180	2.275
O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	34.578	3.241	34.808	3.305	34.551	3.400	35.087	3.491	35.167	3.586	35.465	3.647	35.775	3.708	36.038	3.796
P Erziehung und Unterricht	19.967	4.568	20.136	4.535	19.807	4.588	19.944	4.409	19.740	4.440	19.820	4.406	19.344	4.417	18.966	4.389
Q Gesundheits- und Sozialwesen	52.672	2.506	53.687	2.579	54.345	2.690	53.699	2.797	54.134	2.932	54.273	3.056	54.028	3.196	53.366	3.349
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	3.722	2.597	3.696	2.617	3.704	2.687	3.696	2.796	3.738	2.862	3.660	2.857	3.833	2.939	3.798	3.056
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	8.462	1.852	8.345	1.951	8.252	2.010	7.953	2.110	7.880	2.188	7.708	2.258	7.602	2.406	7.520	2.586
T Private Haushalte mit Hauspersonal; Warenherstellung und Dienstleistungen für den Eigenbedarf	145	X	140	X	152	X	146	X	156	X	153	X	153	X	168	X
U Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	7	X	7	X	5	X	6	X	6	X	6	X	6	X	7	X
Keine Angabe	3	X	-	X	-	X	*	X	*	X	*	X	3	X	*	X

Erstellungsdatum: 13.06.2024, Statistik-Service Ost, Auftragsnummer 356341

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

1) Die sehr starke Inanspruchnahme von Kurzarbeit in der Corona-Krise hat merklichen Einfluss auf die Entgeltergebnisse 2020. Ausführliche Informationen dazu sind in einer Hintergrundinfo der Statistik der BA zu finden: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Beschaeftigungsstatistik/Generische-Publikationen/Hintergrundinfo-Entgeltstatistik-Corona-Effekt.pdf>

X) Aus methodischen Gründen ist ein Ausweis von Entgeltverteilungen oder Quantilen nicht sinnvoll, wenn die Zahl der Beschäftigten mit Angabe zum Entgelt unter 500 liegt.