

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Regional

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

4/2012

Geschlechterspezifische Entwicklungen am sächsischen Arbeitsmarkt

Eine Betrachtung der Jahre 2007 bis 2011

Anja Pohl
Uwe Sujata
Mirko Wesling
Manja Zillmann

ISSN 1861-1354

IAB Sachsen
in der Regionaldirektion
Sachsen

Geschlechterspezifische Entwicklungen am sächsischen Arbeitsmarkt

Eine Betrachtung der Jahre 2007 bis 2011

Anja Pohl (IAB)

Uwe Sujata (IAB Sachsen)

Mirko Wesling (IAB Sachsen)

Manja Zillmann (IAB Sachsen)

IAB-Regional berichtet über die Forschungsergebnisse des Regionalen Forschungsnetzes des IAB. Schwerpunktmäßig werden die regionalen Unterschiede in Wirtschaft und Arbeitsmarkt – unter Beachtung lokaler Besonderheiten – untersucht. IAB-Regional erscheint in loser Folge in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und wendet sich an Wissenschaft und Praxis.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	7
1 Einleitung	9
2 Hohe Erwerbsneigung sächsischer Männer und Frauen	9
3 Beschäftigung	11
3.1 Arbeitszeit	12
3.2 Branchen	13
3.3 Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den sächsischen Kreisen	14
4 Arbeitslosigkeit	16
4.1 Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach Rechtskreisen und Geschlecht	16
4.2 Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach Alter und Geschlecht	18
4.3 Entwicklung der Arbeitslosigkeit in den sächsischen Kreisen	20
5 Bildung: Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration	22
5.1 Absolventen von allgemeinbildenden Schulen nach Abschlussarten	22
5.2 Ausbildungsmarkt	23
5.3 Hochschulzugänge und –absolventen nach Geschlecht	24
6 Entgeltunterschiede bei Frauen und Männern	25
6.1 Gender Pay Gap in Deutschland und den neuen Bundesländern	25
6.2 Entgeltunterschiede in Sachsen	26
6.3 Entgeltunterschiede in den sächsischen Kreisen	30
7 Fazit	32
Literatur	34

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Entwicklung der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der geringfügig Beschäftigten in Sachsen zwischen dem 30.06.2007 und 30.06.2011 (Angaben in Prozent und absolut)	13
Abbildung 2:	Geschlechteranteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den einzelnen Branchen in Sachsen zum Stichtag 30.06.2011 (Angaben in Prozent)	14
Abbildung 3:	Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den sächsischen Kreisen vom 30.06.2007 zum 30.06.2011 (Angaben in Prozent)	15
Abbildung 4:	Entwicklung der Arbeitslosigkeit im Jahresdurchschnitt in Sachsen getrennt nach Geschlecht und Rechtskreis	17
Abbildung 5:	Altersverteilung der Arbeitslosen unterteilt nach dem Geschlecht im Jahresdurchschnitt 2011 (Angaben in Prozent)	19
Abbildung 6:	Entwicklung der Anzahl der Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt unterteilt nach Altersgruppen und Geschlecht in Sachsen	20
Abbildung 7:	Entwicklung der Anzahl der Arbeitslosen in den sächsischen Kreisen im Jahresdurchschnitt 2007 zu 2011 (Angaben in Prozent)	21
Abbildung 8:	Anteile der Schulabsolventen nach Abschlussart und Geschlecht in Sachsen im Jahr 2011 (in Prozent)	23
Abbildung 9:	Entwicklung des Medianlohnes (in Euro) und des Gender Pay Gap in Sachsen bei den Vollzeitbeschäftigten ohne Auszubildende	27
Abbildung 10:	Sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen nach Entgeltklassen (in Euro) und Berufsbildungsabschluss im Jahresdurchschnitt 2010	29
Abbildung 11:	Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen in den sächsischen Kreisen im Jahr 2010	30

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Top Ten der neu abgeschlossenen dualen Ausbildungsverträge in Sachsen im Berichtsjahr 01.10.2010 bis 30.09.2011	24
------------	---	----

Zusammenfassung

In Sachsen ist die Erwerbsbeteiligung, d. h. der Anteil der erwerbstätigen plus der erwerbslosen Bevölkerung, höher als in Ostdeutschland und Deutschland insgesamt. Die Erwerbsquote der Frauen liegt im Freistaat zwar – wie überall in Deutschland – unterhalb jener der Männer. Sie rangiert jedoch über jener für Ostdeutschland bzw. Deutschland insgesamt.

Zwischen 2007 und 2011 ist die Zahl der weiblichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt stärker gestiegen, als die der männlichen. Differenziert man die Entwicklung allerdings nach der Arbeitszeit, so ist mit Blick auf die Vollzeitbeschäftigten nur für die Männer ein Wachstum festzustellen. Bei den Frauen hat sich die Anzahl der Vollzeitbeschäftigten hingegen leicht verringert. Die Zahl der Teilzeitstellen ist bei beiden Geschlechtern gestiegen. Frauen verzeichneten hier einen stärkeren absoluten Zuwachs als die Männer. Im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens wurden die höchsten Beschäftigungszuwächse beobachtet, gefolgt von den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen und dem verarbeitenden Gewerbe.

Die Arbeitslosenzahl hat sich in Sachsen zwischen 2007 und 2011 positiv entwickelt. Im Rechtskreis SGB III ist die Arbeitslosigkeit dabei stärker zurückgegangen als im Rechtskreis SGB II. Dies hat zur Folge, dass der Anteil der im Rechtskreis SGB II betreuten Arbeitslosen gestiegen ist. Bei der Betrachtung der geschlechterspezifischen Entwicklung ist im Krisenjahr 2009 kein Anstieg der Arbeitslosigkeit bei den Frauen festzustellen. Die Zahl der männlichen Arbeitslosen, insbesondere jene der Älteren, nahm hingegen zwischen 2008 und 2009 zu. Über den gesamten Zeitraum und alle Altersgruppen betrachtet ist die Arbeitslosenzahl allerdings bei beiden Geschlechtern rückläufig.

Bei den Absolventen der allgemeinbildenden Schulen zeigt sich, dass junge Frauen im Mittel einen besseren Schulabschluss aufweisen. In der Berufsausbildung und dem Studium dominieren nach wie vor die bekannten Muster. Männer sind eher im gewerblich-technischen Bereich zu finden, Frauen sehr stark im Dienstleistungssektor.

Diese unterschiedliche Verteilung und Konzentration auf verschiedene Branchen hat, wie die Analyse der Medianeinkommen darlegt, auch Einfluss auf die Entgelte von Männern und Frauen. In Sachsen beträgt der Gender Pay Gap, also der relative Unterschied in den Medianeinkommen, 8,2 % im Jahr 2010. Er ist, auch aufgrund des vergleichsweise hohen Gewichts des verarbeitenden Gewerbes für den sächsischen Arbeitsmarkt, höher als in Ostdeutschland, liegt aber deutlich unter dem Vergleichswert für die alten Bundesländer.

Keywords:

Arbeitsmarkt, Erwerbsbeteiligung, Gender Pay Gap, Schulabsolventen

Wir danken den Kolleginnen und Kollegen des IAB für Anregungen und Unterstützung. Für die wertvollen inhaltlichen Kommentare danken wir insbesondere Oliver Ludewig und Georg Sieglén.

1 Einleitung

Die sächsische wie auch die gesamtdeutsche Wirtschaftsentwicklung zeigte in den vergangenen Jahren ein hohes Maß an Dynamik. Nach dem Boomjahr 2007 folgte 2009 der tiefe Einbruch der Wirtschaftsleistung. Anders als teilweise befürchtet, hielt die Rezession – zumindest in Deutschland und auch in Sachsen – nicht an, sondern es folgte ein abermaliger Aufschwung. Dieser hält aktuell noch vor, droht aber, gemäß jüngeren Prognosen allmählich zu versiegen.

Betrachtet man den Arbeitsmarkt für diesen Zeitraum unter Gendergesichtspunkten treten interessante Muster zutage. So zeigen sowohl die Arbeitslosen- als auch die Beschäftigtenzahlen, dass die sächsischen Frauen vom globalen Abschwung des Jahres 2009 nicht so sehr betroffen waren wie die männlichen Arbeitskräfte. Ein Grund hierfür ist, dass sich Männer und Frauen auf verschiedene Berufsfelder und Branchen konzentrieren und diese wiederum in unterschiedlichem Ausmaß von konjunkturellen Schwankungen betroffen sind. In Abschnitt 3 und 4 betrachten wir die Beschäftigungs- bzw. Arbeitslosigkeitsentwicklung in Sachsen jeweils differenziert nach Männern und Frauen zum einen unter dem genannten Aspekt und darüber hinausgehend noch unter verschiedenen weiteren Gesichtspunkten. Abschnitt 5 widmet sich dem Bildungssektor und zeigt, erstens, dass Mädchen die allgemeinbildenden Schulen im Mittel mit höheren Abschlüssen verlassen als Jungen und zweitens, dass bereits in der Studien- und Berufsausbildungswahl bei Mädchen und jungen Frauen eine sehr starke Fokussierung auf vergleichsweise wenige Berufs-Felder zu erkennen ist.

Diese bereits sehr früh einsetzende Segregation ist ein Grund, weshalb die weiblichen Beschäftigten in Sachsen ein um gut 8 % geringeres Medianeinkommen haben als die männlichen. Wie wir in Abschnitt 6 ausführlich erörtern, spielen jedoch auch noch andere gewichtige Faktoren eine Rolle, beim so genannten Gender Pay Gap.

Im letzten Abschnitt fassen wir die wichtigsten Ergebnisse noch einmal kurz zusammen und bilanzieren die Fortschritte und noch vorhandene Defizite bei der Gleichstellung von Männern und Frauen am sächsischen Arbeitsmarkt. Das nachfolgende Kapitel gibt zunächst einen einleitenden Überblick über die generelle Erwerbsneigung sächsischer Männer und Frauen.

2 Hohe Erwerbsneigung sächsischer Männer und Frauen

Vor einer genaueren Analyse der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der Arbeitslosen in Sachsen unter Gender-Gesichtspunkten werden hier zunächst die definitorisch weiter gefassten Erwerbstätigen und Erwerbslosen etwas näher beleuchtet.

Die Erwerbstätigkeit ist dabei nicht zu verwechseln mit der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Zu den Erwerbstätigen zählen definitionsgemäß alle Personen, die einer Tätigkeit zum Zwecke des Erwerbs nachgehen, unabhängig vom Umfang der Tätigkeit. Im Gegensatz zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung werden auch geringfügige oder selbstständige Tätigkeiten sowie mithelfende Familienangehörige und Beamte berücksichtigt. Erwerbslose sind alle Personen, die keiner Erwerbstätigkeit nachgehen und sich als ar-

beitslos/arbeitssuchend bezeichnen und dem Arbeitsmarkt innerhalb von zwei Wochen zur Verfügung stehen. Erwerbstätige und Erwerbslose werden unter dem Begriff Erwerbspersonen zusammengefasst. Der Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung ergibt die Erwerbsquote. (vgl. Statistisches Jahrbuch Sachsen 2011: 170 ff.)

Die Erwerbsquote würde bei Betrachtung der Gesamtbevölkerung allerdings zu einem nicht unerheblichen Teil durch die Nichterwerbspersonen, die neben der Stillen Reserve z. B. auch Schüler/Studenten und Rentner umfassen, beeinflusst. Dies kompliziert den objektiven Vergleich zwischen den Geschlechtern, da Frauen z. B. aufgrund ihrer höheren Lebenserwartung in den rentenrelevanten Alterskategorien stärker vertreten sind. Auch ein Vergleich zwischen Regionen würde hierdurch erschwert. Das Tempo des demografischen Wandels in den alten und neuen Bundesländern beispielsweise verläuft höchst unterschiedlich. Daher ist es sinnvoll die Betrachtung auf die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter – hier definiert als 15- bis unter 65-Jährige – zu fokussieren.

Bezogen auf diese Altersgruppe weist Sachsen 2011 mit 80,8 % nach den Ländern Brandenburg und Sachsen-Anhalt mit 81,0 % die dritthöchste Erwerbsquote aller Bundesländer auf. Der Vergleichswert fällt folglich sowohl für die alten (76,3 %) als auch für die neuen Bundesländer (79,6 %) niedriger aus. Die Erwerbsquote bei erstgenannten ist dabei stark durch geschlechtsspezifische Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung geprägt. Während gut 82 % der 15- bis unter 65-jährigen Männer im früheren Bundesgebiet zu den Erwerbspersonen zählen sind es bei den Frauen 70,5 %. Die Erwerbsquote der Frauen in Sachsen liegt mit 77,7 % deutlich darüber und ist daher mit ausschlaggebend für den hohen Wert. Nur Brandenburg (78,7 %) und Sachsen-Anhalt (77,9 %) erreichen im Bundesländervergleich eine noch höhere Frauenerwerbsquote. Die sächsischen Männer haben mit 83,8 % allerdings noch einmal eine um 6,1 Prozentpunkte höhere Erwerbsquote als die Frauen und haben im Deutschlandvergleich hinter Sachsen-Anhalt (84,2 %), Thüringen (84,0 %) und Bayern (83,9 %) das viertbeste Ergebnis.

Differenziert man die Erwerbsquote noch weiter nach dem Alter zeigt sich genauer, wo die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung in Sachsen liegen. Allgemein weisen die sächsischen Frauen im Bundesvergleich eine überdurchschnittliche Erwerbsquote auf. Je nach betrachteter Altersklasse liegt sie zwischen 1,2 (20- bis unter 25-Jährige) und 10,5 Prozentpunkte (55- bis unter 60-Jährige) über dem gesamtdeutschen Wert. Innerhalb Sachsens treten beim Vergleich beider Geschlechter allerdings teilweise recht deutliche Unterschiede zutage. Männer weisen in der Altersgruppe von 15 bis unter 25 Jahre im Jahr 2011 mit 62,3 % eine höhere Erwerbsquote auf als Frauen (56,4 %). In der Altersgruppe der 25- bis unter 55-Jährigen ist die Differenz in der Erwerbsneigung zwischen Männern und Frauen in Sachsen hingegen etwas geringer. Bei Ersteren zählten 92,8 % im Jahr 2011 zu den Erwerbspersonen, bei Letzteren 87,7 %. In der Gruppe zwischen 55 bis unter 65 Jahren steigt die Differenz allerdings wieder auf 8,3 Prozentpunkte. Bereits im Jahr 2007 wiesen die Männer in der Altersgruppe der 55- bis unter 65-Jährigen mit einer Erwerbsquote von 63,3 % einen höheren Wert auf als die Frauen in dieser Altersgruppe (55,3 %). Zusätzlich nahm die Erwerbsquote bei den Männern dieser Alterskategorie bis zum Jahr 2011 etwas stärker zu (+9,0 Prozentpunkte) als bei den Frauen (+8,7 Prozentpunkte). Das heißt, die geschlechtsspezifische Ungleichheit im Hinblick auf die Erwerbsbeteiligung

älterer Personen hat sich in Sachsen seit 2007 weiter verschärft. Ungeachtet dessen ist für die Altersgruppe der 55- bis unter 65-Jährigen im Beobachtungszeitraum der stärkste Anstieg der Erwerbsquote (+8,9 Prozentpunkte) festzustellen (Statistisches Bundesamt 2012a). Eine höhere Bereitschaft zu längerer Erwerbstätigkeit, eine bessere Gesundheit sowie der Rückgang der Frühverrentung liegen dieser Entwicklung zugrunde (Garloff/Pohl/Schanne 2012).

Die Daten lassen darauf schließen, dass insbesondere bei jüngeren und bei älteren Frauen in Sachsen noch Erwerbspotenziale bestehen, die bisher nicht ausgeschöpft wurden. Mit Blick auf die Erwerbsquote der 15- bis 25-jährigen Sächsinen ist allerdings auch die höhere Bildungsaffinität der jungen Frauen zu berücksichtigen (siehe Abschnitt 5.1). Darüber hinaus ist zu beachten, dass die Erwerbsquote sächsischer Frauen allgemein mit 77,7 % bereits überdurchschnittlich hoch ist. Der gesamtdeutsche Vergleichswert beträgt 71,6 %. Hinsichtlich der Erwerbsquote und einer Betrachtung „in Köpfen“ ergeben sich folglich sowohl bei Männern als auch bei Frauen in Sachsen eher begrenzte Steigerungspotenziale. Anders verhält es sich im Hinblick auf das Arbeitsvolumen. Während die Männer in Sachsen 2011 im Schnitt 36,7 Wochenstunden arbeiteten, waren es bei den Frauen 29,6 Stunden (Statistisches Bundesamt 2012a). Hauptausschlaggebend für diese Differenz von gut 7 Wochenstunden ist der insbesondere bei Frauen hohe und weiter steigende Anteil von atypischen Beschäftigungsverhältnissen wie Teilzeit- und Minijobs (siehe auch Abschnitt 3.1). Befragungsergebnisse zeigen, dass ein nicht unerheblicher Teil der Teilzeitbeschäftigten gerne mehr arbeiten würde (Holst 2007; Klenner 2007). Auch eine Auswertung des Mikrozensus 2011 für Sachsen belegt dies. Danach würden 19,8 % der männlichen und 26,6 % der weiblichen Erwerbstätigen, die eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, ihre Arbeitszeit gerne ausweiten wollen.¹ Hier zeigen sich am ehesten Potenziale zur Steigerung des Erwerbsvolumens.

3 Beschäftigung

In Sachsen hat sich die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen dem 30.06.2007 und dem 30.06.2011 um 4,7 % oder knapp 64.000 Personen erhöht. Damit arbeiteten in Sachsen 2011 rund 1.437.300 Beschäftigte. In Ostdeutschland (+5,4 %) und Westdeutschland (+5,8 %) lag das Beschäftigungswachstum über dem von Sachsen.

Differenziert man die Beschäftigungsentwicklung nach dem Geschlecht, so ist ersichtlich, dass Frauen mit einem Zuwachs von 5,4 % oder 36.300 gegenüber den Männern mit 3,9 % oder 27.700 deutlich stärker von diesem Beschäftigungswachstum profitiert haben. Diese Entwicklungsunterschiede sind auch in Ost- (Frauen +5,9 %, Männer +4,9 %) und Westdeutschland (Frauen +8,3 %, Männer +3,8 %) zu beobachten. Der stärkere Anstieg bei den weiblichen Beschäftigten in den alten Bundesländern ist vor dem Hintergrund des dort immer noch vergleichsweise geringeren Frauenanteils in der Beschäftigung zu sehen. Zum 30.06.2007 lag der Anteil in den alten Bundesländern bei 43,9 %. Zum 30.06.2011 hat er sich auf 45,0 % erhöht. Obwohl das Wachstum dort stärker ausfiel, ist der Frauenanteil immer noch geringer als in Ostdeutschland (2007: 49,5 %, 2011: 49,7 %). In den neuen Bun-

¹ Sonderauswertung des Mikrozensus durch das Statistische Landesamt des Freistaates Sachsen.

desländern ist das Verhältnis zwischen Männern und Frauen bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung fast ausgeglichen. In Sachsen sind 49,2 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten weiblich. Ihr Anteil hat sich gegenüber 2007 zwar um 0,5 Prozentpunkte erhöht, liegt aber nach wie vor unter dem Wert für Ostdeutschland.

3.1 Arbeitszeit

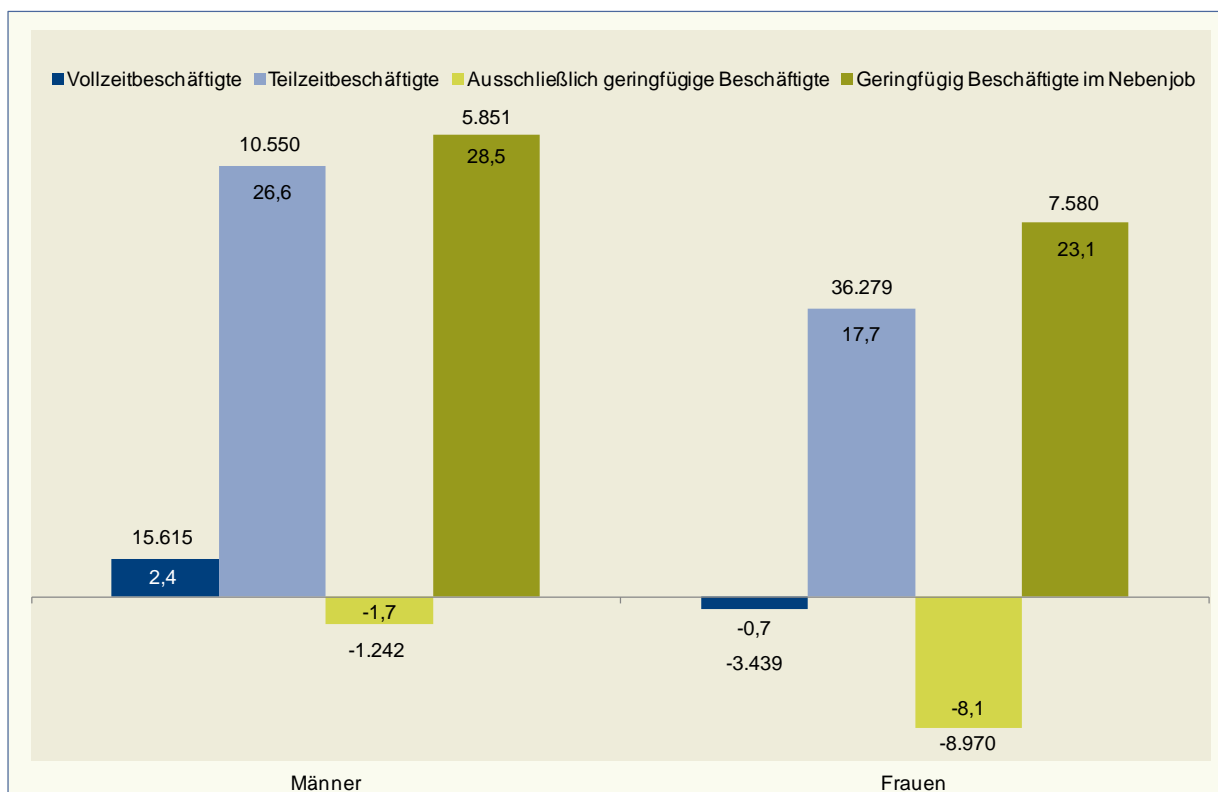
Bezieht man in die Analyse der Beschäftigungsentwicklung noch die Arbeitszeit mit ein, so zeigen sich deutliche Unterschiede in der Entwicklung. So ist die Anzahl der Vollzeitstellen in Sachsen vom 30.06.2007 zum 30.06.2011 um 1,1 % oder knapp 12.200 gestiegen. Die Anzahl der Vollzeitstellen die mit weiblichen Beschäftigten besetzt sind, ist in diesem Zeitraum allerdings um 0,7 % bzw. etwa 3.400 zurückgegangen. Dementsprechend ist bei den männlichen Beschäftigten der Zuwachs höher (+2,4 % oder 15.615 Beschäftigte). In Westdeutschland ist eine derartige Entwicklung nicht zu beobachten. Dort ist die Anzahl der Vollzeitstellen um 3,0 % gestiegen. Bei den Männern um 2,6 % und bei den Frauen sogar um 3,8 %. Absolut betrachtet ist der Zuwachs bei den Männern mit knapp 296.000 jedoch etwas höher als bei den Frauen mit gut 240.000. In Ostdeutschland hingegen ist eher die sächsische Entwicklung, wenn auch nicht so ausgeprägt, wiederzufinden. Die Anzahl der Vollzeitstellen, die mit Frauen besetzt sind, ist um 0,5 % oder 8.300 gestiegen. Bei denen, die mit Männern besetzt sind ist ein Zuwachs von 2,8 % oder 68.900 festzustellen. Der leichte Anstieg bei den Frauen in den neuen Ländern ist hierbei ausschließlich auf Berlin zurückzuführen. Dort ist die Anzahl der Vollzeitstellen, die mit Frauen besetzt sind, um 6,4 % auf 403.900 gestiegen. In den ostdeutschen Flächenländern insgesamt ist sie hingegen sogar noch etwas stärker gesunken (-1,1 %) als in Sachsen.

Bei den Teilzeitstellen ist bei beiden Geschlechtern ein Zuwachs zu verzeichnen. Bei den weiblichen Beschäftigten fällt die Steigerung prozentual geringer aus als bei den Männern. Absolut betrachtet ist die Zunahme der Stellen bei den Frauen jedoch höher als bei den Männern. Diese Entwicklung ist in allen Bundesländern zu beobachten. Für Sachsen beträgt der Zuwachs bei den Teilzeitstellen insgesamt ca. 46.800 oder 19,2 %. Damit gab es zum 30.06.2011 fast 291.000 Teilzeitstellen im Freistaat. Davon waren 82,7 % von Frauen besetzt. Die Steigerung der von Frauen besetzten Stellen hat in Sachsen 17,7 % oder 36.300 Beschäftigte betragen. Bei den Männern lag der Zuwachs bei 26,6 % oder 10.600 Beschäftigten.

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse – die sog. Minijobs – werden ebenfalls überwiegend von Frauen ausgeübt. In Sachsen sind 58,5 % (101.739 Personen) der ausschließlich geringfügig Beschäftigten weiblich. Bei denen, die eine geringfügige Beschäftigung im Nebenerwerb ausüben ist der Frauenanteil mit 60,5 % (40.435 Personen) sogar noch etwas höher. Die Anteile unterscheiden sich nicht wesentlich von den ost- bzw. westdeutschen Vergleichswerten (ausschließlich geringfügig Beschäftigten: Ostdeutschland 57,3 %, Westdeutschland 67,3 %; geringfügige Beschäftigung in Nebenjob: Ostdeutschland 59,4 %, Westdeutschland 56,8 %). Zwischen dem 30.06.2007 und dem 30.06.2011 hat sich die Zahl der geringfügig Beschäftigten in Sachsen um 1,4 % oder etwa 3.200 Personen erhöht. Die Steigerung ist damit geringer als in Ostdeutschland mit 4,7 % bzw. Westdeutschland mit 7,1 %. Auch wenn die geringfügige Beschäftigung weiblich dominiert ist, geht die aktuelle Steigerung ausschließlich auf die männlichen Beschäftigten zurück. So ist deren Anzahl in

Sachsen um 4,9 % (4.609 Personen) gestiegen. Die Zahl der Frauen in Minijobs ist im gleichen Zeitraum um 1,0 % (1.390 Personen) zurückgegangen. Betrachtet man die Form der Ausübung, so hat sich die ausschließlich geringfügige Beschäftigung um 5,5 % (-10.212 Personen) verringert (Männer -1,7 %, Frauen -8,1 %). Dagegen ist die geringfügige Beschäftigung im Nebenerwerb um 28,5 % (13.431 Personen) gestiegen (Männer 28,5 %, Frauen 23,1 %).

Abbildung 1: Entwicklung der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der geringfügig Beschäftigten in Sachsen zwischen dem 30.06.2007 und 30.06.2011 (Angaben in Prozent und absolut)



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung.

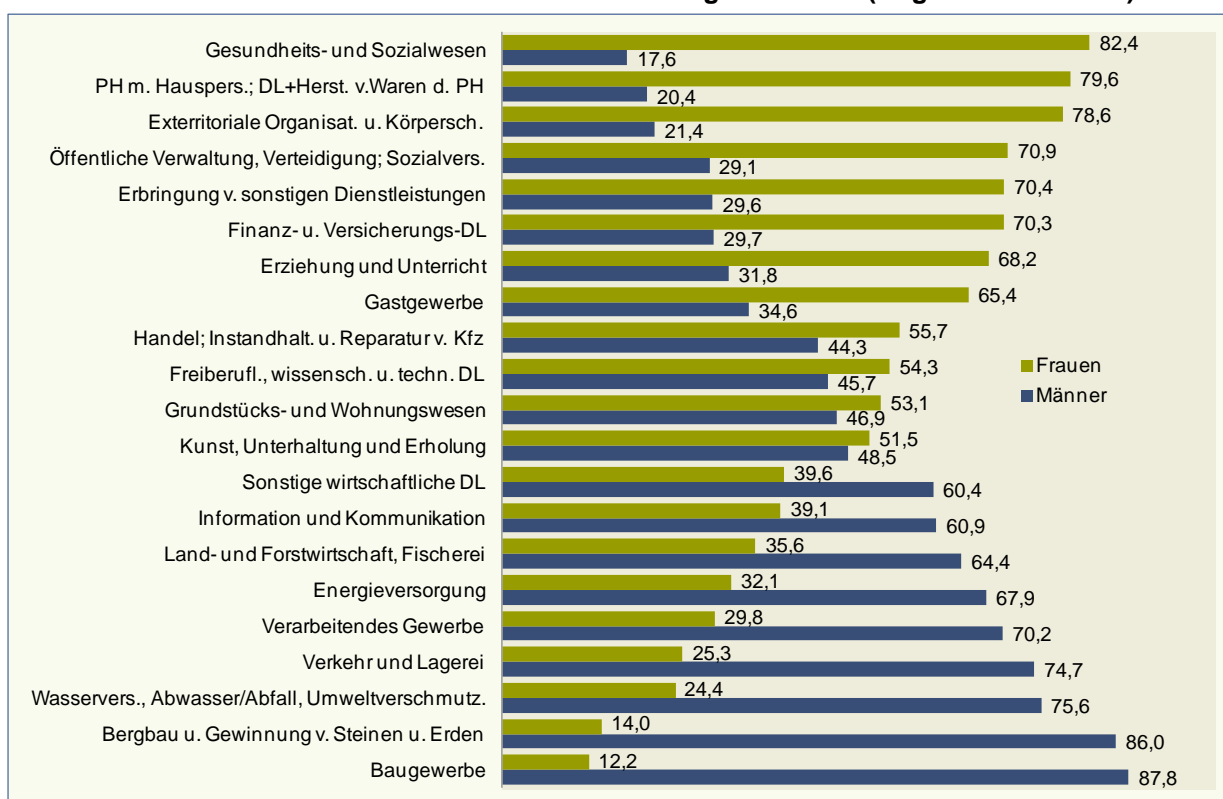
3.2 Branchen

Die höchsten Beschäftigungszuwächse zwischen dem 30.06.2007 und 30.06.2011 gab es in Sachsen in den Branchen Gesundheits- und Sozialwesen (+27.898 Beschäftigte, +17,8 %), sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (+20.867 Beschäftigte, +22,1 %) und dem verarbeitenden Gewerbe (+13.032 Beschäftigte, +4,6 %). Beschäftigungsverluste gab es in den Bereichen Erziehung und Unterricht (-13.595 Beschäftigte, -13,9 %), Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (-2.119 Beschäftigte, -4,4 %) und der Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigen von Umweltverschmutzungen (-1.464 Beschäftigte, -8,5 %).

Bei der Verteilung der Geschlechter auf unterschiedliche Branchen gibt es ein klares Muster (vgl. Abbildung 2). Unter allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten die in Sachsen arbeiten ist das Verhältnis von Frauen (49,2 %) zu Männern (50,8 %) nahezu ausgeglichen. Zum 30.06.2011 sind das verarbeitende Gewerbe (Frauenanteil 29,9 %), der Sektor Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigen von Umweltverschmutzun-

gen (Frauenanteil 24,4 %) sowie der Baubereich (Frauenanteil 12,2 %) klar männlich dominiert. Frauen sind hingegen verstärkt im Dienstleistungssektor zu finden. Dort ist z. B. im Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (Frauenanteil 70,3 %), öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (Frauenanteil 70,9 %) oder im Gesundheits- und Sozialwesen (Frauenanteil 82,4 %) der Frauenanteil besonders hoch. Im hier betrachteten Zeitraum von 2007 zu 2011 haben sich diese Anteile kaum verändert. Die stärkste Erhöhung des Frauenanteils (+4,2 Prozentpunkte) gab es im Bereich der Erbringung von sonstigen Dienstleistungen. Dort beträgt er nunmehr 70,4 %. Mit einem Rückgang von 1,5 Prozentpunkten ist der Frauenanteil im Bereich der Information und Kommunikation auf 39,1 % gefallen. Für diese beiden Branchen ist folglich eine Entwicklung weg von der geschlechtlichen Parität und damit eine zunehmende Segregation zu beobachten.

Abbildung 2: Geschlechteranteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den einzelnen Branchen in Sachsen zum Stichtag 30.06.2011 (Angaben in Prozent)

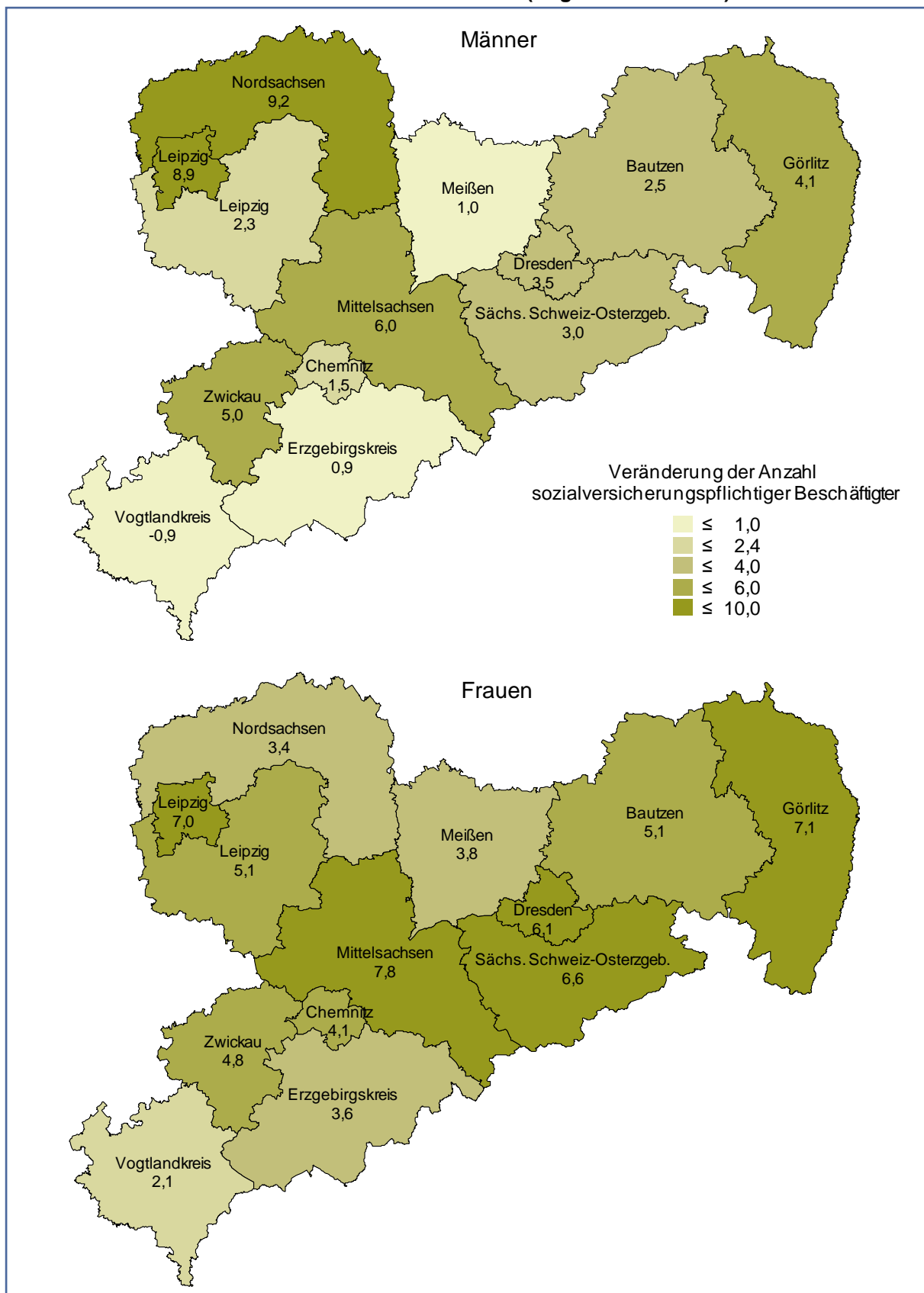


Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung.

3.3 Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den sächsischen Kreisen

Im Zeitraum zwischen dem 30.06.2007 und 30.06.2011 ist bei Betrachtung der sächsischen Kreise kein einheitliches Muster bezüglich der Beschäftigungsentwicklung zu erkennen. Die Spanne in den Großstädten reicht von 2,8 % (+2.925 Beschäftigte) in Chemnitz bis zu 7,9 % (+15.822) in der Stadt Leipzig. Dresden ordnet sich mit einem Plus von 4,8 % (+10.581) in der Mitte ein. In den Landkreisen reicht die Entwicklung von 0,6 % (+457) im Vogtlandkreis bis zu 6,9 % (+6.852) in Mittelsachsen.

Abbildung 3: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den sächsischen Kreisen vom 30.06.2007 zum 30.06.2011 (Angaben in Prozent)



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung.

In Abbildung 3 ist zu sehen, wie sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen dem 30.06.2007 und 30.06.2011, unterteilt nach dem Geschlecht, verändert hat. Bei den Männern sind die Unterschiede zwischen den Kreisen größer als bei den Frauen. So reicht die Spanne bei den Männern von -0,9 % (-339 Beschäftigte) im Vogtlandkreis bis 9,2 % (+2.989) in Nordsachsen. Auch in den drei kreisfreien Städten ist die Entwicklung sehr unterschiedlich. In Chemnitz ist die Anzahl der männlichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 1,5 % (+792) gestiegen. In Dresden beträgt die Steigerung 3,5 % (+3.827) und in Leipzig 8,9 % (+8.553). Damit ist in der Stadt Leipzig sowohl prozentual als auch absolut der höchste Beschäftigungsanstieg unter allen sächsischen Kreisen zu finden.

Bei den weiblichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten reicht die Entwicklung in den sächsischen Kreisen von 2,1 % (+796) im Vogtlandkreis bis 7,8 % (+3.685) in Görlitz. Die Veränderung der Anzahl der weiblichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den kreisfreien Städte ist ähnlich wie bei den männlichen Beschäftigten. Die Werte liegen jedoch etwas dichter zusammen. In Chemnitz ist das Wachstum mit 4,1 % (+2.133) am geringsten. Dresden folgt mit 6,1 % (+6.754) an zweiter Stelle und Leipzig kann mit 7,0 % (+7.269) auch bei den weiblichen Beschäftigten den größten Zuwachs aller sächsischen Kreise verzeichnen. Die Zahl der weiblichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt hat sich in Sachsen um 5,4 % (+36.277) auf mehr als 706.700 erhöht und ist im betrachteten Zeitraum damit stärker gestiegen als die der männlichen (3,9 % bzw. +27.665).

4 Arbeitslosigkeit

Aktuell ist die Arbeitslosigkeit in Sachsen die Geringste seit der Wiedervereinigung. Dies hat mehrere Ursachen. Durch die Abwanderung aus Sachsen und die sinkenden Bevölkerungszahlen verringert sich das Erwerbspersonenpotenzial. Gleichzeitig steigt die Erwerbstätigenzahl seit 2006, mit Ausnahme des Krisenjahres 2009, kontinuierlich. Infolge dieser Entwicklungen ist die Arbeitslosigkeit in den Jahren 2007 bis 2011 stark zurückgegangen. Sie fiel in diesem Zeitraum um gut 94.000 bzw. knapp 30 %. Im Jahresdurchschnitt 2011 waren in Sachsen 226.800 Arbeitslose bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet.

Aber nicht nur die Arbeitslosigkeit hat sich verringert. Auch die Unterbeschäftigung ist deutlich zurückgegangen. In der Unterbeschäftigung werden neben den Arbeitslosen auch Personen erfasst, die beispielsweise in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, in geförderter Selbständigkeit oder Altersteilzeit sind. Die in der Unterbeschäftigung erfassten Personen gingen im Jahresdurchschnitt von 2007 bis 2011 in Sachsen um 103.800 (-25,5 %) auf ca. 304.000 zurück. Damit verringerte sich die Unterbeschäftigung absolut noch stärker als die Arbeitslosigkeit. Auch im Vergleich mit Ost- (-20,6 %) und Westdeutschland (-9,5 %) ist die Unterbeschäftigung in Sachsen stärker zurückgegangen.

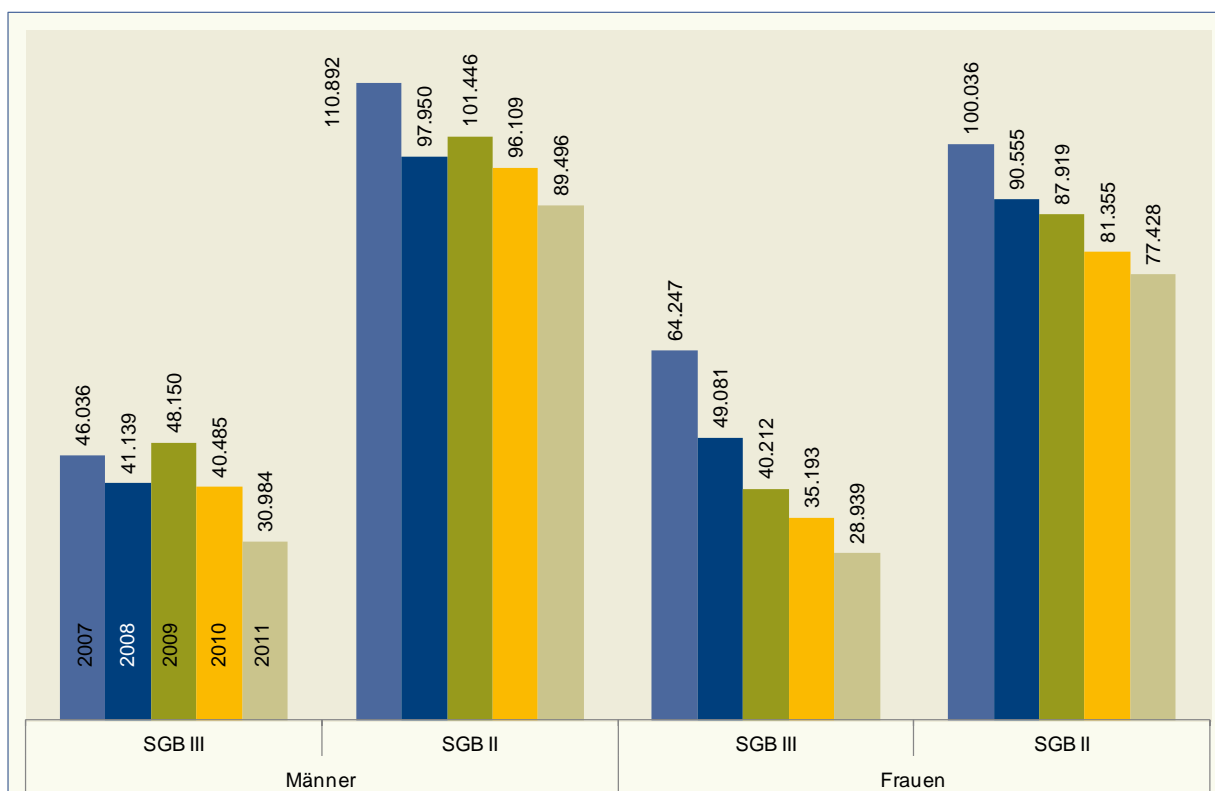
4.1 Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach Rechtskreisen und Geschlecht

Differenziert nach Rechtskreisen zeigt sich, dass die Arbeitslosigkeit in Sachsen zwischen 2007 und 2011 sowohl im SGB III als auch im SGB II-Bereich zurückgegangen ist. Der Rückgang im SGB III-Bereich ist mit 45,7 % bzw. knapp 50.400 Arbeitslosen dabei stärker ausgefallen als im SGB II-Bereich (-20,9 %, -44.014 Arbeitslosen). Der Anteil der Arbeitslo-

sen, die dem SGB II-Bereich zugeordnet sind hat sich folglich von 65,7 % in 2007 auf 73,6 % im Jahr 2011 erhöht.

Betrachtet man die Entwicklung geschlechtsspezifisch, so ist deutlich zu sehen, wie unterschiedlich sich die Wirtschaftskrise im Jahr 2009 ausgewirkt hat (Abbildung 4). Bei den Frauen ist die Arbeitslosigkeit kontinuierlich – also auch im Krisenjahr – zurückgegangen, bei den Männern hingegen ist die Arbeitslosenzahl im Jahr 2009 angestiegen. Die Erklärung für diese Entwicklung liegt in der geschlechterspezifischen Berufswahl und -ausübung. Diese hat zur Folge, dass Männer und Frauen unterschiedlich stark in verschiedenen Branchen konzentriert sind (siehe auch Abschnitt 3.2). Im verarbeitenden Gewerbe beispielsweise arbeiten 28,2 % aller in Sachsen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer, aber nur 12,4 % der Frauen. Diese Branche wurde von der Wirtschaftskrise besonders getroffen. Die Zahl der Beschäftigten ging hier zwischen 2008 und 2009 um 2,5 % (-7.178 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) zurück. Da das verarbeitende Gewerbe männlich dominiert ist, waren sie auch stärker von diesem Beschäftigungsrückgang betroffen, was sich wiederum in dem Anstieg der Arbeitslosigkeit bei den Männern widerspiegelt. Frauen hingegen sind eher in Branchen konzentriert, die weniger konjunkturabhängig sind, wie z. B. das Gesundheits- und Sozialwesen. Hier arbeiten 21,6 % aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Sachsen, aber nur 4,5 % der Männer.

Abbildung 4: Entwicklung der Arbeitslosigkeit im Jahresdurchschnitt in Sachsen getrennt nach Geschlecht und Rechtskreis



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; einschließlich zugelassene kommunale Träger, eigene Darstellung.

Über den gesamten Betrachtungszeitraum (2007–2011) hat sich die Anzahl der arbeitslosen Frauen um 35,3 % oder ca. 57.900 verringert. Bei den Männern war der Rückgang aus den genannten Gründen nicht ganz so hoch. Hier ging die Zahl um 23,2 % oder knapp 36.500 zurück. Im Jahresdurchschnitt 2011 waren in Sachsen 53,1 % (120.481) der Arbeitslosen männlich und 46,9 % (106.367) weiblich. Damit hat sich das Geschlechterverhältnis im Vergleich zum Jahresdurchschnitt 2007 umgekehrt (Männer 48,9 %, Frauen 51,1 %).

Bei der Betrachtung der Entwicklung nach Rechtskreisen zeigen sich ebenfalls geschlechtsspezifische Unterschiede (Abbildung 4). Die Zahl der arbeitslosen Frauen im Rechtskreis SGB II hat sich zwischen 2007 und 2011 um ca. 22.600 bzw. 22,6 % verringert. Im Rechtskreis SGB III ist die Anzahl um mehr als 35.300 bzw. 55,0 % zurückgegangen. Die Arbeitslosenzahl im SGB III-Bereich hat sich im Betrachtungszeitraum bei den Frauen mehr als halbiert. Der geringere Rückgang im SGB II-Bereich führt dazu, dass der Anteil der arbeitslosen Frauen der diesem Rechtskreis zugeordnet ist, um 11,9 Prozentpunkte anstieg. Das bedeutet, dass 2011 knapp drei Viertel der arbeitslosen Frauen in Sachsen zum SGB II-Bereich zählen. Fünf Jahre zuvor waren es noch 60,9 %.

Bei den Männern unterscheidet sich der Rückgang der Arbeitslosigkeit nicht so stark zwischen den Rechtskreisen. Im SGB III-Bereich ist die Anzahl um knapp 15.100 bzw. 32,7 % zurückgegangen, im SGB II-Bereich um ca. 21.400 bzw. 19,3 %. Damit war die Verringerung der SGB II-Arbeitslosigkeit absolut gesehen sogar höher. Aufgrund des prozentual geringeren Rückgangs stieg der Anteil der im Rechtskreis SGB II betreuten arbeitslosen Männer allerdings dennoch um 3,6 Prozentpunkte auf 74,3 %. In der Entwicklung von 2007 bis 2011 hat sich somit der Anteil der Arbeitslosen in den jeweiligen Rechtskreisen zwischen den beiden Geschlechtern angeglichen (Anteil SGB II 2007 Männer: 70,7 %, Frauen: 60,9 %; Anteil SGB II 2011 Männer: 74,3 %, Frauen: 72,8 %).

4.2 Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach Alter und Geschlecht

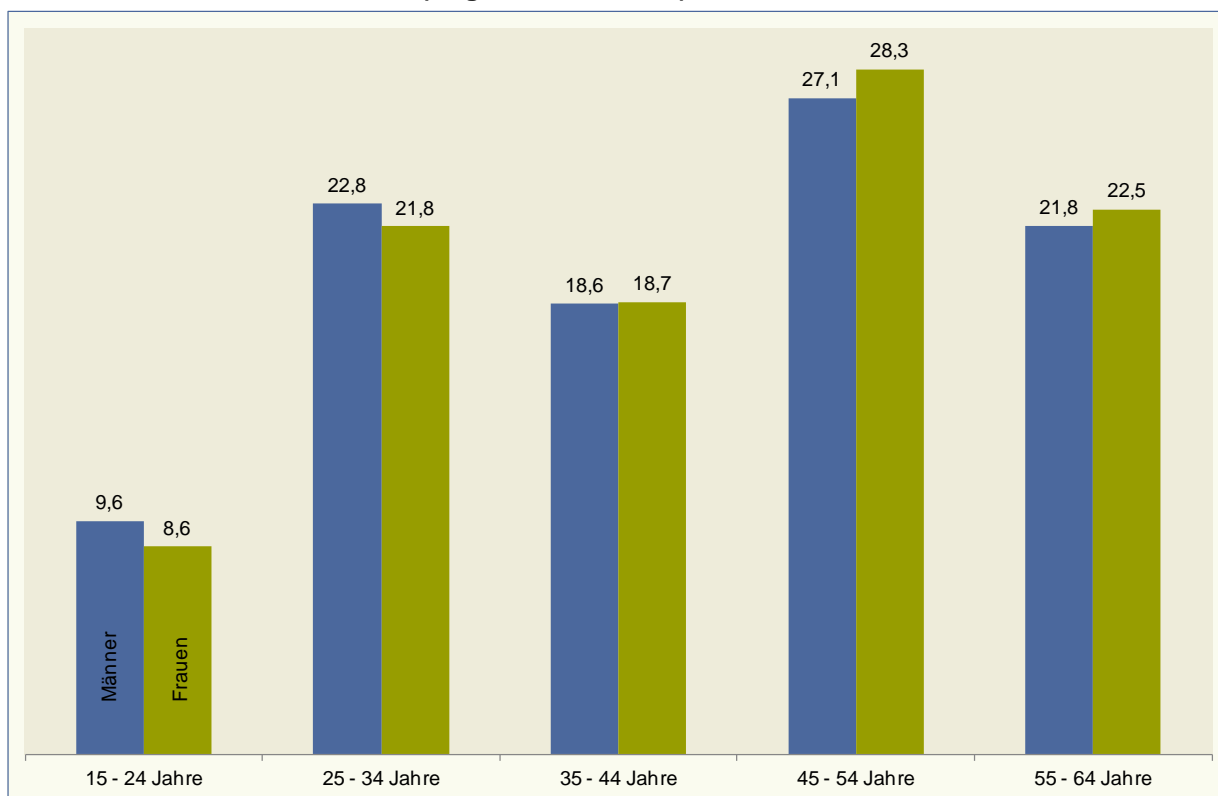
Bei der Altersverteilung der arbeitslosen Frauen und Männer in Sachsen gibt es nur geringfügige Unterschiede (Abbildung 5). Das Gros fällt bei beiden in die Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen. Die arbeitslosen Frauen sind hierbei etwas häufiger in dieser Alterskategorie zu finden als die Männer. Das gleiche trifft auch auf die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen zu. Somit sind mehr als die Hälfte der weiblichen Arbeitslosen 45 Jahre und älter, bei den männlichen Arbeitslosen trifft dies auf 48,9 % zu. Letztgenannte sind im Gegenzug etwas stärker in den jüngeren Altersgruppen konzentriert. Ein knappes Drittel der arbeitslosen Männer in Sachsen ist unter 35 Jahre alt, bei den Frauen sind es 30,4 %. Betrachtet man die geschlechtsspezifischen Arbeitslosenquoten, so sind diese bei den Frauen nur in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen höher als bei den Männern. In der Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen ist sie gleich. Auch wenn der Anteil der arbeitslosen Frauen in den höheren Altersgruppen über dem der Männer liegt, so ist doch ihre relative Betroffenheit etwas geringer.

Vom allgemeinen Rückgang der Arbeitslosigkeit haben nicht alle Altersgruppen profitiert. Insgesamt ist die Arbeitslosigkeit im Jahresdurchschnitt 2007 zu 2011 in Sachsen um 29,4 % zurückgegangen. Die Altersgruppen der 15- bis 24-Jährigen und 35- bis 44-Jährigen haben mit einem Rückgang von 44,0 % bzw. 44,1 % besonders profitiert. Der Rückgang bei den 45- bis 54-Jährigen ist mit 36,7 % auch noch überdurchschnittlich. In der Altersgruppe der 25-

bis 34-Jährigen ging die Arbeitslosigkeit hingegen lediglich um 18,2 % zurück. Gegen den Trend verlief die Entwicklung in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen. Hier stieg die Zahl der Arbeitslosen zwischen 2007 und 2011 um knapp 3.000 Personen bzw. 6,3 %.

Betrachtet man die Entwicklung in den einzelnen Altersgruppen nach dem Geschlecht, so zeigen sich auch hier deutliche Unterschiede. Der prozentuale Rückgang der Arbeitslosigkeit ist bei den Frauen in nahezu allen Altersgruppen stärker als bei den Männern. Einzige Ausnahme sind die 25- bis 34-Jährigen. In der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen ist der Unterschied besonders ausgeprägt. Bei den Frauen ist ein Rückgang von 7,5 % oder knapp 2.000 Personen zu verzeichnen. Bei den Männern in dieser Altersgruppe hingegen zeigt sich ein Anstieg um 22,9 % oder knapp 4.900. Die jahresdurchschnittliche altersspezifische Arbeitslosenquote der 55- bis 64-Jährigen Männer ist um 1,2 Prozentpunkte angestiegen. Bei Frauen dieser Altersklasse sank sie, wie auch bei allen übrigen Altersgruppen.

Abbildung 5: Altersverteilung der Arbeitslosen unterteilt nach dem Geschlecht im Jahresdurchschnitt 2011 (Angaben in Prozent)

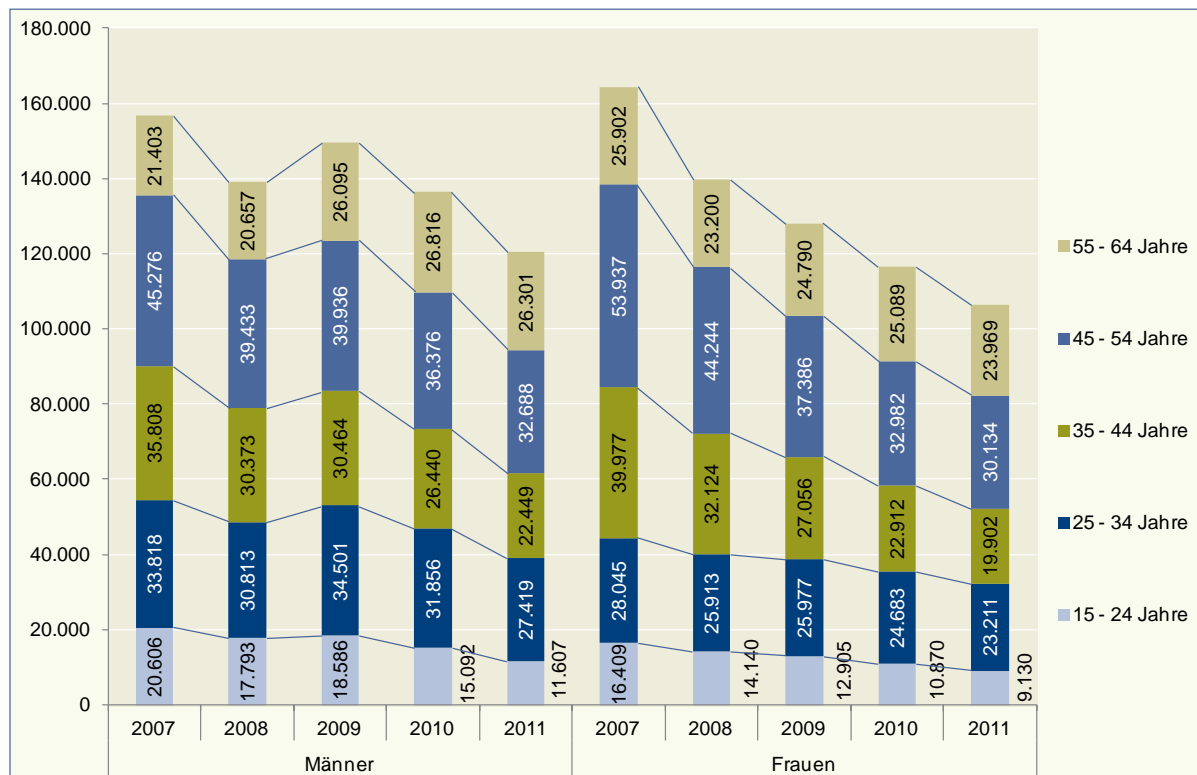


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; einschließlich zugelassene kommunale Träger, eigene Berechnungen.

Wie in Abbildung 6 zu erkennen, ist der Anstieg der Arbeitslosenzahl bei den älteren männlichen Beschäftigten fast ausschließlich auf das Krisenjahr 2009 zurückzuführen. Waren 2008 noch etwa 20.700 Männer der Altersgruppe 55 bis 64 Jahre arbeitslos gemeldet, waren es ein Jahr später knapp 5.500 mehr. Bei den arbeitslosen Frauen dieser Altersklasse ist keine derartige Entwicklung feststellbar. Die Arbeitslosigkeit stieg bei ihnen in diesem Zeitraum zwar ebenfalls, im Vergleich zu den Männern aber eher marginal. Auch die jüngeren Männer der Altersklasse 25 bis 34 Jahre waren von der Wirtschaftskrise 2009 scheinbar besonders

stark betroffen. Die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenzahl stieg bei ihnen zwischen 2008 und 2009 um ca. 3.700 Personen. Die Zahl weiblicher Arbeitsloser der gleichen Altersgruppe blieb in diesem Zeitraum hingegen nahezu konstant. Anders als die arbeitslos gewordenen 55- bis 64-jährigen Männer, konnten die Jüngeren jedoch scheinbar schneller wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden. Ihre Arbeitslosenzahl sank bis zum aktuellen Rand (Jahresdurchschnitt 2011) wieder auf etwa 27.400 Personen. Bei den Älteren hingegen verharrt die Arbeitslosenzahl auch 2011 noch auf Krisenniveau.

Abbildung 6: Entwicklung der Anzahl der Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt unterteilt nach Altersgruppen und Geschlecht in Sachsen

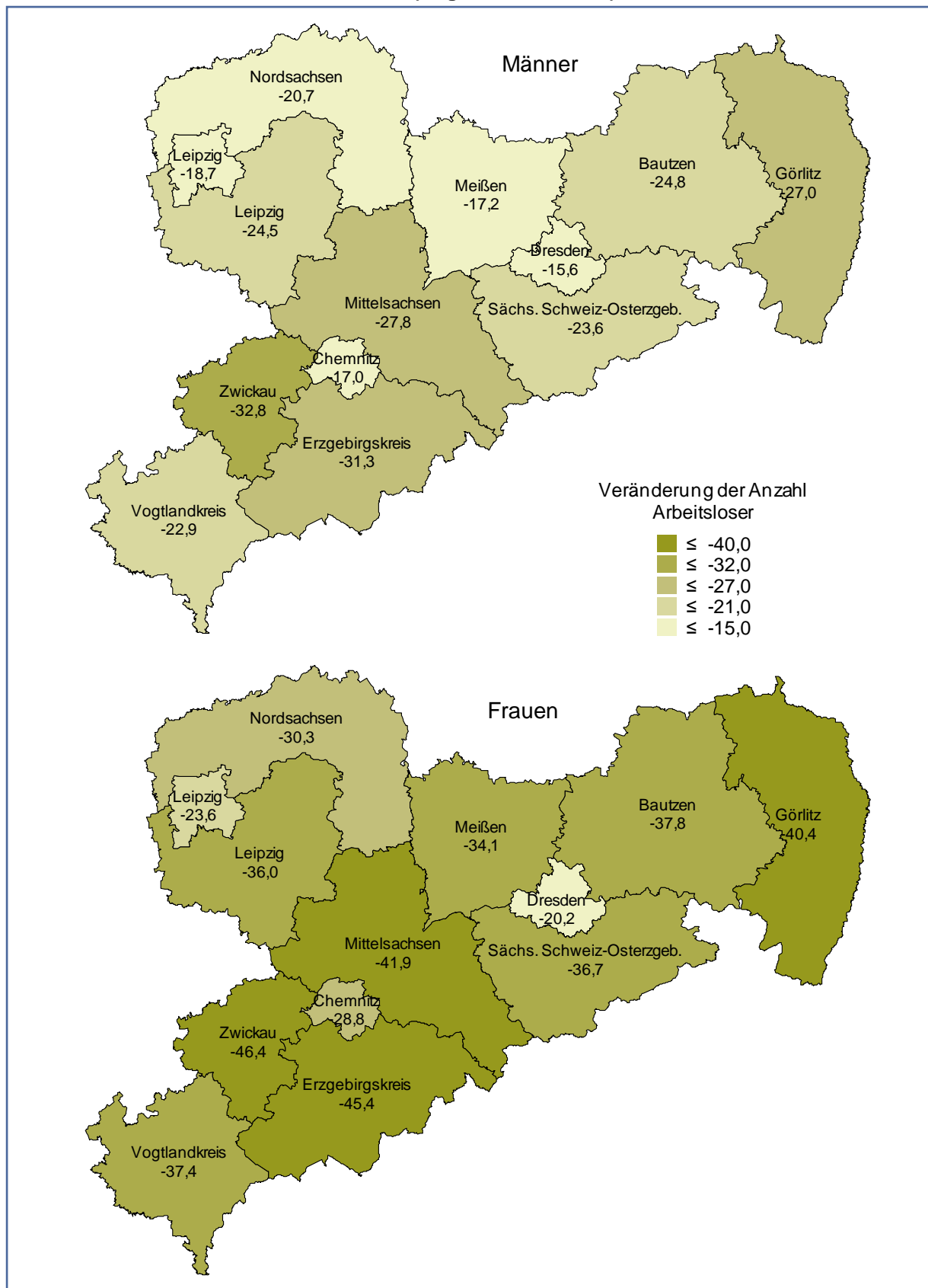


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; einschließlich zugelassene kommunale Träger, eigene Berechnungen.

4.3 Entwicklung der Arbeitslosigkeit in den sächsischen Kreisen

Die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenzahl ist in allen sächsischen Kreisen zwischen 2007 und 2011 zurückgegangen. Besonders stark fiel der Rückgang mit 40,4 % bzw. knapp 11.100 Arbeitslosen im Kreis Zwickau aus. Den geringsten relativen Rückgang mit 17,8 % bzw. ca. 5.700 Arbeitslosen gab es in der Stadt Dresden (Abbildung 7). Generell ist die Arbeitslosigkeit in den drei sächsischen Großstädten Chemnitz, Dresden und Leipzig am geringsten gefallen.

Abbildung 7: Entwicklung der Anzahl der Arbeitslosen in den sächsischen Kreisen im Jahresdurchschnitt 2007 zu 2011 (Angaben in Prozent)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; einschließlich zugelassene kommunale Träger, eigene Berechnungen.

Abbildung 7 zeigt, dass der für Gesamtsachsen festgestellte stärkere Rückgang der Zahl weiblicher Arbeitsloser, sich in allen Kreisen wiederfindet. Die Arbeitslosigkeit war zwar zwischen 2007 und 2011 in allen Kreisen sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen rückläufig, die Niveauunterschiede im Rückgang sind jedoch meist recht hoch. Mit Ausnahme von Nordsachsen, Dresden und der Stadt Leipzig, lässt sich für alle sächsischen Kreise ein Rückgang bei der Arbeitslosenzahl der Frauen feststellen, der mindestens 10 Prozentpunkte bzw. 1.000 Personen über jenem der Männer liegt. Besonders ausgeprägt ist der Niveauunterschied im Landkreis Meißen. Hier fiel der relative Rückgang der Arbeitslosigkeit bei den Frauen fast doppelt so hoch aus. Die geringste Differenz findet sich mit 4,5 Prozentpunkten in Dresden.

5 Bildung: Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration

Eine adäquate Schul- und Berufs(aus)bildung sind die wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration. Da die Absolventen von allgemeinbildenden Schulen in Sachsen potenzielle Bewerber auf dem Ausbildungsmarkt sind, wird im Folgenden zunächst die Schulabgängerstruktur näher analysiert. Daran anschließend werden die Auszubildenden und Studenten in Sachsen unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten betrachtet.

5.1 Absolventen von allgemeinbildenden Schulen nach Abschlussarten

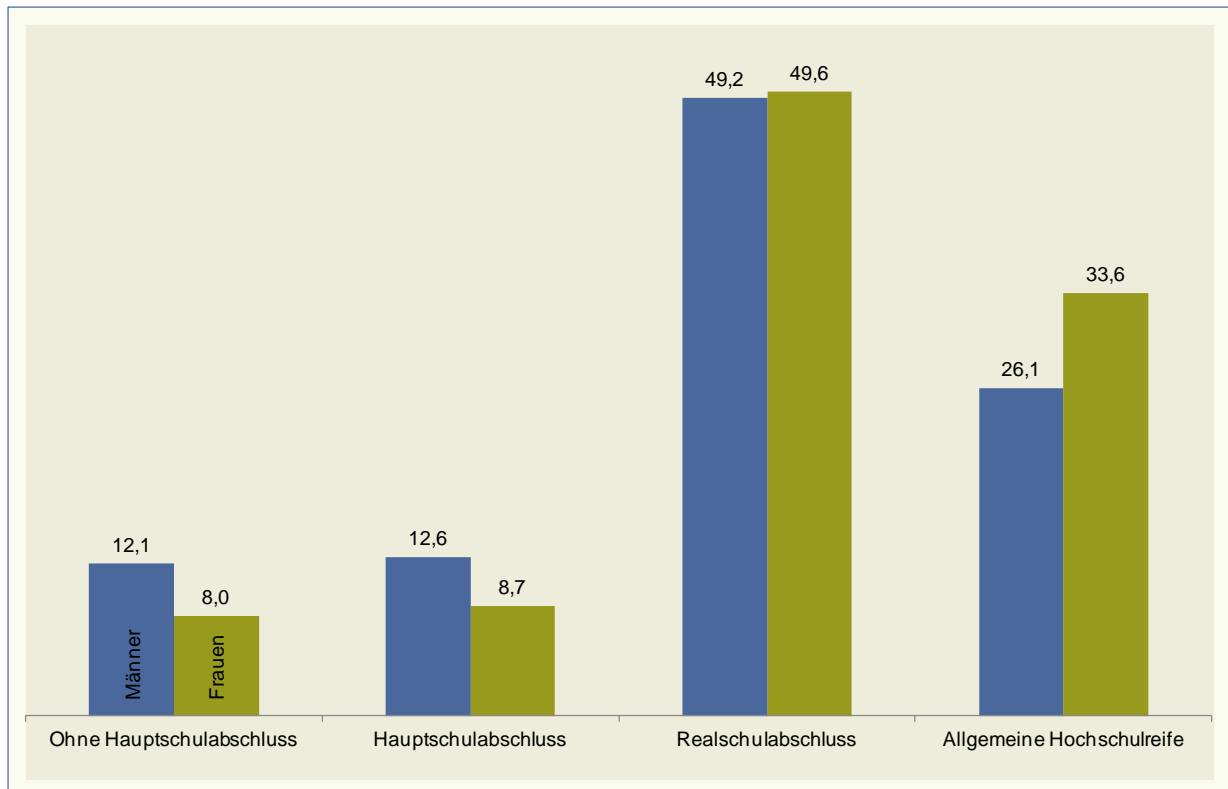
Die Anzahl der Absolventen von allgemeinbildenden Schulen in Sachsen ist seit 1997 rückläufig. Während sie zu diesem Zeitpunkt noch 61.810 betrug, verringerte sie sich bis 2011 auf 22.417 Personen, dem vorläufigen Tiefpunkt. Nach Angaben der Schüler- und Absolventenprognose des Statistischen Landesamtes Sachsen wird sich die Absolventenzahl in den kommenden Jahren auf diesem niedrigen Niveau stabilisieren.²

Ursache für diesen starken Rückgang sind die Einbrüche in den Geburtenzahlen in den Jahren nach der Wiedervereinigung Deutschlands. Die Geburtenkohorten dieser Jahre verlassen derzeit das allgemeinbildende Schulsystem.

Wie Abbildung 8 zeigt verteilen sich die jungen Frauen und Männer in Sachsen sehr unterschiedlich auf die verschiedenen Abschlussarten. Sowohl von den männlichen als auch von den weiblichen Absolventen erlangte im Schuljahr 2011/12 knapp die Hälfte den Realschulabschluss. Während jedoch ca. 34 % der jungen Frauen in diesem Schuljahr die allgemeine Hochschulreife erlangten, erhielten nur etwa 26 % der männlichen Absolventen diesen Abschluss. Die jungen Männer sind deutlich stärker am unteren Ende der Skala konzentriert. 12,6 % von ihnen erlangten im Schuljahr 2011/12 einen Hauptschulabschluss, 12,1 % verließen die Schule ohne jeglichen Abschluss. Die Vergleichswerte für die Absolventinnen liegen jeweils um ca. 4 Prozentpunkte darunter. Das bedeutet Frauen verlassen die allgemeinbildenden Schulen im Mittel mit höherwertigeren Abschlüssen.

² 2. Schüler und Absolventenprognose des Statistischen Landesamtes Sachsen für den Freistaat Sachsen für die Schuljahre 2011/12 bis 2030/31.

Abbildung 8: Anteile der Schulabsolventen nach Abschlussart und Geschlecht in Sachsen im Jahr 2011 (in Prozent)



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, eigene Berechnungen.

5.2 Ausbildungsmarkt

Die geschlechterdifferenzierte Betrachtung des Ausbildungsmarkts in Sachsen zeigt, dass sich im Jahr 2011 insgesamt gut 19.000 Bewerber für eine Vermittlung in einen anerkannten Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz bei der Bundesagentur für Arbeit registrieren ließen, 43,2 % von ihnen waren weiblich. An den sächsischen Berufsfachschulen haben 2010 knapp 11.500 Personen eine Ausbildung begonnen. Hier lag der Frauenanteil mit 73,8 % deutlich höher. Dies ist hauptsächlich mit den Berufsrichtungen zu begründen, die in diesen Schulen ausgebildet werden. Ein Großteil sind z. B. Gesundheitsberufe, die stark frauendominiert sind.

Auch das duale Berufsausbildungssystem zeigt stark ausgeprägte geschlechtsspezifische Unterschiede. 78,0 % der Frauen streben einen Dienstleistungsberuf an. Bei den männlichen Bewerbern sind es nur 33,1 %. Sie bewerben sich hingegen zu 60,6 % für eine Ausbildung in einem Fertigungsberuf. Von den Ausbildungsplatzbewerberinnen streben lediglich 15,8 % einen derartigen Beruf an. Diese Verteilung spiegelt sich auch in den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in den jeweiligen Berufsfeldern in Sachsen wieder. Jeder der Top Ten Ausbildungsberufe der Frauen ist ein Dienstleistungsberuf. Bei den Männern finden sich unter den Top Ten-Ausbildungsberufen nur wenige Dienstleistungsberufe. Sie bevorzugen, wie bereits angesprochen, überwiegend Fertigungsberufe. (vgl. Tabelle 1).

In den zehn aufgeführten Berufen konzentrieren sich bei den Frauen fast 49 % aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2011 in Sachsen. Das Berufsspektrum der

männlichen Auszubildenden ist deutlich breiter gefächert. Denn nur gut ein Drittel der 2011 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wird bei den Männern durch die aufgeführten Top Ten repräsentiert.

Tabelle 1: Top Ten der neu abgeschlossenen dualen Ausbildungsverträge in Sachsen im Berichtsjahr 01.10.2010 bis 30.09.2011

Frauen			Männer		
Berufsbezeichnung	absolut	Anteil in Prozent	Berufsbezeichnung	absolut	Anteil in Prozent
Kauffrau im Einzelhandel	777	9,4	Kraftfahrzeugmechatroniker	744	6,1
Verkäuferin	768	9,3	Koch	499	4,1
Bürokauffrau	592	7,2	Zerspanungsmechaniker	466	3,8
Friseurin	332	4,0	Kaufmann im Einzelhandel	454	3,7
Kauffrau für Bürokommunikation	284	3,4	Industriemechaniker	429	3,5
Hotelfachfrau	263	3,2	Fachkraft für Lagerlogistik	401	3,3
Zahnmedizinische Fachangestellte	260	3,1	Mechatroniker	386	3,2
Industriekauffrau	255	3,1	Fachlagerist	341	2,8
Medizinische Fachangestellte	255	3,1	Verkäufer	319	2,6
Restaurantfachfrau	245	3,0	Elektroniker	289	2,4
Summe über alle Ausbildungsberufe	8.260	100,0	Summe über alle Ausbildungsberufe	12.250	100,0

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September, eigene Berechnungen.

5.3 Hochschulzugänge und –absolventen nach Geschlecht

Bei den Studienanfängern in Sachsen sind Frauen in der Minderheit. Von den mehr als 19.700 Studienanfängern (Studenten im 1. Hochschulsemester) in Sachsen zum Wintersemester 2011/2012 waren 43,1 % weiblich. Dies scheint zunächst bedenklich vor dem Hintergrund, dass die weiblichen Schulabsolventen in Sachsen tendenziell einen besseren Abschluss aufweisen als ihre männlichen Pendants (siehe Abschnitt 5.1). Bei der Interpretation dieser Zahlen ist jedoch zu beachten, dass das Studienangebot der sächsischen Hochschulen stark auf technische bzw. ingenieurwissenschaftliche Studiengänge ausgerichtet ist, welche wiederum männlich dominiert sind (Engelmann/Sujata/Zillmann 2010). So sind beispielsweise 31,4 % der Studienanfänger in Sachsen in den Ingenieurwissenschaften eingeschrieben, der Bundesdurchschnitt liegt bei 21,3 %. Studiengänge die weiblich dominiert sind wie z. B. Sprach- und Kulturwissenschaften (Sachsen 17,2 %, Deutschland 18,7 %) oder Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (Sachsen 24,0 %, Deutschland 30,2 %) sind in Sachsen nicht so stark vertreten wie im Bundesdurchschnitt.

Bei den Abschlüssen im Jahr 2010 an sächsischen Hochschulen dominiert die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 26,0 % (Deutschland 33,0 %). In dieser Gruppe sind mit einem Anteil von 54,4 % die weiblichen Studenten in der Mehrheit (Deutschland 53,0 %). An zweiter Stelle folgen die Ingenieurwissenschaften mit 20,9 %. Der Anteil liegt deutlich über dem Wert für Deutschland. Hier beträgt der Anteil der bestandenen Prü-

fungen 16,4 %. An dritter Stelle folgen die Sprach- und Kulturwissenschaften mit 20,1 % (Deutschland 18,3 %). Auch in dieser Fächergruppe dominieren die Frauen mit 77,1 %.

Betrachtet man alle bestandenen Abschlussprüfungen so beträgt der Frauenanteil 50,9 % in Sachsen. In Deutschland ist der Frauenanteil mit 51,4 % sogar noch etwas höher. Zusammengefasst mit der Statistik der Studienanfänger lässt sich folglich feststellen, dass zwar mehr Männer ein Studium beginnen, aber mehr Frauen ein Studium erfolgreich beenden. Die Studienabbruchquoten sind bei Männern höher als bei Frauen (Heublein u. a. 2012).

6 Entgeltunterschiede bei Frauen und Männern

Männer und Frauen unterscheiden sich nicht nur hinsichtlich ihrer Bildungswege und Erwerbsbeteiligung. Es lässt sich auch eine Diskrepanz in der Höhe der Arbeitsentgelte feststellen. Männer erzielen in der Regel höhere Einkommen als Frauen. Dieser geschlechtsspezifische Unterschied wird als Gender Pay Gap bezeichnet.

6.1 Gender Pay Gap in Deutschland und den neuen Bundesländern

Der unbereinigte Gender Pay Gap in Deutschland beläuft sich laut Statistischem Bundesamt (2012a) aktuell auf 23 % und ist in den vergangenen Jahren relativ stabil geblieben. Die Entgeltunterschiede in den alten Bundesländern sind dabei deutlich stärker ausgeprägt.³ Nach Berechnungen von Finke (2011) auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2006 belief sich der unbereinigte Gender Pay in Westdeutschland auf 24,2 %. Für die neuen Länder ermittelt sie einen Entgeltunterschied von 3,8 %. Zu beachten gilt, dass beim unbereinigten Gender Pay Gap nur die allgemeinen Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen beziffert werden. Rückschlüsse auf die Entgeltdifferenz männlicher und weiblicher Beschäftigter mit den gleichen Ausstattungsmerkmalen, d. h. dem gleichen Beruf, der gleichen Tätigkeit, gleicher Qualifikation, gleicher Arbeitszeit etc. sind nicht möglich.

Diese Faktoren lassen sich jedoch durch statistische Verfahren berücksichtigen. Der unbereinigte Gender Pay Gap kann mittels Regressionsanalysen in einen erklärten Teil und einen unerklärten Teil zerlegt werden. Der erklärte Teil gibt, wie der Name schon andeutet, Auskunft darüber, wie viel Prozent des Einkommensgefälles zwischen Männern und Frauen auf beobachtbare Strukturunterschiede wie etwa Qualifikation, Arbeitszeit etc. zurückzuführen sind. Der unerklärte Teil, auch bereinigter Gender Pay Gap genannt, zeigt (näherungsweise) an, wie viel Prozent des Einkommensgefälles zwischen Frauen und Männern tatsächlich aufgrund geschlechtlicher Diskriminierung bestehen bzw. nicht durch die beobachteten Ausstattungsmerkmale erklärt werden können.

Finke (2011) nahm eine derartige Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gaps auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2006 vor. Sie zeigt, dass ca. 63 % des bundesdeutschen Ein-

³ Jüngere Berechnungen des Statistischen Bundesamtes weisen den unbereinigten Gender Pay Gap auf Ebene der einzelnen Bundesländer aus. Sie geben Anhaltspunkte über die Spannweite die die Entgeltdifferenz erreichen kann. Während Frauen in Schleswig-Holstein ca. 17 % weniger verdienen als Männer, sind dies in Baden-Württemberg sogar 27 %. In den neuen Ländern reicht die Spanne von 5 % in Sachsen-Anhalt bis 14 % in Berlin. In Sachsen beträgt der unbereinigte Gender Pay Gap nach diesen Berechnungen 10 % (Statistisches Bundesamt 2012b).

kommensunterschieds zwischen Frauen und Männern auf strukturelle Merkmale zurückgeführt werden können. Hauptausschlaggebend hierbei ist vor allem, dass Frauen relativ seltener in höheren tätigkeitsspezifischen Hierarchiestufen und relativ häufiger in niedriger entlohnten Tätigkeiten vorzufinden sind als Männer. Die Ergebnisse zeigen jedoch auch, dass selbst wenn Frauen und Männer die gleichen Ausstattungsmerkmale aufwiesen, dennoch ein Verdienstunterschied von ca. 8 % verbleiben würde.

In einem weiteren Schritt führte Finke die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap getrennt für West- bzw. Ostdeutschland durch. Während die Ergebnisse für die alten Bundesländer stark den gesamtdeutschen Resultaten gleichen, zeichnet sich für die neuen Bundesländern ein anderes Bild. Nach den Berechnungen von Finke ist der bereinigte Gender Pay Gap hier höher als der unbereinigte. „Die Tatsache, dass der bereinigte Gender Pay Gap größer als der unbereinigte Verdienstunterschied ausfällt, bedeutet, dass im Osten beschäftigte Frauen verglichen mit Männern in der Summe über Eigenschaften verfügen, die einen höheren Durchschnittsverdienst als den der Männer rechtfertigen würden.“ (ebd.: 46). Ursächlich hierfür ist, dass Frauen in den neuen Bundesländern relativ häufiger in großen Unternehmen arbeiten, seltener Auszubildende sind und über eine längere Berufserfahrung verfügen als Männer. Der in Fragen der Entgeltdiskriminierung aussagekräftigere bereinigte Gender Pay Gap unterscheidet sich nach diesen Ergebnissen daher kaum zwischen West- (8,3 %) und Ostdeutschland (7,9 %).

Eine Untersuchung von Beblo/Ohlert/Wolf (2011) mit Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Daten (LIAB) bestätigt die Resultate von Finke in der Tendenz. Auch sie gelangen zu dem Ergebnis, dass die ostdeutschen Frauen „sogar höhere Löhne und Gehälter erhalten müssten als ihre männliche Kollegen, wenn ihr Humankapital gleich entlohnt würde.“ (ebd.: 48) und verweisen auf deren durchschnittlich höhere Qualifikation, längere Betriebszugehörigkeit und höheres Alter.

6.2 Entgeltunterschiede in Sachsen

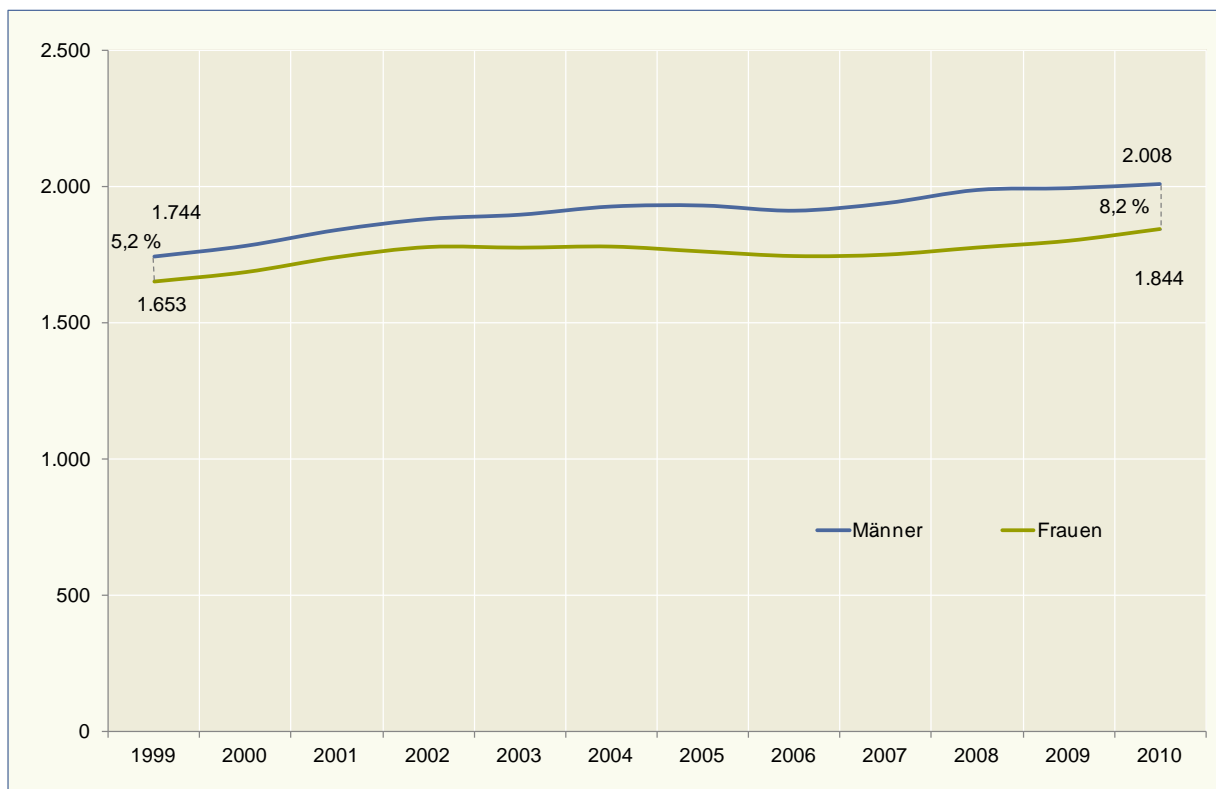
Neben der Verdienststrukturerhebung, die die Datengrundlage für die soeben vorgestellten Berechnungen des Statistischen Bundesamtes und von Finke (2011) bildet, stellt die Entgeltstatistik der Bundesagentur für Arbeit eine weitere Quelle dar, um einen unbereinigten Gender Pay Gap zu ermitteln. Der Vorteil der Entgeltstatistik besteht darin, dass sie auf Grundlage des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung erstellt wird. Das heißt es handelt sich um amtliche Daten, die aufgrund der hohen Fallzahl (=Vollerhebung sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten in Deutschland) auch in regional vergleichsweise stark disaggregierter Form noch ausgewertet werden können. Die Entgeltdaten werden jeweils zum 31.12. des Jahres ausgewertet und auf Monatsentgelte umgerechnet (Frank/Grimm 2010).

Wir verwenden im Folgenden diese Entgeltstatistik um die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Sachsen etwas näher zu beleuchten. Hierbei berücksichtigen wir nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte die in Vollzeit tätig sind und nicht zur Gruppe der Auszubildenden zählen. Grundlage zur Berechnung des Gender Pay Gaps bilden die (Brutto)Medianentgelte der Männer und Frauen.

Die Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen zeigt sich auch auf Basis der Entgeltstatistik für West- und Ostdeutschland auf höchst unterschiedlichem Niveau. Während der Gender Pay Gap 2010 in Westdeutschland 22,9 % beträgt, liegt er in Ostdeutschland (inkl. Berlin) lediglich bei 3,6 % (Deutschland insg.: 21,1 %).

Für Sachsen ergibt sich auf Basis dieser Daten ein Gender Pay Gap von 8,2 %. Das Medianeinkommen der männlichen Vollzeitbeschäftigten in Sachsen belief sich 2010 auf 2.008 €. Das Medianeinkommen der sächsischen Frauen lag zum gleichen Zeitpunkt bei 1.844 €. Eine längerfristige Betrachtung zeigt (Abbildung 9), dass der Entgeltabstand schon einmal auf einem niedrigeren Niveau war. Im Jahr 1999 betrug er nur 5,2 %. Nach 2003 ließ sich jedoch ein Auseinanderklaffen in der Einkommensentwicklung bei den sächsischen Männern und Frauen beobachten. In der Folge stieg die Entgeltlücke bis 2008 auf 10,6 % an. Während das Medianeinkommen der männlichen Beschäftigten zwischen 2003 und 2008 um 4,8 % zunahm, verzeichnete jenes der weiblichen Beschäftigten über diesen Zeitraum betrachtet keinerlei Zuwachs. Diese Entwicklung hat sich erst in den vergangenen Jahren wieder umgekehrt, sodass aktuell eine Angleichungstendenz in den Medianeinkommen der Männer und Frauen zu beobachten ist. Zwischen 2008 und 2010 nahm das Entgelt der weiblichen Beschäftigten um 3,8 % zu, jenes der männlichen Beschäftigten stieg in diesem Zeitraum um 1,1 %.

Abbildung 9: Entwicklung des Medianlohnes (in Euro) und des Gender Pay Gap in Sachsen bei den Vollzeitbeschäftigten ohne Auszubildende



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung.

Die genauen Gründe für die beschriebene Einkommensentwicklung lassen sich auf Basis der hier verwendeten Daten nicht (ohne weiteres) kausal erschließen. Eine mögliche Ursa-

che für den Anstieg des unbereinigten Gender Pay Gaps zwischen 2003 und 2008 und dem anschließenden Rückgang der Entgeltdifferenz ist die bereits angesprochene (siehe Abschnitt 3.2) geschlechtliche Segregation in den Wirtschaftsbranchen in Sachsen und die daraus resultierende unterschiedliche Konjunkturagibilität männlicher und weiblicher Beschäftigter. Das stark männlich segregierte produzierende Gewerbe verzeichnete zwischen 2003 und 2008 in Sachsen einen Bruttowertschöpfungszuwachs (in jeweiligen Preisen) von 21,8 %. Die Wertschöpfung im eher weiblich segregierten Dienstleistungssektor nahm im gleichen Zeitraum um 10,0 % zu. Zwischen 2008 und 2010 sank die Wertschöpfung im produzierenden Gewerbe krisenbedingt um 4,4 %. Der Dienstleistungsbereich konnte auch in diesem Zeitraum noch einen Zuwachs von 2,4 % verzeichnen. Diese unterschiedliche Entwicklung hat sich auch im Arbeitsentgelt in den beiden Sektoren widerspiegelt. Gemäß Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnung des Bundes und der Länder stiegen die Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitsstunde der Arbeitnehmer in Sachsen zwischen 2003 und 2008 im produzierenden Gewerbe stärker an als im Gesamtdurchschnitt. Im Dienstleistungsbereich stiegen sie in diesem Zeitraum hingegen unterproportional. Zwischen 2008 und 2010 war es genau umgekehrt.

Neben der horizontalen Segregation, also der unterschiedlichen Verteilung von Männern und Frauen auf die Branchen/Berufe, wird häufig auch die vertikale Segregation als weitere Ursache für den Gender Pay Gap genannt (z. B. Bogai u. a. 2011). Unter ihr versteht man die unterschiedliche Positionierung in den jeweiligen Berufshierarchien. Der Unterschied zwischen horizontaler und vertikaler Segregation lässt sich am Beispiel der technischen Berufe präzisieren. Etwa 10 % der vollzeitbeschäftigten Männer in Sachsen arbeiten 2010 in einem technischen Beruf. Bei den Frauen sind es hingegen nur 4,0 %. Diese horizontale Segregation führt dazu, dass die Medianeinkommen beider Geschlechter durch die im Gesamtvergleich relativ hoch dotierten technischen Berufe unterschiedlich stark beeinflusst werden. Die vertikale Segregation ist darüber hinaus (unter anderem) dafür verantwortlich, dass jene Frauen die in einem technischen Beruf arbeiten, ein geringeres Medianeinkommen aufweisen als die männlichen Beschäftigten mit diesem Beruf. Der Gender Pay Gap in den technischen Berufen betrug in Sachsen 2010 knapp 26 %.

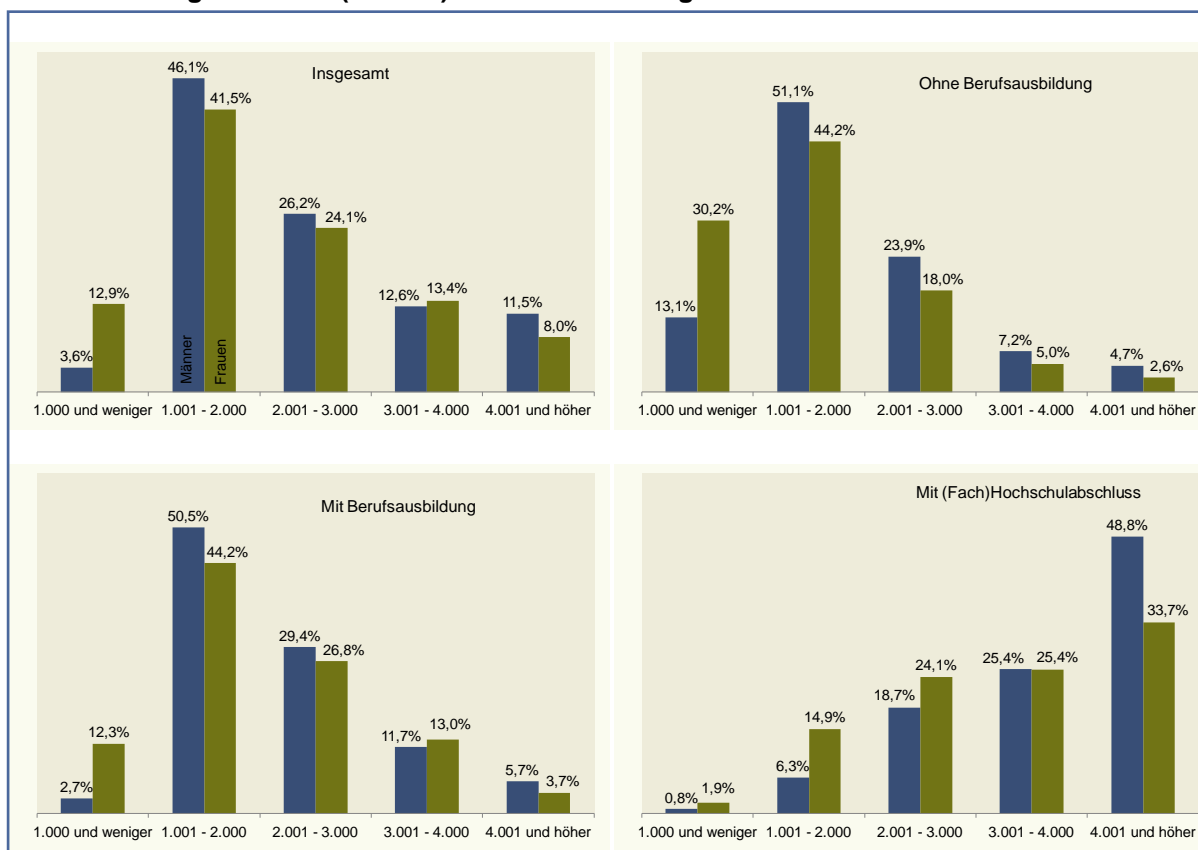
Im IAB-Betriebspanel finden sich ebenfalls Hinweise auf vertikale Segregation. Es zeigt, dass Frauen in den oberen Führungsebenen deutlich unterrepräsentiert sind. Ihr Anteil in der 1. Führungsebene sächsischer Betriebe betrug im Jahr 2008 lediglich 31 %. In der 2. Führungsebene belief sich ihr Anteil auf 43 %. Tendenziell sinkt der Frauenanteil in den oberen Führungsebenen mit der Größe des Betriebes. Ab 250 Beschäftigten bspw. sind nur noch 20 % der 1. Führungsebene weiblich. (vgl. IAB-Betriebspanel, Länderbericht Sachsen, 13. Welle) Diese unterschiedlichen Zugangschancen sächsischer Frauen und Männer zu den höheren Tätigkeiten und Führungsebenen spiegeln sich im Gender Pay Gap wider.

Auch bei der differenziert nach Bildungsabschluss betrachteten Entlohnung von Männern und Frauen in Sachsen ist Segregation ein Erklärungsgrund für die beobachtbaren Unterschiede. In Abbildung 10 ist die Verteilung männlicher und weiblicher Vollzeitbeschäftigter in Sachsen auf fünf Entgeltgruppen dargestellt. Sie zeigt die Verteilung für die Beschäftigten als Ganzes (oben links) und die Verteilung für drei Teilgruppen, differenziert nach dem höchsten

erzielten Berufsbildungsabschluss (ohne Berufsausbildung; mit Berufsausbildung; mit (Fach-)Hochschulabschluss) jeweils getrennt für Männer und Frauen.

Die Verteilung der männlichen und weiblichen Beschäftigten insgesamt auf die Entgeltgruppen zeigt wo ein Großteil des unbereinigten sächsischen Gender Pay Gaps herrührt: Knapp 13 % der vollzeitbeschäftigten Frauen erhielten 2010 ein Bruttoeinkommen von 1.000 € oder weniger. Bei den Männern fallen hingegen lediglich 3,6 % in diese Einkommensklasse. Das andere Ende der Skala, d. h. ein Einkommen von über 4.000 €, erreichten 11,5 % der vollzeitbeschäftigten Männer aber nur 8,0 % der Frauen. Insbesondere die hohe Konzentration in der unteren Entgeltgruppe zieht das Medianeinkommen der weiblichen Beschäftigten nach unten und erhöht damit den Abstand zum Medianeinkommen der Männer. Diese sind zwar in der nächsthöheren Entgeltgruppe (bis 2.000 €) relativ stärker vertreten, in Summe verdienen 2010 aber dennoch 50,3 % der Männer 2.000 € oder mehr. Bei den weiblichen Beschäftigten waren dies nur 45,6 %.

Abbildung 10: Sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen nach Entgeltklassen (in Euro) und Berufsbildungsabschluss im Jahresdurchschnitt 2010



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung.

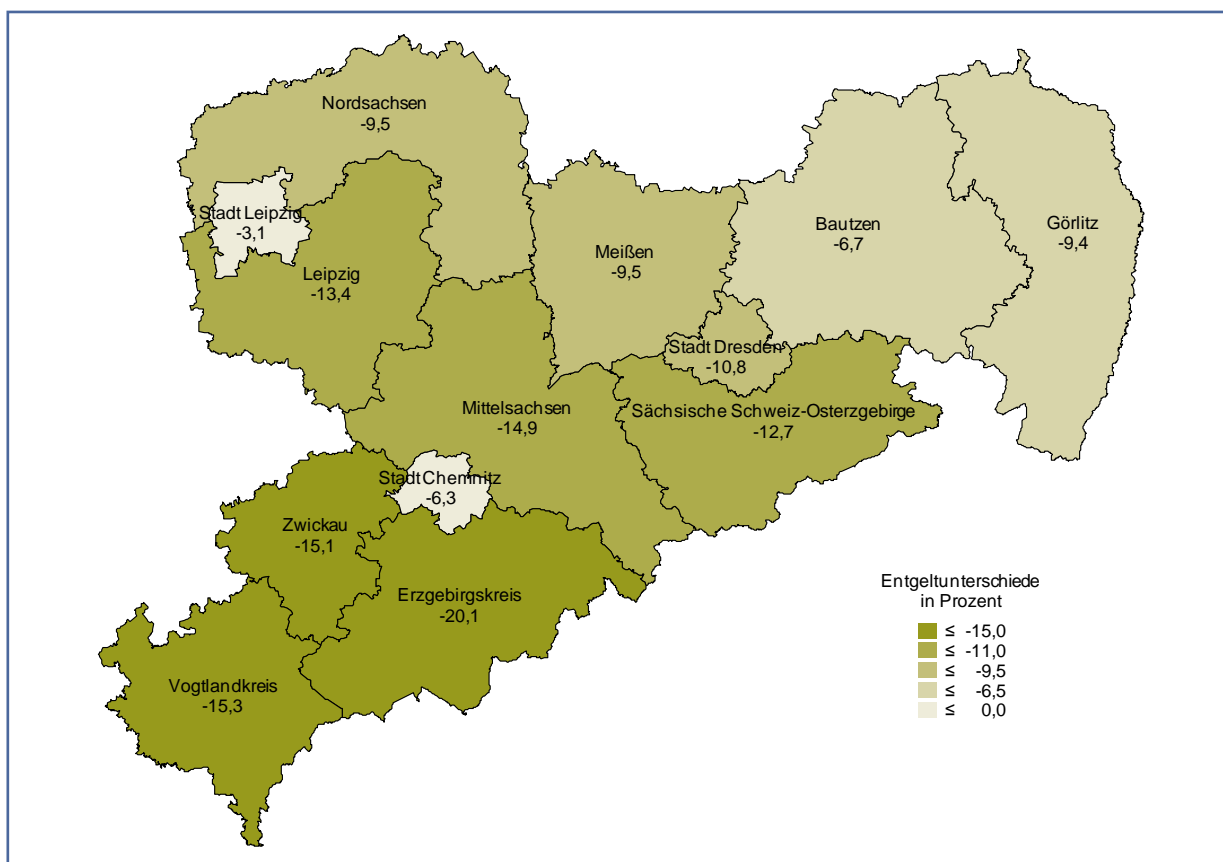
Auch in den einzelnen Qualifikationsgruppen sind Frauen stets relativ häufiger in der unteren und relativ seltener in der oberen Entgeltklasse zu finden als Männer. Abbildung 10 verdeutlicht aber auch, dass Bildung sich lohnt – und zwar für beide Geschlechter. Frauen mit (Fach-)Hochschulabschluss erreichten 2010 ein ca. 61 % höheres Medianeinkommen als Frauen ohne Berufsausbildung. Bei den Männern betrug die Differenz etwa 58 %. Nichtsdestotrotz zeigt sich jedoch gerade bei den vollzeitbeschäftigten Akademikern ein deutlicher

Geschlechterunterschied in der Entlohnung. Während 48,8 % der männlichen Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulabschluss 2010 ein Einkommen von über 4.000 € erhielten, gelang dies nur etwa einem Drittel der weiblichen Beschäftigten gleicher Qualifikation. Sie sind stärker in den Entgeltgruppen bis 3.000 € zu finden. Für den unbereinigten Gender Pay Gap von gut 15 % bei den Akademikern dürfte – neben tatsächlicher Diskriminierung – allerdings auch die horizontale Segregation mitverantwortlich sein. Wie in Abschnitt 5.3 erörtert stellen weibliche Studienabsolventen in Sachsen seit 2010 zwar die Mehrheit dar, ihre Abschlüsse erzielen sie dennoch nach wie vor zu einem größeren Teil in den weniger „ertragreichen“ Studienfächern. Diese Argumentation lässt sich auch auf die Beschäftigten mit Berufsausbildung übertragen (siehe Abschnitt 5.2). Dort fällt die Segregation, was das Einkommen betrifft, jedoch weniger stark ins Gewicht.

6.3 Entgeltunterschiede in den sächsischen Kreisen

Neben den Ausstattungsmerkmalen der Beschäftigten wird der Gender Pay Gap mutmaßlich auch durch die Beschaffenheit des jeweiligen regionalen Arbeitsmarktes auf dem die Männer und Frauen agieren beeinflusst. Abbildung 11 zeigt, dass der Unterschied in den Medianeinkommen männlicher und weiblicher Vollzeitbeschäftigter über die sächsischen Kreise betrachtet recht stark variiert.

Abbildung 11: Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen in den sächsischen Kreisen im Jahr 2010



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung.

Zwei Phänomene fallen bei der Betrachtung von Abbildung 11 besonders auf. Zum einen ist der Entgeltabstand im Südwesten Sachsen am höchsten und scheint Richtung Nordosten immer weiter abzunehmen. Ein Grund hierfür dürfte das unterschiedlich hohe Gewicht des verarbeitenden Gewerbes für den Arbeitsmarkt der einzelnen sächsischen Kreise sein, was sich aufgrund der erörterten Segregationsproblematik wiederum unterschiedlich stark im Pay Gap niederschlägt. Zum anderen zeigt sich, dass der Gender Pay Gap in den kreisfreien Städten Leipzig und Chemnitz vergleichsweise gering ausfällt. Das Stadt-Land-Gefälle im Entgeltunterschied („Gap in the Gap“) ist eine bekannte Erscheinung und wurde bereits in diversen Untersuchungen belegt und diskutiert (siehe z. B. Hirsch/König/Möller 2009). Zwei Erklärungsansätze dominieren diese Debatte. Der erste Ansatz fußt auf der Annahme, dass die räumliche Mobilität von Frauen in einer Partnerschaft stark durch den Partner beeinflusst bzw. bestimmt wird (Frank 1978). D. h. wenn der (Ehe)Mann beispielsweise ein lukratives Beschäftigungsangebot erhält, welches jedoch einen Umzug erfordert, zieht die (Ehe)Frau mit. Des Weiteren ist die Pendelmobilität von Frauen, insbesondere mit Kindern, aufgrund der Haushaltsverpflichtungen beschränkt (Büchel/Battu 2002). Das bedeutet, der lokale Arbeitsmarkt auf dem sie agieren (können) ist kleiner als jener der Männer. Diese beiden Aspekte führen in Summe dazu, dass Frauen, vor allem in ländlichen Räumen, mit einer begrenzten Palette an Beschäftigungsmöglichkeiten, notgedrungen häufiger unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt sind und entsprechend weniger verdienen als Männer. In großen Städten, die sowohl Männern als auch Frauen eine Vielzahl von Beschäftigungsmöglichkeiten bieten, finden beide Partner hingegen mit größerer Wahrscheinlichkeit einen qualifikationsadäquaten Job – der Gender Pay Gap ist hier folglich geringer.

Der zweite Ansatz sieht die Ursache für den Gender Pay Gap eher im Lohnfindungsprozess, nimmt aber ebenfalls eine geringere Pendelmobilität, oder genauer höhere Pendelkosten der Frauen an (Madden 1977; Hirsch/König/Möller 2009). In ländlichen Gegenden müssen Arbeitnehmer im Mittel längere Fahrzeiten in Kauf nehmen. Da aber die Pendelkosten von den Arbeitnehmern zu tragen sind, sind sie unter sonst gleichen Bedingungen bereit, zu niedrigeren Löhnen zu arbeiten, wenn die Pendeldistanz und damit die Pendelkosten entsprechend geringer ausfallen. Da in ländlichen Gegenden eher wenige Arbeitgeber vorhanden sind ist der Druck zu höheren Lohnofferten im Lohnfindungsprozess gering. Personen mit hohen individuellen Pendelkosten können nur schwer auf andere, weiter vom Wohnort entfernte Beschäftigungsmöglichkeiten ausweichen. Sie arbeiten daher auch zu einem geringeren Entgelt als diejenigen mit niedrigeren Kosten. Diese Art der Lohnbildung ist zwar zunächst geschlechtsunabhängig, schlägt sich aber dennoch im Gender Pay Gap nieder, da die Mobilitätskosten von Frauen (annahmegemäß) höher sind als jene der Männer. Der resultierende Lohneffekt wird gegebenenfalls durch eine höhere Verhandlungsmacht der Arbeitgeber auf Grund fehlender Konkurrenz verstärkt. Anders als in ländlichen Räumen können Frauen in Städten vergleichsweise einfacher auf einen anderen Arbeitgeber zurückgreifen, wenn sie ein zu niedriges Lohnangebot erhielten. Das heißt der Markt diszipliniert Unternehmer in Agglomerationen stärker und der Gender Pay Gap fällt daher entsprechend geringer aus.

7 Fazit

Die Erwerbsneigung der sächsischen Männer und Frauen ist hoch. Im bundesdeutschen Vergleich nimmt der Freistaat bezüglich der Erwerbsquote der 15- bis unter 65-Jährigen mit 80,8 % einen Spitzenwert ein. Dies liegt nicht zuletzt an der hohen Erwerbsneigung der Sächsischen. Ihre Erwerbsquote von 77,7 % wird nur noch von den Frauen in Brandenburg (78,7 %) und Sachsen-Anhalt (77,9 %) übertroffen.

Der Blick auf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit trübt das positive Bild der hohen Frauenerwerbsquote jedoch ein wenig. Während die durchschnittliche Arbeitszeit der erwerbstätigen Männer in Sachsen 2011 bei 36,7 Wochenstunden lag, war jene der Frauen im gleichen Jahr mit 29,6 um mehr als 7 Stunden geringer. Der Grund für diese Differenz ist, dass Frauen häufiger in Teilzeit beschäftigt sind. Das Statistische Landesamt Sachsen zeigte mit Daten des Mikrozensus, in dem die Erwerbstätigen auch zu ihrer gewünschten wöchentlichen Arbeitszeit befragt werden, dass mehr als 26 % der 2011 in Teilzeit beschäftigten Sächsischen im Mittel gerne knapp 17 Wochenstunden mehr arbeiten würden. Im Vergleich dazu wünschten sich nicht einmal 3 % der in Vollzeit beschäftigten Frauen eine Reduktion ihrer wöchentlichen Arbeitszeit.

In der Analyse der Jahre 2007 bis 2011 zeigte sich, dass Frauen zwar stärker als Männer von dem Beschäftigungszuwachs in Sachsen profitierten. Dieser Zuwachs lässt sich aber bei den Frauen ausschließlich auf atypische Beschäftigungsverhältnisse wie Teilzeit oder auch geringfügig entlohnten Beschäftigungen im Nebenerwerb zurückführen. Während die Anzahl der Vollzeitstellen bei den Männern im Beobachtungszeitraum leicht zunahm, verringerte sich diese bei den Frauen sogar.

Auch im Hinblick auf die Arbeitslosigkeit lassen sich geschlechtsspezifische Unterschiede erkennen. Während noch im Jahr 2007 mehr Frauen von Arbeitslosigkeit betroffen waren als Männer, drehte sich das Verhältnis im Krisenjahr 2009 um. Die Zahl der arbeitslosen Männer stieg, während die der arbeitslosen Frauen zurückging. Im Jahr 2011 waren in Sachsen folglich mehr Männer arbeitslos als Frauen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Frauen hauptsächlich in jenen Branchen vertreten sind, die weniger konjunkturanfällig sind. Frauen arbeiten im Wesentlichen im Dienstleistungsbereich wie z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen. Männer sind hingegen vielfach im verarbeitenden Gewerbe aktiv. Diese Tendenz bzgl. der Branchenzugehörigkeit zeigt sich schon bei der Wahl der Ausbildungsberufe bzw. Studiengänge. Frauen lassen sich hauptsächlich in Dienstleistungsberufen ausbilden, Männer hingegen häufig auch in technischen oder Fertigungsberufen. Ein Umdenken, welches dieser horizontalen Segregation entgegenwirkt, zeigt sich bis dato kaum.

Die Berufe in der sächsischen Dienstleistungsbranche sind zwar, insbesondere dann wenn sie wie beispielsweise die Gesundheits- und Sozialberufe die regionale Nachfrage bedienen, krisenresistenter als jene im verarbeitenden Gewerbe, werden durchschnittlich jedoch schlechter entlohnt. Als eine Erklärung für den (unbereinigten) sächsischen Gender Pay Gap von 8,2 % wurde daher angeführt, dass Frauen deutlich stärker in Berufsfeldern des Dienstleistungsgewerbes konzentriert sind als Männer. Neben dieser horizontalen spielen jedoch auch die vertikale Segregation, sowie Diskriminierung beim Zustandekommen dieses Entgeltunterschiedes eine entscheidende Rolle. Denn auch Frauen, die sich für die Beschäfti-

gung in einem eher männertypischen Beruf entscheiden, erhalten oft ein geringeres Einkommen als ihre männlichen Pendanten.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Frauen und Männer für den sächsischen Arbeitsmarkt – anders als z. B. in Teilen der alten Bundesländer – auch heute schon eine gleichwichtige Rolle spielen. Unter Gleichstellungsgesichtspunkten besteht am sächsischen Arbeitsmarkt daher noch am ehesten Handlungsbedarf was die berufliche Segregation anbelangt. Diese ist den anderen „Problemlagen“ der Frauen in Sachsen – höhere Teilzeitquote, geringeres Einkommen – quasi vorgelagert. Eine Erhöhung des Männeranteils in weiblich dominierten Berufen und eine Erhöhung des Anteils der Frauen in männlich dominierten, würde auch Angleichungsprozesse im Arbeitsvolumen und in der Entlohnung mit sich bringen. Bestrebungen wie der „Girls Day“, oder auch der etwas jüngere „Boys Day“ sind unter diesem Gesichtspunkt zu begrüßen. Junge Menschen müssen umfassend über die gesamte Palette von Berufen informiert sein. Nur so lässt sich sicherstellen, dass sie, auch unabhängig von etwaigen Rollenmustern, die ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechenden Tätigkeiten wählen.

Literatur

Beblo, Miriam; Ohlert, Clemens; Wolf, Elke (2011): Logib-D und die Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen in deutschen Betrieben – Eine Abschätzung des politischen Handlungsfeldes. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 44, H. 1/2, S. 43–52.

Bogai, Dieter; Wiethölter, Doris; Schönwetter, Stephanie; Luipold, Christiane (2011): Berufliche Perspektiven von Frauen und Männern in Berlin und Brandenburg * eine Analyse vor dem Hintergrund segregierter Berufsfelder. (IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Berlin-Brandenburg, 02/2011, Nürnberg.

Büchel, Felix; Battu, Harminder (2002): The Theory of Differential Overqualification: Does it Work? IZA Discussion Paper No. 511, Bonn.

Engelmann, Sabine; Sujata, Uwe; Zillmann, Manja (2010): Geschlechterspezifische Entwicklungen am sächsischen Arbeitsmarkt * Eine Betrachtung der Jahre 2007 bis 2009. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen, 02/2010, Nürnberg.

Finke, Claudia (2011): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2006. In: Wirtschaft und Statistik, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, S. 36–48.

Frank, Robert H. (1978): Why Women Earn Less: The Theory and Estimation of Differential Overqualification. In: The American Economic Review, 68 (3), S. 360–373.

Frank, Thomas; Grimm, Christopher (2010): Beschäftigungsstatistik: Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte. Bericht der Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

Garloff, Alfred; Pohl, Carsten; Schanne, Norbert (2012): Demografischer Wandel der letzten 20 Jahre: Alterung der Bevölkerung hat sich kaum auf die Arbeitslosigkeit ausgewirkt. IAB-Kurzbericht, 10/2012, Nürnberg.

Heublein, Ulrich; Richter, Johanna; Schmelzer, Robert; Sommer, Dieter (2012): Die Entwicklung der Schwund- und Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen. HIS: Forum Hochschule 3 | 2012.

Hirsch, Boris; König, Marion; Möller, Joachim (2009): Is There a Gap in the Gap? Regional Differences in the Gender Pay Gap. In: IZA Discussion Paper No. 4231, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.

Holst, Elke (2007): Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern liegen näher beieinander als tatsächliche Arbeitszeiten. In: Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 14–15/2007, S. 209–215.

IAB-Betriebspanel, Länderbericht Sachsen (2009): Ergebnisse der dreizehnten Welle 2008. Im Internet: <http://www.smwa.sachsen.de/set/431/Betriebspanel%202008%20lang.177316.pdf> (Stand: 06.11.2012).

Klenner, Christina (2007): Gleichstellungspolitik vor alten und neuen Herausforderungen – Welchen Beitrag leistet die Familienpolitik? In: WSI-Mitteilungen 10/2007, S. 523–530.

Madden, Janice F. (1977): A Spatial Theory of Sex Discrimination. Journal of Regional Science, 17 (3), S. 369–380.

Statistisches Bundesamt (2012a): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland 2011. Fachserie 1 Reihe 4.1.1, Wiesbaden.

Statistischem Bundesamt (2012b): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen 2006 – 2011. Wiesbaden.

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2012): 2. Schüler und Absolventenprognose des Statistischen Landesamtes Sachsen für den Freistaat Sachsen für die Schuljahre 2011/12 bis 2030/31. Kamenz, Im Internet: <http://www.statistik.sachsen.de/html/461.htm#article8413> (Stand: 4.09.2012).

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2011): Statistisches Jahrbuch Sachsen 2011. Kamenz.

In der Reihe IAB-Regional Sachsen sind zuletzt erschienen:

Nummer	Autoren	Titel
03/2012	Fuchs, Michaela; Weyh, Antje; Fritzsche, Birgit	Dynamik am Arbeitsmarkt Stellenumschlag und Personalfluktuatun in Sachsen
02/2012	Pohl, Carsten; Sujata, Uwe; Weyh, Antje	Der zukünftige Bedarf an Pflegearbeitskräften in Sachsen: Modellrechnungen auf Kreisebene bis zum Jahr 2030
01/2012	Sujata, Uwe; Weyh, Antje	Die Gesundheitswirtschaft in Sachsen – Eine Betrachtung des Arbeitsmarktes
01/2011	Fuchs, Michaela; Sujata, Uwe; Weyh, Antje	Herausforderungen des demografischen Wandels für den Ar- beitsmarkt in Sachsen
02/2010	Engelmann, Sabine; Sujata, Uwe; Zillmann, Manja	Geschlechterspezifische Entwicklungen am sächsischen Ar- beitsmarkt

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Regional“ finden Sie [hier](http://www.iab.de/de/publikationen/regional/sachsen.aspx):

<http://www.iab.de/de/publikationen/regional/sachsen.aspx>

Impressum

IAB-Regional. IAB Sachsen
Nr. 04/2012

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

http://doku.iab.de/regional/S/2012/regional_s_0412.pdf

Eine vollständige Liste aller erschienenen Berichte finden
Sie unter

<http://www.iab.de/de/publikationen/regional/sachsen.aspx>

ISSN 1861-1354

Rückfragen zum Inhalt an:

Uwe Sujata
Telefon 0371.9118 643
E-Mail uwe.sujata@iab.de

Mirko Wesling
Telefon 0371.9118 644
E-Mail mirko.wesling@iab.de