



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND  
BERUFSFORSCHUNG  
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

# REGIONALER GENDER PAY GAP IN SACHSEN

Dr. Michaela Fuchs

Workshop  
„Gender Pay Gap in Sachsen – regional betrachtet“

03.11.2022



# INHALT

---

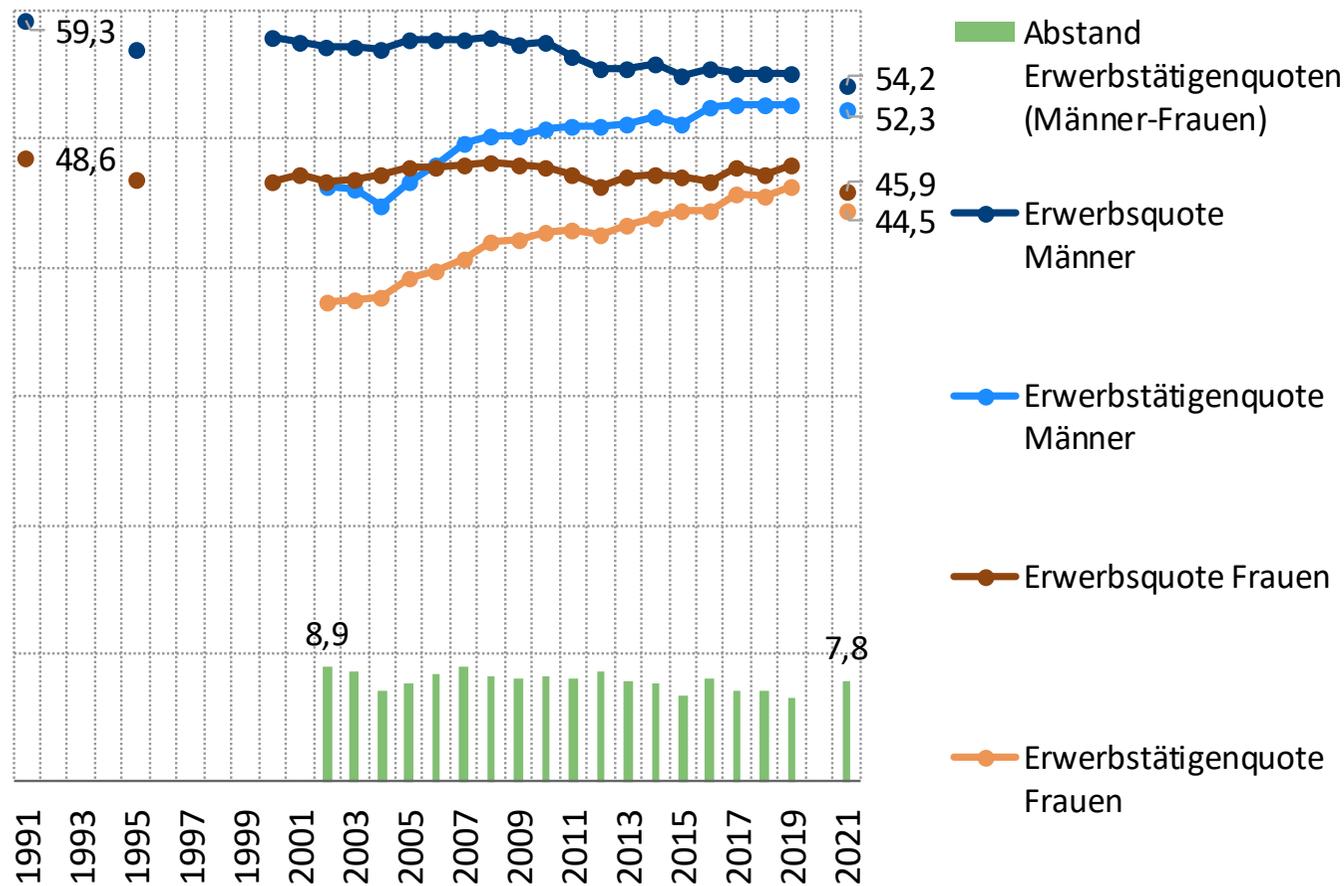
- Beschäftigung von Frauen und Männern
- Gender Pay Gap (GPG)
  - Definitionen und Methodik
  - Unbereinigter GPG
  - Bereinigter GPG
- Fazit

# BESCHÄFTIGUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

---

# ERWERBSBETEILIGUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

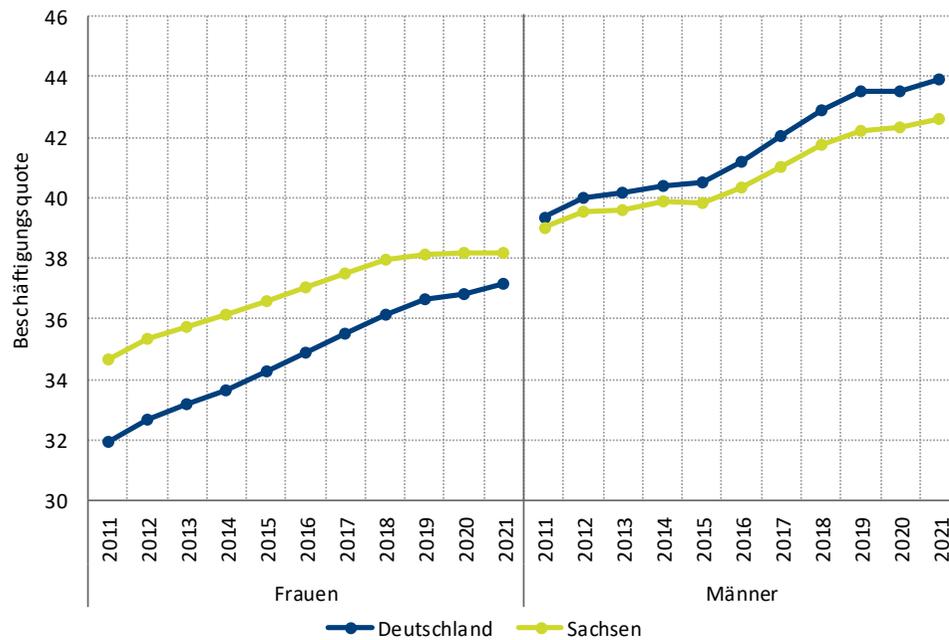
## ERWERBSTÄTIGENQUOTEN UND ERWERBSQUOTEN



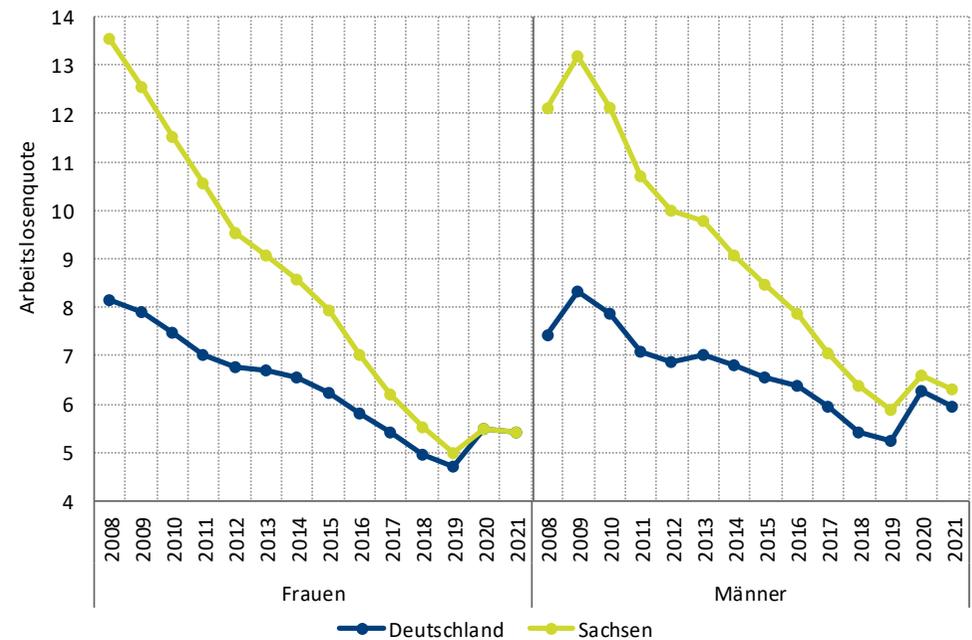
Erhöhung der Erwerbstätigenquote und Reduzierung des Abstandes der Quoten vor allem bei über 55-Jährigen

# BESCHÄFTIGUNGSQUOTE UND ARBEITSLSENQUOTE

## Beschäftigungsquote

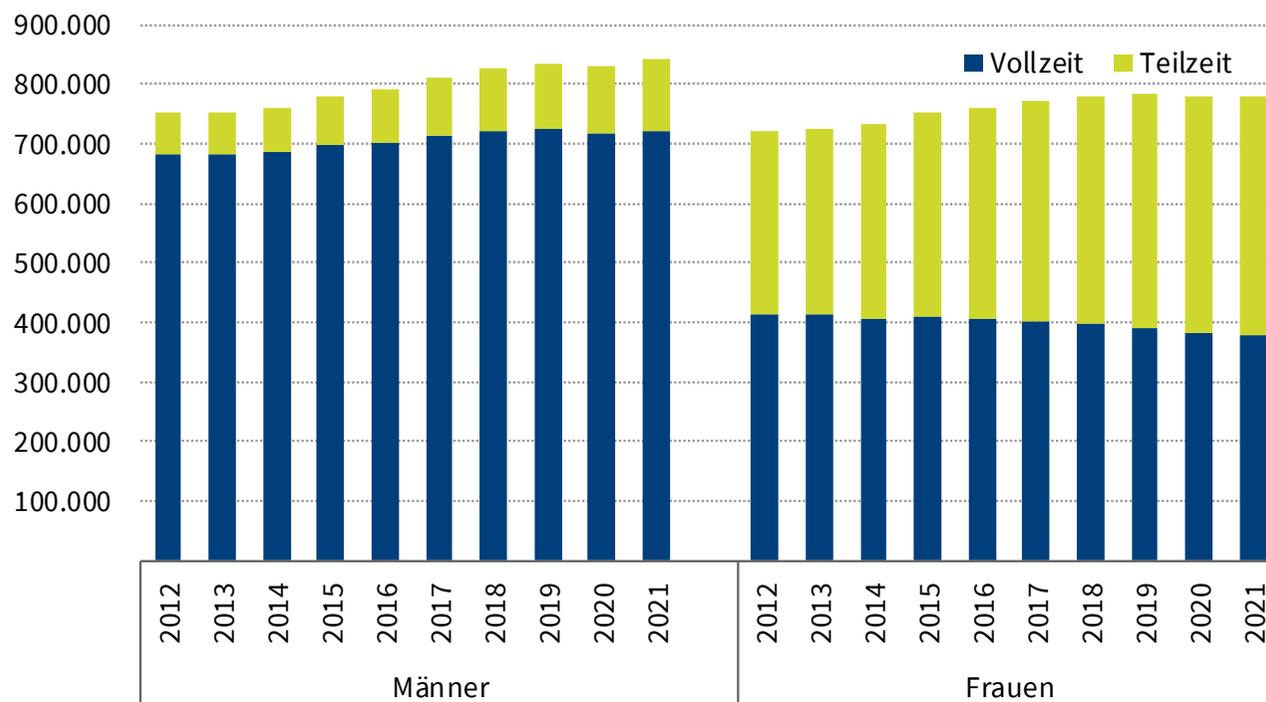


## Arbeitslosenquote



# SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGE BESCHÄFTIGUNG I ARBEITSZEITEN VON FRAUEN UND MÄNNERN

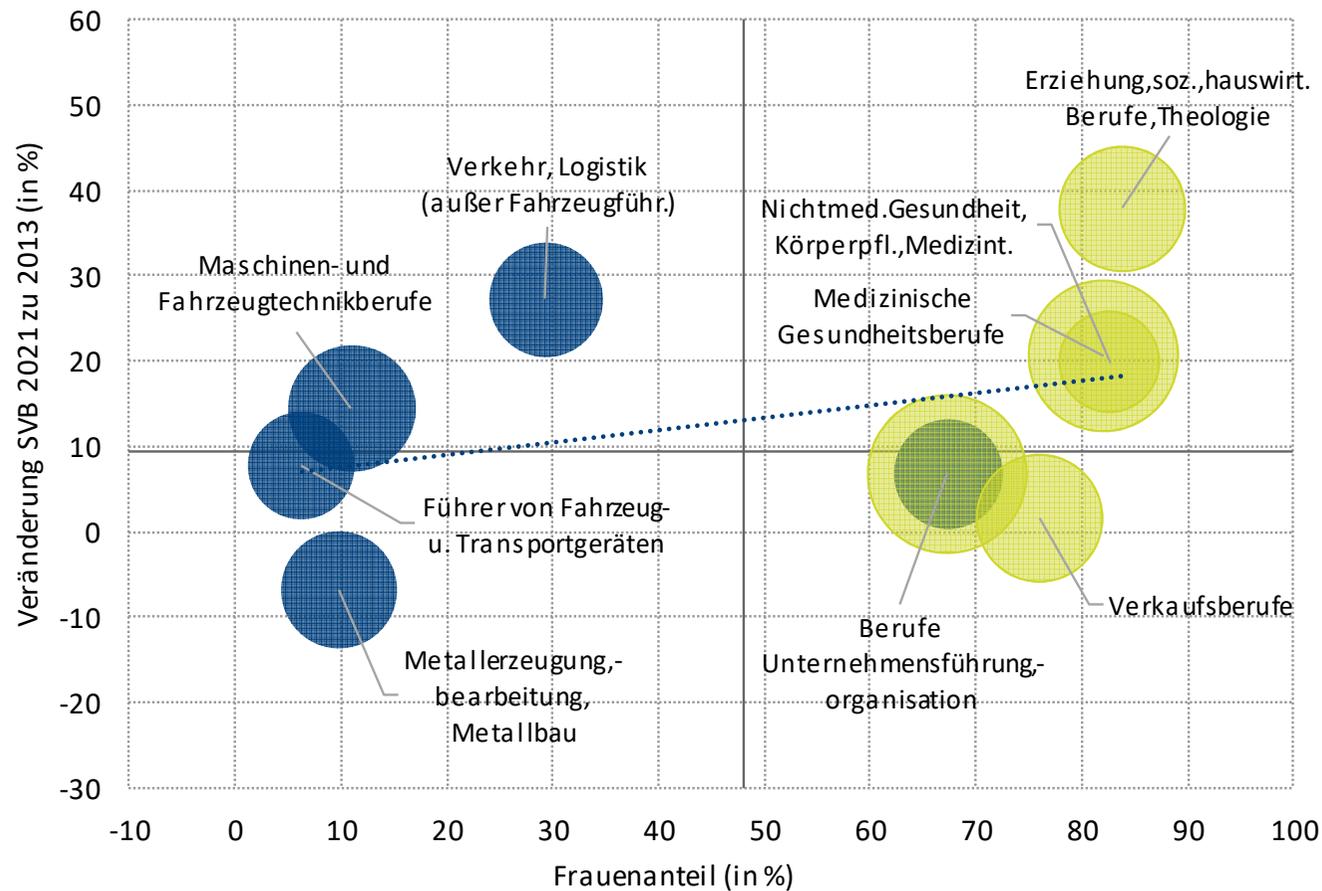
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Arbeitszeit und Geschlecht



	Relative Veränderung 2021 zu 2012		
	Vollzeit	Teilzeit	insgesamt
Männer	+5,5 %	+81,1 %	+12,2%
Frauen	-8,5 %	+30,6 %	+8,2%

# SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGE BESCHÄFTIGUNG II

## HORIZONTALE BERUFLICHE SEGREGATION



Anmerkung: Die Größe der Blasen spiegelt die Anzahl der Männer (blau) bzw. die Anzahl der Frauen (gelb) in der jeweiligen Berufshauptgruppe wider.  
 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung und Darstellung. © IAB

# GENDER PAY GAP (GPG)

---

# DEFINITIONEN UND METHODIK I

---

**Gender Pay Gap:** Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Männer und Frauen im Verhältnis zum Bruttostundenverdienst der Männer.

## **Unbereinigter GPG**

Vergleicht allgemein den Durchschnittsverdienst aller Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer miteinander. Somit wird auch der Teil des Verdienstunterschieds erfasst, der z.B. durch unterschiedliche Berufe oder Karrierestufen verursacht wird.

## **Bereinigter GPG**

Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien. Strukturbedingte Faktoren sind weitgehend herausgerechnet.



Was erklärt den Gender Pay Gap?  
(Oaxaca-Blinder-Dekomposition)

# DEFINITIONEN UND METHODIK II

## Datengrundlage:

- Meldungen der Arbeitgeber zum Entgelt im Rahmen der Meldungen zur Sozialversicherung
- Vollerhebung für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten
- Nur Informationen darüber, ob jemand in Teilzeit oder Vollzeit arbeitet keine genaue Kenntnis der Arbeitszeit  
Auswertung der Löhne nur für Vollzeitbeschäftigte
- Genaue Meldung der Löhne nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (2021 in West 7.100€, in Ost 6.700€)

## Beschäftigungsstatistik der BA

Anbieter: Bundesagentur für Arbeit (BA)

Vorteil: kleinteilige Auswertungen möglich

Nachteil: Daten nur im Aggregat verfügbar

keine Individualdaten

Medianentgelt verfügbar

## Beschäftigtenhistorik des IAB

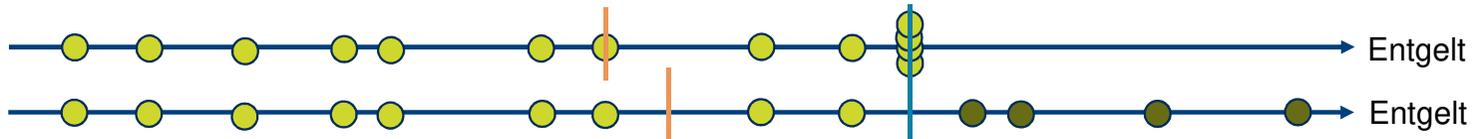
Anbieter: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Vorteil: Individualdaten verfügbar

Schätzungen der Löhne oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze

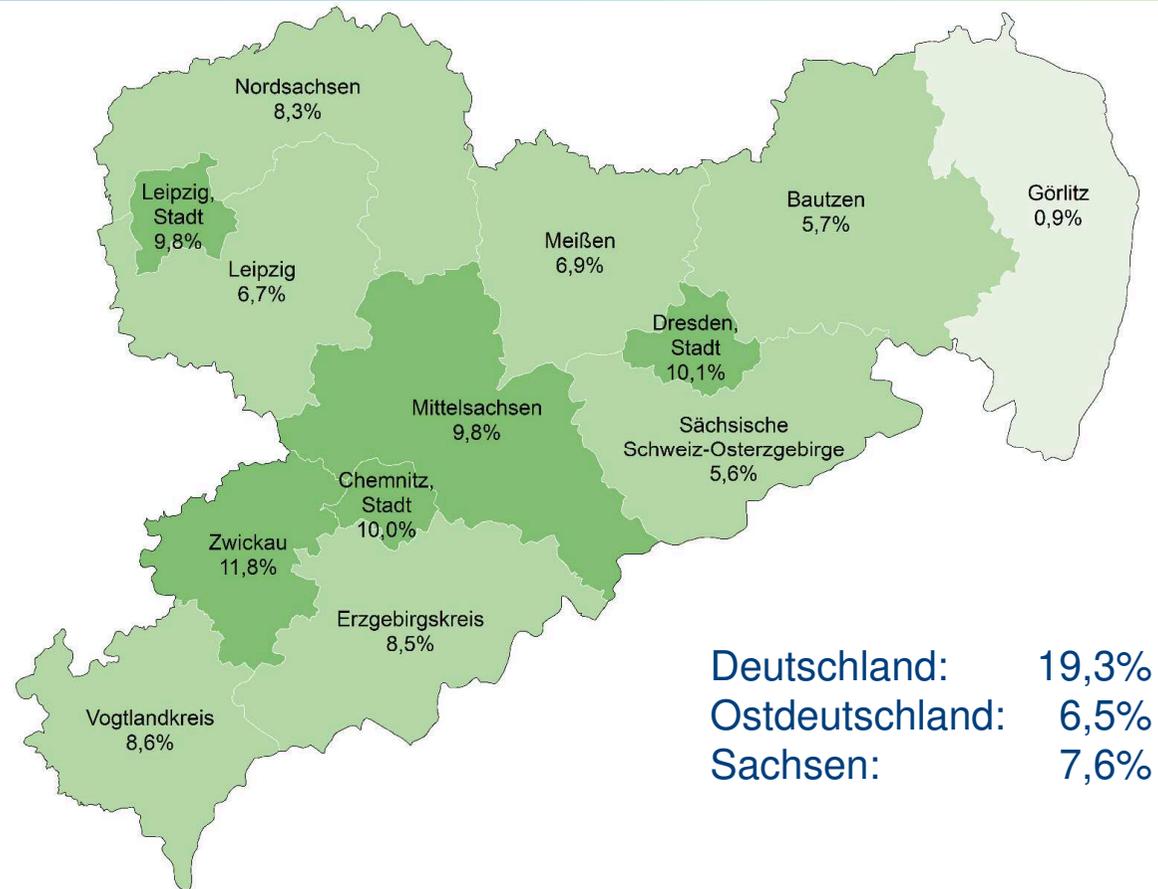
Durchschnittsentgelt verfügbar

Median:



Durchschnitt:

# UNBEREINIGTER GPG I



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren im Jahr 2020.  
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB, GeoBasis-DE / BKG 2022; eigene Berechnungen. © IAB

# UNBEREINIGTER GPG II

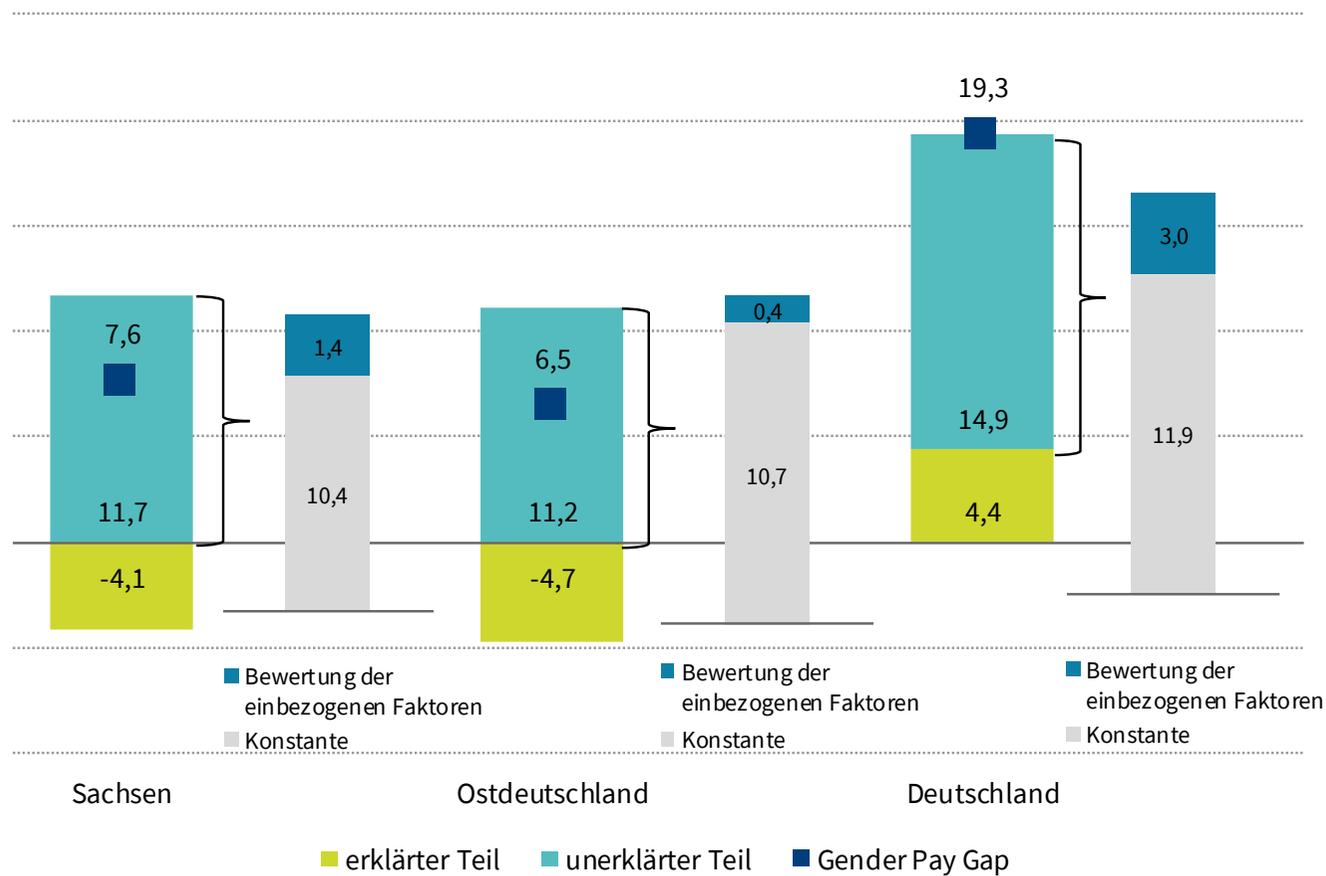
---

## Der unbereinigte Gender Pay Gap in Sachsen:

- variiert sehr stark zwischen den Berufsgruppen,
  - höchster GPG: Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung mit 52,5%; Verkauf von Lebensmitteln mit 36,2%; Produkt- und Industriedesign mit 35,1%
  - niedrigster GPG: Tiefbau mit -26,4%; Gewerbe- und Gesundheitsaufsicht, Desinfektion mit -23,3%; Wirtschaftswissenschaften mit -18,6%
- ist bei Hochqualifizierten besonders hoch,
- ist bei Führungskräften deutlich höher als bei Nicht-Führungskräften,
- ist im mittleren Alterssegment besonders hoch,
- ist in Kleinstbetrieben und Betrieben ab 250 Mitarbeitern hoch,
- ist in Städten größer als auf dem Land.

# BEREINIGTER GPG I

## ERGEBNISSE DER ZERLEGUNG



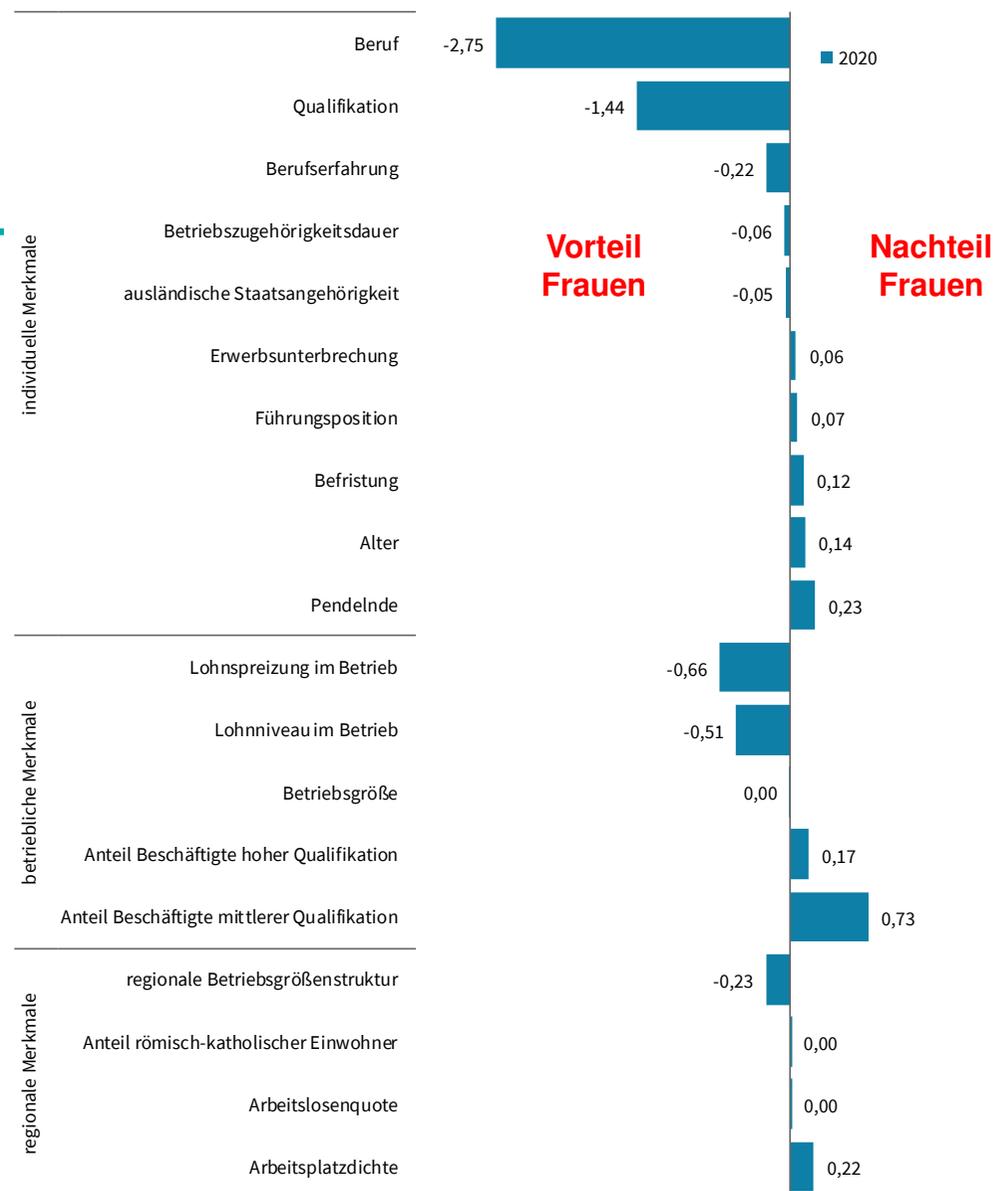
Quelle: Beschäftigtenhistorik des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), eigene Darstellung.

# BEREINIGTER GPG II ERKLÄRTER TEIL

Die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern auf die Berufe und die Qualifikationsniveaus reduziert den GPG in Sachsen.

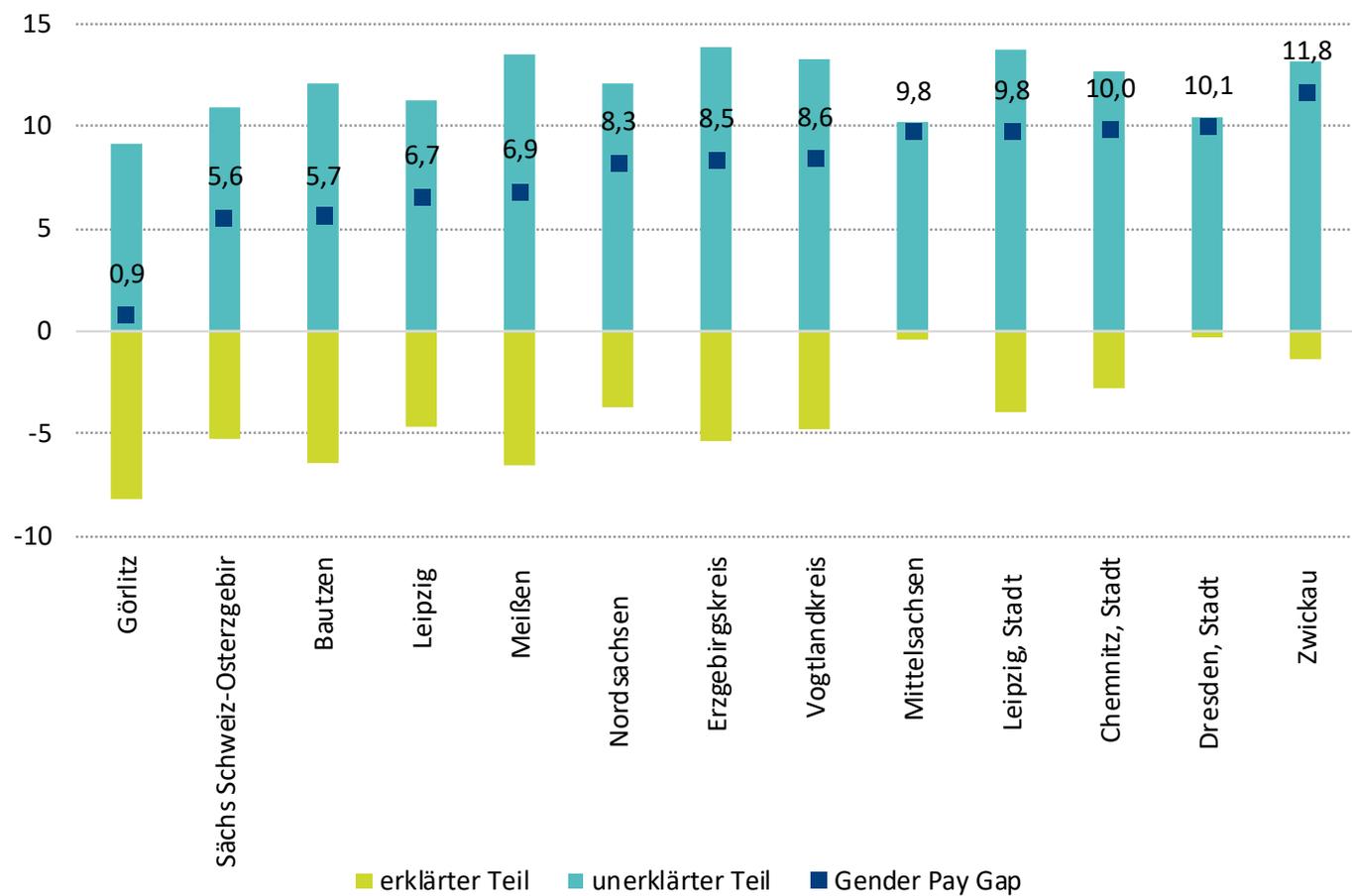
In Summe reduziert der erklärte Teil den GPG in Sachsen um 4,1 Prozentpunkte.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), eigene Darstellung.

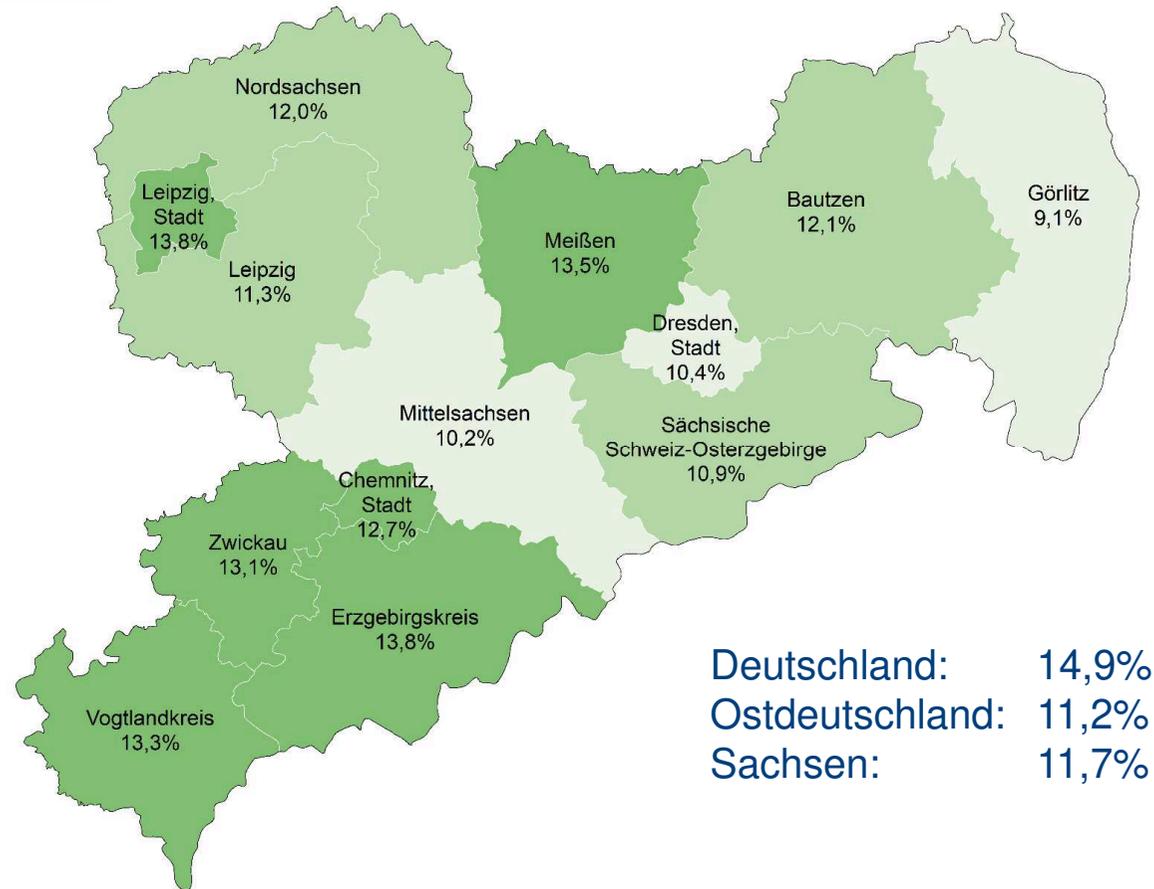


# BEREINIGTER GPG III

## ERGEBNISSE DER ZERLEGUNG FÜR DIE SÄCHSISCHEN KREISE



# BEREINIGTER GPG IV



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren im Jahr 2020.  
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB, GeoBasis-DE / BKG 2022; eigene Berechnungen. © IAB

# FAZIT

---

- Frauen in Sachsen sind im Hinblick auf lohnrelevante Merkmale besser „ausgestattet“ als Männer.
- Diese bessere Ausstattung wird aber lohnmäßig nicht gewürdigt.

GPG muss vielfach auch „in den Köpfen“ angegangen werden!

# KONTAKT

---

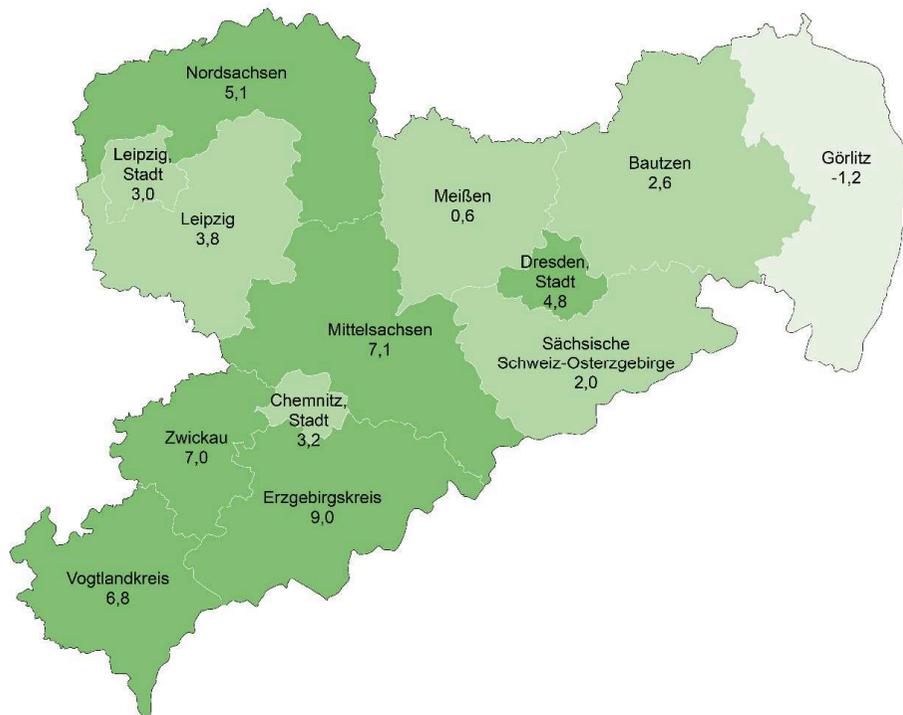
Dr. Antje Weyh

[antje.weyh@iab.de](mailto:antje.weyh@iab.de)

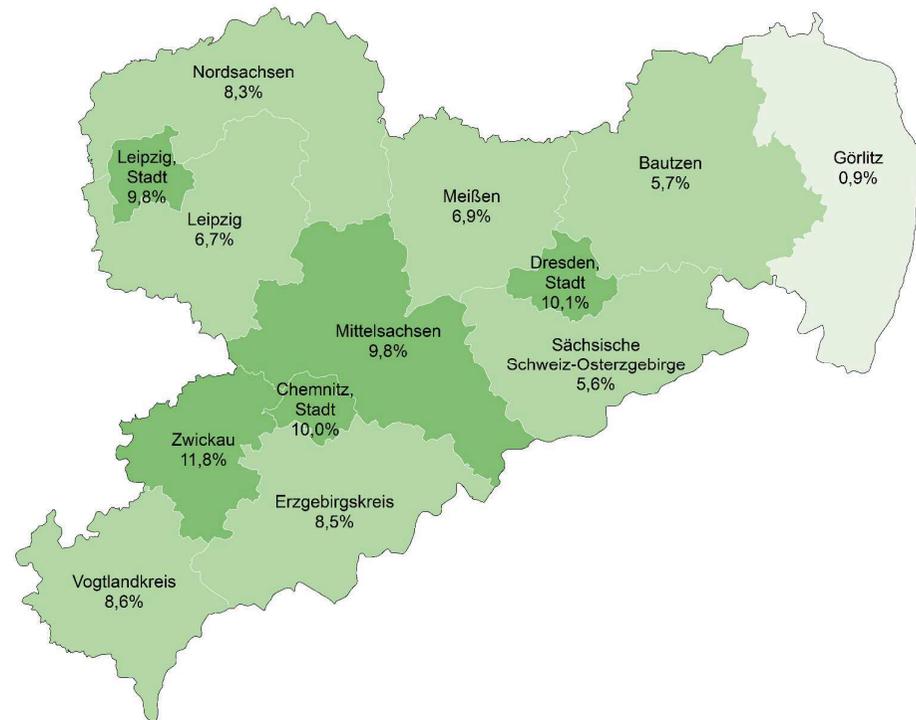
[iab-sachsen@iab.de](mailto:iab-sachsen@iab.de)

# UNBEREINIGTER GPG – VERGLEICH DATENQUELLEN 2021

## Beschäftigungsstatistik der BA



## Beschäftigtenhistorik des IAB



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren im Jahr 2020.  
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB, GeoBasis-DE / BKG 2022; eigene Berechnungen. © IAB