



Arbeitskammer des Saarlandes  
**beraten.bilden.forschen.**

# AK-Hintergrund

*Daten und Fakten  
zur Erwerbstätigkeit von Frauen  
im Saarland*

1 | 2016

---

## *Inhalt*

- 4 Erwerbsquoten der Frauen deutlich angestiegen
- 5 Unterschiedliche Erwerbsbeteiligung nach Altersgruppen
- 6 Beschäftigung: Steigt vor allem in Teilzeit und bei Minijobs
- 7 Prekäre Beschäftigung im Saarland mit hoher Bedeutung
- 8 Frauen arbeiten vor allem im Dienstleistungssektor
- 9 Arbeitslosenquoten von Männern und Frauen: Annähernd gleich
- 10 Alleinerziehende brauchen besondere Unterstützung
- 11 Armutsgefährdung älterer Frauen wächst
- 12 Einkommensrückstand der Frauen ist unverändert
- 13 Einkommensunterschiede in den Branchen und Leistungsgruppen
- 14 Überdurchschnittlich viele Niedriglöhnerinnen im Saarland
- 15 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf:  
Noch deutlich unterentwickelt
- 16 „Frauenbetriebe“ sind tendenziell schlechter aufgestellt
- 17 Frauenförderung im engeren Sinne beinahe nicht existent

---

## *Impressum*

### **Herausgeber**

Arbeitskammer des Saarlandes  
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit  
Fritz-Dobisch-Straße 6-8  
66111 Saarbrücken  
Telefon 0681 4005-0  
Fax 0681 4005-411  
E-Mail: [presse@arbeitskammer.de](mailto:presse@arbeitskammer.de)  
Internet: [www.arbeitskammer.de](http://www.arbeitskammer.de)

### **Autorin**

Gertrud Schmidt

### **Redaktion**

Jürgen Matheis

### **Layout und Grafiken**

Stefan Hank

Februar 2016, (Datenstand: Dezember 2015)



# AK-Hintergrund

**Gertrud Schmidt**

Referatsleiterin Frauen- und  
Gleichstellungspolitik

Frauen am Arbeitsmarkt – sind sie nun die Gewinnerinnen der vergangenen Jahre oder sind sie nicht doch noch weit entfernt von einer Gleichstellung im Erwerbsleben? Ihre Erwerbsbeteiligung ist rein quantitativ tatsächlich seit langem im Steigen begriffen; Mütter, die neben ihrer Familie berufstätig sind, gehören mittlerweile zum normalen Erscheinungsbild. Aber ist deswegen bereits Gleichstellung erreicht? Um dies beantworten zu können, ist es notwendig, einen detaillierten Blick auf die Daten in allen Bereichen des Arbeitsmarktes und der sozialen Situation zu werfen. Dabei zeigt sich, dass es an sehr vielen Stellen Nachholbedarf für Frauen gibt, auch wegen zahlreicher Fehlentwicklungen in der Vergangenheit. Um die Situation für die Frauen zu verbessern, soll sie in dieser Publikation analysiert werden – nicht zuletzt vor dem Hintergrund, dass man sich auch seitens der Politik aktuell intensiv Gedanken darüber macht, wie die Erwerbsbeteiligung der Frauen im Saarland nachhaltig verbessert werden kann.

---

***Daten und  
Fakten zur  
Erwerbstätig-  
keit von Frauen  
im Saarland***

# Daten und Fakten zur Erwerbstätigkeit von Frauen im Saarland

## Erwerbsquoten der Frauen stetig angestiegen

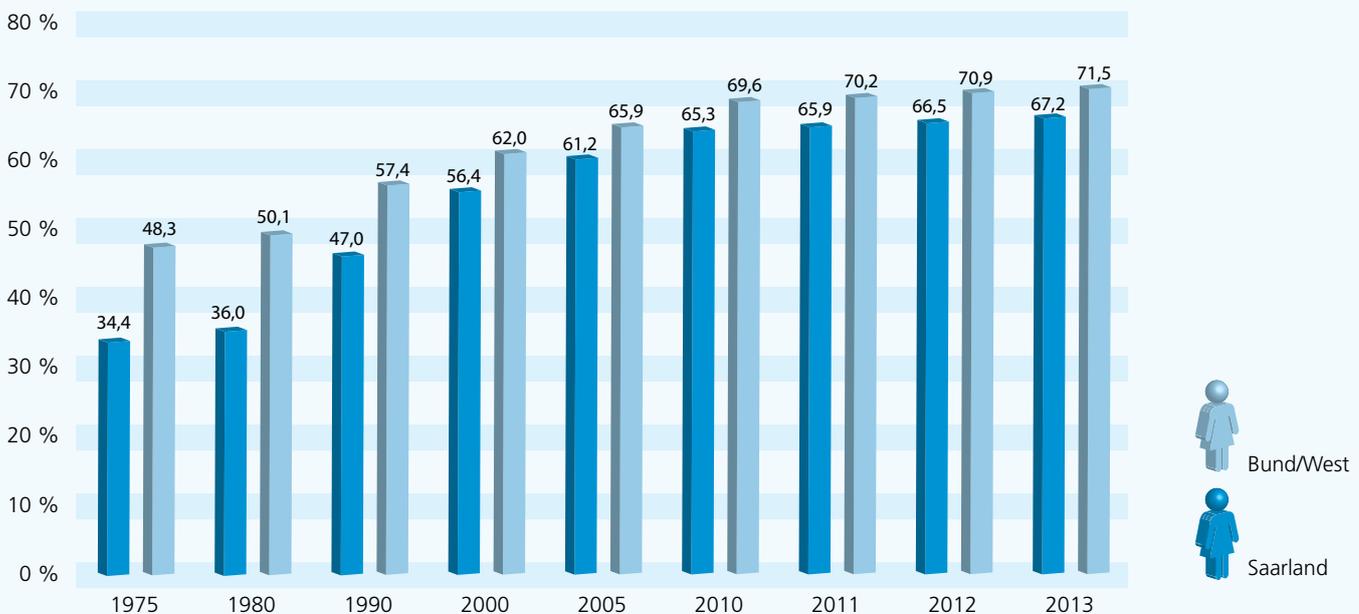
### Erwerbsbeteiligung der saarländischen Frauen

Die Erwerbsbeteiligung der saarländischen Frauen ist, genau wie die der Frauen in Deutschland insgesamt, seit Jahren stetig angestiegen. Bezahlte Erwerbsarbeit spielt für Frauen heute mehr denn je die wesentliche Rolle für die eigene Existenzsicherung, für

die Eröffnung von Lebenschancen, aber auch für Autonomie und Selbstverwirklichung. Im langfristigen Vergleich ist diese Steigerung der Erwerbsbeteiligung durchaus bemerkenswert.

Gleichzeitig aber liegt die Erwerbsquote der 15- bis 64-jährigen Frauen im Saarland noch immer rund 13 Prozentpunkte hinter derjenigen der Männer zurück (67,2 % zu 80,7 % im gleitenden Fünfjahresdurchschnitt 2013).

### Erwerbsquote der Frauen, 15-65 Jahre in %



Gleitender Fünfjahresdurchschnitt aus dem Mikrozensus (Statistisches Amt Saarland, eigene Berechnungen)

Grafik: Arbeitskammer

Außerdem findet sich das Saarland im Bundesländervergleich hinter Bremen und Nordrhein-Westfalen nach wie vor auf dem letzten Platz. Der Rückstand der Erwerbsquoten hängt unter anderem mit der jahrzehntelangen Dominanz des industriellen Sektors zusammen. Dieser bot über lange Zeit hinweg weniger Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen und begünstigte ein männlich geprägtes Familienernährermodell.

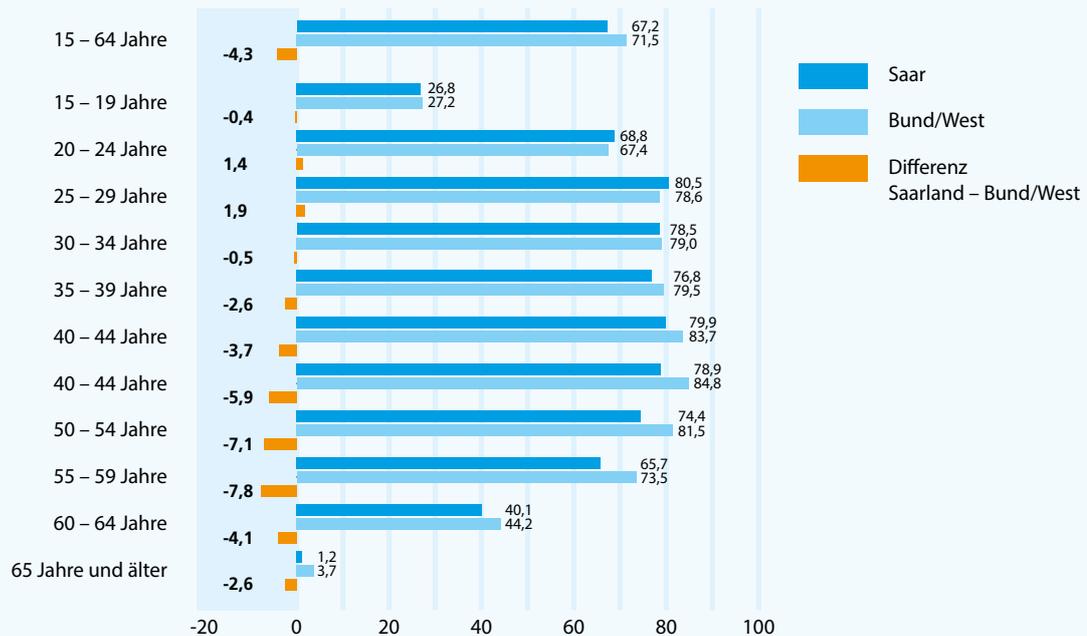
## Unterschiedliche Erwerbsbeteiligung nach Altersgruppen

Der Abstand der Erwerbsquoten zwischen dem Saarland und dem Bund ist im Laufe der Jahre kontinuierlich kleiner geworden – wenn

auch zuletzt nur noch langsam. Ein Blick auf die Erwerbsquoten nach Altersgruppen zeigt, wo diese Differenzen herkommen: In den jüngeren Jahrgängen ist es aktuell so, dass die Erwerbsquoten der Frauen teilweise sogar leicht über dem Bundesdurchschnitt liegen; aber spätestens ab der Altersgruppe der 30-Jährigen wird der Abstand negativ und vergrößert sich bis zu den 60-Jährigen immer weiter. Verstärkt wurde die Erwerbszurück-

### Erwerbsquoten der Frauen nach Altersgruppen 2013

in %



Gleitender Fünfjahresdurchschnitt aus dem Mikrozensus (Statistisches Amt Saarland, eigene Berechnungen) Grafik: Arbeitskammer

haltung junger Mütter lange Jahre durch fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten und generelle Schwierigkeiten im Arbeitsleben bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Rahmenbedingungen, vor allem bei der Kinderbetreuung, werden aber langsam besser und die Erwerbsneigung steigt.

Nach wie vor spielt zudem das über lange Zeit geprägte, eher traditionelle Familienmodell in diesem Zusammenhang eine Rolle. Aber: Auch in den höheren Altersgruppen, deren Erwerbsgruppen bisher immer stark hinter den bundesweiten Quoten zurücklagen, hat sich die Erwerbsbeteiligung der Frauen im Saarland deutlich erhöht. Bei Fortsetzung dieser Entwicklung und dem Nachwachsen der jetzt noch jüngeren Altersgruppen ist davon auszugehen, dass der Rückstand zum Bundesgebiet sich nach und nach „auswachsen“ wird.

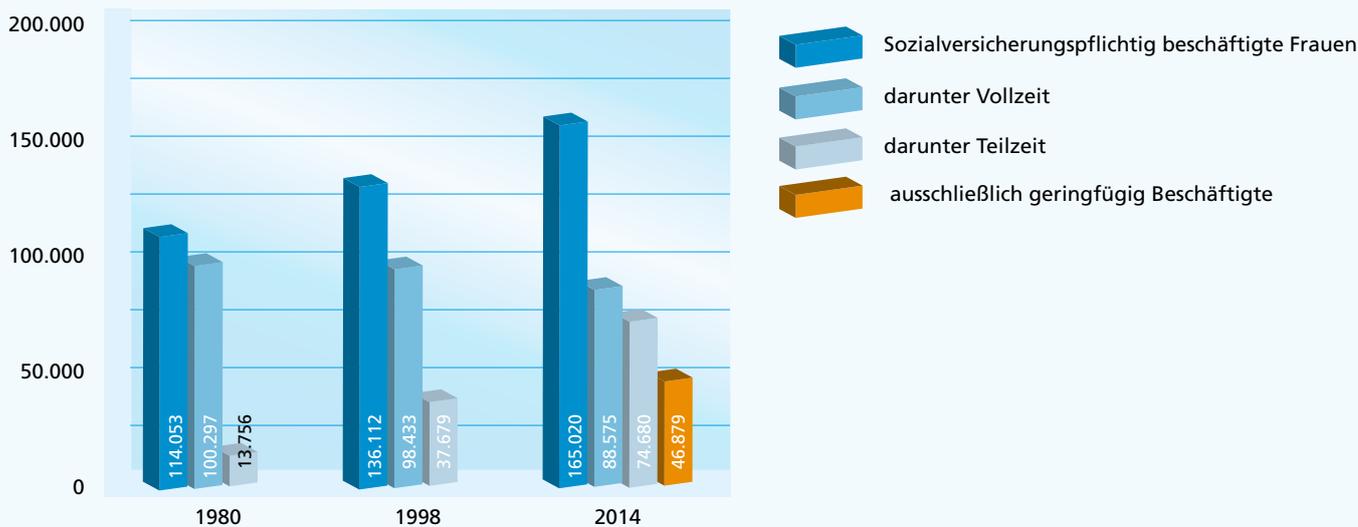
**Ein Blick auf die Erwerbsquoten nach Altersgruppen**

## Beschäftigung: Steigt vor allem in Teilzeit und bei Minijobs

Erwerbsquoten allein haben nur eine begrenzte Aussagekraft bezüglich der wirklichen Chancengleichheit von Männern und

Auffallend ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von teilzeitbeschäftigten Frauen in Deutschland insgesamt, die mit rund 19 Stunden klar unter den Durchschnittswerten in Europa (21) liegt.<sup>2</sup> Häufig entspricht sie nicht den eigentlichen Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten. Solch kurze Arbeitszeiten bedeuten niedrige Löhne. Sie verhindern außerdem den beruflichen Aufstieg und sorgen längerfristig für eine unzu-

**Beschäftigung von Frauen im Saarland 2014**  
Entwicklung 1980 – 2014



Jeweils Ende Juni. Zahlen für geringfügig entlohnte Beschäftigte liegen erst ab 1999 vor.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Durchgehende Datenreihen wegen statistischer Umstellungen nicht möglich.

Summe 2014 enthält Beschäftigte, die nicht eindeutig zu Voll- oder Teilzeit zugeordnet werden können.

Grafik: Arbeitskammer

### Daten über die tatsächliche Beschäftigung und die verschiedenen Beschäftigungs- formen

Frauen am Arbeitsmarkt. Das Bild wird deutlicher, wenn die Daten über die tatsächliche Beschäftigung und die verschiedenen Beschäftigungsformen herangezogen werden.

Mitte 2014 waren im Saarland rund 165.000 Frauen sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Männer: 207.470). Ihre Zahl ist damit seit dem Jahr 1998 um rund 21 % gestiegen (Männer: +0,7 %). Rein quantitativ sind die Frauen damit die Gewinnerinnen am Arbeitsmarkt der letzten Jahre. Die genauere Untersuchung der Beschäftigungsformen zeigt, dass der rasante Beschäftigungsanstieg der Frauen vor allem auf die Steigerung der Teilzeitbeschäftigung zurückgeht. Diese hat sich seit 1998 fast verdoppelt, während die Zahl der Vollzeitbeschäftigten sogar deutlich zurückging. Die Gründe für den hohen Anstieg der Teilzeitarbeit bei Frauen sind vielfältig. In Befragungen werden vorneweg familiäre und sonstige Verpflichtungen genannt, z. B. die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen. Rund 15 % der teilzeitbeschäftigten Frauen gaben außerdem an, keine Vollzeitbeschäftigung zu finden.<sup>1</sup>

reichende Altersversorgung der Frauen. Um Frauen längere Arbeitszeiten zu ermöglichen, müssen die Rahmenbedingungen für ihre Erwerbstätigkeit verbessert werden. Hier geht es neben dem Ausbau der Kinderbetreuung auch um die sozialrechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Betrieben. Konkret zeigt sich hier immer noch ein hoher Nachholbedarf im Arbeitsleben. Zunehmend wird die Pflege von Angehörigen zu einem weiteren kritischen Punkt, in dem Familien und vor allem Frauen Unterstützung brauchen, um ihre Erwerbstätigkeit fortsetzen und existenzsichernd ausgestalten zu können.

## Prekäre Beschäftigung im Saarland mit hoher Bedeutung

Mit in die Beschäftigungsbilanz gehören außerdem die ausschließlich geringfügig beschäftigten Frauen: Minijobberinnen gab es Mitte 2014 im Saarland rund 46.900. Seit ihrer statistischen Erfassung ist eine hohe Bedeutung dieser Beschäftigungsform im Saarland festzustellen. Ihre Zahl lag hierzulande sogar schon deutlich höher; seit 2007 sinkt sie langsam ab.

Der Vergleich zum Bundesgebiet (West) zeigt den höheren Anteil, den die ausschließlich im Minijob Beschäftigten an der Frauenbeschäftigung insgesamt im Saarland haben. Den vermeintlichen Vorteilen, die diese Beschäftigungsform den Frauen kurzfristig bringen mag, stehen mittelfristig viele Nachteile entgegen. Oft erweist sich der erwünschte Übergang in den regulären Arbeitsmarkt als Trugschluss, stattdessen kommt eine Art „Klebeffekt“ im Minijob zum Tragen. Trotz

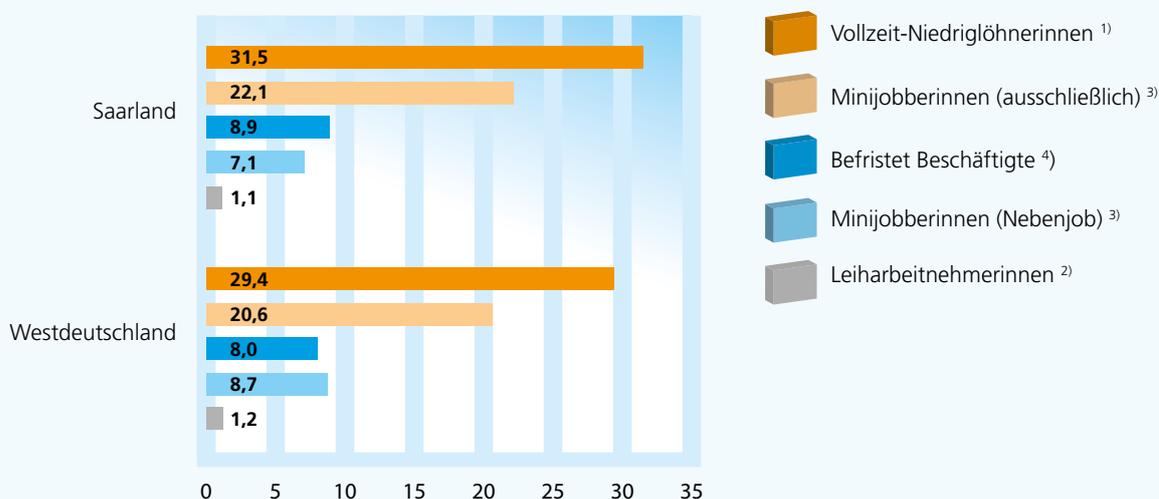
de eine spürbare Zahl der bisherigen Minijobs in reguläre Teilzeitstellen umgewandelt. Wie weit diese Entwicklung längerfristig geht, bleibt abzuwarten.

Die Grafik wirft außerdem ein Licht auf die Lage der vollzeitbeschäftigten Frauen im Saarland. Eine Vollzeitbeschäftigung schützt noch lange nicht vor Armut, die nicht selten durch staatliche (Aufstocker-)Leistungen abgedeckt werden muss. Mehr als 31 % der Frauen in Vollzeitbeschäftigung werden mit Niedriglöhnen bezahlt, d.h. sie verdienen brutto weniger als zwei Drittel des mittleren Lohns gemessen an Westdeutschland (2013: 2.063 Euro). Der Anteil der Niedriglöhnerinnen ist im Saarland höher als in Westdeutschland. Außerdem macht der Vergleich zu den männlichen Kollegen das Ausmaß der Schiefelage noch klarer: Bei ihnen waren zum gleichen Zeitpunkt rund 19 % von Niedriglöhnen betroffen – also deutlich weniger als bei den Frauen. Dieser Befund steht in engem Zusammenhang mit der insgesamt großen Lohnlücke zwischen Männern und Frauen (siehe dazu Seite 12 und 13). In darüber hinausgehenden Analysen zeigt sich, dass einerseits eine hohe Qualifikation der Beschäftigten das Niedrig-

### Prekäre Beschäftigung von Frauen im Saarland und im Bund

#### Prekär beschäftigte Frauen im Saarland und Westdeutschland, 2014

Anteil an allen Arbeitnehmerinnen in %



<sup>1)</sup> Anteil an sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten 2013 (ohne Auszubildende); Quelle: Entgeltstatistik der Bundesagentur für Arbeit / <sup>2)</sup> WGR 782, Juni 2014; bezogen auf Arbeitnehmerinnen Juni 2014 / <sup>3)</sup> Juni 2014, bezogen auf Arbeitnehmerinnen (SVB und aussch. geB) / <sup>4)</sup> Bezogen auf abhängige Kernerwerbstätige (ohne Auszubildende); Quelle: Mikrozensus 2013.  
Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Mikrozensus 2013; eigene Berechnungen

Grafik: Arbeitskammer

vielfacher Forderungen, Minijobs in der heutigen Form abzuschaffen, wurde bislang nichts an ihrer gesetzlichen Grundlage geändert. Allerdings gibt es Anzeichen dafür, dass Minijobs durch die Einführung des Mindestlohns Anfang 2015 an Bedeutung verlieren werden. Mit der Verpflichtung, einen Mindestlohn von derzeit 8,50 Euro pro Stunde zu zahlen, wur-

lohnrisiko absenkt. Andererseits aber sind unter den Niedriglöhnerinnen viele Frauen mit einer abgeschlossenen Ausbildung vertreten (Daten aus 2010 wiesen mehr als 50 % mit Ausbildung aus)<sup>3)</sup>. Diese Frauen sind also in vielen Fällen unterwertig beschäftigt – ob in ihrem eigenen Beruf oder in anderen Feldern bleibt dabei offen.

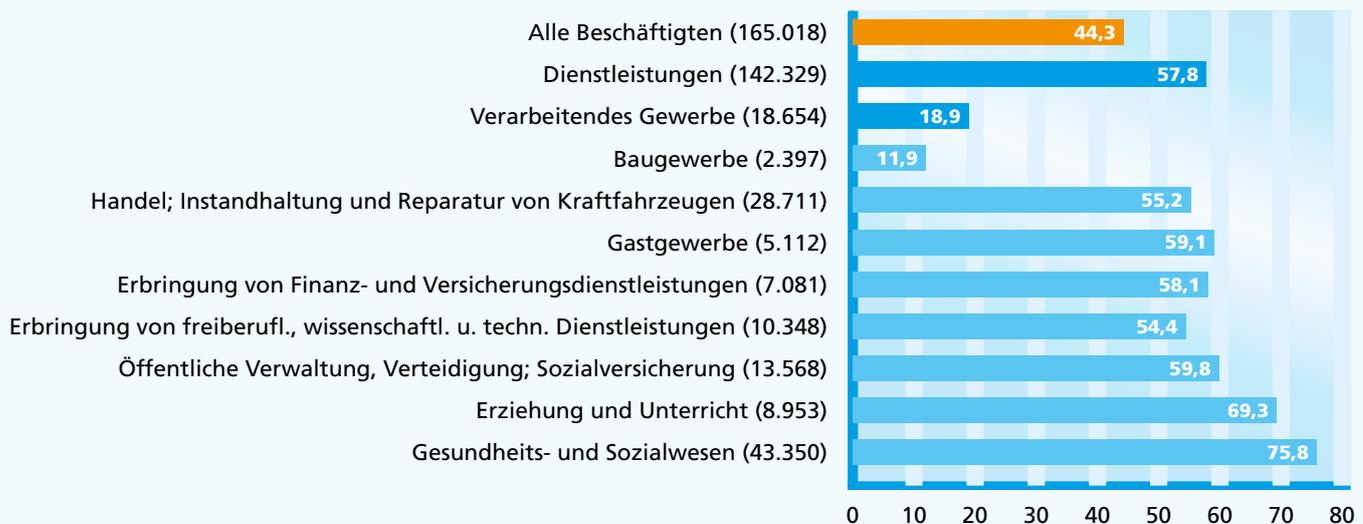
## Frauen arbeiten vor allem im Dienstleistungssektor

Ein Teil der Begründung für den kontinuierlichen Beschäftigungsanstieg der Frauen liegt in ihrer Verteilung auf die Wirtschaftszweige. Annähernd 60 % der Frauen waren

verschiedensten Art. Detaillierte Analysen der Arbeitskammer zur Qualifikation der Beschäftigten zeigen, dass z. B. in den Verwaltungs- und Büroberufen oder auch bei den Waren- und Dienstleistungskaufleuten die Anteile auch der hochqualifizierten Frauen in den letzten Jahren deutlich gestiegen sind. Dies gilt genauso für die Erziehungsberufe und die Berufe im Gesundheitswesen.<sup>4</sup>

### Anteil der Frauen an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen im Saarland

30.06.2014



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen.

In Klammern: absolute Zahl der beschäftigten Frauen im Saarland zum Stichtag

Grafik: Arbeitskammer

**Innerhalb der Dienstleistungen sind die Frauen mit weitem Abstand am häufigsten im Gesundheits- und Sozialwesen beschäftigt**

2014 im Dienstleistungsgewerbe beschäftigt – nur rund 19 % im Verarbeitenden Gewerbe. Beschäftigungsverluste durch Krisen der vergangenen Jahre traten in größerem Stil vor allem im Verarbeitenden und im Produzierenden Gewerbe auf und trafen daher eher die Männer als die Frauen. Frauen profitieren von der Expansion des Dienstleistungssektors.

Innerhalb der Dienstleistungen sind Frauen mit weitem Abstand am häufigsten im Gesundheits- und Sozialwesen beschäftigt. Dort stellen sie rund 75 % aller Beschäftigten. Der zweitgrößte Bereich mit rund 29.000 beschäftigten Frauen ist der Handel, in dem zu über 50 % Frauen arbeiten. Wichtige Sektoren sind außerdem die öffentliche Verwaltung und die Erbringung von Dienstleistungen der

## Arbeitslosenquoten von Männern und Frauen: Annähernd gleich

Wie die Frauen rein quantitativ von der guten Arbeitsmarktlage der letzten Jahre profitieren, zeigen auch andere Kennziffern des Arbeitsmarktes. Die Zahl der arbeitslosen Frauen lag im Jahresdurchschnitt 2014 bei rund 17.000, das waren rund 45 % der im Saarland gemeldeten Arbeitslosen. Die Arbeitslosenquoten sinken seit Jahren für beide Geschlechter. In den 90er Jahren waren die Quoten der saarländischen Frauen lange niedriger als die der Männer.

Die Einführung der Hartz-Gesetze im Jahre 2005 brachte dann eine Umkehr in der Reihenfolge. Mit dem Inkrafttreten des neuen Zweiten Sozialgesetzbuches und seinen Vorschriften kam es zu einer Senkung der verdeckten Erwerbslosigkeit der Frauen. Diese meldeten sich nun häufiger arbeitslos, ihre Arbeitslosenquote stieg merklich. Mittlerweile konnte die Arbeitslosigkeit aber wieder deut-

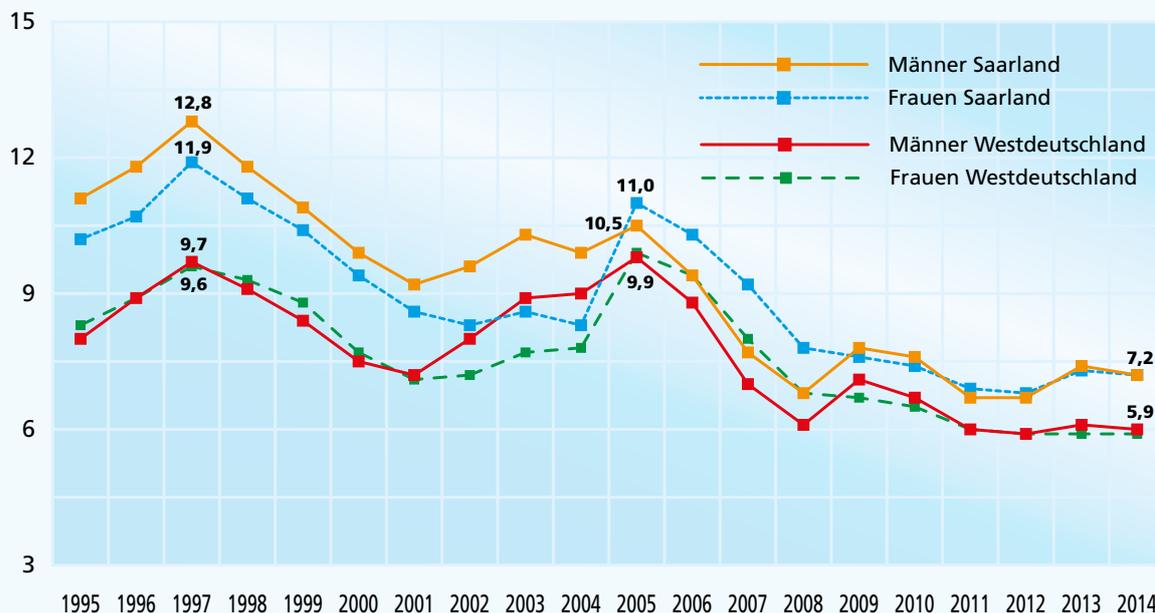
von 13.000 bis rund 16.000 Personen aus.<sup>5</sup> Diese Zahl ergibt sich aus der theoretischen Annahme, im Saarland sei die Erwerbsquote genauso hoch wie im Bundesgebiet.<sup>6</sup>

Angesichts der aktuellen Diskussion, wie der Fachkräftebedarf der Zukunft zu decken ist, ist dies eine nicht zu vernachlässigende Größenordnung. Die Frauen der Stillen Reserve haben häufig Probleme mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, oder sie halten die Arbeitsuche nach vielen Jahren der Erwerbsunterbrechung für aussichtslos, nicht zuletzt, weil es nach wie vor ein Arbeitsplatzdefizit im Saarland gibt. Oft ist die Ausbildung der Frauen veraltet und es fehlen aktuelle Kenntnisse. Dies betrifft nicht nur die älteren, sondern durchaus auch die jüngeren Frauen. Hinzu kommt, dass die Arbeitsbedingungen in vielen (Frauen-)Bereichen oft als zu schlecht angesehen werden, um die Widerstände eines (Wieder-)Einstiegs in den Beruf zu überwinden. Diese Frauen zu erreichen, sie anzusprechen und auf ihre Möglichkeiten hinzuweisen, wäre ein notwendiger Schritt.

Danach braucht es ein Bündel von Unterstützungsmaßnahmen, um eine (Wieder-)Eingliederung zu erleichtern. Sowohl registrierte

**Die Arbeitslosenquoten von Männern und Frauen im Saarland lagen zuletzt mit 7,2 % im Jahresdurchschnitt 2014 gleichauf**

**Arbeitslosenquoten von Männern und Frauen im Saarland und in Westdeutschland**  
in %



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Jahresdurchschnitte

Grafik: Arbeitskammer

lich abgesenkt werden. Gleichwohl kann weiterhin von einer beachtlichen Zahl von Frauen in der Stillen Reserve des Arbeitsmarktes ausgegangen werden. Sie sind in der Statistik nicht als arbeitslos erfasst, obwohl sie grundsätzlich am Erwerbsleben teilnehmen möchten. Schätzungen über die Stille Reserve gehen von einer Größenordnung dieser Gruppe

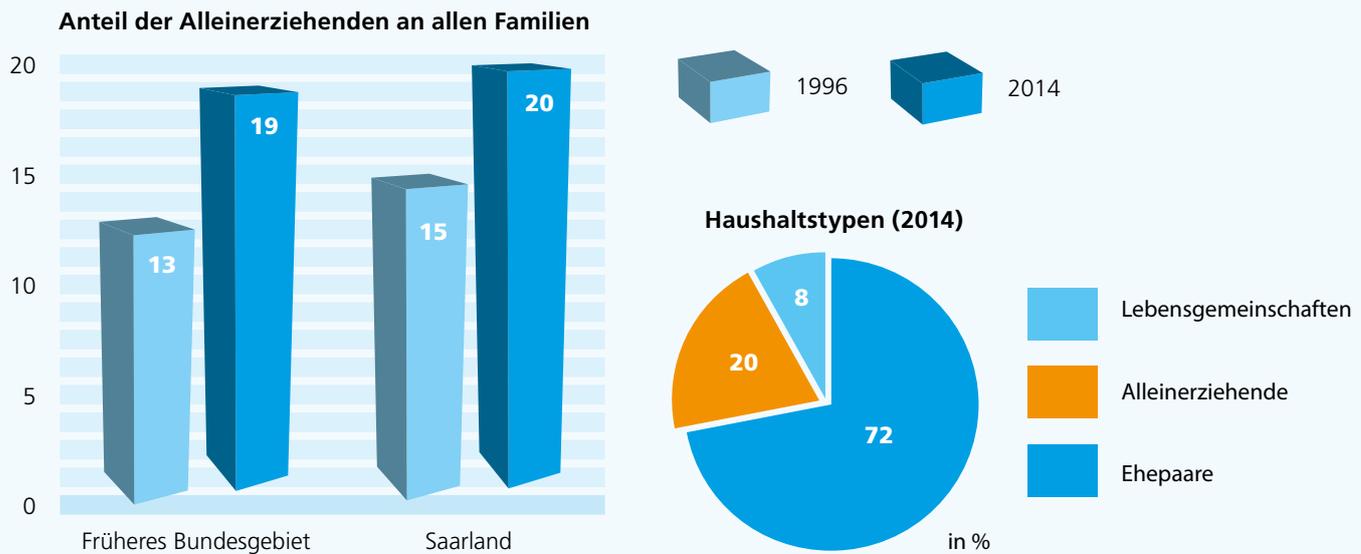
als auch nicht registrierte arbeitslose Frauen brauchen Informationen, kurzfristige Schulungen, langfristige Aus- und Weiterbildung, Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder der Pflege.

## Alleinerziehende brauchen besondere Unterstützung

Eine Personengruppe, die besonderen Hilfebedarf bei der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit hat, sind die Alleinerziehenden. Der Anteil der Alleinerziehenden an allen Familien

ergibt, ist jedoch so niedrig, dass zusätzlich SGB-II-Leistungen bezogen werden müssen. Dies hängt sicherlich auch damit zusammen, dass saarlandweit immerhin fast zwei Drittel der arbeitslosen Alleinerziehenden im SGB-II-Bezug keine abgeschlossene Berufsausbildung haben. Wenn man die Situation dieser Familien nachhaltig verbessern und die Frauen längerfristig ins Arbeitsleben integrieren will,

### Alleinerziehende im Saarland



Quelle: Statistisches Amt Saarland; Mikrozensus

Grafik: Arbeitskammer

**Der Anteil der Alleinerziehenden an allen Familien ist in den letzten Jahren deutlich angestiegen und ist hierzulande höher als im früheren Bundesgebiet**

ist in den letzten Jahren deutlich angestiegen und hierzulande höher als im früheren Bundesgebiet. Im Saarland ist derzeit jede fünfte Familie alleinerziehend. Aktuell leben saarlandweit rund 25.000 Kinder oder 18 % aller Minderjährigen mit nur einem Elternteil und zwar überwiegend mit der Mutter zusammen.

Alleinerziehende haben im Durchschnitt eine hohe Erwerbsneigung. Im Saarland sind 75 % der alleinerziehenden Frauen mit minderjährigen Kindern und 65 % der Mütter in Paarfamilien erwerbstätig. Sie arbeiten zudem deutlich öfter in Vollzeit (55 %) als Mütter in Paarfamilien (26 %).<sup>7</sup> Die Gründe dafür sind vielfältig. In der Hauptsache geht es bei den Alleinerziehenden um die Existenzsicherung, die ohne eigene Erwerbstätigkeit gefährdet ist. Die Daten zeigen aber: Auch mit einer Erwerbstätigkeit sind Alleinerziehende überdurchschnittlich häufig von Hartz-IV-Leistungen abhängig. So ist laut Bundesagentur für Arbeit jede dritte alleinerziehende Leistungsbezieherin erwerbstätig. Das erzielte Erwerbseinkommen, das sich allzu oft aus Minijobs

sind daher dringend mehr abschlussbezogene Ausbildungs- und Umschulungsmaßnahmen notwendig.

## Armutgefährdung älterer Frauen wächst

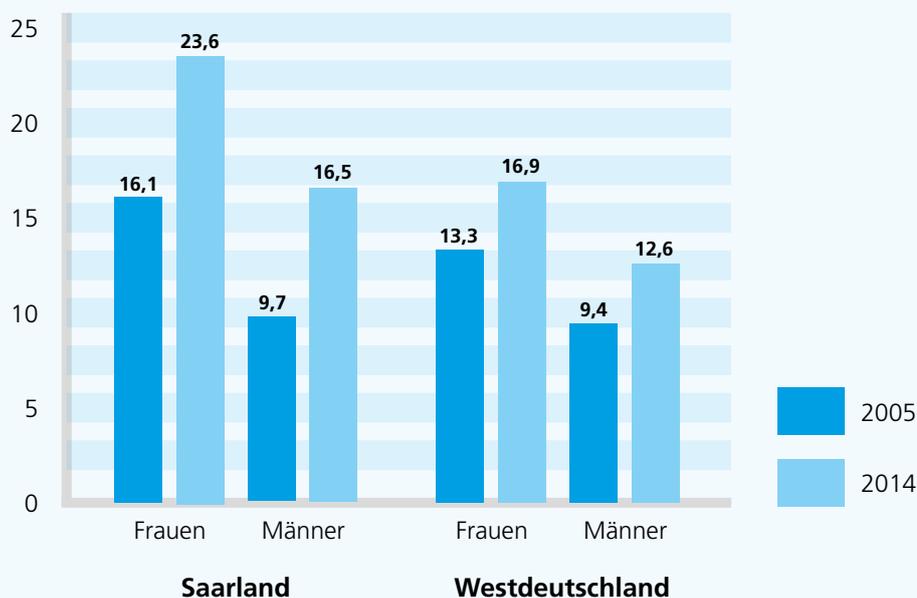
Die individuelle Alterssicherung setzt sich aus der gesetzlichen Rente und der Absicherung über die Ehe bzw. über die Hinterbliebenenversorgung zusammen. Hinzu kam in den letzten Jahren verstärkt die private Vorsorge. Das Rentensystem ist erwerbszentriert und knüpft an das sogenannte Normalarbeitsverhältnis an. Dabei berücksichtigt es nur teilweise die häufig unterbrochenen Erwerbsbiografien gerade von Frauen. Die Rentenreformen der vergangenen Jahre werden in Zukunft eine weitere Absenkung des Rentenniveaus bewirken, kombiniert mit einer stärkeren Rolle der privaten Vorsorge, die aber längst nicht von allen geleistet werden kann. Vor diesem Hintergrund gewinnt das Thema Altersarmut (wieder) zunehmend an Bedeutung. Auch im aktuellen Armuts- und Reichtumsbericht der Landesregierung aus 2015 wird auf diesen

höher ist als in Westdeutschland. Überdeutlich zeigen die Quoten, wie stark sich die Armutgefährdung (auch jetzt schon) bei den älteren Frauen konzentriert. Dabei ist eine enorme Steigerung der entsprechenden Quote für die Saarländerinnen in den letzten zehn Jahren feststellbar (zur Berechnung wurde aus methodischen Gründen der Bundesmedian herangezogen).

Die Erwerbsbiografien der saarländischen Frauen verändern sich aber wie bereits gezeigt nach und nach hin zu mehr Erwerbstätigkeit. Diese Veränderungen werden allerdings nur langsam in der (eigenständigen) Altersversorgung sichtbar werden. Außerdem sind die bisher häufig anzutreffenden Erwerbsformen der Frauen wie geringfügige Beschäftigung und Teilzeitarbeit mit niedrigen Stundenzahlen nicht dazu geeignet, die Situation grundlegend zu verbessern. Auch die staatliche Grundsicherung ändert nur wenig an der Armutgefährdung der Frauen, denn einerseits liegen ihre Leistungen unter der statistischen Armutsgrenze und andererseits werden sie in

**Erwerbsformen der armutsgefährdeten Frauen wie geringfügige Beschäftigung und Teilzeitarbeit mit niedrigen Stundenzahlen sind nicht dazu geeignet, die Situation grundlegend zu verbessern**

**Armutgefährdungsquoten Älterer im Saarland und in Westdeutschland**  
65 Jahre und älter



Quelle: Statistisches Bundesamt

Grafik: Arbeitskammer

Zusammenhang durchaus deutlicher hingewiesen, als dies bislang der Fall war.

Eine genauere Betrachtung macht dabei schnell klar: Altersarmut ist vor allem ein Thema von Frauen! Zieht man zur Betrachtung der Armutgefährdung und ihrer Quantifizierung die in diesem Zusammenhang gebräuchlichen Armutgefährdungsquoten heran, so wird erkennbar, dass die Armutgefährdung der Rentnergeneration im Saarland insgesamt

vielen Fällen von den Betroffenen gar nicht beantragt und abgerufen.

## Einkommensrückstand der Frauen ist unverändert

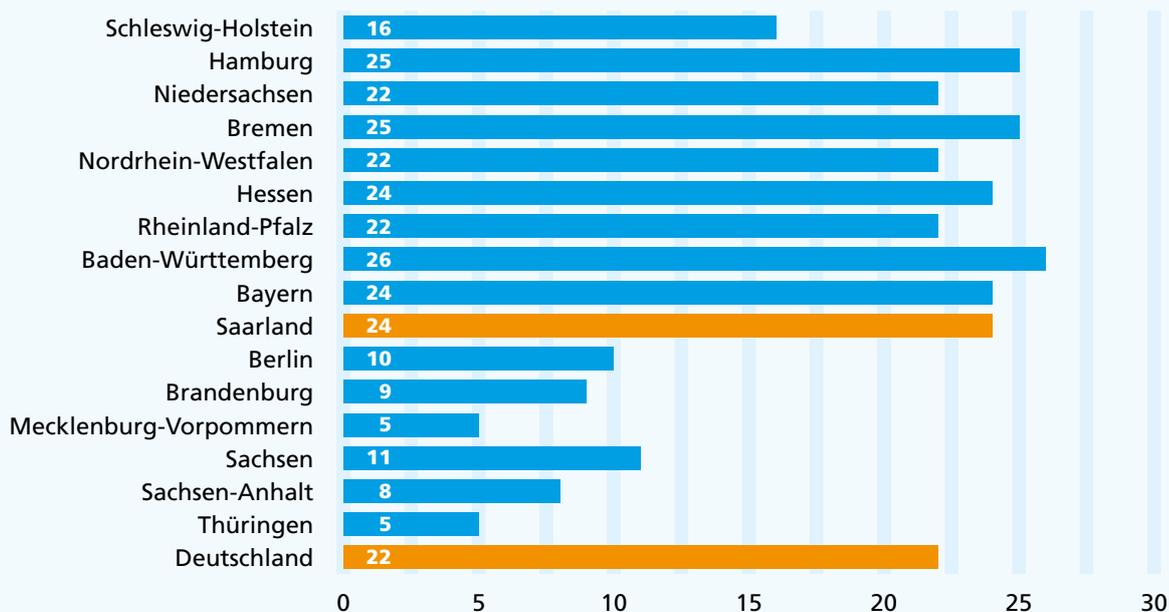
**Einkommensrückstand der Frauen in Deutschland (der sogenannte „Gender Pay Gap“, GPG) wird seit einigen Jahren regelmäßig erfasst und gemessen. Er ist trotz aller Diskussionen annähernd unverändert geblieben**

Der Einkommensrückstand der Frauen in Deutschland (der sogenannte „Gender Pay Gap“, GPG) wird seit einigen Jahren regelmäßig erfasst und gemessen. Trotz aller Diskussionen ist er annähernd unverändert geblieben. Dabei schneidet Deutschland im europaweiten Vergleich seit langem immer sehr schlecht ab. Das Saarland liegt nach den letzten Berechnungen des Statistischen Bundesamtes (auf Basis der Verdiensterhebung 2010) mit rund 24 % Verdienstabstand über dem durchschnittlichen Abstand in Deutschland, der mit 22 % veranschlagt wird. Ein Blick auf die Bundesländer zeigt außerdem große Unterschiede zwischen den ostdeutschen und

Frauen in eher frauentypischen Bereichen, die oft schlecht bezahlt sind. Ferner spielen Unterbrechungen im Erwerbsverlauf der Frauen eine Rolle, außerdem ihre hohen Teilzeitquoten, die meist familiär bedingt entstehen und naturgemäß die Verdienste beeinflussen. Zusätzlich sind Frauen noch immer deutlich seltener in Führungspositionen vertreten. Diese Faktoren können statistisch herausgerechnet werden. Danach bleibt in den Ergebnissen eine Differenz von ca. 7-8 % übrig, die in den Diskussionen als „unerklärbar“ bezeichnet wird.

Bei dieser Herausrechnung der Faktoren gilt es zu beachten, dass Erklärungen für die Gehaltsunterschiede noch lange keine Rechtfertigung dafür sind. Sie zeigen stattdessen einmal mehr die einseitige Aufgabenverteilung zwischen den Geschlechtern und deren unterschiedliche Bewertung. Hinzu kommen

**Gender Pay Gap nach Bundesländern 2014**  
(unbereinigt)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fortschreibung der Verdiensterhebung 2010

Grafik: Arbeitskammer

den westdeutschen Ländern. Dieser Abstand relativiert sich aber, wenn man bedenkt, dass auch die Verdienste der Männer im Osten erheblich niedriger als im Westen sind. Zudem arbeiten Frauen in Ostdeutschland häufiger in Vollzeit und haben einen niedrigeren Anteil geringfügig Beschäftigter als die Arbeitnehmerinnen im Westen.

In diesem Zusammenhang wird stets die Frage diskutiert, was der (unbereinigte) GPG tatsächlich aussagt, wird er doch durch ein ganzes Bündel von Ursachen begründet, die eine Vergleichbarkeit der Gehälter zumindest erschwert. Dazu gehört die Berufswahl der

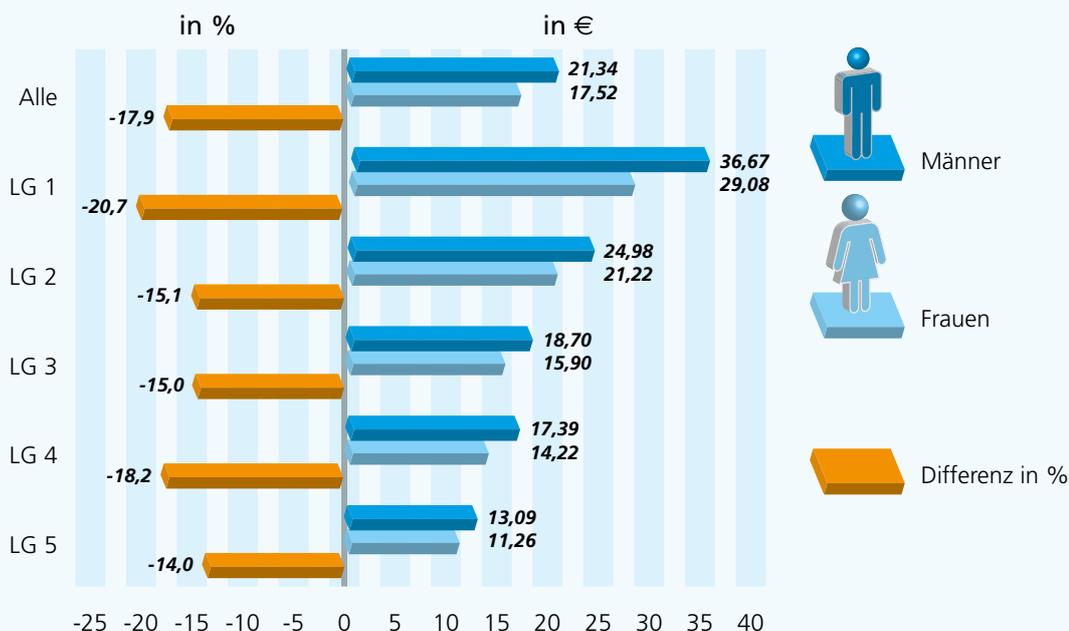
im Saarland außerdem der hohe Anteil von Frauen in Minijobs und der überdurchschnittliche Anteil vollzeitbeschäftigter Frauen mit Niedriglöhnen. Abgesehen davon ist der verbleibende „unerklärliche“ Rest von 7-8 % immer noch zu hoch, um ihn ohne kritische Nachfrage und weitergehende Analysen hinzunehmen.

## Einkommensunterschiede in den Branchen und Leistungsgruppen

Der Gender Pay Gap war 2014 je nach Branche bundesweit sehr unterschiedlich.

Bruttostundenverdiensten zwischen Männern und Frauen in allen Leistungsgruppen (-17,9 %)⁹. Aber: Je höher die Leistungsgruppe nach Qualifikation angesiedelt ist, desto größer wird die Differenz zwischen den Verdiensten. Und dies, obwohl in den vergangenen Jahren der Anteil der höher qualifizierten, beschäftigten Frauen deutlich angestiegen ist. Es stellt sich daher konkret die Frage: Warum

### Bruttostundenverdienste der Vollzeitbeschäftigten im Saarland 2014 Männer und Frauen, in verschiedenen Leistungsgruppen und Verdienstunterschiede



Quelle: Statistisches Amt Saarland, eigene Berechnungen, LG: Leistungsgruppen nach Qualifikation

Grafik: Arbeitskammer

Am größten war er bei der „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ (33 %), gefolgt von Banken und Versicherungen (29 %), dem Verarbeitenden Gewerbe, dem Handel sowie dem Bereich Information und Kommunikation (alle 26 %). Auch im Gesundheits- und Sozialwesen, wo traditionell Frauen stärker vertreten sind als Männer, waren die Verdienstunterschiede mit 25 % relativ hoch.<sup>8</sup>

Interessant ist auch die Analyse der Bruttostundenverdienste von Männern und Frauen in den verschiedenen Leistungsgruppen von Vollzeitbeschäftigten. Leistungsgruppen bezeichnen hierbei die unterschiedlichen Eingruppierungen nach Qualifikation bzw. nach den ausgeübten Tätigkeiten. Leistungsgruppe 5 beinhaltet z. B. an- und ungelernte Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten, Leistungsgruppe 4 ebenfalls an- und ungelernte Beschäftigte, aber mit spezifischen Branchenkenntnissen, bis hin zur Leistungsgruppe 1, in denen Führungskräfte zusammengefasst sind, die meist einen Hochschulabschluss haben. Dabei zeigen sich Unterschiede in den

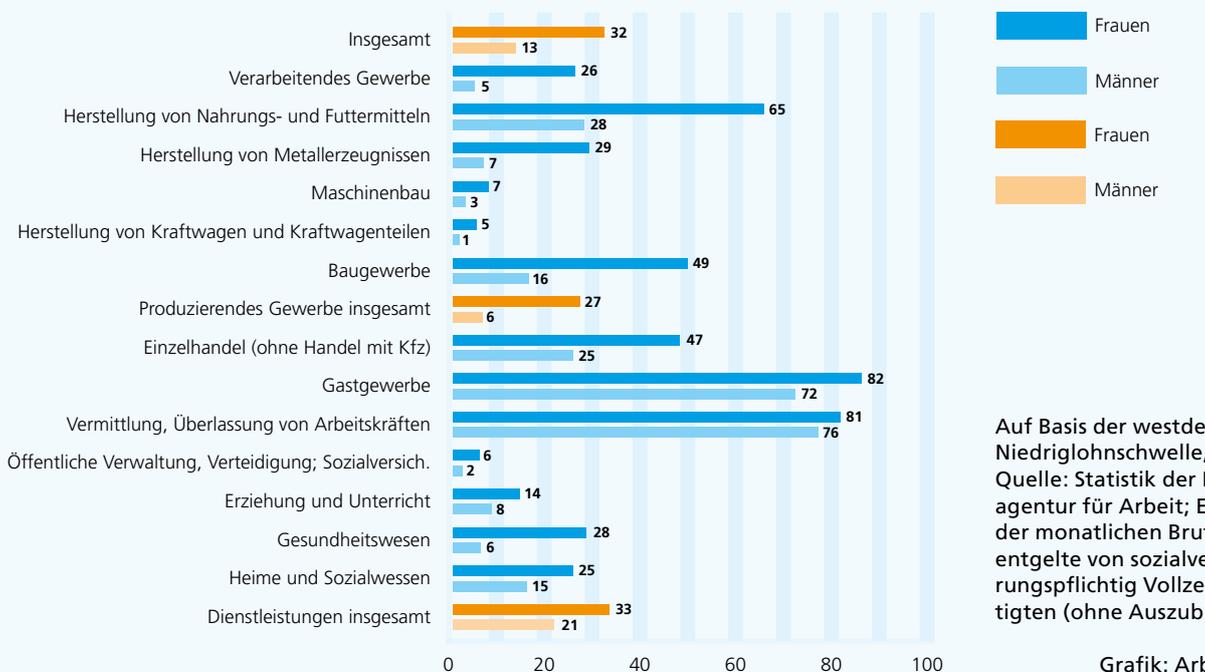
können auch innerhalb einer Leistungsgruppe, die alle Beschäftigten mit gleicher Qualifikationsanforderung zusammenfasst, die Unterschiede so groß sein, wie dies in der LG 1 der Fall ist (rund 20 %)? Dies deutet auf eine große Streuung der Gehälter innerhalb der Gruppe mit einem eindeutigen Übergewicht für die Männer in den oberen Gehaltssegmenten. Hinzu kommt: Bei der Betrachtung des Durchschnittswertes über die verschiedenen Branchen hinweg wird außerdem die unterschiedliche Verteilung von Männern und Frauen auf die Branchen und deren unterschiedliche Bezahlung wirksam.

**Je höher die Leistungsgruppe nach Qualifikation angesiedelt ist, desto größer wird die Differenz zwischen den Verdiensten**

## Überdurchschnittlich viele Niedriglöhnerinnen im Saarland

### Niedriglohnbezieher/innen nach Branchen im Saarland 2013

Anteile in % (gerundet)



Auf Basis der westdeutschen Niedriglohnschwelle, 31.12.2013;  
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Entwicklung der monatlichen Bruttoarbeitsentgelte von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende)

Grafik: Arbeitskammer

**In allen Branchen sind deutlich mehr Frauen als Männer unter der Niedriglohnschwelle beschäftigt**

Wie schon auf Seite 7 gezeigt, ist der Anteil der saarländischen Frauen, die in Vollzeit, aber dennoch unterhalb der Niedriglohnschwelle arbeiten, mit über 30 % relativ hoch. Auffallend ist: Innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes ist dieser Anteil der Niedriglöhnerinnen dabei deutlich niedriger als in den eher zu den frauentypischen Bereichen gehörenden Dienstleistungssektoren. Aber auch innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes gilt: In allen Branchen sind deutlich mehr Frauen als Männer unterhalb der Niedriglohnschwelle beschäftigt – auch wenn Frauen innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes häufiger in den administrativen Funktionen beschäftigt sind und man daher dieses Ergebnis nicht unbedingt erwarten würde.

Überdurchschnittlich hohe Anteile von Niedriglöhnerinnen finden sich in den als Frauendomänen geltenden Branchen Handel und Gastgewerbe, aber auch in der Arbeitnehmerüberlassung. Analysen entsprechender Daten zeigen, dass Niedriglöhne außerdem quer über die Branchen hinweg eher in Klein- und Mittelbetrieben gezahlt werden.<sup>10</sup>

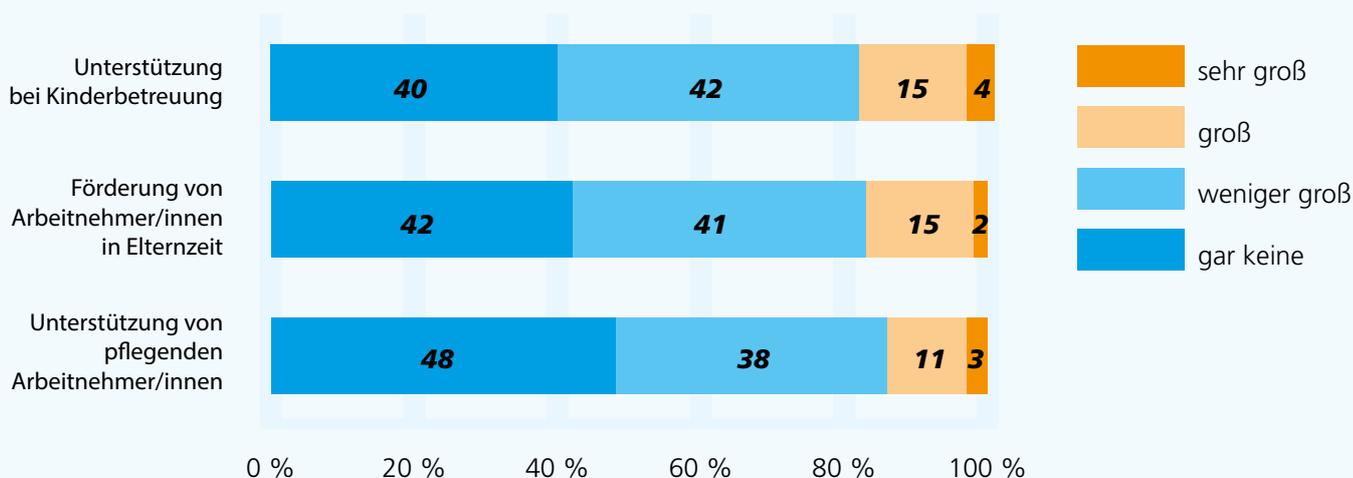
## Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Noch deutlich unterentwickelt

Wie gut Frauen im Erwerbsleben integriert sind bzw. wie die Familien ihr Leben mit dem Beruf organisieren können, hängt in entscheidendem Maße davon ab, wie Betriebe und Verwaltungen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen. Die Arbeitskammer hat im „AK-Betriebsbarometer 2015“, einer repräsentativen Befragung von betrieblichen Interessenvertretungen, die Frage gestellt, welche Bedeutung konkrete Maßnahmen zur Verbesserung dieser Vereinbarkeit in den Betrieben haben. Über alle Einzelfragen hinweg wurden diese Fragen von Seiten der Personal-

der betrieblichen Praxis bei Maßnahmen zur konkreten Unterstützung von Beschäftigten in Elternzeit aus. Noch weniger Bedeutung im betrieblichen Alltag haben die Fragen, die mit der Pflege von Angehörigen verbunden sind. Genau dies ist ein Themenfeld, das nach allgemeiner, öffentlicher Meinung in Zukunft immer wichtiger wird. Die Zahl der Pflegebedürftigen steigt absehbar weiter und die Zahl der entsprechenden Plätze in Pflegeeinrichtungen wird nicht ausreichen. Der Bedarf, die Pflege der Angehörigen mit der eigenen Berufstätigkeit zu vereinbaren, wird also weiter ansteigen. Erfahrungsberichte aus der Praxis zeigen, dass das Problembewusstsein in den Personalabteilungen zu diesen Fragen häufig nicht genug ausgeprägt ist. Gleichzeitig ist das Thema in den Belegschaften mit einer hohen Tabugrenze belegt. Die Pflege von Angehörigen wollen die Beschäftigten so lange wie möglich als Privatsache sehen und als sol-

*Die Arbeitskammer hat im „AK-Betriebsbarometer 2015“, einer Befragung betrieblicher Interessenvertretungen, die Frage gestellt, welche Bedeutung konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Betrieben haben*

### Welche praktische Bedeutung haben die folgenden Maßnahmen in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle?



Quelle: AK-Betriebsbarometer 2015

Grafik: Arbeitskammer

räte durchgehend positiver beantwortet als von den Betriebsräten. Der öffentliche Dienst ist in puncto Vereinbarkeit an vielen Stellen deutlich besser organisiert, wenngleich es auch hier noch den einen oder anderen Nachholbedarf gibt.

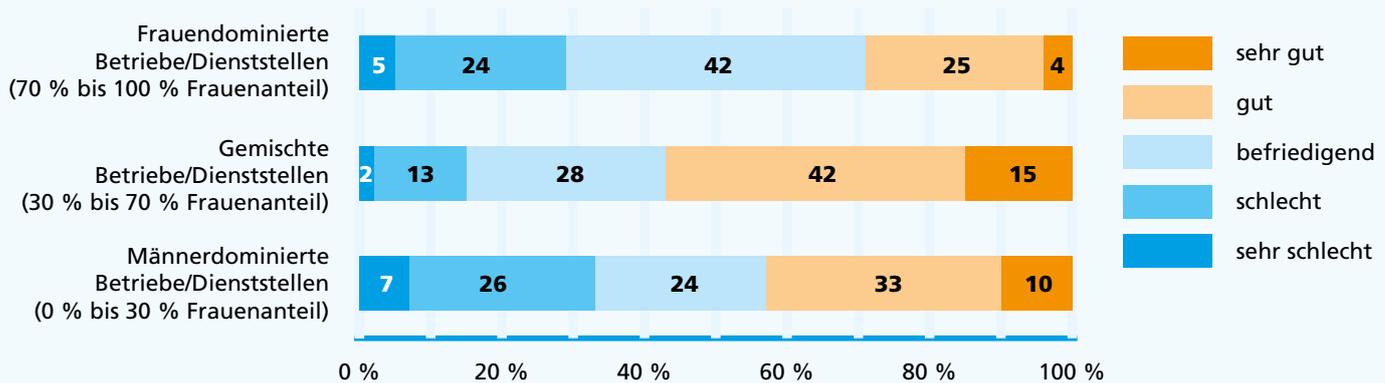
Das Diagramm verdeutlicht, dass konkrete Unterstützung bei der Betreuung von Kindern trotz aller öffentlicher Bekenntnisse nur in rund 19 % der befragten Fälle bedeutsam ist. In 40 % der Betriebe spielt diese Frage gar keine Rolle, in knapp 42 % ist sie eher weniger wichtig. Ganz ähnlich sieht es in

che für sich regeln – dabei gibt es in der betrieblichen Praxis sehr viele Möglichkeiten der Unterstützung.

## „Frauenbetriebe“ sind tendenziell schlechter aufgestellt

Offen bleibt bei dieser eher zusammenfassenden Frage an die Betriebs- und Personalräte, wie sehr diese ins Detail gehend verstanden wurde, umfasst eine gelungene Vereinbarkeit doch die verschiedensten Themen wie Arbeitszeitregelungen, die allgemei-

### Wie schätzen Sie gegenwärtig die Arbeitsbedingungen ein? speziell: Vereinbarkeit Familie und Beruf in %



Quelle: AK-Betriebsbarometer 2015

Grafik: Arbeitskammer

**Bei den gemischten Betrieben spielen die Fragen zur Vereinbarkeit von Familien und Beruf bei fast 60 % der Befragten eine „mindestens wichtige“ Rolle**

Wie bereits im Jahresbericht der Arbeitskammer an die Landesregierung aus dem Jahre 2012 gezeigt, kann es sinnvoll sein, die Betriebe danach zu unterscheiden, ob sie eher „frauendominiert“ (mehr als 70 % der Belegschaft sind weiblich), gemischt oder eher „männerdominiert“ (mehr als 70 % sind männlich) sind.

Bei dieser Kategorisierung der befragten Belegschaften im Betriebsbarometer zeigen sich Ergebnisse, die spontan durchaus überraschen. Weniger noch in den Betrieben mit gemischten Belegschaften als in den übrigen Betrieben.

Bei den gemischten Betrieben spielen die Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei rund 57 % der Befragten eine mindestens wichtige Rolle. In diesem Segment finden sich viele Dienststellen des öffentlichen Sektors, außerdem die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen. Betrachtet man aber die übrigen Wirtschaftszweige, so zeigt sich, dass in den männerdominierten Bereichen in fast 40 % der Fälle Vereinbarkeit wichtig bis sehr wichtig ist. In den typischen Frauendomänen dagegen sind die Themen nur bei rund 30 % der Befragten relevant.

ne Belastungssituation und das Betriebsklima. Klar aber wird, dass gerade in den Bereichen, in denen Frauen überwiegend beschäftigt sind (also in den Dienstleistungsbetrieben) noch viele Fragen zur Vereinbarkeit offen sind. Dies passt zu den Erkenntnissen aus anderen Zusammenhängen, dass gerade in den von Frauen sehr häufig besetzten Dienstleistungen (Handel, Gastgewerbe aber auch das Gesundheitswesen) die Arbeitsbedingungen, zu denen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehört, häufig sehr belastend und verbesserungswürdig sind.

## Frauenförderung im engeren Sinne beinahe nicht existent

Zur Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit trägt nicht nur eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei, sondern eine insgesamt bessere Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben und in der Gesellschaft. Stichworte hierzu sind die Gehaltsunterschiede, die es zwischen Männern und Frauen immer noch gibt, die erschwerten oder fehlenden Aufstiegschancen von Frauen in den Betrieben und die indirekten Diskriminierungen,

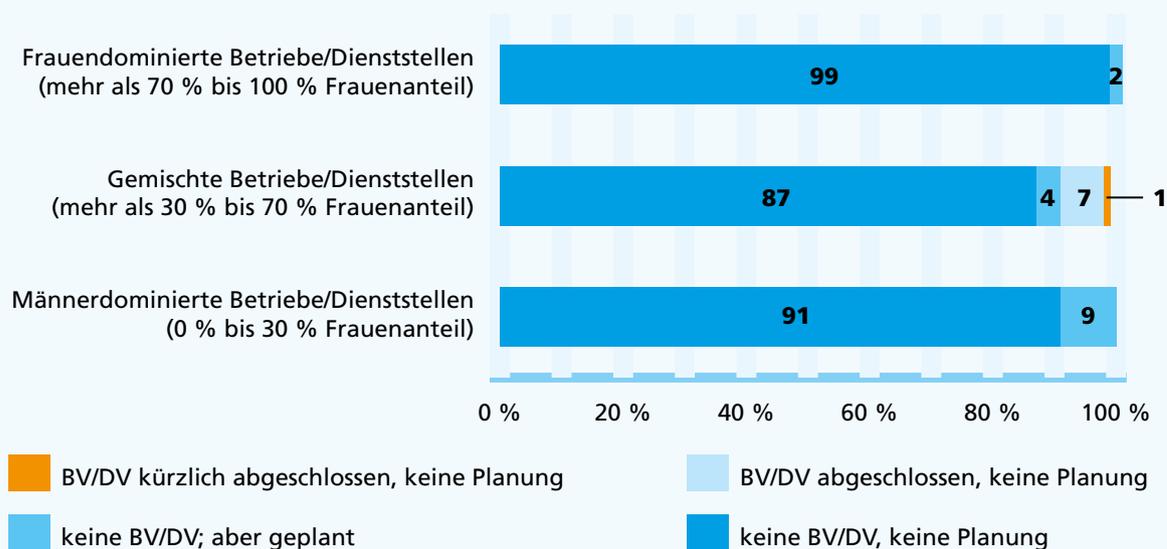
die noch sehr häufig zu finden sind. Die Frage, ob es in den Betrieben konkrete Maßnahmen zur besseren Gleichstellung bzw. gar eine Art Frauenförderung gibt (z.B. durch gezielte Weiterbildung von angelernten Beschäftigten), beantworten lediglich die gemischten Betriebe in nennenswertem Ausmaß mit Zustimmung. Hier wird erneut die Bedeutung des öffentlichen Dienstes deutlich, der durch seine gezielte Frauenförderung und Verpflichtung zur besseren Gleichstellung durch das saarländische Landesgleichstellungsgesetz angehalten ist, bestimmte Maßnahmen umzusetzen.

In den männerdominierten Betrieben ist der Anteil derjenigen, die eine Dienstvereinbarung mit dem Ziel verbesserter Gleich-

**Es wird offensichtlich kein besonderer Förderungsbedarf der größten Personengruppe in den frauen-dominierten Betrieben ausgemacht**

### Wozu sind Betriebs- oder Dienstvereinbarungen (BV; DV) abgeschlossen bzw. geplant? speziell: Frauenförderung, Gleichstellung

in %



Quelle: AK-Betriebsbarometer 2015

Grafik: Arbeitskammer

stellung wenigstens planen, mit 9 % nicht wirklich nennenswert – aber noch niedriger ist dieser Anteil bei den Betrieben, die überwiegend Frauen beschäftigen.

Es wird offensichtlich kein besonderer Förderungsbedarf der größten Personengruppe in den Betrieben ausgemacht. Dabei sind auch in den „Frauenbranchen“ die Führungspositionen allzu oft vorwiegend von Männern besetzt (z.B. Sozialer Bereich, Gesundheits- und Erziehungswesen).

- 
- <sup>1</sup> IAB-Kurzbericht Nr. 4/2015.
- <sup>2</sup> Schreiber, S.: „Erwerbstätigkeit in Deutschland und im europäischen Vergleich“, *IMK-Report 103*, Januar 2015.
- <sup>3</sup> Bericht der Arbeitskammer an die Regierung des Saarlandes 2012, S. 100 ff.
- <sup>4</sup> Bericht der Arbeitskammer an die Regierung des Saarlandes 2012, S. 86 ff.
- <sup>5</sup> Bericht der Arbeitskammer an die Regierung des Saarlandes 2012, S. 119 ff. und *IHK-Positionspapier zum Thema „Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit“: „Frauenerwerbsquoten im nationalen und internationalen Vergleich“*, Herbst 2015.
- <sup>6</sup> Bei dieser theoretischen Annahme wird die Stille Reserve, die es auch auf Bundesebene gibt, nicht berücksichtigt.
- <sup>7</sup> *Mikrozensus 2014 plus Sonderauswertungen*.
- <sup>8</sup> „Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt“, Statistisches Bundesamt 2015.
- <sup>9</sup> Der Unterschied der Lohndifferenz zum Gender Pay Gap ergibt sich durch unterschiedliche Erhebungsmethoden.
- <sup>10</sup> Bericht der Arbeitskammer an die Regierung des Saarlandes 2012, S. 100 ff.



## Offene Fragen? Nicht mit uns!

Nützliche Informationen bieten die Broschüren und Info-Faltblätter der Arbeitskammer. Die Themenpalette reicht vom Arbeitsrecht bis zur Lohnsteuer, vom Schwerbehindertenrecht bis zum Arbeitsschutz, vom Kindergeld bis zur Teilzeitbeschäftigung.

Mitglieder der Arbeitskammer erhalten die AK-Broschüren kostenlos zugesandt. Die AK-Faltblätter gibt es auch im Internet zum Download.

Per Klick zur Bestellung:  
[arbeitskammer.de/publikationen](https://arbeitskammer.de/publikationen)





Arbeitskammer des Saarlandes  
**beraten.bilden.forschen.**

