

DGB

WIR
SIND DAS

W

IN WOW

FrauenDatenReport

DGB Bezirk Sachsen 2021



Vorwort

Natürlich sind Frauen und Männer in Sachsen gleichberechtigt und doch ist die Welt, in der wir leben, nicht neutral. Es sind in erster Linie männliche Standards, die unser Leben normieren. Das betrifft schon ganz einfache Dinge, wie die Tatsache, dass medizinische Studien mit Männern durchgeführt werden und davon ausgegangen wird, dass die getesteten Medikamente bei Frauen gleich wirken. Sogar dort, wo vorrangig Frauen tätig sind, wie im Reinigungsgewerbe, wurde die Verträglichkeit mit Chemikalien an Männern getestet. Der männliche Standard gilt, egal, ob in der Arbeitswelt, auf den Chefsesseln – wohin man auch blickt. Wenn dann noch eine Frau darauf beharrt, wenigstens in der Sprache angemessen vorzukommen, ist ihr der Shitstorm gewiss. Weil die Gesellschaft aber nicht nur aus Männern besteht, ist es wichtig, diejenigen zu Wort kommen zu lassen, die uns die Wirklichkeit aufzeigen. Die wunderbaren Interviews von Marlis Dahne widerspiegeln die Kraft selbstbestimmter und durchsetzungsstarker Frauen, Frauen, wie wir sie aus unserem Umfeld kennen. In ihre stolzen Gesichter zu schauen, von ihren Kämpfen zu erfahren, hilft die heutige Gesellschaft zu verstehen. Dieser besondere Blick offenbart die Gerechtigkeitslücke zwischen Frauen und Männern, für die es keine Rechtfertigung gibt.

Dass es dabei nicht um Nebensächlichkeiten geht, sondern um ein strukturelles Problem mitten in unserer Gesellschaft, das beweisen Daten. Der Daten-Report der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (KOWA) Leipzig im zweiten Teil dieser Broschüre belegt z. B., dass trotz deutlich besserer Schulabschlüsse Frauen schlechter bezahlt und in Führungspositionen unterrepräsentiert sind. Anders ausgedrückt: Daten zeigen, dass auch in Sachsen durchschnittlich begabte Männer häufig als geeigneter gelten als hochbegabte Frauen, die sich dann auch noch fragen lassen dürfen, ob sie eine Führungsposition mit ihrer Mutterschaft vereinbaren können. Daten zeigen, dass Frauen die meiste Arbeit weschleppen, wie Hauswirtschafts- und Kinderbetreuungsarbeit – alles ganz selbstverständlich. Dass da etwas nicht stimmt und mit der anhaltenden Geschlechterungerechtigkeit gesellschaftliche Ressourcen vertan werden, zeigt den großen Veränderungsbedarf auf.

Den hier nun vorliegenden „FrauenDatenReport“ haben wir dem großen Engagement von Marlis Dahne, Jana Wünsch und Sarah Schmidt zu verdanken. Er sollte uns in den täglichen gemeinsamen Kämpfen begleiten und darin bestärken, dass es noch jede Menge zu tun gibt.

Silvana Ernst-Birkigt
Bezirksfrauensekretärin
DGB Sachsen

**WIR
SIND DAS**

WW

IN WOW

FrauenReport



Katja Franz

Stellvertretende Betriebsratsvorsitzende
Wacker-Chemie AG Nünchritz

Jede Menge Gegend hier: Endlose Felder und einige Waldflecken strecken sich in der Sonne aus. Etwas Mais steht noch, der Rest sind Stoppelfelder. Heu und Stroh, sauber aufgerollt zu übergroßen dicken Scheiben, warten auf ihren Abtransport. Mit ihnen rollt bald der Sommer davon. Schilder weisen nach Linz, Kalkreuth, Schweinfurth. Hier ist – Überraschung – das Riesaer Land. In der Ferne erscheinen raumfordernd Umriss von Industrieanlagen: Wacker Chemie AG Nünchritz, auf 1,3 Millionen Quadratmetern, Chemiestandort seit über 100 Jahren. Nichts dampft oder stinkt mehr an diesem Traditionsort, an dem heute Silikone für den Bautenschutz und die Autoindustrie, Zwischenprodukte für die Lebensmittel- und Kosmetikindustrie sowie hochreines Silicium für die Photovoltaik hergestellt werden. Hell und offen, aber nicht ohne Hinweise auf Gefahrenvermeidung steht das Werk da, und am Eingang steht Katja Franz – Anfang 40, in Jeans und Ringelshirt, die Haare kurz, schwarz, fast stachelig.

Sie ist stellvertretende Betriebsratsvorsitzende der Wacker Chemie AG Nünchritz, mit ca. 1500 Beschäftigten der größte Arbeitgeber der Branche in Sachsen, ein Standbein in einer eher strukturschwachen Region. Von einem Arbeitsplatz hier hängen zwei weitere ab. Zugleich ist „Nünne“, wie es landläufig genannt wird, der zweitgrößte Standort der Wacker Chemie AG – ein Konzern für hoch entwickelte chemische Spezialprodukte mit Standorten in der ganzen Welt. „Mit unserer Struktur sind wir ein Abbild der Mutter in Burghausen“, sagt Katja Franz stolz.

Was sie damit meint, ist auch gleiche Augenhöhe. „Wir werden im Konzern gehört und akzeptiert.“ Die Produktivität in Nünchritz ist 30 Jahre nach der Einheit mit der im Westen vergleichbar. Bezahlt wird nach Flächentarifvertrag der Chemieindustrie, und es herrscht Mitbestimmung im Betrieb. Klingt, als gäbe es kaum Grund zu klagen. „Wir mussten und müssen uns ständig bewegen, damit Tarifvertrag und Mitbestimmung leben. Ohne die Kraft der Gewerkschaftsmitglieder bei uns würde das nicht funktionieren“, sagt Katja Franz. 14 Jahre als Interessenvertreterin der Beschäftigten haben sie gelehrt: Arbeitgeber geben nichts freiwillig ab, weder Geld noch Zeit noch Macht. Eine starke Gewerkschaft kann das ändern.

Bis Ende 2019 war Katja eine „Franz Dampf in allen Gassen“, mit hohem Anspruch an sich selbst. 1995 startete sie als Auszubildende im Chemielabor, qualifizierte sich zehn Jahre später im Fernstudium zur Chemietechnikerin. Immer unermüdlicher war sie dabei unterwegs für ihre Gewerkschaft IG BCE und ihre Belegschaft – zunächst als Vorsitzende der Vertrauensleute, ab 2006 als Betriebsrätin, seit 2012 freigestellt für diese Arbeit als Interessenvertreterin. Sie wurde stellvertretende Vorsitzende des Bezirksvorstands der IG BCE und Vorsitzende des Landesbezirksfrauenausschusses NordOst, brachte sich ein im Bundesfrauenausschuss und im Beirat der IG BCE. Klar, dass sie mit so viel Engagement auch als Mitglied der Tarifkommission mitredete, wenn es um mehr Geld oder kürzere Arbeitszeit für die Beschäftigten ging. Ende 2019 sagte ihr Körper „Stopp!“. Sie war lange krank, nutzte die Zeit zum Nachdenken und fasste neue Entschlüsse. „Ich habe viele Funktionen abgegeben. Jetzt will ich mich auf die Firma und unseren Bezirk konzentrieren“, sagt Katja Franz. Sie braucht mehr Zeit für sich. „Was sich in Jahren angesammelt hat, wird nicht in kurzer Zeit wieder gut.“

Katja arbeitet heute in Teilzeit, wie so viele Wacker-Werker und -Werkerinnen – eine gute Methode, Privates und Beruf besser miteinander zu vereinbaren und gesund zu bleiben. So ist die allgemeine Meinung im Betrieb, der in vier Schichten arbeitet und demnächst die fünfte eröffnen will. „Früher hatten wir mehr Frauen. Heute sind wir kein klassischer Frauenbetrieb mehr, haben aber viele Mütter in den Schichten. Das fordert Flexibilität – vom Unternehmen und den Beschäftigten in Labors, Verwaltung und Produktion.“

Mit Flächentarifvertrag und Mitbestimmung im Rücken haben die Wacker-Gewerkschaftsmitglieder in Nünchritz seit dem Jahrtausendwechsel 1500 Euro mehr Monatseinkommen erkämpft. Ein gutes Plus, findet Katja Franz und hat schon das nächste Ziel vor Augen: Kürzere Arbeitszeit, am besten deren Angleichung an den Weststandard. Während die Kolleginnen und Kollegen bei der Konzernmutter 37,5 Stunden pro Woche arbeiten, galt in Nünchritz sehr lange die 40-Stunden-Woche. Aber am 1. Januar 2021 ist ein historisches Datum, findet Katja Franz, und ihre Augen blitzen. Ab dann nämlich sinkt die Wochenarbeitszeit in einem Schritt auf 38,5 Stunden ohne Lohnkürzung. „Mehr freie Zeit ist das, was unsere Leute wollen. Wir müssen in unserer Tarifpolitik berücksichtigen: Geld spielt nicht mehr die Hauptrolle. Früher wurde das Privatleben um den Schichtplan herum organisiert, heute ist es umgekehrt. Für Männer und Frauen gleichermaßen.“

Blickt sie nach vorn, ist für Katja klar: „Ich bin von hier, und ich bleibe hier. Teilzeit oder nicht, ich will konkret was bewegen. Dazu muss ich nicht Mitglied einer Partei sein. Gewerkschaft ist für mich erste Wahl. Ich möchte Gemeinschaft haben und Zusammenhalt organisieren. Besonders die berufstätigen Frauen müssen mehr voneinander wissen, öfter zusammenkommen, um ihre Interessen stärker, nachhaltig und für alle nachvollziehbar auf die Tagesordnung zu setzen. Ich denke da an die vielen Probleme der Schichtmitarbeiter, wenn nach der Schicht Aufgaben in Familie und Haushalt zu erledigen sind. Die sind teilbar und müssen geteilt werden, damit alle mehr Raum haben.“



Bettina Hanke

Ofenführerin bei Neukircher Zwieback

Sie ist morgens immer die erste: Bettina Hanke fängt um 3.30 Uhr an und heizt den Röstofen auf 270 Grad. „Der Geruch des Einbacks begleitet mich schon durch mein ganzes Arbeitsleben“, sagt sie. 15 verschiedene Produkte kommen aus Neukirch in der Lausitz, wo seit 100 Jahren Zwieback gebacken wird, seit einigen Jahren auch Knabbergeback. Die Ware geht an Kunden nach Ägypten, Österreich, Italien, Brasilien und Kanada. Und natürlich an die großen Lebensmittelketten in Deutschland. Sehr gefragt ist aktuell die Variante „Biskuit“.

Daran war nicht zu denken, als Bettina gleich nach der Schule 1978 in den Neukircher Betrieb kam. Sie wurde Facharbeiterin für Dauerbackwaren und ist es bis heute geblieben. So viel Stabilität ist ungewöhnlich heutzutage. „Umbrüche durch die Wende haben wir hier in den kleinen Orten in der Lausitz kaum empfunden. Wir waren jung, hatten Arbeit, Wohnung und Essen. Ganz einfach war es trotzdem nicht. Wie überall brachte die Umstellung von der Plan- auf die Marktwirtschaft Turbulenzen, und es gab mehrere Interessenten für den Betrieb. Aber der Absatz unseres Zwiebacks ist nie eingebrochen“, sagt Bettina. „Anstrengend wurde es, als mein Mann in den Westen ging, nach Göppingen, um Geld zu verdienen. Aber er verdiente gut, statt hier arbeitslos zu sein.“

Vom ersten Arbeitstag an war sie Gewerkschafterin gewesen, und nach der Wende wurde ihr klar, dass das nun wichtiger war als je zuvor. 1994 wurde sie in den Betriebsrat gewählt und war ab 2006 dessen Vorsitzende. „Unsere Belegschaft schrumpfte im Laufe der Jahre von 200 auf heute 27. Auch wenn ich an Bord blieb, sah ich doch viele Kollegen gehen, die meisten fielen aber unter die gute Regelung für über 55-Jährige in den 90er Jahren.“ So war die Wucht der Entlassungen abgemildert, es wurden neue Maschinen installiert, an denen weniger Menschen gebraucht wurden.

Mit der Weißenfelser Handelsgruppe, die auch das Waffelbrot „Filinchen“ vertreibt, zog mehr Ruhe ein. Bei Bettina aber war 2019 die Luft raus. Dann musste sie am Fuß operiert werden, und beim Sohn kam der Krebs. Die Genesung zog sich hin, da sie sich um den Enkel Jaden mit kümmern musste – ihr Sohn ist alleinerziehend. Nach einem Vierteljahr zu Hause ging sie wieder arbeiten, und die jungen Betriebsräte freuten sich, ihr wieder Fragen stellen zu können.

An den Backöfen wird in einer Schicht gearbeitet, und hier liegt schon ein Arbeitszeit-Problem. „Für eine Schicht haben wir eigentlich zu viele Aufträge, für zwei Schichten zu wenig. Sechs Uhr geht's los, und einige Kollegen bleiben dann länger, auch wenn sie 14.18 Uhr Feierabend haben. Dass bis zum Herbst noch keiner an Corona erkrankte und niemand unplanmäßig ausfiel, ist ein Glücksfall“, sagt Bettina und meint: Die 39-Stunden-Woche ist kein gutes Instrument für die Schichtplanung. Die Bezahlung hingegen sei gut, weil der Flächentarifvertrag gilt, sagt Bettina. „Keiner bekommt die niedrigste Lohngruppe A, und die Gruppe B liegt deutlich über zehn Euro. Mindestlohn war hier nie ein Thema, wir hatten immer mehr als das. Auch Gewerkschaftsarbeit wurde nie behindert“, sagt Bettina Hanke. Sorgen macht ihr allerdings die sinkende Zahl von Gewerkschaftsmitgliedern. Manche sind frustriert, dass Nicht-Mitglieder die gleichen Tarifierhöhungen bekommen, die die Gewerkschaft erstreitet. Irgendwann ist der Punkt erreicht, an dem der Arbeitgeber die Chance sieht, den Flächentarifvertrag zu verlassen, fürchtet sie.

„Ich verstehe nicht, wie man eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft aus rein finanziellen Gründen ablehnen kann. Man bekommt doch viel mehr als die Tarifierhöhungen: Rechtsschutz, Bildungsmöglichkeiten. Ich habe davon so viel mitgenommen. In der Schule war ich noch ein sehr ruhiger Typ. Bei Seminaren und Schulungen der NGG habe ich gelernt, vor vielen Menschen zu reden, komplizierte Zusammenhänge zu erklären. Oft machten wir Rollenspiele und gewannen Sicherheit im Auftreten. Wir Frauen in der ostdeutschen NGG kennen uns gut, über die Jahre sind Freundschaften und Vertrauen gewachsen. All das möchte ich nicht missen, ich will Zusammenhalt und Solidarität.“

Die DDR möchte Bettina Hanke nicht wiederhaben, aber sie denkt gern an diese Zeit zurück. „Wir halfen öfter mal aus in der Süßwarenfabrik Elbflorenz, wurden mit dem Barkas nach Dresden gefahren. Die produzierten dort Lübecker Marzipankartoffeln für den Westen. Ich naschte heimlich, und dann hieß es: Den Bruch dürft ihr mitnehmen. Mein Herz hüpfte, und als ich das Marzipan im Dorf verteilte, war der Jubel groß. Bei anderen Gelegenheiten halfen wir in der LPG bei der Kartoffelernte, pflanzten Erdbeeren, hackten Rosenkohl – mir gefiel diese Abwechslung. Es ist schon so: Die DDR-Zeit hat unsere Generation stark geprägt, wir lebten vor allem in der Kindheit und Jugend in großer Stabilität. Ich habe das Gefühl, die große Freiheit heute bringt die Jugend aus dem Rhythmus.“

Wenn Bettina sich was wünschen dürfte, dann das: „Alle Frauen sollen miteinander an einem Strang ziehen und nicht gegeneinander arbeiten. Dann wären wir ein großes Stück weiter.“ Außerdem, fügt sie hinzu, sollen meine ganze Familie, Freunde und Bekannte, Arbeitskollegen und alle anderen gesund bleiben in dieser Corona-Zeit.“



Katja Picasso

Oberkommissarin in Zwickau

Ein milder Septemberabend in einem Brauhaus in Chemnitz: Katja Picasso kommt herein, und sie ist sowas von da! Köpfe drehen sich in ihre Richtung, sie achtet nicht darauf. Umgekehrt ahnt keiner hier, dass die gut aussehende Mittvierzigerin Oberkommissarin und Dienstgruppenführerin bei der Polizeidirektion Zwickau ist. Würden sie sie ansprechen oder gar anpöbeln, wäre dann ein Polizeigriff fällig? Katja bleibt cool: „Nein, meine Waffe ist die Kommunikation, in der Kneipe wie auf der Straße oder im Einsatz.“ Strahlend macht sie klar: Sie liebt ihren Job. Und ihre 17jährige Tochter. Und ihre Heimat, das Erzgebirge. Außerdem Räucherkerzen auch im Sommer und ihren zwölf Jahre alten Ford Kombi. Und die Farbe Rosa.

Sie nimmt die Dinge am liebsten selbst in die Hand. Seit 2008 glücklich geschieden, lebt sie heute ohne Beziehung, aber in ihrem eigenen Haus. Das hat sie 2009 nach eigener Skizze für sich und ihre Tochter bauen lassen. Zwei Hunde, drei Katzen und Fische in zwei Aquarien komplettieren die Hausgemeinschaft. Außerdem, zählt sie auf, gehören besondere Menschen zu ihrem Leben. Da ist die langjährige Freundin, die auch mal als Kummerkasten zur Verfügung steht. Dann die Friseurin und Kosmetikerin, die nach Hause kommt und ihr die Haare genauso macht, wie Katja es will. „Das tut mir gut“, sagt sie. Das gleiche gilt für ihren Tätowierer, der ihren Körper schon mehrfach verziert hat. Sieht gut aus, sein Arbeitsergebnis.

Wie aber sieht es in ihr aus? Sie hat ihre Eltern früh verloren, deshalb empfindet sie Freundschaften als großes Glück. Sie hat viel zu geben, vor allem Empathie, Mitgefühl. Während ihrer Zeit bei der Verkehrspolizei hatte sie einen Transgender-Kollegen. „Er wurde dann eine Kollegin, und ich habe sie gern dabei begleitet, heute ist sie eine Freundin“, sagt Katja und springt zum nächsten Thema.

„Seit ich denken kann, wehre ich mich gegen die Bezeichnung ‚Kleine‘. Das hat mich wachsen lassen, erst recht bei der Polizei, die unbestreitbar von Männern dominiert wird.“ Was nervt am meisten? „Wenn Vorgesetzte mich was fragen und Männer an meiner Stelle antworten. Wenn ein Vorschlag nur deshalb abgelehnt wird, weil er von einer Frau kommt. Ich sage ganz klar: Ich koche und backe gern, aber ich lehne es ab, eine typische Frau zu sein.“

Katja Picasso ist in der Gewerkschaft der Polizei. Denn sie hat prinzipiell etwas gegen Ungerechtigkeiten und ungerechte Urteile, die so manches Team belasten. Irgendwann hat sie sich einer Frauengruppe angeschlossen. „Das ist mir wichtig, denn Frauen haben es nicht leicht bei der Polizei.“ Ach ja? „Ich zum Beispiel bin anders drauf als andere, denke in Lösungen, nicht in Problemen. Für manche Männer ist es nicht leicht, mit meinen Lösungen und Entscheidungen zu leben. Wer wie ich Probleme lösen will, verletzt mitunter die Wohlfühlzone einer ganzen Schicht, die geleitet und organisiert werden muss, auch von einer Frau. Aber mein Kriterium ist: Das Bessere ist der Feind des Guten.“ Unterschiedliche Auffassungen dazu ergeben schon mal Konflikte, die in Intrigen ausufern können, wie überall. Katja hat das erlebt, ist aber zuversichtlich: „Meine Vorgesetzten stehen hinter mir.“ Mehr sagt sie dazu nicht, aber die Chefs haben offenbar erkannt: Katja Picasso ist eine Vollblutpolizistin.

Nach dem Abitur absolvierte sie 1992 eine 18monatige Grundausbildung bei der Bereitschaftspolizei, lief danach zwölf Jahre Streifendienst und fuhr im Funkwagen der Verkehrspolizei. 2006 bis 2009 absolvierte sie ein Studium an der Polizeihochschule und wechselte danach zur Kriminalpolizei. Was gefällt ihr am Dienst auf dem Revier in Zwickau? „Ich bin echt gefordert – neben fachlicher und sozialer Kompetenz sind schnelle Entscheidungen gefragt und Mitgefühl, besonders gegenüber Opfern. Das ist ganz besonders wichtig, denn neben physischen Verletzungen ziehen etliche Straftaten bei allzu vielen Opfern psychische Schäden nach sich, die wir nicht gleich sehen können, aber fühlen. Und diesen Menschen beizustehen ist Ehrensache.“



Manja Adam

Lehrerin in Dresden

Eine große schlanke Frau eilt über den weitläufigen Postplatz in Dresden. Lange Haare wehen unter einem braunen breitkrempigen Hut. Er schützt sie nicht nur vor dem Nieselregen, der Hut gehört einfach zu ihr und gibt ein leises selbstbewusstes Statement: „Hier komme ich.“ Manja Adam ist Diplom-Sportlehrerin und liebt ihren Beruf. Sie hat einiges ausprobiert, und manchmal war der Weg herausfordernd und steinig. Wenn sie heute zurückschaut, ist sie jedoch sehr dankbar und zufrieden, dort angekommen zu sein, wo sie jetzt steht. Ihre Arbeit im Grundschuldienst bereitet ihr viel Freude - als Diplompädagogin mit vertraglich festgelegten 29 Unterrichtsstunden in der Woche. Von der Ausbildung her kann sie alle Schularten bedienen.

Nach ihrem Studium an der Sportwissenschaftlichen Fakultät in Leipzig wurde sie zunächst Sporttherapeutin an einer bekannten Klinik in Kreischa. „Mich reizten die neuen Herausforderungen und die kleinen Freiheiten an der Klinik“, sagt sie. Leider gab es dort keinen Tarifvertrag, und die unterschiedliche Bezahlung der Kolleginnen und Kollegen störte sie. Dieses Problem anzusprechen brachte nichts. So ging sie und studierte weiter, wurde zusätzlich Gesundheitswissenschaftlerin und etablierte sich 2004 als freiberufliche Dozentin in der Erwachsenenbildung.

„In meinem Trainingslehre-Unterricht saßen mir Gleichaltrige gegenüber, das war wieder ganz neu für mich“, erinnert sie sich. Doch der Verdienst war nicht so hoch, wie manche Zeitgenossen annehmen. Ohne Partner hätte sie ihren Lebensunterhalt zeitweise nur schwer bestreiten können. Zudem fehlte ihr Planungssicherheit: Würde sie im kommenden Jahr genug Aufträge haben? Wenn ja, gut. Wenn nicht, was dann?

Nach der Geburt ihrer ersten Tochter entschied sie sich 2009, in den Schuldienst zu wechseln. Zunächst mit einem befristeten Vertrag an einem Förderschulzentrum. Es war damals um einiges schwieriger, in den Bildungsbereich einzusteigen, da der Arbeitsmarkt kaum freie Stellen bot. „Aber ich vertraute darauf, dass ich einen Job bekomme, und ich habe ihn bekommen“, sagt Manja. „Ich kenne beide Seiten der Beschäftigung“, fügt sie rückblickend hinzu, „und ich bin mir gerade in der heutigen Zeit nicht sicher, ob ich es noch einmal wagen würde, in die Selbstständigkeit zu gehen.“ Abhängig beschäftigt zu sein ermöglicht ihr durchaus persönliche Unabhängigkeit und berufliche Freiräume. Allerdings war das erste Jahr besonders schwer, erzählt sie. „Es war einfach sehr viel, was ich als Lehrerin alles beachten musste. Ich fühlte mich anfangs oft überfordert und bin an meine Grenzen gestoßen. Die größte Hürde dabei war mein Perfektionismus, ich wollte alles richtig machen. Heute weiß ich, es war zu viel des Guten. Ich habe mich selbst oft übergangen und zu wenig auf meine innere Stimme gehört. Ich glaubte, es allein schaffen zu müssen. Heute weiß ich, ein gutes Netzwerk ist unabdingbar für eine gute Lehrgesundheit. Ich kann besonders jüngere Kolleg*innen und Seiteneinsteiger*innen gut verstehen, wenn ihnen die Arbeit manchmal sprichwörtlich über den Kopf wächst, z.B. weil gute Gespräche und notwendige Unterstützung fehlen. Heute gehe ich bei Bedarf gern einmal auf andere zu. Das war auch ein Lernprozess.“

Nicht nur einmal kam Manja mit dem Personalleiter des Schulamtes bezüglich Vertragsverlängerung ins Gespräch, bis sie ein wenig aufatmen konnte: Wieder mit einem befristeten Vertrag an einer anderen Förderschule. Diesmal wollte sie das Lehren etwas anders angehen, doch kurz darauf kam die nächste Veränderung: Schwanger mit ihrer zweiten Tochter, bekam sie frühzeitig Beschäftigungsverbot. Der befristete Vertrag lief in der Elternzeit aus. So blieb sie erst einmal Mutter und Ehefrau. „Ohne Arbeit zu sein, konnte ich mir nicht vorstellen“, sagt sie und strebte 2013 den Wiedereinstieg in den Schuldienst an.

Beim Schulamt kannte man Manja schon, vor allem ihre Hartnäckigkeit. Diesmal wollte sie einen unbefristeten Vertrag. „Ständig auf eine ablaufende Frist hin zu arbeiten, das macht dich mürbe. Das wollte ich nicht mehr“, sagt sie. Schließlich, nach einem Jahr Anstellung über die Unterrichtsversorgung und mit Verträgen auf Zeit, kam der befreiende Anruf eines Referatsleiters vom Schulamt: „Wir haben einen Vertrag für Sie!“ Den hat sie seit 2014 wirklich: Zugehörig zu einer Dresdner Grundschule arbeitet sie vordergründig in Abordnung als Schwimmlehrerin für Grundschüler und als Sportkoordinatorin im Förderschulbereich. Sie ging mit 25 Unterrichtsstunden in Teilzeit, denn mit zwei Kindern ist es auch so ein Fulltimejob und – inzwischen alleinerziehend – erst recht. Trotzdem strahlt sie, wenn sie von ihrer Arbeit im Schwimmsportkomplex an der Freiburger Straße erzählt: „Es macht Spaß, Kindern das Schwimmen beizubringen, sie zu motivieren. Das ist meine Stärke, und ich fühle immer mehr, wie ich an der jahrelangen Arbeit gewachsen bin, wie Achtsamkeit und Wertschätzung mir selbst gegenüber und für andere eine große Rolle spielen. Ich bin selbstbewusster geworden und kann den Kindern dadurch auch mehr mitgeben.“

Als Koordinatorin plant und organisiert sie seit sechs Jahren Schulsportwettkämpfe für Förderschulen am Standort Dresden. Die Kinder sind einfach stolz, wenn sie bei „Jugend trainiert für Olympia/Paralympics“ mitmachen dürfen. „Alles ist gut“, sagt sie. „Bei durchschnittlich zwei Regional-Wettkämpfen im Monat bin ich viel als Wettkampfleiterin und zusätzlich als Kampfrichterin in Dresden und Umgebung unterwegs. Die Bürotätigkeit erledige ich von zu Hause. Besonders gern moderiere ich die Turniere der Mannschaftssportarten, wie Floorball, Fußball und Zweifelderball. Die Schulen haben die Möglichkeit, in diesem Bereich an 13 Wettkämpfen im Schuljahr teilzunehmen. Das ist toll.“

Die Unterrichtseinschränkungen durch die Corona-Pandemie im Frühjahr betrafen auch ihre Aufgabengebiete, denn plötzlich fielen das Schwimmen und die Wettkämpfe aus. Unterrichtsvertretungen an der Grundschule in den Fächern Deutsch, Mathematik und Sachkunde brachten neue Herausforderungen und Erfahrungen mit sich. „Ich erkannte für mich, Kindern außerhalb von Schwimm- und Sporthallen Wissen zu vermitteln, ist ebenfalls sehr bereichernd. Was ich mir wünschen würde, wäre ein Unterrichtsfach mit dem Titel Lebenskompetenz. Der Umgang mit Stress, Gefühlshygiene hinsichtlich Emotionen und Bedürfnissen und allgemein der Umgang mit sich selbst und anderen kommt meines Erachtens im regulären Stundenplan bei den Kindern viel zu kurz. Ich denke, wenn ich es als Lehrerin schaffe, den Kindern empathisch und auf liebevolle Art im Schulalltag zu begegnen, ihnen das Gefühl zu geben, dass sie so, wie sie sind, wertvoll sind, dann habe ich schon ganz viel gewonnen“, meint sie und zitiert Mutter Teresa: „Nicht alle von uns können große Dinge tun. Aber wir können kleine Dinge mit großer Liebe tun.“

Begleitet hat sie auf ihrem Weg die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. „Mir liegt viel daran, mich in einer Solidargemeinschaft wie der GEW gemeinsam mit anderen Kolleginnen und Kollegen zu organisieren. Gute Arbeitsbedingungen, faire Bezahlung und sichere Arbeitsplätze sind leider keine Selbstverständlichkeit. Das habe ich in den letzten Jahren selbst erfahren. Gerade befristete Arbeitsverträge können auf Dauer sehr belastend sein. Es ist ein gutes Gefühl, die GEW als unterstützenden Netzwerkpartner mit kompetenten Ansprechpartnern an meiner Seite zu wissen. Vor allem was die Tarifpolitik betrifft, hat sich in den letzten Jahren viel getan, auch zu meinen Gunsten. Besonders schätze ich das Angebot der beruflichen Fortbildung für Mitglieder, wie z.B. das Bildungscamp der GEW. Gegenseitige Unterstützung und Austausch untereinander sind Selbstverständlichkeiten, und das gefällt mir.“

Wie sieht Manja ihre Zukunft? „Ich vertrete die Meinung der Gewerkschaften, dass es Bildungszeit für Beschäftigte braucht, wie es in anderen Bundesländern längst üblich ist. Ich selbst habe seit meiner Arbeit im Schuldienst von der regelmäßigen Teilnahme an Fortbildungen und Seminaren sehr profitiert. Ich denke, das Schulsystem befindet sich, wie unser gesamtes Gesellschaftssystem, im Umbruch und Aufbruch. Krisensituationen führen zwangsläufig über kurz oder lang zu Veränderungen. Wichtig ist nur, das zu erkennen, anzunehmen, sich dafür zu öffnen und letztendlich zu handeln. Es braucht ein Umdenken in vielerlei Hinsicht.“ Ein kurzfristiges Ziel von ihr ist es, eine Coaching-Ausbildung zu absolvieren. „Längerfristig sehe ich mich eventuell als Partnerin von Beratungslehrern, Schulsozialarbeitern und Schulpsychologen. Schüler, Lehrer und vielleicht auch GEW-Kolleginnen und -Kollegen unterstützen und coachen“, sagt Manja Adam, „ist eine schöne Vision“. Lächelnd setzt sie ihren Hut wieder auf und geht – ihren Weg.



Ute Müller

Betriebsratsvorsitzende
Saxonia Service GmbH & Co KG in Chemnitz

1989 war sie Geschäftsfrau und unpolitisch. Heute ist sie Mitglied der IG BAU und Betriebsratsvorsitzende der Firma Saxonia Service GmbH & Co KG in Chemnitz.

Und hier ist ihre Geschichte.

„Vor der Wende übernahm mein Mann das Geschäft seiner Eltern, in das ich einstieg. Wir hatten eine sichere Existenz. Aber mit der Wende und der daraus entstehenden Konkurrenz änderte sich das. Eine wachsende Zahl von Internetanbietern und eine rasant ansteigende Arbeitslosigkeit verschärften die Lage. So waren auch wir stark von Existenzängsten betroffen. Deshalb beschloss ich, mir einen Nebenjob zu suchen. Dabei landete ich in der Gebäudereinigung. Damals verdiente ich 6,58 €. Später wechselte ich zur Firma Saxonia, in der ich heute noch beschäftigt bin. All die Jahre arbeite ich als Teilzeitkraft. Bei einer 20-Stunden-Woche kommt da unterm Strich nicht viel Verdienst raus. Das Handwerk der Gebäudereiniger ist nach wie vor eines der schlecht bezahltesten. Auch wenn wir es nach langen Tarifverhandlungen und Warnstreiks endlich geschafft haben, nach 30 Jahren Wiedervereinigung ab dem 01.12.2020 einen einheitlichen Stundenlohn für Ost und West zu bekommen, ist dieser Lohn für die harte Arbeit nicht gerechtfertigt. Dieser Job ist ein Knochenjob, egal wieviel Stunden du arbeitest.“

Oftmals habe ich gegenüber meiner damaligen Vorarbeiterin gejammert, wie schlecht unser Lohn ist, unter welchem Zeitdruck wir arbeiten. Meine Vorarbeiterin war es, die sich die Zeit nahm und mir erklärte, dass wir uns gewerkschaftlich engagieren und gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne kämpfen müssen. Die Menschen haben vergessen, von welchen Errungenschaften jeder einzelne Arbeitnehmer in seinem Leben profitiert: Mutterschutz, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, 40-Stunden-Woche, Renten. Ich könnte hier noch vieles aufzählen.

Als Betriebsratsvorsitzende habe ich mit meinem Gremium innerhalb der Firma die Möglichkeit, die Interessen der Beschäftigten durchzusetzen – auch wenn dies nicht leicht ist, da unser Arbeitgeber uns als Betriebsrat nicht richtig unterstützt. Und die Kollegen denken, wir trinken nur Kaffee. Sie wissen nicht, wie schwer es ist als Betriebsrat.

Jetzt gerade in der Corona-Zeit ist es noch schwieriger zu kommunizieren. Wir versuchen deshalb, in Einzelgesprächen mit den Kollegen Kontakt aufzunehmen und so über unsere Arbeit zu informieren. Im Gespräch erfahren wir dann auch von den Problemen und Sorgen der Beschäftigten. Das kommt gut an, denn persönlich lässt es sich immer besser reden. Wir erfahren ganz direkt, was ihnen unter den Nägeln brennt, und können dies weiterleiten. Die anspruchsvollen Aufgaben brauchen oft einen langen Atem und ein großes Durchsetzungsvermögen des Betriebsrates. Auch sind die Aufgaben nicht von heute auf morgen umsetzbar.

Wenn ich mir was wünschen könnte, dann, dass mehr Kolleginnen und Kollegen in die Gewerkschaft eintreten. Außerdem will ich mehr Anerkennung und Wertschätzung unserer Arbeit seitens unserer Arbeitgeber.“



Kirsten Schröder

Krankenschwester und medizinische Codierkraft

Wer ins Krankenhaus muss, hat dort einen stationären Krankheitsverlauf, wie es im Abrechnungs-Deutsch heißt. Um diesen Verlauf gegenüber den Krankenkassen zu belegen, werden Codes für die Patienten gebraucht. Kirsten Schröder ist diejenige, die solche Codes erstellt und überwacht, dass alles seinen geordneten Gang geht. Zuvor arbeitete sie als qualifizierte OP-Schwester, bis sie 2006 bis 2011 und 2013 nochmals schwer krank wurde. „Danach kämpfte ich mich als Schwerbehinderte zurück ins Arbeitsleben, und das hat mir fast genauso viel abgefordert wie die Berufstätigkeit selbst“, erinnert sie sich. „Kämpfen“ kommt in Kirstens Erzählung oft vor, und gekämpft hat die geborene Thüringerin eigentlich immer. Im Osten, im Westen, dann wieder im Osten. „Zurückkommen ist nicht so einfach“, sagt sie rückblickend und meint damit auch die Gegenwart.

Nach der Wende ging sie aus Ilmenau mit ihrem westdeutschen Mann nach Gummersbach. „Es war eine schöne Zeit, voller Aufbruchstimmung. Wir begannen mit Extremsport: Wandern und Klettern in den Alpen, von Oberstdorf bis Meran. Ich wurde sofort als Krankenschwester eingestellt. Klarer Fall: Ich hatte eine Tochter aus erster Ehe, da wollte ich für uns Geld verdienen. Und ich blieb Gewerkschaftsmitglied, auch das war keine Frage. Nach kurzer Zeit wunderte ich mich sehr. Ich wurde in der Nachbarschaft und auch unter Kolleginnen schief angesehen, weil ich in Vollzeit arbeitete. Viele meinten, das ginge doch gar nicht. Doch, es ging!“

Mit ihrer zupackenden Art brachte Kirsten auch das Weltbild mancher neuer Nachbarn ins Schwanken, die Ostdeutsche als faul und wenig leistungsfähig ansahen. Bis heute fügt sie sich nicht fraglos ein in vorhandene Gegebenheiten. Offenbar aus diesem Grund sagten Kolleginnen und Kollegen ihr zur Betriebsratswahl 2014: „Mach' doch mal!“ Sie kandidierte, wurde gewählt und bekam die Ansage: „Dein Job ist jetzt die Schwerbehinderten-Vertretung, da kennst du dich am besten von uns allen aus.“

In der Tat: Kirsten hatte im Laufe ihrer langen Krankheiten auch mehrere Weiterbildungen für sich durchgesetzt und diese absolviert, mit dem Integrationsamt gerungen und zunächst keine Aussicht auf Arbeit gehabt, bis sie doch als Codiererin anfangen konnte. Muss eigentlich erwähnt werden, dass Kirsten auch im Betriebsrat ihres Gummersbacher Krankenhauses eine unbequeme Kollegin war? Sie engagierte sich für das Betriebliche Wiedereingliederungsmanagement (BEM), kämpfte in kurzer Zeit rund 60 Fälle durch – Männer und Frauen, die durch und in ihrem Beruf krank geworden waren und nicht mehr weiter konnten. Sie setzte ihre Halbtags-Freistellung als Betriebsrätin durch und ertrug klaglos die ihr auferlegte Pflicht, ihre Tätigkeit als Interessenvertreterin gewissenhaft zu protokollieren. „Beim Arbeitgeber war ich gefürchtet, aber dann kam auch der Respekt. Eines Tages bot mir die Pflegedienstleiterin den Job als ihre rechte Hand an“, berichtet Kirsten.

2016 ging sie mit ihrem Mann nach Dresden, wo er einen guten Job angeboten bekam. „Ich wollte ihm etwas zurückgeben, denn nach meinen schweren Bandscheibenvorfällen und einer Krebserkrankung konnten wir unserem Lieblingshobby Wandern und Klettern nicht mehr nachgehen. Trotz allem hat er immer zu mir gestanden und mich unterstützt.“ Jedoch: Zurückkommen ist nicht so einfach, erst recht, wenn du Mitte 50 bist. „Direkt sagt es dir niemand, aber wer in den Westen gegangen war, ist hier nicht so gut angesehen, und wer zurückkommt, wird verdächtigt, es drüben nicht geschafft zu haben.“ Zunächst handelte sie sich in Dresdner Krankenhäusern von einem befristeten Job zum nächsten.

Schließlich fing sie als Klinische Kodierkraft in der Bavaria-Klinik Kreischa an, einem privaten Unternehmen ohne Tarifvertrag. Das war eine andere Welt als die, die sie kannte, und sie fand es nicht schön zu sehen, dass sich hier auch 30 Jahre später manches nicht geändert hatte. „Wie hier mit Arbeitnehmern umgegangen wird, das geht einfach gar nicht“, so ihr Urteil. Es wird weniger bezahlt, ganz selten nach Tarif. Die Arbeitswoche ist hier mit 40 Stunden länger als im Westen mit 38,75 Stunden, zudem wird trotz Zeiterfassungssystem nicht die gesamte geleistete Zeit bezahlt. Urlaubs- und Weihnachtsgeld gibt es schon lange nicht mehr. Gehaltsverhandlungen laufen dann erfolgreich, wenn sich einzelne beim Chef stark durchsetzen können.

„Alle schimpfen über die Zustände. Zu Recht. Aber wenn du fragst, wer mitmacht und was ändern will, ist Ruhe.“ Immer noch wirken die 1990er Jahre nach, in denen Angst um Arbeitsplätze den Alltag und das Denken sehr vieler Sachsen bestimmte. „Heute ist eine andere Zeit, aber das ist noch nicht ganz durchgedrungen“, ist Kirstens Eindruck. Sie jedenfalls blieb ihrer Devise treu: „Meinungsfreiheit und Arbeitnehmerrechte enden nicht am Klinikeingang.“ Wieder kämpfte sie: Für einen höhenverstellbaren Schreibtisch und eine passende Sitz-Steh-Hilfe. Sogar der Betriebsrat meinte, so etwas gebe es hier nicht, man könne es nicht fordern.

Sie fand sich nicht ab damit, dass berechnigte Forderungen von der Klinikleitung nicht akzeptiert werden sollten, und bekam sowohl ihren Schreibtisch als auch ihre Sitz-Steh-Hilfe.

Seit kurzem absolviert Kirsten eine Referentenausbildung bei der IG BAU, wo sie noch mehr lernen will, Schwerbehinderte effizient zu vertreten, und das nicht nur in ihrer Klinik. Sie ist auch für die Gebäudereinigerinnen und Gebäudereiniger der Baugewerkschaft da. Im Westen war sie als Verdi-Mitglied oft bei gewerkschaftlichen Weiterbildungen und nahm dafür auch ihren Bildungsurlaub. „Dass es das hier in Sachsen nicht gibt, verstehe ich nicht und kann es nicht akzeptieren. Die Kampagne des DGB für fünf Tage Freistellung zu Bildungszwecken finde ich super. Das ist überfällig. Ich hoffe, die Staatsregierung setzt das bald in die Praxis um.“ Bildung muss sein, findet sie, für alle. Und hier in Sachsen gibt es ohnehin weniger Angebote für Beschäftigte als im Westen. „Dort sehen Arbeitgeber zumindest in der Gesundheitsbranche in der Qualifizierung ihrer Belegschaft stärker als hier eine Investition, die sich rentiert.“

Warum sind die Zustände so frustrierend? „Es gibt hier eindeutig zu wenige Gewerkschaftsmitglieder. Nichts ändert sich von allein, auch wenn wir es uns wünschen. Und das Argument, wir sparen uns das Geld für den Gewerkschaftsbeitrag, ist Unfug. Ich gehe gern auch für die anderen mit auf die Straße für unsere Forderungen, aber sie müssen begreifen, dass Meckern allein nichts nützt. Jede und jeder kann zu mir kommen, aber ich sage oft: Trau dich. Füll' erstmal den Mitgliedsantrag aus, dann läuft es besser.“ Kirsten Schröder will in Kreischa bleiben. „Die Schwerbehindertenvertretung ist voll mein Ding, und mein Job macht mir Spaß. Ich mag die Leute hier, und ich will nicht, dass sie unterworfen werden – von wem auch immer. Das tut mir in der Seele weh, und da muss ich einfach anfangen zu kämpfen, dass es besser wird.“



Christina Gräf-Kaden

Einzelhandelskauffrau bei Hussel

„Ich bin gelernte DDR-Bürgerin“, sagt Christina Gräf-Kaden von sich, und 2021 geht sie in Rente. Bei einer Tasse Kaffee im Chemnitz-Center erzählt sie ihre Geschichte. „Es war hart, 1990 in die Marktwirtschaft einzusteigen. Noch ehe wir uns versahen, wurde uns damals einfach ein anderes Gesellschaftssystem übergestülpt“, sagt sie. Als erstes wurde sie gefeuert, weil sie als Oberkellnerin überqualifiziert für einen Job in der Gastronomie war. Dann kam die Arbeitslosigkeit, mit wenig Hoffnung auf einen neuen Job. 1992 bewarb sie sich auf eine Annonce des Chemnitz-Centers, ein großer Einkaufstempel an der Autobahn A4. Es klingt traumhaft in der heutigen Zeit: Sie wurde in Vollzeit eingestellt, als Leiterin der Filiale des Süßwaren- und Schokoladenhändlers Hussel, der zweiten, die 1993 im Osten Deutschlands eröffnet wurde. „Es herrschte Goldgräberstimmung bei Investoren und Unternehmen damals“, erinnert sie sich. Hohe Umsatzvolumen wurden angestrebt und erreicht. „Es war eine schöne Zeit auch für mich. Nach langem Verzicht fand ich, ich hätte den schönsten Beruf der Welt, und es machte einfach Spaß, den zahlreichen Kundinnen und Kunden die vielen kleinen und großen Leckereien zu verkaufen“, erinnert sie sich. Hussel gehörte damals zur Douglas-Gruppe, und wir waren wie eine kleine Familie. Wir waren stolz auf die Qualität der Waren in unseren Regalen und stolz darauf, dazuzugehören.“

Der Umsatzboom flaute Mitte der 1990er Jahre ab – im selben Maße, wie die Arbeitslosigkeit zunahm. Mit dem Einzug der Marktwirtschaft wurden 80 Prozent der Industriearbeitsplätze in Sachsen vernichtet, und der Handel bekam das bitter zu spüren. „Heute sind wir Teil des Branchenriesen Arko, haben Höhen und Tiefen mitgemacht, aber in unserer Filiale sind noch alle aus der Anfangszeit dabei“, auch darauf ist Christina stolz.

Als Personalkosten gespart werden mussten, reduzierten alle, auch sie als Chefin, ihre Arbeitszeit und konnten an Bord bleiben. „Ich fand das gerecht, und Ungerechtigkeit regt mich auf.“ Mit einem solchen Credo war es kein Wunder, dass sie, die Filialleiterin und Gewerkschafterin, 1995 auch Betriebsratsvorsitzende wurde. Chefin und Betriebsrätin – das war für Christina nie ein Gegensatz. „Freigestellte Betriebsräte waren zu dem Zeitpunkt schon abgeschafft“, erzählt sie. Die Aufgaben als Interessenvertreterin ihrer kleinen Belegschaft wurden nicht kleiner. Im Gegenteil: „Die meisten Frauen, die bei Hussel im Osten arbeiteten, waren Hauptverdienerinnen für ihre Familien und waren auf diesen Job angewiesen. Dazu kam: Immer mehr Männer pendelten in den Westen auf Montage, und sie mussten die Kinderbetreuung allein stemmen. Die Umstellung von Vollzeit auf 30 bzw. 20 Wochenstunden war schon nicht einfach, nicht nur finanziell, auch die Einteilung der unregelmäßigen Schichten -einschließlich Samstags - erst recht nicht. Trotzdem haben wir die Schwierigkeiten gemeistert.“

In 23 Jahren als Betriebsrätin und Ausbilderin hat Christina erlebt, wie Tarifverträge im Zuge eines Eigentümerwechsels nach und nach zu Grabe getragen wurden. „Ich habe nie alles unterschrieben, was mir vorgelegt wurde. Dafür musste ich Mobbing ertragen und habe gekämpft, mit großer Unterstützung meiner Gewerkschaft ver.di. Zunehmend wurden wir Betriebsräte von Vorgesetzten gedemütigt und auch abgemahnt. Wir ließen uns nicht beirren, fuhren weiter in der Freizeit regelmäßig in die Filialen von Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, hörten unseren Leuten zu, deckten Missstände auf. Wir wollten die Arbeitgeber abbringen von ihrem Tunnelblick auf die reinen Personalkosten und den Umsatz.“

Seit 2018 ist Christina nicht mehr Betriebsrätin. In der Zeit der Konflikte ließen sie ihre Kolleginnen fallen - aus Angst vor Repressalien des Konzerns. „Nur mein Mann hat mich unterstützt.“ Seit 2015 wird kein Tariflohn mehr gezahlt, stattdessen gilt ein neues Lohnsystem. Neue Vollzeit-Arbeitsverträge, wenn es sie überhaupt gibt, basieren auf einer längeren Arbeitszeit von 40 Wochenstunden, natürlich ohne Lohnausgleich. Urlaubs- und Weihnachtsgeld gibt es nicht mehr wie bisher. Das Urlaubsgeld wird nun monatlich auf die Gehälter mit verlängerter Arbeitszeit aufgeteilt. Was früher Weihnachtsgeld war, wird nun als „Prämie“ monatlich ausgezahlt. Alles in allem eine unübersichtliche Vertragslage, die Betriebsräte und Geschäftsführung vereinbart haben. Einkommenserhöhungen sind darin perspektivisch nicht vorgesehen. Fazit: Ohne Tarif gibt es inzwischen fast nur noch Mindestlohn und befristete Verträge. Eine Wertschätzung der Mitarbeiter und ihrer Arbeit gibt es auch nicht mehr. Das ist vorbei“, sagt Christina.

Die aktuelle Corona-Pandemie verschärft die Lage. Kurzarbeit ist angesagt, das heißt Dienst auf Abruf: Dienstpläne müssen von einem Tag auf den anderen geändert werden. Das Ostergeschäft fiel ersatzlos aus. „Wir haben die Ware der Krebsstiftung gespendet, das war ein kleiner Trost.“ Aber die Angst um die Jobs geht weiter um in der Belegschaft, und es macht sich der Eindruck breit, das Unternehmen spare unter Nutzung des Kurzarbeitergelds das gesamte Personal kaputt. „Kein Wunder“, sagt Christina, die jahrelang junge Menschen ausgebildet hat, „dass keiner mehr bei uns in die Lehre gehen will. Spätestens, wenn die jungen Frauen Kinder bekommen, wird klar: Mit Familie kannst du diesen Job nicht machen.“

Welche Bilanz zieht Christina nach 46 Arbeitsjahren beim Eintritt in die Rente? „Ich wünsche mir Gesundheit und freue mich, Zeit für mich und meine Familie zu haben. Jedoch weiß ich nicht, ob ich genug Rente beziehen werde, um am Leben voll teilzuhaben und nicht durchs soziale Netz zu fallen, denn dann droht mir Altersarmut. Noch ist es nicht soweit, aber ich wünsche mir wirklich starke Gewerkschaften in unserem Land, denn die setzen sich glaubwürdig für diejenigen ein, die ein Leben lang arbeiten und gearbeitet haben.“



Ute Hartwig-Schulz

Bildhauerin

In dem kleinen Ort gleich hinter der A 14 bei Leipzig ist es ganz still an diesem Vormittag. Die fahle Herbstsonne hat den Nebel zwischen alten Siedlungshäusern, Scheunen und Schuppen noch nicht aufgelöst. Am Künstlertgut Prösitz, zweimal rechts abbiegen und dann geradeaus, geben Skulpturen den Blick frei auf einen alten Dreiseitenhof. Hier wohnt und arbeitet die Bildhauerin Ute Hartwig-Schulz. „Hier habe ich alles, was ich brauche: Ein Dach über dem Kopf, Familie, Freunde, meine Arbeit“, sagt sie. Als die Berlinerin 1989 mit vier Freunden noch während ihres Studiums an der Kunstakademie Dresden hierher kam, übernahmen sie das Gehöft mit Plumpsklo und Brunnen, Holzöfen im Haus und verlassenen Ställen im Erdgeschoss. „Schritt für Schritt renovierten wir das Gut, folgten dem DDR-typischen Motto: Gemeinsam arbeiten, möglichst alles selbst machen. Unsere Kommilitonen beneideten uns darum.“ Heute ist der Brunnen ein Blickfang in der Mitte des Hofes, es gibt fließend Wasser im Haus, eine Ölheizung und mehrere einfache Wohnräume – für Ute und wechselnde Gäste, die hier ausgestattet mit einem Stipendium eine Zeitlang ihrem Schaffen nachgehen. Blickt man auf das Gebäude, schaut es authentisch und einladend zurück.

Es ist eine Welt für sich und zugleich offen für andere. In einem großzügigen Arbeitsraum im Obergeschoss finden regelmäßig Kunstpräsentationen, Lesungen und Gesprächsrunden statt. Die Veranstaltungen und Ausstellungen ziehen viele Besucher und Besucherinnen an, aus der näheren Umgebung und auch von weiter her. „Künstlerin zu sein heißt für mich, in die Gesellschaft zu wirken, den Blick der Menschen auf bestimmte Themen zu lenken“, sagt Ute.

Sie ist überzeugt: „Kunst zu schaffen ist eine Art, das Leben zu bewältigen, die einmal die Welt retten wird. Klar betrachten wir das Leben in gewisser Weise aus einer Nische heraus, aber das muss so sein, weil Künstler viel aus sich selbst schöpfen, weil sie einem selbst erteilten Auftrag folgen. Sie machen Angebote und fragen nicht, ob Nachfrage nach den Ergebnissen ihrer Arbeit besteht, oder ob sie sie gewinnbringend verkaufen können.“

Utes Verhältnis zum Geld ist leidenschaftslos, obwohl sie weiß: Es geht nicht ganz ohne, erst recht nicht ohne staatliche Förderung der Kunst. Dass es Fördergelder gibt, macht sie froh und frustriert sie zugleich. „In vielen Amtsstuben gelten wir als schwierig, und es ist auch schwierig, Anträge für alles und jedes zu stellen und sich durchzusetzen. Würden viele Menschen in Behörden anders mit uns umgehen, wäre das schön.“

Stellt sie Unterschiede fest zwischen dem Kunstschaffen in der DDR und den Gegebenheiten nach der Wende? „Eigentlich nicht. Vor und nach der Wende betrachteten wir uns als positiv Verrückte. Kunsthäuser gab es in der DDR auch, und sicher versuchte der Staat, dort ins Schaffen einzugreifen. Hier sind wir frei. Aber das Studium als Meisterschülerin in Dresden war das Geschenk meines Lebens. Ich verbrachte fünf Jahre fast nur im Atelier. Wir befanden uns damals abseits vom Mainstream der Nachrichten und Meinungen, und wir sind es heute auch, es ist ein selbst gewähltes Leben.“ Mit gravierenden Änderungen musste sie trotzdem fertig werden. Ach so, ich muss jetzt einen Kredit aufnehmen, um weiter zu studieren? Ach so, wenn ich nach München gehe, muss ich an die Miete eine Null anhängen?

Das Kunststudium in der DDR hatte Ute gewählt, „weil sich etwas ändern musste.“ Schon in der Schule hatte sie gespürt, wie eng der gesellschaftliche Rahmen gesetzt war. „Als ich vorschlug, Marx, Engels und Lenin im Original zu lesen und nicht nur Broschüren durchzuarbeiten, wollten sie mich aus der FDJ rauswerfen. Das habe ich mir gemerkt. So überlegte ich früh, was ich antworten sollte, wenn sie mich eines Tages auffordern würden, in die SED einzutreten. Aber mich hat nie jemand gefragt.“

Als Studentin ging ihr der Film „Blutige Erdbeeren“ nicht aus dem Kopf, diese Geschichte, in der Studenten das enge Korsett allgemeingültiger scheinbar unverrückbarer Konventionen nicht mehr akzeptieren. „Auch ich wollte so eine Revolution anzetteln, schloss mich der Untergrundszene in Dresden an. Wir lebten in zwei Welten: Tagsüber studierten wir an der Kunsthochschule, abends und nachts rebellierten und philosophierten wir, und das ohne große Beeinträchtigungen.“ Dachte sie. Bis die Staatsgewalt doch zuschlug: Bei einer Demonstration des Neuen Forums, der ersten größeren Oppositionsbewegung in der DDR, wurde Ute verhaftet. „24 Stunden war ich eingesperrt, und man erklärte mir immer wieder, ich sei ein subversives Element“, darüber wundert sie sich noch heute und spürt dennoch die Angst von damals.

Wie lebt es sich heute in Sachsen auf dem Land? „Ich finde es gut. Als Bildhauerin denkst du in Räumen und in Kategorien wie Schwere oder Leichtigkeit. Du musst viel organisieren und brauchst die Hilfe anderer, um große und kleine Gesamtarbeiten fertigzustellen. Das alles haben wir hier. Der Aufwand für das tägliche Leben ist größer als in der Stadt. Und: einige Leute hier stehen unserer Lebensweise skeptisch gegenüber. Aber das ist eben so, und es wird sich langsam verändern. Die persönliche Freiheit, ganz bei sich zu bleiben, hat ihren Preis. Aber“, und das kommt jetzt ganz unvermittelt, „Mitglied in meiner Gewerkschaft Verdi zu sein, ist für mich Ehrensache.“

Gemeinsinn, Solidarität und Teilen – von diesen Prinzipien ist auch das Angebot des Künstlerguts getragen. „Bei uns arbeiten Stipendiaten, Gastkünstler und Praktikanten von Universitäten und Hochschulen aus ganz Deutschland, auch aus anderen Ländern. Besonders stolz sind wir auf unser Konzept ‚Frauenarbeit‘. Wir vergeben ein Stipendium für Bildhauerinnen mit Kind.“ Diese, sagt Ute, werden bei der Förderung von Künsten allzu oft vergessen.

Utes Lieblingsgedanke stammt vom Dalai Lama: „Wenn du sprichst, wiederholst du nur, was du bereits weißt. Aber wenn du zuhörst, erfährst du vielleicht etwas Neues.“ Von Ute war viel Neues zu erfahren.



Anne Rosenthal

Zugbegleiterin

Der Hauptbahnhof Leipzig ist ihr Revier, und als Zugchefin muss sie alles im Griff haben: Sie macht die Ansagen im ICE von Leipzig nach Berlin, Hamburg, Frankfurt, München und zurück. Sie teilt die Arbeit der Zugbesatzung ein, und das in Schichten rund um die Uhr, denn die Bahn fährt immer. Dazu hat Anne Rosenthal, Mutter zweier Söhne, auch Haus und Haushalt in ihrem 150-Seelen-Dorf bei Wermisdorf im Griff. Und sie ist Betriebsrätin.

Da werden die Augen groß: Wie geht das? „Gar nicht, wenn du Vollzeit arbeitest“, sagt Anne. Die Mittdreißigerin schafft es, weil sie ihre Arbeitszeit auf 65 Prozent gesenkt hat. Die Hälfte davon wendet sie für Betriebsrätstätigkeit auf, dazu engagiert sie sich in der Eisenbahner- und Verkehrsgewerkschaft. „Familie und ein schönes Zuhause sind mir sehr wichtig. Für meinen Job und die Vertretung der Interessen meiner Kolleginnen und Kollegen gilt das genauso“, sagt sie. Seit ihrer Ausbildung tritt sie für andere ein. Bis 2010 war sie Jugendvertreterin, dann wurde sie als Betriebsrätin gewählt und will dabeibleiben. „Du bekommst viele Hintergründe mit und hast einen besseren Überblick, warum etwas so läuft und nicht anders. Es gibt oft Kampf und Diskussionen um die Schichtgestaltung. Wir bemühen uns sehr, allen gerecht zu werden, aber nicht viele Kollegen schätzen das. Sehr viele meckern nur und sehen nicht: Der Betriebsrat teilt die Schichten nicht ein, kann nur Härten mildern.“ Welche Härten es „draußen“ gibt, spürt sie auf Fahrten mit neuen Kollegen, die als Quereinsteiger zur Bahn kommen. „Sie kennen andere Arbeitsbedingungen, die härter und unbarmherziger sind als bei uns.“

Anne und ihre Familie leben im Acht-Wochen-Rhythmus. Denn so weit reichen die Schichtpläne der Bahn. Obwohl ihre Arbeitszeit verkürzt ist, können die Schichten lang sein. Sie kann ja nicht den Hammer fallen lassen und auf der Strecke aussteigen. So arbeitet sie manchmal fünf Tage am Stück, dann wieder nur zwei Tage in der Woche. Woanders übernachten ist nicht ihre Sache, auch wenn das zum Schichtdienst dazugehört. „Ich schlafe lieber zu Hause.“ Jedes dritte Wochenende hat sie frei. „Das läuft ganz gut, auch wenn Zwölf-Stunden-Schichten dabei sind. Schichtarbeit bin ich seit meiner Lehre gewohnt, das macht mir nicht viel aus. Wenn ich an die erste Zeit nach der Ausbildung im Zugrestaurant denke, das war wirklich hart, weil die Schichten dort vor 15 Jahren noch ganz anders gestaltet waren. Doch ohne Kinder war das ok. Heute nervt mich ehrlich gesagt die viele Wochenendarbeit, weil so wenig Zeit für Familie und Freunde bleibt. Zwar habe ich dafür in der Woche öfter frei und kann dann viel erledigen, aber wenn die anderen frei haben, muss ich oft arbeiten. So ist das eben bei der Bahn.“

Anne liebt ihren Job: „Ich habe den richtigen Job, bin viel in Bewegung, im Zug sowieso, auch im Betriebsrat. Und ich komme gern nach Hause. Wenn ich zurückblicke, würde ich nichts, aber auch gar nichts anders machen. Klar, hier auf dem Dorf ist es anders als in Leipzig, wo mein Mann und ich mal wohnten. Leipzig hat uns offener gemacht für andere Lebensweisen, verglichen damit ist es auf dem Land konservativer. Zum Arzt, in die Kita, in die Schule zu kommen dauert länger. Hier gibt es einen einzigen Lieferservice, der alles bringt: Döner, Pizza, Nudeln. Kommst du in der Stadt mit Leih-Rädern oder Rollern voran, brauchst du hier unbedingt ein Auto. Der nächste Bahnhof ist 20 Minuten entfernt. Aber das hier ist das Haus meiner Familie. Hier fühlen wir uns wohl.“

Wie haben die Rosenthals die Entscheidung getroffen, dass Anne Teilzeit arbeitet? „Würde ich voll arbeiten, hätten mein Mann und ich etwa gleich viel Geld. Daran liegt es also nicht. Ich wollte kürzer arbeiten, um meinen Kindern eine schöne Kindheit zu bereiten. Mein Mann ist im Außendienst und kann seine Arbeitszeit nicht verkürzen. Die Anforderungen, die heutzutage allgemein an Eltern, besonders Mütter, gestellt werden, sind sehr hoch, auf jeden Fall höher als früher, in meiner Kindheit. Auch von mir selbst verlange ich viel. So habe ich oft ein schlechtes Gewissen, weil ich fürchte, ich werde weder der Arbeit noch den Kindern gerecht. Damit bin ich nicht allein, alle berufstätigen Mütter sagen das.“

Was wünscht sich Anne mit Blick nach vorn? „Die Bahn als Arbeitgeberin müsste familienfreundlicher werden. Wer Schicht arbeitet, sollte jedes zweite Wochenende frei haben. Die Bezahlung allein lockt keinen an, aber wir haben super Urlaubsregelungen, bekommen zusätzlich Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Das ist insgesamt nicht schlecht. Das Unternehmen Deutsche Bahn an sich muss künftig mehr zusammenwachsen: Mit Regio- und Fernverkehr, Netz, Station und Service sind wir für unsere Gäste da, und das geht nur gemeinsam. Allgemein wünsche ich mir ein besseres Image für die Bahn. Die steigenden Fahrgastzahlen zeigen, dass wir mit Blick auf den Flug- und Straßenverkehr schon ganz gut mithalten können. Natürlich gibt es Kritik, weil zum Beispiel Pünktlichkeit direkt messbar ist. Wenn Leute schimpfen, sehen sie zu selten, dass es auch Flugverspätungen gibt und Staus auf Straßen und Autobahnen ebenso Zeit kosten. Ich finde außerdem, dass die Bahn nicht an allem Schuld ist und nicht alles voraussehen kann: Zum Beispiel Extremwetter oder Waldbrände an der Strecke.“



Evelin Werth

Volkswagen Sachsen

Zwei Frauen auf einem Parkplatz in Zwickau mustern anerkennend ihre Autos. Besser: Das der jeweils anderen. Kleinwagen sind es nicht. Da ist ein schwarzer VW Passat cc. „Was für ein Prachtexemplar. Diese elegante Silhouette, und das ganze Auto so gepflegt“, sagt die, der er nicht gehört. „Jetzt ist schon der Nachfolger auf dem Markt, aber dieser hier ist mein Traum: 170 PS und rote Ledersitze, viel Assistenz, großzügiger Innenraum, und er war nicht allzu teuer“, sagt die andere stolz und zeigt auf den nicht weit entfernt stehenden VW T-Roc: „Deiner ist aber auch ein Schöner, Golf-Plattform, gut motorisiert, klare Linien, gute Ausstattung und ganz neu.“ Plötzlich Lachen: Was für ein Gespräch! Ob Männern eigentlich klar ist, dass Frauen miteinander so über Autos reden? Und dass das viel öfter vorkommt, als Männer sich vorstellen?

Wir gehen rein. Evelin Werth, 36, ist Werkerin bei Volkswagen Sachsen, eine von 8 000 Beschäftigten. Sie ist die einzige Frau in einer Abteilung, die Ersatzteile für Phaeton und Bentley herstellt. Phaeton? „Klar, auch wenn dieser nicht mehr produziert wird, muss es noch zehn Jahre lang Ersatzteile für Karosserie und Innenleben geben“, sagt sie. Wie kommt sie zu so einem Job? „Das war ein verschlungener Weg“, sagt Evelin und schaut aus dem Fenster in den zu Ende gehenden grauen Novembertag.

Aufgewachsen in Thüringen, wollte sie nach der Schule unbedingt zur Polizei. Intelligent und sportlich schaffte die 1,83 Meter große attraktive Frau alle Tests. Aber es wurde nichts, weil die Sehkraft nicht ausreichte. So lernte sie zunächst Bürokauffrau und ließ sich dann zur Personenschützerin und Sicherheitsmitarbeiterin ausbilden. „Ich kam viel rum, arbeitete mit und ohne Waffe, war im Osten angestellt und im Westen zur Arbeit eingeteilt. Für 4,32 Euro pro Stunde. Das muss ich wohl nicht kommentieren, oder?“

Dennoch, sie mochte den Job, kam schließlich zum Werkschutz bei Volkswagen in Zwickau. Bewachte das Tor West, inzwischen für 5,01 Euro. „Plötzlich fiel mir auf, dass sehr viele Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen ins Werk strömten. Woher sie wohl kamen? Ich habe es also auch probiert und mich beworben. Mit einem Vertrag als Leiharbeiterin ging ich zuerst in die Endmontage. Das war schön. Aber die Chancen auf Festeinstellung waren im Karosseriebau besser, und ich wechselte in den Karobau, wie wir ihn unter uns nennen. Das gefiel mir sehr.“ Wie ist es so allein unter Männern? „Das war ich gewöhnt, die Wachschutzfirmen beschäftigten doch fast nur Männer, und wenn du dich dort durchsetzt, schaffst du es fast überall.“ Unter anderem hatte Evelin Werth bei ihrem Einsatz zur Fußball-Europameisterschaft 2016 in Frankfurt/Main rund 1000 Leute unter sich, stand mit an Stadiontoren und sorgte für Sicherheit.

Konzentration und Aufmerksamkeit braucht sie auch für die Bentley-Ersatzteile. Schweißen ist dabei unverzichtbar, und dieses Können macht sie stolz. „Es war wirklich nicht leicht zu lernen, denn du musst exakte Nähte schweißen, und vorher konnte ich nicht mal mit dem Bleistift eine gerade Linie ziehen“, sagt sie. Oft arbeitet sie mit Punktschweißzangen, Monstermaschinen. Die wiegen ohne Balancer 120 – 180 Kilogramm. Da stemmt sie bei der Arbeit – oft über Kopf – 20, 30, bis zu 50 Kilogramm. „In der normalen Produktion machen das Roboter, aber wir haben keine Massenproduktion, da läuft das von Hand. Für zwei Bentley-Türen habe ich einen Takt von einer Stunde. Das ist nicht so gemütlich, wie es sich anhört. Wenn die Türen fertig sind, kommen Ober- und Unterbau dran, und jedes einzelne Teil muss mit der Hand auf Dellen, Unebenheiten und Fehler geprüft werden. Je fehlerfreier du arbeitest, desto eher bist du also fertig. Das Gute daran: Du kannst den Azubis – ich bin auch Ausbilderin – eine Menge vom alten Handwerk zeigen und beibringen. Pro Mitarbeiter setzen wir bei den alten Eisenschweineisen 150 Schweißnähte in einer Schicht mit einem kleinen Team. Das ist echt Kampf. Trotzdem: Komme ich nach Hause zu meinen Zwillingen, bin ich mit der Arbeit fertig und echt entspannt“, sagt Evelin.

Seit einem Jahr arbeitet sie Normalschicht, nachdem sie zehn Jahre im Dreischichtbetrieb war. Sie hat scheinbar Superkräfte: Noch während der Schwangerschaft 2019 qualifizierte sie sich zur Metall-Industriemeisterin, lernte drei Tage in der Woche drei Stunden vor oder nach ihrer Schicht. Bevor sie beruflich als Meisterin einsteigt, will sie die Familie gut managen und arbeitet im Moment Teilzeit.

„Ohne meinen Mann könnte ich das alles nicht. Er ist Meister bei uns und versteht, worum es mir geht. Ich arbeite 33,25 Wochenstunden, und ich bin auch Metallerin – vor, während und nach der Elternzeit. Die Stunden, die ich kürzer arbeite, setze ich als Vertrauensfrau, in der Vertrauenskörperleitung und für das Frauennetzwerk der IG Metall Zwickau wieder zu. Fahre ich zu Seminaren oder Klausurtagungen, nimmt sich mein Mann für mich frei. Er weiß: Ich brauche diesen Austausch mit Metallerrinnen aus den Betrieben der Region und darüber hinaus. Da erfährst und verstehst du so viel mehr: Zum Beispiel baut Volkswagen gerade Beschäftigung auf. Seit einigen Monaten zieht das Werk viele Fachkräfte an, die in den Zulieferunternehmen dann fehlen. Wir erarbeiten uns gemeinsam, was die geltenden Tarifverträge oder anstehende Änderungen von Produktionsabläufen für Frauen bedeuten, was genau sexuelle Belästigung ist und so weiter.“ Es ist ein weites Feld und zugleich der Beweis: Evelin kann nicht nur mit Männern gut arbeiten, sondern auch mit Frauen. Ihre Botschaft an junge Mädchen: „Mit einer ordentlichen Ausbildung kannst du alles werden.“ Und: „Wir müssen gemeinsam streiten, damit das, was wir als Gewerkschaft errungen haben, nicht zurückgedreht wird.“

Dass immer bessere Arbeitsbedingungen durchgesetzt werden, ist Evelin Werth nicht nur wichtig für die Zukunft, es ist für sie ein Auftrag heute. „Wenn wir es bei VW nicht schaffen, was ist dann mit den Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben um uns herum?“ Heiß diskutiertes Thema ist aktuell die Arbeit unter den Bedingungen der Corona-Pandemie. „Im Werk klappt das mit Weisungen des Arbeitgebers recht gut. Abstände werden eingehalten, und wo das nicht geht, tragen wir Masken. Nur nach der Schicht meinen einige, sie müssten die Corona-Regeln nicht so stark einhalten. Woher sie ihr Wissen haben, ist mir schleierhaft. Die Einschränkungen sind schlimm und lästig, aber wir müssen da gemeinsam durch und möglichst gesund bleiben – bei der Arbeit und privat.“

Wieder draußen vor der Tür, fängt es an zu regnen. Unsere beiden Frauen blicken kurz nach oben und wissen: Wir brauchen keinen Schirm. Sie steigen in ihre Autos, Licht geht an, die Scheibenwischer auch. Sie winken sich zu und fahren zügig davon. Feierabend.



Birgit Jenkel

Berufsschullehrerin aus Hoyerswerda

Heranwachsende 16- bis 18jährige unterrichten, fürs Arbeitsleben fit machen, jeden Tag neu – das traut sich nicht jeder zu. Birgit Jenkel schon. Sie ist Berufsschullehrerin mit allem, was sie zu bieten hat: Gesunde Autorität, ein freundlicher ernster Blick auf ihr Gegenüber, Aufmerksamkeit. Und natürlich Engagement. Mit einem Diplom als Ökonom-Pädagogin der Berliner Humboldt-Universität startete sie 1989 in ein Leben, das so gar nicht voraus-zusehen war, mit einem Systemwechsel total.

Sie startete an einer Schule des BMK „Kohle und Energie“ und unterrichtete Baumaschinen-ten und Instandhaltungsmechaniker, damals reine Männerberufe, in Betriebsökonomik und Sozialistischem Recht. Nach der Wende wurden plötzlich andere Berufe gebraucht, und Birgit ging zum berufsbegleitenden Studium im Fach Ethik an die TU Dresden. Ihre Berufs-schule wurde abgewickelt, und sie wurde an ein neues, schönes Schulzentrum in Hoyers-werda versetzt. Das war im Jahr 1995.

Am Beruflichen Schulzentrum „Konrad Zuse“ in Hoyerswerda unterrichtet sie seitdem vor allem Gemeinschaftskunde und Ethik. In Hoyerswerda? „Ja“, sagt Birgit und versteht sofort die Frage dahinter.

Die Stadt in der Lausitz wurde in den 1990er Jahren bekannt für fremdenfeindliche Ausbrüche. „Wir sind eigentlich eine tolerante Stadt, und auch mit Blick auf die Ereignisse damals geben sich die meisten Leute echt Mühe dabei. Trotzdem gibt es einige hier, auch aus eher bürgerlichem und bildungsbewusstem Milieu, die andere Menschen ablehnen – nicht nur wegen ihrer Herkunft, auch wegen ihrer Lebensweise oder bestimmter Neigungen. Die kannst du nicht alle überzeugen, aber wenn ich jemand erreichen kann, tue ich es.“

Sensibilität schaffen für Worte und Sprache ist deshalb ein wichtiges Credo in ihrem Schulalltag. Ethik und Gemeinschaftskunde bieten sich geradezu dafür an. Ihre Schülerinnen und Schüler wissen, wo sie steht: „Eher links von der Mitte“, sagt sie. „Trotzdem würde ich niemand schlechter bewerten oder behandeln, nur weil er oder sie anderer Meinung ist als ich.“

Was macht sie aber, wenn Schimpfworte fallen wie „Neger, Kanake, Schwuler“? „Das registriere ich, als hätte mich ein spitzer Pfeil getroffen, und reagiere gleich. Meistens hilft es, die Worte zu googeln. Google vertrauen die Schüler, und wenn dort steht, dies sind abwertende Bezeichnungen für Menschen, dann nehmen viele das an und verstehen. Oft höre ich, so schlimm und menschenverachtend hätten sie diese Begriffe vorher gar nicht gefunden, jetzt aber schon ...“

Interessante Aspekte ergeben sich auch im Beruflichen Grundbildungsjahr, in Ethik. „Wenn einer am Ende der Stunde Heil Hitler schreit, kann ich nicht so tun, als hätte ich nichts gehört. Oft werden so Grenzen ausgetestet. Und wenn niemand widerspricht, wird immer mehr sagbar, werden diese Grenzen ausgeweitet. Also diskutieren wir. Wir liefern uns richtige Wortgefechte, fordern uns gegenseitig heraus. Das – und nicht auswendig Lernen – ist für mich guter Politikunterricht.“

Das ist das Stichwort: Unterricht, der Politik verständlicher macht. Ihre Schulleiterin schickte sie als Mitglied in die Lehrplankommission, und Birgit Jenkel machte sich mit anderen stark für bessere Inhalte. „Die DDR und die Zeit des Nationalsozialismus kamen gar nicht mehr vor, aber das hat viel zu tun mit unserer heutigen Zeit, also haben wir das geändert. Und die Stundenzahl für Gemeinschaftskunde stieg von einer pro Woche auf zwei“, berichtet Birgit. Allerdings, fügt sie hinzu, gibt es noch nicht genug Lehrer und Lehrerinnen, die Gemeinschaftskunde und Geschichte unterrichten.

Wurde sie jemals verbal oder körperlich angegriffen wegen ihrer Haltung? „Nein“, sagt Birgit und lächelt. „Käme es dazu, wäre ich als Lehrerin fehl am Platze. Ich setze mich durch, ohne anderen meine Sicht der Dinge aufzuzwingen. Mein Job ist einfach toll, und ich mache ihn super gern.“ Aber: Sie hat einfach nie Feierabend. Zählt sie den Unterricht und die anderen Verpflichtungen in der Schule zusammen, kommt sie locker auf 55 Stunden in der Woche. Da kommt die Teil-Freistellung als Personalrätin ihr sehr entgegen. Damit sie nicht „überdreht“, schreibt sie vieles auf. „Ich habe nachts gute Ideen, die notiere ich mir, schlafe wieder ein und setze sie am nächsten Tag um.“ Zum Beispiel fiel ihr das „Raum-Soziogramm“ ein – für eine Stunde über den Staatsaufbau der Bundesrepublik. Anfangs stellten sich die meisten Schüler auf den Punkt „Ich weiß nichts darüber.“ Am Ende der Stunde standen die meisten bei „Jetzt weiß ich mehr.“ Das freut die Lehrerin.

Birgit ist keine Nur-Lehrerin, sie ist im Personalrat ihrer Schule, als Vertrauensfrau der GEW auch für Nicht-Mitglieder da, und eine angesehene Aktivistin in der GEW. Sie engagiert sich unter anderem in Tarifbewegungen, wenn es um bessere Bezahlung und Arbeitsbedingungen für Lehrer und Berufsschullehrer geht. Was sie bekümmert: „Die Lehrerschaft ist so gespalten. Es gibt vier große Verbände, außer der GEW ist da der Sächsische Lehrerverband, der Philologenverband für Gymnasiallehrkräfte und der Landesverband für Berufsschullehrer. Hier wünsche ich mir mehr Zusammenhalt, dann würden wir mehr erreichen.“

Mehr erreichen müssen die Sachsen aus ihrer Sicht auch in der Kampagne zur Bildungszeit. „Fünf Tage zusätzlich für alle, um sich zu bilden, um das eigene Bild von der Welt zu erweitern, das brauchen wir hier. Es ist unmöglich, dass Sachsen neben Bayern das einzige Bundesland ist, in dem es diese Chance nicht gibt. Für diese gute Initiative hat der DGB seit 2018 viele Verbündete gewonnen und mit ihnen gemeinsam gekämpft. Ich habe dabei natürlich mitgemacht und hoffe, wir werden unser Ziel bald erreichen.“

Was wünscht sie sich noch für die kommenden Jahre? „ Ich möchte gesund bis zur Rente kommen und dann endlich Französisch lernen. Ein Traum. Ich war mal mit einer Klasse in Paris, niemand sprach mit mir Englisch, und da fasste ich den Entschluss. Man muss sich doch überall verständigen können.“



Marlis Dahne

Journalistin und Gewerkschafterin

2019 bis 2020 Bezirksfrauensekretärin beim DGB Sachsen

Sachsen ist größer, als man denkt: Nachdem die hier veröffentlichten Porträts von Gewerkschafterinnen im Freistaat fertig waren, hatte ich 1000 Kilometer mehr auf dem Tacho. Und das Gefühl, vielen Schwestern begegnet zu sein. Ich bin den Einzelgewerkschaften sehr dankbar, dass sie mir diese Kontakte vermittelten. Alle Interviews entstanden 2020 – ein Jahr, in dem die Corona-Pandemie unser Leben grundlegend veränderte. Wenn wir unsere Treffen planten, war es, als ob die Seuche uns vor sich hertrieb. Würden wir es schaffen, oder kommen neue Kontaktbeschränkungen?

Andererseits: Zuspitzung bringt oft Klarheit. Corona verschärfte viele Schief lagen und Ungerechtigkeiten in der Gesellschaft, vor allem für berufstätige Frauen. Die Corona-Krise offenbarte schonungslos, wie groß die Defizite bei der Gleichstellung von Frauen in der Praxis heute sind. Als Folge schulterten Frauen die größte Last, die es gibt: Im Job mit mobiler Arbeit bestehen, den Verlust von Minijobs verkraften, dabei Kinder zu Hause betreuen, bilden und erziehen, pflegebedürftige Angehörige versorgen, den Haushalt meistern. ‚Multitasking‘ hieß stark sein bis zur Erschöpfung. Darüber sprachen sie kaum bei den Interviews. Selbstbewusst machten sie klar: Die zentrale Frage ist, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Frauen sehen sich in der Pflicht, dies jetzt stärker über ihre Gewerkschaften zu thematisieren und durchzusetzen. Frauen wollen mehr: Gutes Geld und Anerkennung für gute Arbeit, den Aufstieg in der Firma schaffen, Familienarbeit besser teilen.

FrauenReport

| | | |
|-----------|---|----|
| 1 | Katja Franz Stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Wacker-Chemie AG Nünchritz | 4 |
| 2 | Bettina Hanke Ofenführerin bei Neukircher Zwieback | 7 |
| 3 | Katja Picasso Oberkommissarin in Zwickau | 10 |
| 4 | Manja Adam Lehrerin in Dresden | 12 |
| 5 | Ute Müller Betriebsratsvorsitzende Saxonia Service GmbH & Co KG in Chemnitz | 15 |
| 6 | Kirsten Schröder Krankenschwester und medizinische Codierkraft | 17 |
| 7 | Christina Gräf-Kaden Einzelhandelskauffrau bei Hüssel | 20 |
| 8 | Ute Hartwig-Schulz Bildhauerin | 23 |
| 9 | Anne Rosenthal Zugbegleiterin | 26 |
| 10 | Evelin Werth Volkswagen Sachsen | 28 |
| 11 | Birgit Jenkel Berufsschullehrerin aus Hoyerswerda | 31 |

**WIR
SIND DAS
W
IN WOW**

DatenReport

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Einleitung | 39 |
| 2 | Frauen in Bildung und Ausbildung | 41 |
| 2.1 | Schulbildung | 41 |
| 2.2 | Ausbildung | 42 |
| 2.3 | Studium | 44 |
| 2.4 | Lehrkräfte | 45 |
| 3 | Frauen im Erwerbsleben | 47 |
| 3.1 | Erwerbsbeteiligung und Erwerbsformen | 47 |
| 3.2 | Erwerbseinkommen | 52 |
| 3.3 | Niedriglöhne | 54 |
| 4 | Frauen in Führungspositionen | 56 |
| 4.1 | Öffentlicher Dienst | 56 |
| 4.2 | Privatwirtschaft | 58 |
| 4.3 | Politik | 60 |
| 5 | Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienleben | 62 |
| 5.1 | Teilzeittätigkeit | 62 |
| 5.2 | Elternschaft in Sachsen | 64 |
| 5.3 | Kinderbetreuung | 65 |
| 5.4 | Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im DGB-Index Gute Arbeit | 69 |

1 Einleitung

Der vorliegende Daten-Report soll einen Eindruck davon vermitteln, wie es zurzeit um die Ausbildung und die Erwerbssituation von Frauen in Sachsen bestellt ist. Beides sind wichtige Voraussetzungen für gesellschaftliche Teilhabe und damit die Gleichberechtigung der Geschlechter. Wir wollen uns außerdem anschauen, wie Frauen hierzulande in Führungspositionen vertreten sind und welche Daten es zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familien- bzw. Privatleben gibt. Dort, wo es sich anbietet, werden bundesweite Vergleiche oder Vergleiche zu anderen Bundesländern angeführt, um die Daten besser einordnen zu können. Da es nicht für jeden Aspekt spezifisch sächsische Daten und Studien gibt, werden an einigen Stellen auch Zahlen verwendet, die Aussagen über die Situation in der Bundesrepublik oder in Ostdeutschland zulassen. Die Daten stammen alle aus öffentlich zugänglichen Quellen wie z. B. dem Statistischen Bundes- und Landesamt, dem WSI-GenderDatenPortal sowie aus wissenschaftlichen Studien.¹

Verwendete Literatur und Quellen sind an der jeweiligen Stelle angegeben. Erstellt wurde der Bericht zwischen Februar und April 2021. Es wurden jeweils die neuesten verfügbaren Daten verwendet. Die meisten Daten beziehen sich daher auf das Jahr 2019, zum Teil standen auch Daten aus 2020 zur Verfügung, an einigen Stellen musste jedoch auch auf ältere Daten zurückgegriffen werden.

Bevor wir jedoch auf die Situation von Frauen in Sachsen schauen, wollen wir noch einen kurzen Blick darauf werfen, wie alt Frauen in Sachsen im Durchschnitt sind (vgl. Abbildung 1). Den demographischen Wandel, der seit Jahrzehnten in Gange ist, kann man auch hier beobachten, wenn auch in den letzten Jahren nicht mehr so stark ausgeprägt. Lag das Durchschnittsalter von Frauen in Sachsen im Jahr 1990 noch bei 41,9 Jahren (Männer 36,7 Jahre), so betrug es 2019 bereits 48,6 Jahre (Männer 45,1 Jahre).² Seit 2011 ist die Bevölkerung allerdings im Durchschnitt nur noch um 0,5 Jahre gealtert. Die Frauen waren im Durchschnitt dabei stets älter als die Männer.³ Im Vergleich der Bundesländer befindet sich Sachsen auf dem 12. Rang. Die jüngste Bevölkerung (Rang 1) hat Hamburg mit 42,1 Jahren, die älteste Bevölkerung hat Sachsen-Anhalt mit einem Durchschnittsalter von 47,9 Jahren (Rang 16).⁴

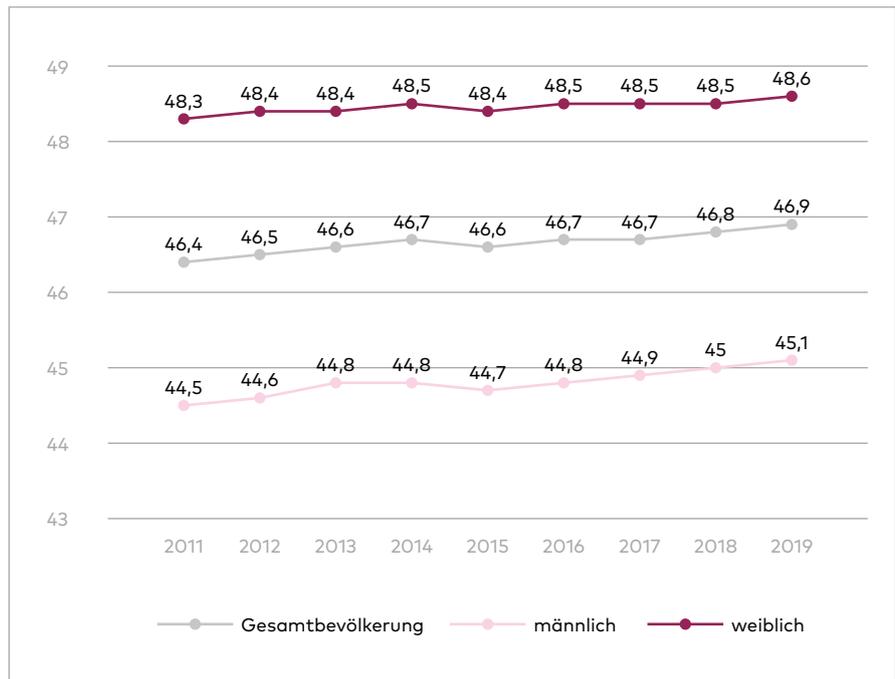
1 Personen des dritten Geschlechts (divers) sind in den Statistiken momentan nicht erfasst und werden daher nicht mit aufgeführt.

2 vgl. <https://www.demografie.sachsen.de/monitor/html/atlas.html> (aufgerufen am 26.02.2021)

3 vgl. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1094209/umfrage/durchschnittsalter-der-bevoelkerung-in-sachsen> (aufgerufen am 5.03.2021)

4 vgl. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1093993/umfrage/durchschnittsalter-der-bevoelkerung-in-deutschland-nach-bundeslaendern> (aufgerufen am 5.03.2021)

Abb. 1: Entwicklung des Durchschnittsalters nach Geschlecht in Sachsen zwischen 2011 und 2019



Quelle: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1094209/umfrage/durchschnittsalter-der-bevoelkerung-in-sachsen> (aufgerufen am 5.03.2021)

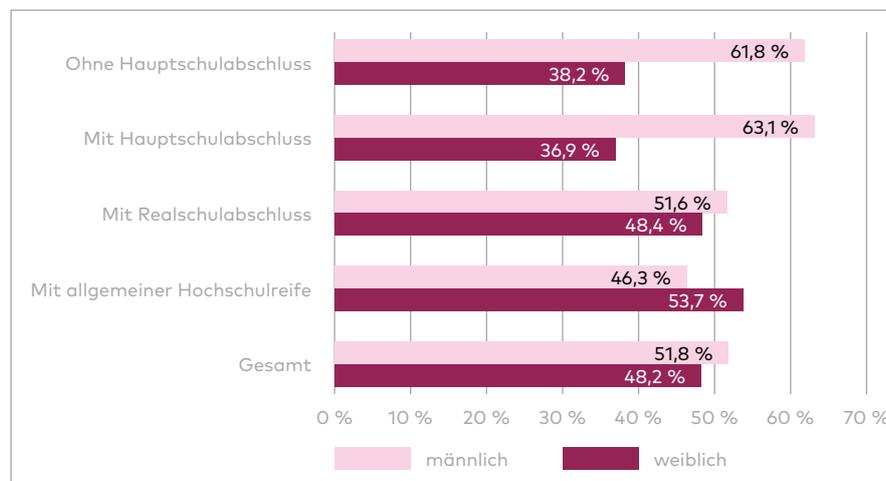
2 Frauen in Bildung und Ausbildung

2.1 Schulbildung

Eine gute Schulbildung ist eine der wichtigsten Voraussetzungen, um später im Erwerbsleben erfolgreich sein zu können, sich selbst und eine Familie versorgen zu können und auch beruflich aufzusteigen und Führungspositionen wahrzunehmen.

Im Schuljahr 2018/2019 verließen in Sachsen insgesamt 31.304 junge Menschen die Schule, davon 15.103 weiblich (48,2 Prozent). Der größte Teil, sowohl bei den Mädchen als auch den Jungen, erreichte einen Realschulabschluss, gefolgt von der allgemeinen Hochschulreife. Wie in Abbildung 2 zu sehen ist, lagen die Mädchen beim Erwerb der allgemeinen Hochschulreife mit 53,7 Prozent vorn,⁵ während sie bei den Schüler*innen ganz ohne Abschluss oder mit einem sehr niedrigen Abschluss in der Minderheit waren. Damit schnitten sie im Bildungssystem insgesamt besser ab als Jungen.

Abb. 2: Schulabschlüsse in Sachsen 2018/2019 nach Geschlecht in Prozent



Quelle: <https://www.statistik.sachsen.de/html/allgemeinbildende-schulen.html> (aufgerufen am 26.02.2021)

⁵ vgl. <https://www.statistik.sachsen.de/html/allgemeinbildende-schulen.html> (aufgerufen am 26.02.2021)

Dass Mädchen öfter das Abitur machen und seltener ohne Schulabschluss dastehen, ist nicht nur in Sachsen festzustellen. Eine vom BMBF geförderte Studie beschäftigte sich mit den Gründen dafür.⁶ Der Chancenvorsprung zeigte sich dabei am größten in den fünf neuen Bundesländern. Als Ursache vermuteten die Forscher nach wie vor bestehende Ost-West-Unterschiede bezüglich Geschlechterrollen und der Arbeitsmarktorientierung von Frauen. Dieses geschlechtssensible Reagieren auf Bedingungen des Arbeitsmarktes war auch in anderen Regionen zu beobachten. Möglicherweise erhöhen Mädchen und junge Frauen ihre Bildungsanstrengungen, um trotz schlechter regionaler Bedingungen Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu haben. Mädchen schnitten laut Studie zudem mit besseren Noten ab. Eine Erklärung war, dass neben fachlichen Aspekten in die Notengebung auch Kompetenzen wie Aufmerksamkeit, Lernbereitschaft und Disziplin einfließen, die bei den Mädchen von der Lehrerschaft als positiver eingeschätzt wurden. Historisch gesehen fielen die Jungen dabei absolut gesehen nicht zurück, sondern die Mädchen holten auf und überholten sie.

2.2 Ausbildung

Blicken wir auf die anschließende Berufswahl, so fällt zunächst auf, dass Frauen in der dualen Berufsausbildung mit nur 36,8 Prozent unterrepräsentiert sind, während sie hingegen überproportional eine schulische Berufsausbildung in den Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen anstreben (76,2 Prozent). Auch in Sachsen wurden nur 6.624 der insgesamt 19.518 Ausbildungsverträge im Jahr 2019 mit Frauen geschlossen (33,9 Prozent).⁷ Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) konstatiert, dass Frauen eine schwächere Neigung zu technischen Berufen haben und sich vorrangig für kaufmännische und Dienstleistungsberufe interessieren. Diese Präferenzen von Frauen spiegelt sich auch in der Rangfolge der beliebtesten Ausbildungsberufe in Sachsen wider. Im Schuljahr 2017/18 waren die am stärksten besetzten Berufe in der dualen Berufsausbildung die Kauffrau für Büromanagement bzw. Einzelhandel, gefolgt von der Verkäuferin, der Friseurin und der zahnmedizinischen Fachangestellten, während bei den Männern der Kraftfahrzeugmechatroniker, der Mechatroniker und der Zerspanungsmechaniker an der Spitze standen (vgl. Tabelle 1).⁸

⁶ vgl. Kröhnert, Steffen/ Hillmert, Steffen/ Sievert, Stephan/ Schlager, Alexander (2015): Schlussbericht zum vom BMBF geförderten Projekt „Geschlechterunterschiede in Bildungsverhalten und Bildungserfolg: Zur Relevanz von familiären und regionalen Bedingungen im innerdeutschen Vergleich“ (<https://www.empirische-bildungsforschung-bmbf.de/de/511.php>) (aufgerufen am 26.02.2021)

⁷ vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (2020): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. S.47f. und S.88 (https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2020.pdf) (aufgerufen am 2.03.2021)

⁸ vgl. Statistisches Landesamt des Freistaats Sachsen (2018): Statistisch betrachtet. Schulen in Sachsen – Ausgabe 2018. S. 27 (https://www.statistik.sachsen.de/download/statistisch-betrachtet/broschur_statistik-sachsen_statistisch-betrachtet_schulen.pdf) (aufgerufen am 8.03.2021)

Tab. 1: Rangfolge beliebter Ausbildungsberufe bei Frauen und Männern in Sachsen im Schuljahr 2017/2018

| Weiblich | Männlich |
|---|---|
| 1. Kauffrau für Büromanagement | 1. Kraftfahrzeugmechatroniker |
| 2. Kauffrau im Einzelhandel | 2. Mechatroniker |
| 3. Verkäuferin | 3. Zerspanungsmechaniker |
| 4. Friseurin | 4. Industriemechaniker |
| 5. Zahnmedizinische Fachangestellte | 5. Elektroniker |
| 6. Industriekauffrau | 6. Fachkraft für Lagerlogistik |
| 7. Medizinische Fachangestellte | 7. Kaufmann im Einzelhandel |
| 8. Verwaltungsfachangestellte | 8. Koch |
| 9. Hotelfachfrau | 9. Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik |
| 10. Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk | 10. Fachinformatiker |

Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaats Sachsen (2018): Statistisch betrachtet. Schulen in Sachsen – Ausgabe 2018. S. 27 (https://www.statistik.sachsen.de/download/statistisch-betrachtet/broschur_statistik-sachsen_statistisch-betrachtet_schulen.pdf) (aufgerufen am 8.03.2021)

Ein Großteil der Ausbildungsberufe ist dadurch entweder überwiegend mit Männern oder überwiegend mit Frauen besetzt, wobei diese Unterschiede in den beruflichen Strukturen seit Mitte der 1980er Jahre annähernd unverändert sind. Beide Geschlechter fokussieren sich zudem auf nur wenige Berufe, wobei dieser Effekt bei den Frauen verstärkt auftritt: Über die Hälfte (50,7 Prozent) aller weiblichen Auszubildenden im Dualen System verteilten sich 2018 auf nur 9 Berufe, bei männlichen Auszubildenden waren es 16 Berufe. Die Ursachen liegen sowohl bei den Jugendlichen selbst als auch im Angebot und im Verhalten der Betriebe bei der Suche nach Auszubildenden begründet.⁹

⁹ vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (2020): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. S.100f. (https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2020.pdf) (aufgerufen am 2.03.2021)

So machte der Anteil der Frauen in der Arzt- und Praxishilfe im Jahr 2019 98 Prozent aus und auch in der Altenpflege, der Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege waren es rund 85 Prozent, gefolgt von der nicht-ärztlichen Therapie und Heilkunde und dem Verkauf von Lebensmitteln mit jeweils rund 83 Prozent (vgl. Tabelle 2).¹⁰

Tab. 2: Anteil von Frauen an den Erwerbstätigen von 15 bis unter 65 Jahren im Jahr 2019 nach ausgewählten Berufsgruppen in Prozent

| Berufsgruppen | Anteil Frauen |
|---|---------------|
| Arzt- und Praxishilfe | 98,0 |
| Altenpflege | 85,5 |
| Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege | 85,2 |
| Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde | 82,9 |
| Verkauf von Lebensmitteln | 82,8 |
| Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe | 78,1 |
| Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen | 75,5 |
| Verkauf (ohne Produktspezialisierung) | 75,5 |

Quelle: https://www.statistik.sachsen.de/download/presse-2021/mi_statistik-sachsen_020-2021_internationaler-frauentag.pdf (aufgerufen am 17.03.2021)

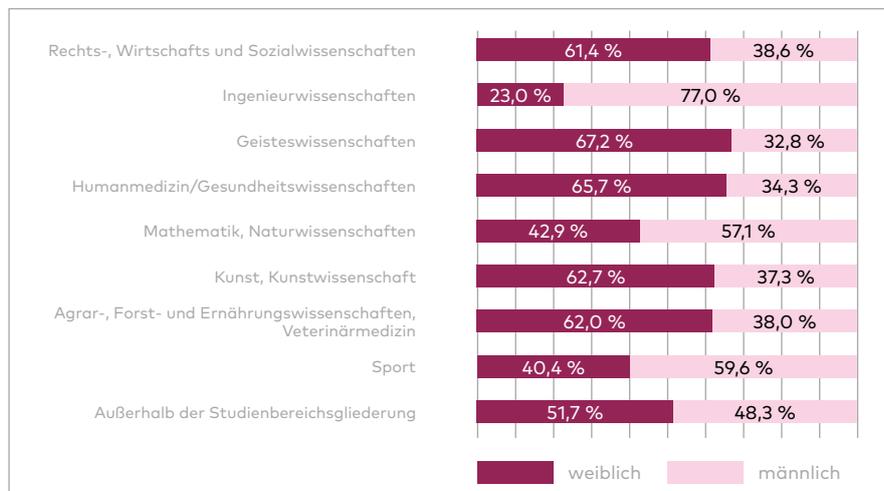
2.3 Studium

Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich auch an den Hochschulen. Zunächst einmal fällt auf, dass an den sächsischen Hochschulen mehr als die Hälfte der Studierenden männlich ist, obwohl mehr Frauen über die allgemeine Hochschulreife verfügen. Von den insgesamt 107.029 Studierenden im Jahr 2019 in Sachsen waren 56.224 (52,5 Prozent) Männer und 50.805 (47,5 Prozent) Frauen. Wie schon bei den Ausbildungsberufen zeigt Abbildung 3, dass sich relativ wenige Frauen für technische Fächer interessieren. Nur 23 Prozent der Studierenden in den Ingenieurwissenschaften sind weiblich. Auch in der Mathematik und den Naturwissenschaften sind die Studentinnen mit 42,9 Prozent unterrepräsentiert. Andere Studienbereiche verzeichnen hingegen einen deutlich erhöhten Frauenanteil, wie z. B. die Geisteswissenschaften (67,2 Prozent), die Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (65,7 Prozent) und auch die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (61,4 Prozent).¹¹

¹⁰ vgl. https://www.statistik.sachsen.de/download/presse-2021/mi_statistik-sachsen_020-2021_internationaler-frauentag.pdf (aufgerufen am 17.03.2021)

¹¹ vgl. <https://www.statistik.sachsen.de/genonline> (aufgerufen am 9.03.2021)

Abb. 3: Studierende nach Fächergruppen und Geschlecht in Sachsen 2019

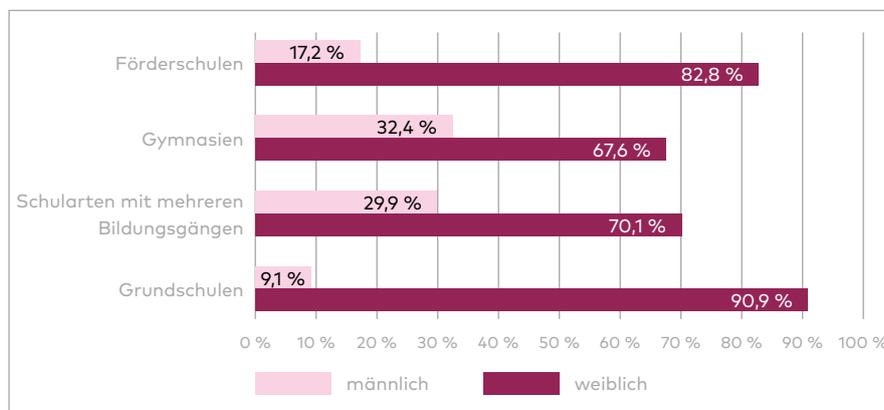


Quelle: <https://www.statistik.sachsen.de/genonline> (aufgerufen am 9.03.2021)

2.4 Lehrkräfte

Betrachtet man das Thema Frauen in Bildung und Ausbildung, so ist es auch wichtig sich anzuschauen, wie sich die Geschlechterverteilung im Bildungssystem gestaltet. Wie zu erwarten, ist der Anteil der weiblichen Lehrkräfte an sächsischen Schulen im Schnitt mit 77,2 Prozent recht hoch (siehe Abbildung 4). Sachsen liegt damit bundesweit auf Rang 4. Spitzenreiter ist Sachsen-Anhalt mit 79,6 Prozent, an letzter Stelle liegt Bremen mit 71 Prozent. Vor allem die sächsischen Grundschulen sind mit einem Anteil von 90,9 Prozent hauptsächlich weiblich geprägt, während es an den Gymnasien immerhin noch 67,6 Prozent Frauen sind.¹² An den Berufsschulen liegt der Anteil bei rund 64 Prozent.¹³

Abb. 4: Frauenanteil an allgemeinbildenden Schulen in Sachsen 2019/2020



Quelle: Statistisches Bundesamt (2020): Bildung und Kultur – Allgemeinbildende Schulen 2019-20 (<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1129861/umfrage/frauenanteil-unter-den-lehrkraeften-in-deutschland-nach-bundeslaendern>) (aufgerufen am 4.03.2021)

12 vgl. Statistisches Bundesamt (2020): Bildung und Kultur – Allgemeinbildende Schulen 2019-20. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1129861/umfrage/frauenanteil-unter-den-lehrkraeften-in-deutschland-nach-bundeslaendern/> (aufgerufen am 4.03.2021)

13 vgl. Statistisches Landesamt (2018): Statistisch betrachtet – Schulen in Sachsen. Ausgabe 2018. https://www.statistik.sachsen.de/download/statistisch-betrachtet/broschur_statistik-sachsen_statistisch-betrachtet_schulen.pdf (aufgerufen am 4.03.2021)

Schauen wir in den Hochschulbereich so zeigt sich hier hingegen eine deutlich männliche Dominanz. Lediglich ein Viertel der Professor*innen an deutschen Hochschulen ist weiblich, in Sachsen liegt der Anteil mit rund 23 Prozent sogar noch etwas darunter. Trotz Förderprogrammen und Bemühungen, die Frauenquote zu erhöhen, steigen die Zahlen nur langsam, obwohl von den wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten an sächsischen Hochschulen immerhin 40,6 Prozent weiblich sind.¹⁴ Die sogenannte „Gläserne Decke“, also das Phänomen, dass Angehörige bestimmter Gruppen (in diesem Fall Frauen) nicht in Führungspositionen aufsteigen, ist in der Wissenschaft besonders deutlich zu beobachten. Studentinnen haben also, anders als Schülerinnen, häufiger mit männlichen Lehrenden zu tun, selbst in Studiengängen, die von Seiten der Studierendenschaft eher weiblich geprägt sind.

¹⁴ vgl. Statistisches Bundesamt (2020): Bildung und Kultur – Personal an Hochschulen 2019. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/197898/umfrage/frauenanteil-in-der-professoren-schaft-nach-bundeslaendern> (aufgerufen am 4.03.2021)

3 Frauen im Erwerbsleben

3.1 Erwerbsbeteiligung und Erwerbsformen

Wie stehen nun Frauen im Erwerbsleben in Sachsen da, einem wichtigen Indikator für gesellschaftliche Teilhabe? Wie hoch ist ihre Beteiligung am Erwerbsleben und in welchen Erwerbsformen sind sie vorrangig zu finden?

Zunächst einmal ist festzustellen, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Sachsen höher ist als in allen anderen Bundesländern. Für das Jahr 2019 verzeichnete der Arbeitsmarktmonitor der Agentur für Arbeit hier eine Beschäftigungsquote von 65,2 Prozent. Im bundesdeutschen Durchschnitt lag die Beschäftigungsquote von Frauen bei 57,4 Prozent (vgl. Tabelle 3).¹⁵

Tab. 3: Beschäftigungsquote gesamt und Frauen für Sachsen, Deutschland und ausgewählte Bundesländer in Prozent

| | Sachsen | Bayern | Berlin | NRW | Thüringen | Deutschland |
|----------------------------|---------|--------|--------|------|-----------|-------------|
| Beschäftigungsquote gesamt | 65,3 | 64,2 | 56,0 | 58,1 | 64,3 | 60,9 |
| Beschäftigungsquote Frauen | 65,2 | 60,3 | 55,3 | 53,3 | 63,3 | 57,4 |

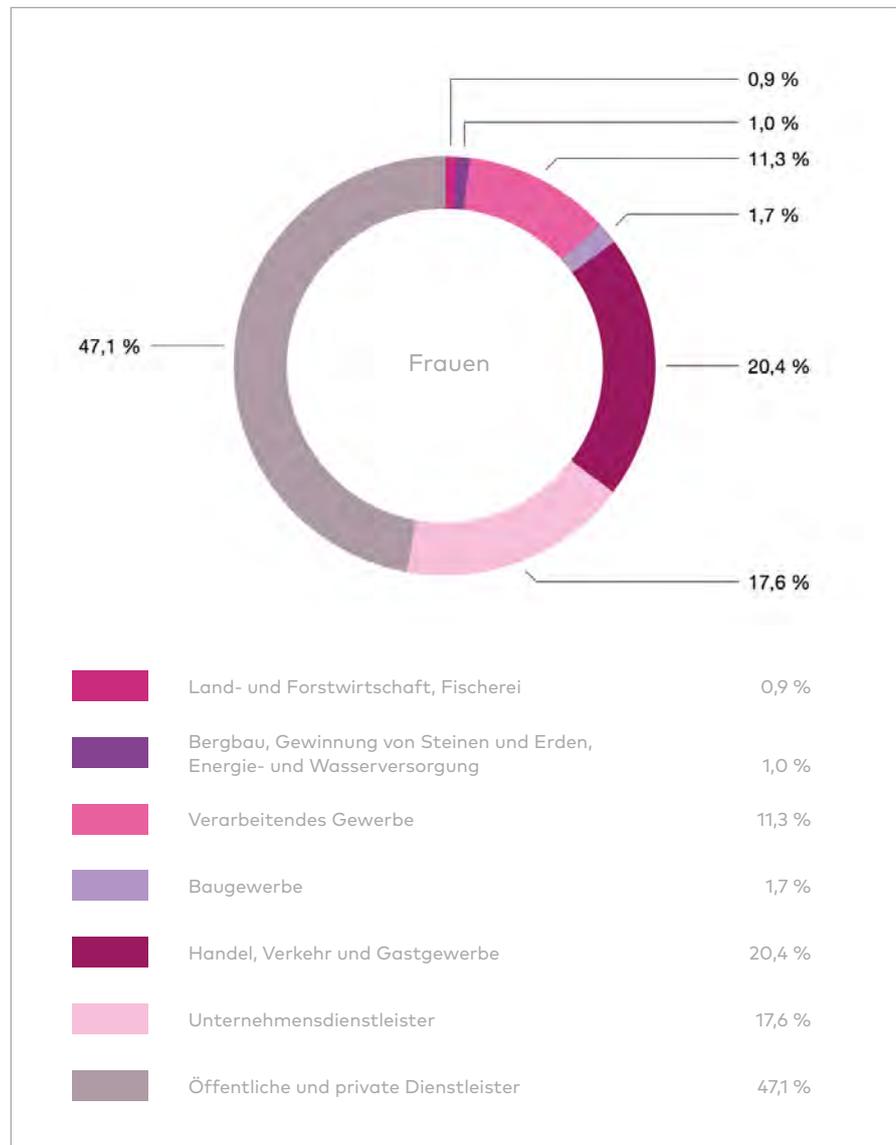
Quelle: <https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/faktencheck/regionalstruktur/karte/515/2019/employratewomen/> (aufgerufen am 10.03.2021)

Insgesamt gab es im Juni 2020 in Sachsen 1.608.511 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, von denen 48,3 Prozent weiblich waren (777.700). Die meisten Frauen arbeiteten im Bereich Öffentliche und private Dienstleister (47,1 Prozent), mit weitem Abstand gefolgt von den Bereichen Handel, Verkehr, Gastgewerbe (20,4 Prozent) und Unternehmensdienstleister (17,6 Prozent). Lediglich 11,3 Prozent sind im Verarbeitenden Gewerbe beschäftigt, welches bei den Männern mit 27,1 Prozent den größten Anteil ausmacht (vgl. Abbildung 5).¹⁶

¹⁵ vgl. <https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/faktencheck/regionalstruktur/karte/515/2019/employratewomen/> (aufgerufen am 10.03.2021)

¹⁶ vgl. <https://www.statistik.sachsen.de/html/sozialversicherungspflichtig-beschaeftigte.html> (aufgerufen am 22.03.2021)

Abb. 5: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Frauen) 2020 nach Wirtschaftszweigen in Prozent



Quelle: <https://www.statistik.sachsen.de/html/sozialversicherungspflichtig-beschaeftigte.html> (aufgerufen am 22.03.2021)

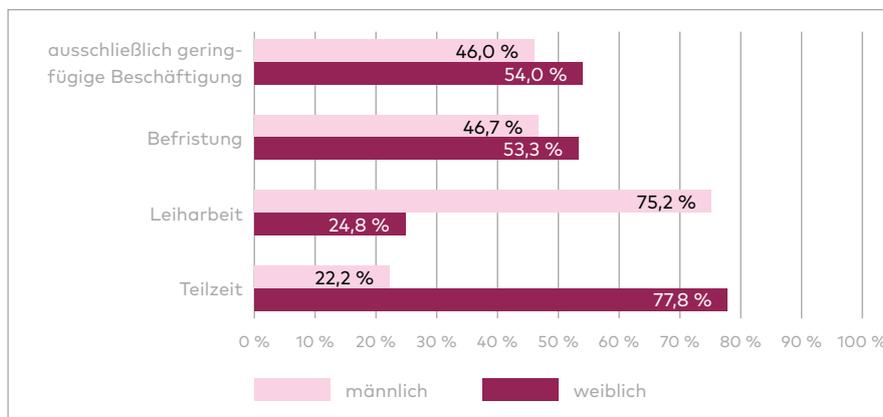
17 vgl. <https://www.statistik.sachsen.de/html/sozialversicherungspflichtig-beschaeftigte.html> (aufgerufen am 22.03.2021)

18 vgl. <https://www.wsi.de/de/zeit-14621-abhaengig-beschaeftigte-frauen-nach-arbeitszeitgruppen-14760.htm> (aufgerufen am 3.03.2021)

Ein knappes Drittel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (509.186) in Sachsen war teilzeitbeschäftigt. Teilzeitbeschäftigung betraf mit 77,8 Prozent dabei überwiegend Frauen (396.033).¹⁷ Wie das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans Böckler Stiftung feststellt, arbeiten in Ostdeutschland jedoch im Vergleich zu Westdeutschland mehr Frauen in Vollzeit und zudem deutlich seltener in sogenannten „kleinen Teilzeitarbeitsverhältnissen“ (unter 20 Stunden/Woche).¹⁸

Neben Teilzeitarbeit sind Leiharbeit, befristete Beschäftigung und ausschließlich geringfügige Beschäftigung die häufigsten Formen sogenannter atypischer Beschäftigung, die vom Normarbeitsverhältnis (Vollzeit, unbefristet, fest angestellt) abweicht. Die Leiharbeit hatte gegenüber allen anderen Erwerbsformen zwischen 2013 und 2018 den größten Zuwachs deutschlandweit (+36,2 Prozent), ist aber vom Anteil her im Vergleich zu anderen Formen atypischer Beschäftigung eher unbedeutend. 2019 waren in Sachsen 44.357 Personen in einer Leiharbeitsbeschäftigung, was eine Leiharbeitsquote (Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) von 2,7 Prozent ergibt. Der größte Teil davon (75,2 Prozent) war männlich, nur 24,8 Prozent weiblich.¹⁹ Bei den befristet Beschäftigten, von denen das IAB 2018 208.534 Personen in Sachsen zählte, sind hingegen 53,3 Prozent weiblich. Im Vergleich dazu liegt der bundesdeutsche Durchschnitt bei 50,8 Prozent.²⁰ Ausschließlich geringfügig Beschäftigte gab es in Sachsen 2019 153.568. Besonders häufig ausgeübt wurde diese von Personen in Partnerschaften, Schüler*innen, Studierenden sowie Rentner*innen. In ganz Deutschland lag hier der Frauenanteil mit 61,3 Prozent sehr hoch, während er in Sachsen mit 54 Prozent deutlich geringer war (Ostdeutschland 53,6 Prozent) (vgl. Abbildung 6).²¹

Abb. 6: Frauenanteil in atypischen Beschäftigungsverhältnissen in Sachsen in Prozent



Quelle: Weyh, Antje/ Hennig, Dustin/ Otto, Anne (2020): Qualität der Beschäftigung in Sachsen. IAB Sachsen. http://doku.iab.de/regional/S/2020/regional_s_0420.pdf (aufgerufen am 22.03.2021)

19 vgl. Weyh, Antje/ Hennig, Dustin/ Otto, Anne (2020): Qualität der Beschäftigung in Sachsen. IAB Sachsen. S.24 http://doku.iab.de/regional/S/2020/regional_s_0420.pdf (aufgerufen am 22.03.2021)

20 vgl. ebd. S.21

21 vgl. ebd. S.28

Auch zur Selbständigkeit (mit angestellten Mitarbeiter*innen) und der Solo-Selbständigkeit (ohne angestellte Mitarbeiter*innen) weist das IAB Zahlen für Sachsen aus. Sie zeigen eine rückläufige Entwicklung der Selbständigkeit zwischen 2013 und 2018 um 10 Prozent (deutschlandweit um 5 Prozent). 2018 gingen noch etwa 173.000 Personen in Sachsen einer selbständigen Beschäftigung nach. Das entspricht einem Anteil von ca. 10 Prozent an der Gesamtzahl aller Erwerbstätigen. Lediglich 33 Prozent der Selbständigen und Solo-Selbständigen waren 2018 in Sachsen weiblich. 2013 waren es noch 38 Prozent. Außerdem ist festzustellen, dass 60 Prozent der selbständigen Frauen solo-selbständig sind, also keine Mitarbeiter*innen haben. Solo-Selbständige arbeiten zudem mehrheitlich in Teilzeit, wobei dies auf die Frauen im Besonderen zutrifft.²²

Schaut man sich an, ob Frauen ausbildungsadäquat beschäftigt sind, so ist bei den Beschäftigten ohne anerkannten Berufsabschluss (entspricht dem Anforderungsniveau Helfer*in) und mit anerkanntem Berufsabschluss (entspricht dem Anforderungsniveau Fachkraft) kein nennenswerter Unterschied erkennbar. Anders sieht dies bei den Akademiker*innen aus (entspricht Anforderungsniveau Expert*in/ Spezialist*in): Im Gesamtbild sind 74,5 Prozent der Akademiker*innen ausbildungsadäquat beschäftigt, bei den Frauen sind es jedoch lediglich 69,1 Prozent. Bei den Männern sind es mit 80,3 Prozent überdurchschnittlich viele. Es gibt also ein höheres Risiko für Frauen, in nicht ausbildungsadäquaten Beschäftigungsverhältnissen tätig zu sein (vgl. Tabelle 4).²³ An Weiterbildungen beteiligten sich Frauen 2018 in Sachsen mit 46 Prozent deutlich häufiger als Männer mit 37 Prozent.²⁴

Tab. 4: Ausbildungsadäquate Beschäftigung nach Qualifikation und Geschlecht in Prozent

| Ausprägung | Ohne Berufsabschluss | | Anerkannter Berufsabschluss | | Akademischer Berufsabschluss | | Insgesamt | |
|------------|----------------------|-------------|-----------------------------|-------------|------------------------------|-------------|-----------|-------------|
| | Sachsen | Deutschland | Sachsen | Deutschland | Sachsen | Deutschland | Sachsen | Deutschland |
| Insgesamt | 38,0 | 43,0 | 69,7 | 68,8 | 74,5 | 74,5 | 64,6 | 60,6 |
| Männlich | 37,1 | 41,1 | 69,1 | 66,1 | 80,3 | 80,3 | 64,4 | 58,9 |
| Weiblich | 39,5 | 45,6 | 70,3 | 71,7 | 69,1 | 67,7 | 64,7 | 62,5 |

Quelle: Weyh, Antje/ Hennig, Dustin/ Otto, Anne (2020): Qualität der Beschäftigung in Sachsen. IAB Sachsen. S.47 (http://doku.iab.de/regional/S/2020/regional_s_0420.pdf) (aufgerufen am 22.03.2021)

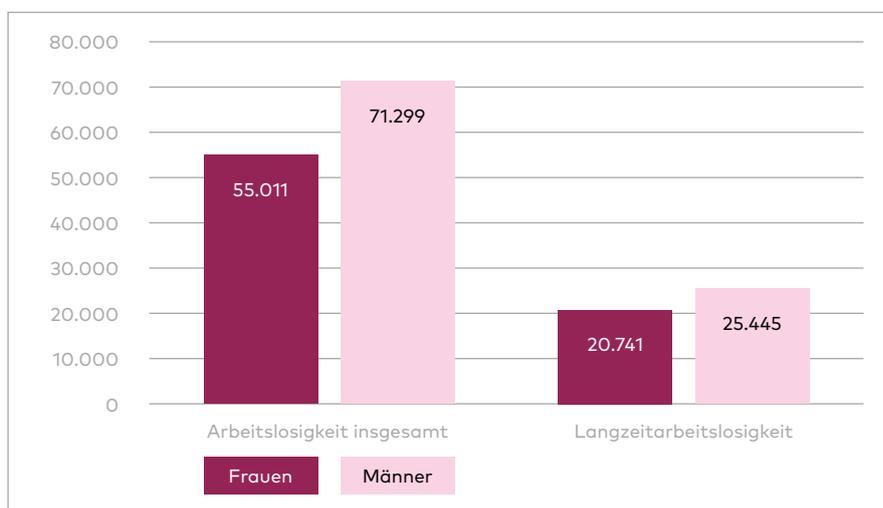
22 vgl. ebd. 32f.

23 vgl. ebd. S.46f.

24 vgl. ebd. S.53

Zur Erwerbsbeteiligung gehört es abschließend auch, einen Blick auf die Arbeitslosenstatistik zu werfen. Insgesamt waren 2018 in Sachsen 126.311 Personen arbeitslos gemeldet, davon 55.011 Frauen (43,6 Prozent). Die Arbeitslosenquote lag mit 5,5 Prozent bei den Frauen etwas niedriger als bei den Männern mit 6,4 Prozent. Die Agentur für Arbeit weist in ihren Daten zudem aus, dass es sich bei 9.838 Frauen um Alleinerziehende handelt und damit der Frauenanteil in dieser Gruppe bei 89,2 Prozent liegt. Bei den Berufsrückkehrenden lag der Frauenanteil ebenfalls sehr hoch bei 95,4 Prozent (2.717 Frauen, 131 Männer). Es ist zu vermuten, dass es sich hierbei hauptsächlich um Frauen handelt, die nach Mutterschutz und Elternzeit arbeitslos sind und nach einer neuen Stelle suchen. Überwiegend von Frauen wurde zudem gegenüber der Agentur für Arbeit der Wunsch nach Teilzeit geäußert. 11.165 Frauen (73,3 Prozent) hatten diesen Wunsch angegeben, jedoch nur 3.990 Männer. Von Langzeitarbeitslosigkeit waren Frauen hingegen prozentual etwas weniger betroffen als Männer. Hier lag ihr Anteil bei 44,9 Prozent (vgl. Abbildung 7). 37.630 arbeitslose Frauen (Frauenanteil 43,1 Prozent, insgesamt 87.304 Personen) fielen dabei in den Bereich des Sozialgesetzbuches (SGB) II, also in die Grundsicherung. Dies betrifft nicht nur Langzeitarbeitslose, sondern beispielsweise auch Hochschulabsolvent*innen direkt nach dem Studium, da bei diesen in der Regel kein Anspruch auf Arbeitslosengeld (ALG) I besteht.²⁵

Abb. 7: Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit nach Geschlecht 2018 in Sachsen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Frauen und Männer. Jahreszahlen Sachsen 2018 (<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Themen-im-Fokus/Frauen-und-Maenner/Frauen-und-Maenner-Nav.html>) (aufgerufen am 11.03.2021)

25 vgl. Bundesagentur für Arbeit: Frauen und Männer. Jahreszahlen Sachsen 2018 (<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Themen-im-Fokus/Frauen-und-Maenner/Frauen-und-Maenner-Nav.html>) (aufgerufen am 11.03.2021)

In einer DGB-Gewerkschaft organisiert waren 2020 in Sachsen insgesamt 256.560 Menschen, 103.586 davon weiblich. Mit einem Anteil von 40,4 Prozent sind Frauen in Gewerkschaften unterrepräsentiert.²⁶

26 Quelle: DGB

3.2 Erwerbseinkommen

Neben der Erwerbsbeteiligung spielt es natürlich auch eine große Rolle, wie hoch das Erwerbseinkommen ist, denn es bildet den Grundstein für finanzielle Unabhängigkeit, Existenzsicherung und gesellschaftliche Teilhabe.

Auch wenn der Gender Pay Gap, also der geschlechtsspezifische Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen stetig sinkt, handelt es sich um eine sehr langsame Entwicklung. Der unbereinigte Gender Pay Gap, bei dem die Bruttostundenlöhne gegenübergestellt werden, ohne ursächliche Faktoren zu berücksichtigen, lag 2018 deutschlandweit bei 19,4 Prozent.²⁷ Frauen verdienten im Schnitt 16,79 Euro pro Stunde, Männer 20,84 Euro pro Stunde. Hier gibt es jedoch große regionale Unterschiede: Schaut man nach Sachsen, so beträgt der unbereinigte Gender Pay Gap nur 7,9 Prozent, das heißt die Bruttoarbeitslöhne von Frauen und Männern lagen im Durchschnitt deutlich enger beieinander (Frauen 15,38 Euro/Stunde und Männer 16,70 Euro/Stunde). Dieses auf den ersten Blick positive Ergebnis relativiert sich, wenn man den bereinigten Gender Pay Gap hinzuzieht. Hier wird jener Teil des Verdienstunterschiedes herausgerechnet, der auf strukturelle Unterschiede zwischen den Geschlechtergruppen zurückzuführen ist, wie z. B. Unterschiede bei den Berufen, Beschäftigungsumfang, Bildungsstand, Berufserfahrung und geringerer Frauenanteil in Führungspositionen. Der bereinigte Wert betrug 2018 für ganz Deutschland 5,6 Prozent, in Sachsen lag er mit 6,5 Prozent darüber. Vergleicht man also z. B. eine Frau und einen Mann in demselben Beruf und derselben Funktion verdient die Frau also im Schnitt in Sachsen immer noch 6,5 Prozent weniger als der Mann. In Berlin wären es nur 3,4 Prozent, in Brandenburg hingegen sogar 8 Prozent (vgl. Tabelle 5).²⁸

²⁷ 2020 lag der unbereinigte Gender Pay Gap bei 18 Prozent, ist also kleiner geworden. Allerdings können hier Sondereffekte aufgrund Kurzarbeit in der Corona-Krise nicht ausgeschlossen werden. Der bereinigte Gender Pay Gap wird nur alle vier Jahre berechnet. Derzeit liegen Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung 2018 vor. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/03/PD21_106_621.html (aufgerufen am 6.05.2021)

²⁸ vgl. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Tabellen/bgbp-stundenlaender-2018.html> (aufgerufen am 24.03.2021)

Tab. 5: Bruttostundenverdienste und Gender Pay Gap 2018 nach Bundesländern

| Bundesländer | Komplette Verdienststrukturerhebung | | | |
|------------------------|-------------------------------------|------------------------------|------------------------|--------|
| | Bereinigter Gender Pay Gap | Unbereinigter Gender Pay Gap | Bruttostundenverdienst | |
| | | | Frauen | Männer |
| | % | | EUR | |
| Deutschland | 5,6 | 19,4 | 16,79 | 20,84 |
| Baden-Württemberg | 6,1 | 24,1 | 17,27 | 22,74 |
| Bayern | 6,3 | 23,4 | 17,12 | 22,35 |
| Berlin | 3,4 | 10,1 | 18,01 | 20,03 |
| Brandenburg | 8,0 | 5,2 | 15,74 | 16,60 |
| Bremen | 5,7 | 22,9 | 16,80 | 21,78 |
| Hamburg | 6,9 | 20,1 | 18,86 | 23,59 |
| Hessen | 5,4 | 21,0 | 17,80 | 22,53 |
| Mecklenburg-Vorpommern | 5,1 | 6,3 | 15,07 | 16,08 |
| Niedersachsen | 6,1 | 20,1 | 15,81 | 19,79 |
| Nordrhein-Westfalen | 5,4 | 19,6 | 16,85 | 20,96 |
| Rheinland-Pfalz | 4,7 | 17,6 | 16,44 | 19,96 |
| Saarland | 3,9 | 22,2 | 15,65 | 20,12 |
| Sachsen | 6,5 | 7,9 | 15,38 | 16,70 |
| Sachsen-Anhalt | 4,6 | 6,7 | 15,35 | 16,45 |
| Schleswig-Holstein | 6,1 | 13,8 | 16,06 | 18,64 |
| Thüringen | 5,7 | 6,0 | 15,35 | 16,33 |

Quelle: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Tabellen/bgbp-stunden-laender-2018.html> (aufgerufen am 22.03.2021)

3.3 Niedriglöhne

Laut OECD ist von Niedriglohn betroffen, wer ein geringeres Entgelt als zwei Drittel des Bruttomedianlohnes (mittleres Einkommen) einer Region erhält. Der monatliche Bruttomedianlohn der in Vollzeit Beschäftigten in Sachsen lag im Jahr 2018 bei 2.582 Euro. In Ostdeutschland lag er bei 2.700 Euro und in ganz Deutschland bei 3.316 Euro. In Sachsen bekamen laut IAB-Studie dabei 18,8 Prozent der Frauen einen sehr niedrigen Lohn, also unterhalb von zwei Dritteln des Medianlohns. 17,6 Prozent der Frauen hingegen erhalten hohe Löhne (über 150 Prozent des Medianlohns). Beides entspricht in etwa dem ostdeutschen Niveau, unterscheidet sich aber deutlich vom gesamtdeutschen Bild, wo Frauen mit 25,6 Prozent im Niedriglohnbereich liegen und 10,4 Prozent sehr hohe Löhne bekommen. Im Geschlechtervergleich sieht man, dass weniger Männer in Sachsen im sehr niedrigen Lohnbereich beschäftigt sind (10,2 Prozent) und etwas mehr sehr hohe Löhne beziehen (20,8 Prozent) (vgl. Tabelle 6). Diese Ergebnisse entsprechen anderen Erkenntnissen zum spezifischen Niedriglohnrisiko von Frauen.²⁹ Bundesweit sind Frauen im Niedriglohnsektor besonders stark vertreten: Das Statistische Bundesamt bezifferte 2017 den Anteil der Niedriglohnbezieherinnen an allen Arbeitnehmerinnen bundesweit mit 27 Prozent. Bei den Männern lag der entsprechende Anteil bei nur 16 Prozent.³⁰

Tab. 6: Lohneinkommen 2018 in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland in Euro und Anteile in Prozent

| Ausprägung | Sachsen | | Ostdeutschland | | Deutschland | |
|-----------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| | weniger als 66 % des Medianlohnes | mehr als 150 % des Medianlohnes | weniger als 66 % des Medianlohnes | mehr als 150 % des Medianlohnes | weniger als 66 % des Medianlohnes | mehr als 150 % des Medianlohnes |
| Medianlohn | 2.582 | | 2.700 | | 3.316 | |
| Nach Geschlecht | | | | | | |
| Männlich | 10,2 | 20,8 | 12,0 | 20,4 | 13,8 | 19,5 |
| Weiblich | 18,8 | 17,6 | 18,7 | 17,1 | 25,6 | 10,4 |

29 vgl. Weyh, Antje/ Hennig, Dustin/ Otto, Anne (2020): Qualität der Beschäftigung in Sachsen. IAB Sachsen. S.35f. http://doku.iab.de/regional/S/2020/regional_s_0420.pdf (aufgerufen am 22.03.2021)

30 vgl. Statistisches Bundesamt (2017): Verdienste auf einen Blick. S.8 (<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Publikationen/Downloads-Verdienste-und-Verdienstunterschiede/broschuere-verdiensteblick-0160013179004.pdf>) (aufgerufen am 23.03.2021)

Quelle: Weyh, Antje/ Hennig, Dustin/ Otto, Anne (2020): Qualität der Beschäftigung in Sachsen. IAB Sachsen. http://doku.iab.de/regional/S/2020/regional_s_0420.pdf S.37 (aufgerufen am 22.03.2021)

Dieses Bild bestätigt sich auch, wenn man auf den Bezug von Mindestlohn schaut. 2019 arbeiteten insgesamt 807.000 Frauen in Jobs im Mindestlohnbereich in ganz Deutschland. Mit 56,8 Prozent waren es dabei mehr Frauen als Männer. Mit 63,5 Prozent deutlich höher fällt der Frauenanteil sogar aus,

wenn man sich Teilzeitarbeit im Mindestlohnbereich anschaut und auch unter den Minijobber*innen liegt der Frauenanteil mit 57,7 Prozent höher (vgl. Tabelle 7).³¹

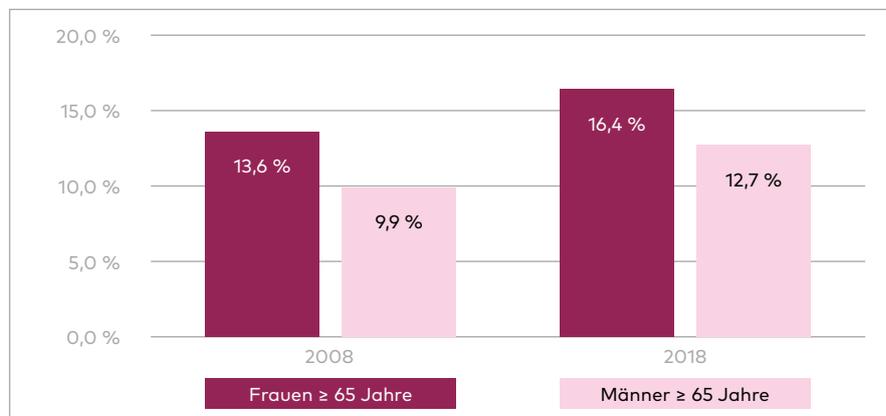
Tab. 7: Mindestlohn nach Geschlecht, Region und Arbeitsstunden

| Mindestlohn | Frauen (absolut) | Frauen (in %) | Männer | gesamt |
|--|------------------|---------------|---------|-----------|
| Deutschland | 807.000 | 56,8 | 614.000 | 1.421.000 |
| Ostdeutschland | 155.000 | 56,3 | 120.000 | 275.000 |
| Früheres Bundesgebiet einschl. Berlin | 653.000 | 56,9 | 494.000 | 1.147.000 |
| Vollzeit | 87.000 | 41,6 | 122.000 | 209.000 |
| Teilzeit | 217.000 | 63,5 | 125.000 | 342.000 |
| Minijob (geringfügig ent- lohnte Beschäftigung) | 503.000 | 57,7 | 368.000 | 871.000 |

Quelle: Statistisches Bundesamt (2020): Erhebung über die Wirkung des gesetzlichen Mindestlohns auf die Verdienste und Arbeitszeiten der abhängig Beschäftigten. S.15f. (https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Mindestloehne/_inhalt.html) (aufgerufen am 23.03.2021)

Geringere Erwerbsbeteiligung, Teilzeitarbeit aufgrund von Kinderbetreuung und geringere Verdienste haben auch langfristig gesehen Einfluss auf die Existenzsicherung, denn sie führen für Frauen zu einem deutlich höheren Risiko von Altersarmut als für Männer. Die Armutsgefährdungsquote für Männer ab 65 Jahren liegt bei 12,7 Prozent, während sie bei gleichaltrigen Frauen bei 16,4 Prozent liegt. Die Zahlen sind hier zwischen 2008 und 2018 sogar gestiegen, d. h. das Risiko von Altersarmut hat sich vergrößert (vgl. Abbildung 8).³²

Abb. 8: Anteil der von relativer Einkommensarmut betroffenen Senior*innen in Deutschland



Quelle: <https://de.statista.com/infografik/19906/risiko-fuer-altersarmut-in-deutschland-nach-geschlecht> (aufgerufen am 24.03.2021)

31 vgl. Statistisches Bundesamt (2020): Erhebung über die Wirkung des gesetzlichen Mindestlohns auf die Verdienste und Arbeitszeiten der abhängig Beschäftigten. S.15f. (https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Mindestloehne/_inhalt.html) (aufgerufen am 23.03.2021)

32 vgl. <https://de.statista.com/infografik/19906/risiko-fuer-altersarmut-in-deutschland-nach-geschlecht/> (aufgerufen am 24.03.2021)

4 Frauen in Führungspositionen

Wie häufig Frauen in Führungspositionen in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen vertreten sind, ist ein wichtiger Indikator für Gleichstellung von Frauen und Männern bzw. zeigt auf, wo gleichstellungspolitische Handlungsbedarfe vorhanden sind. Wir werden an dieser Stelle die Bereiche Öffentlicher Dienst, Privatwirtschaft und Politik näher betrachten.

4.1 Öffentlicher Dienst

In obersten Leitungsfunktionen im Öffentlichen Dienst arbeiteten im Jahr 2019 in Sachsen insgesamt 5.187 Personen, davon waren 46,8 Prozent weiblich. Im gesamten Personalstand lag der Frauenanteil allerdings bei 64,9 Prozent, so dass festgestellt werden muss, dass Frauen in den obersten Leitungsfunktionen unterrepräsentiert sind. Schaut man sich einzelne Bereiche des Öffentlichen Dienstes an, so erkennt man recht ungleiche Verteilungen. Während im Bereich der Schulen die Frauen mit 70,8 Prozent in obersten Leitungsfunktionen vertreten sind, sind es bei der Polizei nur 14,6 Prozent, bei den Hochschulen 19,7 Prozent und den Allgemeinen Behörden 30,3 Prozent (vgl. Tabelle 8). In fast allen Bereichen erhöhte sich der Anteil zwischen 2010 und 2019 etwas, bei den Sparkassen und den sonstigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen / SV-Trägern sank er jedoch sogar leicht (Sparkassen: 35,2 Prozent auf 32,3 Prozent und Sonstige: 37,0 Prozent auf 36,5 Prozent).³³

Betrachtet man die leitenden Funktionen im Öffentlichen Dienst, so sind die Frauen mit 66,5 Prozent angemessen repräsentiert. Hier fanden seit 2010 im Prinzip keine Veränderungen statt. Aber auch hier gibt es wieder zum Teil große Unterschiede in den Bereichen: So sind bei der Polizei nur 14,6 Prozent der leitenden Funktionen mit Frauen besetzt, obwohl der Frauenanteil bei der Polizei insgesamt bei 30,6 Prozent liegt. Ein ähnliches Ungleichgewicht kann man bei den Staatsanwaltschaften feststellen – während nur 49,9 Prozent Frauen in leitenden Positionen sind, machen sie an den Beschäftigten insgesamt einen Anteil von 70,7 Prozent aus.

³³ vgl. <https://www.statistik.sachsen.de/html/personaloeffentlicher-dienst.html> (aufgerufen am 12.03.2021)

Von einem angemessenen Verhältnis kann man hingegen an den Schulen sprechen – 77,6 Prozent beträgt der Frauenanteil in leitenden Funktionen und 77,4 Prozent aller Beschäftigten sind weiblich. Lediglich bei den Justizvollzugsanstalten ist der Frauenanteil in leitenden Positionen höher als der Gesamtanteil an den Beschäftigten (vgl. Tabelle 8).³⁴

Tab. 8: Beschäftigte mit obersten Leitungsfunktionen und leitenden Funktionen im Öffentlichen Dienst nach Bereichen in Sachsen 2019 in Prozent

| Bereich | Oberste Leitungsfunktionen 2019 | | Leitende Funktionen 2019 | | Frauenanteil an Beschäftigten gesamt | |
|---|---------------------------------|------|--------------------------|------|--------------------------------------|------|
| | absolut | % | absolut | % | absolut | % |
| Insgesamt | 5.187 | 46,8 | 45.612 | 66,5 | 218.586 | 64,9 |
| Allgemeine Behörden | 479 | 30,3 | 2.558 | 46,1 | 25.554 | 61,6 |
| Krankenhäuser | 863 | 34,8 | 1.221 | 63,8 | 22.333 | 72,9 |
| Schulen | 2.156 | 70,8 | 26.652 | 77,6 | 33.137 | 77,4 |
| Hochschulen | 771 | 19,7 | 2.574 | 32,4 | 19.746 | 44,6 |
| Gerichte | 81 | 28,4 | 1.829 | 63,4 | 5.340 | 70,1 |
| Staatsanwaltschaften | 10 | 20,0 | 403 | 49,9 | 1.061 | 70,1 |
| Justizvollzugsanstalten | 22 | 27,3 | 159 | 42,1 | 1.951 | 35,8 |
| Landkreise/ Gemeinden mit 10.000 und mehr Einwohnern | 31 | 38,7 | 31 | 38,7 | 48.362 | 67,3 |
| Eigenbetriebe/ Zweckverbände | 206 | 43,2 | 4.351 | 57,9 | 11.390 | 58,4 |
| Polizei | 103 | 14,6 | 1.799 | 14,6 | 14.960 | 30,6 |
| Sparkassen | 350 | 32,3 | 539 | 57,5 | 8.446 | 72,2 |
| Sonstige öffentlich-rechtliche Einrichtungen/SV- Träger | 115 | 36,5 | 1.149 | 67,3 | 12.308 | 80,2 |

Quelle: <https://www.statistik.sachsen.de/html/personal-oeffentlicher-dienst.html> (aufgerufen am 12.03.2021)

³⁴ vgl. <https://www.statistik.sachsen.de/html/personal-oeffentlicher-dienst.html> (aufgerufen am 12.03.2021)

Auf Bundesebene zeigt der Gleichstellungsindex 2020 für die obersten Bundesbehörden ebenfalls eine Diskrepanz zwischen dem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung (54 Prozent) und Frauen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (37 Prozent), wobei Sachsen zumindest bei den leitenden Funktionen insgesamt besser abzuschneiden scheint als die Bundesebene.³⁵

³⁵ vgl. Statistisches Bundesamt (2021): Gleichstellungsindex 2020. Gleichstellung von Frauen und Männern in den obersten Bundesbehörden. (https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/Publikationen/_publikationen-innen-gleichstellungsindex.html) (aufgerufen am 16.03.2021)

4.2 Privatwirtschaft

Während für den Öffentlichen Dienst sehr genau dokumentiert wird, wie sich der Frauenanteil auf allen Ebenen entwickelt, sind diese Zahlen für die Privatwirtschaft nur mit Mühe nachzuvollziehen. Zwar bezieht sich das „Gesetz für gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG)“ auch auf die Privatwirtschaft, betrifft jedoch lediglich Unternehmen, die börsennotiert sind oder einer Form der unternehmerischen Mitbestimmung unterliegen. Die ostdeutsche Wirtschaftsstruktur ist hingegen recht kleinteilig – fast drei Viertel der ostdeutschen Betriebe beschäftigen weniger als 10 Mitarbeiter*innen und haben dementsprechend selten mehr als eine Führungskraft. Wie das IAB-Betriebspanel Ostdeutschland 2018 zeigt,³⁶ ist die Geschäftsführung, die nur aus einer Person besteht, in nur 29 Prozent eine Frau, wobei es in Westdeutschland sogar nur 24 Prozent sind.³⁷ Die weitere Analyse des IAB zeigt, dass frauen- und männergeführte Betriebe in unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen agieren. Stehen Frauen an der Spitze des Betriebs so finden sich diese meist im Gesundheits- und Sozialwesen, bei den übrigen Dienstleistungen (z. B. Friseur und Kosmetik, Hotels und Gaststätten) sowie im Handel. Von Männern geführte Betriebe finden sich vor allem in unternehmensnahen Dienstleistungen (u. a. Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurbüros, Wach- und Sicherheitsdienste, Garten- und Landschaftsbau), in Handel und Reparatur sowie Baugewerbe (vgl. Tabelle 9).

Tab. 9: Branchenverteilung der frauen- und männergeführten Betriebe in Ostdeutschland 2018 in Prozent

| Branche | Anteil in % | Branche | Anteil in % |
|-----------------------------------|-------------|-----------------------------------|-------------|
| Frauen | | Männer | |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 26 | Unternehmensnahe Dienstleistungen | 20 |
| Übrige Dienstleistungen | 19 | Handel und Reparatur | 20 |
| Handel und Reparatur | 18 | Baugewerbe | 17 |
| Unternehmensnahe Dienstleistungen | 15 | Übrige Dienstleistungen | 12 |
| Erziehung und Unterricht | 5 | Verarbeitendes Gewerbe | 8 |
| Restliche Branchen | 18 | Restliche Branchen | 23 |
| Summe | 100 | Summe | 100 |

36 Zahlen speziell für Sachsen können nicht ausgewiesen werden. Es ist jedoch davon auszugehen, dass sich diese von der für Ostdeutschland beschriebenen Situation nicht grundlegend unterscheiden.

37 vgl. IAB-Betriebspanel Ostdeutschland (2019): Ergebnisse der 23. Befragungswelle 2018. S.21ff. (<https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Neue-Laender/iab-arbeitgeberbefragung-2018-lang.pdf>) (aufgerufen am 16.03.2021)

Quelle: IAB-Betriebspanel Ostdeutschland (2019): Ergebnisse der 23. Befragungswelle 2018. S.23 (<https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Neue-Laender/iab-arbeitgeberbefragung-2018-lang.pdf>) (aufgerufen am 16.03.2021)

Auffällig ist auch, dass in rund zwei Drittel aller frauengeführten Betriebe in Ostdeutschland überwiegend Frauen arbeiten (Anteil 75 Prozent und mehr), während nur 4 Prozent der frauengeführten Betriebe eine überwiegend männliche Belegschaft aufweisen (vgl. Tabelle 10).

Tab. 10: Anteil von Frauen an den Beschäftigten in frauen- und männergeführten Betrieben in Ostdeutschland 2018 in Prozent

| Frauenanteil an Beschäftigten | Geschäftsführer*in | |
|-------------------------------|--------------------|------|
| | Frau | Mann |
| | % | |
| 0 % | 0 | 22 |
| 1–24 % | 4 | 18 |
| 25–49 % | 10 | 22 |
| 50–74 % | 21 | 28 |
| 75 % und mehr | 65 | 10 |
| Summe | 100 | 100 |

Quelle: IAB-Betriebspanel Ostdeutschland (2019): Ergebnisse der 23. Befragungswelle 2018. S.23 (<https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Neue-Laender/iab-arbeitgeberbefragung-2018-lang.pdf>) (aufgerufen am 16.03.2021)

Schaut man auf alle Betriebe, unabhängig davon wie viele Führungskräfte an der Spitze stehen, werden nur 26 Prozent von Frauen geleitet. In 10 Prozent der Fälle ist die oberste Leitungsebene gemischtgeschlechtlich und 64 Prozent sind rein von Männern geführt. Die Betriebe, die von Frauen geführt werden, sind im Durchschnitt kleiner als die männlich geführten (vgl. Tabelle 11).³⁸

Tab. 11: Verteilung der Betriebe nach Geschlecht der Führungskräfte sowie durchschnittliche Betriebsgröße

| Betriebstyp | Anteil an allen Betrieben | Durchschnittliche Betriebsgröße |
|-----------------|---------------------------|---------------------------------|
| | % | Beschäftigte |
| Frauengeführt | 26 | 11 |
| Gemischtgeführt | 10 | 43 |
| Männergeführt | 64 | 15 |

Quelle: IAB-Betriebspanel Ostdeutschland (2019): Ergebnisse der 23. Befragungswelle 2018. S.24 (<https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Neue-Laender/iab-arbeitgeberbefragung-2018-lang.pdf>) (aufgerufen am 16.03.2021)

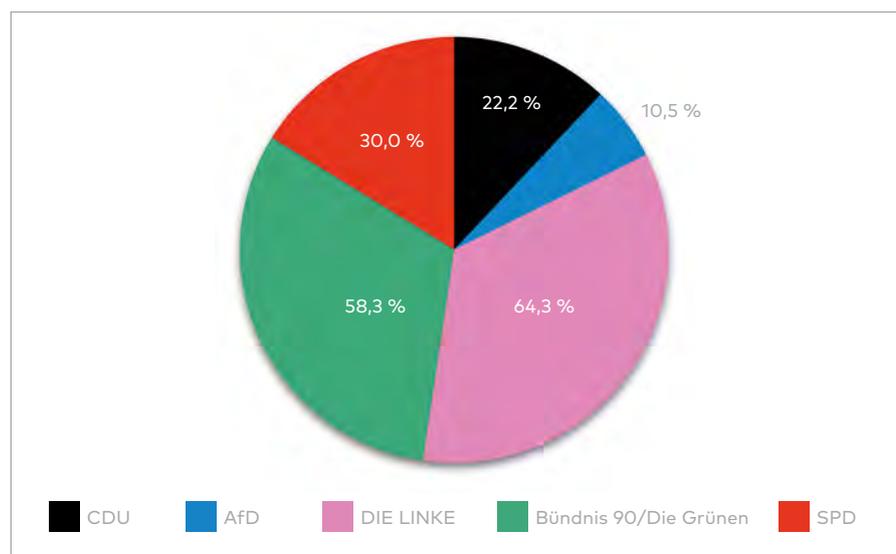
38 vgl. IAB-Betriebspanel Ostdeutschland (2019): Ergebnisse der 23. Befragungswelle 2018. S.24 (<https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Neue-Laender/iab-arbeitgeberbefragung-2018-lang.pdf>) (aufgerufen am 16.03.2021)

Betrachten wir die erste Führungsebene ostdeutscher Betriebe, sind auch hier nur 31 Prozent weiblich. Diese Zahl hat sich im Vergleich zu Mitte der 2000er Jahre, als erstmals Daten dazu im IAB-Betriebspanel erhoben wurden, nur unwesentlich erhöht. Die Beteiligung von Frauen auf der obersten Führungsebene liegt laut IAB-Studie in ausnahmslos allen Branchen niedriger als ihr jeweiliger Anteil unter den Beschäftigten. Besonders niedrig ist der Anteil erwartungsgemäß in den Branchen, in denen mehr Männer als Frauen tätig sind.³⁹

4.3 Politik

Wie die Landeszentrale für politische Bildung in Baden-Württemberg feststellt, ist die Zahl der Mandatsträgerinnen in vielen Landesparlamenten seit 2015 wieder rückläufig, nachdem sie sich vorher kontinuierlich nach oben entwickelt hatte.⁴⁰ Auch im sächsischen Landtag ist diese Entwicklung festzustellen. Hier sind im Jahr 2021 27,7 Prozent der Abgeordneten weiblich, während es 2010 immerhin noch 30,3 Prozent waren. Dabei sind deutliche Unterschiede zwischen den Parteien zu sehen. Wie in Abbildung 9 deutlich wird, hat die Partei Die Linke mit 64,3 Prozent den größten Frauenanteil, gefolgt von Bündnis 90/Die Grünen mit 58,3 Prozent. Mit relativ großem Abstand folgen die SPD (30 Prozent) und die CDU (22 Prozent). Die AfD landet mit nur 10,5 Prozent weiblichen Mitgliedern in ihrer Landtagsfraktion auf dem letzten Platz.

Abb. 9: Anteil weiblicher Mitglieder des sächsischen Landtags zum Stichtag 15.03.2021 in Prozent



39 vgl. ebd. S.26

40 vgl. <https://www.lpb-bw.de/frauenanteil-laenderparlamenten> (aufgerufen am 15.03.2021)

Quelle: <https://www.landtag.sachsen.de/de/abgeordnete-fraktionen/statistik/geschlecht.cshml> (aufgerufen am 15.03.2021)

Im Vergleich mit anderen Landesparlamenten befindet sich Sachsen damit lediglich auf Rang 11 von 16. Den geringsten Anteil verzeichnet Sachsen-Anhalt mit 21,8 Prozent, den höchsten Hamburg mit 43,9 Prozent (vgl. Tabelle 12).⁴¹

**Tab. 12: Frauenanteil in allen Landesparlamenten 2021
(Rangfolge absteigend)**

| Bundesland | Abgeordnete gesamt | Abgeordnete Frauen | Frauenanteil in % |
|------------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|
| Hamburg | 123 | 54 | 43,9 |
| Bremen | 84 | 31 | 36,9 |
| Hessen | 137 | 47 | 34,3 |
| Saarland | 51 | 17 | 33,3 |
| Berlin | 160 | 53 | 33,1 |
| Rheinland-Pfalz | 101 | 33 | 32,7 |
| Brandenburg | 88 | 28 | 31,8 |
| Schleswig-Holstein | 73 | 23 | 31,5 |
| Thüringen | 90 | 28 | 31,0 |
| Niedersachsen | 137 | 39 | 28,5 |
| Sachsen | 119 | 33 | 27,7 |
| Nordrhein-Westfalen | 199 | 55 | 27,6 |
| Bayern | 205 | 56 | 27,3 |
| Baden-Württemberg | 143 | 38 | 26,6 |
| Sachsen-Anhalt | 87 | 19 | 21,8 |
| Mecklenburg-Vorpommern | 71 | 17 | 23,9 |

Quelle: <https://www.lpb-bw.de/frauenanteil-laenderparlamenten> (aufgerufen am 15.03.2021)

⁴¹ vgl. <https://www.lpb-bw.de/frauenanteil-laenderparlamenten> (aufgerufen am 15.03.2021)

5 Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienleben

Besonders schwierig wird die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben, wenn Kinder hinzukommen, die betreut werden müssen oder wenn es pflegebedürftige Familienangehörige gibt. Es kann dann eine große Rolle bei der Erwerbstätigkeit spielen, ob die Mütter in Paarbeziehungen leben oder alleinerziehend sind und ob staatliche Unterstützung wie eine bezahlbare Kinderbetreuung zur Verfügung steht, denn Frauen wenden im Durchschnitt rund 52 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer. Der Unterschied zwischen Männer und Frauen wird in Anlehnung an den Gender Pay Gap als „Gender Care Gap“ bezeichnet. Während Männer pro Tag im Schnitt zwei Stunden und 46 Minuten unbezahlte Sorgearbeit leisten, sind es bei Frauen vier Stunden und 13 Minuten und damit 87 Minuten mehr am Tag. Diese Zeit fließt bei Frauen häufig in Hausarbeit und Kinderbetreuung. Betrachtet man nur Paarhaushalte mit Kindern liegt der Gender Care Gap sogar bei rund 83 Prozent. Da dies Konsequenzen auf die Arbeitszeit hat, resultieren daraus wirtschaftliche Nachteile, unter anderem bei den (eigenständigen) Alterssicherungsansprüchen.⁴²

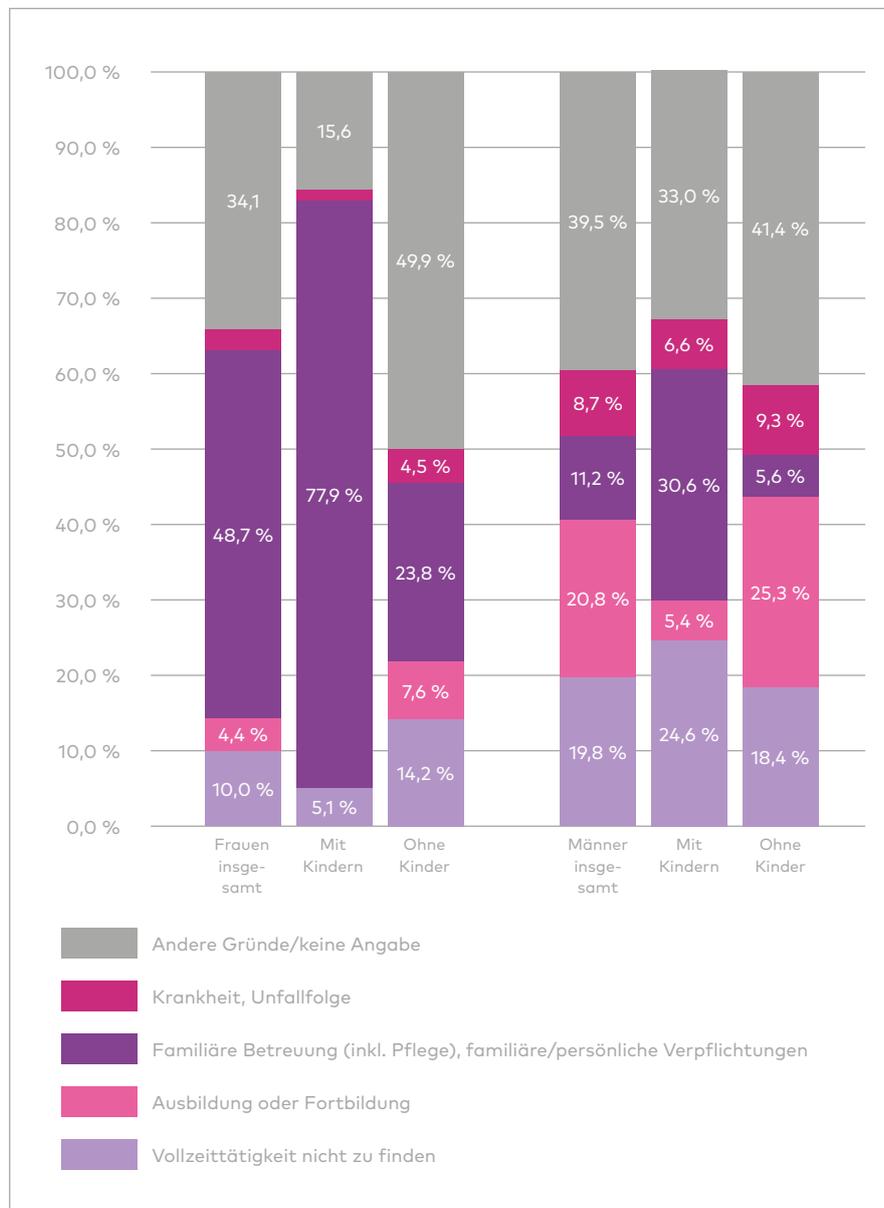
5.1 Teilzeittätigkeit

Dazu passen auch Untersuchungsergebnisse, die sich mit den Gründen für Teilzeittätigkeit von Frauen und Männern beschäftigen. Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans Böckler Stiftung (WSI) kam 2017 zu dem Schluss, dass sich fast die Hälfte der Frauen aus familiären bzw. persönlichen Verpflichtungen dafür entschieden hatte. Lediglich 10 Prozent gaben an, keine Vollzeittätigkeit zu finden (vgl. Abbildung 10). Waren Kinder vorhanden, überwogen die familiären Gründe noch deutlicher und lagen dann bei 77,9 Prozent. Bei den Männern sah dies anders aus: Hier lagen fehlende Möglichkeiten zur Vollzeittätigkeit noch vor familiären Verpflichtungen und auch Aus- und Fortbildungen waren ein häufigerer Grund für eine Teilzeittätigkeit. Kamen Kinder hinzu, wurde die familiäre Betreuung mit 30,6 Prozent zumindest zum zweitwichtigsten Faktor.⁴³

⁴² vgl. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/weiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung-122402> (aufgerufen am 17.03.2021)

⁴³ vgl. <https://www.wsi.de/de/zeit-14621-gruende-fuer-teilzeittaetigkeit-nach-elternschaft-2017-14737.htm> (aufgerufen am 3.03.2021)

Abb. 10: Rangfolge der Gründe für Teilzeit bei Frauen und Männern in Prozent



Quelle: <https://www.wsi.de/de/zeit-14621-gruende-fuer-teilzeittaetigkeit-nach-elternschaft-2017-14737.htm>⁴⁴

Obwohl die familiären Verpflichtungen einen Hauptgrund für Teilzeit ausmachen, heißt dies jedoch nicht, dass dies auch jeweils den Wünschen der Frauen entspricht. Laut einer IAB-Studie würde fast die Hälfte der regulär teilzeitbeschäftigten Frauen und zwei Drittel der Mini-Jobberinnen ihre Arbeitszeit gern deutlich ausweiten. Notwendig dafür seien eine bessere Betreuung der Kinder, familienfreundliche Arbeitsmodelle, Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung und auch eine ausgewogene Arbeitsteilung in der Familie.⁴⁵

⁴⁴ Unter die Kategorie „Andere Gründe“ können bspw. Personen in Altersteilzeit oder Rentner fallen.

⁴⁵ vgl. Wanger, Susanne (2011): Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit. Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. IAB-Kurzberichte. <http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb0911.pdf> (aufgerufen am 10.03.2021)

5.2 Elternschaft in Sachsen

Schauen wir uns ein paar Zahlen zur Elternschaft in Sachsen an. 2019 wurden hier 34.491 Kinder geboren. Das Durchschnittsalter der Mütter lag bei 31,4 Jahren. Bei der Geburt des 1. Kindes waren Mütter in Sachsen im Schnitt 29,6 Jahre alt. Die Anzahl der Kinder pro Frau lag bei 1,56. Seit Mitte der 90er Jahre, als die Anzahl Kinder je Frau auf dem Tiefststand war (1994: 0,79), konnte bis Mitte der 2010er Jahre ein kontinuierlicher Anstieg verzeichnet werden (2016: 1,66). Seitdem sinken die Zahlen jedoch wieder etwas.⁴⁶ Sachsen liegt damit ungefähr im bundesweiten Durchschnitt von 1,6. Die Quote der kinderlosen Frauen im Alter zwischen 45 und 49 Jahren lag in Sachsen 2018 bei 15 Prozent, während der bundesdeutsche Durchschnitt bei 21 Prozent lag. Damit hat Sachsen von allen Bundesländern die drittkleinste Kinderlosenquote hinter Thüringen (13 Prozent) und Mecklenburg-Vorpommern (14 Prozent).⁴⁷

Es gab 2019 in Sachsen 1.038.000 Paare, davon waren 828.900 verheiratet, 209.100 lebten in nicht-ehelicher Partnerschaft. Von den Paaren (ehelich und nicht-ehelich) hatten 376.300 Kinder. 325.200 Menschen waren alleinerziehend, wobei die Frauen mit 85,3 Prozent den größten Anteil daran ausmachten.⁴⁸ Der Anteil der Alleinerziehenden lag mit 23 Prozent in Sachsen im Vergleich mit den anderen ostdeutschen Bundesländern eher niedrig, aber trotzdem noch deutlich über den entsprechenden Anteilen in westdeutschen Flächenländern (zum Vergleich Bayern 16 Prozent, Baden-Württemberg 15 Prozent).⁴⁹

Das klassische (westdeutsche) Alleinverdienermodell, in dem vor allem der Mann die Familie existenziell absicherte und die Frau höchstens Hinzuerdienerin war, ist in Sachsen kaum anzutreffen. Insgesamt 86,5 Prozent aller Mütter aus Paarfamilien mit Kindern zwischen 6 und 18 Jahren waren 2018 berufstätig, 42,5 Prozent sogar in Vollzeit. Sachsen liegt damit im Vergleich der Bundesländer auf dem 4. Rang hinter Sachsen-Anhalt (50 Prozent), Brandenburg und Thüringen und deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt von 22,7 Prozent.⁵⁰

Auch alleinerziehende Mütter in den ostdeutschen Bundesländern waren im Jahr 2017 zu 69 Prozent erwerbstätig. Diese Erwerbstätigkeit ist ein wichtiger Indikator dafür, ob Alleinerziehende Kinderbetreuung und aktive Teilhabe am Erwerbsleben miteinander vereinbaren können.⁵¹ Besonders für Alleinerziehende – und damit auch für ihre Kinder – besteht ein erhöhtes Armutsrisiko. Von allen Familien in Deutschland, die Leistungen nach SGB II beziehen (insgesamt 963.038 Familien), ist mehr als die Hälfte (53 Prozent, 509.595) alleinerziehend. Von allen Familien in Deutschland machen diese aber nur einen Anteil von 18,5 Prozent aus, in Sachsen liegt dieser Anteil bei 23 Prozent. Hier wird also deutlich, dass Alleinerziehende häufiger von Armut betroffen sind als Paare mit Kindern.

46 vgl. <https://www.statistik.sachsen.de/html/geburten.html> (aufgerufen am 17.03.2021)

47 vgl. Statistisches Bundesamt (2019): Kinderlosigkeit, Geburten und Familien. Ergebnisse des Mikrozensus 2018. S. 15ff. (<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Publikationen/Downloads-Haushalte/geburtentrendstabellenband-5122203189014.pdf>) (aufgerufen am 17.03.2021)

48 vgl. <https://www.statistik.sachsen.de/html/familienlebensformen.html> (aufgerufen am 17.03.2021)

49 vgl. Statistisches Bundesamt (2018): Alleinerziehende in Deutschland 2017. S.10 (<https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressekonferenzen/2018/Alleinerziehende/pressebrochuere-alleinerziehende.pdf>) (aufgerufen am 17.03.2021)

50 vgl. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/05/PD20_N023_132.html (aufgerufen am 17.03.2021)

51 vgl. Statistisches Bundesamt (2018): Alleinerziehende in Deutschland 2017 (Download <https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressekonferenzen/2018/Alleinerziehende/pressebrochuere-alleinerziehende.pdf>, aufgerufen am 17.03.2021). Hier ist anzumerken, dass die Zahlen für Paarfamilien und Alleinerziehende nicht direkt miteinander vergleichbar sind, da das Alter der Kinder unterschiedlich berücksichtigt wurde. In den Paarfamilien wurden Mütter mit Kindern unter 6 Jahren herausgerechnet.

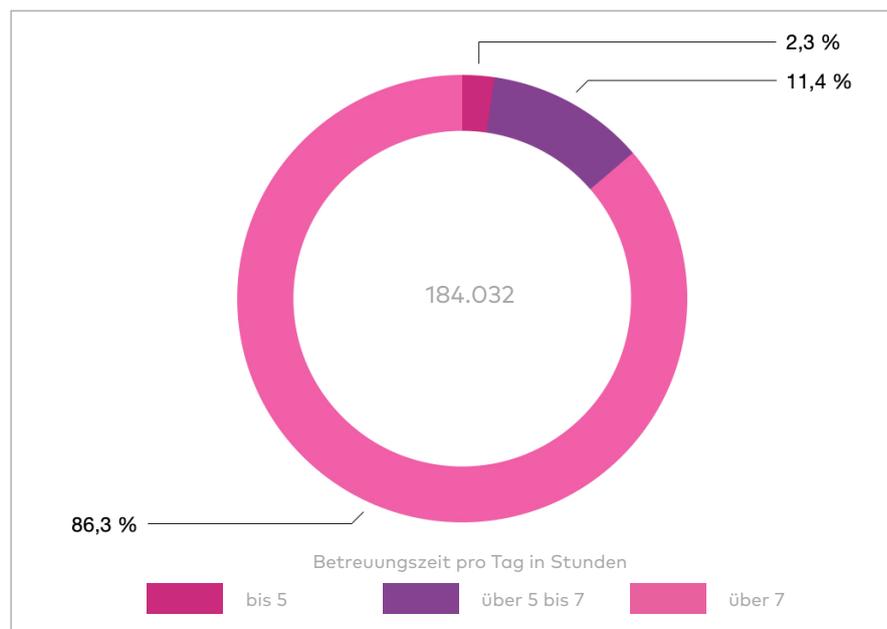
Das Armutsrisiko steigt dabei generell mit der Anzahl der Kinder. Alleinerziehende mit drei und mehr Kindern beziehen zu zwei Dritteln Hartz IV-Leistungen.⁵²

5.3 Kinderbetreuung

Eine wichtige Voraussetzung, trotz jüngerer Kinder in einem möglichst großen Umfang berufstätig sein zu können, sind die vorhandenen Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie deren Kosten und damit die Bezahlbarkeit. Einen Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung ab dem vollendeten 1. Lebensjahr gibt es in ganz Deutschland seit August 2013, unabhängig davon, ob die Eltern berufstätig sind oder nicht.⁵³

2019 wurden in Sachsen insgesamt 322.458 Kinder unter 14 Jahren in einer Kindertageseinrichtung oder Kindertagespflege betreut. 58.186 davon waren unter 3 Jahre alt, 106.809 zwischen 3 und 6, 154.099 zwischen 6 und 11 (Grundschulalter und Hort). Bei den Kindern unter 3 Jahren betrug die Betreuungsquote gut 52 Prozent, bei den 3- bis unter 6-jährigen sogar knapp 95 Prozent. Schaut man sich alle betreuten Kinder an, so besuchte der größte Teil der Nichtschulkinder die Einrichtungen mehr als 7 Stunden am Tag (vgl. Abbildung 11).⁵⁴

Abb. 11: Nichtschulkinder in Kindertageseinrichtungen 2019 nach Betreuungszeiten in Prozent



Quelle: https://www.statistik.sachsen.de/download/faltblatt/flyer_statistik-sachsen_faltblatt_kindertagesbetreuung.pdf (aufgerufen am 18.03.2021)

52 vgl. Bertelsmann-Stiftung (2020): Armutsrisiko „alleinerziehend“ – wieso, weshalb, warum? S. 2f. (https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Familie_und_Bildung/Armutsrisiko_alleinerziehend.pdf, aufgerufen am 18.03.2021)

53 vgl. <https://www.dgb.de/themen/++co++2ebc5a5a-d367-11e2-8cee-00188b4dc422> (aufgerufen am 18.03.2021)

54 vgl. https://www.statistik.sachsen.de/download/faltblatt/flyer_statistik-sachsen_faltblatt_kindertagesbetreuung.pdf (aufgerufen am 18.03.2021)

Die Personal- und Sachkosten für die Kinderbetreuung werden in Sachsen von den Gemeinden getragen, bezuschusst vom Freistaat Sachsen. Zusätzlich wird ein Elternbeitrag erhoben, der regional unterschiedlich ist, aber maximal 30 Prozent der Personal- und Sachkosten nicht übersteigen und 15 Prozent nicht unterschreiten darf. Für Alleinerziehende und Eltern mit mehreren Kindern gibt es Absenkungen. Ist der Beitrag aufgrund eines zu geringen Einkommens den Eltern nicht zumutbar, wird er vom Jugendamt übernommen. Eine Staffelung nach Einkommen gibt es jedoch nicht. Für das letzte Kindergartenjahr und den Hort kann die Gemeinde (muss aber nicht) auf den Beitrag der Eltern verzichten.⁵⁵

Schaut man sich beispielsweise die Landeshauptstadt Dresden an, so kostet ein Krippenplatz (unter 3 Jahre) bei einer Betreuungszeit von 9 Stunden pro Tag für Paare 216,49 Euro für das erste Kind und 129,89 Euro für das zweite Kind im Monat. Alle weiteren Kinder sind beitragsfrei gestellt. Alleinerziehende zahlen im gleichen Beispiel 194,84 Euro für das erste Kind und 108,25 Euro für Kind 2. Im Kindergarten, den Kinder zwischen 3 und 6 Jahren besuchen, sind die Kosten geringer und liegen bei 9 Stunden am Tag für Paare bei 155,92 Euro für das erste Kind und 93,55 Euro für das zweite Kind. Auch hier sind weitere Kinder beitragsfrei. Für Alleinerziehende kostet es auch hier mit 140,33 Euro (Kind 1) und 77,96 Euro (Kind 2) weniger.⁵⁶

Betrachtet man im Vergleich dazu die Kinderbetreuungskosten für andere Städte, so sieht man eine große Spannweite. So sind die Kosten in der Stadt Köln nach Einkommen gestaffelt, aber nicht nach Zahl der Kinder, d. h. für jedes Kind muss derselbe Betrag gezahlt werden. Gezahlt werden muss hier ab einem Jahreseinkommen von 12.272 Euro. Kinder unter drei Jahre können dadurch Kosten zwischen 68 Euro und 638,48 Euro bei einer neunstündigen Betreuung am Tag verursachen. Hat die Familie bspw. rund 50.000 Euro im Jahr zur Verfügung, würde sie bei einer neunstündigen Betreuungszeit für Krippenkinder monatlich 331,65 Euro Elternbeitrag zahlen, bei 37.000 Euro Jahreseinkommen sind es 235,47 Euro. Bei Kindern über 3 Jahre ist der Betrag geringer, wie auch in Sachsen. Hier reicht die Spanne bei neun Stunden am Tag von 21,53 Euro bis 369,16 Euro, bei rund 50.000 Euro wären es 193,94 Euro monatlich.⁵⁷ In Hamburg hingegen sind bis zu fünf Stunden Betreuung täglich komplett kostenlos. Darüber hinaus gehende Betreuungszeiten staffeln sich ebenfalls nach Einkommen, Familiengröße, Altersgruppe des Kindes und Betreuungsumfang, verursachen jedoch bei neun Stunden Betreuung pro Tag nur zwischen 16 und maximal 204 Euro pro Monat.⁵⁸

Ein Indikator, wie sehr sich auch Väter an der Betreuung der jüngeren Kinder beteiligen, ist die Inanspruchnahme von Elternzeit und Elterngeld. Beide Elternteile können gleichzeitig bis zu drei Jahre Elternzeit in Anspruch nehmen. Das Arbeitsverhältnis ruht in dieser Zeit und es gilt ein Kündigungsschutz, eine Teilzeiterwerbstätigkeit bis zu 30 Wochenstunden ist aber zulässig.⁵⁹

55 vgl. <https://www.kita.sachsen.de/finanzierung-646.html> (aufgerufen am 18.03.2021)

56 vgl. https://www.dresden.de/media/pdf/kitas/05_DE_Elternbeitraege_ab_1_Sept_2018.pdf (aufgerufen 18.03.2021)

57 vgl. <https://www.stadt-koeln.de/service/produkte/00405/index.html#> (aufgerufen am 19.03.2021)

58 vgl. <https://www.hamburg.de/elternbeitrag/3032330/elternbeitrag-hoehe> (aufgerufen am 19.03.2021)

59 vgl. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elternzeit/elternzeit-73832> (aufgerufen am 19.03.2021)

Den Eltern stehen dafür gemeinsam insgesamt 14 Monate Basiselterngeld zur Verfügung, wenn sich Beide an der Betreuung beteiligen und dadurch Einkommen wegfällt. Die Monate können in diesem Zeitraum zwischen Beiden frei aufgeteilt werden, ein Elternteil kann dabei mindestens zwei und höchstens 12 Monate in Anspruch nehmen. Alleinerziehende erhalten die vollen 14 Monate Elterngeld. Basiselterngeld gilt nur innerhalb der ersten 14 Lebensmonate des Kindes. Danach kann nur das ElterngeldPlus oder der Partnerschaftsbonus in Anspruch genommen werden. ElterngeldPlus ist für diejenigen gedacht, die in der Elternzeit in Teilzeit arbeiten. Ein Monat Basiselterngeld entspricht dabei zwei Monaten ElterngeldPlus. Der Partnerschaftsbonus in Form von vier zusätzlichen ElterngeldPlus-Monaten wird gezahlt, wenn beide Eltern (auch getrennt lebende) in dieser Zeit gleichzeitig zwischen 25 und 30 Wochenstunden arbeiten. Die Höhe des Elterngeldes hängt vom Einkommen ab: Das Basiselterngeld beträgt zwischen 300 und 1.800 Euro pro Monat, das ElterngeldPlus zwischen 150 und 900 Euro. Beim Arbeitslosengeld II und bei der Sozialhilfe wird das Elterngeld in der Regel vollständig angerechnet.⁶⁰

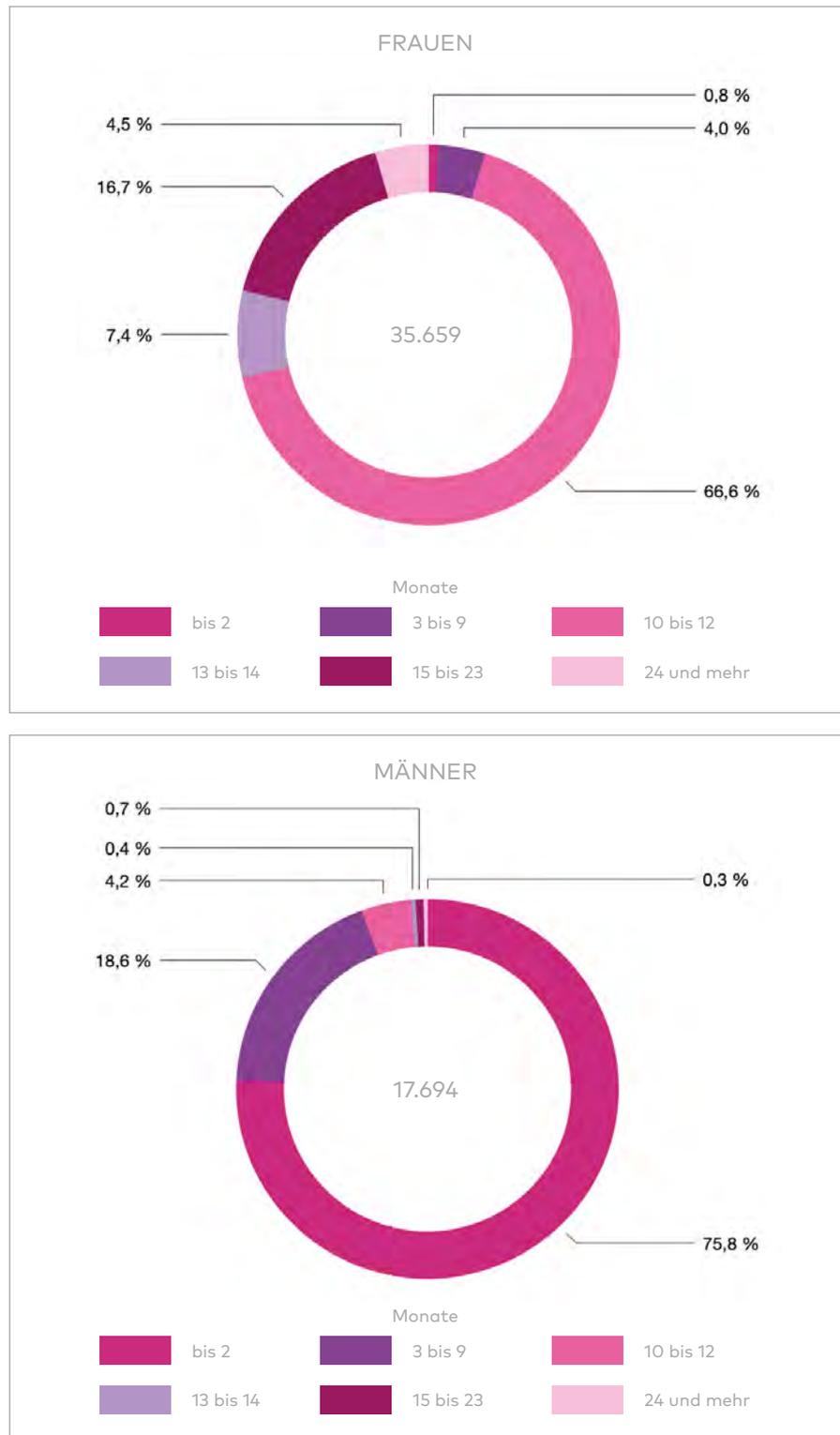
Wirft man nun einen Blick in die Statistik zum Elterngeldbezug und die in Anspruch genommenen Monate, so sieht man, dass in Sachsen 98,2 Prozent der Frauen und 49,1 Prozent der Männer Elterngeld bezogen haben (bezogen auf das Geburtsjahr 2016). Sachsen hat damit den höchsten Männeranteil aller Bundesländer, gefolgt von Bayern auf Platz 2 (46,5 Prozent) und Thüringen (45,2 Prozent). Im bundesweiten Durchschnitt liegt er bei 38,8 Prozent. Aus den Zahlen wird bereits ersichtlich, dass sich Mütter und Väter in vielen Fällen den Bezug von Elterngeld pro Kind geteilt haben. Seit dem Geburtsjahr 2008 hat sich die Beteiligung der Männer in Sachsen dabei deutlich gesteigert, damals lag sie bei 26,9 Prozent (deutschlandweit bei 21,2 Prozent).⁶¹ Von den 17.694 Männern, die für ihr 2016 geborenes Kind Elternzeit nahmen, beanspruchten 13.405 (75,8 Prozent) zwei Monate, 3.285 (18,6 Prozent) zwischen 3 und 9 Monate (vgl. Abbildung 12). Die durchschnittliche Bezugsdauer lag bei 3,1 Monaten in Sachsen. Für die Mütter sieht das deutlich anders aus: Von den 35.659 Frauen nahmen lediglich 282 (0,7 Prozent) bis zu 2 Monate in Anspruch. Mit 66,5 Prozent (23.730) nahmen die meisten Frauen 10 bis 12 Monate Elternzeit (vgl. Abbildung 12). Die durchschnittliche Bezugsdauer lag bei 13,4 Monaten.⁶² Die zeitliche Aufteilung der Elternzeit ist also immer noch sehr ungleichgewichtig auf die Geschlechter verteilt.

60 vgl. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elterngeld/elterngeld-und-elterngeldplus-73752> (aufgerufen am 19.03.2021)

61 vgl. Statistisches Bundesamt (2020): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2016 geborene Kinder. S.23f. (<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Publikationen/Downloads-Elterngeld/elterngeld-geburten-j-5229201169004.pdf>) (aufgerufen am 19.03.2021)

62 vgl. Statistisches Bundesamt (2020): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2016 geborene Kinder. S.10 (<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Publikationen/Downloads-Elterngeld/elterngeld-geburten-j-5229201169004.pdf>) (aufgerufen am 19.03.2021)

Abb. 12: Bezugsdauer Elterngeld für Männer und Frauen in Sachsen in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt (2020): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2016 geborene Kinder. S.10 (<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Publikationen/Downloads-Elterngeld/elterngeld-geburten-j-5229201169004.pdf>) (aufgerufen am 19.03.2021)

5.4 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im DGB-Index Gute Arbeit

Werfen wir abschließend noch einen Blick auf den DGB-Index Gute Arbeit, für den es 2017 eine Erhebung in Sachsen gab. Er ist ein Indikator für die von Arbeitnehmer*innen wahrgenommene Arbeitsqualität und setzt sich aus den Teilindizes für Einkommen und Sicherheit, Belastungen und Ressourcen zusammen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aus Sicht der Arbeitnehmer*innen spielt dabei eine wichtige Rolle. 37 Prozent aller Beschäftigten mit Kinderbetreuungsaufgaben gaben hier Probleme an, was über dem bundesdeutschen Durchschnitt liegt. Allerdings konnte in der Studie nicht festgestellt werden, woher die häufigeren Probleme kommen, da hinsichtlich möglicher Lösungen wie Kinderbetreuung im Betrieb und Freistellung bei Krankheit der Kinder keine Unterschiede festgestellt werden konnten. Zudem war zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten in Sachsen kein signifikanter Unterschied im Auftreten von Vereinbarkeitschwierigkeiten zu finden. Beschäftigte mit Kinderbetreuungsaufgaben haben allgemein eine um ca. 9 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit von Vereinbarkeitsproblemen, wobei von Betreuung und Erziehung von Kindern häufiger Frauen betroffen sind. Ungünstig auf die Vereinbarkeit wirken sich Arbeitszeiten aus, die sich oft oder sehr kurzfristig ändern, oft wird dies vom Betrieb bzw. Vorgesetzten so vorgegeben (19 Prozentpunkte mehr). Außerdem ist zu vermuten, dass der höhere Anteil an Schichtarbeit in Sachsen im Vergleich zu Deutschland⁶³ sich negativ auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auswirkt, da trotz vieler Betreuungsangebote für Kinder und relativ langen Öffnungszeiten nicht alle Schichtzeiten abgedeckt werden.

Arbeit von zu Hause aus hat in dieser Studie keinen signifikanten Einfluss auf die Vereinbarkeit, weder positiv noch negativ.⁶⁴ Eine Erklärung dafür könnte sein, dass 29 Prozent der Männer und 51 Prozent der Frauen angeben, dass sie u.a. zu Hause arbeiten, weil sie sonst die Arbeitsmenge nicht schaffen (Mehrfachangaben waren möglich). Eine hohe Arbeitsbelastung (wie z. B. Überstunden), die man daraus ablesen kann, wirkt sich jedoch plausibler Weise negativ auf die Vereinbarkeit aus.⁶⁵ Wie die Studie zeigt, liegt auch in Sachsen die Kinderbetreuung überwiegend bei den Frauen. 11 Prozent der Frauen und 17 Prozent der Männer geben an, dass sie bis zu 20 Stunden dafür verwenden, 16 Prozent der Frauen und 13 Prozent der Männer brauchen zwischen 20 und 40 Stunden und bei 16 Prozent der Frauen und 9 Prozent der Männer sind es mehr als 40 Stunden (vgl. Abbildung 13).⁶⁶

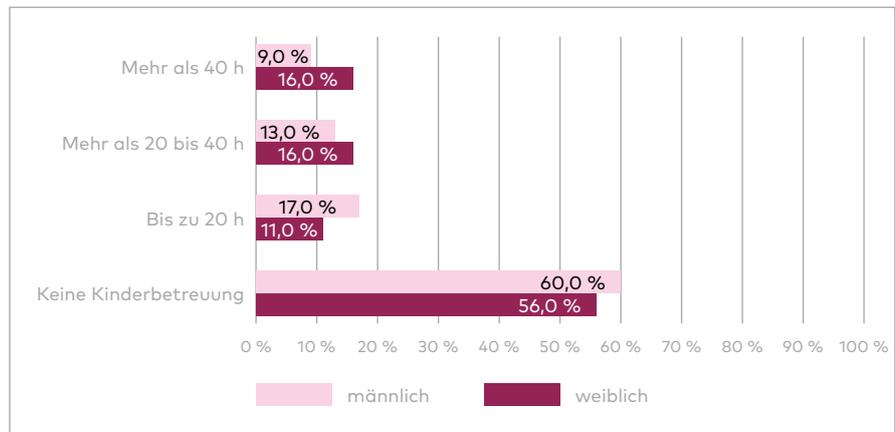
63 vgl. Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2017. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit in Sachsen. S. 13 (<https://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/laendererhebungen/++co++3ee1e1e6-10bd-11e8-8ba8-52540088cada>, aufgerufen am 6.05.2021)

64 vgl. Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2017. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit in Sachsen. S. 5ff. (<https://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/laendererhebungen/++co++3ee1e1e6-10bd-11e8-8ba8-52540088cada>, aufgerufen am 23.03.2021)

65 vgl. Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2017. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit in Sachsen. S.66 (<https://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/laendererhebungen/++co++3ee1e1e6-10bd-11e8-8ba8-52540088cada>, aufgerufen am 23.03.2021)

66 vgl. ebd. S.79

Abb. 13: Umfang (Stunden/Woche) der Betreuung und Erziehung von Kindern in Sachsen nach Geschlecht in Prozent



Quelle: Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2017. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit in Sachsen. S.79 (<https://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/laendererhebungen/++co++3ee1e1e6-10bd-11e8-8ba8-52540088cada>) (aufgerufen am 23.03.2021)

Zumindest im bundesweiten Vergleich scheint die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen in Sachsen jedoch besser zu sein: Bundesweit haben Frauen eine um 17 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, von einer oder mehr Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit betroffen zu sein.⁶⁷

⁶⁷ vgl. ebd. S.83

Impressum

Herausgeber: DGB Bezirk Sachsen
Abt. Arbeitsmarkt; Frauen und Gleichstellung
Schützenplatz 14, 01067 Dresden

Erarbeitet von: Marlis Dahne (DGB Berlin-Brandenburg)
Jana Wünsch (KOWA Leipzig)
Sarah Schmidt (KOWA Leipzig)

Redaktion: Silvana Ernst-Birkigt
silvana.ernst-birkigt@dgb.de
www.dgb.sachsen.de

Porträtfotos: Wolfgang Zeyen

Herstellung: www.werbung-annewolf.de

Stand: April 2021

**WIR
SIND DAS**

WW

IN WOW

Wandel ist weiblich.

