Frauen und Erwerbsbeteiligung

Dokumentation der Netzwerkkonferenzen 2014 in den Landkreisen Sächsische Schweiz-Osterzgebirge, Nordsachsen und in der kreisfreien Stadt Leipzig

Landesfrauenrat Sachsen e.V.

Frauen und Erwerbsbeteiligung

Dokumentation der Netzwerkkonferenzen 2014 in den Landkreisen Sächsische Schweiz-Osterzgebirge, Nordsachsen und in der kreisfreien Stadt Leipzig

Herausgegeben vom Landesfrauenrat Sachsen e.V.

Gefördert durch das Sächsische Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz

Impressum

Herausgeber

Landesfrauenrat Sachsen e.V.
Strehlener Str. 14
01069 Dresden
Telefon: 0351 4721062
Fax: 0351 4721061
E-Mail: landesfrauenrat-sachsen@gmx.de
Internet: www.landesfrauenrat-sachsen.de

Redaktion: Andrea Pankau, Christiane Strohbach

Layout: Werbeagentur Haas

Auflage: 250 Exemplare
Erscheinungsdatum: Juni 2015

Gefördert durch das Sächsische Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort 6

2. Allgemeine Informationen zu den Regionen

2.1 Sächsische Schweiz-Osterzgebirge 7

2.2 Nordsachsen 7

2.3 Leipzig 8

3. Einführung in das Thema

3.1 Gleichstellungsbeauftragte Nordsachsen 9

3.2 Gleichstellungsbeauftragte Sächsische Schweiz-Osterzgebirge 10

3.3 Gleichstellungsbeauftragte Leipzig 11

4. Präsentationen und Beiträge

4.1 Pirna

- Karla Helmsdorf, „Frauen und Erwerbstätigkeit in Sachsen“ 13
- Dr. Tim Leibert, „Kevin allein zu Haus?“ / Ursachen und Konsequenzen der Abwanderung junger Frauen aus ländlichen Räumen Sachsens 23
- Dr. Petra Gärtner, „Perspektiven mit Balance – Hilfen für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ 28

4.2 Delitzsch

- Prof. Dr. Irene Schneider-Böttcher, „Frauen und Erwerbsarbeit in Sachsen“ 36
- Dr. Petra Gärtner, „Frauenpotentiale in Betrieben nutzen – bedarfsgerechte Personalentwicklung und Weiterbildung“ 44
- Bianca Grau, „Mut zur Macht“ 50

4.3 Leipzig

- Jun. -Prof. Dr. Ulf Papenfuß, „Frauen in Spitzengremien in öffentlichen Unternehmen in Sachsen: Befunde und Anregungen für Städte und Gesetzgeber“ 54
- Josephine Hage, „Erfolgsfaktor Frau in der Kultur- und Kreativwirtschaft?!“ 63
- Claudia Euen, „Karriere- und Aufstiegschancen von Frauen: Ein Erfahrungsbericht aus der Leipziger Medienwirtschaft“ 69

5. Ergebnisse der Netzwerkkonferenzen 74

6. Ansprechpartner/innen 80

1. Vorwort

Prof. Dr. Irene Schneider Böttcher,

Ehemalige Vorsitzende des Landesfrauenrates Sachsen e.V.

Der Landesfrauenrat Sachsen, als Dachverband sächsischer Frauenorganisationen, - initiativen und –netzwerken, führte in den Jahren 2013 und 2014 in den einzelnen Landkreisen und kreisfreien Städten Sachsens sog. Netzwerkkonferenzen durch.
Ziel war, den Dialog mit und zwischen den Frauen und Frauenorganisationen regional zu vertiefen, um eine Vernetzung und höhere Wirksamkeit der einzelnen Frauenaktivitäten zu erreichen. Vorrangiges Anliegen war, die ganz spezifischen regionalen Problemlagen zu erörtern und konkrete Handlungsbedarfe auf regionaler Ebene abzuleiten. Dabei ging es insbesondere auch darum, die Akteure in den Landkreisen und kreisfreien Städten zu ermutigen, gezielt und konzertiert Veränderungen zu initiieren.
Thematischer Schwerpunkt war 2014 – wie auch 2013 – die Erwerbsbeteiligung von Frauen.
Wohl ist in Sachsen die Erwerbsbeteiligung von Frauen sehr hoch, bei näherer Betrachtung zeigt sich jedoch:

- eine wachsende Zahl von geringfügig Teilzeitbeschäftigten und Mini-Jobs,
- die durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden/Frau sinken,
- es besteht nach wie vor eine starke geschlechtsspezifische berufliche Orientierung,
- frauendominierte Berufe sind oftmals tendenziell geringer honoriert,
- insbesondere ältere Frauen haben oftmals Schwierigkeiten – trotz guter Ausbildung – einen angemessenen Arbeitsplatz mit dem erwünschten Arbeitsumfang zu finden,
- jüngere Frauen haben größere Probleme als Jungen beim Berufseinstieg,
- der Frauenanteil in gutdotierten Aufgabenfeldern ist gering,
- insbesondere in öffentlichen Unternehmen ist der Frauenanteil in Führungsfunktionen sehr gering etc.

Die Frauen in Sachsen sind – über alle Altersgruppen hinweg – sehr gut ausgebildet, leistungsbereit und hochmotiviert. Dennoch gelingt es offensichtlich einer Reihe von Frauen nicht, eine ausbildungsadäquate Beschäftigung im gewünschten Umfang zu finden, um sich eine eigenständige ökonomische Absicherung aufbauen zu können.
Die Frauen in Sachsen sind – auch angesichts des zukünftigen Fachkräftebedarfs – eine wertvolle Ressource.
Der Landesfrauenrat ging deshalb in den Netzwerkkonferenzen der Frage nach, durch welche Instrumente und Maßnahmen die stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen ermöglicht werden kann. Der Blick wurde dabei sowohl

auf die Frauen selbst, als auch auf die Bedingungen in der Wirtschaft und die gesellschaftlichen sowie politischen Rahmenbedingungen gerichtet.
Das vorliegende Heft stellt die vielfältigen und wertvollen Hinweise und Vorschläge der Arbeitsgruppen und die wichtigsten Aussagen der Impulsreferate vor, um sie einem breiten Adressatenkreis als mögliche Grundlage für weiteres Handeln an die Hand zu geben.
Mein besonderer Dank gilt den engagierten Gleichstellungsbeauftragten, aber auch den vielen Frauen, die ihre Ideen eingebracht haben und hoffentlich an diesem Themen weiter arbeiten werden.

Gemeinsam können wir sicherlich etwas verändern.

Prof. Dr. Irene
Schneider-Böttcher

2. Allgemeine Informationen zu den Regionen

2.1 Sächsische Schweiz-Osterzgebirge

Der Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge ist vor allem durch die schöne Felsenlandschaft der Sächsischen Schweiz geprägt. Im Nordosten befinden sich die Ausläufer der Lausitzer Berge und im Westen die Berge des Osterzgebirges. Die beiden Flüsse Elbe und Weißeritz fließen durch den Landkreis. Die höchste Erhebung ist der Kahleberg bei Zinnwald mit 905 m und der tiefste Punkt befindet sich an der Grenze zu Dresden am Elbufer. Das gesamte Gebiet umfasst eine Fläche von rund 1 654 km², darauf verteilen sich 36 Gemeinden mit Pirna als Kreissitz. Die Bevölkerungszahl liegt bei insgesamt 245 722 Einwohnern.

Wirtschaftlich ist der Landkreis durch die Glashütter Uhrenindustrie und die Glas-, Papier- und Stahlherstellung geprägt. Daneben finden sich traditionelles Handwerk und Landwirtschaft. Auch der Tourismus nimmt wirtschaftlich gesehen einen hohen Stellenwert in der Region ein – im Winter erfahren die Skigebiete Altenberg und Geising einen großen Zulauf und im restlichen Jahr lockt das Elbsandstein mit seinen Wanderwegen und Gipfeln.[1]

[1] www.landratsamt-pirna.de

2.2 Nordsachsen

Der Landkreis Nordsachsen grenzt im Westen und Norden an das Bundesland Sachsen-Anhalt, im Osten an Brandenburg und im Süden grenzen die Landkreise Meißen, Mittelsachsen, Leipzig und die Stadt Leipzig. Durch den nordöstlichen Teil des Kreises fließt die Elbe und durch den westlichen Teil die Mulde.

Auf eine Fläche von rund 2 020 km² verteilen sich in 12 Städten und 25 Gemeinden circa 217 000 Einwohner. In Torgau befindet sich der Sitz der Landkreisverwaltung. Die bevölkerungsreichste Stadt mit rund 27 500 Einwohnern bildet Delitzsch.

Wirtschaftlich dominieren neben der Flachglas- und Glasseidenindustrie, die Keramikherstellung, die Metallurgie, der Maschinenbau, die Papierindustrie, die Holzverarbeitung und der Logistikzweig. Daneben sind das Handwerk, die Dienstleistung, Ernährungsgüter, Gesundheit und der Tourismus weitere wichtige Wirtschaftszweige. Die Landwirtschaft nutzt etwa zwei Drittel der Gesamtfläche des Landkreises.[2]

[2] www.landkreis-nordsachsen.de

2.3 Leipzig

Erstmals in einer Chronik von 1015 erwähnte Bischof Thietmar von Merseburg „urbs libzi“. „Urbs“ bezeichnet sowohl „Stadt“ als auch „Burg“ – wahrscheinlich passender für die Zeit Thietmars ist die Bedeutung „Burg“ für Leipzig. Die Entwicklung der Stadt liegt die darauffolgenden Jahre weitgehend im Dunkeln und ist nur lückenhaft überliefert. Erst mit dem Stadtbrief des Markgrafen Otto von Meißen im Jahr 1165 wurde Leipzig das Stadtrecht bestätigt.

Aktuell bleibt Leipzig eine wachsende Stadt – laut Einwohnerregister lebten im Oktober 2014 insgesamt 549 792 Menschen in Leipzig.[3] Die Stadtfläche beträgt 29 739 ha. In Nord-Süd-Richtung beträgt die Ausdehnung der Stadt 23,4 Kilometer, in Ost-West-Richtung 21,3 Kilometer und die Länge der Stadtgrenze umfasst insgesamt 128,7 Kilometer. Im Norden grenzt sie an Nordsachsen und im Süden an den Landkreis Leipzig. Die zehn Stadtbezirke umfassen 63 Ortsteile. Landschaftlich betrachtet liegt die Stadt im Zentrum der Leipziger Tieflandsbucht, dort wo Weiße Elster, Pleiße und Parthe zusammenfließen und den Leipziger Gewässerknoten bilden.[4]

[3] www.leipzig.de
[4] www.statistik.leipzig.de

3. Einführung in das Thema

Carola Koch,

Gleichstellungs-
beauftragte
Nordsachsen

3.1 Gleichstellungsbeauftragte Nordsachsen

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

als Gleichstellungsbeauftragte habe ich die gesetzliche Aufgabe, zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern beizutragen und mich für eine gleichberechtigte Partnerschaft von Frauen und Männern einzusetzen. Dazu gehören nicht nur die ökonomische Gleichstellung von Frauen und Männern, sondern auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Wir wissen, dass die gesellschaftlichen Erwartungen an Frauen steigen, stellen aber immer wieder fest, dass bei vielen das Bild der Frau, die die alleinige Verantwortung für die Familie trägt, noch immer oder schon wieder fest verankert ist – vor allem, wenn es um Bereiche wie Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen geht. Andererseits sollen Frauen aber vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ihren Beitrag dazu leisten, dem Mangel an qualifizierten Fachkräften wirksam zu begegnen. Hier müssen die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es den Frauen ermöglichen, ihre Chance auf die gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben zu nutzen und ihre Existenz eigenständig zu sichern, ohne dass sie dafür auf eine eigene Familie verzichten müssen, denn auskömmliche Erwerbstätigkeit ist die Grundlage der ökonomischen Unabhängigkeit.

Die Netzwerkkonferenz hat aufgezeigt, welchen Status Quo die Frauen im Erwerbsleben haben und wie sich etwas ändern könnte, um immer mehr Frauen eine Chance auf eine auskömmliche Erwerbsbeteiligung zu eröffnen.

Hierzu bedarf es eines Netzwerkes, in dem die unterschiedlichen Professionen miteinander kooperieren und sich austauschen, um gemeinsam eine Verbesserung von Gleichstellung und Vereinbarkeit zu erreichen, um schließlich von dieser profitieren zu können. Auf den Ergebnissen der Netzwerkkonferenz können wir aufbauen.

Carola Koch

Teresa Schubert,

Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Sächsische Schweiz-Osterzgebirge

3.2 Gleichstellungsbeauftragte Sächsische Schweiz-Osterzgebirge

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

mit der zweitniedrigsten Arbeitslosenquote von Frauen innerhalb Sachsens erscheint es statistisch gesehen im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge nur sehr geringe Herausforderungen im Bereich der Erwerbstätigkeit von Frauen zu geben. Deshalb drängt sich die Frage auf, warum eine Netzwerkkonferenz zum Thema „Frauen und Erwerbsbeteiligung“ notwendig ist. Diese Frage ist leicht zu beantworten: Ohne aktive Einwirkungen werden regionale Gegebenheiten und demographische Entwicklungen die absolute Anzahl erwerbstätiger Frauen im Landkreis zukünftig weiter senken.

Im Vergleich zu Großstädten geht die ländliche Prägung des Landkreises häufig mit Einschränkungen in der Mobilität einher und weite Wege zur Ausbildungsstätte des Wunschberufs wirken wenig attraktiv auf junge Frauen. Die negative Bilanz der Bildungswanderung der bis 30-jährigen Frauen, welche über die Jahrzehnte auch nicht ausgeglichen wird, unterstreicht die Aussagen. Daraus kann gedeutet werden, dass junge Frauen sich an den Orten von Ausbildung und Studium niederlassen um ihre Familien zu gründen. Somit muss es ein großes Ziel sein, den Landkreis attraktiver zum Bleiben und auch zum Wiederkommen zu gestalten.

Gleichzeitig nimmt das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ einen hohen Stellenwert bei der Arbeitsplatzwahl ein. Die Branchenverteilung der potentiellen Arbeitergeber und Arbeitgeberinnen im Landkreis erstreckt sich von produzierendem Gewerbe über Hotellerie, Gastronomie und Handel zu Gesundheitswesen und Sozialem. Gerade in diesen Einsatzfeldern stehen Unternehmen und Belegschaft gleichermaßen vor der großen Herausforderung die Erwerbstätigkeit mit Kindererziehung oder Pflegeverantwortung zu vereinen.

Deshalb sind am 4. April 2014 Frauen und Männer aus den verschiedenen Bereichen und der Verwaltung im Landratsamt des Landkreises Sächsische Schweiz-Osterzgebirge zusammengekommen um sich über die skizzierten Herausforderungen in interessanten Gesprächen auszutauschen.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre! Gern können Sie sich bei Anmerkungen oder Fragen an mich wenden.

Teresa Schubert
Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Sächsische Schweiz-Osterzgebirge

Genka Lapön,

Gleichstellungs-
beauftragte,
Stadt Leipzig

3.3 Gleichstellungsbeauftragte Leipzig

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

am 2. Juli 2012 unterschrieb der Oberbürgermeister Burkhard Jung in Leipzig die EU-Charta für Gleichstellung von Frau und Mann auf lokaler Ebene. Die Charta ist eine öffentliche Absichtserklärung der Kommune zum Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern und eine Einladung an die gesamte Stadt, sich gemeinsam dafür stark zu machen.

Bis Ende 2014 wird in Leipzig der erste Gleichstellungsaktionsplan fertig sein. Die geplanten Maßnahmen sind zielgruppenorientiert und ausgewählten Bereichen zugeordnet. Der Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Leipzig ist wie ein Prozess gestaltet und kein dickes Papier. Bereits während der Konzeptionsphase begann die Umsetzung einzelner Maßnahmen.

Ein Handlungsbereich in der EU-Charta für Gleichstellung ist unter anderem die Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben. Anknüpfend daran und an den Prozess der Planerarbeitung kam es zur Kooperation mit dem Landesfrauenrat Sachsen e.V. und somit zur Netzwerkkonferenz „Frauen und Erwerbsbeteiligung“ am 17. November 2014 in der Eisengießerei im Westwerk in Leipzig.

Warum haben wir uns dazu entschlossen, eine solche Konferenz im Leipziger Westen durchzuführen?
Die Eingangsvorträge laut Einladungsschreiben zeigten: Ein Schwerpunkt der Konferenz war die Kreativ- und Medienwirtschaft in Leipzig. Aus diesem Grund entschieden wir uns für den Veranstaltungsort im Leipziger Westen – im so genannten „Zentrum der Kreativen“ der Stadt. Orte wie das Spinnereigelände, das Tapetenwerk, das Westwerk oder auch die Karl-Heine-Straße werden in Verbindung mit jungen Kreativen in Leipzig gebracht.

Ein Blick auf die Zahlen zeigt, dass es 2013 in Leipzig fast 28.000 SV-pflichtige Beschäftigte in der Medien- und Kreativwirtschaft gab. 2005 waren es noch rund 22.000. Dies zeigt einen Zuwachs von 6.000 Beschäftigten und untermalt die wachsende Bedeutung der Kreativbranche für die lokale Wirtschaft. Zu der Verteilung von Frauen und Männern innerhalb der Medien- und Kreativwirtschaft in Leipzig lässt sich allerdings kaum etwas sagen, da hier das notwendige Zahlenmaterial fehlt. Dies ist einer der Handlungsbedarfe, der sich während der Konferenz herausstellte. Die weiteren Ergebnisse der Konferenz finden Sie in der Dokumentation.

Doch zuvor wage ich einen kurzen Blick auf einige statistische Zahlen:
In Leipzig leben mehr Frauen als Männer. Mehr junge Frauen als Männer absolvieren eine gymnasiale Schulbildung (55 %), die meisten der Studierenden in Leipzig sind Frauen (52 %). Aber es gibt mehr erwerbstätige Männer als Frauen, die Differenz beträgt 14.000. Frauen bilden die Mehrheit der geringfügig entlohnten Beschäftigten (57 %) - das sind fast 19.000 Personen.

Zahlen sind nicht das wahre Leben, aber sie zeigen wie Frauen und Männer leben, über welche Ressourcen sie verfügen und wer in Entscheidungsebenen vertreten ist.

Auch ist ein zweiter Blick auf Statistiken und Entwicklungstendenzen erforderlich, um die Verhältnisse nicht nur sichtbar, sondern auch verständlich zu machen.

Zum Beispiel die Hochschulen: 2012 waren 20 % Frauen und 2013 – 21 % Frauen auf der Professorenebene vertreten. Lassen Sie mich das Geheimnis des 1 % lüften: Die Anzahl der Professoren ist in diesem Zeitraum um 15 Professuren angestiegen (auf 764). Bei den Professorinnen ergab sich einen Zuwachs von 21 Professuren. Exakt sind es heute 164 Professorinnen, die wir in den Hochschulen finden. Bei den Neubesetzungen haben sich Frauen 6 mal mehr durchsetzen können. Dennoch gibt es immer noch 600 Professoren mehr als Professorinnen.
Es bedarf noch viele 1%-Schritte, um entscheidend die Verhältnisse zu ändern.

Kreativität, Mut zu großen Veränderungen und Ausdauer werden die Zukunft der Gleichstellungspolitik prägen, um eine für Frauen und Männer chancengerechte Erwerbsbeteiligung zu etablieren.

Genka Lapön
Gleichstellungsbeauftragte,
Stadt Leipzig

4. Präsentationen und Beiträge

Karla Helmsdorf,

Leiterin Stab Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Sachsen

4.1 Pirna

„Die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt in Sachsen und im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge“

Karla Helmsdorf beschäftigt sich als Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt mit Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, Frauenförderung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie ist Ansprechpartnerin für Arbeitnehmer/innen und Unternehmen gleichermaßen. Zudem befasst sie sich als Beauftragte für Chancengleichheit speziell mit dem Thema Frauenerwerbsarbeit, der beruflichen Aus- und Weiterbildung und dem Einstieg nach der Familienphase sowie Arbeitszeitgestaltung von Frauen und Männern. Als Leitlinie ihrer Arbeit kann „die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“ definiert werden.[5]

[5] www.arbeitsagentur.de

Karla Helmsdorf

„Frauen und Erwerbstätigkeit in Sachsen“

Der Stand der Frauen den Männern gegenüber ist wahrlich ein harter

Euripides
(480 – 406 v. Chr.)

Bevölkerung

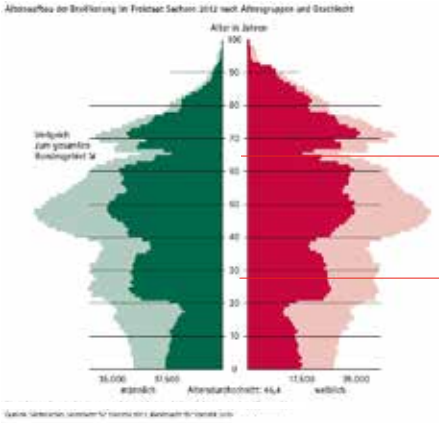
Bildquelle: Juergen Jotzo / pixelio.de

Bevölkerung in Sachsen

	Gemeinden	Einwohner	Fläche km²	Bevölkerungsdichte Einwohner je km²
Chemnitz, Stadt	1	243.026	220,84	1.104
Erzgebirgskreis	63	359.865	1.828,39	197
Mittelsachsen	54	321.996	2.113,40	152
Vogtlandkreis	40	239.402	1.411,90	170
Zwickau	33	335.238	949,31	353
Dresden, Stadt	1	536.844	328,31	1.635
Bautzen	59	315.857	2.390,72	132
Görlitz	54	270.307	2.106,24	128
Meißen	31	249.783	1.452,39	172
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	37	250.475	1.653,69	151
Leipzig, Stadt	1	542.525	297,39	1.824
Leipzig	24	263.485	1.647,10	160
Nordsachsen	30	202.688	2.020,32	100
Sachsen	438	4.132.291	18.419,83	224

Quelle: Sächsisches Landesamt für Statistik 2013,

Frauen sind in den älteren Bevölkerungsschichten überrepräsentiert und in den jüngeren Bevölkerungsschichten leicht unterrepräsentiert

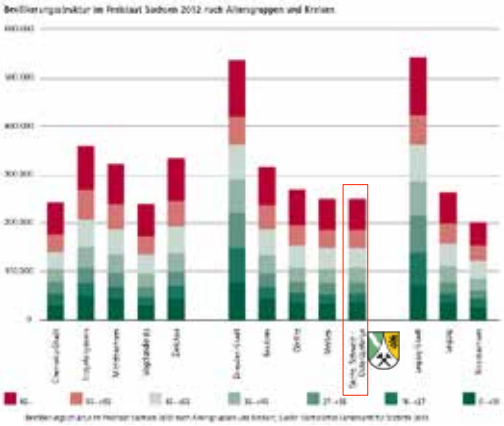


Anteil Ü 65: 26 %

Anteil 27 - 65: 51 %

Anteil U 27: 23 %

Bevölkerungsstruktur nach Landkreisen – Struktur im LK SSOE im Schnitt der ländlichen Regionen



U 27

31.12.2013: 22,9 %

31.12.2008: 24,2 %

Bund: 26,7 %

Einkommenssituation

Einkommenssituation verbessert sich langsam, aber stetig

Bevölkerung im Freistaat Sachsen 2012 nach monatlichem Nettoeinkommen (in Prozent)

	Bevölkerung mit einem Nettoeinkommen von ... bis unter ... Euro					
	unter 500	500–700	700–900	900–1100	1100–1500	1500 und mehr
Sachsen	13,3	13,0	14,2	15,8	24,0	21,8
Chemnitz, Stadt	8,7	13,8	14,8	14,7	22,3	23,7
Erzgebirgskreis	10,1	13,8	15,1	17,1	26,1	18,9
Mittelsachsen	10,4	13,0	17,6	15,3	23,6	18,2
Vogtlandkreis	9,6	13,0	16,0	16,1	26,1	18,9
Zwickau	9,9	12,3	13,7	15,9	26,6	22,9
Dresden, Stadt	11,8	12,6	12,3	13,8	22,0	27,7
Bautzen	8,9	11,9	15,1	14,6	27,0	21,7
Görlitz	10,4	12,6	16,3	15,9	22,7	19,7
Meißen	11,4	12,1	14,4	16,3	25,1	22,2
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	10,2	12,1	14,8	17,2	23,1	21,6
Leipzig, Stadt	14,8	16,1	15,9	14,0	21,2	22,8
Leipzig	12,3	15,8	17,6	16,6	25,2	14,6
Nordsachsen	12,7	15,2	19,2	16,1	26,1	18,7

Bild 26: Bevölkerung im Freistaat Sachsen 2012 nach monatlichem Nettoeinkommen und Kreisen;
Quelle: Sächsisches Landesamt für Statistik 2013, Ergebnisse des Mikrozensus

Das Einkommen von Frauen liegt auch in Sachsen deutlich unter dem Einkommen der Männer

- knapp 13 % der Frauen beziehen ein Einkommen unter 500,00 € bei den Männern liegt dieser Anteil nur bei 9 %
  - ➢ damit entfallen mehr als 59 % der Einkommen unter 500,00 € auf Frauen
- 1.500 € oder mehr verdienen nur knapp 17 % aller Frauen, jedoch 41 % der Männer
  - ➢ damit entfallen nur 39 % aller Einkommen von 1500 € und mehr auf Frauen
- 2.300 € und mehr verdienen nur 4 Prozent der Frauen aber über 8 % der Männer
  - ➢ damit entfallen nur 34 % aller Einkommen jenseits 2.300 € auf Frauen

Erwerbstätigkeit

51 % der Bevölkerung in Sachsen sind Frauen – aber nur 46 % der Erwerbstätigen sind Frauen

	Sachsen		LK SSOE	
Bevölkerung	Frauen	51,0 %	Frauen	51,3 %
	Männer	49,0 %	Männer	48,7 %
Erwerbspersonen	Frauen	46,5 %	Frauen	46,5 %
	Männer	53,6 %	Männer	53,6 %
Erwerbstätige	Frauen	46,5 %	Frauen	46,2 %
	Männer	53,6 %	Männer	53,8 %
Erwerbslose	Frauen	46,1 %	nur „insgesamt“ ausgewiesen	
	Männer	53,9 %		
Nichterwerbs-personen	Frauen	55,8 %	Frauen	56,4 %
	Männer	54,2 %	Männer	53,2 %

Datenquelle: © Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Kamenz, 2013

Deutliche Unterschiede in der Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern

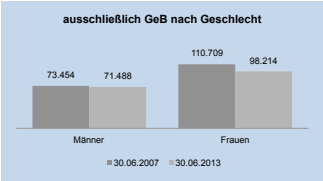
Erwerbsquote	51,3 %
Frauen	46,7 %
Männer	56,0 %

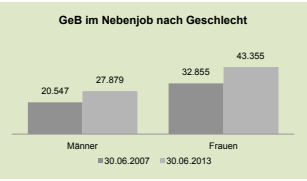
Erwerbstätigenquote	41,7 %
Frauen	42,9%
Männer	51,4 %

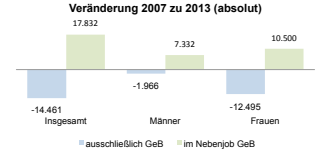
Erwerbslosenquote	8,2 %
Frauen	8,1%
Männer	8,3 %

Datenquelle: © Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Kamenz, 2013

Geringfügige Beschäftigung im Nebenjob nimmt zu – Frauen häufiger ausschließlich geringfügig beschäftigt als Männer



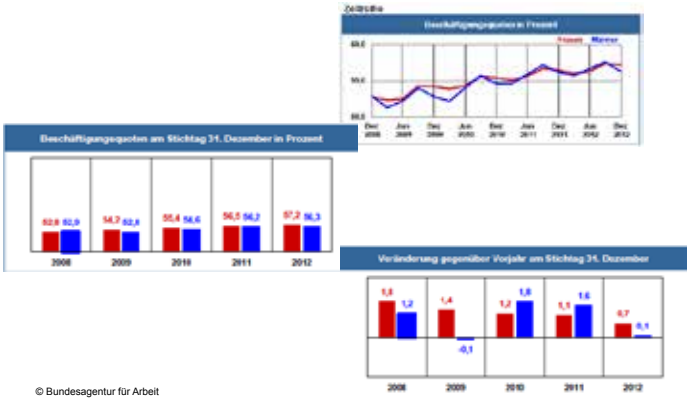




Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung steigt bei Frauen und Männern

© Bundesagentur für Arbeit

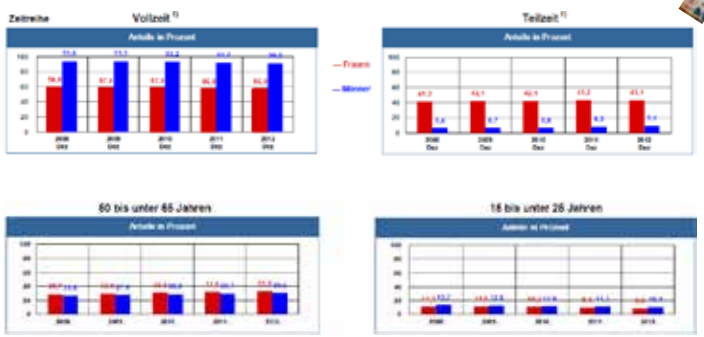
Beschäftigungsquote der Frauen hat Niveau der Männer seit 2008 überschritten



© Bundesagentur für Arbeit

Ältere Frauen häufiger sozialversicherungspflichtig beschäftigt als Männer – jüngere Frauen seltener

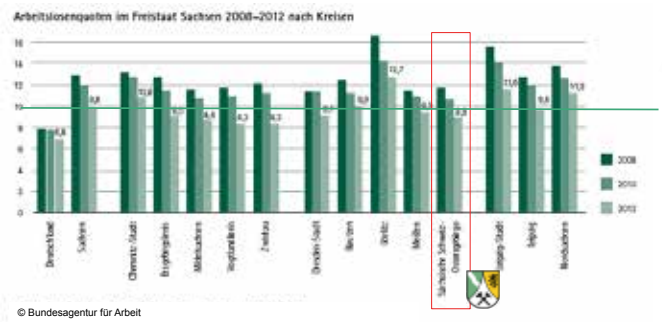
Teilzeitbeschäftigung ist immer noch weiblich



© Bundesagentur für Arbeit

Arbeitslosigkeit

Arbeitslosenquote geht anhaltend zurück



© Bundesagentur für Arbeit

aktuell (März 2014)

Ost	10,6	- 0,7
Sachsen	9,7	- 0,8
SSOE	8,9	- 1,0
DD	8,9	- 0,6

Langzeitarbeitslosigkeit und Bezug von Grundsicherung prägt Arbeitslosigkeit von Frauen stärker als bei Männern

Datenstand: Februar 2014

Sachsen		SSOE
92.572 (43,3 %)	**arbeitslose Frauen**	**5.041 (42,0 %)**
	darunter:	
37.302 (40,3 %)	älter 50 Jahre	2.115 (42,0 %)
15.933 (17,2 %)	Alleinerziehende	802 (15,9 %)
19.453 (21,0 %)	o. abgeschl. BA	979 (19,4 %)
16.173 (17,5 %)	m. Teilzeitwunsch	986 (19,6 %)
36.058 (39,0 %)	langzeitarbeitslos	1.903 (37,8 %)
64.838 (70,0 %)	Grundsicherung	3.144 (62,4 %)
10,1 %	Arbeitslosenquote	9,3 %

© Bundesagentur für Arbeit

Männer sind häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen, tragen jedoch ein niedrigeres Grundsicherungsrisiko

Datenstand: Februar 2014

Sachsen		SSOE
121.450 (56,7 %)	arbeitslose Männer	6.965 (58,0 %)
	darunter:	
47.915 (39,5 %)	älter 50 Jahre	2.948 (42,8 %)
1.889 (1,6 %)	Alleinerziehende	103 (1,5 %)
27.511 (22,7 %)	o. abgeschl. BA	1.410 (20,2 %)
4.782 (3,9 %)	m. Teilzeitwunsch	390 (5,6 %)
39.130 (32,2 %)	langzeitarbeitslos	2.462 (35,3 %)
79.488 (65,4 %)	Grundsicherung	4.406 (63,3 %)
10,8 %	Arbeitslosenquote	10,3 %

© Bundesagentur für Arbeit

Langzeitarbeitslosigkeit und Bezug von Grundsicherung prägt Arbeitslosigkeit von Frauen stärker als bei Männern

Datenstand: Februar 2014

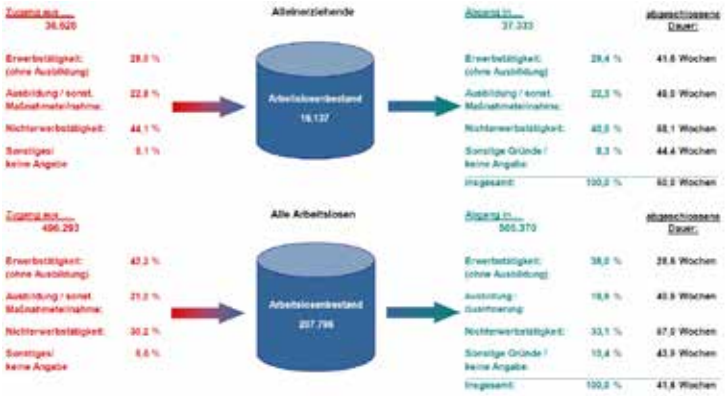
Sachsen		SSOE
92.572	**arbeitslose Frauen**	**5.041**
	darunter:	
18,2 % (16.842)	Verkaufsberufe	19,5 % (984)
15,9 % (14.728)	Berufe Unternehmens-führung,-organisation	13,9 % (699)
11,2 % (10.334)	Reinigungsberufe	12,0 % (607)
9,0 % (8.343)	Erziehung, soziale, hauswirt. Berufe,Theologie	8,3 % (419)
8,0 % (7.452)	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	9,8 % (493)
5,2 % (4.818)	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	**11,5 %** (579)
4,2 % (3.854)	Gartenbau- und Floristikberufe	4,0 % (201)
3,0 % (2.814)	nichtmed.Gesundheit,Körperpfl.,Medizint.	2,1 % (104)
2,3 % (2.168)	Medizin. Gesundheitsberufs	1,9 % (98)
1,5 % (1.404)	Textil- und Lederberufe	1,0 % (49)

Es gibt keine Erfolge ohne Frauen

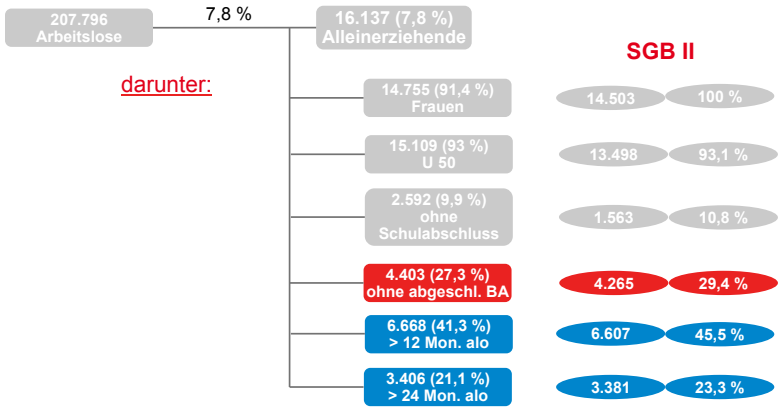
Kurt Tucholsky
(1890 – 1935)

Kinderbetreuungsangebote auf hohem Niveau

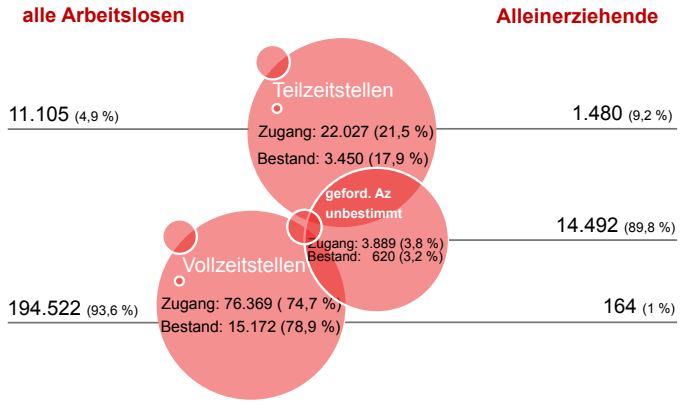
Arbeitslosigkeit Alleinerziehende dauert länger



Mehr als ein Viertel der arbeitslosen Alleinerziehenden ohne abgeschlossene Berufsausbildung



91 Prozent aller Alleinerziehenden würden bei passenden Rahmenbedingungen gerne Vollzeit arbeiten



Dr. Tim Leibert,

Projekt WOMEN,
Leibniz-Institut für
Länderkunde Leipzig

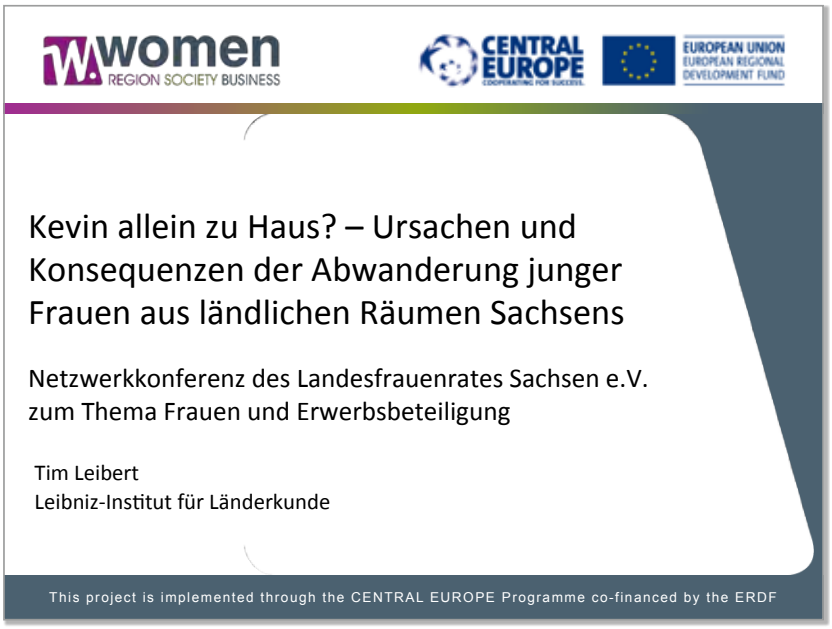
„Kevin allein zu Haus?“ / Ursachen und Konsequenzen der Abwanderung junger Frauen aus ländlichen Räumen Sachsens

Tim Leibert studierte die Fächer Geographie, Politikwissenschaft und Biologie an der Universität Mannheim. 2012 promovierte er an der Universität Leipzig. Seine Themenschwerpunkte sind demographischer Wandel, Fertilität und Familienbildung. Eines seiner Forschungsprojekte ist „WOMEN - Strategien gegen die Abwanderung junger Frauen aus ländlichen Regionen Europas“.[6]

[6] www.ifl-leipzig.de

Dr. Tim Leibert

„Kevin allein zu Haus?“ / Ursachen und Konsequenzen der Abwanderung junger Frauen aus ländlichen Räumen Sachsens



women REGION SOCIETY BUSINESS

CENTRAL EUROPE COOPERATING FOR SUCCESS. EUROPEAN UNION EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND

- **Hauptziel von WOMEN ist die Entwicklung von konkrete Maßnahmen, die geeignet sind, regionalen Abwanderungsprozessen und einem weiblichen Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Im Fokus stehen dabei die folgenden Fragen:**
  - Wie können die beruflichen Perspektiven und die Erwerbsbeteiligung von jungen Frauen in Abwanderungsregionen verbessert werden?
  - Wie können lokale Unternehmen dazu beitragen, die Berufsaussichten junger Frauen in der Region zu stärken?
  - Welche Bedeutung kommt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu?
  - Wie kann die Regionalentwicklung durch zielgruppenspezifische Imagekampagnen positiv beeinflusst werden?

This project is implemented through the CENTRAL EUROPE Programme co-financed by the ERDF

women REGION SOCIETY BUSINESS

CENTRAL EUROPE COOPERATING FOR SUCCESS. EUROPEAN UNION EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND

OSTDEUTSCHLAND

Im Osten fehlen die Frauen

Seit dem Fall der Mauer haben mehr als 1,5 Millionen Menschen die neuen Bundesländer verlassen, darunter besonders viele junge Frauen. Die Folge ist ein europaweit einzigartiger Frauenmangel – selbst am

Aus Herzberg gehen die Frauen weg

ZDF.reporter

Ab in den Westen

Junge Frauen verlassen Ostdeutschland

von Martin Schiffler

Nicht einmal am Folgekreis ist das Verhältnis zwischen jungen Männern und Frauen so unausgeglichen wie in vielen Regionen Ostdeutschlands. Auf zehn Männer unter 20 Jahren kommen

Abwanderung Ost

Weiblich, ledig, jung gesucht

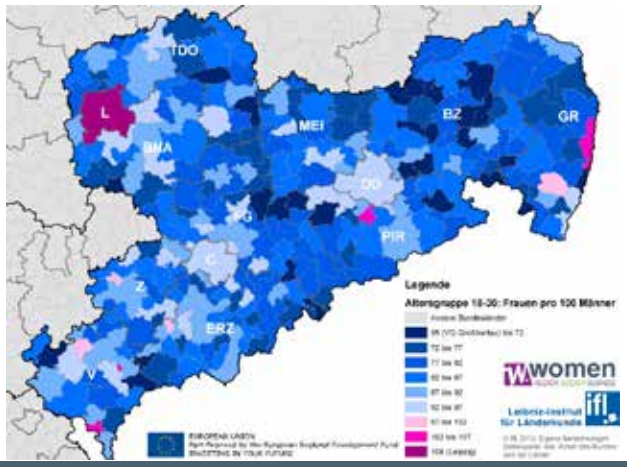
Von Barbara Hans

Freital hat 39.100 Einwohner – aber zu wenig junge Frauen. Um das zu ändern, entwickelte der Bürgermeister eine kühne Idee: Eine Prämie von 2000 Euro soll willige Damen nach Sachsen locken. Die zeigen sich interessiert, doch viele Freitaler sind sauer.

This project is implemented through the CENTRAL EUROPE Programme co-financed by the ERDF

women REGION SOCIETY BUSINESS

CENTRAL EUROPE COOPERATING FOR SUCCESS. EUROPEAN UNION EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND



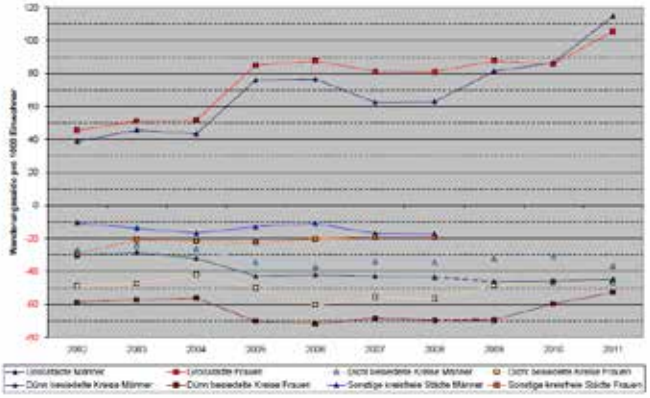
This project is implemented through the CENTRAL EUROPE Programme co-financed by the ERDF

women REGION SOCIETY BUSINESS

CENTRAL EUROPE

EUROPEAN UNION EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND

Entwicklung des Wanderungssaldos der 18- bis 25-Jährigen nach Kreistypen 2002-2011



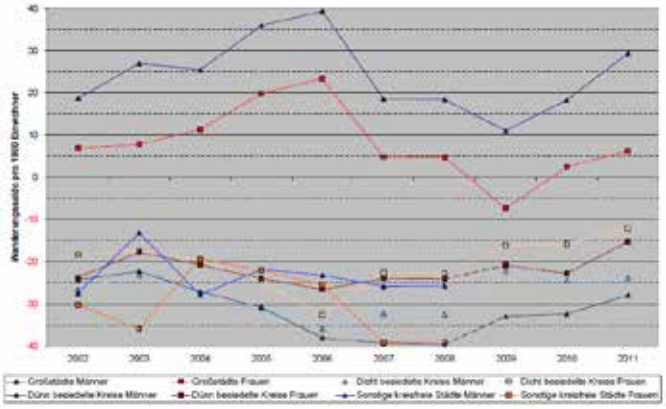
This project is implemented through the CENTRAL EUROPE Programme co-financed by the ERDF

women REGION SOCIETY BUSINESS

CENTRAL EUROPE

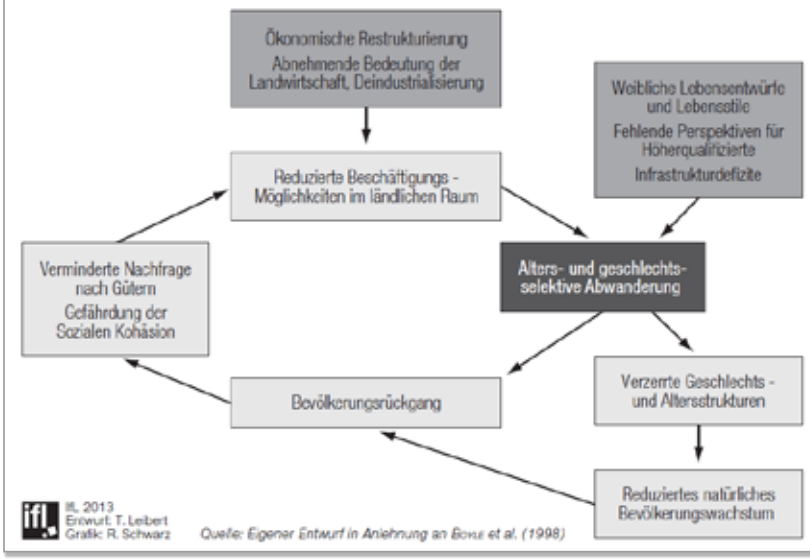
EUROPEAN UNION EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND

Entwicklung des Wanderungssaldos der 25- bis 30-Jährigen nach Kreistypen 2002-2011



This project is implemented through the CENTRAL EUROPE Programme co-financed by the ERDF

Negative Entwicklungsspirale – Verlust an kritischen Massen



ifl IfL 2013
Entwurf: T. Leibert
Grafik: R. Schwarz

Quelle: Eigener Entwurf in Anlehnung an Bonß et al. (1998)

WOMEN Pilotinitiativen

- **PI 1: „Women are future-award“:**
  - Ziel: Zum Bleiben und zur Selbständigkeit ermutigen, Vorbilder präsentieren;
  - 3 Kategorien: Key woman, family friendly company, best female start-up
- **PI 2: Awareness raising campaign:**
  - Zielgruppe: Hochqualifizierte junge Frauen;
  - Zielsetzung: Binnenimage verbessern, über Karrierechancen informieren;
- **PI 3: Demography coaching:**
  - Ziel: Beratung regionaler Unternehmen bei der strategischen Personalplanung, Wertschätzung weiblicher Beschäftigter verbessern;
  - Projektfinanzierte Demographiecoaches als Multiplikatoren;
- **PI 4: Promotion of social networks of businesswomen**
  - Ziel: Förderung von Selbstständigkeit und Unternehmertum;
  - Unterstützung bestehender oder Gründung neuer Netzwerke;

This project is implemented through the CENTRAL EUROPE Programme co-financed by the ERDF

Dr. Petra Gärtner,

Arbeit und Leben
Sachsen e.V., Leipzig

„Perspektiven mit Balance – Hilfen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“

Petra Gärtner ist Fachbereichsleiterin für Soziale Bildung und Fachkräfte bei Arbeit und Leben Sachsen e.V.
Der Verein ist im Bereich politische und soziale Jugend- und Erwachsenenbildung tätig. Ziel dabei ist, Arbeits- und Lebensverhältnisse kompetenter und bewusster zu gestalten. Der Verein unterstützt gesellschaftliche Teilhabe und engagiert sich gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Diskriminierung.[7]

[7] www.arbeitundleben.eu

Dr. Petra Gärtner

„Perspektiven mit Balance – Hilfen für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“

ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Handlungserfordernisse und Projektansatz

1. Entwicklung des Pflegebedarfes
2. Erwerbstätigkeit und häusliche Fürsorgearbeit
3. Pflegesensible Arbeitsbedingungen - ein Akzeptanzproblem betrieblicher Personalarbeit?
4. Chancen und Hemmnisse für betriebliche Lösungen
5. Zielstellung im Projekt „Perspektiven mit Balance"

ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Entwicklung des Pflegebedarfes

- Ende 2011 2,5 Mio. pflege- und hilfsbedürftige Menschen
- 10 Mio. Deutsche haben einen Pflegefall in der Familie, weitere 17 Mio. rechnen damit, dass das Thema in den nächsten 5-10 Jahren auf sie zukommt
- bis 2030 wird die Anzahl der Pflegebedürftigen um ca. 40% ansteigen 2030 wird der Anteil der Hochbetagten (85 Jahre und älter) unter den Pflegebedürftigen bei ca. 50 % liegen

Quelle: Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik 2011

⇨ wachsende Zahl der Pflegebedürftigen
⇨ steigendes Alter der Pflegebedürftigen

ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Entwicklung der Verantwortung für häusliche Pflege

2,5 Millionen Pflegebedürftige insgesamt

zu Hause versorgt 1,76 Millionen (70%)		in Heimen vollstationär versorgt 743.000 (30%)
durch Angehörige: 1,18 Millionen Pflegebedürftige	zusammen mit / durch Pflegedienste: 576.000 Pflegebedürftige	

mehr als 4,5 Mio Menschen leisten informelle häusliche Pflege, 2,5 Personen sorgen für einen häuslich zu Pflegenden

Quelle: ZQP Zentrum für Qualität in der Pflege 2012

⇨ der Anteil der häuslichen Pflege auf hohem Niveau
⇨ Zahl der Pflegenden wächst schneller als die Zahl der zu Pflegenden

ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Erwerbstätigkeit und häusliche Fürsorgearbeit

- 13 % aller Erwerbstätigen zwischen 40 und 65 Jahren leisten Sorgearbeit für Hilfe- und Pflegebedürftige
- 54% der Hauptpflegepersonen sind zwischen 40-64 Jahre alt
- 58% der Pflegenden zwischen 40 und 65 Jahren sind erwerbstätig
- 73% der Hauptpflegepersonen sind weiblich
- 42% der pflegenden Frauen sind berufstätig
- 30 % der pflegenden Erwerbstätigen reduzieren die Arbeitszeit
- 10% der pflegender Angehörigen geben wegen Doppelbelastung die Erwerbstätigkeit auf
- 37% der berufstätigen Pflegenden leisten 3 und mehr Pflegestunden täglich

Quelle: ZQP, Berlin 2013

⇨ Vereinbarkeit von Beruf und Pflege trifft v.a. Frauen

ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Pflegesensible Arbeitsbedingungen – ein Akzeptanzproblem?

Lt. FORSA-Unternehmensbefragung 2012

80% schätzen die Vereinbarkeit von *Beruf und Kindererziehung* als wichtig bis sehr wichtig ein

49 % schätzen die Vereinbarkeit von *Beruf und Pflege* als wichtig bis sehr wichtig ein

67% haben keine betriebsinternen Maßnahmen für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege vorgesehen

Quelle: ZQP, Berlin 2012

⇨ Tabubruch bei pflegebedingter Mehrfachbelastung erforderlich

ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Mangelnde Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und häuslicher Pflegeverantwortung

Betriebliche Auswirkungen:
•Ausfallzeiten (Krankheit)
•unbezahlter Urlaub
•Sonst. Fehlzeiten (Absentismus)
•(Temporäre) Fluktuation / Beschäftigungsaufgabe
•Arbeitszeitverkürzung
•Erhöhter Supervisionsaufwand von Führungskräften
•Präsentismus (Anwesenheit bei geminderter Leistungsfähigkeit und/ oder –qualität)

Betriebswirtschaftliche Folgen:
•Durchschnittliche betriebliche Folgekosten einer mangenden Vereinbarkeit von Beruf und Pflege pro Beschäftigten mit Pflege-/Sorgeaufgaben von 14.154,20 EUR jährlich

Quelle: Westfälische Wilhelms-Universität Münster/ Steinbeis-Hochschule Berlin 2011

ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Mangelnde Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und häuslicher Pflegeverantwortung

Individuelle Folgen für die Bewältigung von Doppelbelastungen

- Zeitlicher Druck in der verbleibenden Arbeitszeit (zwangsläufige Eingrenzung) mit Folgen für das Leistungsvermögen
- Physische und psychische Zusatzbelastung
- Fremdbestimmter Tagesablauf
- Dauerhafte Anspannungen durch Entscheidungssituationen
- Bewältigung räumlicher Distancen
- mangelnde Fachkenntnisse
- finanzielle Lasten und fehlender Anerkennung

⇨ offener Umgang mit den Erfordernissen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Informations- und Aufklärungsbedarf

- Diffuse und geringe Bewertung der Pflegearbeit
  ⇨ notwendige Wertschätzung, gesellschaftliche Bewertung

auf Seiten der Unternehmen

- Pflegezeitgesetz von 2008 (77% der Unternehmen 2012 unbekannt)
- Familienpflegezeitgesetz von 2012 (75 % der Unternehmen 2012 unbekannt)
- Best Practice v.a. für KMU

§

auf Seiten der Beschäftigten

- Aufklärung über arbeitsrechtliche Situation, Hilfestellung

⇨ Überwindung der Zurückhaltung
⇨ Sensibilisierung, Motivation für betriebliche Maßnahmen

ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Chancen einer pflegesensiblen Personalpolitik im Unternehmen

- Erhaltung der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten
- Unterstützung der Mitarbeiterbindung
- Sicherung betrieblicher Kompetenzen
- Sicherung von Produktivität und Qualität
- Erhöhung der Mitarbeitermotivation und –zufriedenheit
- Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität

ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Hemmnisse für betriebliche Lösungen

- hoher organisatorischer Aufwand
- Nachrangigkeit gegenüber anderen personalpolitischen Handlungserfordernissen im Betrieb
- fehlende Umsetzungshilfen und Anregungen
- Kostenintensität betrieblicher Angebote

ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Zielstellung im Projekt

- Stärkung der *Beschäftigungsfähigkeit* der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in *Belastungssituationen*
- Sensibilisierung, Information und Entwicklung von Strategien zur *Unterstützung von Unternehmen und Beschäftigten* für die Gestaltung einer Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen
- Stärkung einer mitarbeiterorientierten *Unternehmenskultur, Mitarbeiterbindung und Arbeitgeberattraktivität*

ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Effekte in mitwirkenden Unternehmen

- Verbesserte Bewältigung von Mehrfachbelastungen der Beschäftigten
- Beitrag zur Reduzierung von individuellen und betrieblichen Folgen von physischer und psychischer Mehrbelastung
- Stärkung der Mitarbeiterqualifikation und Beschäftigungsfähigkeit
- Unterstützung der betrieblichen Personalarbeit
- Optimierung der betrieblichen Wertschätzungskultur
- Förderung eines familienfreundlichen Arbeitgeberimages

ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Akteure im Projekt

Mitwirkende klein- und mittelständische Betriebe bis 250 Beschäftigte aus einem breiten Branchenmix

- Geschäftsleitungen, Personalverantwortliche
- Arbeitnehmervertretungen
- Beschäftigte

Aktuell 23 Unternehmen

Interessierte Unternehmen in Fach- und Transferveranstaltungen

ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Projektschwerpunkte

- Ermittlung des betrieblichen Handlungsbedarfes
- vielfältige bedarfsgerechte Qualifizierungsmodule für
  - Geschäftsleitungen und Personalverantwortlichen
  - Beschäftigte zur Bewältigung von Belastungssituationen
- Qualifizierung und Implementierung von betriebliche „Pflegenavigatoren" („Pflegekoffer")
- Initiierung von betrieblichen Maßnahmen
- Regionaler Erkenntnistransfer, Netzwerksarbeit

ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Ermittlung des betrieblichen Handlungsbedarfes

- Erhebung von betriebliche Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und zur Beschäftigungssituation
- Art und Umfang der Datenerhebung mit erprobten Instrumenten wird immer individuell im Unternehmen abgestimmt
- Gespräche, Workshops etc. mit der Geschäftsleitung, Beschäftigten, Betriebsrat
- Grundsatz: Vertraulichkeit im Umgang mit den Informationen
- Systematisierung und Auswertung der Informationen

ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Beispiele für betriebliche Gestaltungsansätze

- Qualifizierungsmodule zu Zeitmanagement, Verhalten in schwierigen Situationen, Stressbewältigung u.a.
- Service, Mitarbeiterinformationen
- Arbeitsorganisation, Vertretungsregelungen
- Arbeitszeitgestaltung, Freistellungsregelung
- Mitarbeitergespräche, Kontakthalte- und Wiedereinstiegsszenarien
- Leitfaden für betriebliche Hilfsangebote

ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Qualifizierung der Beschäftigten: Ziele

- Erhaltung und Sicherung der Erwerbsperspektiven und Karrierechancen
- Stärkung der individuellen Handlungskompetenz
- Erhöhung der Arbeitsmarktattraktivität für Betroffene bei Suche nach neuer Stelle

ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Pflegenavigator

- Ansprechperson für Beschäftigte mit familiärer Pflegeverantwortung
- Berater zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
- Vermittler zu Unterstützungsleistungen
- „Verwalter" des Pflegekoffers

ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Pflegekoffer

- Was tun bei konkretem Pflegefall?
- Welche Aufgaben und Möglichkeiten hat das Unternehmen?

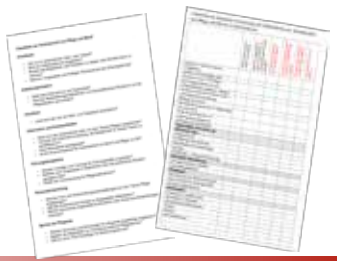
✓ *Ratgeber*

✓ *gesetzliche Regelungen*

✓ *Adressen*

✓ *Checklisten*

✓ *betriebliche Lösungen*



Prof. Dr. Irene Schneider-Böttcher,

Ehemalige Vorsitzende des Landesfrauenrates Sachsen e.V. und jetzige Präsidentin der DRESDEN INTERNATIONAL UNIVERSITY

4.2 Delitzsch

„Die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt in Sachsen und im Landkreis Nordsachsen“

Prof. Dr. Irene Schneider-Böttcher studierte Ökotrophologie an der TU München und Kommunikationspsychologie und -management an der Dresden International University. Sie promovierte im Bereich Betriebs- und Volkswirtschaft am Institut für Wirtschaft- und Soziallehre der TU München. Bereits während ihrer Amtszeit als Präsidentin des Statistischen Landesamtes Sachsen führte sie als wissenschaftliche Leiterin den DIU-Studiengang „Management und Führung“ und ist aktuell Präsidentin der DRESDEN INTERNATIONAL UNIVERSITY.

Prof. Dr. Irene Schneider-Böttcher

„Frauen und Erwerbsarbeit in Sachsen“

STATISTISCHES LANDESAMT | Freistaat SACHSEN

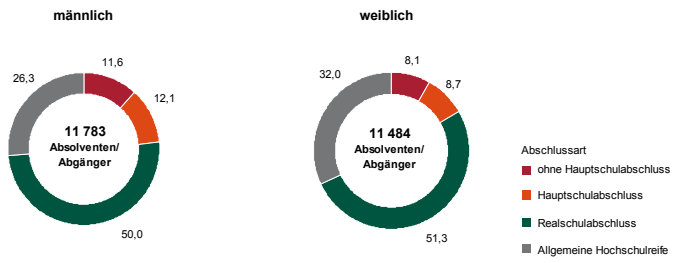
Altersstruktur
Landkreis Nordsachsen - Delitzsch

Alters-gruppen	Nordsachsen männlich	Nordsachsen weiblich	Delitzsch männlich	Delitzsch weiblich
< 18 Jahre	13.4 %	11.7 %	14.0 %	11.7 %
18 – 30 Jahre	12.8 %	10.5 %	13.4 %	11.6 %
30 – 50 Jahre	23.6 %	23.1 %	29.0 %	24.4 %
50 – 65 Jahre	23.6 %	23.1 %	21.3 %	21.6 %
> 65 Jahre	23.5%	22.9 %	22.4 %	27.7 %

STATISTISCHES LANDESAMT | Freistaat SACHSEN

Abschlüsse an allgemeinbildenden Schulen

Absolventen/Abgänger an allgemeinbildenden Schulen und Schulen des zweiten Bildungsweges nach Geschlecht und Abschlussarten (in Prozent)



STATISTISCHES LANDESAMT | Freistaat SACHSEN

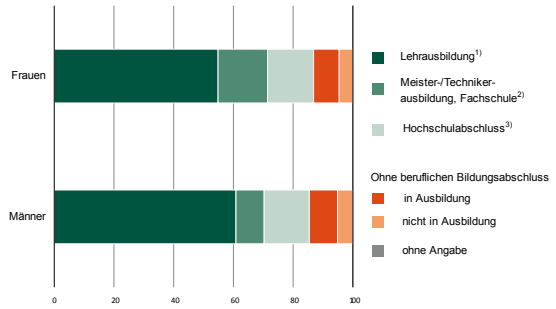
Abschlüsse an allgemeinbildenden Schulen der Bevölkerung im Landkreis Nordsachsen und in Delitzsch

Art des schulischen Abschlusses	Nordsachsen	Delitzsch
Haupt-/ Volksschulab.	12 %	10 %
Mittlere Reife oder gleichwertiger Abschl.	51 %	40 %
Fachhochschul-/ Hochschulreife	24 %	31 %
Ohne/noch keinen Schulabschluss	13 %	19 %

STATISTISCHES LANDESAMT | Freistaat SACHSEN

Frauen in Sachsen sind beruflich gut qualifiziert

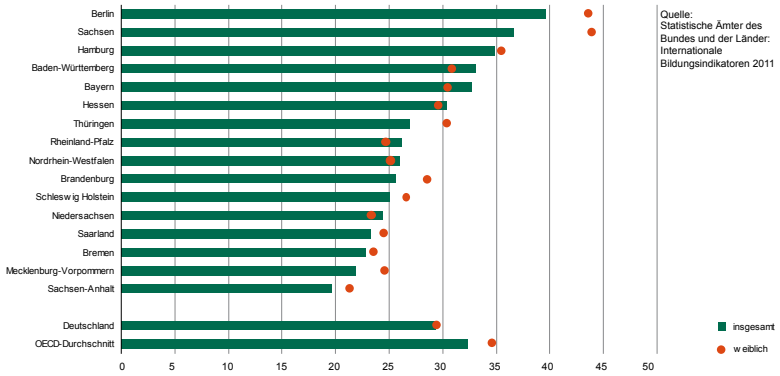
Frauen und Männer im Alter von 15 bis unter 65 Jahren
nach beruflichem Bildungsabschluss



STATISTISCHES LANDESAMT | Freistaat SACHSEN

Bildungsstruktur (Hochschule)

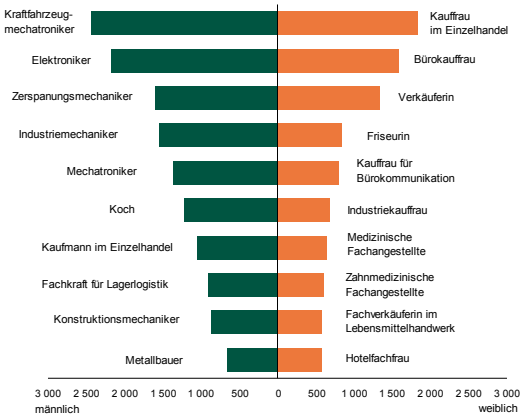
Anteil der Bevölkerung im Alter von 30 bis 34 Jahren mit mindestens einem Abschluss des Tertiärbereichs nach Geschlecht in %



STATISTISCHES LANDESAMT | Freistaat SACHSEN

Gewählte Berufsbildungsschwerpunkte

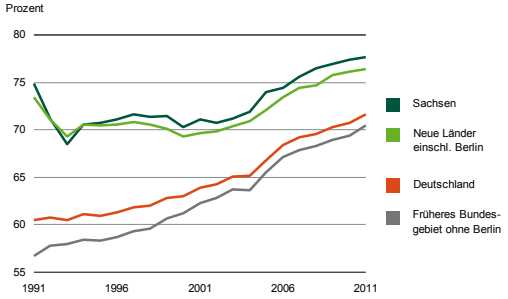
Auszubildende in Sachsen nach den am stärksten besetzten Ausbildungsberufen



STATISTISCHES LANDESAMT | Freistaat SACHSEN

Erwerbsquote der Frauen im Zeitverlauf

Erwerbsquoten[1)] der 15- bis unter 65-jährigen Frauen



1) Anteil der Erwerbspersonen je 100 der Bevölkerung der Altersgruppe 15 bis unter 65 Jahre; Datenquelle: Mikrozensus

STATISTISCHES LANDESAMT | Freistaat SACHSEN

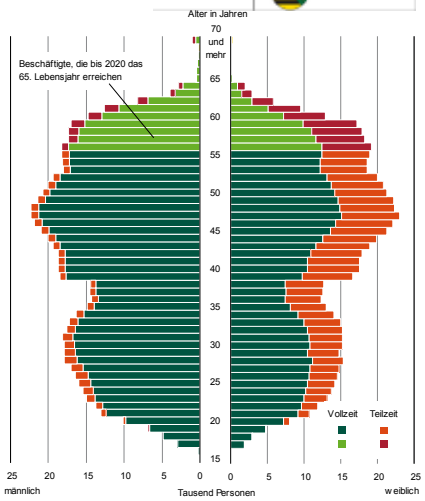
Arbeitsmarkt - heute – Arbeitszeitmodelle

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Wohnort im Freistaat Sachsen

nach Alter und Arbeitszeit

Alter von ... bis unter ... Jahren	Personen	%
Insgesamt	**1 481 988**	***100***
unter 25	150 252	*10,1*
25 - 35	321 769	*21,7*
35 - 45	332 795	*22,5*
45 - 55	416 681	*28,1*
55 - 65	255 720	*17,3*
65 und mehr	4 771	*0,3*

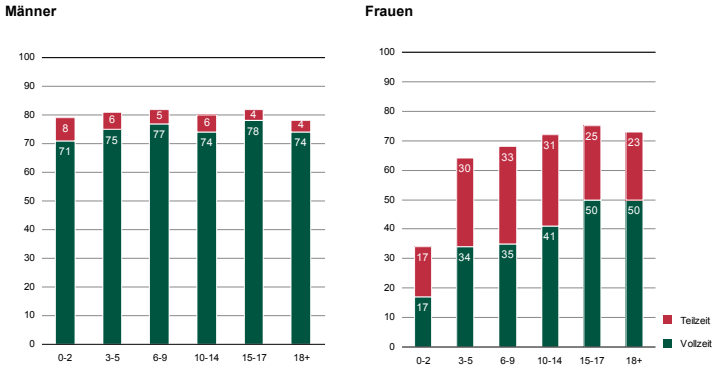
Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit



STATISTISCHES LANDESAMT | Freistaat SACHSEN

Erwerbsarbeitszeiten im Geschlechtervergleich

Anteil aktiv erwerbstätiger Frauen und Männer nach Alter des jüngsten Kindes und Umfang der Erwerbstätigkeit in Ostdeutschland

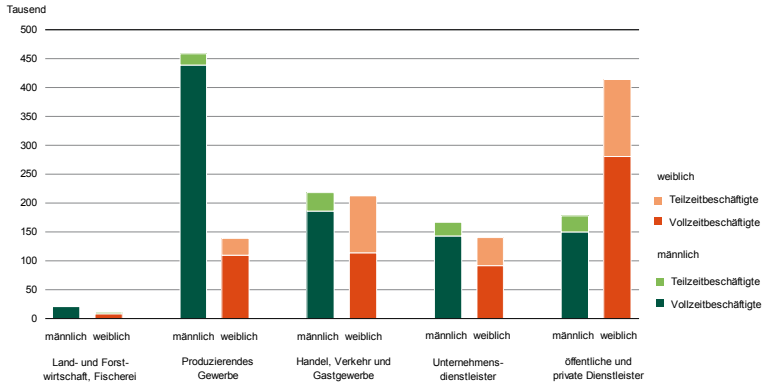


Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Neue Wege – Gleiche Chancen Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, Erster Gleichstellungsbericht, Stellungnahme der Bundesregierung zum Gutachten der Sachverständigenkommission; Gutachten der Sachverständigenkommission; Bundestags-Drucksache 17/6240; 16.06.2011, S. 177 Daten; eigene Grafik Stala

STATISTISCHES LANDESAMT | Freistaat SACHSEN

Arbeitsmarkt -

Erwerbstätige in Sachsen nach Arbeitszeitvolumen und nach ausgewählten Branchen und Geschlecht

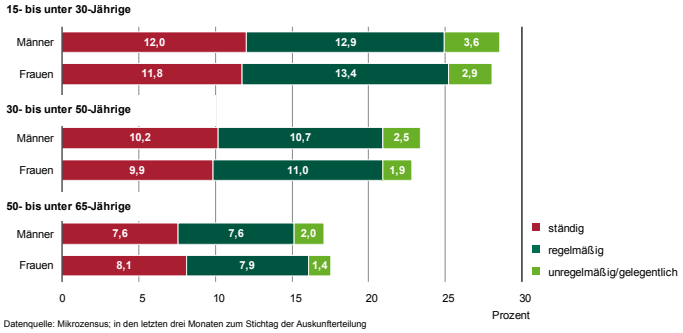


Datenquelle: Mikrozensus

STATISTISCHES LANDESAMT | Freistaat SACHSEN

Thema: Schichtarbeit

Anteil der Erwerbstätigen mit Schichtarbeit[1)] nach Alter und Geschlecht im Freistaat Sachsen

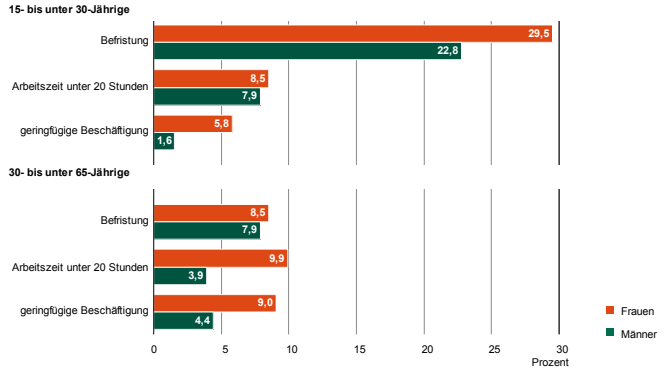


Datenquelle: Mikrozensus; in den letzten drei Monaten zum Stichtag der Auskunfterteilung

STATISTISCHES LANDESAMT | Freistaat SACHSEN

Thema: Atypische Beschäftigung

Anteil an den Erwerbstätigen im Freistaat Sachsen nach Geschlecht

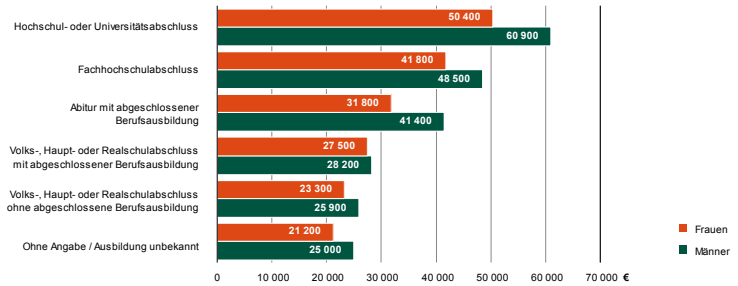


1) Mehrfachnennungen möglich; ohne Auszubildende bzw. Personen, die noch in Ausbildung sind, Selbstständige und mithelfende Familienangehörige
Datenquelle: Mikrozensus

STATISTISCHES LANDESAMT | Freistaat SACHSEN

Verdienstunterschiede Männer und Frauen nach Bildungsstand

Bruttojahresverdienste incl. Sonderzahlungen[1] im Freistaat Sachsen nach Ausbildung[2]

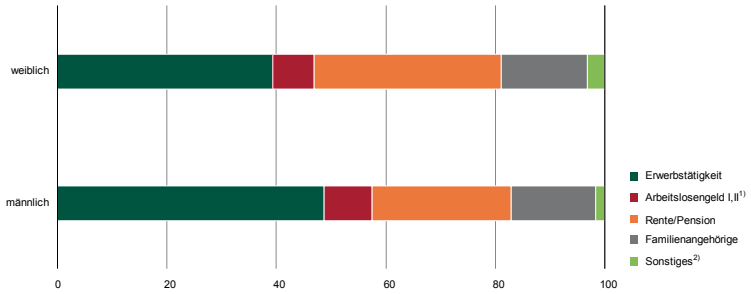


1) auf volle Hundert gerundet
2) Quelle: Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung 2010 in Betrieben des Produzierenden Gewerbes und des Dienstleistungsbereiches mit 10 und mehr Beschäftigten; ohne Arbeitnehmer des Wirtschaftszweigs O84 - Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer zum Stand Oktober 2010

STATISTISCHES LANDESAMT | Freistaat SACHSEN

Thema: Geld

Bevölkerung nach überwiegendem Lebensunterhalt

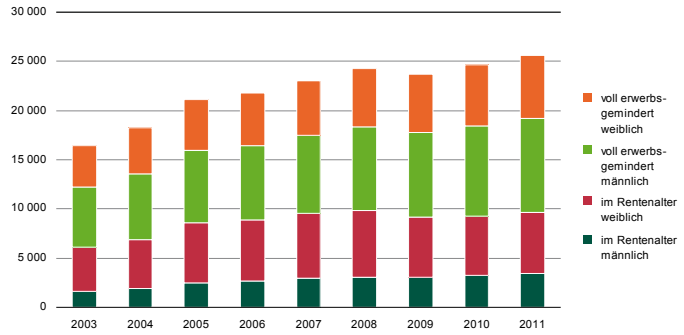


Datenquelle: Mikrozensus

STATISTISCHES LANDESAMT | Freistaat SACHSEN

Soziale Grundsicherung im Freistaat Sachsen

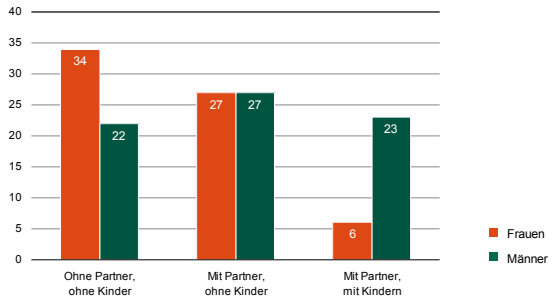
Empfänger von Grundsicherung bei Erwerbsminderung und im Alter



STATISTISCHES LANDESAMT | Freistaat SACHSEN

Berufliche Mobilitätserfordernisse

Anteil mobiler Personen unter Erwerbstätigen in Deutschland nach Lebensformen und Geschlecht

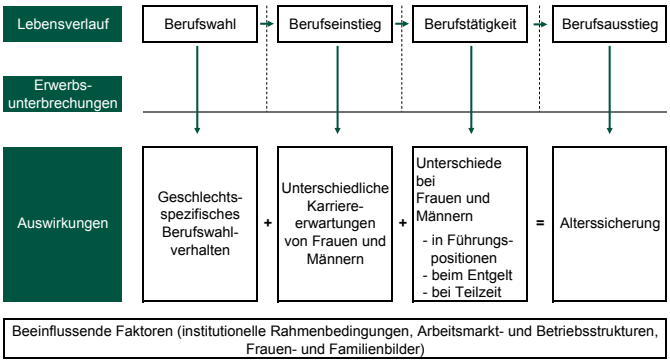


Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Neue Wege – Gleiche Chancen Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, Erster Gleichstellungsbericht, Stellungnahme der Bundesregierung zum Gutachten der Sachverständigenkommission; Gutachten der Sachverständigenkommission; Bundestags-Drucksache 17/6240; 16.06.2011, S. 187

STATISTISCHES LANDESAMT | Freistaat SACHSEN

Berufliche Gleichstellung – allgemein -

Wichtige Phasen und Knotenpunkte im Erwerbslebensverlauf

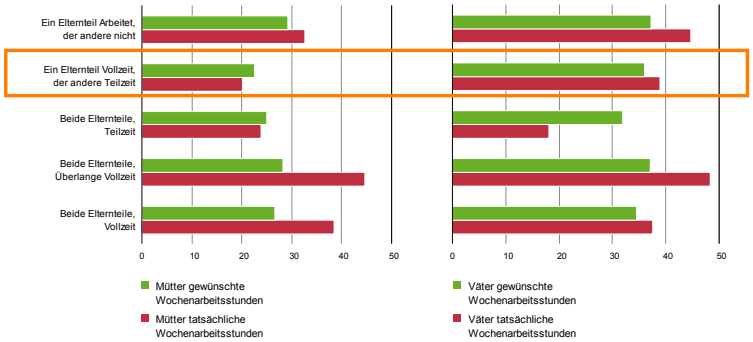


Quelle: www.gleichstellungsbericht.de

STATISTISCHES LANDESAMT | Freistaat SACHSEN

Arbeitszeitwünsche von Müttern und Vätern

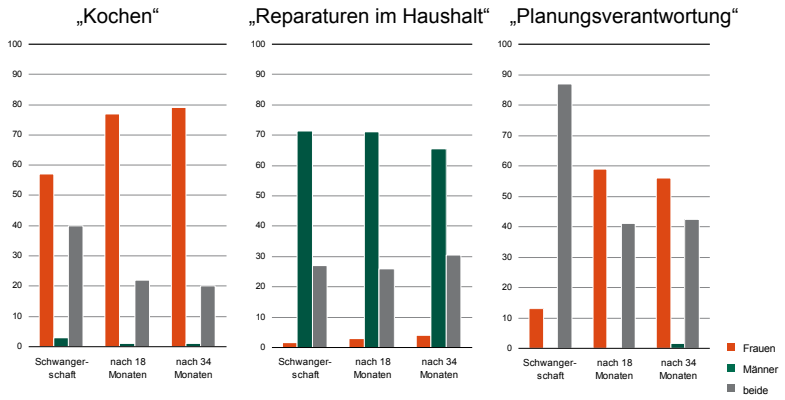
Tatsächliche und gewünschte Wochenarbeitsstunden von Müttern und Vätern in Deutschland in Stunden pro Woche



Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Neue Wege – Gleiche Chancen Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, Erster Gleichstellungsbericht, Stellungnahme der Bundesregierung zum Gutachten der Sachverständigenkommission; Gutachten der Sachverständigenkommission; Bundestags-Drucksache 17/6240; 16.06.2011, S. 180 Daten; eigene Grafik Stala

STATISTISCHES LANDESAMT | Freistaat SACHSEN

Arbeitsteilung bei Erst-Eltern



Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Neue Wege – Gleiche Chancen Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, Erster Gleichstellungsbericht, Stellungnahme der Bundesregierung zum Gutachten der Sachverständigenkommission; Gutachten der Sachverständigenkommission; Bundestags-Drucksache 17/6240; 16.06.2011, S. 189-190

Dr. Petra Gärtner,

Arbeit und Leben
Sachsen e.V., Leipzig

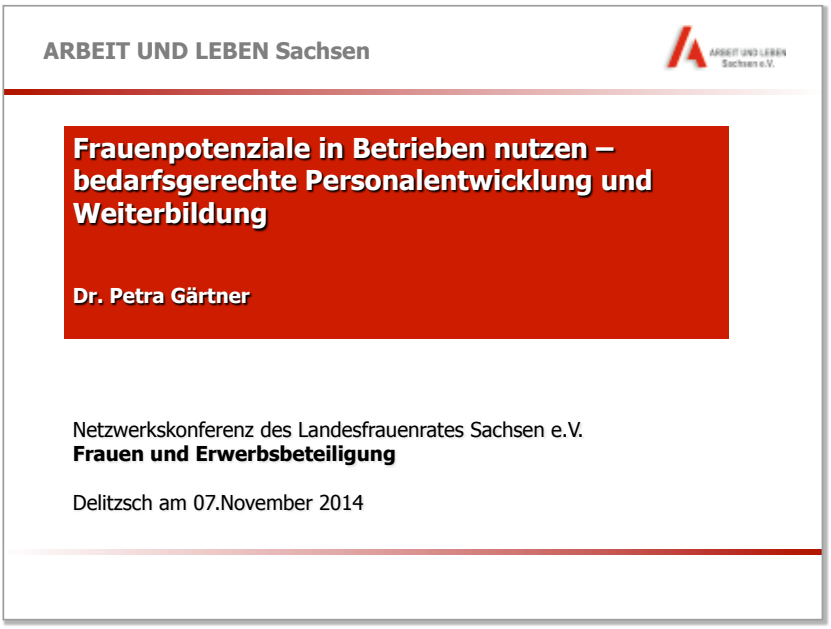
„Frauenpotentiale in Betrieben nutzen – bedarfsgerechte Personalentwicklung und Weiterbildung“

Petra Gärtner ist Fachbereichsleiterin für Soziale Bildung und Fachkräfte bei Arbeit und Leben Sachsen e.V.
Der Verein ist im Bereich politische und soziale Jugend- und Erwachsenenbildung tätig. Ziel dabei ist, Arbeits- und Lebensverhältnisse kompetenter und bewusster zu gestalten. Der Verein unterstützt gesellschaftliche Teilhabe und engagiert sich gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Diskriminierung.[9]

[9] www.arbeitundleben.eu

Dr. Petra Gärtner

„Frauenpotentiale in Betrieben nutzen – bedarfsgerechte Personalentwicklung und Weiterbildung“



ARBEIT UND LEBEN Sachsen

www.inqa.de

ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Reflektion von Frauenkarrieren

- „Fachkräftemangel bietet Chancen für gut qualifizierte Frauen in den Neuen Bundesländern“
- „Ihre Aufstiegschancen bewerten Frauen im Osten und Westen ähnlich skeptisch“
- „Junge Frauen in den Neuen Bundesländern machen keine Kompromisse – sie wollen Kind und Karriere ohne Einschränkung kombinieren“
- „Frauen in den Neuen Bundesländern leben ihre finanzielle Unabhängigkeit selbstverständlich und mit viel Pragmatismus, sie machen kein großes Aufheben darum“
- „Immer mehr Frauen übernehmen die finanzielle Verantwortung für die gesamte Familie – vor allem in den Neuen Bundesländern“

Bauer/ Dähner: Frauen machen Neue Länder – Frauenkarrieren in Ostdeutschland (BMFSFJ, 2012)

ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Erwerbsarbeit von Frauen

ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Erwerbsarbeit von Frauen

- Anhaltend hohe Erwerbsbeteiligung
- Zunahme der Arbeit im Niedriglohnsektor (Frauentypische Berufe)
- Zunahme der Familienernährerinnen
- Beschränkte Aufstiegsperspektiven
- Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiterinnen
- Wachsende Rolle der Work-Life-Balance / Vereinbarkeit von Beruf und häuslicher Pflegearbeit
- Eingeschränkte berufliche Weiterbildungsbeteiligung von Frauen ab 50

ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Frauen als Familienernährerinnen in Paarhaushalten

1990 7,2% in Ostdeutschland (3,5 % in Westdeutschland)
2010 14,7% in Ostdeutschland (9,7% in Westdeutschland)
(Klenner , WSI 2012)

ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Situation in der betrieblichen Weiterbildung

Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung (2010)
Männer 38%
Frauen 33%

Bei deutlich niedrigerer Beteiligung der Erwerbstätigen im Alter ab 50

Quelle: Datenreport zum Bundesbildungsbericht 2012 des BIBB

Effekte nach einer Aufstiegsfortbildung (2014)

Männer 65%
Frauen 56%
Quelle: DIHK-Umfrage 2014

53% der Betriebe beteiligen sich 2011 an der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung (IAB-Betriebspanel)

Quelle: Datenreport zum Bundesbildungsbericht 2013 des BIBB

ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Rolle in der betrieblichen Weiterbildung

Motive weiterbildender Unternehmen (Unternehmensbefragung 2010):

Sehr wichtig

91,8% Verbesserung der Qualität

80,1% Verbesserung des Kundenservice

65,7% Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit /Betriebsklima

59,5% Erhöhung der Produktivität der Beschäftigten

56,4% Bindung der Mitarbeiter an den Betrieb

53,7% Stärkung sozialer Kompetenzen im Betrieb

51,4% Erhöhung der Innovationskraft der Unternehmen 2010

Quelle: BIBB-Erhebung 2011

ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Rolle der betrieblichen Weiterbildung

Mittel zur Reduzierung von Fluktuationsraten (Unternehmensbefragung 2010):

Sehr wichtig - wichtig

1. 78,8% - 19,4% gutes Klima zwischen Führungskräften u. Beschäftigten

2. **41,2 % - 44,9% Qualifizierung der Mitarbeiter**

3. 41,9 % - 40,8% Teambildende Maßnahmen

Quelle: BIBB-Erhebung 2011

ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Projektkurzbericht

Female PROFESSIONALS - Frauenkompetenzen in Betrieben nutzen

female PROFESSIONALS

Projektzeitraum: 01.10.2010 bis 31.08.2013

Mit 115 KMU in 6 Bundesländern
darunter 25 in Sachsen
400 beteiligte Frauen
darunter 129 in Sachsen

Gleichstellen

ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Projektprofil

- Übergroße Mehrzahl der berufstätigen Frauen konzentrieren sich auf die Berufsbereiche:
  Büro / Verwaltung – Handel – Gesundheit / Pflege – Hotel- / Gastgewerbe – Dienstleistungen
- Beteiligte KMU mit frauentypischen Berufsgruppen / Unternehmensprofilen:
  u.a. Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen und Ernährungswirtschaft
- Durchschnittsalter der Belegschaften zwischen 46 und 52 Jahren

ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Ziele für betriebliche Weiterbildung und Personalentwicklung

- langfristige Weiterbildungsbedarfsermittlung für eine gender- und alternssensiblen Personalentwicklung
- Verbesserung der Arbeitsplatzzufriedenheit (Kompetenzen/ Anforderungen) der Beschäftigten
- Stärkung der Weiterbildungsbereitschaft und der Weiterbildungsbeteiligung der Frauen
- Stärkung der Motivation für berufliche Entwicklungsziele

Frauenpotenzialcheck
Frauenkompass

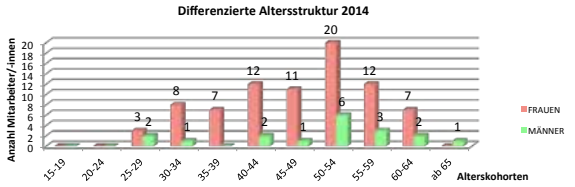
ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Nutzen für die beteiligten Unternehmen

- Die KMU erhalten einen detaillierten Überblick über die Kompetenzen und Entwicklungspotenziale ihrer eigenen Mitarbeiterinnen
- Stärkung des Wissensmanagements im Unternehmen – der gezielte Austausch zwischen jung und alt – sichert den Unternehmenserfolg und den Erhalt der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit
- Die KMU erweitern ihren Instrumentenpool und optimieren ihre betriebliche Personalpolitik zukunftsorientiert

ARBEIT UND LEBEN Sachsen

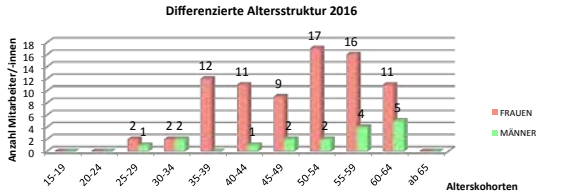
Szenarien der Personalstrukturentwicklung (ohne Maßnahmen)



Altersdurchschnitt 47,6 Jahre

98 Beschäftigte

Anteil „Ü" 50 = 52 %



Altersdurchschnitt 49,4 Jahre

97 Beschäftigte

Anteil „Ü" 50 = 56,7 %

ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Frauenkompass und betriebliche Weiterbildung und Personalentwicklung

Instrument zur Erfassung und Dokumentation der beruflich und außerberuflich erworbenen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen

Kompetenzbiographie
Kompetenzen aus der bisherigen Erwerbsarbeit und Nicht-Erwerbsarbeit reflektieren und erfassen

Perspektivarbeit
Berufliche Ziele und Visionen formulieren – Perspektiven erkennen

Kompetenz- und Anforderungsprofil
Eigene Kompetenzen mit Arbeitsplatzprofilen in Beziehung setzen

ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Nutzen für die Beschäftigten

- Erkennen, Nutzung und Stärkung vorhandener Stärken und Kompetenzen
- Maßnahmen zur Belastungsreduzierung am Arbeitsplatz
- Individuelle Qualifizierungs- und Entwicklungspläne
- Niedrigschwellige Qualifizierungsmaßnahmen
- Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit
- Impulse für die Unternehmenskultur

Bianca Grau,

Manager!nnen
Akademie Dresden

„Spitze ist weiblich – unser Programm für weibliche Führungskräfte“

Bianca Grau studierte Betriebswirtschaft und Maschinenbau im Diplom sowie Kommunikationswissenschaften und Sprachwissenschaften im Magister an der TU Dresden. Seit 2007 ist sie Beraterin mit den Schwerpunkten Projektentwicklung und Unternehmenserweiterung sowie Internationalisierung.

2011 gründete sie die Manager!nnen Akademie Dresden. Die Manager!nnen Akademie versteht sich als Kompetenzzentrum für weibliche Führungskräfte. Das Programm „Mut zur Macht“ unterstützt die Teilnehmerinnen vor allem ein positives Selbstwertgefühl zu entwickeln, Nein-Sagen zu lernen, für die eigene Sache zu verhandeln und sich bewusst mit den Gestaltungsmöglichkeiten von Macht und Führung auseinanderzusetzen.

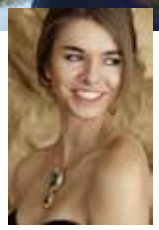
Bianca Grau
„Mut zur Macht“

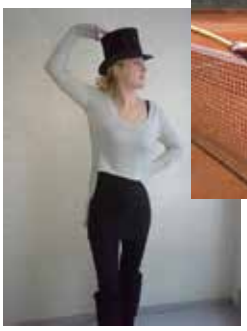
Falsche Stereotypen* als Grundlage für die gängigen Trainingskonzepte

Ice Queen
Rücksichtslos und Arrogant
Hinterhältig und boshaft
Nicht durchsetzungsfähig
Maskulin
Emotional
Stets gereizt
Nur wegen der Quote in der Position
Nur in der Position weil hübsch

*Forbes Liste der schlimmsten Stereotypen über weibliche Führungskräfte

Zuhause mit Puppen spielen und in der Schule mit Jungs Fußball - Verhalten ist lernbar





Die wichtigsten Kompetenzen für weibliche Führungskräfte

- Selbstbewusstsein und Souveränität entwickeln
- Konsequenz und Disziplin – Konzentration auf das Wesentliche – kein Multitasking
- Erfolgreiches Verhandeln
- Achtsamkeit und Aufmerksamkeit für Menschen und Situationen
- Großzügigkeit gegenüber den Eigenheiten anderer Menschen
- Der eigenen Grenzen bewusst sein
- Konsequent die Anderen um Hilfe bitten
- Nicht Netzwerken, sondern Beziehungen aufbauen

Die weibliche Führungselite

My secret of success

"I think being reconciled with your body and your identity is step one. The second step is about being honest and telling the truth, not covering up and pretending you are somebody that you are not deep down inside."

Hillary Clinton

Führungskompetenz und Individualität

Echtheit und Wertschätzung des Partners als DIE Schlüssel für erfolgreiche Gesprächs-FÜHRUNG

Alle „Techniken" und „Rezepte" dieser Welt können nicht nachhaltig wirken, wenn der Mensch sich verbiegt!

Unser einmaliger Ansatz:

Erfolg resultiert aus der Synthese :

- Respekt und Einbeziehung der Werte des Einzelnen
- Feinschliff der Techniken

Christine Lagarde:

„If you risk nothing then you risk everything“

„Don’t let the bastards get you“

Jun. -Prof. Dr. Ulf Papenfuß,

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Universität Leipzig

4.3 Leipzig

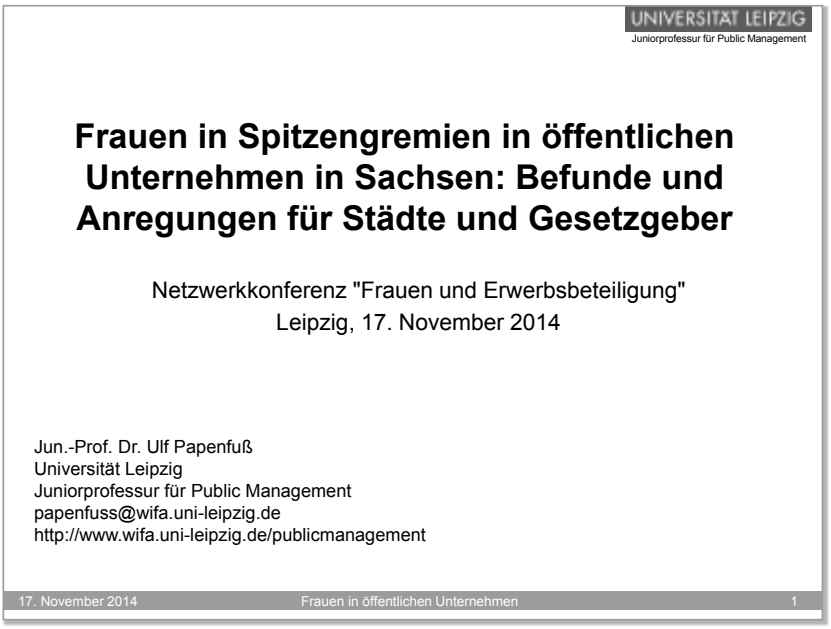
„Frauen in Spitzengremien in öffentlichen Unternehmen in Sachsen: Befunde und Anregungen für Städte und Gesetzgeber“

Ulf Papenfuß schließt 2006 den Diplom-Kaufmann an der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg ab. 2012 promoviert er zum Dr. rer. pol. an der Helmut-Schmidt-Universität. 2013 folgt die Ernennung zum Juniorprofessor für Public Management an der Universität Leipzig. Einer seiner Forschungsschwerpunkte ist „Diversity in Führungspositionen öffentlicher Unternehmen: Geschlechtervielfalt und Migrationshintergründe“.[10]

[10] www.wifa.uni-leipzig.de

Jun. -Prof. Dr. Ulf Papenfuß

„Frauen in Spitzengremien in öffentlichen Unternehmen in Sachsen: Befunde und Anregungen für Städte und Gesetzgeber“



1. Motivation

UNIVERSITÄT LEIPZIG
Juniorprofessur für Public Management

- Ca. 15.000 öffentliche Unternehmen in Deutschland
- Über 50% des Personals der öffentlichen Hand, 59% der Verschuldung und 54% der Investitionen in ausgelagerten Einheiten *(Kommunaler Finanzreport 2013+2008)*
- Große Relevanz für öffentliche Aufgabenerfüllung + Gleichstellungsarbeit, Erwerbsbeteiligung
- (Lange) Vernachlässigung in Untersuchungen
- International gleichermaßen von hoher Relevanz *(OECD 2011, OECD 2005)*

→ **Große gesellschaftspolitische und ökonomische Bedeutung**

→ **Zusätzliche Chancen durch neue Staatsministerin für Gleichstellung und Integration Petra Köpping?**

„Konzern Stadt“: Beispiele für Relevanz

UNIVERSITÄT LEIPZIG
Juniorprofessur für Public Management

- Leipzig: Unternehmen: 98
  Beteiligungsvermögen: ca. 6,8 Mrd.
  Beschäftigte: 15.278 (Kernverwaltung: 5.782)
  Investitionen: 310 Mio.
- Dresden: Unternehmen: 33 unmittelbare und 19 mittelbare
  Beschäftigte: 15.460 (Kernverwaltung: ca. 6.500)
  Investitionen: 252,8 Mio. Euro
- Hamburg: Unternehmen: 89 unmittelbar und ca. 260 mittelbar
  Beschäftigte: 53.831
  Investitionen: 922,8 Mio. Euro
  Bilanzsumme: 28,4 Milliarden Euro

Anforderungen sowie Chancen für die öffentliche Aufgabenerfüllung

UNIVERSITÄT LEIPZIG
Juniorprofessur für Public Management

- Übergreifende Anforderungen:
  - Gesellschaftspolitische Vorbildfunktion in aktueller Debatte
  - Gestaltungsmöglichkeiten der Politik und Auftrag Grundgesetz etc.
- Chancen für Aufgabenerfüllung
  - Zweigeteiltes Zielsystem mit öffentlicher Aufgabe und Finanzziel
    => besondere Chancen u.a. bzgl. Perspektivenvielfalt, Public Service Motivation, öffentlicher Auftrag, Transparenz
  - Öffnung und Weiterentwicklung von tlws. kritisierten Strukturen
  - Einfluss auf die Unternehmensführung und Aufsichtsratsarbeit

→ **Vielfältige Chancen durch Berufung qualifizierter Frauen**

Gesetzliche Anforderungen

UNIVERSITÄT LEIPZIG
Juniorprofessur für Public Management

- **Sächsisches Frauenfördergesetz (§ 15)**
  (1) Die Dienststellen haben bei der Besetzung von **Gremien**, für die sie ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht haben, auf eine **gleiche Beteiligung** von Frauen und Männern hinzuwirken.
  (2) Gremien im Sinne des Absatzes 1 sind insbesondere Beiräte, beratende Ausschüsse, **Verwaltungs- und Aufsichtsräte**.

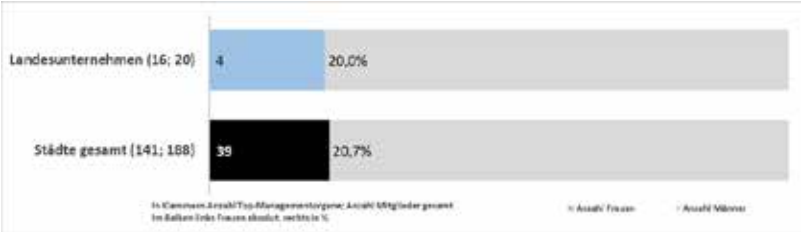
- Gemeindeordnung: Nach § 98 Vertreter/-innen einer Gemeinde im Aufsichtsgremium eines privatrechtlichen Unternehmens durch Gemeinderat bestellt

UNIVERSITÄT LEIPZIG
Juniorprofessur für Public Management

2. Empirische Befunde zur Repräsentation

Frauen im Top-Management öffentlicher Unternehmen in Sachsen

UNIVERSITÄT LEIPZIG
Juniorprofessur für Public Management

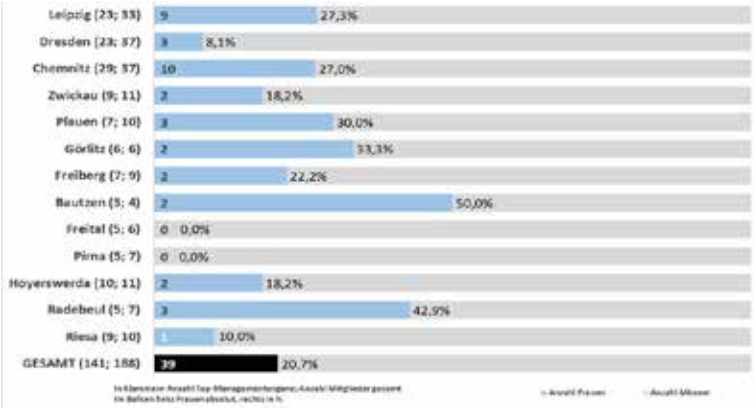


(Daten für Top-Management von Unternehmenshomepages aus April 2014)

- Strukturell niedrige Repräsentation
- Substanzielle Unterschiede zwischen Branchen

Frauen im Top-Management öffentlicher Unternehmen in Sachsen im Städtevergleich

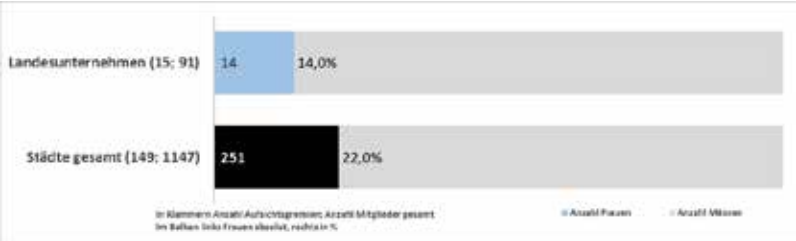
UNIVERSITÄT LEIPZIG
Juniorprofessur für Public Management



- Bemerkenswertes Repräsentationsgefälle im Städtevergleich

Frauenanteil in Aufsichtsgremien öffentlicher Unternehmen in Sachsen

UNIVERSITÄT LEIPZIG
Juniorprofessur für Public Management

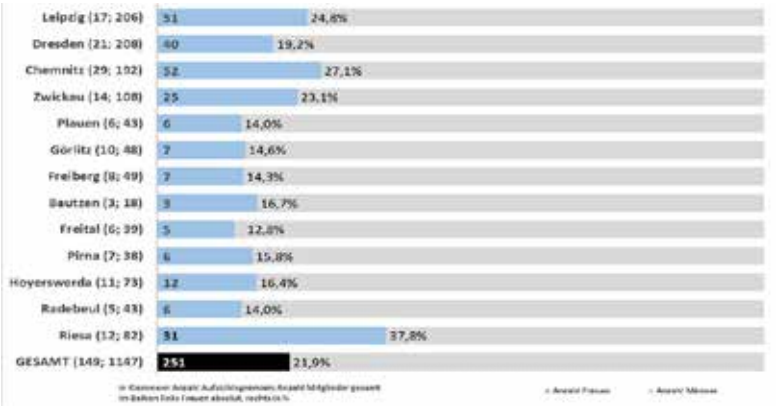


(Daten für Aufsichtsgremien aus Beteiligungsberichten und Jahresabschlüssen Stand 31.12.2012, da auf Internetseiten weit überwiegend keine transparente Nennung -> Reformbedarf bei Internetpräsenz

- Strukturell niedrige Repräsentation
- Substanzielle Unterschiede zwischen Branchen

Frauen in Aufsichtsgremien öffentlicher Unternehmen in Sachsen im Städtevergleich

UNIVERSITÄT LEIPZIG
Juniorprofessur für Public Management



- Bemerkenswertes Repräsentationsgefälle im Städtevergleich

UNIVERSITÄT LEIPZIG
Juniorprofessur für Public Management

3. Aktueller Referentenentwurf Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen

Entwurf eines Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

UNIVERSITÄT LEIPZIG
Juniorprofessur für Public Management

§ 76 AktG wird folgender Absatz 4 angefügt:
„Der Vorstand von Gesellschaften, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, legt für die Erhöhung des Frauenanteils in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands Zielgrößen fest. Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent, so dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Bei einem erreichten Frauenanteil von 30 Prozent oder mehr dürfen die Zielgrößen 30 Prozent nicht mehr unterschreiten. Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Die Fristen dürfen jeweils nicht länger als drei Jahre sein.“

S.55 Referentenentwurf: „…nicht hinter den Regelungen für die Privatwirtschaft zurückstehen.“

→ **Zumindest analoge Umsetzung gesetzliche Regelungen und der Selbstregulierungsvorschriften für öffentliche Unternehmen politisch folgerichtig und sachgerecht**

→ **Übernahme auch in Landesgesetze wie GO und LHO**

Entwurf eines Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

UNIVERSITÄT LEIPZIG
Juniorprofessur für Public Management

§ 96 AktG: „… setzt sich der Aufsichtsrat zu mindestens 30 Prozent aus Frauen und zu mindestens 30 Prozent aus Männern zusammen.“

„Nach Absatz 4 wird folgender Absatz 5 eingefügt:“
Der Aufsichtsrat von Gesellschaften, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, legt für die Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat und im Vorstand Zielgrößen fest. Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent, so dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Bei einem erreichten Frauenanteil von 30 Prozent oder mehr dürfen die Zielgrößen 30 Prozent nicht mehr unterschreiten. Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Die Fristen dürfen jeweils nicht länger als drei Jahre sein. Soweit für den Aufsichtsrat bereits eine Quote nach § 96 Absatz 2 gilt, sind die Festlegungen nur für den Vorstand vorzunehmen.

UNIVERSITÄT LEIPZIG
Juniorprofessur für Public Management

4. Substanzielle Unterschiede in Public Corporate Governance Kodizes und Handlungsnotwendigkeiten in Leipzig und anderen Städten

Selbstregulierung: Potenziale und Grenzen im Kontext öffentliche Wirtschaft

UNIVERSITÄT LEIPZIG
Juniorprofessur für Public Management

- Seit 2002 Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK) der Regierungskommission
- Zusammenstellung bewährter Grundsätze verantwortungsvoller Unternehmensleitung-/überwachung
- „Comply or Explain“ mit Entsprechenserklärung zentrales Element
- Einführung verschiedener Public Corporate Governance Kodizes (PCGKs) bei Bund und ca. 80 Kommunen/Städten und Bundesländern (u.a. Leipzig, aber ansonsten Nachholbedarf in Sachsen)
- Selbstregulierungsansatz, aber **Abgabe einer Entsprechenserklärung und Berichtspflichten in Satzung festschreiben -> Bindungswirkung und Justiziabilität**

Nüchterne Reflexion, aber Nutzung der Chancen von PCGKs

UNIVERSITÄT LEIPZIG
Juniorprofessur für Public Management

- Vorteile Selbstregulierung/-verpflichtung gegenüber Gesetzen: u.a.
  - Situationsgerechte Flexibilität, Gesetze können nur Durchschnittsfälle regeln=> Regelungslücken
  - Präzisere/schärfere Formulierungen aufgrund Abweichungsmöglichkeit realisierbar
  - Flexiblere, kurzfristigere Anpassungsmöglichkeit
  - Reflexion durch „Comply or Explain“ bzw. Entspreche oder Erkläre

PCGK: Unterschiede Geschlechtervielfalt Aufsichtsräte

UNIVERSITÄT LEIPZIG
Juniorprofessur für Public Management

NRW (4.5.1): Bei der Zusammensetzung des Überwachungsorgans soll auch auf Vielfalt (Diversity) geachtet werden. Angehöriger beider Geschlechter sollten … zu jeweils min. 40 Prozent, sollen aber zu jeweils min. 30 Prozent im Überwachungsorgan vertreten sein. Ab dem 01.01.2016 soll sich das Überwachungsorgan zu jeweils min. 40 Prozent aus Angehörigen beider Geschlechter zusammensetzen.
Bielefeld (3.5.1): Weiterhin ist zur Einhaltung eines Frauenanteils in Gremien von städtischen Unternehmen gemäß Ratsbeschluss vom 26.11.2009 seitens der Stadt Bielefeld bzw. der Fraktionen bei künftigen Entsendungen eine Frauenquote von 40% einzuhalten. Mittelfristiges Ziel ist die Herstellung einer Parität bei der Besetzung des Aufsichtsrates.
Brandenburg (5.4.1): in diesem Rahmen ist auf Vielfalt (Diversity) und dabei **insbesondere** auf eine **gleichberechtigte Beteiligung** von Frauen hinzuwirken.
Bund (5.2.1): … ist auch auf **eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen** hinzuwirken.
Düsseldorf (2.5.1): Bei der Entsendung **ist** eine angemessene Berücksichtigung von Frauen **anzustreben.** (Mit Hinweis auf das Landesgleichstellungsgesetz, welches in § 12 (1) eine geschlechtsparitätische Repräsentanz vorsieht)
Duisburg (2.5.1): Frauen sind in angemessener Zahl zu berücksichtigen.
Bochum/Gelsenkirchen/Köln/Städtetag NRW (2.5.1): Frauen sollten in angemessener Zahl berücksichtigt werden.

- **Leipzig (7.3.2): Grundsätzlich soll eine Erhöhung des Anteils von Frauen in den jeweiligen Gremien angestrebt werden.**
- Essen, Münster sowie andere PCGK formulieren gar keine Regelung

PCGK: Unterschiede Geschlechtervielfalt Top-Managementorgan

UNIVERSITÄT LEIPZIG
Juniorprofessur für Public Management

NRW (3.1.3): Bei der Zusammensetzung soll auf Vielfalt (Diversity) geachtet und dabei insbesondere eine **angemessene Berücksichtigung** Angehöriger beider Geschlechter **angestrebt** werden.
DCGK (5.1.2): Bei der Zusammensetzung des Vorstands soll der Aufsichtsrat auch auf Vielfalt (Diversity) achten und dabei insbesondere eine **angemessene Berücksichtigung** von Frauen **anstreben**.
Brandenburg (4.2.1): Bei der Zusammensetzung der Geschäftsführung soll der Aufsichtsrat auch auf Vielfalt (Diversity) achten und dabei insbesondere eine **angemessene Beteiligung** von Frauen anstreben.
Hamburg (2.5): … sollen der **Senat** bzw. die Unternehmen auf ein **ausgewogenes Verhältnis** von Frauen und Männern hinwirken.
BaWü (I 54) - Bei der Zusammensetzung der Geschäftsleitung ist im Rahmen von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung eine angemessene, d.h. in der Regel eine Berücksichtigung von Frauen und Männern zu **gleichen Anteilen anzustreben**. Im Rahmen von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sollen Schwerbehinderte bevorzugt berücksichtigt werden.

- Bielefeld, Bochum, Duisburg, Düsseldorf, Essen, **Leipzig**, Gelsenkirchen, Köln, Münster, Städtetag NRW sowie andere PCGKs formulieren gar keine Regelung

PCGK: Unterschiede Geschlechtervielfalt alle Leitungsebenen

UNIVERSITÄT LEIPZIG
Juniorprofessur für Public Management

NRW (3.3.4): Die Geschäftsleitung soll unbeschadet der unmittelbaren Geltung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) nach § 2 LGG bei der Unternehmensführung die Ziele des LGG beachten. Sie soll insbesondere bei der **Besetzung von Führungsfunktionen** im Unternehmen auf Vielfalt (Diversity) achten und eine angemessene Berücksichtigung Angehöriger beider Geschlechter anstreben.
Baden-Württemberg (C.I.28): Die Geschäftsleitung strebt bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen im Rahmen von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung eine a**ngemessene, d.h. in der Regel eine Berücksichtigung von Frauen und Männern zu gleichen Teilen an**.
Hamburg (2.5): **Auf allen Leitungsebenen** (Aufsichtsrat, **Geschäftsführung**, Führungsfunktionen im Unternehmen) sollen der **Senat** bzw. die Unternehmen auf ein **ausgewogenes Verhältnis** von Frauen und Männern hinwirken.

- Bielefeld, Bochum, Duisburg, Essen, **Leipzig,** Gelsenkirchen, Köln, Münster, Städtetag NRW sowie andere PCGKs formulieren gar keine Regelung

PCGK: Unterschiede Geschlechtervielfalt Berichterstattung

UNIVERSITÄT LEIPZIG
Juniorprofessur für Public Management

NRW (5.2): Der Bericht umfasst auch eine Darstellung zu den jeweiligen Anteilen beider Geschlechter an der Gesamtzahl der Mitglieder des Überwachungsorgans und der Geschäftsleitung sowie der Personen mit Führungsfunktionen.
Brandenburg (6.1): Der Bericht soll auch eine Darstellung zur Vielfalt (Diversity) in der Geschäftsführung, in Überwachungsorganen und in Führungspositionen im Unternehmen, insbesondere zum dortigen Anteil von Frauen, umfassen.
Bund (6.1): Der Corporate Governance Bericht umfasst auch eine Darstellung zum Anteil von Frauen in Überwachungsorganen ***(Darstellung nur zu Überwachungsorganen)***
Baden-Württemberg (IV.15): Der Bericht umfasst auch eine Darstellung zum Anteil von Frauen in Führungspositionen und Überwachungsorganen.

- Bielefeld, Bochum, Duisburg, Düsseldorf, Essen, **Leipzig**, Gelsenkirchen, Köln, Münster, Städtetag NRW sowie andere PCGKs formulieren gar keine Regelung

UNIVERSITÄT LEIPZIG
Juniorprofessur für Public Management

5. Weitere Handlungsmöglichkeiten

Handlungsmöglichkeiten (Auszug)

UNIVERSITÄT LEIPZIG
Juniorprofessur für Public Management

- Politische Entscheidung: Beschluss von Gesetzen/Quoten wie bei Bund und in anderen Bundesländern/Städten?
- Einführung und Weiterentwicklung Public Corporate Governance Kodex, Städte müssen nicht auf Gesetzgeber warten (u.a. auch Verweis SächsFFG Förderpläne/Konzepte)
- Aktuell laufende Überarbeitungen der Satzungen/Gesellschaftsverträge: Aufnahme von Regelungen in Anlehnung an den Gesetzesentwurf auf Bundesebene und der Empfehlung der Regierungskommission Corporate Governance aus dem DCGK Ziff. 5.4.1:

  (Kurzfristig auch Gesellschafterbeschluss anstatt möglich)
- Verankerung SächsFFG in Satzung/Gesellschaftsvertrag entsprechend politischer Entscheidung möglich

Handlungsmöglichkeiten (Auszug)

UNIVERSITÄT LEIPZIG
Juniorprofessur für Public Management

- Beschluss Stadtrat: In Beteiligungsbericht bei jedem Unternehmen tabellarische Übersicht bzgl. Anzahl/Anteil Frauen zu Gesamtbelegschaft sowie für erste drei Hierarchieebenen (Good Practice Beispiel Hannover)
- Jour Fix: Treffen weiblicher Führungskräfte mit Nachwuchsführungskräften
- Mentoring-Programm für Frauen
- Gleichstellungsbeauftragte in großen öffentlichen Unternehmen?
- Rahmenbedingungen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Leipziger Corporate Governance Kodex, Ziff. 7.3.2: „Den Fraktionen steht es frei, neben Stadträten auch externe Fachleute für die Aufsichtsräte zu benennen.“ **-> konkrete Chance**

6. Kooperationschancen Praxis und Wissenschaft (Auszug)

UNIVERSITÄT LEIPZIG
Juniorprofessur für Public Management

- Repräsentative Vergleichsstudie für Sachsen wie nach Beschluss Landeskabinett für NRW
- Gender Pay Gap in öffentlichen Unternehmen
- Wissenschaftliche Begleitung bei der Einführung und Evaluation des Public Corporate Governance Kodex
- Diversity Management im „Konzern Stadt“

7. Fazit und Ausblick

UNIVERSITÄT LEIPZIG
Juniorprofessur für Public Management

- Orientiert an Potenzialen und politisch formulierten Zielen Repräsentation gesamtbetrachtend häufig noch niedrig
- Substanzielle Repräsentationsunterschiede im Vergleich von Städten, Branchen etc.
- Forderungen/Maßnahmen von Politik für Privatwirtschaft, die bei „eigenen Unternehmen“ nicht realisiert
- Befunde: Besondere Bedeutung für Gleichstellungsarbeit
- Gesetzliche Quote und Selbstregulierung -> Analoge Umsetzung für öffentliche Unternehmen
- Weitere Diversitydimensionen wie u.a. Migration
- Neue Staatsministerin für Gleichstellung und Integration: Neue Chancen?

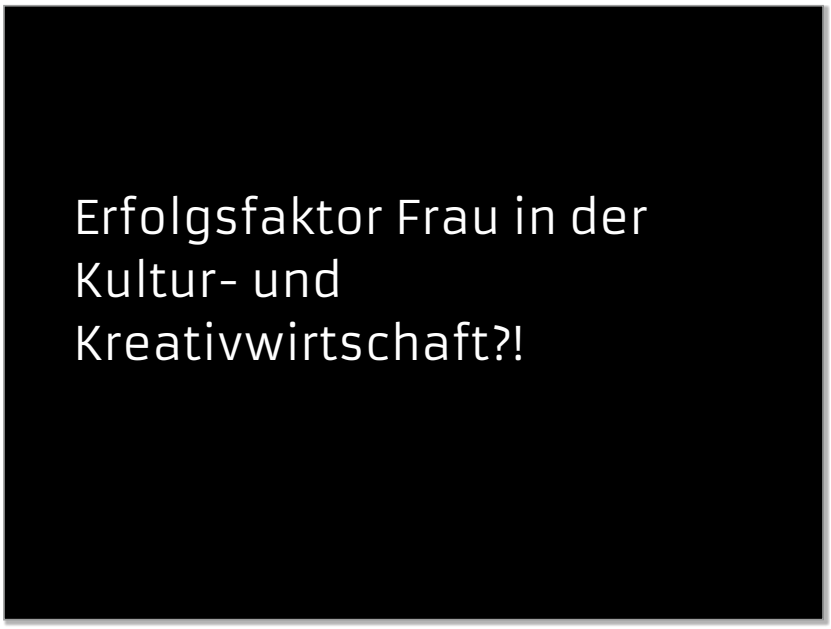
Josephine Hage,
Kreatives Leipzig e.V.

„Erfolgsfaktor Frau in der Kultur- und Kreativwirtschaft?!“

Josephine Hage studierte Sozialwissenschaften und Philosophie im Bachelor und absolvierte einen Master in Public Policy. Sie arbeitet in der Kultur- und Kreativwirtschaftsforschung und wirkte an zahlreichen kommunalen und regionalen Kultur- und Kreativwirtschaftsberichten mit. Als fachliche Beraterin und Netzwerkmanagerin initiierte sie Kooperationen zwischen der Kreativwirtschaft und kleinen und mittleren Unternehmen.
Sie hält Vorträge zu den Themen: branchenübergreifende Innovationsprozesse, Kooperationen zwischen der Kultur- und Kreativwirtschaft und anderen Branchen, Instrumente zur Förderung der Kultur- und Kreativwirtschaft, Kultur- und Kreativwirtschaft in Europa, in Deutschland und in der Region.[11]

[11] www.speakerinnen.org

Josephine Hage
„Erfolgsfaktor Frau in der Kultur- und Kreativwirtschaft?!“



»There are good artists that have children. They are called men«

Quelle: independent.co.uk

»Taking Pictures, Raising Children«

Quelle: New York Times
© PAULO SIQUEIRA

Kinder und Karriere schließen sich in Deutschland noch immer weitgehend aus.

ATKearney 2014

Zwei Besonderheiten

Aufnahme einer freiberufliche Tätigkeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (ung)

Aufnahme einer kreativwirtschaft-lichen Tätigkeit von Frauen 40+

(Stichwort DIY)

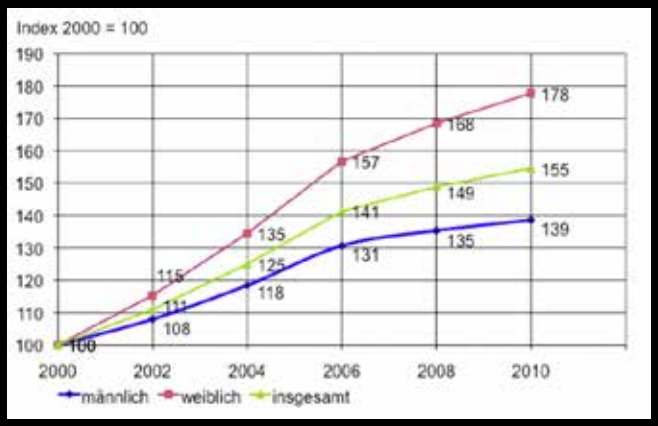
Struktur der Erwerbstätigen in der Kultur- und Kreativwirtschaft

Quelle: Monitoring Kultur- und Kreativwirtschaft 2014

Die Kultur- und Kreativwirtschaft ist von einem überdurchschnittlichen Anteil weiblicher Beschäftigter geprägt (54%)

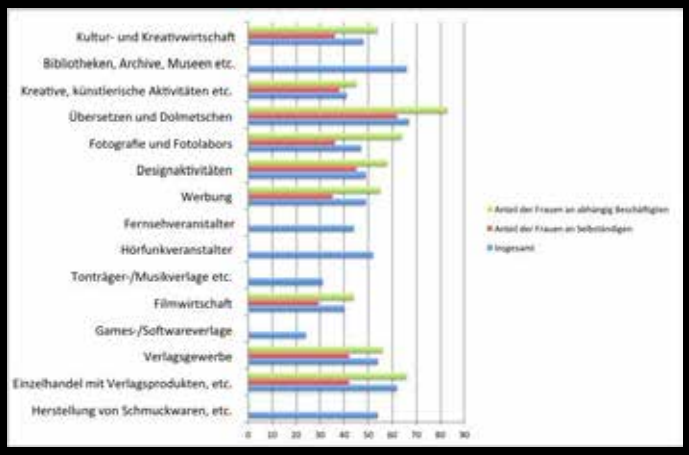
Bei den Selbständigen liegt der Frauenanteil jedoch nur bei 36%

Entwicklung der freiberuflichen Künstler/innen in der Künstlersozialkasse



Quelle: Monitoring Kultur- und Kreativwirtschaft 2010

Erwerbstätige in der Kultur- und Kreativwirtschaft nach Teilmärkten



Quelle: Monitoring Kultur- und Kreativwirtschaft 2010, eigene Darstellung

Tendenzen: Selbständige Frauen in der Kreativwirtschaft

» Gründung als Einzelunternehmerin mit wenig Startkapital

» Beibehaltung des Status als Einzelunternehmerin

» Überwiegend Arbeit von zu Hause aus

» Keine oder nur sehr wenige Beschäftigte

» Geringe Arbeitszeit als selbst. Männer

» Geringe Umsätze, geringe Einkommen

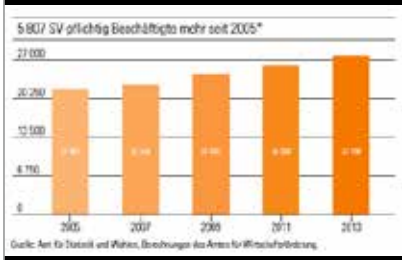
Quellen: Leicht 2007 sowie Pritzkow & Schambach 2009

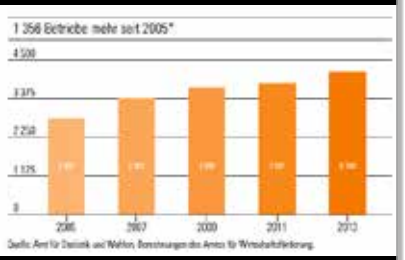
Wir brauchen eine substantielle Datengrundlage zur Erwerbssituation von Frauen in der Kreativwirtschaft

Über Erwerbsbeteiligung von Frauen in der Kreativwirtschaft sprechen heißt:

Wir müssen über die Rahmenbedingungen und Unterstützung für Freiberufler und die Förderung von Wachstumsunternehmen sprechen !

Cluster Medien- und Kreativwirtschaft.
Die aktuellsten Zahlen





rd. 28.000 SV-Beschäftigte

rd. 4.200 Unternehmen

Quelle: Wirtschaftsbericht 2014 der Stadt Leipzig

Verbände, Akteure und Netzwerke der Medien- und Kreativwirtschaft in Leipzig

Kreatives Leipzig e.V.

Börsenverein des Deutschen Buchhandels Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

VDID

VDI

medienklub leipzig eingetragener Verein seit 1994

Gesellschaft zur Förderung der Druckkunst Leipzig e.V.

INITIATIVE MUSIK gGmbH

mpc

Cluster Informationstechnologie it-mitteldeutschland.de

vdm mitteldeutschland

Medientreffpunkt Mitteldeutschland

STARTUP CLUB LEIPZIG E.V.

Beratungsangebote für die Kreativwirtschaft in Leipzig

Initiative Kultur- & Kreativwirtschaft der Bundesregierung

Stadt Leipzig
Kontaktstelle Kreativwirtschaft

Smile
Selbst Management Initiative Leipzig

Handwerkskammer zu Leipzig

Sächsisches Existenzgründernetzwerk

IHK Industrie- und Handelskammer zu Leipzig

Sprechtage einzelner teilmarkt-spezifischer Verbände, z.B. DJV

Vielen Dank!

Branchenverband
www.kreatives-leipzig.de

Plattform des Amts für Wirtschaftsförderung
www.kreativwirtschaft-leipzig.de

Josephine Hage
josephine.hage@gmail.com
twitter @sublimine

Claudia Euen,

Journalistin und
Autorin aus Leipzig

Claudia Euen ist Journalistin sowie Autorin und lebt in Leipzig. Sie studierte Europäische Medienkultur in Weimar und Lyon und war Chefredakteurin des Stadtmagazins KREUZER in Leipzig. Im Bereich Kultur und Gesellschaft arbeitete sie u.a. für Deutschlandfunk, MDR, SWR, SPIEGEL ONLINE, Sächsische Zeitung, DAS MAGAZIN.

„Karriere- und Aufstiegschancen von Frauen: Ein Erfahrungsbericht aus der Leipziger Medienwirtschaft“

Ich bin mit dem Gedanken aufgewachsen, dass alles möglich ist, dass man gut ausgebildet sein kann, dem eigenen Beruf nachgehen und trotzdem eine Familie gründen kann. Meine Eltern waren beide berufstätig und gerade zu DDR-Zeiten wurde propagiert, dass Frauen die selben Aufstiegschancen haben wie Männer. Das es letztlich auch dort schwierig war als Frau in die oberen Positionen zu gelangen, hat mich als Kind erstmal nicht interessiert. Nur 15 Prozent der DDR-Frauen waren überhaupt in verantwortungsvollen Positionen zu finden, in der Führungsriege der DDR hatte keine einzige Frau Mitspracherecht. Auch die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern waren ungefähr so hoch wie heute, sie lagen nämlich bei 25 Prozent. Dennoch: Meine Mutter war Ingenieurin, sie verdiente ihr eigenes Geld, sie war unabhängig. Sie kam am späten Nachmittag heim, meine Geschwister und ich haben uns gut mit uns selbst beschäftigt, dass Beruf und Familie nicht vereinbar sein könnten, kam mir nicht in den Sinn.

Nach dem Abitur studierte ich und arbeitete später als Entwicklungshelferin in Vietnam. In diesem Jahr keimte in mir der Wunsch Journalistin zu werden. Bei Zeitung und Rundfunk sammelte ich erste Erfahrungen. Auch wenn alle Chefs, die ich bis dahin hatte, männlich waren, war mir bis dahin alles relativ leicht von der Hand gegangen. Ich war keine, die sich schnell in den Vordergrund drängte, aber ich hatte auch keine Angst vor neuen Aufgaben.

Meinen ersten festen Job als Redakteurin bekam ich in einem PR-Verlag in Leipzig. Ich betreute eigene Projekte und Kunden und auch dort hatte ich den Eindruck als junge Frau keine Nachteile zu haben. Im Gegenteil, es wurde viel von mir gefordert, aber die hohen Ansprüche waren für Männer und Frauen gleich. Die erste Ernüchterung kam, als ich

aus Versehen die Lohnabrechnung meines direkten Vorgesetzten in die Hände bekam. Er war nur unwesentlich älter als ich und verdiente das Dreifache. Ich erinnerte mich an mein Vorstellungsgespräch. Auf die Frage, wie viel ich verdienen möchte, hatte ich geantwortet, dass ich gut davon leben könnte. Das was ich bekam, war für meine damaligen Verhältnisse gutes Geld, doch im Vergleich zu meinen männlichen Kollegen ein Witz. Diese Situation spiegelt die Realität in Deutschland wider: Frauen arbeiten zwar häufiger in schlecht bezahlten Berufen und seltener in Führungspositionen. Das erklärt aber nur zwei Drittel des Lohnunterschiedes. Die restliche Differenz hat tatsächlich etwas mit dem Geschlecht zu tun. Dieser Unterschied ist die sogenannte bereinigte Lohnlücke – hier geht es um Gehaltsverhandlungen, um den Selbstwert sich zu Konditionen auf den Markt zu werfen, die über dem liegen, was man sich selbst vorstellen kann.

Nach drei Jahren im Verlag suchte ich eine neue Herausforderung und bewarb mich als Chefredakteurin bei einem Leipziger Stadtmagazin. Ich hatte keine Führungserfahrung, aber ich traute mir zu Entscheidungen zu treffen, eigene Ideen umzusetzen und in diesem Prozess mitzunehmen. Gemeinsam mit einer Kollegin bewarb ich mich auf die Stelle, die vorher über 15 Jahre ein Mann ausgefüllt hatte. Wir wollten uns unsere Zukunft absichern: Wenn bei zwei Arbeitskräften eine ausfällt, wäre die Lücke, die dort klaffen würde, nicht so groß. Wir nahmen uns vor, uns gegenseitig den Rücken zu stärken.

Im Vorstellungsgespräch fragte uns der Geschäftsführer des Verlags, warum wir besser diese Stelle besetzen könnten als andere. Daraufhin antwortete ich, dass wir den Job nicht besser erledigen als andere, aber dass, wenn ein anderer sie machen kann, nichts dagegen spricht, dass auch wir ihn gut erledigen können. Wir wollten weiter und wir bekamen den Job. Auch das Gehalt verhandelten wir nach oben, eigentlich alles perfekt.

Mein erster Führungsjob. Es veränderte sich viel. War ich vorher einfache Redakteurin gewesen, sollten die Kollegen mich nun als Wortführerin akzeptieren. Die Umstellung brauchte Zeit. Dazu kam ein hoher Arbeitsaufwand und eine ständige Verfügbarkeit als Chefredakteurin. Nach einem Jahr verließ meine Kollegin den

Verlag. Sie hatte eine viel besser bezahlte Stelle bekommen, ihr Vertrag war nun, im Gegensatz zu meinem, unbefristet und fest. An ihre Stelle trat ein Mann. Der Anfang lief gut, doch kurze Zeit darauf wurde ich schwanger und die Machtverhältnisse ordneten sich neu. Es war also klar, dass ich für einige Zeit pausieren würde, doch schon bevor ich in die Elternzeit ging, schwand mein Einfluss. Zu wichtigen Gesprächen wurde ich nicht mehr einbezogen mit der Erklärung: „Es geht ja um Dinge, die in deiner Elternzeit passieren." Schon hochschwanger geriet ich teilweise aufs Abstellgleis.

Als mein Kind fünf Monate alt war, begann ich wieder zu arbeiten. Die Angst um meine Zukunft veranlasste mich dazu. Der Redaktionsschluss lag oft spät in der Nacht. Mein Lebenspartner brachte mir das Kind zum Stillen in den Verlag. Die Arbeitszeiten konnte ich mit Kind plötzlich nicht mehr so einfach händeln. Doch erleichtert wurde mir die Arbeit nicht. Vielmehr begannen innerbetriebliche Verteilungskämpfe, die mich Kräfte kosteten, die ich zu dem Zeitpunkt nicht hatte. Als mein Kind ein Jahr alt wurde, verließ ich den Verlag. Es war frustrierend.

Zum ersten Mal in meinem Leben begriff ich, dass es nicht selbstverständlich ist alles zu haben – Karriere und Familie. Dass ich nicht genügend vorbereitet war, mich nicht genügend durchgesetzt und abgesichert hatte. Ich hatte verstanden, dass es mehr braucht als einen eigenen Willen. Doch was aber können Frauen tun, die Kinder bekommen und Verantwortung übernehmen wollen? Welche Bedingungen müssen Betriebe erfüllen, dass das möglich ist?

Heute arbeite ich für Zeitungen, Magazine, Radio - und Fernsehsender in Leipzig und überregional. Das Geschäft läuft gut und verlangt viel: Ich arbeite nicht weniger als früher, aber ich kann mir die Zeit einteilen. Und der Konkurrenzkampf wird nicht verheimlicht. Ich trete jeden Tag gegen all die anderen freiberuflichen Autoren und Autorinnen an. Ich arbeite mit weiblichen und männlichen Redakteuren gleichermaßen gut zusammen. Ich bin meine eigene Chefin und verzichte dafür auf Sicherheit. Ich habe auch viel über das Thema „Mutterschaft und Erwerbsarbeit" berichtet. Ich kenne Kolleginnen, die den Redaktionen verheimlichen, dass sie schwanger wurden und ein Tag nach einem Kaiserschnitt schon wie-

der zu Interviews antraten, aus Angst keine Aufträge mehr zu bekommen. Denn fatal ist: Für viele Frauen werden Schwangerschaft und Geburt zur Last, weil die Gesellschaft keine Freiräume schafft. Vor allem in der Kreativ- und Medienbranche gehört es zum guten Ton, Beruf mit Leben zu verwechseln. Wer da ausfällt, gerät schnell aufs Abstellgleis. Werdende Mütter ohne sichere Arbeitsverträge sind einem enormen Druck ausgesetzt.

Während Mutterschutz und Elternzeit besteht eigentlich gesetzlicher Kündigungsschutz. Ich aber habe mit Frauen gesprochen, die drei Wochen nach der Geburt ihres Kindes die Nicht-Verlängerung ihres Arbeitsvertrages im Briefkasten fanden und nach der Elternzeit in die Arbeitslosigkeit rutschten. Eine Schauspielerin sagte mir, dass es eben nicht darum ginge, durch mehr Geld die Frauen dazu zu bekommen mehr Kinder zu kriegen, vielmehr seien es andere Probleme, die dem Image einer Familie schaden: dass man aus dem Beruf rausfliegt, dass man seine Karriere an den Nagel hängen kann.

Solange Frauen das Risiko der Geburt allein tragen müssen, führt es dazu, dass sie wenig Kinder bekommen, dass sich die Welt in Familien und Kinderlose teilt. Zudem bekommen Frauen heute immer später Kinder, wenn überhaupt. Im Vergleich mit anderen europäischen Ländern liegt Deutschland in Sachen Nachwuchs auf den hinteren Plätzen: Nur 1,4 Kinder bringt eine deutsche Frau durchschnittlich zur Welt. Damit ist hierzulande jede Kindergeneration um etwa ein Drittel kleiner als ihre Elterngeneration. Ein Grund: Die Bedingungen, eine Familie zu gründen, sind nicht die besten. Gerade die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Problem, dem viele entgehen, in dem sie die Kinderfrage einfach umschiffen und kinderlos bleiben. Die, die sich jedoch für Nachwuchs entscheiden, müssen oft große Hürden überwinden. Dabei geht es nicht nur um unzureichende Kinderbetreuung, sondern vielmehr um das gesellschaftliche Klima, das Kindern kaum Platz einräumt. Das ist schade und macht denjenigen wenig Mut, die es trotzdem wagen. Ich meine hier vor allem Frauen in kreativen und auch handwerklichen Berufen, die selbstständig und zum Teil unter prekären Arbeitsbedingungen arbeiten.
Es geht aber nicht nur um Arbeitsbedingungen und die Suche nach mehr Familienzeit, sondern

auch um das Klima in Unternehmen, das sich ändern muss, damit Familien willkommen sind. Wenn der Erfolgsdruck und die Anforderungen im Job zu groß werden, bleibt kein Platz mehr für das Zwischenmenschliche. Die Veränderungen, die Kinder mit sich bringen, werden dann vor allem als Belastung und Einschränkung wahrgenommen.

Seit 2014 treffen sich in der Pro Quote Regionalgruppe Ost Frauen, um über genau das zu diskutieren. Wir fordern eine Frauenquote von 30 Prozent auf allen Führungsebenen bis 2017 - in allen Print- und Onlinemedien, im Fernsehen und Radio - in Mitteldeutschland. Auch dieser Berufszweig ist stark männerdominiert. Als Journalistin gilt es sich durchzusetzen, seine Sicht auf die Welt in den Mittelpunkt zu rücken, politische Missstände aufzudecken, alles Bereiche in denen Frauen noch immer nicht so erfolgreich sind wie Männer. Deshalb wollen wir uns treffen, uns vernetzen, Strukturen aufdecken, denn wir denken, wenn Frauen in Entscheiderpositonen sitzen, fördern sie wiederum junge Frauen auf ihrem Weg nach oben.

5. Ergebnisse der Netzwerkkonferenzen

In den Netzwerkkonferenzen in Pirna, Delitzsch und Leipzig bildeten sich jeweils drei bis vier Arbeitsgruppen, die zu verschiedenen Themen diskutierten, Lösungsansätze suchten und Handlungsfelder sowie –bedarfe aufzeigten. Die Ergebnisse sind wie folgt dokumentiert:

a. Wie können die gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen verbessert werden?

Gesetzliche Regelungen

- Frauenquote
- Frauenförderpläne in öffentlichen Unternehmen einfordern und transparent machen
- höherer Anteil an Geschäftsführerinnen in öffentlichen Unternehmen
- bessere Absicherung im Sorgefall
- stärkere Berücksichtigung von Kindererziehung und Pflege in der Altersversorgung
- höhere Mindestrente
- bedingungsloses Grundeinkommen

Förderung und Finanzen

- „Kompetenzbüros“ als ständige Einrichtungen in den Landkreisen schaffen, die (ehrenamtlich und hauptamtlich) Initiativen und Angebote bündeln sowie vernetzen
- bürgerschaftliches Engagement braucht finanziertes „Dach“
- gewünschte und notwendige Leistungen brauchen organisatorische und administrative Strukturen sowie verlässliche personelle, sächliche und finanzielle Ressourcen (bis hin zu eigenen Ministerien)
- Kostenfreiheit für alle Bildungsangebote (Museen, Bibliotheken etc.)
- Unterstützungsangebote für Betreuende (z.B. mitbetroffene Familienmitglieder) finanzieren
- für die zukünftige Absicherung der Pflege sind Konzepte notwendig (Bedarfsermittlungen, Ausbau und Anpassung der Angebote, Schaffung von Gemeindiensten etc.)

Infrastruktur

- Erreichbarkeit und Nutzbarkeit von Angeboten mit öffentlichen Verkehrsmitteln gewährleisten
- durch entsprechende Infrastruktur (z.B. im Schulnetz) Wege kurz halten und Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser ermöglichen
- Einrichtungen wie Kindertageseinrichtungen und Schulen sollten sinnvoll genutzt werden, z.B. Hort für Hausaufgaben, Schule für Mittagessen, Schulen für Freizeitgestaltung insbesondere Sport
- Infrastruktur im ländlichen Raum > Personennahverkehr bezahlbar

Bewusstseinsbildung

- höhere Wertschätzung für „frauentypische“ Berufe und für Sorgearbeit
- qualitatives anstelle von quantitativem Wachstum unterstützen
- gesellschaftlich notwendige Arbeit neu bzw. anders bewerten
- Elternbewusstsein durch Elternarbeit bilden (z. B. hinsichtlich Berufsorientierung und Berufswahl der Kinder)
- Sensibilisierung in der Schule > mädchendominierte Berufe für Jungen zugänglich machen, aber auch umgekehrt
- Care-Berufe: gesellschaftliche Anerkennung und Aufwertung (männlich und weiblich besetzen)

b. Was können die Frauen selbst tun, um ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu verbessern?

Qualifizierung

- offen und mutig gegenüber Neuem sein
- Gehaltsverhandlung: „angemessen fordern“

Selbstmanagement

- Mobilität
- Eigeninitiative und -verantwortung
- Entwicklung von Unabhängigkeit auf allen Ebenen (finanziell und psychisch)

Persönlichkeit

- Selbstbewusstsein
- weibliche Stärken leben
- diplomatisches Geschick
- Mut zu Fehlern
- Aufzeigen von eigenen Grenzen
- Nein-Sagen mit innerer Überzeugung

Rahmenbedingungen

- Erhöhung von Eingliederungsangeboten für erwerbslose Mütter
- Verbesserung Betreuungsschlüssel im Jobcenter
- Korrektur §10 SGB II
- Bewusstseinsbildung
- Berufsberatung > Richtlinien geschlechterspezifisch
- Berufsberatungspflicht > Eltern mit einbeziehen

Vernetzung

- Vereinsangebote nutzen
- private Unterstützungsangebote > Geben und Nehmen
- Umdenken bei Frauen fördern
- solidarisch sein mit anderen Frauen z.B. Auftragsvergabe
- mehr Frauen in der Öffentlichkeit: Speakerinnen.org > Frauen sichtbar

c. Was kann die Wirtschaft tun, um das Potential der gut qualifizierten Frauen stärker zu erschließen?

Unternehmenskultur

- gegenseitigen Respekt steigern
- Unternehmenswert: Mensch > Verständnis und Akzeptanz erhöhen
- Einzellösungen suchen > unternehmensspezifisch Mitarbeit entwickeln (Kita, Pflege)
- Arbeitswelt muss sich an die Familienwelt anpassen

Arbeitsorganisation

- flexible Arbeitszeit z.B. Vertrauensarbeitszeit (auch für Pflegeaufgaben > gesellschaftlich und intern akzeptiert)
- Flexibilität der Arbeitszeiten erhöhen (ergebnisorientiert)
- familienfreundlich
- branchenspezifische Lösungen
- Jobsharing einführen z.B. unter Diversityaspekten
- flexible Anpassungsmöglichkeiten der Arbeitszeit

Personalentwicklung

- Qualifikations- und Aufstiegsperspektiven verbessern
- Investition in Mitarbeiter ist Zukunftssicherung
- älteren Bewerbern eine Chance geben
- altersgerechtes Lernen
- Bewusstsein schaffen z.B. Frauen Ü50
- Bildungsangebote für Frauen erhöhen
- Türen für junge Frauen öffnen (Schnuppertag)

Ergänzungsangebote

- berufsspezifische Netzwerke gemischtgeschlechtlich ausbauen
- Markplatz-Idee ausbauen
- Ergänzungsangebote für Belegschaft
- Zusammenarbeit (gemeinsame Projekte von KMU)
- Kommunikation mit der Wirtschaft suchen z.B. Ausstellungen wie „MUT“ > genderbezogene Themen
- Publikation der bereits bestehenden Möglichkeiten und deren Nutzung

d. Welche wichtigen Voraussetzungen müssen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfüllt sein?

- gleichberechtigte Partnerschaft
- Vorbildrolle der Eltern/Mutter
- Anerkennung und Unterstützung
- Teilzeit ist keine langfristige Lösung
- alle Familienmitglieder in Kinderbetreuung einbeziehen
- professionelle Betreuung der Kinder einbeziehen (Babysitter als Ergänzung zu Kita, Haushaltshilfe)
- Sitzungskultur: Zeit, Termine, familientauglich: 9-16 Uhr
- Dienstreisen: Belegplätze in „Kinderhäusern“ (Übernachtung)
- praktische Rollentrennung
- Notfallnummer im Sekretariat, Erwartung zwischen Arbeitgeber und Eltern klären, Änderungen mitteilen
- Rückkehr managen aus Teilzeit und Elternzeit, früh ankündigen
- Familienmitglieder: in alle Bereiche einbeziehen (Einkauf, Putzen, Termine, Berufsentwicklung)
- frühe Einsicht in lebenslanges Berufsmanagement
- frühe Entwicklung von Frauen-Karriere
- gute Fehlertoleranz
- Kinder gut und früh loslassen
- Frauennetzwerke bauen und nutzen

6. Ansprechpartner/innen

Sächsische Schweiz-Osterzgebirge

Landrat
Michael Geisler
www.landrat-geisler.de

Sekretariat Landrat
Sylvia Kappelt, Kerstin Pawel

Hausanschrift:
01796 Pirna, Schloßhof 2/4 (Haus EF)

Postanschrift:
01782 Pirna, Postfach 10 02 53/54
Telefon: 03501 515-1000
Fax: 03501 515-1009
E-Mail: landrat@landratsamt-pirna.de

Allgemeine Sprechzeiten
Montag: 08:00 - 12:00 Uhr
Dienstag: 08:00 - 12:00 Uhr und 13:00 - 18:00 Uhr
Mittwoch: geschlossen
Donnerstag: 08:00 - 12:00 Uhr und 13:00 - 18:00 Uhr
Freitag: 08:00 - 12:00 Uhr

Gleichstellungsbeauftragte
Teresa Schubert

Hausanschrift:
01796 Pirna, Schloßhof 2/4 (Haus EF, Zi. 2.24)

Postanschrift:
01782 Pirna, Postfach 10 02 53/54
Telefon: 03501 515-1010
Fax: 03501 515-8-1010
E-Mail: teresa.schubert@landratsamt-pirna.de

Allgemeine Sprechzeiten
Montag: 08:00 - 12:00 Uhr
Dienstag: 08:00 - 12:00 Uhr und 13:00 - 18:00 Uhr
Mittwoch: geschlossen
Donnerstag: 08:00 - 12:00 Uhr und 13:00 - 18:00 Uhr
Freitag: 08:00 - 12:00 Uhr

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
Agentur für Arbeit Pirna
Angelika Günzel, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)

Anschrift:
Seminarstr. 9
01796 Pirna
Telefon: 03501 791 - 222
Fax: 03501 791 - 635
E-Mail: Pirna.BCA@arbeitsagentur.de

Nordsachsen

Landrat
Michael Czupalla

Büro Landrat
Leiterin Frau Ines Neumann

Telefon: 03421 758-1002
Fax: 03421 758-1010
E-Mail: ines.neumann@lra-nordsachsen.de

Postanschrift:
Landratsamt Nordsachsen
Büro Landrat
04855 Torgau

Besucheranschrift:
Schlossstraße 27
04860 Torgau

Gleichstellungsbeauftragte
Carola Koch

Telefon: 03421 758-1096
Fax: 03421 758-1096
E-Mail: carola.koch@lra-nordsachsen.de

Postanschrift:
Landratsamt Nordsachsen
Gleichstellungsbeauftragte
04855 Torgau

Besucheranschrift:
Richard-Wagner-Straße 7a
04509 Delitzsch

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
Dr. Köhler, Elke

Oststr. 3
04758 Oschatz
Telefon: 03435 980 - 245
Telefax: 03435 980 – 193
E-Mail: oschatz.BCA@arbeitsagentur.de

Leipzig

Oberbürgermeister
Burkhard Jung

Kontakt
Neues Rathaus
Martin-Luther-Ring 4 - 6
04109 Leipzig
Telefon: 0341 123-2000 oder 0341 123-2009
Fax: 0341 123-2005
E-Mail: obm@leipzig.de

Referatsleiterin Gleichstellungsbeauftragte und Frauenbeauftragte
Frau Genka Lapön

Referat für Gleichstellung von Frau und Mann
Stadthaus
Burgplatz 1
04109 Leipzig
Telefon: 0341 123-2689
Fax: 0341 123-2685
E-Mail: gleichstellung@leipzig.de

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
Jeannette Bahrmann

Besucheradresse
Georg-Schumann-Str. 150
04159 Leipzig
Tel: 0341 913-40533
Fax: 0341 913-20199
E-Mail: leipzig.BCA@arbeitsagentur.de

Postanschrift:
01782 Pirna, Postfach 10 02 53/54
Telefon: 03501 515-1010
Fax: 03501 515-8-1010
E-Mail: teresa.schubert@landratsamt-pirna.de

Allgemeine Sprechzeiten
Montag: 08:00 - 12:00 Uhr
Dienstag: 08:00 - 12:00 Uhr und 13:00 - 18:00 Uhr
Mittwoch: geschlossen
Donnerstag: 08:00 - 12:00 Uhr und 13:00 - 18:00 Uhr
Freitag: 08:00 - 12:00 Uhr