

# REVIERWENDE

GEWERKSCHAFTEN GESTALTEN STRUKTURWANDEL.

**Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede.  
Warum ein geringerer Gender Pay Gap nur ein Teil der Wahrheit ist.  
Erfahrungswerte aus Ostsachsen.**

Workshop 1. zur Arbeitsmarktsituation für Frauen und  
Männer in der Region Dresden, Meißen, Bautzen, Görlitz,  
Sächsische Schweiz/Osterzgebirge  
03.11.2022

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

**5 Erklärungsansätze für  
Einkommensungleichheiten  
zwischen Frauen und  
Männern in den Landkreisen  
Bautzen und Görlitz**

**obwohl der Gender Pay Gap hier geringer ausfällt.**

## Unterschiedliches Berufswahlverhalten

- Hohe Erwerbsneigung der Frauen in Sachsen => höchste Beschäftigungsquote im bundesweiten Vergleich  
Beschäftigungsquote von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Sachsen (inkl. Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung): 65%, im LK GR: 62,5%; im LK BZ: 66,7 %; in der Stadt DD: 64,5%;  
(zum Vergleich: Dtl. 58%, Ost-Dtl. 61,9%) [AA BZ, Juni 2021]
- Männer und Frauen zeigen unterschiedliche Beschäftigungsschwerpunkte in (Ost-)Sachsen,  
geprägt von traditionellen Rollenbildern und einem überproportionalen Anteil an Schichtarbeit im Handel, Verkehr und Logistik, Gesundheits- und Sozialwesen sowie wirtschaftlichen Dienstleistungen  
(SN: 39%; Ost-Dtl.: 22%; Dtl.: 16%) [DGB 2020]
- Typische Frauenberufe finden sich eher im Dienstleistungssektor:  
während der Anteil sozialversicherungspflichtig beschäftigter Frauen in personenbezogenen sowie kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen bei 75% liegt,  
ist der Frauenanteil in Produktionsberufen mit 16% deutlich geringer.  
Auch in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, sog. MINT-Berufen,  
ist der Frauenanteil mit 37% kleiner. [AA BZ, März 2022]
- Selektiver Fachkräftemangel löst das Problem nicht:  
Das aktuell hohe Niveau an offenen Stellen im sächsischen Teil der Lausitz in technischen, industriellen und gewerblichen Bereichen bietet wenig Vielfalt, um den vielschichtigen Vereinbarkeitsanforderungen von Frauen an Erwerbsarbeitsplatz und berufliche Entwicklung mit Sorgearbeit zu entsprechen.

## Unterschiedliche Formen der Beschäftigung (Vollzeit, Teilzeit, geringfügig Beschäftigt)

- „Arbeitszeitlücken“ bedingt durch Sorgearbeit führen zu Entgeltlücken!
- Während in Sachsen 2018 87,4% der Väter mit Kind(ern) unter 3 Jahren erwerbstätig waren, waren dies nur 42,4% der Mütter. Dabei beträgt die durchschnittliche Differenz der geleisteten wöchentlichen Arbeitsstunden zwischen Vätern und Müttern mit Kindern unter 3 Jahren 2018 in Sachsen 15,9 Stunden. [4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, 2020]
- 55.435 Frauen, d.h. jede 2. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Frau im LK BZ und LK GR arbeitet in Teilzeit (bei Männern nur jeder 8.). **Damit arbeiten in den Landkreisen Görlitz und Bautzen viermal so viele Frauen in Teilzeit wie Männer!** [AA BZ, Juni 2021]  
Und diese Teilzeit-Beschäftigten werden bei der Ermittlung des Gender Pay Gaps nicht berücksichtigt.
- Auch unter den 17.708 Menschen die nur einem Minijob nachgehen, ist der Frauenanteil mit 54% größer. [AA BZ, Juni 2021]
- Weiteres Problem: befristete Beschäftigungsverhältnisse im sog. „Projekt-Modus“ als Dauerzustand für hochqualifizierte Frauen mit akademischen Abschlüssen bspw. in sozialpädagogischen und wissenschaftlichen Bereichen.

## Diskontinuierliche Erwerbsverläufe bei Frauen (Unterbrechungen oft familienbedingt)

- Arbeitslosenquote der Frauen (5,9%) niedriger als Arbeitslosenquote der Männer (6,5%) aber der Frauenanteile unter Langzeitarbeitslosen ist höher und dabei befinden sich unter arbeitslosen Menschen mehr alleinerziehende Frauen (87%) als Männer (13%)  
[AA BZ, Berichtsmonat August 2022]
- Anteil von arbeitslosen Berufsrückkehrenden aus Eltern- oder Pflegezeit ist bei Frauen höher (150 von 7.560 im August 2020) als bei Männern (30 von 9.370). [AA BZ, Berichtsmonat August 2022]
- Arbeitslose Frauen verfügen häufiger über einen (akademischen) Berufsabschluss (54%) als Männer, sind aber eher bereit, Arbeitsstellen unter ihrem Qualifikationsniveau anzunehmen.
- **Frauen mit Kindern arbeiten zudem häufiger in „geschlechertypischen“ Berufen, in denen Teilzeitmodelle an der Tagesordnung sind.** [AA BZ, März 2022]

## Frauen erreichen seltener Führungspositionen („gläserne Decke“)

- Obwohl knapp die Hälfte der Beschäftigten in der Region weiblich ist, sind Frauen in Aufsichts- und Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert. Auch bei gleicher Qualifikation.
- Lediglich bis zu einem Drittel der Beschäftigten mit Aufsichts- und Führungsfunktionen ist weiblich – sogar dort, wo Frauen den überwiegenden Teil der Beschäftigten ausmachen, wie bspw. in Verwaltungen des öffentlichen Dienst. [AA BZ, März 2022]
- Sachsen: der Anteil von Regierungschefinnen und Ministerinnen lag 2019 bei unter 30% (Dtl. Ø 39,8%); der Anteil von Staatsbeamtinnen und Staatssekretärinnen wie auch Frauenanteil in Führungspositionen der obersten Landesbehörden sogar unter 20% (Dtl. Ø 31,7% bzw. 29,7%) und der Frauenanteil in den Verwaltungsspitzenpositionen von Landkreisen und kreisfreien Städten sogar unter 10% (Dtl. Ø 11,1%). [4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, 2020]

## Niedrigere Verdienste in Berufen und Branchen, in denen Frauen überproportional vertreten sind

- „Frauen sind [in der Lausitz] in wichtigen traditionellen Schwerpunktbranchen mit überdurchschnittlicher Entlohnung (Bergbau, Energie, Fahrzeugbau) ebenso wie übergreifend auf den Führungsebenen von Industrie, Gewerbe, aber auch Verwaltung und im öffentlichen Bildungssektor signifikant unterrepräsentiert. In unterdurchschnittlich bezahlten Branchen [wie soziale und personenbezogene Dienstleistungen] sowie auf Arbeitsplätzen unterhalb der Führungsebene sind Frauen hingegen überrepräsentiert.“ [ZWL, Frauen als Wirtschaftsfaktor in der Lausitz, 2020]
- Sachsen: Geringe Tarifbindung in Sachsen (von nur 43% der Beschäftigten in 15% der Betrieben) führt zu deutlich niedrigeren Verdiensten (bis zu 20%) und längeren Arbeitszeiten für alle Beschäftigten. Dabei zeigen sich zwischen Frauen und Männern bei der Tarifbindung in Sachsen keine geschlechtsspezifischen Unterschiede. Allerdings arbeiten Vollzeitbeschäftigte (40 Prozent) häufiger in tarifgebundenen Unternehmen als Teilzeitbeschäftigte (37 Prozent). Am geringsten fällt die Tarifbindung mit 22 Prozent bei den geringfügig Beschäftigten aus. [WSI, 2019]
- **Folglich: wo Männer schlecht bezahlt werden, verdienen Frauen nicht besser, der Gender Pay Gap ist dort offenbar „nur“ geringer!** [siehe Gender Pay Gap im LK Görlitz: unbereinigt/erklärbar: 0,9; bereinigt/nicht erklärbar: 9,1, IAB, GPG in Sachsen, 2022]
- Erhöhung des Mindestlohns zum 1. Oktober 2022: 6,6 Millionen Beschäftigte in Deutschland verdienten zuvor weniger als 12 Euro brutto pro Stunde: darunter 1,8 Mio. Beschäftigte in Teilzeit, 3 Mio. mit Minijobs, 3,5 Mio von Ihnen Frauen! Sie profitieren unmittelbar von dem höheren Mindestlohn, für den sich die Gewerkschaften erfolgreich eingesetzt haben. Besonders im Gastgewerbe und Handel erhöhen sich damit die Löhne der Beschäftigten auf ein Mindestniveau – auch in Ostsachsen.

**4 Handlungsansätze für  
mehr Chancengleichheit für  
Frauen am Arbeitsmarkt in  
den Landkreisen Bautzen  
und Görlitz**

**und warum Männer davon profitieren.**



## „Gute Arbeit“ versus Arbeitsmigration

- DGB-Index-Gute Arbeit ermittelt regelmäßig die Qualität der Arbeit in Deutschland und Sachsen und bezieht dafür 11 Indikatoren in drei Bereichen ein:
  - **Ressourcen** (Gestaltungsspielräume, Weiterbildungs-Entwicklungsmöglichkeiten, Führungsqualität und Betriebskultur, Sinnstiftung),
  - **Belastung** (Arbeitszeit, soziale, emotionale, körperliche Anforderungen, Arbeitsintensität) sowie
  - **Einkommen und Sicherheit** (Einkommen/Rente, betriebliche Sozialleistungen, Beschäftigungssicherheit, berufliche Zukunftssicherheit).
- *„Sächsische Frauen haben seit der letzten Erhebung stärker aufgeholt als die Männer. Sie haben nun höhere Ressourcen, aber nach wie vor etwas schlechtere Werte bei Belastungen sowie Einkommen und Sicherheit als sächsische Männer.“* [DGB-Index Gute Arbeit in Sachsen, 2020]
- **Tarifbindung sichert höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen und ist somit attraktiver für alle Fachkräfte.** Daher gilt es die Sozialpartnerschaften in Ostsachsen auszubauen. Dafür müssen tarifgebundene Unternehmen auch bei der Vergabe von Fördermitteln und öffentlichen Aufträgen bevorzugt berücksichtigt werden.
- Geschlechtersensible und familienorientierte Personalentwicklungspolitik in Betrieben mindert Benachteiligungen für Frauen und schafft Spielräume für gleichberechtigte Verteilungsmodelle der Sorgearbeit für Männer.
- Dafür braucht es entsprechende geschlechtersensible Datenlagen bspw. auf Seiten der Arbeitsagentur, welche die Perspektiven von Frauen auf den Arbeitsmarkt stärker berücksichtigen müssen. Die notwendige Sensibilität vor Ort gilt es durch gezielte Abfragen zur Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu befördern.

## Berufsorientierung und Lebensplanung zusammen denken versus geschlechterspezifisch segmentierte Arbeitsmärkte/stereotype Arbeitsfelder:

- **Jugendliche** planen für sich in der Regel ein Leben, das Beruf und Familie oder Partnerschaft ein- oder auch ausschließt:  
**Wo UND wie will ich arbeiten UND leben?**  
*"Berufsorientierung (...) ist ein Prozess, der sowohl durch die Geschlechterverhältnisse und die widersprüchlichen Anforderungen, Möglichkeiten und Gefährdungen der Berufs- und Arbeitswelt bestimmt ist, als auch dadurch, wie die Jugendlichen die vorgefundene Wirklichkeit wahrnehmen oder interpretieren, ob sie nur die Möglichkeit sehen, sich ihr anzupassen oder auch die Chance, auf die Arbeits- und Berufswelt im Sinne ihrer Interessen und Wünsche gestaltend Einfluss zu nehmen." [Lemmermöhle-Thüsing, 1994]*
- Junge Menschen möchten gefragt und bei der Entwicklung einbezogen werden, wenn es darum geht, neue Möglichkeiten der Berufsorientierung zu entwickeln. Sie wünschen sich jugendgerechte Tools wie beispielsweise eine App, die die verschiedenen Berufe vorstellt. [#Mission2038: Mein Beruf in der Lausitz, Mai 2020]
- **Attraktive Ausbildungs-/Studien- und Arbeitsplätze sowie berufliche (Aufstiegs-)Möglichkeiten für Frauen in der Region müssen mit individuellen Entwicklungschancen zusammengedacht werden und praktisch erlebt werden.**  
**Partizipativ, mit den Frauen, nicht für die Frauen!**  
[Landkreis Görlitz: Wer kommt? Wer geht? Wer bleibt? 2016]
- Bedarf nach zielGruppenspezifischen Angeboten zur Vorbereitung des Wiedereinstiegs in Erwerbsarbeit nach Eltern- oder Pflegezeit und entsprechender **Beratungsmöglichkeiten zur Berufsorientierung für Frauen/Mütter** in der Fläche des ländlichen Raumes, welche explizit deren Bedarfe/Anforderungen an Arbeitsstellen aufgreifen und nicht nur freie Stellen vermitteln.
- **Angebote müssen dabei mit Sorgearbeit gut vereinbar, sprich zeitlich flexibel und/oder gut erreichbar sein.**  
Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel bedeutet, Frauen beteiligen und mitentscheiden lassen, bspw. wenn es darum geht -> ihre Digitalisierungsanforderungen wie auch -potenziale zu nutzen oder -> Mobilitätsanforderungen von Frauen im ländlichen Raum bei Entwicklungsplanungen gezielt einzubringen.  
[Positionspapier des Bündnisses der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in der Lausitz, 2021]

## Berufliche Entwicklungsperspektiven schaffen Bleibeperspektiven versus Abwanderung

- Gleichstellung ist Regionalentwicklung!  
Denn „Bislang entfalten Frauen ihr Potenzial als Treiberinnen sozialer Innovationsprozesse eher im Verborgenen. Dort übernehmen Frauen jedoch wichtige Funktionen in der Regionalentwicklung ihrer Dörfer, Gemeinden, Städte und Landkreise. Von der Übernahme privater und professioneller Care-Arbeit über den Einsatz für gesellschaftlichen Zusammenhalt bis hin zur Entwicklung neuer Formen der Daseinsvorsorge.“  
[ZWL, Frauen als Wirtschaftsfaktor in der Lausitz, 2020]
- **Um Verbleibchancen für Frauen in der Lausitz zu erhöhen, müssen wirtschaftliche Unabhängigkeit durch existenzsicherndes Einkommen mit individuellen Verwirklichungschancen vereinbar sein.**
- Anerkennung qualifikatorischer Fähigkeiten, neue Arbeitszeitmodelle, mobile Arbeitsformen sind gestaltbare Rahmenbedingungen, welche die Arbeitsmarktsituation für Frauen hier verbessern.
- Bildungsfreistellung, quotierte Weiterbildungs-/ Qualifizierungsangebote – lebensphasenorientiert, modular und flexibel gestaltet – schaffen berufliche (Weiter-)Entwicklungsperspektiven und konkrete (Aufstiegs-)Möglichkeiten für mehr Frauen in Führungspositionen.

## Umverteilung unentgeltlicher Sorgearbeit (Equal Care) versus Unvereinbarkeiten

- Stärker Vorbildwirkung von lokal, regional bekannten „role models“ nutzen, um traditionelle Geschlechterstereotype, wie „der Ernährer“ bzw. „die Sorgende“, aufzubrechen.
- Einkommensungleichbehandlung beginnt im Kopf: Bildungsoffensiven ab Kita und öffentliche Kampagne für das praktische Erleben einer Arbeitswelt in der Mädchen/Frauen „stark genug“ und Jungen/Männer „sanft genug“ sein können für einen Beruf ihrer Wahl in Handwerk, Industrie, Handel, Pflege, Bildung, etc. und die gerechte Aufteilung von Sorgearbeit – ohne traditionelle, geschlechterbedingte Vorurteile und darauf fußenden Benachteiligungen.
- Die mittlerweile deutlich höhere Väterbeteiligung am Elterngeld (2020: SN: 49,1%, LK BZ 45% und mehr; LK GR 40% bis unter 45%) beschränkt sich noch auf durchschnittlich 3,4 Monate, während die Bezugsdauer bei Frauen im Durchschnitt bei 13,4 Monaten liegt. [4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, 2020]
- Erziehungs-, Betreuungs- und Pflegezeiten dürfen nicht länger zu Benachteiligungen bei der beruflichen Weiterentwicklung führen. Auf traditionellen Rollenbildern basierende Konflikte zwischen Berufs- und Geschlechterrolle gilt es durch konkrete Maßnahmen für mehr Chancengleichheit am Arbeitsmarkt auflösen.
- Hierfür sind bessere Rahmenbedingungen für partnerschaftliche Vereinbarkeitsarrangements zu schaffen, damit Frauen nicht länger gezwungen werden, über Verzicht oder Doppelbelastung nachdenken zu müssen.

## Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede in Ostsachsen. Erklärungsansätze und Handlungsmöglichkeiten.

### Quellen/Literatur

- Presseinfo Nr. 10 vom 04.03.2022 der Agentur für Arbeit Bautzen zur Analyse der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt in der Lausitz <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/bautzen/presse-presseinformation-2022-010>
- Pressemitteilung Nr. 033/2022 der Agentur für Arbeit vom 31.08.2022: Ostsächsische Arbeitsmarktlage weiterhin robust. <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/bautzen/presseinformation-2022-033>
- DGB-Index Gute Arbeit in Sachsen, SMWA 2020. <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/38872>
- DGB-Gleichstellungsscheck, 2022. <https://frauen.dgb.de/++co++b2dfe6e8-fcaf-11ea-9542-001a4a16011a>
- WSI-Studie zur Tarifflicht in Sachsen (2019) [https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-007168](https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007168) und Tarifbindung in Deutschland (2021) [https://www.boeckler.de/pdf/pm\\_ta\\_2021\\_03\\_22\\_.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2021_03_22_.pdf)
- 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, BMBF 2020. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/4-atlas-zur-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-in-deutschland-160358>
- Positionspapier des Bündnisses der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in der Lausitz für mehr Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel (2021) <https://www.fwiekraft.de/images/Projekt/20210607Positionspapier.pdf>
- Gabler, Julia (2022): Gibt es (k)einen geschlechtergerechten Strukturwandel? Impulsvortrag bei der 18. DGB Lausitzkonferenz in Cottbus. <https://berlin-brandenburg.dgb.de/lk22>
- Gabler, Julia/Kottwitz, Anita/Kollmorgen, Raj (2016): *Wer kommt? Wer geht? Wer bleibt? Eine Studie zur Verbesserung der Verbleibchancen qualifizierter Frauen im Landkreis Görlitz*, im der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Görlitz. <https://publikationen.strategie-planung.landkreis.gr/wer-kommt-wer-geht-wer-bleibt/58048282>
- Gabler, Julia/Melzer, Marie/Voigt, Pauline (2020): *Frauen als Wirtschaftsfaktor für die Lausitz. Perspektiven von Frauen auf den Strukturwandel*, Statuspapier im Auftrag der Zukunftswerkstatt Lausitz, ein Projekt der Wirtschaftsregion Lausitz GmbH). [https://trawos.hszg.de/fileadmin/NEU/Redaktion-TRAWOS/Projekte/F\\_wie\\_Kraft\\_-\\_Frauen\\_als\\_Wirtschaftsfaktor/FwK\\_Statuspapier\\_ZW\\_Layout.pdf](https://trawos.hszg.de/fileadmin/NEU/Redaktion-TRAWOS/Projekte/F_wie_Kraft_-_Frauen_als_Wirtschaftsfaktor/FwK_Statuspapier_ZW_Layout.pdf)
- DKJS Sachsen, #Mission2038. Jugend und Strukturwandel. Mein Beruf in der Lausitz. Dokumentation vom 27.05.2020. <https://mission2038.de/dokumentationen/>

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

# REVIEWENDE

GEWERKSCHAFTEN GESTALTEN STRUKTURWANDEL.

## Kontakt:

### Projektbüro Görlitz

Bautzener Straße 57, 02826 Görlitz

### Katrin Treffkorn - Projektreferentin

☎ 01578 53 22 023

📧 [katrin.treffkorn@reviewende.de](mailto:katrin.treffkorn@reviewende.de)



Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages