

Gute Arbeit und Gleichstellung in der Lausitz

„MÄNNER UND FRAUEN SIND GLEICHBERECHTIGT.“

(ARTIKEL 3 ABSATZ 2 GRUNDGESETZ)

Während der Begriff der Gleichberechtigung die Ebene der Rechte umfasst, zielt der Begriff der Gleichstellung darauf ab, die Lebenssituation der im Prinzip gleichberechtigten Gruppen politisch umzusetzen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist in den vergangenen Jahren stärker in den Fokus der öffentlichen Wahrnehmung gerückt. In vielen Bereichen des Alltags ist sie jedoch noch nicht gelebte Realität. Insbesondere in der Arbeitswelt sind Frauen deutlich schlechter gestellt als ihre männlichen Kollegen. Daher dreht sich in unserem „Schlaglicht 4“ alles um dieses Thema und den Stand der Gleichstellung am Arbeitsplatz in der Lausitz.

UNSERE THEMEN:

■ SITUATION VON FRAUEN

Fazit durch den DGB-Index Gute Arbeit für Sachsen

■ AKTUELLE SITUATION DER GLEICHSTELLUNG

Entgeltgerechtigkeit - Altersarmut - Arbeitszeit - Vereinbarkeit von Familie und Beruf - Betreuungsmöglichkeiten

■ HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Betriebliche und gesetzgeberische Möglichkeiten

■ POSITIONSPAPIER DES BÜNDNIS KOMMUNALE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE DER LAUSITZ

- Sowohl bundesweit, als auch in Sachsen, liegt die Arbeitszufriedenheit von Frauen unter der von Männern.
- Die Zufriedenheit mit der Arbeitsqualität ist für Frauen in Sachsen geringer als im Bundesdurchschnitt, sowie im Verhältnis zu männlichen Kollegen.
- Im Bereich Belastungen sind die Unterschiede zum gesamtdeutschen Schnitt und im Vergleich zu den Männern am größten - die Aussagen fallen in Sachsen besonders negativ aus.
- Bei Einkommen und Sicherheit, liegen die Beurteilungen jeweils geringfügiger unter den Aussagen des männlichen Teils und der Frauen in ganz Deutschland.

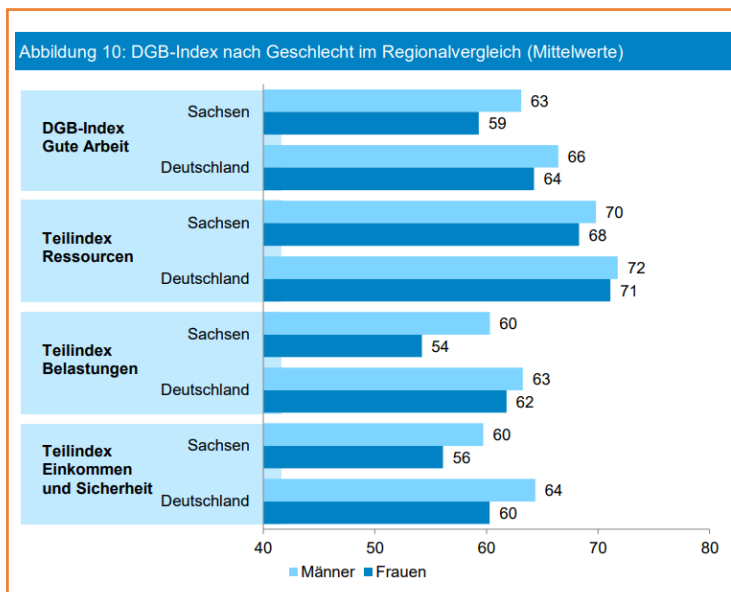
Daraus wird folgendes Fazit durch den DGB-Index Gute Arbeit für Sachsen gezogen:

„Die geringere Arbeitszufriedenheit der Frauen steht [...] im Zusammenhang mit ihrer Berufsstruktur, in der stark belastende und schlechter entlohnte Tätigkeiten häufiger sind als bei den Männern.“ (Index Gute Arbeit in Sachsen 2021, S. 24-25)

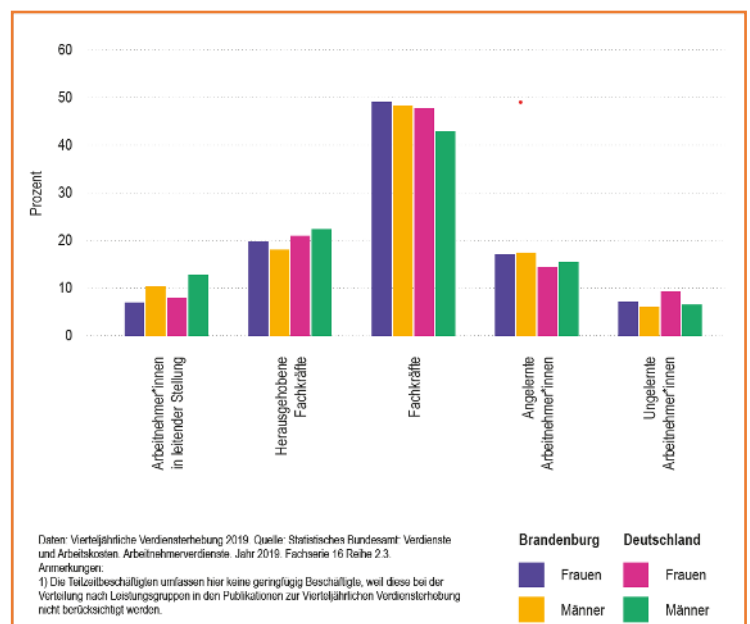
SITUATION VON FRAUEN

Der DGB-Index Gute Arbeit 2021 in Sachsen des Sächsischen Wirtschafts- und Arbeitsministeriums (für Brandenburg liegt ein solcher Index leider nicht vor) macht folgende Befunde zur Situation von Frauen im Arbeitsleben deutlich:

Für **Brandenburg** gibt es wiederum eine aufschlussreiche Gegenüberstellung bei der Verteilung von Frauen und Männern in verschiedenen beruflichen Leistungsgruppen:



Quelle: [Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2021, S. 25](#)

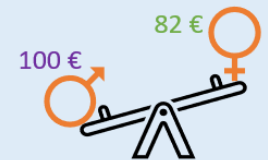


Quelle: MSGIV Brandenburg Sozial Spezial, Nr. 7, S. 25

Aktuelle Situation der Gleichstellung

ENTGELTGERECHTIGKEIT Der durchschnittliche Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern liegt in Deutschland bei 18,3 Prozent (2020) insgesamt, in vergleichbaren Berufen und Karrierestufen sind es 7 Prozent. **In Sachsen sind es 8 Prozent insgesamt, bei vergleichbaren Berufen und Qualifizierungen sogar 12 Prozent. Die Geschlechterlücke beim allgemeinen Verdienstabstand beträgt in Brandenburg 4,5 Prozent zugunsten der Männer.** Da sich diese Werte auf den Stundenlohn beziehen, klammern sie aber die höhere Teilzeitbeschäftigung von Frauen in Brandenburg und Sachsen aus. Reell ist das monatliche Bruttoentgelt durch die häufigere Teilzeitbeschäftigung bei Frauen aber deutlich geringer, was sich entsprechend auf die Rentenbeiträge und somit später auf die Rentenhöhe auswirkt. Umso weniger ist der Lohnunterschied nachzuvollziehen, wenn bewusst wird, dass Frauen seltener in Tätigkeiten von Helfer*innen arbeiten und durchschnittlich höher qualifiziert sind.

Frauen in Deutschland erhalten 18% weniger als Männer.



Frauen über 65 Jahren sind bundesweit deutlich stärker von Armut gefährdet als Männer.

22,6% 18,2%



ALTERSARMUT Dadurch, dass Frauen im Durchschnitt weniger Lohn erhalten als Männer und häufiger in Teilzeit arbeiten, sinken auch die durchschnittlichen Rentenansprüche von Frauen. Allerdings schneiden, aufgrund der Historie und der Rolle von Beschäftigung in der DDR, die neuen Bundesländer zurzeit noch deutlich besser ab als der Rest Deutschlands. **Die Erwerbstätigkeitsquote bei Frauen in Brandenburg ist beispielsweise fünf Prozent höher als im gesamtdeutschen Durchschnitt.** Besonders deutlich zeigen sich diese Rentenlücken bei verheirateten oder verwitweten Rentnerinnen, die bei klassischer Rollenverteilung weniger erwerbstätig waren – weil sie den Großteil der „Sorge-Arbeit“ geschultert haben. Obwohl sie also mit Kindererziehung und der Pflege älterer Angehöriger einen elementaren Beitrag für die Gesellschaft geleistet haben, ist unser Rentensystem noch immer nicht in der Lage, dies adäquat abzubilden und Menschen, die Sorgearbeit leisten, vor Armut im Alter wirksam zu schützen.

ARBEITSZEIT Nicht nur beim Thema Entgelt bestehen Unterschiede zwischen Frauen und Männern, sondern auch in der Arbeitszeitgestaltung, welche in engem Zusammenhang steht mit der familiären Arbeitsteilung in der Sorgearbeit. Frauen in Ostdeutschland sind häufiger in Vollzeit tätig als Frauen in den alten Bundesländern. Es bestehen verschiedene Möglichkeiten bei der Verteilung von Sorgearbeit und Berufstätigkeit innerhalb der Familien: **Das Zuverdienermodell kommt bei Paaren mit Kindern am häufigsten vor. Dabei ist meistens der Mann in Vollzeit tätig.** Die Frau ist in Teilzeit beschäftigt, verdient somit den kleineren Teil des Haushaltseinkommens und übernimmt den Großteil der Sorgearbeit. So ist es wenig überraschend, dass in Deutschland Frauen öfter in Teilzeit tätig sind als Männer. **48,8 Prozent der Frauen arbeiten bundesweit aufgrund von persönlichen oder familiären Verpflichtungen nicht in Vollzeit. In Brandenburg sind es 48,9 Prozent und in Sachsen 50,9 Prozent der erwerbstätigen Frauen.** Zu den Gründen dafür zählen vor allem Verpflichtungen wie die Betreuung von Kindern und Familienangehörigen. Hier zeigt sich, dass immer noch die traditionellen Rollenbilder vorherrschen, mit der Frau als verantwortliche Person bei der Sorgearbeit. Je mehr Kinder eine Frau hat, desto mehr nimmt ihre Arbeitszeit ab. Bei Vätern hingegen ist das nicht der Fall.

Im sächsischen Teil der Lausitz sind Frauen vier Mal häufiger in Teilzeit beschäftigt als Männer.



Im brandenburgischen Teil der Lausitz sind Frauen drei Mal häufiger in Teilzeit beschäftigt als Männer.

Sächsische Väter nahmen 2021 in Deutschland am häufigsten Elternzeit in Anspruch.

29,9%



Bundesweit 24,8 %
Brandenburg 25,8 %

VEREINBARUNG VON FAMILIE UND BERUF Bei der Elternzeit können Paare frei entscheiden, wer wie lange Elternzeit in Anspruch nimmt. Dennoch beanspruchen Männer nach wie vor viel seltener und auch deutlich kürzer Elternzeit als Frauen. Hier geht Sachsen als positives Beispiel voran: im bundesdeutschen Vergleich nehmen sächsische Männer prozentual am häufigsten Elternzeit in Anspruch. Bei der Dauer des Bezugs von Elterngeld zeigen sich große Unterschiede. So **planten Frauen in Deutschland im Jahr 2021 mit einem durchschnittlichen Elterngeldbezug von 14,6 Monaten, Männer lediglich eine Auszeit von 3,7 Monaten - Brandenburg (Frauen 13,4 und Männer 3,4 Monate), Sachsen (Frauen 13,4 und Männer 3,5 Monate).** Dies steht in engem Zusammenhang mit der Anzahl und der Qualität der Plätze in Krippen und Kitas.

BETREUUNGSMÖGLICHKEITEN Bei den unter 3-Jährigen wurde 2022 in Sachsen (53,4 Prozent) und in Brandenburg (56,7 Prozent) jedes zweite Kind in der Kindertagespflege oder einer Kindertageseinrichtung betreut. Damit liegen beide Bundesländer deutlich oberhalb des deutschen Durchschnitts von 35,5 Prozent. Bei der Betreuung von Kindern zwischen 3 und 6 Jahren liegen Brandenburg (94,2 Prozent) und Sachsen (94,6 Prozent) ebenfalls oberhalb des Bundesdurchschnitts (91,7 Prozent). Neben der zahlenmäßigen Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen spielt auch die Flexibilität der Betreuungsangebote eine wichtige Rolle. In den neuen Bundesländern sind die Kindertageseinrichtungen früher und auch länger geöffnet als in den alten Bundesländern. Daher passen sie zumeist auch besser zu Vollzeitstellen.

In den Ostdeutschland haben mehr Kindertagesstätten bis 17:30 Uhr geöffnet als in den Westdeutschland.

West: 4% Ost: 13%



BETRIEBLICHE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR MEHR GLEICHSTELLUNG

Bereits mit einigen Maßnahmen kann ein Fortschritt in Sachen Gleichstellung möglich gemacht werden:

- Stellenausschreibungen besser auf Frauen ausrichten
- In Betrieben eine Kultur der Gleichbehandlung vorleben
- Führungspositionen für Frauen attraktiv gestalten
- Traditionelle Geschlechter- und Rollenbilder in Frage stellen
- Auf die Bedürfnisse von Frauen eingehen und sie bei Entscheidungen einbeziehen
- (Betriebliche) Kinderbetreuung stärker ausbauen
- Betrachtung der aktuellen Situation sowie Beschreibung von Zielvorstellungen: Was braucht es, um eine entsprechende Kultur des Ermöglichs zu schaffen?

Dabei hilft beispielsweise der Gleichstellungsscheck für kleine und mittlere Unternehmen.

Ebenso sind der Gleichbehandlungs-Check sowie der Entgeltgleichheits-Check besonders zu empfehlen.



Unternehmensprogramm „Entgeltgleich fördern. Unternehmen beraten, begleiten, stärken“

Das Programm ist bereits am 1. Dezember 2020 gestartet. Es hilft Unternehmen, die Entgeltgleichheit durch Unternehmensdialoge sowie mit einer beratenden Servicestelle zu fördern. Darüber hinaus gibt es den „German Equal Pay Award“, ein Wettbewerb, bei dem Unternehmen sich mit ihren Konzepten für Entgeltgleichheit bewerben können.



Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!

Die Plattform des DGB (www.was-verdient-die-frau.de) fördert die Auseinandersetzung von Frauen mit der eigenen wirtschaftlichen Unabhängigkeit. Sie bietet Seminare und Workshops für Frauen an. Auch über Handlungshilfen für die Arbeit im Betriebs- und Personalrat wird informiert, um Gleichstellung zu fördern. Zusätzlich wird durch die Plattform ein Netzwerk für den Austausch geschaffen.



DGB-Projekt „Vereinbarkeit von Familie & Beruf gestalten!“

Das Projekt bietet zahlreiche Praxisbeispiele und Hinweise, um berufliches und privates besser zu verbinden. Gestützt wird das durch Umfragen des Deutschen Jugendinstituts, die zeigen, dass gerade in den neuen Bundesländern knapp 30 Prozent der Befragten einen Bedarf an einer Erweiterung der Öffnungszeiten sehen - insbesondere in den frühen Morgenstunden vor 7:15 Uhr. Daraus können sich für Arbeitgeber Möglichkeiten in der Fachkräftegewinnung und -sicherung ergeben. Indem sie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern individuellere Möglichkeiten bei der Kinderbetreuung ermöglichen und sie dabei unterstützen. Besonders Eltern, die Schichtarbeit leisten, benötigen flexible Betreuungszeiten



Typische Frauenberufe? Typische Männerberufe?

Menschen, die im gesundheitlichen und sozialen Bereich arbeiten, sind häufig in Schichtarbeit tätig. Besonders Frauen wählen überdurchschnittlich häufig Berufe in diesen Branchen. Sie üben seltener Berufe im technischen und verarbeitenden Gewerbe aus, auch in der Lausitz. Um Frauen und Männer gleichermaßen für alle Berufe zu begeistern, gibt es bereits Formate. Der „Girls Day“ (www.girls-day.de) und der „Boys Day“ (www.boys-day.de) können dazu beitragen, Schülerinnen und Schülern Berufe näherzubringen, in denen sie traditionell seltener vertreten sind. Somit kann ein Beitrag zur Berufswahl von jungen Menschen geleistet werden, um mit den Geschlechterrollen und den „klassischen“ Berufsbildern zu brechen. Ebenso wichtig ist es, weibliche Vorbilder in männerdominierten Berufen und Branchen zu haben, damit diese Jobs für Frauen in der Berufsorientierung interessanter werden. Für junge Männer gilt dasselbe in frauendominierten Branchen.

GESETZGEBERISCHE SCHRITTE

Das aktuelle Steuerrecht in Deutschland ist auf Männer in Vollzeit zugeschnitten, dahinter liegt das inzwischen überholte Bild des männlichen Ernährers und Alleinverdieners. Vor allem beim Ehegattensplitting wird deutlich, dass Frauen benachteiligt werden. Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert daher unter anderem:

- gerechte Besteuerung,
- offen gestaltete Stellenausschreibung,
- Rentenabsicherung für Frauen gegen Altersarmut,
- besserer Arbeitsschutz für Frauen gegen Mehrbelastung und Übergriffe verschiedenster Art am Arbeitsplatz,
- frauengerechter Kulturwandel in den Unternehmen.

Gleichstellungsscheck DGB

Der DGB hat im Jahr 2022 einen Gleichstellungsscheck veröffentlicht. Dieser soll bei der Entwicklung von Gesetzen eingesetzt werden. In sieben Schritten – von der Verfassung des Gesetzes bis zur Verabschiedung – soll das Prüfverfahren zur Anwendung kommen, um somit einen Beitrag zu mehr Gleichstellung zu leisten.





© SMJusDEG

Das Bündnis der Lausitzer Gleichstellungsbeauftragten hat im Jahr 2023 seine Thesen und Forderungen aktualisiert, um die weiblichen Perspektiven stärker in den Entscheidungsprozessen des Strukturwandels sichtbar zu machen. Wir drucken die Forderungen auszugsweise ab. Das vollständige Positionspapier kann unter diesem Link abgerufen werden:

www.fwiekraft.de/images/Projekt/2023_Buendnis_Kommunale_Gleichstellungsbeauftragte_der_Lausitz_POSITIONSPAPIER.pdf

Zentrale Forderungen

Wir setzen uns ein für eine lebenswerte Lausitz für alle. Gemeinsam mit den Frauen in der Lausitz wollen wir die weitreichenden gesellschaftlichen Veränderungen nachhaltig und geschlechtersensibel gestalten. Dieses Ziel kann nur erreicht werden, wenn die Maßnahmen im Strukturwandelprozess darauf ausgerichtet sind, die Geschlechtergerechtigkeit zu fördern. Eine nachhaltige und zukunftsfähige Region kann nur von, mit und für Frauen und Männern gemeinsam und auf Augenhöhe entwickelt werden.

1. Schaffung einer geschlechtersensiblen Datenbasis

Die Maßnahmen im Strukturwandel müssen regelmäßig nach Geschlecht differenziert analysiert und bewertet werden, damit die Geschlechterperspektive systematisch in der Strukturwandelpraxis verankert wird.

2. Beratung und Qualifizierung von Führungskräften und Personen mit Entscheidungsbefugnis

Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandelprozess lässt sich nur dann umsetzen, wenn diese von allen politischen und fachlichen Führungskräften sowie Entscheidungstragenden gefördert und als Top-Down-Strategie verfolgt wird. Geschlechtersensibilität und -kompetenz sind hierfür wesentliche Voraussetzungen und müssen durch gezielte Fortbildungen gefördert werden.

3. Herstellung von Transparenz sowie einer umfassenden und fortwährenden Beteiligung

Eine umfangreiche Information und Einbeziehung der gesamten Bevölkerung sind Grundvoraussetzungen für Akzeptanz und ein Mittragen der Prozesse, für Engagement und ein aktives Mitgestalten. Hierfür braucht es Formate, die dem Alltag und den Bedarfen von Frauen gerecht werden, damit echte Mitwirkung möglich wird. Dazu zählen ein respektvoller Umgang sowie eine zeitgemäße und familienfreundliche Sitzungskultur.

4. Geschlechtergerechtigkeit in der Umsetzung des Strukturstärkungsgesetzes

Die gegenwärtige Umsetzung des Strukturstärkungsgesetzes ist gleichstellungspolitisch unzureichend. Wenn die Perspektiven und Bedarfe von Frauen und Männern im Strukturwandel gleichermaßen Berücksichtigung finden sollen, erfordert dies eine angemessene

Vertretung aller Geschlechter in beratungs- und entscheidungsrelevanten Gremien sowie Chancengerechtigkeit im Zugang und bei der Verteilung von Fördermitteln und Maßnahmen. Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sind wichtige Expertinnen und Beraterinnen zur Begleitung des Strukturwandels. Ihre gesellschaftspolitische Rolle muss nachhaltig gestärkt werden.

5. Innovative und existenzsichernde Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Frauen

Der Fokus im Strukturwandel liegt bisher auf industrienahen Themen und strebt vorrangig den Ersatz von Arbeitsplätzen an, die überproportional von Männern ausgeübt werden. Häufig befinden sich Frauen in prekären Arbeitsverhältnissen, die geprägt sind von Befristungen, Teilzeitverträgen, geringfügigen Beschäftigungen und Projektfinanzierungen. Um Frauen eine attraktive Bleibeperspektive anzubieten und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, braucht es eine Diversifizierung der Wirtschaftsstruktur und existenzsichernde Ausbildungs- und Arbeitsplätze. Branchen, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind, müssen strukturell aufgewertet werden. Ohne familienorientierte Organisations- und Arbeitsstrukturen, die unterschiedliche Lebenswirklichkeiten berücksichtigen, kann die Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Leben und Engagement nicht gelingen.

6. Gleichwertigkeit von harten und weichen Standortfaktoren

Es braucht einen Branchenmix, der an Lausitzer Traditionen sowie an der kleinteiligen Wirtschaftsstruktur anknüpft, die Nachhaltigkeit im Energiesektor fördert, und dennoch Experimentierräume schafft sowie Neues zulässt. Denn neben attraktiven Arbeitsplätzen und innovativen Mobilitätskonzepten beeinflussen Lebensqualität, gesellschaftlicher Zusammenhalt, politisches Klima und kulturelle Vielfalt die Entscheidung zum Bleiben, für Rückkehr und Zuzug. So wird Gleichstellung als Säule der Regionalentwicklung wirksam.

7. Schaffung einer Fachstelle für Geschlechtergerechtigkeit in der Lausitz

Für einen kontinuierlichen, geschlechtergerechten Strukturwandelprozess ist es hilfreich, eine zentrale Fachstelle mit Expertise und Netzwerkkompetenz zu etablieren, die die Einhaltung geschlechtergerechter Ansprüche begleitet, integriert und kontrolliert.

Geschlechtergerechtigkeit ist kein Selbstläufer

Ein selbstbestimmtes Leben muss für alle möglich sein. Selbstbestimmt heißt, eine echte Chance zu haben, um zu sagen: Ich bleibe hier. Hier finde ich eine gute Arbeit. Hier lebe ich gern und sicher. Hier bringe ich mich ein und hier werde ich gehört. Die Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten wollen den Weg zu einem geschlechtergerechten Strukturwandel begleiten, fördern und mitgestalten.



REVIERWENDE
GEWERKSCHAFTEN GESTALTEN STRUKTURWANDEL.

Gefördert durch:
Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz
aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Ein Projekt der gemeinnützigen Gesellschaft des DGB zur Förderung von Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmern und der Jugend mbH

IMPRESSUM

V.i.S.d.P.: Frederik Moch - Projektleitung
Redaktion: Judith Büscher (PCG), Marko Schmidt (RW)

REVIERWENDE - Team Lausitz
Projektbüro Cottbus | Ostrower Straße 6 | 03046 Cottbus | Tel.: 01578 – 53 22 035
Projektbüro Görlitz | Bautzener Straße 57 | 02826 Görlitz | Tel.: 01578 – 53 22 033
www.revierwende.de/lausitz | E-Mail: lausitz@revierwende.de