

Im Auftrag des BMVBS



Bundesministerium  
für Verkehr, Bau  
und Stadtentwicklung

Studie erstellt und Kongress organisiert  
von

Familien-Service

Partner für MitarbeiterEntwicklung

[www.familien-service.de](http://www.familien-service.de)

## FRAUEN MACHEN NEUE LÄNDER

Frauen in den neuen Bundesländern – gut positioniert  
in der Bewältigung der Wirtschaftskrise

Erste Studienergebnisse

Autorinnen: Uta Bauer | Susanne Dähner



# Frauen machen Neue Länder

Stark durch die Krise

## Einführung

*Der Osten ist im Vergleich zum Westen Deutschlands aus Sicht von Frauen ärmer, aber gerechter. Junge ostdeutsche Frauen sind die am besten qualifizierte und mobilste Bevölkerungsgruppe in ganz Deutschland. Zudem sind Frauen in Ostdeutschland deutlich gleichberechtigter in den Arbeitsmarkt integriert. Es gibt eine - auf insgesamt niedrigerem Niveau - höhere Lohngerechtigkeit und es sind anteilig mehr Frauen in den Führungsebenen von Unternehmen zu finden. Der Osten bietet Frauen geeignete Rahmenbedingungen, um berufliche Orientierung und die Gründung einer Familie zu verbinden. Sie werden dabei von ihrem Umfeld und ihren Partnern unterstützt.*

*Dies waren im „Ticker-Format“ die wichtigsten Ergebnisse der „Vorgängerstudie“ (vgl. Erler/Dähler 2008), die auf dem gut besuchten Kongress „Frauen machen neue Länder“ im November 2008 in Leipzig große Resonanz fand. Wenige Wochen später manifestierte sich eine weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise, deren Ausmaß und Konsequenzen bis heute keiner absehen kann.*

*Krisen – das ist bekannt – zwingen zur Veränderung, Innovation und Modernisierung. Wenn also im Osten Deutschlands leistungsfähige junge Frauen leben, sollten diese Frauen nicht eine entscheidende Rolle bei der Krisenbewältigung einnehmen? Ostdeutsche Frauen sind krisenerprobt und wendeerfahren. Sie haben bereits die Erfahrung gemacht, dass es möglich ist, Krisen zu bewältigen. Erkennen Unternehmen in Ostdeutschland das weibliche Potenzial und setzen sie es aktiv ein? Können Frauen im Osten ihren im Vergleich zum Westen „relativen“ Vorsprung in Unternehmen und auf dem Arbeitsmarkt sichern oder gar ausbauen? Sollte die notwendige Neuorientierung in Teilen der Wirtschaft nicht gleichzeitig genutzt werden, den skandalösen Mangel an Frauen in den Führungsetagen der deutschen Wirtschaft anzupacken?*

*Auf diese Fragen versucht die vorliegende Studie „Frauen machen Neue Länder – Stark durch die Krise“ erste Antworten zu finden. Sie basiert im Wesentlichen auf leitfadengestützten persönlichen Interviews (n=21) mit ausgewählten Führungskräften aus Unternehmen in den Neuen Ländern sowie auf einer schriftlichen Unternehmensbefragung (n=31).<sup>1</sup>*

## 1. Verkehrte Welt: Ist Ostdeutschland besser für die Krise aufgestellt?

Auch wenn das Ausmaß und die Konsequenzen der Finanz- und Wirtschaftskrise derzeit noch nicht in vollem Umfang absehbar sind, zeichnet sich bereits deutlich ab, dass die Unternehmen in Ostdeutschland insgesamt weniger stark von den Folgen der Krise betroffen sein werden als westdeutsche Unternehmen. Hierfür gibt es unter anderem folgende Erklärungen:<sup>2</sup>

- Ostdeutsche Unternehmen sind in deutlich geringerem Maße in die weltweite Arbeitsteilung eingebunden (Exportquote Ost 29%; West 43%), was bei einem Einbruch des Welthandels durchaus positiv ist.<sup>3</sup>
- Die Wirtschaft ist kleinteiliger. Viele Unternehmen in Ostdeutschland haben nur bis zu 20 Beschäftigte. Sie können flexibler auf Krisensituationen reagieren – und bieten Frauen mehr Aufstiegschancen.
- Die Binnennachfrage spielt in Ostdeutschland eine größere Rolle. Der hohe Anteil an Transferleistungen an den verfügbaren Einkommen wirkt dabei stützend.
- Der höhere Anteil des öffentlichen Dienstes am Wirtschaftsaufkommen und der Beschäftigung wirkt stabilisierend und bedeutet insbesondere für Frauen gesicherte Berufe und Aufstiegschancen – ähnlich wie in Skandinavien.
- Die neuen Bundesländer profilieren sich in wachstumsstarken technologischen Zukunftsfeldern wie z.B. den Energie- und Umwelttechnologien, den Informations- und Kommunikationstechnologien, den Nanotechnologien etc..
- Viele Unternehmenszentralen, Finanzinstitute und Versicherungen haben ihren Sitz in westdeutschen Ballungszentren. Von möglichen Konzentrationsprozessen und damit Beschäftigtenverlusten ist der Osten kaum betroffen.<sup>4</sup>

Auch Ökonomen des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln bescheinigen den meisten Regionen Ostdeutschlands aufgrund einer anderen Branchenstruktur der Wirtschaft ein signifikant geringeres Krisenrisiko. Tendenziell stärker durch die Konjunkturkrise gefährdet sind klassische Industrien mit hohem Exportanteil. Dazu zählen der Autobau inklusive Zulieferer, die Chemieindustrie und der Maschinenbau (INSM Regionalranking 2009).

In einer schriftlichen Befragung<sup>5</sup> (n=31) im Rahmen dieser Studie fand die Aussage „Unser Unternehmen wird von der Krise kaum betroffen sein“ im Durchschnitt deshalb im Osten eher Zustimmung (2,1). Dies bestätigt die gelassene Grundhaltung in ostdeutschen Unternehmen (Anhang: Abb. 1).

Die größere Anpassungsfähigkeit kleinerer Unternehmen ist für einige Interviewpartnerinnen und -partner sogar ein Argument, den Osten im Vergleich zum Westen im Vorteil zu sehen. „Der Unterschied im Umgang mit der Krise ist vor allem zwischen großen und kleineren Unternehmen sichtbar. Während der Mittelstand schon immer flexibel sein musste, können große Unternehmen am wenigsten mit der aktuellen Krisensituation umgehen.“ (L3)<sup>6</sup> „Die kleinteilige Wirtschaft wurde lange als Nachteil bemängelt und ist jetzt als Vorteil zu sehen.“ (L9) „Die Krise könnte sich für den Osten positiv auswirken, da die Exportproduktion eine geringere Rolle spielt und das, was exportiert wird, recht modern ist, z.B. Solar- oder Biotechnologie. Außerdem hat der Osten eine kleinteiligere Industrie, die allgemein weniger von der Krise betroffen ist.“ (L6)

## „Es gibt einen Vorsprung an Veränderungserfahrungen“

Neben strukturellen Rahmenbedingungen ist auch der Umgang mit einer Krisensituation wichtig für deren Bewältigung. Vor dem Hintergrund der Erfahrungen der Wende und der folgenden schwierigen wirtschaftlichen Entwicklungen wird vermutet, dass Ostdeutsche allgemein gelassener auf die gegenwärtige Krise reagieren.

Zwar fand diese These nicht bei allen, aber dennoch bei vielen Gesprächspartnern Zustimmung. „Man geht auf jeden Fall gelassener mit der aktuellen Krise um. Wir sind krisenerprobter. Im Osten hat man seine Hausaufgaben bereits gemacht.“ (L7) „Ein Ostdeutscher betrachtet die Krise aus einem anderen Blickwinkel und sieht sie eher als Herausforderung und Chance, statt bloß den Kopf in den Sand zu stecken.“ (L3) „Unternehmen in den alten Bundesländern verfallen aus Panik vor dem, was kommt, in einen Zustand der Handlungsunfähigkeit. Unternehmen in Ostdeutschland haben seit vielen Jahren mit einer schwierigen Situation zu kämpfen und sind dadurch kreativer.“ (L4) „80% der Ostdeutschen haben nach der Wende Beruf oder Arbeitgeber wechseln müssen, fast alle mussten sich neu erfinden oder kennen jemanden, der dies musste. Dadurch gibt es einen Vorsprung an Veränderungserfahrungen.“ (L6)

„Die Krise ist eine Chance, sich neu zu orientieren und sich neue Märkte zu erschließen.“

„Die kleinteilige Wirtschaft wurde lange als Nachteil bemängelt und ist jetzt als Vorteil zu sehen.“

<sup>1</sup> Angeschrieben wurden 115 in den neuen Bundesländern ansässige Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Unternehmensgrößen. Sie wurden um Statements zu elf formulierten Kurzthesen gebeten. Die Ergebnisse sind nicht repräsentativ, liefern aber ein aktuelles „Stimmungsbild“.

<sup>2</sup> vgl. BMVBS 2009 und „Bericht zur deutschen Einheit – Krise trifft Westen härter als Osten“, Spiegel online, 10.06.2009

<sup>3</sup> s. internes Papier vom BMVBS, NL 10 vom 2.1.2009

<sup>4</sup> Pressemitteilung des IWD, Nr. 1, 2009

<sup>5</sup> Die zusammenfassenden Grafiken zur Unternehmensbefragung finden sich im Anhang. Die Befragung bestand aus 11 Statements zu den Themen Wirtschaftskrise, Ostdeutschland und Frauen, welche die Befragten zum einen nach Wichtigkeit bewerten sollten und zu denen sie andererseits ihre Zustimmung/ Ablehnung vermerken sollten. Bei der Wichtigkeit gab es die Antwortkategorien „groß“, „mittel“, „gering“, welche für die Auswertung mit den Werten 1=groß, 2=mittel, 3=gering kategorisiert wurden. Bei der Zustimmung/ Ablehnung gab es die Antwortkategorien „stimme voll und ganz zu“ (1), „stimme eher zu“ (2), „stimme eher nicht zu“ (3) und „stimme nicht zu“ (4). Aus den Antworten wurden Mittelwerte ermittelt, welche den Grad der Wichtigkeit und der Zustimmung beschreiben. Diese Werte finden sich in Klammern hinter den jeweiligen Aussagen. Je geringer der Wert, um so größer die Wichtigkeit bzw. Zustimmung zum Statement.

<sup>6</sup> Um die Anonymität der Aussagen zu gewährleisten, wurde jeder interviewten Person ein Kürzel zugeordnet (L... oder K...). Hinter jedem Zitat steht statt eines Namens das entsprechende Kürzel.

## 2. Frauen und Karriere: Vorsprung Ost

Was hat die aktuelle Wirtschafts- und Finanzkrise mit Frauen zu tun? Den aktuellen Debatten in den Medien zufolge wohl sehr viel. Einerseits wird gefragt, ob diese Krise so überhaupt entstanden wäre, hätten mehr Frauen Entscheidungskompetenzen in der Finanz- und Wirtschaftswelt gehabt („Lehmann Sisters hätten uns die Krise erspart“, Mary Iskenderian, Chefin der Woman`s World Bank, 11.05.2009). Andererseits wird die Krise als historische Chance gesehen, endlich wichtige Positionen zu erobern („Island-Krise: Frauen greifen nach der Macht“ Spiegel Online, 22.04.2009).

Die Ausgangsbedingungen für eine solche Trendwende sind in den neuen Bundesländern besonders günstig. Denn Frauen sind bereits heute eine zentrale Stütze der ostdeutschen Wirtschaft und sind dort sehr viel stärker und selbstverständlicher in den Arbeitsmarkt eingebunden. Die weiblichen Erwerbsquoten lagen 2006 in den neuen Ländern mit 73,4% immer noch deutlich höher als im Westen mit 67,1%, (vgl. Erler/Dähner 2008). Im öffentlichen Sektor stellen Frauen im Osten bereits 60% der Beschäftigten, im privatwirtschaftlichen Bereich „nur“ 43% (IAB Betriebspanel Ost 2008). Gleichzeitig gibt es eine – zugegebenermaßen auf deutlich niedrigerem Niveau – größere Lohngerechtigkeit. Die Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen (Ost: 6%, West: 24%) sind sehr viel geringer ausgeprägt als in den alten Bundesländern (IAB Betriebspanel Ost 2008).

Mit 63,2% gehen deutlich mehr ost- als westdeutsche Frauen (47,3%) einer Vollzeitbeschäftigung nach. Ein Zehntel der ostdeutschen Frauen, aber nur ein Fünftel der Frauen in den alten Bundesländern ist geringfügig beschäftigt (IAQ-Report 03/2009, S.11). Und auch mit Kindern sind ostdeutsche Frauen weiterhin eigenständig im Berufsleben involviert, arbeiten häufiger Vollzeit und haben geringere Arbeitszeitunterbrechungen nach der Geburt von Kindern (vgl. Erler/Dähner 2008). Sie wollen beruflich vorankommen und dabei nicht auf Kinder und Familie verzichten.

Spiegelt sich dieses höhere Engagement der Frauen auch in den Führungsetagen wider? Ein zentraler Indikator zur Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit ist die erreichte Integration von Frauen in Führungspositionen. Auch wenn eine „Unterrepräsentanz“ von Frauen auch im Osten nicht zu leugnen ist, so sind dort trotzdem mehr Frauen in Führungspositionen engagiert als im Westen, bei steigender Tendenz (s. Tabelle 1).

Während in Ostdeutschland insgesamt nur 30% der 1. Führungsebene durch Frauen besetzt werden (im Vergleich zu 28% im Jahr 2004), stagniert der Anteil von Frauen in dieser Führungsebene im Westen bei 24%. Die 2. Führungsebene war in den neuen Bundesländern im Jahr 2008 zu 44% mit Frauen besetzt (im Vergleich zu 39% im Jahr 2004), während der Frauenanteil in den alten Bundesländern im Vergleichszeitraum nur leicht auf 34% (im Vergleich zu 32% im Jahr 2004) gestiegen ist (IAB Betriebspanel Ost 2008). Dabei bietet der öffentliche Sektor im Vergleich zur privaten Wirtschaft Frauen eindeutig die besseren Aufstiegschancen, wohl auch aufgrund der dort geltenden verbindlichen Gleichstellungsstandards.

**Tab. 1: Anteil der Frauen in Führungspositionen in Ost- und Westdeutschland 2004 und 2008 nach öffentlichem und privatem Sektor (in Prozent)**

		1. Führungsebene		2. Führungsebene	
		2004	2008	2004	2008
Betriebe insgesamt	Ost	28	30	39	44
	West	24	24	32	34
Betriebe im öffentlichen Sektor	Ost	36	41	42	45
	West	27	34	26	28
Betriebe im privatwirtschaftlichen Sektor	Ost	27	29	37	42
	West	24	24	33	34

Quelle: IAB-Betriebspanel Ost 2008

### 3. Sind Frauen die besseren Krisenmanager?

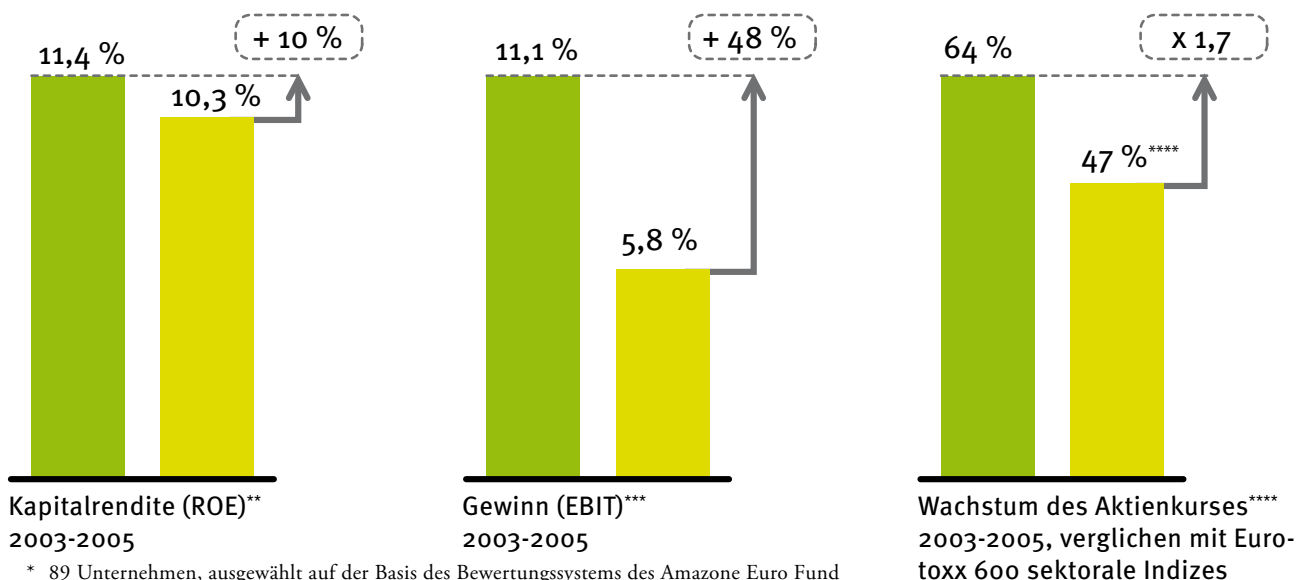
Unternehmen mit einem höheren Frauenanteil im Top Management sind wirtschaftlich erfolgreicher als Unternehmen mit einer geringeren Gender-Diversity. Das ist kurz zusammengefasst das Ergebnis der aktuellen, international angelegten Studie „Women Matter“ im Auftrag von McKinsey (vgl. McKinsey 2007). In den drei untersuchten Leistungskriterien Kapitalrendite (ROE), Gewinn (EBIT) und Wachstum des Aktienkurses übertrafen die Unternehmen mit dem höheren Frauenanteil den

Durchschnitt. So lag für den Zeitraum zwischen 2003 und 2005 die Verbesserung der Kapitalrendite um 10% höher, für den gleichen Zeitraum war die Gewinnsteigerung um 48% höher als im Branchendurchschnitt und das Wachstum der Aktienkurse war zwischen 2005 und 2007 bei den Unternehmen mit dem größeren Frauenanteil im Top-Management 1,7 mal größer als im Durchschnitt (vgl. Abb. 1). Eine konsequente Umsetzung der Chancengleichheit hat damit nicht nur eine soziale Komponente, sondern scheint auch die Leistungsfähigkeit eines Unternehmens zu verbessern.

#### Abb. 1: Unternehmen mit einem höheren proportionalen Anteil weiblicher Führungskräfte haben bessere finanzielle Performance

Wirtschaftliche Leistung von Unternehmen mit sehr hoher Gender-Diversity im Vergleich zum Branchendurchschnitt

■ Unternehmen mit hoher Gender-Diversity\*  
■ Branchendurchschnitt



\* 89 Unternehmen, ausgewählt auf der Basis des Bewertungssystems des Amazone Euro Fund

\*\* 87 Unternehmen, Zahlen nicht für zwei Unternehmen nicht vorhanden

\*\*\* 73 Unternehmen, Finanzbranche nicht enthalten

\*\*\*\* von den 89 Unternehmen mit der größten Gender-Diversity haben 44 einen Marktwert für von mehr als 2 Milliarden Euro

Quelle: McKinsey 2007

Wird das oben beschriebene Potenzial, das Frauen in den Neuen Bundesländern einbringen, von ostdeutschen Unternehmen erkannt und genutzt?

In der schriftlichen Unternehmensbefragung wird die Aussage „In unserem Unternehmen setzen wir auf die Führungskompetenz von Frauen“ von allen Befragten als wichtig (1,8) bewertet, wobei interessanterweise gerade Männer (1,6) dem eine noch höhere Wertigkeit zugestehen als Frauen (2,0), siehe Anhang: Abb. 3. Auch die Zustimmung zu dieser Aussage der Führungskompetenz von Frauen im eigenen Unternehmen ist unter Männern etwas höher (1,9) als unter den befragten Frauen (2,1) (Anhang: Abb. 1). Dies mag damit zusammenhängen, dass Frauen die Möglichkeiten persönlicher und kritischer beurteilen und Männer ihrer Aussage eher die ‚gefühlte‘ Repräsentanz von Frauen in den Führungsebenen des eigenen Unternehmens zugrunde legen.

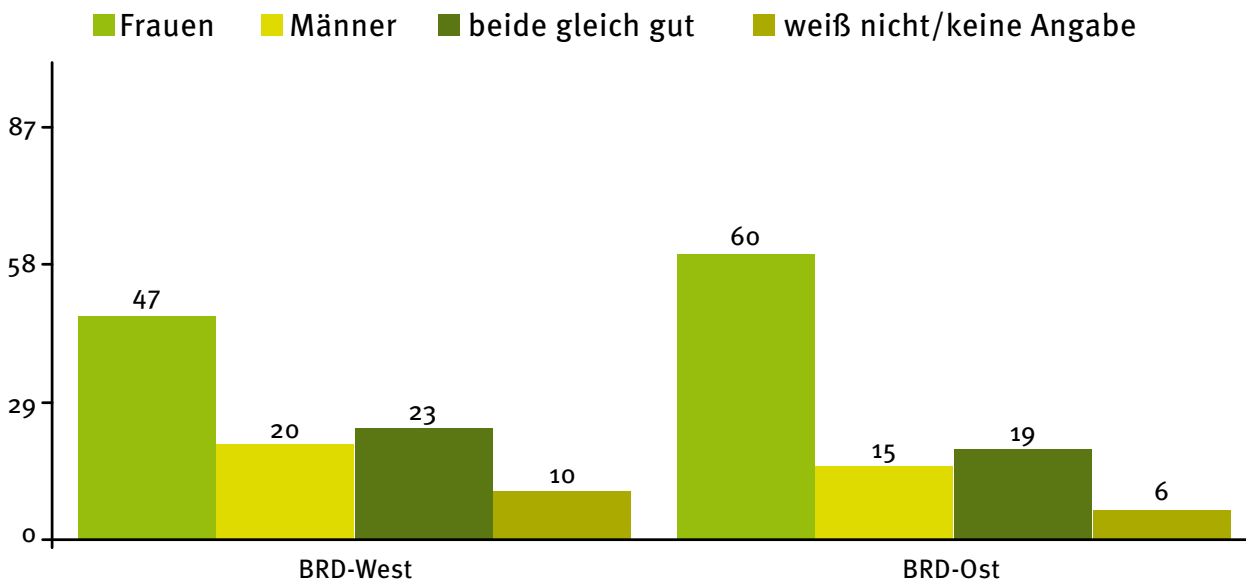
Die im Vergleich zu den alten Bundesländern sehr viel stärkere Einbindung von Frauen in Führungs- und Entscheidungsebenen wurde selten als etwas Besonderes hervorgehoben und nur von denjenigen Gesprächspartnern wahrgenommen, die aus den alten Bundesländern kommen und die Situation dort kennen. So bestätigte eine Interviewpartnerin (L10), dass sie in Ostdeutschland hinsichtlich der Selbstverständlichkeit von weiblichen Führungskräften deutliche Unterschiede zu Westdeutschland feststellen kann. Sie erklärt sich dies mit dem „Frauenbild“ männlicher Führungspersonen. Während die Mehrzahl der männlichen „Personalentscheider“ im Osten in der Regel eine vollzeiterwerbstätige Ehefrau hat und es für sie selbstverständlich ist, dass die Frau im Beruf Gleiches leistet, haben viele Chefs in Westdeutschland eine Ehefrau, die spätestens mit der Geburt der Kinder den Beruf reduziert oder aufgibt und ihr berufliches Engagement auf den „Zuverdient“

beschränkt. „Wir haben im Westen 10 Niederlassungen und 1 Bereichsleiterin, im Osten haben wir 4 Niederlassungen und 3 Bereichsleiterinnen. Ich selber hätte meine Karriere im Westen nicht geschafft“ (L10).

Auch die Wertschätzung weiblicher Führungskompetenz scheint in Ostdeutschland größer. Im Auftrag des WDR fragte infratest dimap in einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage Anfang 2009, wer die besseren Krisenmanager seien, Frauen

oder Männer? Das Ergebnis fiel insbesondere in den neuen Bundesländern sehr eindeutig zu Gunsten der Frauen aus: 60% der Befragten im Osten halten Frauen für die besseren Krisenmanager, wogegen dies nur 15% den Männern zutrauen. 19% sind der Meinung, dass beide gleich gut sind (vgl. Abb. 2). Das bedeutet, dass den Ostdeutschen die historische Erfahrung der Krisenbewältigung durch Frauen sehr bewusst ist und diesen dort tatsächlich mehr zugetraut wird.

**Abb. 2: „Was denken Sie ganz generell? Sind Frauen die besseren Krisenmanager? (in Prozent)**



Repräsentative Bevölkerungsumfrage, „Frau und Mann als Krisenmanager“ KW 06/2009  
Infratest dimap, n= 1000 Befragte ab 18 Jahre bundesweit

Quelle: [http://www01.wdr.de/tv/frautv/sendungsbeitraege/2009/0305/pdf/Frauen\\_als\\_Krisenmanager\\_Ergebnisse\\_960.pdf](http://www01.wdr.de/tv/frautv/sendungsbeitraege/2009/0305/pdf/Frauen_als_Krisenmanager_Ergebnisse_960.pdf)

Allerdings fand in unserer eigenen, nicht repräsentativen Unternehmensbefragung die Aussage „Frauen sind die besseren Krisenmanager“ im Durchschnitt (2,5) wenig Zustimmung. Männer (2,9) und Führungskräfte aus Betrieben ab 250 Beschäftigten (3,1) lehnen diese Feststellung noch deutlicher ab. Die Statements „Die Wirtschaftskrise bietet Frauen die Chance, neue Führungspositionen zu erobern“ und „Unternehmen mit Frauen in Führungspositionen sind wirtschaftlich erfolgreicher“ lehnen große Unternehmen rundweg ab (3,1), Anhang: Abb. 1 und 2. Hier überlappen sich wahrscheinlich Struktureffekte von Branchen, Verhärtungen von Unternehmenskulturen in den Großunternehmen, Geschlechtervorurteile und die größere Präsenz westdeutscher Manager in größeren Betrieben der neuen Länder.

### Fazit:

Frauen haben sich in den neuen Bundesländern durch eine qualifizierte Ausbildung, berufliches Engagement und Selbstbewusstsein eine im Vergleich zum Westen beachtliche Position in der Wirtschaft erobert. Dies ist mit ein Grund dafür, dass sie einen höheren Anteil auch bei den Führungspositionen einnehmen und ihnen viele Kompetenzen zugesprochen werden. Allerdings ist nach unseren eigenen Befragungsergebnissen das Bewusstsein der damit verbundenen tatsächlichen Chancen durch und für Frauen in den ostdeutschen Unternehmen wenig ausgeprägt. Eine gezielte „Frauenförderung“ findet trotz der erheblichen Erfolge von Frauen ebenfalls nur selten statt. Die Kategorie „Geschlecht“ spielt in ostdeutschen Unternehmen eine untergeordnete Rolle. Dies ist Chance und Gefahr gleichermaßen: Eine Chance deshalb, da sich durch die selbstverständlichere Befürwortung von Gleichberechtigung tatsächliche Handlungsspielräume für Frauen eröffnen; eine Gefahr, da Hürden nicht bewusst wahrgenommen und systematisch beseitigt werden.

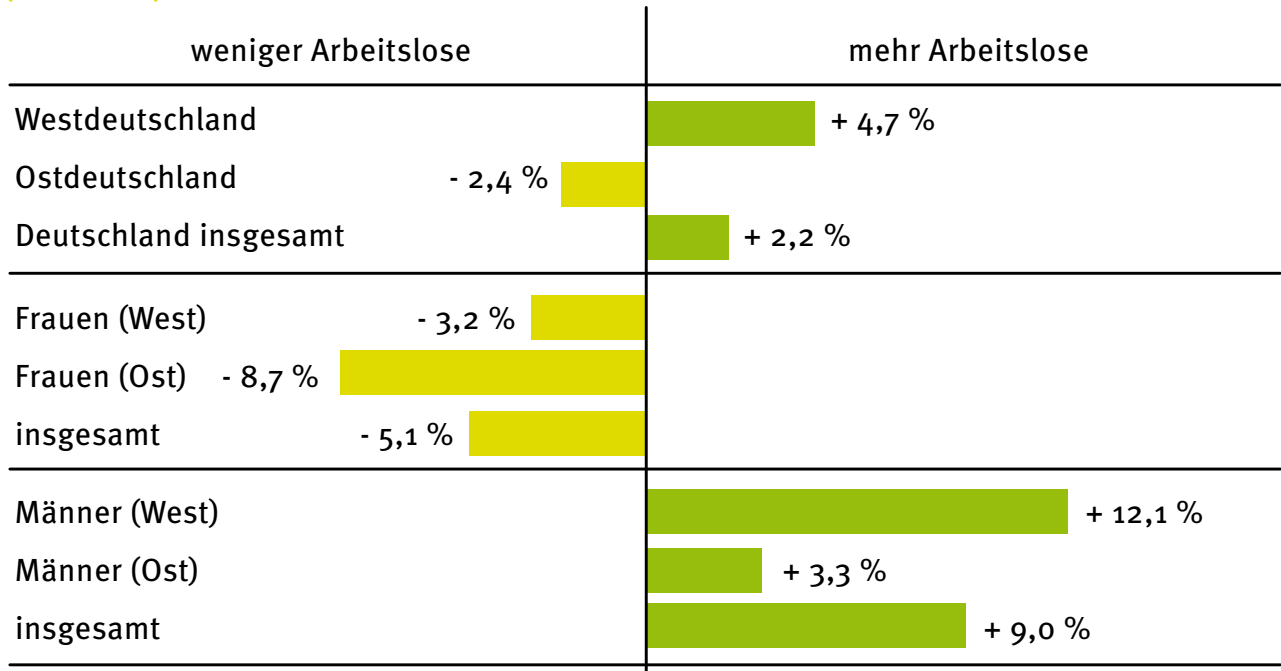


#### 4. Frauen im Osten: Gewinnerinnen der Krise?

Exportorientierte Marktsegmente, in denen überwiegend Männer beschäftigt sind, sind von der Krise stärker betroffen. Dazu zählen beispielsweise das produzierende Gewerbe, die Logistikbranche, exportorientierte Industrien wie Maschinenbau und die Automobilbranche sowie inzwischen auch die Solarindustrie. Der Dienstleistungsbereich, in dem überwiegend Frauen arbeiten, ist deutlich weniger konjunkturanfällig (vgl. Manuel Haglmüller in [www.innovationsreport.de](http://www.innovationsreport.de) „Frauen überholen Männer im Arbeitsmarkt“ vom 06.02.2009).

Aktuelle Zahlen der amtlichen Arbeitsmarktstatistik bestätigen diese These (vgl. Abb. 3). Nach den Angaben des Statistischen Bundesamtes sind die Arbeitslosenquoten der Frauen in Westdeutschland im März 2009 im Vergleich zum Vorjahresmonat leicht (-3,2%) und in Ostdeutschland deutlich (-8,7%) gesunken. Verlierer der Wirtschaftskrise ist bislang eindeutig der westdeutsche Mann, dessen Arbeitslosenquoten kontinuierlich steigen (Mai 2009 +18,2% im Vergleich zum Vorjahresmonat). Nach aktuellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt sind somit die Frauen, und dabei vor allem die Frauen in Ostdeutschland diejenigen, die die Wirtschafts- und Finanzkrise (noch) nicht (so hart) trifft.

**Abb. 3: Veränderung der Zahl der Arbeitslosen. März 2009 im Vergleich zu März 2008 (in Prozent)**



Quelle: Statistisches Bundesamt, [www.destatis.de](http://www.destatis.de)

Wie sehen vor diesem Hintergrund die befragten Unternehmen die Chancen ostdeutscher Arbeitnehmerinnen? Die Befragten hatten die Möglichkeit, dem Statement „Frauen sind auf dem Arbeitsmarkt weniger von den Auswirkungen der Krise betroffen“ zuzustimmen oder diese Aussage abzulehnen. Im Durchschnitt erhielt dieses Statement von allen die größte Ablehnung. Hierin waren sich Männer wie Frauen relativ einig (Anhang: Abb. 1). Wesentlich differenzierter wird das „Stimmungsbild“ durch die Aussagen aus den persönlichen Interviews. In der Mehrheit überwiegt auch hier die Skepsis. Insbesondere werden die prekären Arbeitsverhältnisse, in denen noch immer verstärkt Frauen beschäftigt sind, als Argument genannt. „Das werden wir nicht aufhalten können, das ist einfach so, das sind rein ökonomische Entscheidungen von Unternehmen.“ (L9) Eine Interviewpartnerin (L6) sieht Frauen

als Verliererinnen der Krise „..., da die Gelder der Konjunktur- und Unterstützungsprogramme fast ausschließlich in männerdominierte Branchen fließen.“ (L6) Die Abwrackprämie und Investitionsprogramme im Baubereich stützen die klassischen „Männerberufe“. Darüber hinaus werden es Frauen mit Kindern besonders schwer auf dem Arbeitsmarkt haben „..., da in Krisenzeiten das Ausfallrisiko ein doppeltes Gewicht bekommt.“ (L6) Besondere Aufmerksamkeit verdient die Tatsache, dass in der Krise Frauen in Männerberufen besonders negativ betroffen sind. Dies bestätigt L10, die schon länger beobachtet, dass es Absolventinnen und hier insbesondere junge Ingenieurinnen schwer auf dem Arbeitsmarkt haben: „Aufgrund ihres Alters und der Möglichkeit schwanger zu werden, entscheiden sich Unternehmen – wenn sie eine Auswahl haben – eher für männliche Bewerber.“ (L10)

Deutlich optimistischer äußern sich dagegen Führungskräfte aus dem Personalbereich über die Arbeitsmarktchancen von Frauen in den Neuen Bundesländern. Viele sehen hier die jungen Frauen gegenüber ihren männlichen Altersgenossen im Vorteil, da sie deutlich bessere Schulabschlüsse haben, mehr Interesse zeigen, Kompetenz und Energie ausstrahlen. „Ich mache mir auch während der Krise keine Sorgen um Frauen und Mädchen auf dem Arbeitsmarkt.“ (L14) „Frauen in Ostdeutschland sind gut aufgestellt für die Krise.“ (L7) „Derjenige, der den Job am besten macht, bekommt ihn. Dies sind immer häufiger Frauen.“ (K2) „Einstellungstests zeigen, dass junge ostdeutsche Frauen besser ausgebildet sind und eine höhere soziale Kompetenz mitbringen.“ (K4)

### Fazit:

Objektiv betrachtet sind Frauen gegenwärtig auf dem ostdeutschen Markt strukturell eher begünstigt. Dem ganz realen Vorteil, den insbesondere ostdeutsche Frauen derzeit haben, wird jedoch nicht vertraut - das Wahrnehmungsmuster von Frauen als Verliererinnen der wirtschaftlichen Probleme ist allzu fest verankert. Zwar kann noch nicht abschließend beurteilt werden, wie sich der Arbeitsmarkt in Zukunft weiterentwickelt, aber dennoch ist verhaltener Optimismus begründbar. Personalentscheider sehen gerade gut ausgebildete junge Frauen im Vorteil.

**„Frauen in Ostdeutschland sind qualifiziert und historisch bedingt selbstbewusst im Erwerbsleben präsent.“**

**„Frauen in Ostdeutschland sind gut aufgestellt für die Krise.“**



## 5. Im Spagat zwischen Beruf und Familie – das Doppelverdienermodell setzt sich durch

Gravierende Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt verändern die privaten Lebensentwürfe. In Bezug auf die Anpassungsfähigkeit an Arbeitslosigkeit hat der Osten einen Vorsprung. Die Berufstätigkeit beider Partner hat eine lange Tradition und ist bis heute Teil des Selbstverständnisses junger Frauen (vgl. Allmendinger et al 2008). Die finanzielle Eigenständigkeit zeigt sich dabei nach Ansicht unserer Interviewpartnerin (L12) nicht nur in der nach wie vor hohen Erwerbsbeteiligung, sondern besonders an dem deutlich höheren Anteil an Kindern, die unehelich geboren werden. Die „Versorgerehe“ ist offensichtlich für viele Mütter in den neuen Bundesländern, trotz schwieriger wirtschaftlicher Situation, keine Perspektive. Dies ist auch für Männer ein Vorteil, denn sie stehen im Osten deutlich weniger unter dem Druck, alleine für das Familieneinkommen zuständig zu sein.

## 6. Ostdeutsche Frauen – gut aufgestellt für die Zukunft!

Zwar stellt die Wirtschaftskrise auch die neuen Bundesländer vor eine ernste Herausforderung, aber der Osten erweist sich insgesamt als krisenfester als der Westen. Ein wesentlicher Grund dafür ist die kleinteiligere Wirtschaft bzw. der höhere Anteil kleinerer Unternehmen, die flexibler reagieren können.

Bislang wenig beachtet wird die Tatsache, dass gerade in den mittelständischen ostdeutschen Betrieben Frauen als Führungskräfte eine im bundesdeutschen Vergleich herausragende Stellung einnehmen, sie stellen rund 30% der Führungskräfte in der 1. und rund 45% in der 2. Führungsebene. Diese Frauen sind jung, qualifiziert, engagiert und haben sich mit Selbstbewusstsein eine im Vergleich zum Westen beachtliche Position in der ostdeutschen Wirtschaft erobert. Dieser Befund findet in unseren beiden Befragungen volle Zustimmung. Ihnen wird Kompetenz, Flexibilität, Einfühlungsvermögen und Biss bescheinigt. Frauen haben als Führungskraft im Osten ein selbstverständlicheres Standing, da sie sehr viel gleichberechtigter in den Arbeitsmarkt integriert sind, der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen sehr viel geringer ausfällt und die „Versorgerehe“ hier eher unbekannt ist. Als „Krisenmanagerin“ wird ihnen viel zugetraut.

Auch als Arbeitnehmerinnen sind die ostdeutschen Frauen nicht vom Markt gefegt worden, im Gegenteil. Gemessen an den aktuellen Zahlen der Arbeitsmarktstatistiken gehören sie bislang noch zu den Gewinnerinnen der Krise. Dies kann sich – zugegebenermaßen – rasch ändern, wenn zeitverzögert

In Krisenzeiten puffert das Doppelverdienermodell Einkommensverluste, z. B. durch Kurzarbeit oder Lohnkürzungen, ab. Es reduziert das Risiko, durch Arbeitslosigkeit in Armut abzurutschen. Das Doppelverdienermodell ist also krisenfester und setzt sich nicht zuletzt deshalb auch im Westen immer mehr durch.

Darüber hinaus kann die unterschiedliche Betroffenheit von Arbeitslosigkeit das innerfamiliäre „Machtgefüge“ verändern. Das von Frauen erwirtschaftete Einkommen im Dienstleistungsbereich oder in konjunkturunempfindlichen Bereichen wie z.B. der Gesundheitswirtschaft ist zwar noch vergleichsweise niedriger als im produzierenden Gewerbe, leistet aber bei Arbeitslosigkeit des Mannes einen notwendigen und immer wichtigeren Beitrag zur Stabilisierung des Familieneinkommens. Damit steigt die Wertschätzung gegenüber den vielfach gering bewerteten „sozialen“ Berufen wie auch gegenüber der weiblichen Erwerbstätigkeit. Frauen gewinnen damit in den Familien mehr Entscheidungsmacht.

die Krise auch in anderen Branchen wie dem Dienstleistungsbereich ankommt. Gleichwohl zählen die jungen ostdeutschen Frauen zu der am besten ausgebildeten Bevölkerungsgruppe. Sie haben in Zeiten beginnenden Fachkräftemangels in den neuen Bundesländern vergleichsweise gute Ausgangspositionen. Personalentscheider sehen deshalb gerade gut ausgebildete junge Frauen im Vorteil.

Insgesamt – das haben unsere Erhebungen in den Unternehmen ergeben – ist jedoch das Bewusstsein über die damit verbundenen Chancen in den ostdeutschen Unternehmen recht wenig ausgeprägt. Eine gezielte „Frauenförderung“ findet trotz der erheblichen Erfolge von Frauen nur selten statt. Die Kategorie „Geschlecht“ spielt in den Köpfen der ostdeutschen Führungskräfte eine eher untergeordnete Rolle, da Geschlechtergleichheit in Ostdeutschland viel selbstverständlicher ist als im Westen. Allerdings birgt dies auch die Gefahr, dass die auch im Osten bestehenden Hürden für Frauen am Arbeitsmarkt nicht bewusst wahrgenommen und systematisch beseitigt werden.

Immerhin bietet die Tatsache, dass die Gesamtbevölkerung in Ostdeutschland Frauen deutlich mehr Kompetenzen für das Krisenmanagement zutraut als Männern, eine gute Basis für eine noch gezieltere Einbindung von Frauen in strategische Gestaltungs- und Entscheidungsprozesse.

## Presse

- „Frauen sind die unterschätzte Macht“  
(DIE WELT, Ileana Grabitz, 03.01.2009)
- „Die Finanzmarkt-Trümmerfrauen“  
(FTD, Ruth Fend, 16.02.2009)
- „Wir brauchen Frauen in den obersten Gremien“  
(dradio, Monika Schulz-Strelow im Gespräch mit Frank Meyer, 11.02.2009)
- „Karriere trotz Krise: Wie Frauen im Beruf gerade jetzt ihre Chancen nutzen können!“  
(www.woman.at, 26.02.2009)
- „Frauen bringen mehr soziale Kompetenz in die Unternehmen. Kulturwissenschaftlerin sieht Krise als Chance für weibliche Führungskräfte“  
(dradio, Christina von Braun im Gespräch mit Britta Bürger, 13.02.2009)
- „Frauen an die Macht“  
(Dokumentation ARTE, 03.03.2009)
- „Ostdeutschland – Die Industrie macht sich gut.“  
Pressemitteilung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Nr.11/2009
- „Die Wirtschaftskrise – Frauen wäre das nicht passiert?“  
(phoenix Runde am 18.03.2009)
- „Die neuen Trümmerfrauen“  
(TAZ, Kommentar Anke Domscheit, 23.03.2009)
- „Trümmerfrauen gesucht“  
(ManagerMagazin, Kommentar Prof. Dr. Jürgen Kluge, 03.2009)
- „Frauen sollen Krise lösen“  
(TAZ, Beate Willms, 01.04.2009)
- „Island-Krise: Frauen greifen nach der Macht“  
(Spiegel Online, Manfred Ertel, 22.04.2009)
- „Lehmann Sisters hätten uns die Krise erspart“  
(Spiegel Online, Interview mit Mary Iskenderian, Chefin der Woman`s World Bank , 11.05.2009)
- „Die Wirtschaftskrise ist vor allem eine Krise der Männer“  
(Süddeutsche Zeitung Magazin 11/2009, Hermann Droske)
- „Bericht zur deutschen Einheit – Krise trifft Westen härter als Osten“  
(Spiegel Online, 10.06.2009)

## Literatur

- Allmendinger, J., Puschmann, C., Helbig, M. (2008), *Frauen auf dem Sprung – Die BRIGITTE-Studie 2008*, Hamburg
- BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005), *Gender-Datenreport. 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland*, Berlin
- BMVBS – Bundesministerium für Verkehr, Bauwesen und Stadtentwicklung (2009): *Jahresbericht 2009 zum Stand der Deutschen Einheit*. Berlin
- Erler, D., Dähler, S. (2008), *Frauen machen Neue Länder – Lebenssituation und Perspektiven junger Frauen in den neuen Bundesländern*. Hrsg: BMVBS – Bundesministerium für Verkehr, Bauwesen und Stadtentwicklung. Berlin
- Jansen, A.; Kümmerling, A.; Lehndorff, S. (2009): *Unterschiede in den Beschäftigungs- und Arbeitszeitstrukturen in Ost- und Westdeutschland*. IAQ-Report, 2009-3, Duisburg
- McKinsey & Company (Hrsg.) (2007), *Women Matter. Gender Diversity, a corporate performance driver*. Paris
- IAB Betriebspanel Ost 2008  
(unveröffentlichtes Manuskript)

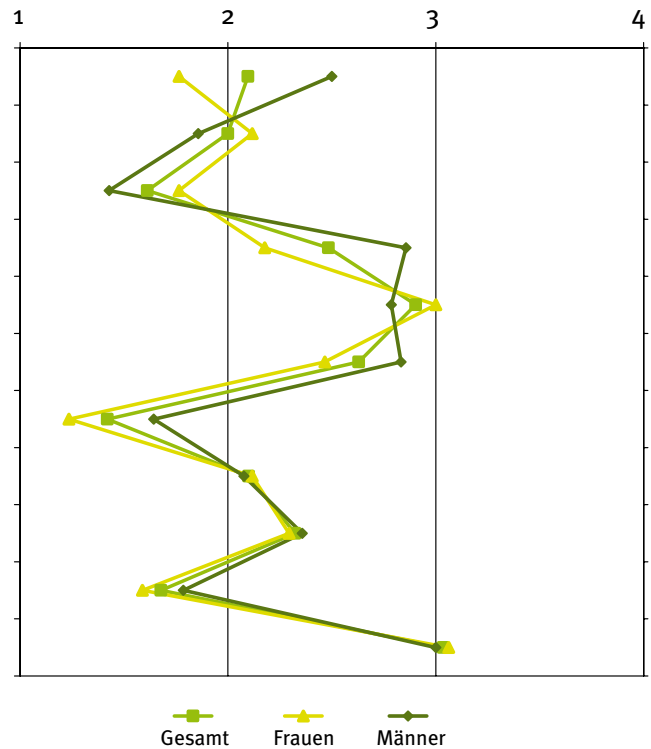
## Interviews

<i>Dienel</i>	<i>Prof. Dr. C.</i>	<i>Staatsekretärin Sozialministerium, SPD Sachsen-Anhalt</i>
<i>Domscheit</i>	<i>Anke</i>	<i>Microsoft Deutschland (Director Government Relations)</i>
<i>Döring</i>	<i>Arian</i>	<i>Leiterin Personal N.L.Chrestensen GmbH</i>
<i>Dr. Wachsmann</i>	<i>Constanze</i>	<i>Bereichsleiterin Kienbaum Dresden</i>
<i>Flügge</i>	<i>Ute</i>	<i>Geschäftsführerin Ostdeutsche Eisenbahn GmbH</i>
<i>Gather</i>	<i>Prof. Dr. Claudia</i>	<i>Prof. für Soziologie, FHW Berlin</i>
<i>Harnapp</i>	<i>Romy</i>	<i>Geschäftsführerin Preuss Blechbearbeitung GmbH, Linda Sachsen-Anhalt</i>
<i>Härtel</i>	<i>Stefan</i>	<i>Geschäftsführer Asklepios Klinik Hohwald</i>
<i>Heim</i>	<i>Anje</i>	<i>Ikea Niederlassung Dresden</i>
<i>Heppe</i>	<i>Katja</i>	<i>Gründerin, Heppe Medical Chitosan, Halle</i>
<i>Hübner</i>	<i>Martina</i>	<i>Geschäftsführerin Annaberger Backwaren</i>
<i>Koller</i>	<i>Bernd</i>	<i>Präsident BWA LV Sachsen-Anhalt + Geschäftsführer bildungszentrum energie GmbH, Halle</i>
<i>Löschke</i>	<i>Petra</i>	<i>PC-Ware Leipzig</i>
<i>Märker</i>	<i>Tom</i>	<i>Personalleiter GWG Halle</i>
<i>Mayer</i>	<i>Birgit</i>	<i>Geschäftsführerin WF Wabenfabrik GmbH, Chemnitz</i>
<i>Niebergall</i>	<i>Carmen</i>	<i>Landesgeschäftsführerin BWA LV Sachsen-Anhalt</i>
<i>Putzing</i>	<i>Dr. Monika</i>	<i>SÖSTRA GmbH (IAB Betriebspanel 2008)</i>
<i>Schulz-Strelow</i>	<i>Monika</i>	<i>Unternehmensberaterin / Vorstand FidAR e.V.</i>
<i>Schumann</i>	<i>Harald</i>	<i>Redakteur Tagesspiegel   Autor: „Der globale Count-Down“</i>
<i>Schumann</i>	<i>Margitta</i>	<i>Vorstand SWG eG, Schwerin</i>

Anhang: Ergebnisse der schriftlichen Unternehmensbefragung im Frühjahr 2009 (n=31)

Abb. 1: Zustimmung zum Statement nach Geschlecht

1. Unser Unternehmen wird von der Krise kaum betroffen sein
2. In unserem Unternehmen setzen wir auf Führungskompetenz von Frauen
3. Wir unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Förderung von Frauen
4. Frauen sind die besseren Krisenmanagerinnen
5. Die Wirtschaftskrise bietet Frauen die Chance, neue Führungspositionen zu erobern
6. Unternehmen mit Frauen in Führungspositionen sind wirtschaftlich erfolgreicher
7. Frauen in Ostdeutschland sind qualifiziert, flexibel, mobil und berufsorientiert
8. Frauen haben in Ostdeutschland wegen der spezifischen Unternehmenskultur bessere Aufstiegschancen
9. In Ostdeutschland geht man aufgrund der Wendeerfahrungen gelassener mit der aktuellen Wirtschaftskrise um
10. Fachkräftemangel führt notwendigerweise zur stärkeren Einbindung von Frauen in den Arbeitsmarkt
11. Frauen sind auf dem Arbeitsmarkt weniger von den Auswirkungen der Krise betroffen

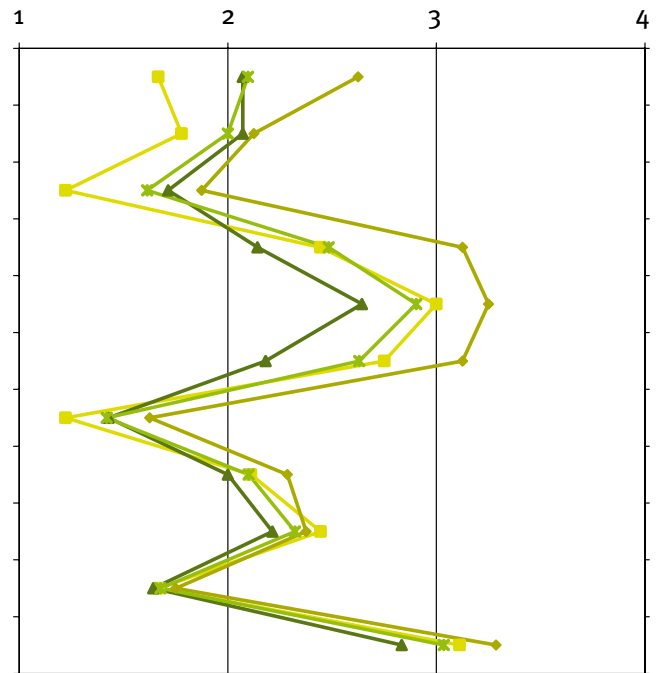


ERKLÄRUNG KATEGORIEN:

- 1 = stimme voll und ganz zu    2 = stimme eher zu  
 3 = stimme eher nicht zu    4 = stimme nicht zu

Abb. 2: Zustimmung zum Statement nach Betriebsgröße

1. Unser Unternehmen wird von der Krise kaum betroffen sein
2. In unserem Unternehmen setzen wir auf Führungskompetenz von Frauen
3. Wir unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Förderung von Frauen
4. Frauen sind die besseren Krisenmanagerinnen
5. Die Wirtschaftskrise bietet Frauen die Chance, neue Führungspositionen zu erobern
6. Unternehmen mit Frauen in Führungspositionen sind wirtschaftlich erfolgreicher
7. Frauen in Ostdeutschland sind qualifiziert, flexibel, mobil und berufsorientiert
8. Frauen haben in Ostdeutschland wegen der spezifischen Unternehmenskultur bessere Aufstiegschancen
9. In Ostdeutschland geht man aufgrund der Wendeerfahrungen gelassener mit der aktuellen Wirtschaftskrise um
10. Fachkräftemangel führt notwendigerweise zur stärkeren Einbindung von Frauen in den Arbeitsmarkt
11. Frauen sind auf dem Arbeitsmarkt weniger von den Auswirkungen der Krise betroffen



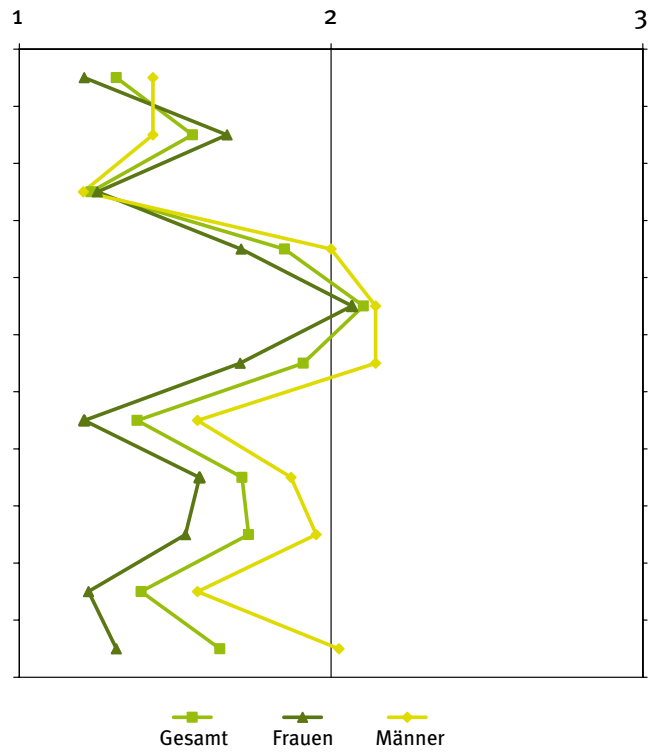
ERKLÄRUNG KATEGORIEN:

- 1 = stimme voll und ganz zu    2 = stimme eher zu  
 3 = stimme eher nicht zu    4 = stimme nicht zu

- < 50 Mitarbeiter    ▲ 50 - < 250 Mitarbeiter  
 ◆ 250 u. mehr Mitarbeiter    \* Gesamt

Abb. 3: Wichtigkeit Thema nach Geschlecht

1. Unser Unternehmen wird von der Krise kaum betroffen sein
2. In unserem Unternehmen setzen wir auf Führungskompetenz von Frauen
3. Wir unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Förderung von Frauen
4. Frauen sind die besseren Krisenmanagerinnen
5. Die Wirtschaftskrise bietet Frauen die Chance, neue Führungspositionen zu erobern
6. Unternehmen mit Frauen in Führungspositionen sind wirtschaftlich erfolgreicher
7. Frauen in Ostdeutschland sind qualifiziert, flexibel, mobil und berufsorientiert
8. Frauen haben in Ostdeutschland wegen der spezifischen Unternehmenskultur bessere Aufstiegschancen
9. In Ostdeutschland geht man aufgrund der Wendeerfahrungen gelassener mit der aktuellen Wirtschaftskrise um
10. Fachkräftemangel führt notwendigerweise zur stärkeren Einbindung von Frauen in den Arbeitsmarkt
11. Frauen sind auf dem Arbeitsmarkt weniger von den Auswirkungen der Krise betroffen



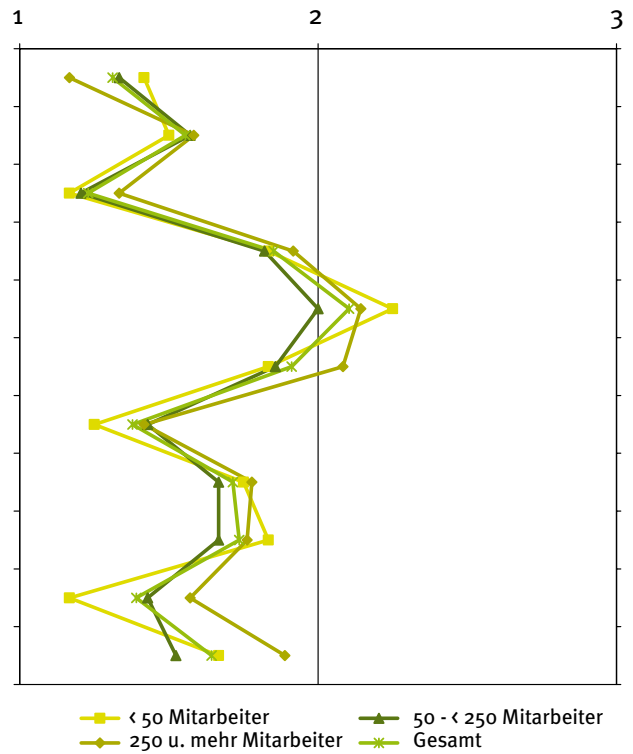
ERKLÄRUNG KATEGORIEN:  
 1 = groß 2 = mittel 3 = gering



Abb. 4: Wichtigkeit Thema nach Betriebsgröße

1. Unser Unternehmen wird von der Krise kaum betroffen sein
2. In unserem Unternehmen setzen wir auf Führungskompetenz von Frauen
3. Wir unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Förderung von Frauen
4. Frauen sind die besseren Krisenmanagerinnen
5. Die Wirtschaftskrise bietet Frauen die Chance, neue Führungspositionen zu erobern
6. Unternehmen mit Frauen in Führungspositionen sind wirtschaftlich erfolgreicher
7. Frauen in Ostdeutschland sind qualifiziert, flexibel, mobil und berufsorientiert
8. Frauen haben in Ostdeutschland wegen der spezifischen Unternehmenskultur bessere Aufstiegschancen
9. In Ostdeutschland geht man aufgrund der Wendeerfahrungen gelassener mit der aktuellen Wirtschaftskrise um
10. Fachkräftemangel führt notwendigerweise zur stärkeren Einbindung von Frauen in den Arbeitsmarkt
11. Frauen sind auf dem Arbeitsmarkt weniger von den Auswirkungen der Krise betroffen

ERKLÄRUNG KATEGORIEN:  
 1 = groß 2 = mittel 3 = gering



## Impressum

**Herausgeber:**

Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung  
Referat NL 23  
Invalidenstraße 44 | D-10115 Berlin

**Bezugsquelle/Ansprechpartner:**

Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung  
Referat NL 23  
Juliane Rudloff  
Invalidenstraße 44 | D-10115 Berlin  
juliane.rudloff@bmvbs.bund.de  
www.bmvbs.de  
Tel +49 (0) 30 2008 2842

**Stand:**

Frühjahr 2009

**Druck:**

Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung

**Text/Grafiken:**

pme Familienservice GmbH  
Flottwellstraße 4-5 | D-10785 Berlin

Büro für integrierte Planung (BiP Berlin)  
Marienburger Allee 20 | D-14055 Berlin