



WITI Wissens- und Ideentransfer
für Innovation in der
öffentlichen Verwaltung

 Deutsche Universität für
Verwaltungswissenschaften
Speyer

WISSEN IDEENTRANSFER INNOVATION WISSEN IDEENTRANSFER INNOVATION
ERINNOVATION WISSEN IDEENTRANSFER INNOVATION WISSEN IDEENTRANSFER
ANSFER INNOVATION WISSEN IDEENTRANSFER INNOVATION WISSEN IDEENTRANSFER

WITI-BERICHTE Nr. 10

Erwerbstätigkeit und Beschäftigung von Frauen im Freistaat Sachsen:
Gestern, heute und morgen

von Christina Prautsch

Speyerer Arbeitshefte Nr. 257

**Innovative
Hochschule**

EINE GEMEINSAME INITIATIVE VON



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Gemeinsame
Wissenschaftskonferenz
GWK

Masterthesis

Erwerbstätigkeit und Beschäftigung von Frauen im Freistaat Sachsen: Gestern, heute und morgen

vorgelegt von:

Christina Prautsch

Vorwort

Die vorliegende Masterarbeit entstand im weiteren Kontext des Projekts „Kooperation Vorderpfalz“, welches Teil des vom BMBF geförderten Projektes „Wissens- und Ideentransfer für Innovationen in der Verwaltung“ ist. Das Projekt wollte dabei herausfinden, ob die Interkommunale Zusammenarbeit eine Alternative zu Gebietsreformen darstellen kann. Hintergrund ist dabei der anhaltende demographische Wandel und der wirtschaftliche Strukturwandel in ländlichen Räumen. Beide Faktoren sind miteinander verzahnt und erhalten durch die Perspektive der Frauenerwerbstätigkeit eine besondere Bedeutung.

Die Fragestellung der Arbeit entstand aufgrund der Beobachtung, dass Sachsen – wie auch die anderen ostdeutschen Länder – nach der deutschen Vereinigung nicht nur einen Einbruch der Geburtenzahlen erlebte, sondern auch eine starke Abwanderung junger Frauen, was den Bevölkerungsrückgang weiter forcierte. Ursache hierfür waren die geringen Möglichkeiten für junge Frauen Arbeits- und Ausbildungsplätze zu finden. Die gute wirtschaftliche Entwicklung der letzten zehn bis fünfzehn Jahre hat allerdings – entgegen allen Erwartungen Mitte der 2000er Jahre – die Beschäftigungsentwicklung umgedreht. Die Arbeit zeichnet diese Entwicklungen nach und zeigt die Frauenerwerbstätigkeit als einen Faktor der wirtschaftlichen Entwicklung in der jüngeren Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft auf.

Das Wegbrechen der Arbeitsplätze nach der deutschen Vereinigung traf Frauen in besonderem Maße, die darauf mit geringen Geburtenzahlen und Abwanderung reagierten. Dieser Brain Drain setzt sich auch in der gesamtwirtschaftlichen Erholungsphase nach 2010 fort, zumal sich auch die Wirtschaftsförderungspolitik in Sachsen auf die gewerbliche Wirtschaft und die dort dominierenden „Männerarbeitsplätze“ konzentrierte. Die schwierige demographische Entwicklung, der Mangel an Fachkräften und „Frauenarbeitsplätzen“ ist ein Grund für den retardierenden Aufholprozess der ostdeutschen Bundesländer, der sich in Zukunft noch weiter verschärfen dürfte.

In der Arbeit ist ein höchst differenziertes Bild entstanden, welches die Probleme sehr gut herausarbeitet. Trotz höchster Erwerbsquote sächsischer Frauen in Deutschland weisen die Beschäftigungsmerkmale die gleichen „Dellen“ wie im Rest der Republik auf: Teilzeit, hohe Pendelzeiten, unterdurchschnittliche Bezahlung. Diese Problemanalyse führt zu einer Vielzahl von fundierten Vorschlägen und Reformoptionen. Da die Bedeutung der Frauen für die zukünftigen Wachstumsprozesse bislang wenig thematisiert wurde, wird durch die Aufnahme der Arbeit in die Reihe der WITI-Berichte das Thema auch einer breiteren interessierten Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	III
Abbildungsverzeichnis	V
1. Einleitung	1
2. Relevanz, theoretische Abgrenzung der Thematik, Daten und Zugänge	7
2.1 Relevanz	7
2.2 Folgen der Transformation für Frauenerwerbstätigkeit, Demographie und Wirtschaft: eine Literaturlauswertung	8
2.3 Methodik, Datenverfügbarkeit und Phasenabgrenzung	16
3. Frauenerwerbstätigkeit im Freistaat Sachsen gestern: 1. Phase der Transformation	23
3.1 Demographie	24
3.2 Bildungsverhalten	26
3.3 Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Beschäftigung	29
3.4 Wirtschaft	37
3.5 Zusammenfassung	40
4. Frauenerwerbstätigkeit und -beschäftigung im Freistaat Sachsen heute: 2. Phase des Aufschwungs und Wachstums	43
4.1 Demographie	43
4.2 Bildungsverhalten	51
4.3 Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Beschäftigung	59
4.4 Wirtschaft: Wechselwirkungen zwischen Wirtschaftsstruktur / Wirtschaftsentwicklung und Frauenerwerbstätigkeit	78
4.5 Zusammenfassung	91
5. Frauenerwerbstätigkeit im Freistaat Sachsen morgen: 3. Phase des Fachkräftemangels und des Strukturwandels	93
5.1 Demographie	93
5.2 Bildungsverhalten	94
5.3 Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Beschäftigung	97
5.4 Bedeutung und Auswirkungen der Frauenerwerbstätigkeit auf die Entwicklung des Fachkräftemangels im Freistaat Sachsen	101
5.5 Wirtschaft	110

6 . Wirtschaftspolitische Handlungsempfehlungen	114
6.1 Handlungsempfehlungen/-programme von Expert*innen und politischen Institutionen	114
6.2 Eigene wirtschaftspolitische Handlungsempfehlungen	117
7 . Zusammenfassung und Ausblick	122
8 . Literaturverzeichnis	I
9 . Weitere Quellenverzeichnisse	IX
9.1 Gesetze	IX
9.2 Amtliche Dokumente	IX
9.3 Öffentlich zugängliche und nicht veröffentlichte Dokumente für statistische Berechnungsgrundlagen	IX

Abkürzungsverzeichnis

▪ Abb.	–	Abbildung
▪ bzw.	–	beziehungsweise
▪ AO	–	Arbeitsort
▪ BA	–	Bundesagentur für Arbeit
▪ BBSR	–	Bundesinstitut für Bau-, Stadt-, und Raumforschung
▪ BG	–	Berufsgruppen
▪ BHG	–	Berufshauptgruppen
▪ BiB	–	Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung
▪ BiBB	–	Bundesinstitut für Berufsbildung
▪ BMWi	–	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
▪ BWS	–	Bruttowertschöpfung
▪ DL	–	Dienstleistung
▪ eD	–	eigene Darstellung
▪ Finanz/Vers	–	Erbringung von Finanz und Versicherungsdienstleistungen
▪ freib/wiss/tech/swirtDL	–	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen, technischen und sonstigen wirtschaftlichen Leistungen
▪ Grund/Wohn	–	Grundstücks- und Wohnungswesen
▪ Handel/Verkehr/Gast	–	Handel, Verkehr und Gastgewerbe
▪ IAB	–	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
▪ ifo	–	Institut für Wirtschaftsforschung
▪ Inf/Komm	–	Information und Kommunikation
▪ KldB 2010	–	Klassifikation der Berufe von 2010
▪ KOFA	–	Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
▪ Kunst/Unt/sDL	–	Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, Kunst, Unterhaltung und sonstige Dienstleister
▪ LW	–	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
▪ meB	–	mit eigenen Berechnungen
▪ O. V.	–	ohne Verfasser
▪ ProdGew	–	Produzierendes Gewerbe
▪ S.	–	Seite
▪ SMWA	–	Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr
▪ STALA Sachsen	–	Statistisches Landesamt des Freistaats Sachsen

- SV-pfl. – sozialversicherungspflichtig
- TZ – Teilzeit
- VerarbGew – Verarbeitendes Gewerbe
- Verw/Bild/Ges/Soz – Öffentliche Verwaltung / Bildungs- / Gesundheits- / Sozialwesen
- VGR – Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung
- Vol. – Volume
- VZ – Vollzeit
- WO – Wohnort
- WZ – Wirtschaftszweig
- WZ 08 – Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: (Wechsel-)Wirkungen zwischen den zu untersuchenden Faktoren	17
Abb. 2: Zu untersuchende Faktoren, Wirkungsrichtungen und Indikatoren	18
Abb. 3: Landkreise Sachsens	21
Abb. 4: Zuordnung der Phasen zu den Forschungsfragen	22
Abb. 5: Frauenquote an allgemeinbildenden Abschlüssen auf regionaler Ebene (1)	27
Abb. 6: Anteile der Fächergruppen bei weiblichen Absolventinnen (1)	29
Abb. 7: Zahl der weiblichen SV-pfl. Beschäftigten am AO und WO 2010	32
Abb. 8: Weiblicher Beschäftigungsumfang in den Regionen (1)	32
Abb. 9: Entwicklung der Arbeitslosenquoten in Prozent	36
Abb. 10: Entwicklung der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste in den Regionen (1)	37
Abb. 11: Entwicklung der Wachstumsrate des sächsischen BIP	38
Abb. 12: Wachstumsraten des BIP und des BIP pro Einwohner*in (1)	39
Abb. 13: Bevölkerungsentwicklung in den Regionen	44
Abb. 14: Männliche und weibliche Bevölkerungsveränderung junger Altersgruppen	45
Abb. 15: Entwicklung der Anteile junger Frauen an allen Frauen	47
Abb. 16: Entwicklung weiblicher Fortzüge von 2010 auf 2019	49
Abb. 17: Entwicklung der Wanderungssalden über die Kreisgrenze	50
Abb. 18: Entwicklung der weiblichen jungen Bevölkerung und der gesamten Lebendgeburten von 1990 auf 2019	51
Abb. 19: Frauenquote an allgemeinbildenden Abschlüssen auf regionaler Ebene (2)	52
Abb. 20: Anteile der Fächergruppen bei weiblichen Absolventinnen (1)	56
Abb. 21: Weibliche Auszubildende nach Ausbildungsrichtung der WZ 08 und Region	59
Abb. 22: Zahl der weiblichen SV-pfl. Beschäftigten am AO und WO 2019	62
Abb. 23: weiblicher Beschäftigungsumfang in den Regionen (2)	63
Abb. 24: Änderung der Stärke der Altersgruppen bei weiblichen SV-pfl. Beschäftigten	65
Abb. 25: Aufteilung weiblicher SV-pfl. Beschäftigter nach WZ 08 in den Regionen 2019	68
Abb. 26: Frauenquote SV-pfl. Beschäftigter nach WZ 08 in den Regionen 2019	69
Abb. 27: Entwicklung der Arbeitslosenquote der zivilen Erwerbspersonen nach Geschlecht und Region in Prozent	71
Abb. 28: Entwicklung des weiblichen Pendlersalden über Kreis-/Landesgrenze	72
Abb. 29: Frauenquote bei Ein-/Auspendler*innen 2019	73

Abb. 30: Anteile der Ein-/Auspendlerinnen an weiblichen SV-pfl. Beschäftigten am AO/WO 2019	74
Abb. 31: Entwicklung der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste in den Regionen (2)	75
Abb. 32: Anteil des Frauenverdienstes am Männerverdienst nach Wirtschaftsbereich und Beschäftigungsumfang	76
Abb. 33: Entwicklung spezieller weiblicher Verdienstquoten	77
Abb. 34: Entwicklung des weiblichen Bruttomonatsverdienstes im DL-Bereich	78
Abb. 35: Wachstumsraten des BIP und des BIP pro Einwohner*in (2)	80
Abb. 36: Jährliche Wachstumsrate des BIP pro Einwohner*in in Sachsen	81
Abb. 37: Einfluss Bevölkerungsentwicklung auf BIP-Wachstum	82
Abb. 38: Einfluss Lebendgeburtenentwicklung auf BIP-Wachstum	83
Abb. 39: Einfluss Frauenquote junger Altersgruppen auf BIP-Wachstum	84
Abb. 40: Einfluss Bevölkerungsentwicklung auf BIP-Wachstum	85
Abb. 41: Einfluss Bevölkerungsentwicklung auf Arbeitnehmerentgelt	87
Abb. 42: Anteile von Wirtschaftsbereichen an der BWS 2018	88
Abb. 43: relative Änderung der BWS nach Wirtschaftsbereichen von 2010 zu 2018	89
Abb. 44: Anteile von aktiven Unternehmen bestimmter Wirtschaftsbereiche an allen aktiven Unternehmen je Region 2019	90
Abb. 45: Entwicklung des allgemeinbildenden Qualifikationsniveaus	95
Abb. 46: Fachkräfteengpässe in BHGs mit mehrheitlich weiblichen Beschäftigten 2020	105

1 . Einleitung

„Sachsen hat die hellsten Köpfe. Der Bildungsstand der erwerbsfähigen sächsischen Bevölkerung (im Alter zwischen 25 und 64 Jahren) ist höher als in Deutschland und den meisten EU- und OECD-Ländern.“¹ „Auf die Dienstleistungsbereiche entfielen insgesamt 72 Prozent [der sächsischen Erwerbstätigen].“² „Über ein Drittel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen haben ihren Wohnsitz in den beiden Großstädten Leipzig und Dresden.“³ „Sachsen hat [im Vergleich der deutschen Bundesländer] die höchste Erwerbsquote bei Frauen zwischen 15 und 65 Jahren: 78,6 Prozent.“⁴

Diese arbeitsmarktbezogenen Fakten konstatiert die sächsische Wirtschaftsförderung auf ihrer Internetseite zum Arbeitsmarkt in Sachsen. Sie zeigen, dass nicht nur die Qualifikation, sondern auch die Wirtschaftsstruktur betrachtet werden muss. Auch müssen geschlechtsspezifisch sowie regional Unterschiede beachtet werden. Nicht zu vernachlässigen sind auch die demografischen Auswirkungen auf den sächsischen Arbeitsmarkt. Damit haben sich bereits in der Vergangenheit das Land Sachsen und die Wissenschaft beschäftigt.⁵ Die Aussagen der Wirtschaftsförderung sind jedoch lediglich Momentaufnahmen.

Ausführliche Berichte mit verschiedenen Datenauswertungen zur aktuellen Arbeitsmarktsituation findet man in den Jahresberichten der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit⁶, in Berichten der Bundesagentur für Arbeit (BA)⁷, des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)⁸, des Instituts für Wirtschaftsforschung (ifo)⁹ oder in den Statistischen Jahrbüchern Sachsens¹⁰. Doch oftmals wird auch dabei nicht explizit geschlechtsspezifisch auf die regionalen Ar-

¹ WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG SACHSEN (2021a).

² WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG SACHSEN (2021b).

³ ebd.

⁴ ebd.

⁵ Vgl. FUCHS, SUJATA, WEYH (2011), S. 9ff.; LAWITZKY, WEYH (2020), S. 11ff.

⁶ Vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ENERGIE (BMWi) (2019), S. 36ff.; BMWi (2020), S. 144ff.; LT-Drs. 4/13000 (2008), S. 173.

⁷ Vgl. BA (2019a), S. 1ff.

⁸ Vgl. LAWITZKY, WEYH (2020); SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND EVRKEHR (SMWA) (2020).

⁹ Vgl. BAUER et al. (2018).

¹⁰ Vgl. STALA SACHSEN (2019), S. 305ff.

beitsmärkte eingegangen. Allerdings scheint es gerade wegen der verschiedenen Wirtschaftsentwicklungen der Landkreise und kreisfreien Städte¹¹ sowie der auffallend hohen Frauenerwerbsquote in Sachsen¹² von wissenschaftlichem Interesse, die Frauenerwerbstätigkeit Sachsens auf Kreisebene näher zu untersuchen.

Die Frauenerwerbstätigkeit war durch die Wiedervereinigung einem starken Veränderungsdruck ausgesetzt. Einerseits war das zusätzliche Einkommen der Frauen für die Lebenshaltung notwendig, andererseits waren Frauen durch die Ideologie der DDR als Arbeiterstaat und den herrschenden Arbeitskräftemangel geprägt, sodass Frauenarbeit gesellschaftlich angesehen war. Die Kinderbetreuung wurde in der DDR vielfach durch die Gemeinschaft abgefangen und Frauen arbeiteten v. a. in Berufen, die mit Familie vereinbar waren. Daher lag in der DDR die Frauenerwerbsquote schon bei ungefähr 90% und blieb nach der Wiedervereinigung über dem westdeutschen Niveau.¹³ Dies wandelte sich allerdings mit der Wiedervereinigung durch eine individuellere Familienförderung und den Wegfall betrieblicher Kinderbetreuung im Falle von Arbeitslosigkeit. Dieser Wandel führte zu Reaktionen wie Teilzeitbeschäftigung, Unterbrechung der Berufstätigkeit und Rückgang der Geburtenrate (für die Möglichkeit zu arbeiten)¹⁴. Hinzu kam, dass Frauen auch schon in der DDR wegen möglicher familiärer Ausfallzeiten eher unter ihrer Qualifikation tätig waren.¹⁵ Diese Tätigkeiten mit geringeren Qualifikationsvoraussetzungen wurden nach der Wiedervereinigung stärker wegrationalisiert, sodass Frauen in hohem Maße arbeitslos wurden. Zudem brachen Ausbildungsmöglichkeiten durch Betriebsschließungen und der nicht bestehenden Notwendigkeit von Nachbesetzung weg. Junge Frauen wanderten somit vermehrt in den Westen ab.

Durch die damit verbundenen geburtenschwächeren Jahrgänge fehlen heute/zukünftig Arbeitskräfte, sodass es zum Fachkräftemangel kommt.¹⁶ Hinzu kam gegen Ende der 90er/Anfang der 00er Jahre der Anstieg der Männerarbeitslosigkeit. Das Fraueneinkommen wurde noch wichtiger.¹⁷

Der Wirtschaftsförderung fehlte im Weiteren für die Arbeitsplatzschaffung ein Gesamtkonzept. Menschen und Unternehmen siedelten sich vermehrt in Städten an, sodass Vorschläge kamen,

¹¹ Vgl. LAWITZKY, WEYH (2020), S. 11ff.

¹² Vgl. WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG SACHSEN (2021b).

¹³ Vgl. ENGELBRECH (1991), S. 648ff.; KLENNER, MENKE, PFAHL (2011), S. 18.

¹⁴ Vgl. STECKER, SCHNETTLER (2018), S. 437ff.; Allerdings wurde dies auch mit verursacht durch Wegzug und der Ungewissheit über die zukünftigen Entwicklungen., Vgl. GRÜNERT (2015), S. 29.

¹⁵ Vgl. ENGELBRECH (1991), S. 649ff.

¹⁶ Vgl. GRÜNERT (2015), S. 28f.; BT-Drs. 17/3000 (2010), S. 9ff.

¹⁷ Vgl. VOGEL (1999), S. 17f.; SCHREIBER (2001), S. 19; KLENNER, MENKE, PFAHL (2011), S. 392; BA (2021e).

Siedlungen außerhalb von größeren Städten oder deren Umland nicht weiter zu erhalten bzw. wirtschaftlich zu fördern und damit die Abwanderung der Menschen in die Städte weiter zu stimulieren. Auch wurde 2004 angeraten, die Branchenstruktur Sachsens (geringerer Fokus auf Dienstleistungen) nicht weiter zu diversifizieren, um nur innerhalb der bestehenden sektoralen Struktur wirtschaftliche Cluster zu bilden. Im Widerspruch dazu wurde vor den negativen wirtschaftlichen Folgen der Humankapitalabwanderung durch junge Leute gewarnt und wegen des generellen Verlustes von erwerbsfähiger Bevölkerung eine Schrumpfung des BIP bis 2020 prognostiziert. Außerdem wurde bekräftigt, dass Dienstleistungen (DLs) v. a. im Gesundheitsbereich durch die Alterung der Gesellschaft immer wichtiger werden würden.¹⁸ Unbedacht blieb, dass eine Umsetzung der Vorschläge zur Vermeidung von Branchendiversifizierung Frauen nicht zum Bleiben veranlasst hätte. Die negativen Effekte, vor denen auch gewarnt wurde, hätten verstärkt werden können. Eine Diversifikation der Branchenstruktur wäre für den Verbleib von Humankapital, für die Vorbereitung des Gesundheitssektors auf die Alterung der Bevölkerung und wegen der Bedeutung unternehmensnaher DLs für das Wirtschaftswachstum¹⁹ sinnvoll gewesen.

Doch auch heute sind auf Seiten der Wirtschaftsförderung und des zuständigen Ministeriums eher Branchen des verarbeitenden Gewerbes (VerarbGew) oder technisch geprägter DLs im Fokus der Förderung (bspw. Maschinenbau, Energietechnik). Die Bedeutung der Industrie für Sachsen wird betont. Angaben zur Förderung der DL-Bereiche im Gesundheitswesen, der Bildung oder der Kreativwirtschaft fehlen – ganz im Gegensatz bspw. zu den Seiten des zuständigen Ministeriums in Baden-Württemberg, welches die Bedeutsamkeit der DLs für die Wirtschaft längst erkannt hat.²⁰

Heute zeigen sich in Sachsen Besetzungsschwierigkeiten der Ausbildungsstellen durch eine besser als prognostizierte wirtschaftliche Entwicklung. Es gibt eine steigende Nachfrage nach Auszubildenden, aber eine geringere Anzahl nachkommender junger Menschen. 2019 wurde eine zukünftige Angewiesenheit auf Zuwanderung konstatiert²¹, obwohl dies ohne die hohe Abwanderung junger Frauen sicher in geringerem Maß notwendig gewesen wäre. Besonders betroffen von dem Arbeitskräftemangel sind die peripheren Regionen, wohingegen v. a. Dresden und Leipzig wachsen. Dort gibt es mehr Jobmöglichkeiten im DL-Sektor für Frauen, sodass sich nach der weiblichen

¹⁸ Vgl. RAGNITZ (2019), S 231f.; RAGNITZ (2004), S. 46ff.

¹⁹ Vgl. BT-Drs. 17/3000 (2010), S. 41.

²⁰ Vgl. WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG SACHSEN (2021c); SMWA (2021); MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND TOURISMUS BADEN-WÜRTTEMBERG (2021).

²¹ Vgl. GRÜNERT (2015), S. 27ff.; ENGELBRECH (1991), S. 655f.; RAGNITZ (2019), S 233.

Wanderung gen Westen deutlich eine innersächsische Wanderung gen kreisfreie Städte herausentwickelt hat.²²

Es zeigt sich, dass v. a. die Frauenerwerbstätigkeit stark von der Transformation nach der Wiedervereinigung betroffen war und später weitere Prozesse der frauenunfreundlichen Wirtschaftspolitik bzw. des regional unterschiedlichen Strukturwandels Einfluss ausübten. Frauen reagierten bzw. reagieren auch heute noch ganz nach dem Motto: „Ich bin dann mal weg“²³, hier allerdings auf der Suche nach Ausbildungs- und Jobmöglichkeiten. Durch das Fehlen der Arbeitskraft junger Frauen und der fehlenden potentiellen Nachkommen ist nicht von der Hand zu weisen, dass diese Entwicklungen auch negativen Einfluss auf die Entwicklung der Wirtschaftskraft der Regionen und auf den Fachkräftemangel haben (werden). Diese Geschichte soll auf Kreisebene anhand von existierenden und eigenen Datenauswertungen nachvollzogen und so die Entwicklungen in den verschiedenen Phasen herausgearbeitet werden. Es ist fraglich, ob diese Entwicklung arbeitsmarktpolitisch in Sachsen weiterhin gewollt ist und wie man den Verbleib von Frauen in allen Regionen Sachsens fördern könnte.

Ziel dieser Arbeit ist es, zu zeigen, wie essentiell Frauen für den sächsischen Arbeitsmarkt sind.

Dafür sollen folgende Forschungsfragen beantwortet werden:

- 1 Welche Entwicklung der Erwerbstätigkeit und Beschäftigung von Frauen im Freistaat Sachsen sowie damit in Verbindung stehender Faktoren lässt sich seit der Wiedervereinigung erkennen? Welche regionalen Unterschiede sind dabei besonders auffallend? Sind verschiedene Phasen der Transformation bzw. des Strukturwandels v. a. auch im Hinblick auf Frauenerwerbstätigkeit erkennbar?
- 2 Welche problematischen (Wechsel-)Wirkungen zwischen der Frauenerwerbstätigkeit und der Wirtschaftsentwicklung lassen sich identifizieren?
- 3 Welche Entwicklungen der Frauenerwerbstätigkeit sind im nächsten Jahrzehnt zu erwarten? Welche Berufshauptgruppen (BHG) sind auszumachen, in denen die Frauenerwerbstätigkeit zum künftigen Engpassfaktor wirtschaftlicher Entwicklung werden kann?

Die Arbeit wird in sieben Kapitel untergliedert. Zunächst werden die Relevanz der Thematik und theoretische Ansätze zu den Folgen der Transformation für Frauenerwerbstätigkeit, Demographie und Wirtschaftsentwicklung erläutert. Daraus ergeben sich die anhand geeigneter Indikatoren zu

²² Vgl. BT-Drs. 17/3000 (2010), S. 29; Vgl. KÜHNTOFF, STEDTFELD (2012), S. 3ff.; auch in: BBSR (2013), S. 6ff.

²³ In Anspielung an das gleichnamige Buch, Vgl. KERKELING (2006).

untersuchenden Faktoren (Demographie, Bildungsverhalten, Frauenerwerbstätigkeit/-beschäftigung, Wirtschaft), welche im Methodenteil vorgestellt werden, sowie die Abgrenzung der untersuchten Phasen.

Die Kapitel drei bis fünf stellen die Phasen „Gestern-Heute-Morgen“ dar, welche empirische Untersuchungen der Faktoren je Phase beinhalten. Dazu werden Studien und eigene Datenanalysen herangezogen. Kapitel fünf wird durch eine frauenspezifische Fachkräfteengpassanalyse ergänzt und deren Folgen in Betracht gezogen. Die Arbeit schließt mit wirtschaftspolitischen Handlungsempfehlungen und einer Zusammenfassung zur Beantwortung der Forschungsfragen.

2 . Relevanz, theoretische Abgrenzung der Thematik, Daten und Zugänge

In diesem Kapitel soll die Relevanz der wissenschaftlichen Betrachtung dieser Thematik konkretisiert werden. Danach werden theoretische Ansätze zu dem Thema vorgestellt, woraus im Methodenkapitel Einflussfaktoren, Indikatoren und die Phaseneinteilung abgeleitet und erläutert sowie Datenzugänge dargestellt werden.

2.1 Relevanz

Im Folgenden werden zunächst die theoretische und praktische Relevanz des Themas erläutert.

Zum einen ist die Frauenerwerbstätigkeit für Sachsen von hoher praktischer Relevanz, da aufgrund von generellem Wegzug und Alterung der sächsischen Bevölkerung das Arbeitskräftepotential schwindet. Dies könnte durch das Nutzen der Arbeitskraft von Frauen zum Teil ausgeglichen werden. Das schlug bereits die Enquete-Kommission 2008 in ihrem Bericht zur Demografischen Entwicklung in Sachsen vor.²⁴

Man könnte durch die hohe Frauenerwerbsquote meinen, dass die Frauenarbeitskraft heute bereits stark genutzt wird.²⁵ Doch dies könnte ein Trugschluss sein, falls v. a. junge Frauen weggezogen sind, die inkl. der möglicherweise auf die Welt gebrachten Nachkommen für den sächsischen Arbeitsmarkt heute nicht mehr zur Verfügung stehen. Die hohe Quote bedeutet demnach nur, dass die aktuell zur Verfügung stehende weibliche Arbeitskraft stark genutzt wird. Trotzdem könnte es weiterhin an weiblicher Arbeitskraft fehlen. Aus diesem Grund ist solch eine Untersuchung gerade für die zukünftige Politik Sachsens von praktischer Relevanz.

Kühntopf und Stedtfeld sehen die konkrete Benennung von Folgen der Frauendefizite als schwierig an, da sich die bisherige Folgenbetrachtung eher nur geschlechtsunspezifisch auf Abwanderung nach Alter und Qualifikation fokussiert. Dennoch konstatieren die Autoren, dass genau diese beiden Problematiken – negative Auslese nach Alter und Qualifikation – durch Frauenabwanderung entstehen und eine wesentliche Auswirkung auf die Wirtschaft haben. Daneben sind die demografischen Folgen bez. des Nachwuchses aufzuzählen und die sozialen Folgen i. S. v. Schwierigkeiten für Eheschließungen, geringerer Lebenszufriedenheit etc. zu nennen.²⁶ Hinzu kommt, dass gewisse Berufssegmente in Sachsen besonders unter dem Fachkräftemangel leiden bzw. leiden

²⁴ Vgl. LT-Drs. 4/13000 (2008), S. 174ff.; auch in: BT-Drs. 17/3000 (2010), S. 10.

²⁵ Vgl. WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG SACHSEN (2021b).

²⁶ Vgl. KÜHNTOPF, STEDTFELD (2012), S. 5; teilweise auch in: BBSR (2013), S. 14; STECKER, SCHNETTLER (2018), S. 447.

werden.²⁷

Bereits 2012 stellten Kühntopf und Stedtfeld fest, dass es an Studien mangelt, die „einen möglichen Fachkräftemangel im Dienstleistungssektor mit regionalen Frauendefiziten in Verbindung bringen“²⁸ bzw. auch Studien zu den allgemeinen wirtschaftlichen Auswirkungen von Frauendefiziten fehlen²⁹. Die Enquete-Kommission hat zwar bspw. die wirtschaftlichen Folgen eines Bevölkerungsschwundes und der Alterung in das Blickfeld genommen, dabei aber nicht geschlechtsspezifische Auswirkungen unterschieden.³⁰

Die von Kühntopf und Stedtfeld genannten fehlenden Analysen werden in dieser wissenschaftlichen Arbeit aufgegriffen, da auch bisher keine Studien auf Kreisebene im Freistaat Sachsen zu dieser Problematik auffindbar sind. Die Fragestellung bez. der Auswirkungen von Frauendefiziten ist somit von höchster theoretischer Relevanz.

Zudem wird ein Blick auf die regionale Wirtschaftsstruktur Sachsens geworfen. Obwohl dies eine bereits öfters in den Fokus genommene Thematik darstellt, ist sie bei geringer Anzahl infragekommender Arbeitsplätze ein Grund für die Abwanderung von Frauen und damit eine Ursache für mögliche, durch Frauendefizite hervorgerufene, wirtschaftliche Probleme.³¹

Es fehlen Frauen demnach quantitativ, aber auch qualitativ. Wenn auch nicht frauenspezifisch, so hat die Enquete-Kommission dennoch genau auf diese doppelte Problematik bereits 2008 hingewiesen.³²

2.2 Folgen der Transformation für Frauenerwerbstätigkeit, Demographie und Wirtschaft: eine Literaturlauswertung

In den nun folgenden Unterkapiteln werden die Folgen der Transformation durch die Wiedervereinigung auf die Frauenerwerbstätigkeit, die Demographie und Wirtschaft anhand existierender Literatur ausgewertet.

2.2.1 Auswirkungen der Wirtschafts-/Arbeitsmarkttransformation auf die Frauenerwerbstätigkeit

Zunächst sollen die Auswirkungen der Wirtschafts- und Arbeitsmarkttransformation auf die Frauenerwerbstätigkeit anhand der vorhandenen Literatur aufgearbeitet werden.

²⁷ Vgl. BAUER et al. (2018), S. 38ff.

²⁸ KÜHNTOPF, STEDTFELD (2012), S. 75.

²⁹ Vgl. ebd.

³⁰ Vgl. LT-Drs. 4/13000 (2008), S. 173ff.

³¹ Vgl. KÜHNTOPF, STEDTFELD (2012), S. 22ff.; KRÖHNERT, KLINGHOLZ (2007), S. 6ff.

³² Vgl. LT-Drs. 4/13000 (2008), S. 182ff.

Nach der Wiedervereinigung hatten v. a. Frauen unter der Transformation des Arbeitsmarktes zu leiden. In den 90er Jahren wurde die Stärkung der Wirtschaft durch die zunächst geringe Nachfrage an in Sachsen produzierten Gütern sowie der schlechten Infrastruktur gehemmt. Durch die einsetzende stärkere Fokussierung auf Kapitaleinsatz zur Arbeitsproduktivitätserhöhung fielen Jobs weg. Es entwickelte sich eine Massenarbeitslosigkeit, welche insbesondere ältere/geringqualifizierte/alleinerziehende Frauen und solche, die in stark betroffenen Regionen/ Wirtschaftszweigen (WZs) – wie Land-, Forstwirtschaft, Fischerei (LW), VerarbGew– arbeiteten betraf. Deren Humankapital wurde durch die Nicht-Verwendbarkeit entwertet und es kam nunmehr mehrheitlich zu instabileren Arbeitsmarktverhältnissen: (Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Vorruhestand, Kurzarbeit). Das Arbeitskräfteangebot wurde dadurch zunehmend verkleinert. Die 36- bis 55-Jährigen hatten bessere Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt zu verbleiben als Jüngere. Dies wird auf die höheren Anpassungsmöglichkeiten (weitere Qualifizierungen, Mobilität) Letzterer zurückgeführt. Aus diesem Grund wurde ihnen auch eher die Arbeitslosigkeit zugemutet, um sich dadurch anzupassen. Das Risiko für Langzeitarbeitslosigkeit bestand anfangs v. a. für verheiratete Frauen, wohingegen bspw. verheiratete Männer mit jungen Kindern eher im Arbeitsmarkt blieben. Der Grund dieser Entlassungs-/Einstellungsstrategie wird von Pfeiffer in der Übertragung westdeutscher Werte des Mannes als Familienernährer gesehen, wohingegen Frauen nach den gesellschaftlichen Vorstellungen nicht unbedingt am Erwerbsleben teilnehmen sollten.

Allerdings gerieten ab Mitte/Ende der 90er Jahre durch den später einsetzenden Wegfall von Arbeitsplätzen – insbesondere im Baugewerbe – eher Männer in die (Langzeit-)Arbeitslosigkeit. Die finanzielle Situation in den Familien war dementsprechend prekär. Die ostdeutschen Frauen behielten ihren Erwerbstätigkeitsdrang. Das Einkommen der Frauen war schon vor der Wiedervereinigung als Zweitverdienerin notwendig. Später gab es bspw. durch Arbeitslosigkeit/Nichterwerbstätigkeit, unsichere Beschäftigungsverhältnisse, Selbstständigkeit oder die niedrigere Qualifikation der Männer zunehmend auch Familien mit Frauen als Haupternährerinnen. Gut qualifizierte Frauen in sicheren und gutbezahlten Branchen, wie dem öffentlichen Dienst, konnten dies auffangen. Das Haushaltseinkommen blieb durch die an sich schlechtere Bezahlung von Frauen dennoch tendenziell geringer.³³

³³ Vgl. PFEIFFER (1997), S. 170ff.; KOMMISSION FÜR ZUKUNTSFRAGEN DER FREISTAATEN BAYERN UND SACHSEN (1996), S. 48ff.; KOMMISSION FÜR ZUKUNTSFRAGEN DER FREISTAATEN BAYERN UND SACHSEN (1997), S. 97; VOGEL (1999), S. 15ff.; KLENNER, MENKE, PFAHL (2011), S. 18ff.

Die Literaturlauswertung zeigt den Problempunkt auf, dass Frauen zwar häufiger arbeitslos, aber später teilweise zu Haupternährerinnen wurden, sodass ihnen eine wachsende Bedeutung zukam.

2.2.2 Auswirkungen der Frauenerwerbstätigkeit/-bildung auf die Demographie

In diesem Kapitel sollen die Einflussfaktoren für die Abwanderung junger, gut qualifizierter Frauen aus Ostdeutschland/Sachsen erläutert werden und weshalb es nicht zu einem Ausgleich durch Zu- oder Rückwanderung kam.

Die festgestellte Abwanderung jüngerer Frauen aus den Landkreisen, ist mit deren höheren Qualifikation und gewissen Neigungen für Beschäftigungsverhältnisse im DL-Bereich sowie deren früheren Selbstständigkeit im Vergleich zu Männern in Verbindung zu bringen.³⁴ Diese höhere Qualifikation in der Allgemeinbildung weisen Klemm und Thomas auch konkret für Sachsen nach. Sie stellen außerdem fest, dass hochschulzugangsberechtigte sächsische Frauen sogar vermehrt für ein Studium aus Sachsen wegziehen, was in Zusammenhang mit der ingenieurwissenschaftlichen Ausrichtung sächsischer Universitäten gebracht wird, welche Frauen eher weniger als Studienrichtung wählen.³⁵ Jüngere Frauen sehen in städtischen Regionen bessere Bildungs- bzw. Berufseinstiegschancen.

Ein weiterer Punkt ist, dass der Nahverkehr in Städten ausgebaut ist, was v. a. für ostdeutsche Frauen ein Anzugspunkt sein kann, da sie deutlich seltener ein eigenes Auto besitzen.

Die Höhe der Arbeitslosenquote als Indikator für den Wegzug anzusehen, wird von Kühntopf und Stedtfeld kritisiert, da die hohe stille Reserve bei Frauen nicht in der Arbeitslosenquote enthalten ist. Trotzdem beeinflusst die Arbeitslosenquote den Wegzug. Verstärkt wird die Landflucht durch den Erwerbstätigkeitsdrang ostdeutscher Frauen.

Das Pendeln wird als eine Ausweichmöglichkeit zum Wegzug genannt. Frauen wird zwar eine höhere Abwanderung in jungen Jahren nachgewiesen, wobei aber Männer über alle Altersgruppen gesehen mehr wandern. Daraus schließen Kühntopf und Stedtfeld, dass es bei einer Ansiedlung von Frauen außerhalb der Heimat und einer folgenden Familiengründung auch weniger zu Rückwanderungen in die Heimat kommt. Auch das Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) stellt fest, dass Frauen im Alter eher nur noch zusammen mit dem Lebenspartner wandern.

³⁴ Vgl. KRÖHNERT, KLINGHOLZ (2007), S. 59; BBSR (2013), S. 15f.; JAIN (2006), Folie 12.

³⁵ Vgl. KLEMM, THOMAS (2010), S. 50ff.

Allgemein bleiben Frauen auch vermehrt in Städten, weil sie dort häufiger Partner auf ihrem Qualifikationsniveau finden, es dort für beide bessere Jobchancen gibt und eine bessere Zukunft für ihre Kinder antizipiert wird.

Einen weiteren Abwanderungsgrund stellt das unterschiedliche regionale Lohnniveau dar, was zwar in Ostdeutschland weniger ins Gewicht fällt als in Westdeutschland, aber dafür kommt der allgemeine Lohnunterschied zwischen Osten und Westen zum Tragen. Das scheint v. a. bei Frauen – auch in Verbindung mit ihrem höheren Qualifikationsniveau – zur Abwanderung zu führen.³⁶

Geschlechtsunabhängig wurde in der 2. Sächsischen Wanderungsanalyse festgestellt, dass 16- bis 19-jährige Gymnasialschüler*innen und Studierende die Arbeitsmarktaussichten in Sachsen eher schlecht für sich einschätzten. Wegzugsgründe waren meist mit Bildungs-, Arbeitsmarktchancen und einem höheren Einkommen verbunden. Zudem zeigte sich deutlich, dass eher die Mädchen wegziehen würden. Es wurde gleichzeitig festgestellt, dass auch die Zuzüge (v. a. aus den alten Ländern/Berlin in Sachsens Städte und Orte mit Hochschulen) vermehrt aus Bildungs- und Arbeitsmarktgründen von 16- bis 30-Jährigen erfolgten. Diese Zuzügler*innen wiesen meist ein hohes Bildungsniveau auf. Allerdings wirkte sich der allgemeine Zuzug von nicht in Sachsen geborenen Menschen gering aus.³⁷

Daneben kam es teilweise auch zu geringer Rückwanderung, welche an dem nicht eingetretenen Arbeitsmarkterfolg in der Zielregion gelegen haben kann oder an sozialen Bindungen in der Herkunftsregion. Es wurde herausgefunden, dass Frauen weniger Bereitschaft zur Rückkehr zeigten als Männer und zudem jüngere Menschen eher zurückwanderten als ältere. Dies glich allerdings nicht den vorherigen Verlust der jüngeren Bevölkerung aus. Zudem wurde festgestellt, dass Jüngere eher wegen der Arbeitsmarktsituation zurückkehrten, als aufgrund von sozialen Bindungen.³⁸ Der Rückzugsanreiz könnte sich für Abgewanderte, die ihre Arbeitssituation in der Zielregion verbessern konnten, durch positiver entwickelnde Arbeitsmarktbedingungen (Lohnangleichung, Karrierechancen) und den einsetzenden Fachkräftemangel im Osten Deutschlands gesteigert haben.³⁹

³⁶ Vgl. KÜHNTOPF, STEDTFELD (2012), S. 4ff; BBSR (2013), S. 4ff.; FUCHS; WALWEI, WEBER (2005), S. 2.; ENGELBRECH (1991), S. 648ff.; STATISTISCHES BUNDESAMT (2021).

³⁷ Vgl. Vgl. STALA SACHSEN (2017), S. 42ff.

³⁸ Vgl. KUBIS, SCHNEIDER, WIEST (2009), S. 372ff.; Zwischen 2001 und 2012 waren es in Sachsen 11,5 % Rückkehrer*innen der SV-pflichtig Beschäftigten, die zwischen 2000 und 2011 abgewandert waren., Vgl. AHMAD, WEYH (2015), S. 7ff.

³⁹ Vgl. KUBIS, SCHNEIDER, WIEST (2009), S. 374ff; teilweise auch in: FUCHS, WEYH (2016), S. 23.

Speziell für Sachsen existiert eine regionale Rückwanderungsanalyse von sozialversicherungspflichtig (SV-pfl.) Beschäftigten von Ahmad und Weyh. Auch sie stellten fest, dass weniger Frauen als Männer zurückkehren und viele Rückkehrer*innen ihren Arbeitsplatz in Westdeutschland durch Pendelmöglichkeiten beibehalten. Die Rückverlagerung des Wohnortes erfolgt meist in den Herkunftslandkreis, wobei zumindest die Städte DD und L auch von Rückkehrer*innen anderer Kreise profitieren. Zudem stellten sie für Sachsen fest, dass durch die Möglichkeit des Pendelns auch nur soziale Gründe für eine Rückkehr ausschlaggebend sein können. Falls eine Rückkehr wegen eines Jobangebotes erfolgt, ist laut der Autoren auch nicht der höhere Lohn als Ursache zu betrachten, da dieser zwar meist höher ist als bei den Verbliebenen, aber immer noch niedriger als in Westdeutschland. Sie sehen im Lohnunterschied eher einen Hinderungsgrund für eine Rückkehr. Die 2. Sächsische Wanderungsanalyse hat auch bei einer Befragung ergeben, dass v. a. Frauen angaben, sich bei einer Rückkehr bez. der Arbeit verschlechtert zu haben.⁴⁰

Gründe für Abwanderung junger, qualifizierter Frauen aus Sachsen waren oder sind demnach: geringe Ausbildungs-/Berufschancen v. a. im DL-Bereich, eine hohe Arbeitslosenquote, ein geringes Lohnniveau, geringe Vorteile durch Pendeln, schwächere Infrastrukturangebote bez. ÖPNV und Bildungseinrichtungen für Kinder. Daher sind Städte attraktiver als sehr ländliche Kreise. Gleichzeitig konnten diese Verluste nicht durch Zu- oder Rückwanderung derselben Gruppe ausgeglichen werden. Weiterhin wirken Familiengründungen, Lohnunterschiede und allgemeine Arbeitsmarktchancen hemmend auf die Rückwanderung junger qualifizierter Frauen, was sich aber durch den zunehmenden Fachkräftemangel bessern könnte. Bei Rückwanderungen aus sozialen Motiven mit Verbleib des Arbeitsortes im Westen gab es keinen Ausgleich für den Arbeitsmarkt.

Neben der Abwanderung junger Frauen wirkten sich auf den Bevölkerungsrückgang auch die sinkenden Geburtenraten nach der Wiedervereinigung aus, sodass v. a. Familien mit vielen Kindern zur Seltenheit wurden. Hülsenkamp fand heraus, dass sich – durch die noch aus der DDR existierenden Betreuungsmöglichkeiten – das Einkommen von Frauen mit oder ohne Kindern weniger unterscheidet als in Westdeutschland. Durch die im Westen geförderte lange Abwesenheit vom Arbeitsmarkt für Frauen, wird deren Humankapital entwertet, was sich wiederum auf deren Einkommen auswirkt.

Hülsenkamp stellte zudem fest, dass es Berufsgruppen (BGs) gibt (z. B. Erziehung, Gesundheits-

⁴⁰ Vgl. AHMAD, WEYH (2015), S. 7ff.; STALA SACHSEN (2017), S. 76.

wesen), in denen weniger kinderlose Frauen existieren, wohingegen in den naturwissenschaftlichen Berufen eher eine geringe Kinderzahl vorherrscht, was auf die Vereinbarkeit von Job und Familie zurückzuführen ist. Für Ostdeutschland wurde herausgefunden, dass v. a. berufstätige Frauen keine Großfamilien gründen, was sich auf die generell schwerere Vereinbarkeit mit dem Job sowie die Erwerbsorientierung ostdeutscher Frauen zurückführen lässt.

Ostdeutschland bzw. Sachsen stellen demnach einen Sonderfall dar, wo Job und Familie noch besser vereinbar sind und wo die Erwerbstätigkeit der Frau zudem eine wichtige Rolle spielt. Sachsens Frauen wurden durch die Wiedervereinigung in ein westdeutsches System integriert, in welchem die Opportunitätskosten der Familiengründung jedoch deutlich höher wurden. Zudem kam durch die hohe Arbeitslosigkeit sowie prekäre Arbeitsverhältnisse eine ökonomische Unsicherheit hinzu und potentielle Mütter wanderten ab, sodass die Geburten zurückgingen.⁴¹

2.2.3 Auswirkungen der Demographie auf die Frauenerwerbstätigkeit und damit auf die Wirtschaftsentwicklung

Zuletzt wird noch die Literatur hinsichtlich der Auswirkungen von Demographie auf die Frauenerwerbstätigkeit bzw. schlussendlich auf die Wirtschaftsentwicklung untersucht.

Durch die alters- und qualifikationsselektive Abwanderung junger Frauen aus ländlichen Gegenden mit nur geringer Rückkehrwahrscheinlichkeit entsteht ein sogenannter Brain Drain.⁴² Unter dem Begriff wird seit jeher die zahlreiche Abwanderung Hochqualifizierter verstanden.⁴³ Unter Hochqualifizierten kann man heute „Naturwissenschaftler [...] Architekten, Ingenieure und Techniker, Medizinisches Personal [...] Wirtschafts- und Rechtswissenschaftler, Lehrkräfte [...], Autoren, Künstler, Athleten und Sportler sowie sonstige hochqualifizierte Arbeitskräfte“⁴⁴ zählen.

Der Brain Drain Ostdeutschlands geht daher mit einer Abwanderung von Humankapital einher. Bei Schneiders Untersuchung konnte jedoch die Altersstruktur der Abgewanderten nur indirekt in Abhängigkeit von der Bildung untersucht werden. Dabei zeigte sich zwischen 1999 und 2003 im jährlichen Mittel v. a. für die 18- bis 29-Jährigen eine vermehrte Abwanderung von Menschen, welche sich gerade in der Lehrausbildung oder im Studium befanden, aber auch von Absolvent*innen beider Gruppen.⁴⁵

⁴¹ Vgl. HÜLSKAMP (2006), S. 10ff.; KLENNER, MENKE, PFAHL (2011), S. 26f.

⁴² Vgl. BBSR (2013), S. 14.

⁴³ Vgl. HUNGER (2003), S. 10; LEHMANN (2008), S. 13f.

⁴⁴ LEHMANN (2008), S. 14.

⁴⁵ Vgl. SCHNEIDER (2005), S. 313f.; MAI (2006), S. 356.

Einige Ansichten sehen darin den gesamtgesellschaftlichen Vorteil, dass das Arbeitskräftepotential dort eingesetzt wird, wo es am dringendsten benötigt wird, da es sonst zu einem Brain Waste kommen würde. Diese Schlussfolgerungen wurzeln in der neoklassischen Wirtschaftstheorie, wonach die Allokation des Produktionsfaktors Arbeit optimal sein sollte. Dadurch werden auch auf individueller Ebene Arbeitslosigkeit vermieden, höhere Löhne generiert und langfristige Entwicklungen ermöglicht. Den Abwanderungsregionen wird das zu große Arbeitskräftepotential abgenommen und die Zuwanderungsregion erweitert ihr Wachstum.⁴⁶

Sind die Fortzüge durch strukturelle Probleme der Region bedingt, entwickelt sich allerdings ein Circulus vitiosus. Bei Abwanderungen von Qualifizierten verschlechtern sich die Strukturen noch mehr, sodass die nächste Generation auch abwandert.⁴⁷ Auch die moderne Wirtschaftstheorie nimmt eher das negative Folgeszenario des schwindenden Humankapitals – als Produktivitätsmaß – an. Es wird dabei „Bildung als Investition betrachtet“⁴⁸ mit Auswirkungen auf das Wirtschaftswachstum. Grundlage bildet die endogene Wachstumstheorie, wonach bei Verringerung der Quanti- und Qualität des Humankapitals auch das Wirtschaftswachstum von einer Volkswirtschaft sinkt.

Jüngere Ansätze wiederum haben den neuen Begriff Brain Circulation bzw. Brain Exchange eingeführt, wonach die Abgewanderten nicht nur im Aufnahmeland einen Brain Gain durch Humankapitalzuwachs verursachen können, sondern bei Rückwanderung auch im ehemaligen Abgabeland durch das erweiterte zurückgebrachte Wissen. Dieser Effekt sei aber erst um einiges später beurteilbar.⁴⁹

Auch Ahmad und Weyh sprechen von einem erfolgten Brain Drain für Sachsen, der sich aber durch Rückkehrer*innen mit Zusatzwissen und bei Erhalt der „alten“ Kontakte in einen Brain Gain für Sachsen verwandeln könnte. Wird jedoch der Arbeitsplatz nicht zurückverlagert – was in Sachsen im Vergleich zu anderen ostdeutschen Bundesländern häufig vorkommt –, fehlt das Arbeitskräftepotential weiterhin. Es könnte aber zumindest das verfügbare Einkommen gesteigert werden. Außerdem wandern meistens Menschen zurück, die eine höhere Qualifikation haben als die nie Abgewanderten.⁵⁰

⁴⁶ Vgl. KÜHNTOPF, STEDTFELD (2012), S. 21f.; HUNGER (2003), S. 12; teilweise auch in LEHMANN (2008), S. 14.

⁴⁷ Vgl. KÜHNTOPF, STEDTFELD (2012), S. 22; ähnlicher Ansatz in: STRAUBHAAR (2000), S. 16.

⁴⁸ STECKER, SCHNETTLER (2018), S. 450.

⁴⁹ Vgl. HUNGER (2003), S. 12ff; teilweise auch in: LEHMANN (2008), S. 14.

⁵⁰ Vgl. AHMAD, WEYH (2015), S. 10ff.

Zudem gibt es Modelle, die den genauen wirtschaftlichen Effekt eines Brain Drain – meist staatenübergreifend – versuchen abzubilden. Ein Beispiel dafür ist das Modell von Haque und Kim. Auch sie gehen davon aus, dass v. a. die Hochqualifizierten abwandern, da die finanziellen Vorteile, die sie durch ihr Humankapital in dem Aufnahmeland erzielen, die Kosten der Abwanderung überwiegen. Diese Menschen gehen also v. a. in die Staaten, wo der Lohn- und Lohnsteuerunterschied im positiven Sinne besonders groß ist. Der Effekt, welcher sich für das Abgabeland herausstellt, ist folgender: geringere Wachstumsrate des noch ansässigen Humankapitals, geringeres Wirtschaftswachstum, eine bleibende langfristig geringere Wachstumsrate des Pro-Kopf-Einkommens und ein geringeres Lohnniveau. Dabei ist die Verringerung der Wachstumsrate proportional zu den Abgewanderten. Haque und Kim nehmen an, dass die Ausbildungsentscheidung in jungen Jahren getroffen und der Ort zum Leben später ausgesucht wird. Folglich gehen sie davon aus, dass die Abwanderungswilligen mehr in Bildung und damit in ihr Humankapital investieren, weil sie später im Aufnahmeland Renditen auf das Humankapital erhalten. Der Staat, aus welchem ausgewandert wird, hat jedoch nichts von den staatlich getätigten Subventionen in höhere Bildung.⁵¹

Beine verweist dagegen in seinem Modell nicht nur auf den negativen Drain Effect durch die Abwanderung der Hochqualifizierten, sondern er bestätigt auch, dass es einen positiven Brain Effect gibt. Dieser kommt dadurch zustande, dass die Abwanderungswilligen mehr in ihre Bildung investieren, aber tatsächlich nicht alle abwandern, was das Bildungsniveau der Gesellschaft erhöht.⁵²

Es existieren zudem Modelluntersuchungen, die die wirtschaftlichen Auswirkungen des allgemeinen Bevölkerungsrückgangs durch Abwanderung und sinkende Geburtenzahlen untersuchen.

Eckey, Kosfeld und Muraro haben ein Modell für zukünftige Entwicklungen der Bruttowertschöpfung (BWS) je Einwohner*in auf Kreisebene entwickelt. Die Probleme bei der Entwicklung der BWS je Einwohner*in sind nach dem Modell v. a. auf die geringe Anzahl von Einwohner*innen im erwerbsfähigen Alter zurückzuführen. Insgesamt kommen sie zu dem Ergebnis, dass für die Gesamtgesellschaft eher die städtischen Räume weiter gefördert werden müssten, sodass für die ländlichen Gebiete ein Circulus vitiosus eintreten und die Bevölkerung noch weiter zurückgehen würde.⁵³

⁵¹ Vgl. HAQUE, KIM (1995), S. 580ff.

⁵² Vgl. BEINE, DOCQUIER, RAPOPORT (2001), S. 276ff.

⁵³ Vgl. ECKEY, KOSFELD, MURARO (2009), S. 41ff.

Eine weitere Modelluntersuchung stellten Döll und Thater an, um die (regionale) wirtschaftliche Entwicklung Sachsens unter Einbeziehung der sinkenden Bevölkerungszahl abzuschätzen. Bei der reinen BWS wirkt sich ein Bevölkerungsschwund stärker aus als bei einer Pro-Kopf-Größe. Außerdem wurde wegen des Pendlerverhaltens auch die Entwicklung der Arbeitnehmereinkommen untersucht. Ländlichere Regionen könnten durch die Wirtschaftskraft umliegender Regionen profitieren, solange sie nicht zu weit von günstigeren Wirtschaftsstandorten entfernt liegen. Ansonsten würde auch das Pendeln schwierig werden. Zentrales Ergebnis ist, dass ländliche Regionen ein geringeres Wachstum der BWS und der Arbeitnehmereinkommen aufweisen. Die angrenzenden Regionen Polens und Tschechiens sind nicht sehr wirtschaftsstarke und die Ausstrahlungseffekte großer Städte Sachsens reichen nicht weit.⁵⁴

Zusammenfassend wurde bereits von einem Brain Drain aus Sachsen bzw. Ostdeutschland gesprochen. Es fehlt v. a. an jungem, hochqualifiziertem Arbeitskraftpotential –maßgeblich verursacht durch die Frauenabwanderung – und der Brain Drain hat bei strukturellen Ursachen negative Folgen. Außerdem kann nicht von einer ausgleichenden Brain Circulation ausgegangen werden, da die Rückwanderung nicht so hoch ist und dabei auch nicht immer der Arbeitsplatz zurückverlagert wird. Wirtschaftliche Folgen könnten nach den existierenden Modellen geringere Wachstumsraten der Pro-Kopf-Einkommen, des Wirtschaftswachstums und ein geringeres Lohnniveau sein. Durch Rückwanderung ohne Arbeitsplatzverlegung könnte ein positiver Effekt in den höheren verfügbaren Einkommen liegen. Außerdem könnte es durch einen allgemeinen Bevölkerungsrückgang zu einem geringeren Wachstum der BWS (pro Einwohner*in) und der Arbeitnehmereinkommen kommen.

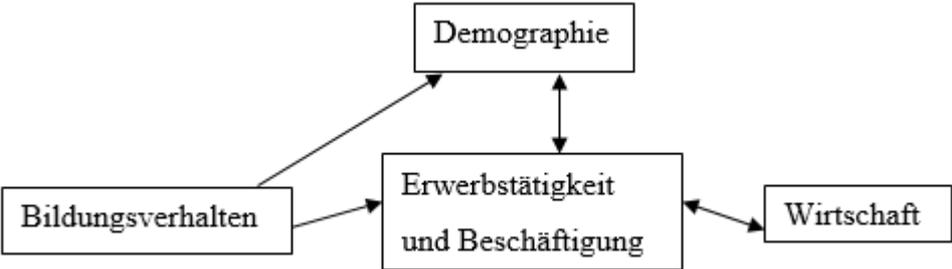
2.3 Methodik, Datenverfügbarkeit und Phasenabgrenzung

Da das Thema dieser Arbeit eine Forschungslücke darstellt und sich somit nicht direkt aus anderen Untersuchungen ableiten lässt, müssen aus der dargestellten Literatur bzw. den bisherigen frauenspezifischen Studien Indikatoren für die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit sowie die Einflussfaktoren darauf inkl. deren Indikatoren abgeleitet werden. Zu beachten ist dabei, dass (Wechsel-)Wirkungen zwischen den Faktoren bestehen. Welche dieser Wirkungen in

⁵⁴ Vgl. DÖLL, THATER (2009), S. 24ff.; FUCHS, WEYH (2016), S. 22.

dieser Arbeit betrachtet werden, ist schematisch in Abb. 1 aufbereitet sowie in Abb. 2 näher erläutert, wo auch die Indikatoren dargestellt sind, welche zur Untersuchung der Faktoren herangezogen werden. Zum Teil sind die Indikatoren bei den Faktoren überlappend.

Abb. 1: (Wechsel-)Wirkungen zwischen den zu untersuchenden Faktoren



Quelle: eigene Darstellung (eD.)

Abb. 2: Zu untersuchende Faktoren, Wirkungsrichtungen und Indikatoren

Faktoren	Wirkung	Indikatoren
Demographie	<ul style="list-style-type: none"> - Beeinflusst durch Bildungsverhalten und Erwerbstätigkeit/Beschäftigung - Auswirkungen auf Erwerbstätigkeit/Beschäftigung 	<ul style="list-style-type: none"> - Wanderung, Lebendgeburten, Bevölkerungszu-/abnahme, Durchschnittsalter
Bildungsverhalten	<ul style="list-style-type: none"> - Auswirkungen auf Demographie und Erwerbstätigkeit/Beschäftigung 	<ul style="list-style-type: none"> - Allgemeinbildendes Qualifikationsniveau bei Absolvent*innen und SV-pfl. Beschäftigten, berufliches Qualifikationsniveau bei SV-pfl. Beschäftigten, fachliche Qualifikation bei Ausbildung/Studium
Erwerbstätigkeit und Beschäftigung	<ul style="list-style-type: none"> - Beeinflusst durch Demographie 	<ul style="list-style-type: none"> - Erwerbspersonen,-tätige,-lose inkl. Quoten, Beschäftigtenentwicklung allgemein, Beschäftigte nach Altersgruppen
	<ul style="list-style-type: none"> - Beeinflusst durch Wirtschaft 	<ul style="list-style-type: none"> - Erwerbspersonen,-tätige,-lose inkl. Quoten, Beschäftigte nach WZ 08, Arbeitslosenquote, Pendlerverhalten
	<ul style="list-style-type: none"> - Beeinflusst durch Bildungsverhalten 	<ul style="list-style-type: none"> - Beschäftigte nach WZ 08
	<ul style="list-style-type: none"> - Auswirkungen auf Demographie 	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitslosenquote, Pendlerverhalten, Verdienst
	<ul style="list-style-type: none"> - Auswirkungen auf Wirtschaft 	<ul style="list-style-type: none"> - Erwerbspersonen,-tätige,-lose inkl. Quoten, Beschäftigte nach Altersgruppen sowie nach Arbeitszeit
Wirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> - Beeinflusst durch Erwerbstätigkeit/Beschäftigung 	<ul style="list-style-type: none"> - BIP (pro Einwohner*in), BWS, Arbeitnehmerentgelt
	<ul style="list-style-type: none"> - Auswirkungen auf Erwerbstätigkeit/Beschäftigung 	<ul style="list-style-type: none"> - Wirtschaftsstruktur (Unternehmen nach Unternehmensregistersystem von 1995)

Quelle: eD.

Es erfolgt in dieser Arbeit eine quantitative Untersuchung der Indikatoren, da so die Forschungslücke zu den bisherigen frauen- und regionsunspezifischen quantitativen Studien geschlossen werden kann. Dabei wird auf Daten der amtlichen Statistik zurückgegriffen. Es wurden v. a. Daten der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder – vorwiegend des Statistischen Landesamtes des Freistaates Sachsen (STALA Sachsen) – (bspw. Mikrozensusdaten) und der BA für die Zwecke dieser Arbeit aufbereitet und einer deskriptiven Datenanalyse unterzogen. Diese Vorgehensweise eignet sich, um die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit und -beschäftigung zu beschreiben und dadurch regionale Unterschiede festzustellen. Außerdem lassen sich Zusammenhänge zur

Wirtschaftsentwicklung aufzeigen. Allerdings sind keine ursächlichen Beziehungen darstellbar⁵⁵, was aufgrund des Umfangs der Arbeit und der Vielschichtigkeit der Thematik an dieser Stelle auch nicht möglich ist. Vielmehr sollen problematische Entwicklungen anhand der Vielzahl der untersuchten Daten aufgezeigt und interpretiert werden. Eine Klärung der genauen Ursachen/Wirkungen könnte in einer darauf aufbauenden Arbeit erfolgen. Außerdem gilt, es die begrenzte Datenverfügbarkeit zu beachten. Zum Teil sind nicht alle Indikatoren für alle betrachteten Jahre verfügbar bzw. lassen sich aufgrund von Datenrevisionen, Änderung der Wirtschaftszweig- und Berufsklassifikation etc. nicht mehr mit den heutigen Daten vergleichen.⁵⁶ Zudem liegt den Daten teilweise das Wohnort- und teilweise das Arbeitsortkonzept zugrunde.

Diese Unterschiede und Limitationen werden in den empirischen Kapiteln jeweils benannt und die Daten müssen entsprechend ihrer Aussagekraft interpretiert werden. Für weitere Arbeiten wären auch Sonderauswertungen zur gekreuzten Betrachtung gewisser Indikatoren wünschenswert.

Die Arbeit wird aus methodischen Gründen in drei Phasen eingeteilt, um gewisse phasenspezifische Besonderheiten aufzuzeigen.

Die erste Phase (gestern: 1990–2010)⁵⁷ ist von einem Transformationsprozess nach der Wiedervereinigung gekennzeichnet mit einem zunächst schnellen Anpassungs- und Aufholprozess der Wirtschaft, der aber gegen Ende der 90er Jahre schwächer wurde. Durch Nachfrageeinbrüche und Schließung vieler Betriebe entfielen Arbeitsplätze. Außerdem waren soziale Transferleistungen wie auch Finanztransfers zur Infrastrukturerneuerung und zum Aufbau privaten Kapitals nötig. Die Umsetzung dessen schwächte sich im Laufe der Zeit ab. Investitionen und Wachstum wurden geringer. Diese Entwicklungen führten zu steigender Abwanderung junger Frauen und damit teilweise zu Frauendefiziten. Zur Arbeitsplatzschaffung wurden zunächst eher arbeitsintensive Plätze geschaffen, worunter wiederum die Arbeitsproduktivität litt. Lohn- und Produktivitätssteigerungen passten sich zunehmend an. Es entwickelte sich ein mittelständisches VerarbGew und auch der private DL-Sektor wuchs. Allerdings war die Wirtschaft sehr kleinteilig, große Unternehmen

⁵⁵ Vgl. HELFRICH (2016), S. 40f.

⁵⁶ Vgl. BA (2011), S. 14ff.; BA (2017), S. 5ff.; BA (2019c), S. 28f.; STATISTISCHES BUNDESAMT (2008), S. 3ff.

⁵⁷ Wenn möglich wird im Jahr 1990 angesetzt, in welchem der Beitritt der Deutschen DDR zur Bundesrepublik Deutschland erfolgte., Vgl. VESPER (2020), S. 3.

und Mutterkonzerne fehlten. Die Arbeitslosigkeit verbesserte sich ab 2005 und die Zahl der Erwerbstätigen ging nach oben. Die Geburteneinbrüche und die hohe Abwanderung der Nachwuchsjahre relativierten sich etwas.⁵⁸

Obwohl positive Entwicklungen bez. der Wirtschaftsentwicklung (nach 2005 stieg das BIP für Sachsen stark an) und der Arbeitslosenquote schon ab 2005 ersichtlich waren⁵⁹, soll für die zweite Phase (heute: 2010–2019) erst bei 2010 angesetzt werden. Diese Phase ist gekennzeichnet durch den ungebrochenen wirtschaftlichen Aufschwung nach der Weltwirtschaftskrise, welche das Wirtschaftswachstum hemmte – wenn auch durch die vermehrte Binnenorientierung nicht so stark wie in Westdeutschland.⁶⁰ Zudem gab es einige Studien zu demographischen Entwicklungen um das Jahr 2010, die bis dahin eine weitere Abnahme und Alterung der Bevölkerung feststellten und dies auch für die Zukunft annahmen.⁶¹ Diese negativen Prognosen trafen nicht zu. Erstmals war eine positive Wanderungsbilanz über die Landesgrenze für 18- bis 24-jährige Frauen ab 2010 und für 25- bis 29-jährige Frauen ab 2015 zu verzeichnen.⁶²

Entwicklungen von 2005 auf 2010 werden in Phase Eins analysiert, wohingegen bei erstmaliger Datenverfügbarkeit ab 2010 die Betrachtung in Phase Zwei aufgenommen wird.

Die Analyse für die Aufschwungphase muss in dieser Arbeit im Jahr 2019 enden, da für die folgenden Jahre meist noch Daten fehlen. Außerdem verursachte die Coronakrise einen gewissen Bruch für die Wirtschaftsentwicklung, wodurch das BIP Sachsens erstmals nach 2009 im Vergleich zum Vorjahr wieder gesunken ist.⁶³

Phase drei (morgen: 2019–2030) kann dadurch abgegrenzt werden, dass es zu Auswirkungen durch die Coronakrise auf den Arbeitsmarkt geben und sich ein weitergehender sektoraler Strukturwandel vollziehen wird inkl. der Auswirkungen der Energiewende. Auch die Digitalisierung wird voranschreiten, sodass gewisse Jobs immer mehr durch Technologien substituiert werden könnten. Zudem wird sich aufgrund der fehlenden jungen Arbeitskräfte der Fachkräftemangel in gewissen BGs verschärfen und die Angewiesenheit auf ausländische Fachkräfte erhöhen.⁶⁴

⁵⁸ Vgl. BT-Drs. 17/3000 (2010), S. 9ff.; RAGNITZ (2019), S. 226ff.; VGR DER LÄNDER (2021); VESPER (2020), S. 3ff.; Vgl. KÜHNTOPF, STEDTFELD (2010), S. 3ff.; zur allgemeinen starken Abwanderung auch: STALA SACHSEN (2017), S. 27.

⁵⁹ Vgl. BT-Drs. 17/3000 (2010), S. 47, VGR DER LÄNDER (2021).

⁶⁰ Vgl. BMWi (2019), S. 20; VESPER (2020), S. 11; BT-Drs. 17/3000 (2010), S. 38.

⁶¹ Vgl. LT-Drs. 4/13000 (2008), S. 25ff.; KÜHNTOPF, STEDTFELD (2012), S. 31ff.

⁶² Vgl. STALA SACHSEN (2021ba).

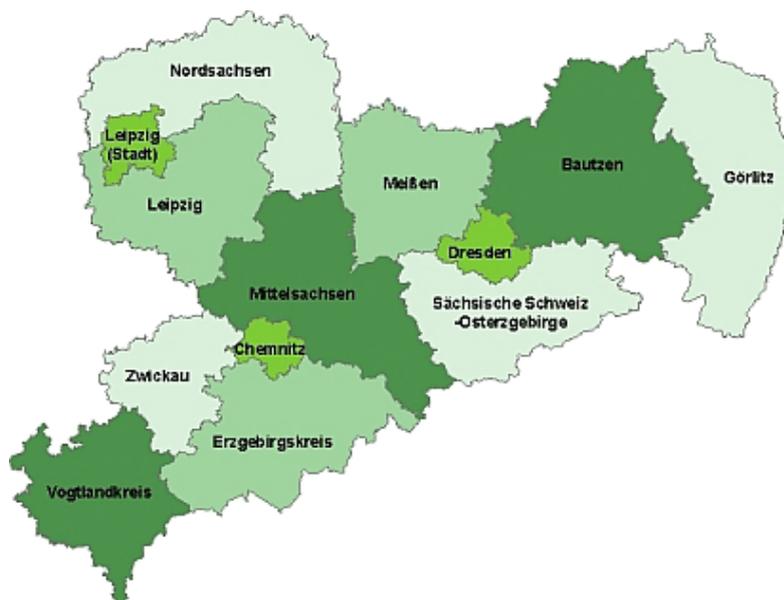
⁶³ Vgl. BMWi (2020), S. 113, VGR DER LÄNDER (2021).

⁶⁴ Vgl. KOFA (2019); BA (2020b); Vgl. KINDT et al. (2021), S. 6ff.; LAWITZKY, WEYH (2020), S. 9ff.; RAGNITZ (2020a), S. 25ff.; WEYH et al. (2019), S. 13ff.; ZIKA et al. (2021), S. 261ff.; DENGLER, MATTHES (2018), S. 2ff.

Die Entwicklung in Phase Eins und Zwei wird bei eigener Datenanalyse in Fünfjahresschritten – Ausnahme bildet das Ende bei 2019 – betrachtet: 1990-1995-2000-2005-2010-2015-2019. Damit sollen der Einfluss exogener Schocks auf Bevölkerungs- bzw. Wirtschaftsentwicklung und somit auch auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes gering gehalten und Ausreißer erkannt werden (z. B. Weltwirtschaftskrise, Eurokrise, Flüchtlingskrise, Coronakrise). Bei Rückgriff auf bereits existierende Studien, können die Schritte nicht exakt eingehalten werden. Für Phase drei wird Rückgriff auf bereits vorhandene Daten von 2020 bzw. auf existierende Projektionen genommen.

Die Auswertung der Daten und der Literatur erfolgt, soweit möglich, auf Kreisebene. Dazu werden die Kreise in der Struktur, wie sie seit der Kreisgebietsreform von 2008 existieren (vgl. Abb. 3), betrachtet.⁶⁵ Je nach Notwendigkeit wird teilweise auch nur zwischen Landkreis und kreisfreier Stadt unterschieden.

Abb. 3: Landkreise Sachsens

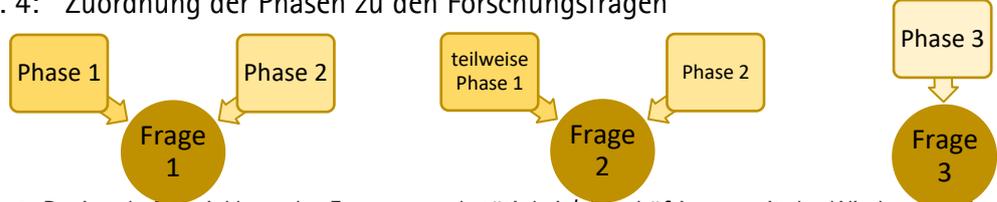


Quelle: SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR ENERGIE, KLIMASCHUTZ, UMWELT UND LANDWIRTSCHAFT (2021).

⁶⁵ Vgl. § 3 Sächsisches Kreisgebietsneugliederungsgesetz.

Anhand welcher Phasen die Forschungsfragen beantwortet werden, ist nachfolgend in Abb. 4 ersichtlich.

Abb. 4: Zuordnung der Phasen zu den Forschungsfragen



Frage 1: Regionale Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit/-beschäftigung seit der Wiedervereinigung und Abgrenzung verschiedener Phasen, Frage 2: (Wechsel-)Wirkungen zwischen Frauenerwerbstätigkeit und Wirtschaftsentwicklung, Frage 3: Mögliche zukünftige Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit und Identifikation von BHGs mit Frauen als Engpassfaktoren für wirtschaftliche Entwicklung
Quelle: eD.

3 . Frauenerwerbstätigkeit im Freistaat Sachsen gestern: 1. Phase der Transformation

Nachdem sowohl die Literatur hinsichtlich der zu betrachtenden Thematik analysiert und daraus die Methodik entwickelt wurde, folgt nun das erste empirische Kapitel. In diesem wird Phase 1 – die Transformationsphase – betrachtet. Das Kapitel ist untergliedert in die zu betrachtenden Faktoren und endet mit einer Zusammenfassung der Entwicklungen in dieser Phase.

In der Transformationsphase waren Frauen – v. a. auch Alleinerziehende wegen des höheren Ausfallrisikos – zunächst stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer, für welche die zunächst positive Entwicklung der Baubranche hinzukam. Einige Frauen kamen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen oder Weiterbildungsmaßnahmen als Alternative unter, wobei Ersteres keine Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt darstellte. Teilnehmende wurden später teilweise kritisch betrachtet. Die ehemaligen Arbeitsplätze im Produzierenden Gewerbe (ProdGew) – in Sachsen war v. a. die Textilindustrie ein wichtiger Arbeitsplatz für Frauen – fehlten. Auch wegen der Einführung der Währungsunion und des dadurch stärkeren Drucks durch den Weltmarkt kam es nochmals zu Arbeitsplatzverlusten. Die Tertiärisierung führte dazu, dass Männer den Frauen im DL-Sektor Konkurrenz machten, wobei die Frauen auch eher in primären DL-Berufen eine Ausbildung begonnen haben und Männer eher in den sekundären. Dadurch wurde nur bei Männern das Berufsspektrum erweitert. Bezogen auf die Ausbildung waren die positiven Auswirkungen der Tertiärisierung in den östlichen Bundesländern für Frauen gering. Es gab zwar auch Förderungen in der Hinsicht, dass Frauen eine Ausbildung in „Männerberufen“ vermehrt beginnen sollten, dennoch suchten viele der jungen Frauen eher nach Ausbildungsmöglichkeiten in Westdeutschland. Zudem wurden bspw. in Plauen für Frauen infrage kommende Bildungseinrichtungen (z. B. die ehemalige Kunstschule und die Fachschule für Ökonomie) geschlossen. Obwohl Frauen generell eine geringere Mobilität unterstellt wird als Männern, waren sie vor der Familiengründung eher bereit in die westlichen Bundesländer abzuwandern. Dies hatte Frauendefizite in den jüngeren Generationen zur Folge, sodass zusätzlich zu deren wegfallender Arbeitskraft auch nachfolgende Generationen durch eine geringer werdende Müttergeneration zahlenmäßig kleiner wurden.⁶⁶

Aus diesem Grund soll der Ausgangspunkt der weiteren Untersuchungen die demographische Entwicklung und insbesondere die Abwanderung gut qualifizierter junger (18- bis 29-jähriger) Frauen

⁶⁶ Vgl. BT-Drs. 17/3000 (2010), S. 9ff; ENGELBRECH (1991), S. 652ff.; GRÜNERT (2015), S. 27ff.; KROLL (2015), S. 21ff.; RAGNITZ (2019), S. 229; MÜLLER (2021), S. 3.

sein. Durch die bereits erfolgten Studien für die Transformationsphase können Abwanderung und Qualifikation zum Teil zusammen betrachtet werden. Zudem wird nach der genaueren Betrachtung des Bildungsverhaltens konkret die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit analysiert und im Anschluss die Entwicklung der Wirtschaft.

3.1 Demographie

Zunächst werden die demographischen Entwicklungen von Phase Eins anhand der verschiedenen Indikatoren untersucht.

Analysen der Enquete-Kommission ergaben, dass die ersten Jahre nach der Wiedervereinigung durch einen Einbruch der Geburtenzahlen (27,5% von 1991 bis 1994) gekennzeichnet waren. Noch drastischer fällt der eigene Datenvergleich zwischen 1990 und 1995 aus – v. a. in Bautzen und Nordsachsen. Im Jahr 1995 gab es weniger als halb so viele Lebendgeburten in Sachsen gegenüber 1990.⁶⁷ Die Bevölkerung ging durch Geburteneinbruch und Abwanderung von 1991 auf 2006 um 526.000 Menschen zurück. Anhand der Daten kann zumindest von 1990 bis 2010 ein Bevölkerungsrückgang von ca. 626.000 (davon ca. 408.000 Frauen) angegeben werden. Die Anzahl der 18- bis 29-jährigen Frauen nahm um ca. 109.000 ab.⁶⁸

Da für die weitere Geburtenentwicklung und allgemein für den Arbeitskräftenachwuchs junge Frauen bzw. deren Nachkommen von großer Bedeutung sind, wird im Folgenden das Wanderungsverhalten junger sächsischer Frauen ausführlich dargestellt. Eine umfassende Aufarbeitung zur Abwanderung junger Frauen aus Ostdeutschland bietet die Studie von Kühntopf und Stedtfeld. Hieraus lassen sich v. a. generelle Ergebnisse für Ostdeutschland gewinnen, die zum Teil für Sachsen genauer untersucht werden können. Die Studie bezieht sich auf die Jahre zwischen 1990 und 2009 und bietet Auswertungen zum Wanderungsverhalten auf Kreis-/Gemeindeebene.

Im Jahr 1990 war die Verteilung der Geschlechter über die Landkreise in Ostdeutschland relativ gleich, wobei junge Frauen häufig in Städten sowie in Südwestsachsen – eventuell der dortigen Textilindustrie geschuldet – lebten. Festgestellt werden konnte, dass das Wanderungsverhalten der Frauen v. a. in den Jahren direkt nach der Wiedervereinigung stark anstieg und sich in den Folgejahren ein Frauendefizit von teilweise über 25% in ländlichen Regionen insbesondere in den Altersgruppen von 18 bis 29 einstellte.⁶⁹ Konkret für Sachsen wurde von Kühntopf und Stedtfeld

⁶⁷ Vgl. STALA SACHSEN (2021a), meB.

⁶⁸ Vgl. LT-Drs. 4/13000 (2008), S. 26ff.; STALA SACHSEN (2021a), meB.

⁶⁹ Vgl. KÜHNTOPF, STEDTFELD (2012), S. 3ff.; zur allgemeinen starken Abwanderung auch: STALA SACHSEN (2017), S. 27.

herausgefunden, dass es „Mitte der 1990er Jahre die höchste Nettozuwanderung von jungen Männern und 25- bis 29-jährigen Frauen“⁷⁰ aufwies. Dies wurde mit der besseren Wirtschaftslage⁷¹ und den weniger vorhandenen peripheren Regionen im Vergleich zu den anderen Bundesländern Ostdeutschlands begründet.⁷² Nach Jahren negativer Wanderungssalden⁷³ ging es gegen Untersuchungsendzeitpunkt wieder in einen ausgeglichenen Saldo der jüngeren Generation über.⁷⁴ Die Wanderungsrichtung von Ost nach West veränderte sich zu einer Binnenwanderung in den östlichen Bundesländern bzw. innerhalb eines Landes von den ländlichen Gegenden in die Städte⁷⁵. In Letzteren kam es zu einem Frauenüberschuss. Durch die höhere Qualifikation zählen Frauen vor allem zu den Bildungs- und Berufseinstiegswanderinnen, wo auch die Distanzen der Wanderung größer sind.

Speziell im Alter von 18 bis 24 waren die kreisfreien Städte sowohl von Fort- als auch Zuzügen geprägt, wobei in den kreisfreien Städten Sachsens ein positiver Wanderungssaldo bestand. Die näher an Westdeutschland liegenden Landkreise hatten auch viele Zuzüge zu verbuchen, welche aber bei den weiblichen Zuzügen in Sachsen sehr schwach ausfielen.⁷⁶ Eine der niedrigsten Zuzugsraten, konnte im Erzgebirgskreis festgestellt werden. Zudem war die Abwanderung in Kreisen nahe Westdeutschlands geringer. Ab Mitte der 1990er Jahre konnten insgesamt positive Wanderungssalden für kreisfreie Städte und negative Wanderungssalden für Landkreise festgestellt werden, die v. a. bei Frauen weit auseinandergingen. Von 1990 bis 2009 hatte nur Leipzig einen höheren weiblichen als männlichen Wanderungssaldo. Es kam v. a. in den Landkreisen zu den Frauendefiziten, was auch von den Autoren für die Jahre nach 2010 als kontinuierliche Entwicklung angenommen wird.

Bei den 25- bis 29-jährigen Frauen war die Abwanderung aus den Landkreisen wiederum nicht mehr so stark. Der weibliche Wanderungssaldo von 1990 bis 2009 war in dieser Altersgruppe in

⁷⁰ KÜHNTOPF, STEDTFELD (2012), S. 18.

⁷¹ Vgl. VGR DER LÄNDER (2021).

⁷² Hierzu wird allerdings auch auf die Zuwanderung von Spätaussiedler*innen und Bürgerkriegsflüchtlingen aus Jugoslawien verwiesen., Vgl. STALA SACHSEN (2017), S. 28.

⁷³ Bez. der Jahre zwischen 1998 und 2001 wird in der 2. Sächsischen Wanderungsanalyse auf die prekäre Arbeitsmarktsituation Sachsens verwiesen., Vgl. STALA SACHSEN (2017), S. 28f.

⁷⁴ Vgl. KÜHNTOPF, STEDTFELD (2012), S. 18; Es wird jedoch auch schon ab 2005 eine positive Tendenz bez. der Abwanderungen durch höhere Beschäftigungszahlen in Ostdeutschland gesehen. , Vgl. AHMAD, WEYH (2015), S. 16; Zusätzlich wird auf die Auswirkungen des Hochschulpaktes und damit auf die Wanderung junger Menschen nach Sachsen verwiesen., Vgl. STALA SACHSEN (2017), S. 30ff.

⁷⁵ Vgl. KREMER (2021), S. 19f.; Vermehrte Zuzüge waren in umliegenden Landkreisen der kreisfreien Städte zu verzeichnen., Vgl. STALA SACHSEN (2017), S. 39ff.

⁷⁶ Vgl. KÜHNTOPF, STEDTFELD (2012), S. 3 ff.; teilweise auch in: BBSR (2013), S. 6ff.

Sachsen lediglich in Dresden und Leipzig positiv. Es wird auch in dieser Altersgruppe geschlechtsunabhängig von zukünftigen negativen Salden für Landkreise ausgegangen. Teilweise war in den Landkreisen – mit Ausnahme des Vogtlandkreises und des Landkreises Zwickau – durch die höhere Anzahl von männlichen Fortzügen der weibliche Wanderungssaldo positiver als bei den Männern. Dieses Phänomen führte zum Frauenüberschuss, konnte aber das Frauendefizit der jüngeren Generation meist nicht komplett ausgleichen. In den kreisfreien Städten überwog hingegen als Folge von der höheren männlichen Zuwanderung der Wanderungssaldo der Männer. Das Frauendefizit der Landkreise durch die weibliche Abwanderung in jüngeren Jahren zog sich demnach als Kohorteneffekt etwas abgeschwächt fort.⁷⁷

Auch das BBSR hat das Wanderungsverhalten innerhalb Deutschlands geschlechts- und altersspezifisch untersucht. Es wurde festgestellt, dass im Osten nur die kreisfreien Großstädte keine 18- bis 24-Jährigen eingebüßt hatten. Dies war deckungsgleich bei den 25- bis 29-Jährigen mit höherem Wanderungssaldo bei den Männern. Trotzdem ließ sich feststellen, dass unter 30-jährige Frauen ländliche Gebiete häufiger verließen als Männer.⁷⁸

3.2 Bildungsverhalten

Da die Ausbildung einen großen Einfluss auf Abwanderung junger Frauen hat, dies aber für Phase Zwei aufgrund nicht frei verfügbarer Sonderauswertungen nicht zusammen untersucht werden kann, wird das Bildungsverhalten in Phase Eins auch nochmal im Einzelnen analysiert. Bei der Untersuchung der Allgemeinbildung wird zwischen den Abschlüssen:

- ohne Hauptschulabschluss,
- Hauptschulabschluss,
- Realschulabschluss,
- allgemeine Hochschulreife unterschieden.

Da für die berufsbildenden Schulen keine Kombination nach Abschlussart und Geschlecht mit den vorhandenen Daten möglich ist, kann keine Analyse der Fachhochschulreife erfolgen.

Bei der Untersuchung der Frauenquote für die allgemeine Hochschulreife lässt sich allgemein für Sachsen von 1995 bis 2010 feststellen, dass diese immer höher lag als die Männerquote. Bei den Realschulabschlüssen waren die Anteile ausgeglichen. Zwar gab es v. a. ab 2005 in den kreisfreien

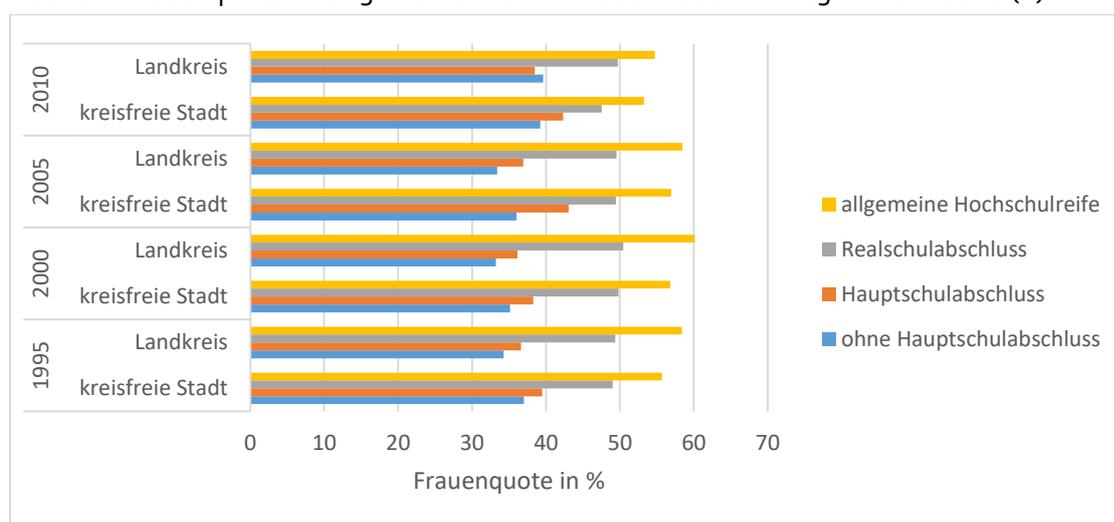
⁷⁷ Vgl. KÜHNTOFF, STEDTFELD (2012), S. 28ff.

⁷⁸ Vgl. ebd., S. 36; BBSR (2013), S. 4ff.

Städten eine Steigerung der Frauenquote bei den Hauptschulabschlüssen, dennoch waren die Frauenquoten bei Hauptschulabschlüssen und bei „Ohne Hauptschulabschluss“ deutlich geringer als bei den anderen Abschlussarten.

Die durchgängige höhere Qualifikation sächsischer Absolventinnen gegenüber den Absolventen hinsichtlich des allgemeinbildenden Abschlusses lässt sich somit bestätigen.⁷⁹ Allerdings hat eine gewisse Angleichung eingesetzt. Auffallend ist auch, dass in den Kreisen Absolventinnen gegenüber Absolventen deutlich höher qualifiziert waren als in den kreisfreien Städten (vgl. Abb. 5).

Abb. 5: Frauenquote an allgemeinbildenden Abschlüssen auf regionaler Ebene (1)



Quelle: STALA SACHSEN (2021ac), mit eigenen Berechnungen (meB).

Betrachtet man nicht die geschlechtsspezifischen Quoten, sondern gemessen an allen Absolventinnen den Anteil der Absolventinnen, die höherqualifiziert waren – das wird hier bei einem Realschulabschluss und der allgemeinen Hochschulreife angenommen –, zeigt sich, dass sich die Verteilung v. a. auch wieder zwischen kreisfreier Stadt und Landkreis unterscheidet.

Generell hat der Anteil weiblicher Personen mit Realschulabschluss etwas abgenommen, dafür ist aber der Anteil derer mit allgemeiner Hochschulreife gestiegen. Die sinkende bzw. steigende Entwicklung verlief allerdings nicht durchgehend. Es lässt sich feststellen, dass mehr weibliche Absolventinnen eine Allgemeine Hochschulreife in den kreisfreien Städten erreichten als in den Landkreisen. Bei den Realschulabschlüssen verhielt es sich invers. Wenn man allerdings die beiden höheren Abschlüsse zusammenrechnet, besteht kaum ein Unterschied in der Qualifikation.⁸⁰

⁷⁹ Vgl. KLEMM, THOMAS (2010), S. 50ff.

⁸⁰ Vgl. STALA SACHSEN (2021ac), meB.

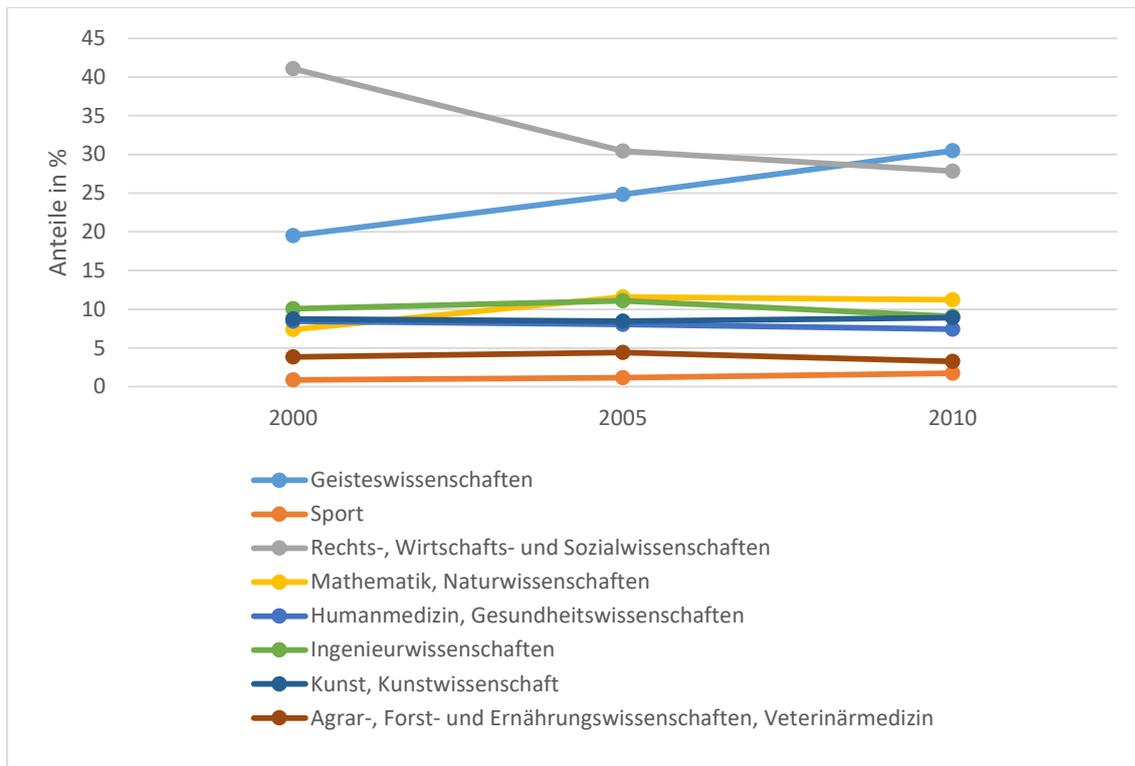
Es bleibt zu untersuchen, wie sich die jungen Frauen fachlich qualifizierten, um herauszufinden, in welchen Berufen sie später einsetzbar waren bzw. ob es dafür in den Regionen überhaupt entsprechende Wirtschaftsstrukturen gab. Dazu können für Phase Eins nur die gewählten Studiengänge in Sachsen analysiert werden, da es für Auszubildende keine Daten gibt. Es lässt sich nur für ganz Ostdeutschland aussagen, dass sich die prekäre Ausbildungssituation nach der Wiedervereinigung bis 2009 verbessert hat, sodass junge Leute auch wegen geringerer Absolvent*innenzahlen wieder Berufsausbildungsplätze fanden.⁸¹

Hinsichtlich des Studiums werden Absolventinnen bez. der Fächergruppen nach den bundeseinheitlichen Studienfächern betrachtet, um mögliche Studienabbrüche nicht einzubeziehen. Daten liegen dazu ab dem Jahr 2000 vor. Absolut hat sich die Zahl der Absolventinnen von 4.768 im Jahr 2000 auf 10.085 im Jahr 2010 erhöht.⁸² Die Frauenquote bei den gesamten Absolvent*innen schwankte dabei um 50%. Die meisten Frauen studierten im Bereich Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften oder Geisteswissenschaften (ehemals Sprach- und Kulturwissenschaften), wobei sich zumindest anteilig nach 2000 die Präferenzen zugunsten der zweiten Fächergruppe verschoben haben. Im Vergleich dazu waren in anderen Fachgruppen die Abschlüsse der Frauen marginal (vgl. Abb. 6).

⁸¹ Vgl. GRÜNERT (2015), S. 29.

⁸² Vgl. STALA SACHSEN (2001a), (2006a), (2011a), meB.

Abb. 6: Anteile der Fächergruppen bei weiblichen Absolventinnen (1)



Quelle: STALA SACHSEN (2001a), (2006a), (2011a), meB.

3.3 Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Beschäftigung

In diesem Kapitel soll nun spezifisch die Frauenerwerbstätigkeit und -beschäftigung untersucht werden. Dies stellt den Mittelpunkt der Untersuchung dar und kann anschließend mit den anderen Faktoren in Verbindung gebracht werden.

3.3.1 Erwerbstätigkeit

Zunächst soll die Erwerbstätigkeit als umfassenderer Indikator im Vergleich zur Beschäftigung analysiert werden. Hierbei wird die Entwicklung der Erwerbspersonen und im Speziellen der Erwerbstätigen, und -losen nachvollzogen. Es ist bei den verwendeten Mikrozensusdaten zu beachten, dass der Mikrozensus zwar nach Geschlecht unterscheidet, er allerdings nur eine Stichprobe von 1% der Bevölkerung Deutschlands darstellt.⁸³ Außerdem werden die Personen nur nach Wohnort erfasst. Für die Berechnung der Salden muss wegen der Datenverfügbarkeit mit 1991 statt 1990 gerechnet werden.

Auffallend ist, dass bis 1995 alle Regionen deutlich an weiblichen Erwerbspersonen verloren haben. Nur geschlechtsunabhängig war ein Zuwachs im Kreis Nordsachsen und dem Kreis Leipzig zu

⁸³ Vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT (2021).

verzeichnen. Ein Grund dafür kann die bereits dargestellte hohe Abwanderung von Personen im Erwerbsalter sein. Es stieg die Zahl der weiblichen Erwerbslosen und die der Erwerbstätigen sank, vermutlich wegen der gestiegenen Arbeitslosigkeit. Bis 2005 wurden die Verluste an weiblichen Erwerbspersonen geringer. In einigen Regionen gab es sogar positive Salden. Zu 2010 nahmen die Verluste wieder zu, möglicherweise, weil die geburtenschwachen Jahrgänge vermehrt ins erwerbsfähige Alter rückten. Nur für Dresden, Leipzig und einige Kreise gab es positive Salden. Dementsprechend war v. a. in Dresden und Leipzig die Entwicklung der weiblichen Erwerbstätigen am positivsten. Dies könnte wiederum mit dem Wanderungsverhalten der Frauen in die Städte zusammenhängen.

Die Zahl der weiblichen Erwerbslosen nahm in den meisten Regionen im weiteren Verlauf ab. Allerdings war die Abnahme zu 2005 nicht so stark, was wiederum mit der noch zu zeigenden von 2003 auf 2005 gestiegenen Arbeitslosigkeit zusammenhängen kann.⁸⁴

Auffallend ist zudem, dass bis 2010 in Sachsen und den meisten sächsischen Regionen der Verlust an Erwerbspersonen bei den Frauen höher war als bei den Männern. Dies spiegelt die verstärkte Frauenabwanderung dieser Jahre wider.

Es ist ersichtlich, dass Sachsen mehr männliche Erwerbstätige verlor und mehr Erwerbslose hinzukamen als es bei den Frauen der Fall war. In diesen Jahren zeigt sich anhand der Zahlen, dass die Frauenerwerbstätigkeit an Bedeutung zunahm.⁸⁵

Die Enquete-Kommission wies bereits auf die von 2000 zu 2005 gesunkenen Erwerbsquoten im Alter von unter 30 Jahren hin, welche im Vergleich zu den anderen Erwerbsquoten am meisten sank. Dies lässt sich bei eigener Datenanalyse schon seit 1991 für die unter 25-Jährigen feststellen. Es spiegelt wider, dass die Zahl der Erwerbspersonen in den jungen Altersgruppen stärker gesunken ist als die Bevölkerung in der Altersgruppe. Dies könnte damit zusammenhängen, dass sich die Zahlen der Abiturient*innen, der Studierenden sowie die Ausbildungszeit – meist von noch zwei Jahren in der DDR auf drei(-einhalb) Jahre nach der Wende – deutlich erhöht hat. Junge Menschen starteten später ins Erwerbsleben.⁸⁶

Auch die stabileren Zahlen für die Erwerbsquoten der Älteren lassen sich bestätigen, wobei es sogar zu einem Wachstum bei den 55- bis 62-Jährigen kam.⁸⁷

⁸⁴ Vgl. BMWi (2015), S. 42.

⁸⁵ Vgl. STALA SACHSEN (2021aa), meB.

⁸⁶ Vgl. STALA SACHSEN (2021am), (2021ac), (2021an); GRÜNERT (2015), S. 26; BT-Drs. 17/3000 (2010), S. 10; KOMMISSION FÜR ZUKUNFTSFRAGEN DER FREISTAATEN BAYERN UND SACHSEN (1996), S. 48.

⁸⁷ Vgl. LT-Drs. 4/13000 (2008), S. 181.

Durch die Auswirkungen der Nachwendejahre stieg die Zahl von Menschen im Erwerbsalter weniger und das Alter der Erwerbspersonen nahm zu.⁸⁸

Die Erwerbstätigenquote der erwerbsfähigen Frauen in Sachsen stieg von 2005 auf 2010. Dies kann einerseits mit der guten wirtschaftlichen Entwicklung nach 2005 zusammenhängen, da auch die weibliche Erwerbslosenquote stark zurückging. Andererseits rückten bei der Altersgruppe 15-24 die geburtenschwachen Jahrgänge nach, sodass sich die Quote neben mehr erwerbstätigen Frauen auch durch die geringe Bevölkerungsanzahl in dem Alter erhöht haben kann. Aus diesem Grund könnte in diesem Zeitraum die Erwerbsquote dieser jungen Frauen zugenommen haben.⁸⁹

Die Enquete-Kommission wies 2008 bereits auf den weiteren Rückgang und die Alterung der Erwerbspersonen durch zu wenig nachkommende junge Menschen hin. Dies wurde für die weiteren Jahre bis 2020 prognostiziert. Dabei wurde die Ansicht vertreten, dass v. a. Erwerbslose in die Erwerbstätigkeit geführt werden müssten, um die Erwerbstätigenquote zu steigern. Gesondert wurden dabei auch die Frauen erwähnt.⁹⁰

3.3.2 Beschäftigung

Nachfolgend wird der Indikator der Beschäftigung anhand verschiedenster Unterindikatoren betrachtet. Zum einen sollen die SV-pfl. Beschäftigten allgemein betrachtet werden und danach speziell auf die Arbeitszeit untersucht werden und getrennt nach Altersgruppen.

SV-pfl. Beschäftigte – allgemein

Im Vergleich zur Erwerbstätigkeit existieren vielfältigere Daten zu den SV-pfl. Beschäftigten. Auch wenn sie nur einen Teil der Erwerbstätigen darstellen, liefern die Daten einen guten Überblick über die Arbeitsmarktsituation sächsischer Frauen.

Die Zahl der weiblichen SV-pfl. Beschäftigten verringerte sich von 2000 auf 2005 in jeder Region, v. a. in Leipzig, Chemnitz, dem Kreis Zwickau, dem Vogtlandkreis, Kreis Meißen, Kreis Görlitz und Erzgebirgskreis. Allerdings ist die nach 2005 verbesserte wirtschaftliche Lage auch hier zu erkennen. Die Verluste bis 2005 konnten aber bis 2010 nur in den kreisfreien Städten ausgeglichen werden.⁹¹ Es ist zudem deutlich festzustellen, dass in den Kreisen mehr Frauen am Wohnort (WO) als am Arbeitsort (AO) zu verzeichnen waren und in den kreisfreien Städten v. v (vgl. Abb. 7).

⁸⁸ Vgl. BT-Drs. 17/3000 (2010), S. 31.

⁸⁹ Vgl. STALA SACHSEN (2021am).

⁹⁰ Vgl. LT-Drs. 4/13000 (2008), S. 173ff.

⁹¹ STALA SACHSEN (2021ab), (2021av), meB.

Abb. 7: Zahl der weiblichen SV-pfl. Beschäftigten am AO und WO 2010

Region	SV-pfl. Beschäftigte am AO	SV-pfl. Beschäftigte am WO
Chemnitz, Stadt	53.921	40.208
Erzgebirgskreis	52.598	61.995
Kreis Mittelsachsen	50.380	57.040
Vogtlandkreis	38.613	42.037
Kreis Zwickau	56.364	57.625
Dresden, Stadt	115.591	91.851
Kreis Bautzen	48.952	55.477
Kreis Görlitz	40.318	42.970
Kreis Meißen	37.854	43.887
Kreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	35.634	45.512
Leipzig, Stadt	109.391	85.857
Kreis Leipzig	33.642	48.300
Kreis Nordsachsen	30.535	36.827

Quelle: STALA SACHSEN (2021ab), meB.

Die Frauenquote der SV-pfl. Beschäftigten am AO schwankte 2000 zwischen 44% und 51%, wobei Dresden und Leipzig deutlich an der Spitze lagen, was mit den Jobmöglichkeiten für Frauen zusammenhängen kann. Die Quote hat sich zu 2010 verbessert und auch einige Landkreise konnten die 50% erreichen. Dies bedeutet, dass sich die Geschlechtsverteilung ausgeglichen hat und in manche Regionen sogar mehr Frauen als Männer arbeiteten, was wiederum die damalige Bedeutung der Frauenerwerbstätigkeit widerspiegelt. Da auch die absolute Anzahl der SV-pfl. Männer in den meisten Landkreisen gestiegen ist, scheinen sich nur anteilig die Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen stärker verbessert zu haben.⁹²

SV-pfl. Beschäftigte – Arbeitszeit

Um zu untersuchen, inwieweit das weibliche Arbeitskraftpotential genutzt wurde, muss auch der Beschäftigungsumfang am AO analysiert werden. Die Quote für Teilzeit (TZ) stieg bis 2010 an, mit den niedrigsten Zahlen in Dresden und Leipzig. Dementsprechend sank der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen. Festzustellen ist außerdem, dass von den insgesamt TZ-Beschäftigten der Großteil weiblich war (vgl. Abb. 8). Eine differenzierte Betrachtung zum Beschäftigungsumfang der SV-pfl. Beschäftigten am WO ist wegen der marginalen Unterschiede nicht nötig.

Abb. 8: Weiblicher Beschäftigungsumfang in den Regionen (1)

⁹² Vgl. STALA SACHSEN (2021ab), meB.

Region	weibliche TZ-Quote 2000	weibliche TZ-Quote 2010	Frauen- quote bei TZ 2010	weibliche VZ-Quote 2000	weibliche VZ-Quote 2010
Sachsen	26	37	82	74	63
Chemnitz, Stadt	27	37	82	73	63
Erzgebirgskreis	32	41	85	68	59
Kreis Mittelsachsen	27	37	85	73	63
Vogtlandkreis	27	38	83	73	62
Kreis Zwickau	28	41	85	72	59
Dresden, Stadt	22	33	79	78	67
Kreis Bautzen	26	38	84	74	62
Kreis Görlitz	31	44	82	69	56
Kreis Meißen	24	35	83	76	65
Kreis Sächsische Schweiz- Osterzgebirge	27	37	84	73	63
Leipzig, Stadt	25	34	78	75	66
Kreis Leipzig	26	38	84	74	62
Kreis Nordsachsen	26	37	78	74	63

Quelle: STALA SACHSEN (2021ab), (2021as).

SV-pfl. Beschäftigte – Altersgruppen

Bei der Untersuchung der Altersverteilung der SV-pfl. beschäftigten Frauen am AO kann aufgrund der Datenverfügbarkeit erst im Jahr 2000 angesetzt werden. Eine Unterscheidung zum WO ist aufgrund der marginalen Unterschiede nicht nötig. Die Altersgruppen orientieren sich an denen, die auch bei der demographischen Untersuchung verwendet wurden. Allerdings mussten aufgrund der Datenverfügbarkeit statt den Gruppen unter 18 und 18-24 die Gruppen unter 20 und 20-24 gewählt werden.

Das Durchschnittsalter dieser Frauen lag anfangs bei 39,1 (Männer: 38,6) und war zwischen den Regionen recht ausgeglichen. Es nahm allerdings bis 2010 zu (41,8) und lag nur noch in den kreisfreien Städten darunter.

Die Frauenquote lag in den Altersgruppen meist unter derer der Männer, überstieg aber 2010 bei den Älteren die der Männer. Die Ursache könnte sein, dass Männer eher in die Langzeitarbeitslosigkeit fielen, was sich später in den höheren Altersgruppen auswirkte.⁹³

⁹³ Vgl. STALA SACHSEN (2021as), (2021ab), meB.

Das Gros aller beschäftigten Frauen war in der Altersgruppe zwischen 30 bis 49, wobei die Anteile der jüngeren Gruppen abnahmen und die der älteren Gruppe zunahm.

Die unter 20-Jährigen verloren stark an weiblichen Beschäftigten bis 2010, vermutlich durch Abwanderung, der Wirtschaftsschwäche bis 2005 und die sich 2010 bereits auswirkenden früheren Geburtenrückgängen. Bei den 20- bis unter 25-Jährigen war dies bis 2005 der Fall, wobei sich die Zahlen danach stabilisierten. Ähnlich verhielt es sich im Alter zwischen 25 und 29. Hier gab es meist Steigerungen bis 2010. Jedoch gab es in keinem Jahr einen Rückgang in Dresden und Leipzig. Die 30- bis 49-Jährigen nahmen zahlenmäßig bis 2010 ab (Ausnahme: Dresden und Leipzig) ab, vermutlich durch die Abwanderung dieser Generation in jüngeren Jahren. Die Anzahl in der Altersgruppe zwischen 50 und 64 nahm weiter zu. Es zeichnete sich also schon in Phase Eins der Alterungstrend der SV-pfl. beschäftigten Frauen deutlich ab.⁹⁴

3.3.3 Arbeitslosenquote

Als nächster Faktor wird die Arbeitslosenquote untersucht.

Bei der Arbeitslosigkeit gab es in Phase Eins starke Veränderungen. Sie nahm in Ostdeutschland nach der Wende bis 2005 drastisch zu, wobei 2005 auch die „Zusammenlegung von Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe zur Grundsicherung für Arbeitssuchende“⁹⁵ die Zahlen steigen ließ. Danach sank die Arbeitslosenquote in den neuen Ländern, selbst während der Wirtschafts- und Finanzkrise. Zudem ging während der Krise nur die Männerarbeitslosigkeit nach oben. Auch die zunächst gestiegene Jugendarbeitslosigkeit nahm nach 2005 – bis auf die Krisenzeit – in Ostdeutschland ab.⁹⁶

Dieser erste Umbruch soll anhand von Daten nachvollzogen werden, wobei dies in Phase Eins nur auf Landesebene möglich ist. Zudem gab es einige Revisionen, die nicht alle rückwirkend eingearbeitet wurden.

Es geht darum zu analysieren, wie sich die Jobmöglichkeiten, als Faktor für weitere Abwanderung, für die in Sachsen verbliebenen Frauen entwickelt haben.

Die weibliche Arbeitslosenquote bei den abhängigen zivilen Erwerbspersonen liegt seit 1991 vor. Sie wuchs bis 1995. Danach blieb sie auf dem hohen Niveau und sank nach 2005. Ähnlich verhielt

⁹⁴ Ebd., meB.

⁹⁵ BMWi (2015), S. 42.

⁹⁶ Vgl. BT-Drs. 17/3000 (2010), S. 47ff.

es sich mit der ab 1995 verfügbaren weiblichen Arbeitslosenquote bei allen zivilen Erwerbspersonen, nur dass die Quote generell etwas niedriger lag.

Bei den Männern ist festzustellen, dass der Anstieg beider Arbeitslosenquoten verzögert einsetzte, nämlich erst gegen Ende der 1990er bzw. Anfang der 2000er Jahre. Dies kann auf den nur kurzzeitigen Boom der Baubranche zurückgeführt werden, was danach viele Männer in die Arbeitslosigkeit trieb.⁹⁷ Zudem kamen für die Frauen 2005 die beginnende positive Entwicklung der Wirtschaft in Sachsen und ihre bereits abgeschlossenen Umschulungen zusammen. Die meisten Frauen schulten schon in den 1990er Jahren um, sodass sie für den Arbeitsmarkt wieder attraktiver wurden sowie mit Einsetzen der besseren wirtschaftlichen Lage sofort für den Arbeitsmarkt verfügbar waren. Die Männerquote bei den Umschulungsprüfungen stieg erst später an, sodass sie teilweise auch erst später mit ihrer neuen Qualifikation in den Arbeitsmarkt eintreten konnten.⁹⁸

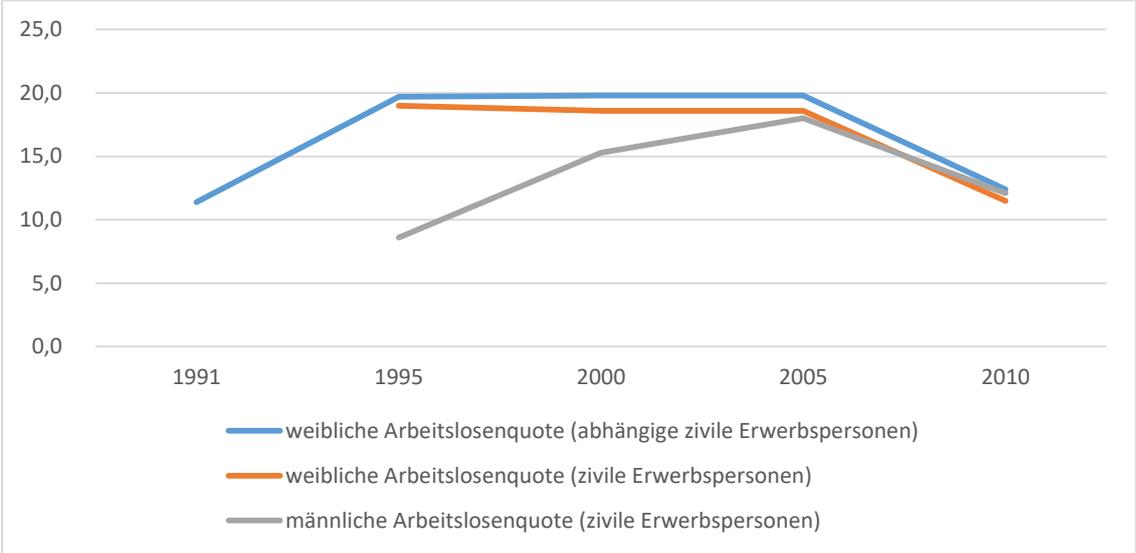
Überwiegend lag die Arbeitslosenquote aller zivilen Erwerbspersonen bei den Frauen über der von den Männern, sodass geschlechtsspezifisch Frauen noch immer ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko hatten als Männer. Die Differenz wurde nach 1995 fast ununterbrochen geringer (vgl. Abb. 9).

Die Jobmöglichkeiten schienen sich demnach nach 2005 für die Frauen bereits leicht verbessert zu haben, sodass eine Abwanderung aufgrund von Arbeitslosigkeit seltener nötig wurde. Allerdings muss davon ausgegangen werden, dass diese Entwicklungen zunächst wahrgenommen werden und sich festigen mussten, damit eine weitere Abwanderung der Frauen gestoppt werden konnte.

⁹⁷ Vgl. BT-Drs. 17/3000 (2010), S. 40.

⁹⁸ Vgl. STALA SACHSEN (2021ae), meB.

Abb. 9: Entwicklung der Arbeitslosenquoten in Prozent



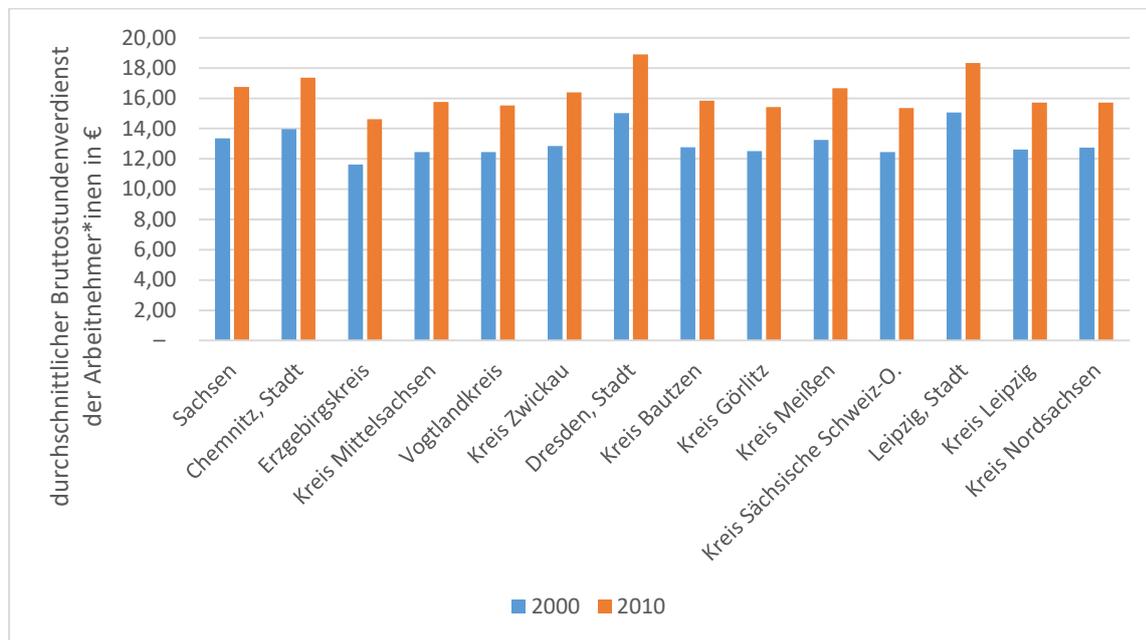
Quelle: BA (2021e).

3.3.4 Verdienst

Auch der Verdienst muss wegen seiner Bedeutung für Frauenabwanderung untersucht werden.

Aufgrund weniger vergleichbarer Daten lässt sich der Verdienst nicht geschlechtsspezifisch in Phase Eins untersuchen. Festzustellen ist jedoch, dass der Bruttostundenverdienst in den Kreisen deutlich geringer war als in den kreisfreien Städten (insbesondere in Dresden und Leipzig) (vgl. Abb. 10). Auch wenn sich die Verdienste steigerten, bestand demnach weiterhin ein Abwanderungsgrund für Frauen.

Abb. 10: Entwicklung der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste in den Regionen (1)



Quelle: VOLKSWIRTSCHAFTLICHE GESAMTRECHNUNG (VGR) DER LÄNDER (2020).

3.4 Wirtschaft

Im folgenden Kapitel wird nun der letzte Faktor: die Entwicklung der Wirtschaft analysiert

In Phase Eins wurde die Planwirtschaft der DDR durch die Wiedervereinigung in die Struktur der sozialen Marktwirtschaft umgewandelt. Dabei kam es zur Privatisierung von Betrieben durch die Treuhandanstalt und zu einem Rückgang der Produktion in den Betrieben durch fehlende Absatzmärkte, was mit dem Wegfall von Beschäftigungsmöglichkeiten sowie sinkendem Einkommen verbunden war. Gleichzeitig kam es auch infolge der Währungsunion zu hohen Lohnsteigerungen, was wiederum mit Arbeitsplatzverlusten verbunden war.⁹⁹

Die Wirtschaft Sachsens war zunächst noch durch die Struktur, welche sich in der DDR entwickelt hatte, geprägt. Die größten Beschäftigtenanteile hatte der sekundäre Sektor. Auch der primäre Sektor hatte im Verhältnis zu den alten Bundesländern noch einen starken Anteil, v. a. im Kreis Mittelsachsen, Nordsachsen und im Kreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge. Die Anteile nahmen im primären Sektor bis 2010 um ca. 30% drastisch ab. Im sekundären Sektor gab es nach einer Erhöhung des Anteils (vermutlich durch den Boom der Bauwirtschaft) ab 1995 eine deutliche

⁹⁹ Vgl. VESPER (2020), S. 3ff.

Senkung bis 2002 um über 10%. Der DL-Bereich war im Vergleich zu Westdeutschland zunächst unterentwickelt, holte aber v. a. nach 1995 bis 2002 stark auf (ca. 10%).¹⁰⁰

Für Ostdeutschland lässt sich zudem sagen, dass sich das VerarbGew nach der ungünstigen Ausgangssituation der Nachwendejahre infolge der schlechten materiell-technischen Voraussetzungen, der Konkurrenz am Weltmarkt etc. dennoch zu einem wettbewerbsfähigen Zweig entwickelte und zu starkem Wachstum beigetragen. Davon haben auch die naheliegenden Zweige Finanzierung, Unternehmensdienstleistung sowie Vermietung profitiert. Auf das starke Wachstum der Bauwirtschaft nach der Wiedervereinigung folgte ein anhaltender Rückgang. Die Baukrise traf auch das Handwerk, welches sich aber trotzdem zu einem bedeutsamen Zweig mit vielen Beschäftigten etablierte.

Das Wachstum des DL-Sektors trug zur Stabilisierung der Wirtschaftsentwicklung bei. Trotz dieses Wachstums waren gegenüber Westdeutschland die unternehmensnahen DLs noch unterentwickelt. Entwicklungspotentiale wurden für Sachsen in Dresden und Leipzig gesehen, da ausgehend von diesem Zweig dort weitere Wachstumseffekte prognostiziert wurden. Auch dem Handel wurde v. a. in den Städten stärkeres Wachstum zugeschrieben. Bei der Tourismusentwicklung wurde Dresden und bei der Entwicklung der Kultur- und Kreativwirtschaft Leipzig hervorgehoben. Zugleich spiegelt dies wider, dass Frauen weiterhin in den Städten bez. Arbeitsperspektiven besser aufgehoben waren und dies wurde auch für die Zukunft angenommen.

Es wurde zudem eine vermehrte Förderung von Forschung und Entwicklung, Innovationen, Gründungen, Eröffnung weiterer Märkte gefordert, um die Kleinteiligkeit zu verringern.¹⁰¹

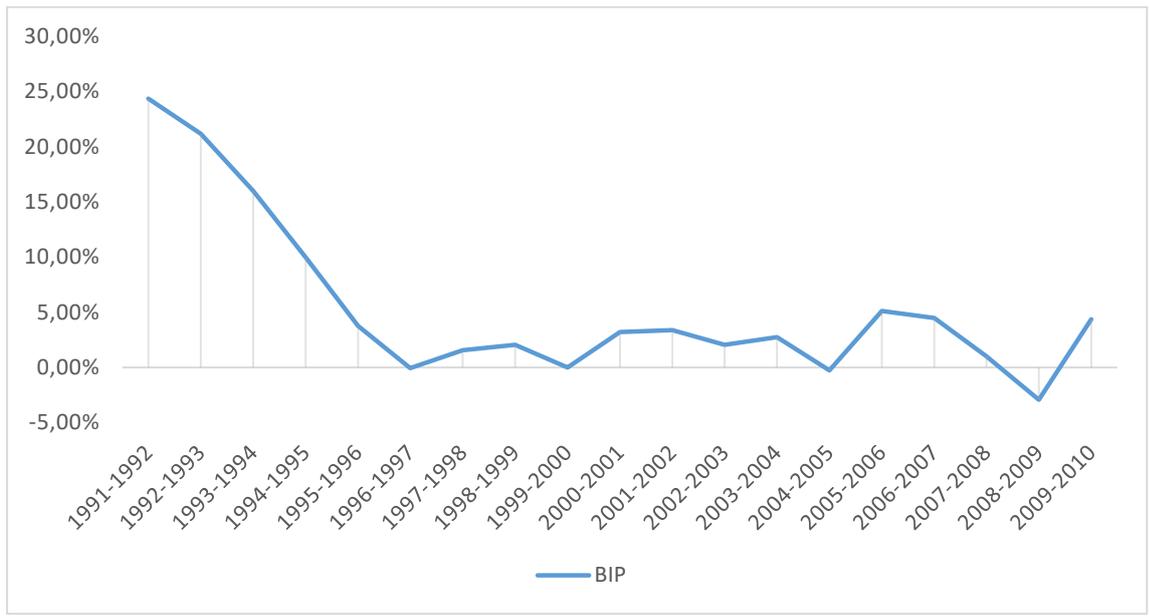
Der Aufholprozess direkt nach der Wiedervereinigung spiegelte sich in hohen Wachstumsraten des nominalen BIP wider, welche aber schon Mitte der 1990er Jahre geringer wurden. Es war nach 2000 ein wirtschaftlicher Aufschwung zu verzeichnen, der aber insgesamt nicht durchgängig war, z. B. durch die Weltwirtschaftskrise. In absoluten Zahlen ist das BIP Sachsens von 36,62 Mrd. 1991 auf 94,82 Mrd. 2010 gestiegen (vgl. Abb. 11). Betrachtet man insgesamt das BIP pro Einwohner*in war eine höhere Wachstumsrate zu verzeichnen als bei dem BIP (vgl. Abb. 12). Dies lässt sich durch den Bevölkerungsrückgang junger Altersgruppen infolge von Abwanderung und Geburtenrückgang erklären.¹⁰²

Abb. 11: Entwicklung der Wachstumsrate des sächsischen BIP

¹⁰⁰ Vgl. FRITSCH, SORGNER, WYRWICH (2015), S. 226ff.; LAWITZKY, WEYH (2020), S. 10ff.

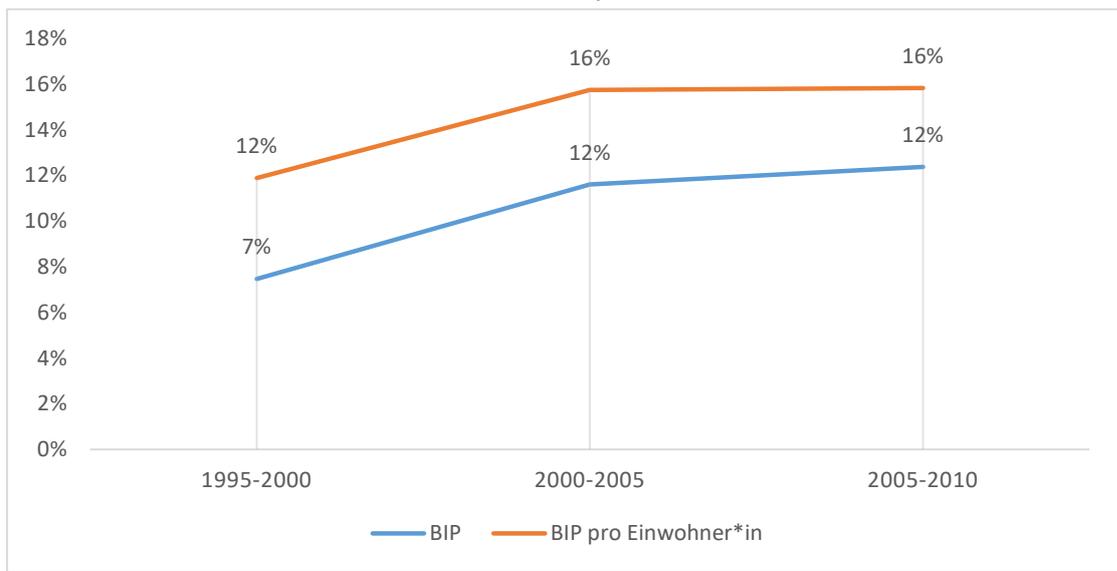
¹⁰¹ Vgl. VESPER (2020), S. 11; BT-Drs. 17/3000 (2010), S. 39f.

¹⁰² Vgl. VGR DER LÄNDER (2021).



Quelle: VGR DER LÄNDER (2021), meB.

Abb. 12: Wachstumsraten des BIP und des BIP pro Einwohner*in (1)



Quelle: VGR DER LÄNDER (2021), meB.

Die Enquete Kommission gab 2008 eine Aussicht, wie sich die Wirtschaft Sachsens infolge des demographischen Wandels bis 2020 (also ungefähr für Phase Zwei) weiterentwickeln würde. Sie konstatierten, dass der Bevölkerungsrückgang zu einem schwächeren Wachstum des BIP führen könnte (1,25% pro Jahr) und durch die gleichzeitige Alterung auch das BIP je Einwohner*in (als Messgröße für Lebensstandard) schwächer wachsen würde (2% pro Jahr). Sie schrieben nieder, dass bei weniger Bevölkerung, auch das Arbeitskräftepotential abnimmt und damit die Produktionsmöglichkeiten eingeschränkt werden. Das würde verstärkt durch die Alterung, da dadurch v. a. die erwerbsfähige Bevölkerung abnimmt – außer der Renteneintritt würde hochgesetzt, Menschen

würden aus der Arbeitslosigkeit geholt oder Nichterwerbspersonen (Hausfrauen und Rentner*innen) würden am Erwerbsleben als Ausgleich teilnehmen. Gegen Produktivitätssenkungen durch fehlende Arbeitskräfte ließe sich zum Teil mit einer Erhöhung der Kapitalintensität gegensteuern. Besonders in der Forschung und Entwicklung würden fehlende Erwerbstätige zu einem geringeren technischen Fortschritt führen und durch wachsende berufliche Mobilität und technischen Fortschritt würde das allgemeine Wissen im Vergleich zum spezielleren Wissen wichtiger werden. Als problematisch wurde erachtet, dass ältere Personen eher spezifischeres Wissen haben und zudem gegenüber Innovationen eher risikoavers sind, sodass das Humankapital und die Risikobereitschaft der jüngeren Personen noch stärker fehlen würden. Außerdem würde durch die demographische Entwicklung auch die Nachfrage infolge fehlender Konsument*innen zurückgehen, die zusätzlich bei der Alterung altersgerechte Produkte und DLs nachfragen. Auch hätten sie eher geringere finanzielle Mittel zur Verfügung wegen der Arbeitslosigkeit bzw. dem Eintritt in den Vorruhestand nach der Wiedervereinigung. Daher wurde damals ein geringeres Problem im zukünftigen Fachkräftemangel gesehen, bis auf jene Bereiche, die menschliche Arbeitskraft voraussetzen. Bez. der Sektoren wurde deshalb ein weiterer Wandel zugunsten des DL-Sektors und ein Abfall des Prod-Gew erwartet. Die Zukunftsaussichten waren also eher negativ.¹⁰³

3.5 Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich für Phase Eins sagen, dass junge Frauen aus Sachsen, wegen der Bildungs- und Arbeitsmarktchancen anfangs eher das Land verließen und später v. a. in die größeren Städte Sachsens zogen, wo auch der Verdienst deutlich höher war. Dies führte in den Landkreisen zu Frauendefiziten. Von dieser Entwicklung wurde auch weiterhin ausgegangen.

Auch die höhere Qualifikation von Frauen bei dem allgemeinbildenden Abschluss konnte – v. a. für die Kreise – bestätigt werden. Trotzdem war eine Angleichung zwischen den Geschlechtern erkennbar. Zudem erreichten in den kreisfreien Städten mehr Frauen eine allgemeine Hochschulreife, aber zusammen mit den Realschulabschlüssen war die Qualifikation in den Kreisen etwas höher. Für die beruflichen Qualifikationsmöglichkeiten lässt sich aussagen, dass sich die Ausbildungsplatzsituation verbessert hat und auch immer mehr Frauen studierten. Bez. der fachlichen Qualifizierung im Studium lag der Trend bei den Frauen klar bei Geistes-, Rechts-, Wirtschafts-, und Sozialwissenschaften.

¹⁰³ Vgl. LT-Drs. 4/13000 (2008), S. 173ff.; teilweise auch in: STECKER, SCHNETTLER (2018), S. 454f.

Die Jobchancen für Frauen standen anfangs sehr schlecht, verbunden mit weniger Erwerbstätigen/SV-pfl. Beschäftigten und höheren Arbeitslosenquoten. Dies verbesserte sich im Laufe der Phase, v. a. auch gegenüber der Situation der Männer. Die verbesserten Arbeitsmarktchancen zeigten sich allerdings noch nicht deutlich in der demographischen Entwicklung. Die Folgen der Nachwendezeit waren bereits ersichtlich – die weibliche Erwerbsbevölkerung alterte. Außerdem arbeiteten viele in TZ, sodass Arbeitskraftpotential verschenkt wurde.

Das BIP wuchs nach dem ersten starken Aufschwung kontinuierlich. Die wirtschaftliche Lage hat sich demnach verbessert. Es zeigten sich auch gute Entwicklungen im DL-Bereich, sodass für Frauen theoretisch mehr Jobmöglichkeiten dazukamen. Jedoch war der sekundäre Sektor immer noch am stärksten vertreten – v. a. in den Kreisen.

Die Prognosen der Wirtschaftsentwicklung waren aufgrund des demographischen Wandels eher negativ. Es bleibt für Phase Zwei zu überprüfen, ob die negativen Prognosen bez. Demographie und Wirtschaft tatsächlich eingetroffen sind und wie sich dies auf Frauen auswirkte bzw. wie Frauen dazu beitrugen.

4. Frauenerwerbstätigkeit und -beschäftigung im Freistaat Sachsen heute: 2. Phase des Aufschwungs und Wachstums

In diesem Kapitel wird nun untersucht, wie sich die in Phase Eins untersuchten Faktoren weiterentwickelt haben, ob frühere Prognosen eingetroffen sind und welche (Wechsel-)Wirkungen zwischen Frauenerwerbstätigkeit und Wirtschaft bestehen. Die Analyse kann zum Teil durch größere Datenverfügbarkeit um einige Indikatoren für die Faktoren erweitert werden.

4.1 Demographie

Zunächst wird wieder der Faktor Demographie in seiner weiteren Entwicklung untersucht.

Die Bevölkerungsprognosen vom Anfang der Phase waren weiterhin sehr negativ. Fuchs, Sujata und Weyh prognostizierten bspw. in ihrer 2011 erschienenen Analyse, dass Sachsen von 2009 bis 2025 weitere 400.000 Menschen (9,4%) an Bevölkerung verlieren könnte, die Geburtenzahlen weiter fallen¹⁰⁴ und das Durchschnittsalter auf 49,3 Jahre steigen würde. Außerdem sagten sie vorher, dass in den kreisfreien Städten der demographische Wandel weniger zu spüren sein werde¹⁰⁵ als in den stark schrumpfenden und alternden Landkreisen mit besonders negativen Entwicklungen im Kreis Görlitz, Mittelsachsen, Erzgebirge und Vogtlandkreis.¹⁰⁶ Auch die Enquete-Kommission ging 2008 aus folgenden Gründen von einer weiter alternden Bevölkerung aus:

- Abwanderung,
- höher werdende Lebenserwartung der früheren geburtenstarken Jahrgänge,
- höchstens abschwächende Wirkung durch Zuwanderung.

Es wurde ein Bevölkerungsrückgang in Höhe von 901.200 Menschen von 1990 bis 2020 und ein Durchschnittsalter im Jahr 2020 von 48,8 Jahren prognostiziert.¹⁰⁷

Es sollen nun anhand der statistischen Daten die tatsächlichen demographischen Entwicklungen aufgezeigt werden. Basis der fortgeschriebenen Bevölkerungsdaten bis 2010 waren die Registerdaten von 1990 und nach 2010 die Registerdaten von 2011. Allerdings sind die Daten nach 2016 wegen verschiedenster Weiterentwicklungen und methodischer Änderungen sowie der Erfassung von den nach Deutschland Geflüchteten nur eingeschränkt mit den vorherigen Daten vergleichbar.

¹⁰⁴ Davon geht auch die Enquete-Kommission durch die geringe Zahl junger Frauen aus. Zudem prognostizieren sie, dass die Gestorbenen die Lebendgeborenen weiter überwiegen werden., Vgl. LT-Drs. 4/13000 (2008), S. 28.

¹⁰⁵ Die Enquete-Kommission sah hingegen nur in DD und L bis 2020 Bevölkerungsgewinne als realistisch an., Vgl. LT-Drs. 4/13000 (2008), S. 54.

¹⁰⁶ Vgl. FUCHS, SUJATA, WEYH (2011), S. 19ff.

¹⁰⁷ Vgl. LT-Drs. 4/13000 (2008), S. 49f.

Insbesondere wird die Entwicklung der weiblichen Bevölkerung in den Landkreisen im Alter von 18 bis 29 betrachtet. In dieser Gruppe machte sich nunmehr der damalige Geburteneinbruch bemerkbar. Zudem ist es die weibliche Altersgruppe, die am häufigsten abwanderte.¹⁰⁸ Das weibliche Wanderungsverhalten kann aufgrund der Datenverfügbarkeit nur eingeschränkt Alter getrennt analysiert werden.¹⁰⁹

Bei den Datenanalysen wird eine positivere Entwicklung deutlich als die Studien vermutet hatten. Das Durchschnittsalter der sächsischen Bevölkerung lag 2019 bei 46,9 (bei den Frauen bei 48,6). Die Entwicklung der letzten Jahre lässt nicht vermuten, dass 2020 das prognostizierte Durchschnittsalter der sächsischen Bevölkerung bei 48,8 gelegen hat (höchstens bei der weiblichen Bevölkerung) und 2025 bei 49,3 liegen wird.¹¹⁰

Zudem konnte von 1990 bis 2019 ein Bevölkerungsrückgang von 703.943 Menschen auf 4.071.971 Millionen festgestellt werden. Trotzdem lässt sich eine positivere Bilanz ziehen als in den Studien erwartet wurde, da sich der Bevölkerungsschwund in Sachsen kontinuierlich verringert hat. Von 2010 bis 2015 halbierte sich der gesamte Bevölkerungsverlust und von 2015 zu 2019 hat er sich nochmals um ein gutes Fünftel verringert. Die Effekte sind also nicht nur auf die während der Flüchtlingskrise nach Sachsen gekommenen Asylsuchenden zurückzuführen.

Für die Frauen hat er sich von 2015 auf 2019 sogar ca. um ein Sechstel reduziert. Allerdings machte der weibliche Bevölkerungsverlust 2019 62% des gesamten Bevölkerungsverlustes von 2015 auf 2019 aus. Positive weibliche Salden erreichten 2019 nur Dresden, die Stadt Leipzig und erstmals auch der Kreis Leipzig und Nordsachsen (vgl. Abb. 13).

Abb. 13: Bevölkerungsentwicklung in den Regionen

Region	Absolute Bevölkerungsveränderung zu 2010		Absolute Bevölkerungsveränderung zu 2015		Absolute Bevölkerungsveränderung zu 2019	
	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich
Sachsen	-124.277	-72.667	-64.626	-44.557	-12.880	-8.041
Chemnitz, Stadt	-3.339	-2.571	5.397	-182	-2.311	-1.373
Erzgebirgskreis	-25.058	-13.401	-20.502	-10.761	-12.717	-6.238
Kreis Mittelsachsen	-20.383	-11.530	-15.892	-8.973	-8.351	-4.601
Vogtlandkreis	-15.808	-8.936	-12.084	-6.925	-6.321	-3.416

¹⁰⁸ Vgl. BBSR (2013), S. 6ff.; KÜHNTOPF, STEDTFELD (2012), S. 13.

¹⁰⁹ Vgl. FUCHS, SUJATA, WEYH (2011), S. 9ff.

¹¹⁰ Vgl. STALA SACHSEN (2021bb); Vgl. LT-Drs. 4/13000 (2008), S. 49f.; FUCHS, SUJATA, WEYH (2011), S. 9.

Kreis Zwickau	-19.069	-10.903	-17.398	-9.575	-9.532	-5.128
Dresden, Stadt	27.877	12.524	20.767	6.896	12.955	5.753
Kreis Bautzen	-21.201	-11.256	-15.238	-7.337	-6.515	-3.250
Kreis Görlitz	-20.861	-11.314	-16.924	-8.586	-7.275	-3.718
Kreis Meißen	-11.653	-6.402	-7.825	-4.410	-3.527	-1.392
Kreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	-9.774	-5.296	-4.896	-2.583	-1.826	-515
Leipzig, Stadt	20.232	9.824	37.589	16.708	32.673	15.637
Kreis Leipzig	-12.048	-6.541	-9.002	-4.233	-269	142
Kreis Nordsachsen	-13.192	-6.865	-8.618	-4.596	136	58

Quelle: STALA SACHSEN (2021ag), (2021ah), meB.

Schaut man sich nun speziell die Entwicklungen der weiblichen Altersgruppe zwischen 18 und 24 Jahren für ganz Sachsen an, stellt man fest, dass sich die Salden zu 2015 stark negativ entwickelten, was mit dem Einbruch der Geburtenzahlen nach der Wiedervereinigung zusammenhängen kann¹¹¹, da einige dieser Mädchen nun in dieser Altersgruppe angelangt sind. Der Rückgang wandelte sich zu 2019 in ein Plus (v. a. in Leipzig). Allerdings war der Verlust der männlichen Bevölkerung bis 2015 sogar höher, wobei er aber auch zumeist in positive Salden bis 2019 übergang.

In der weiblichen Altersgruppe von 25 bis 29 verschlechterten sich die Werte und gingen in ein hohes negatives Saldo im Jahr 2019 über (vgl. Abb. 14). Dies kann damit zusammenhängen, dass die zahlenmäßig kleinen Geburtenjahrgänge nach der Wiedervereinigung nun in das entsprechende Alter kamen. Somit gab es auch hohe Verluste der männlichen Bevölkerung.

Abb. 14: Männliche und weibliche Bevölkerungsveränderung junger Altersgruppen

Region	Bevölkerungsveränderung der 18-24-jährigen zu 2015		Bevölkerungsveränderung der 25-29-jährigen zu 2015		Bevölkerungsveränderung der 18-24-jährigen zu 2019		Bevölkerungsveränderung der 25-29-jährigen zu 2019	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Sachsen	-51.737	-50.686	10.853	11.734	2.938	2.171	-46.441	-39.323
Chemnitz, Stadt	-910	-2.409	-24	531	2.347	974	-3.173	-2.705
Erzgebirgskreis	-5.799	-4.805	482	435	-1.614	-1.346	-3.982	-3.086

¹¹¹ 1995 wurden in Sachsen 12.507 Mädchen weniger geboren als noch 1990. Vergleicht man die Jahre 2019 mit 1990 wurden in ersterem 7.392 weniger Mädchen geboren. Nur L und DD konnten ihre weiblichen Geburtenzahlen im betrachteten Vergleich verbessern., Vgl. STALA SACHSEN (2021ai), meB.

Kreis Mit- telsachsen	-4.610	-4.249	435	342	-409	-552	-3.604	-2.866
Vogtlandkreis	-3.421	-3.323	471	345	-561	-342	-2.455	-2.111
Kreis Zwickau	-5.052	-4.775	621	387	-943	-610	-3.478	-2.690
Dresden, Stadt	-3.974	-6.371	1.944	1.539	3.591	1.818	-7.090	-6.694
Kreis Bautzen	-5.784	-4.696	449	577	-1.622	-854	-3.614	-2.906
Kreis Görlitz	-12.552	-12.364	353	488	-1.150	-410	-2.716	-2.386
Kreis Meißen	-3.719	-3.408	312	414	-898	-636	-2.946	-2.240
Kreis Sächsische Schweiz- Osterzgebirge	-3.702	-3.486	422	536	-255	-59	-3.104	-2.503
Leipzig, Stadt	-2.622	-2.644	4.338	5.171	5.970	5.086	-5.320	-5.167
Kreis Leipzig	-4.295	3.933,00	514	629	-798	-332	-2.793	-2.203
Kreis Nordsach- sen	-3.641	3.111,00	536	340	-720	-566	-2.166	-1.766

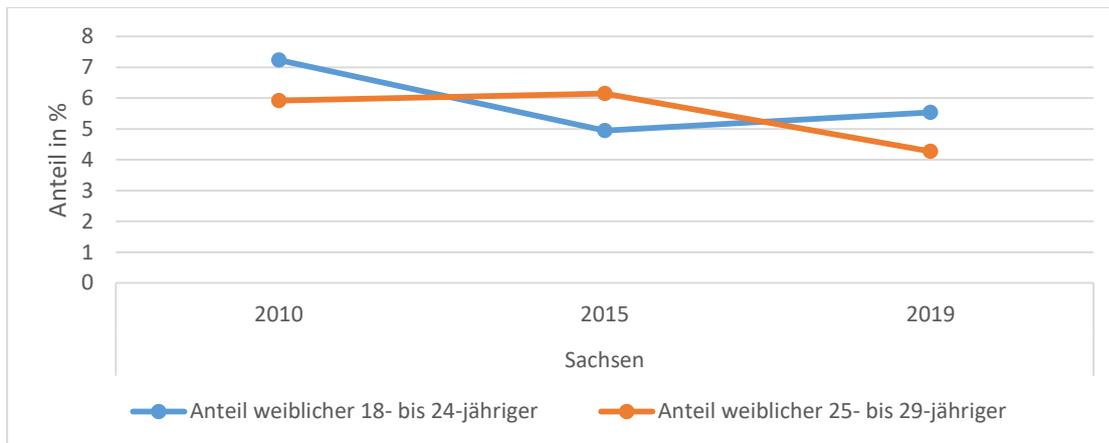
Quelle: STALA SACHSEN (2021ag), (2021ah), meB.

Entsprechend wirkte sich dies auf die Anteile der jungen weiblichen Bevölkerung an der gesamten weiblichen Bevölkerung aus. Dresden und Leipzig konnten den 8-9%igen Anteil von 1990 auch 2019 verbuchen, aber alle Landkreise und Chemnitz sind von diesem Anteil auf 3-5% im Jahr 2019 abgerutscht. Für die Altersgruppe 25 bis 29 konnten im Vergleich zu 1990 nur Dresden und Leipzig den 6-7%igen Anteil 2019 halten. Alle anderen Kreise und C hatten nur noch Anteile von 3-4% (vgl. Abb. 15).

Es lässt sich also feststellen, dass Chemnitz und die Landkreise v. a. jüngere Frauen verloren haben. Besonders die 2019er Anteile beider Gruppen liegen deutlich unter dem deutschen Schnitt.¹¹²

¹¹² Vgl. STALA SACHSEN (2021ag), (2021ah), meB; BUNDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG (2020).

Abb. 15: Entwicklung der Anteile junger Frauen an allen Frauen



Quelle: STALA SACHSEN (2021ag), (2021ah), meB.

Die Frauenquote in der Altersgruppe 18 bis 24 hat sich kaum geändert, nur in Dresden und Chemnitz ist sie stärker zurückgegangen. Sie lag 2019 überall bei knapp 44% oder darüber und nur in Leipzig knapp über 50%. In der Altersgruppe von 25 bis 29 konnte sich der Frauenanteil bis 2019 sogar teilweise steigern, wobei auch hier z. B. in Chemnitz und Dresden der Frauenanteil zurückging. Er lag überall bei mindestens 43% und war mit über 49% in Leipzig, dem Kreis Leipzig und im Kreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge am größten.

Allerdings ist anzumerken, dass die Frauenquote über alle Altersgruppen gesehen in allen Kreisen und kreisfreien Städten bei 50-51% lag. Es verdeutlicht also, dass trotz höherer Bevölkerungsverluste der männliche Anteil nur in den jungen Jahren überwog und somit ein Frauendefizit entstand.¹¹³ Dies könnte mit einer höheren Geburtenrate von Jungs und einer höheren Lebenserwartung von Frauen zusammenhängen. Jedoch lag die Frauenquote 2019 in den jungen Altersgruppen in den negativsten Fällen auf Kreisebene ca. 4-5% unter dem deutschlandweiten Schnitt und war auch in den sächsischen Regionen 1990 noch höher, sodass damals die Geschlechterverteilung in den jungen Jahren fast ausgewogen waren. Außerdem war die Frauenquote der Lebendgeborenen von 1990 bis 2019 nie niedriger als 46%, sodass wegen der Differenz zu den teils niedrigen Frauenquoten in den beiden betrachteten jungen Altersgruppen eine Abwanderung erfolgt sein muss (wenn man nicht davon ausgeht, dass die Differenz allein durch Todesfälle zustande kam). Die nun nachfolgende Generation (unter 18-Jährige) hat wieder eine recht ausgeglichene Geschlechterverteilung.¹¹⁴

¹¹³ Vgl. STALA SACHSEN (2021ag), (2021ah), meB.

¹¹⁴ Vgl. STALA SACHSEN (2021ag), (2021ah), (2021al), meB; BUNDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG (2020).

Nun wird nochmals spezifisch untersucht, wie sich die Frauenabwanderung entwickelt hat. Problematisch ist dabei, dass die regionale Abwanderung nicht für die bisher verwendeten Altersklassen betrachtet werden kann. Eine Überprüfung, ob in diesen jüngeren Jahren mehr Frauen abwanderten, ist nur auf Landesebene möglich und mit der Einschränkung, dass die Daten nicht an neuere Erhebungsverfahren angepasst wurden. Auf Kreisebene kann aufgrund der Datenverfügbarkeit nur eine größere jüngere Altersgruppe von 18–35 betrachtet werden.

Allerdings kann für ganz Sachsen ausgesagt werden, dass nach 2010 mehr Männer als Frauen zwischen 18 und 24 fortzogen. Für die Altersgruppe von 25 bis 29 war für 2019 mit sogar 69% Frauenanteil eine hohe weibliche Abwanderung feststellbar. In absoluten Zahlen waren es aber so wenig fortgezogene Frauen wie seit Jahren nicht mehr. Das Wanderungssaldo der Frauen von 18–24 war 2010 erstmals positiv und das der Frauen von 25–29 ab 2015. Außerdem ist festzustellen, dass 2010 und 2015 die Fortzüge weiblicher Frauen zwischen 18 und 29 Jahren knapp 50% aller weiblichen Fortzüge ausmachten.¹¹⁵ Es bestätigt sich also die frühere Feststellung von Kühntopf und Stedtfeld, dass Frauen vermehrt im jungen Alter abwandern. Es lässt sich zudem anhand der kreisspezifischen Daten bestätigen, dass – bezogen auf die Fortzüge – Männer altersunspezifisch in der Regel häufiger wandern als Frauen. Allerdings kann die damalige Prognose, dass das Wanderungsverhalten bei den 18- bis 24-jährigen Frauen weiterhin stärker ist als bei den Männern, für ganz Sachsen nicht bestätigt werden. Die Geschlechterverteilung hat sich zumindest bei den Fortzügen angeglichen. Hier wäre jedoch eine weitergehende Untersuchung auf Kreisebene angebracht, um zu sehen, ob nicht doch v. a. die Landkreise weiter junge Frauen verloren haben. Auch die andauernde starke Abwanderung der 25- bis 29-Jährigen kann für die Frauen in Bezug auf Sachsen nicht bestätigt werden.¹¹⁶

Es sollen weiter die Entwicklungen auf Kreisebene ab 2010 betrachtet werden. Von 2010 auf 2015 haben die Fortzüge der Frauen in den kreisfreien Städten zu- und in den Landkreisen abgenommen. Diese Zahlen sind jedoch vor dem Hintergrund der Flüchtlingskrise zu betrachten. Um diesen Einfluss auszuklammern, wird die Entwicklung von 2010 auf 2019 untersucht. Es zeigt sich, dass sich die weiblichen Fortzüge in den kreisfreien Städten, Nordsachsen und dem Vogtlandkreis erhöht haben, aber in den anderen Landkreisen gesunken sind. Für ganz Sachsen haben sich die Fortzüge von Frauen im betrachteten Zeitraum um 1.257 erhöht (vgl. Abb. 16).

¹¹⁵ Vgl. STALA SACHSEN (2001b), (2006b), (2011b), (2016c), (2021a), meB.

¹¹⁶ Vgl. KÜHNTOPF, STEDTFELD (2012), S. 20ff.; STALA SACHSEN (2021ba).

Abb. 16: Entwicklung weiblicher Fortzüge von 2010 auf 2019

Region	Saldo weiblicher Fortzüge
Chemnitz, Stadt	798
Erzgebirgskreis	-523
Kreis Mittelsachsen	-342
Vogtlandkreis	6
Kreis Zwickau	-109
Dresden, Stadt	1867
Kreis Bautzen	-799
Kreis Görlitz	-501
Kreis Meißen	-185
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	-246
Leipzig, Stadt	3589
Kreis Leipzig	-567
Kreis Nordsachsen	134

Quelle: STALA SACHSEN (2021ba), meB.

Um allerdings den Wanderungsgewinn oder –verlust von Frauen zu überprüfen, muss der Wanderungssaldo analysiert werden. Es lässt sich feststellen, dass die Wanderungssalden 2015 fast durchgängig positiv und v. a. für Leipzig sehr hoch waren. Die positiven Salden der Männer überstiegen die der Frauen zum Teil sehr deutlich, was auch dazu beigetragen haben könnte, dass bspw. in Dresden und Chemnitz der Anteil junger Frauen zurückging, da schon 2010 die männlichen Salden überwogen und 2015 nochmals gestiegen sind. 2015 spielte allerdings auch die Flüchtlingskrise eine Rolle. Vergleicht man die Wanderungssalden von 2010 und 2019, so sind sie in allen Regionen für beide Geschlechter positiv geworden. 2019 waren die männlichen und weiblichen Wanderungssalden in den Regionen ziemlich ausgeglichen. Es konnte sich also weder ein deutlicher Frauenüberschuss als Ausgleich früherer Defizite einstellen, noch haben sich neue Frauendefizite durch Wanderung eingestellt.¹¹⁷

In der Altersgruppe zwischen 18 und 35 hat sich der Wanderungssaldo der Frauen in den Kreisen auch verbessern können, sodass sogar einige an Dresden und Leipzig grenzende Kreise (Kreis Nordsachsen, Leipzig, Kreis Meißen, Kreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge) positive weibliche Wanderungssalden zu verbuchen hatten.¹¹⁸

¹¹⁷ Vgl. STALA SACHSEN (2021ba).

¹¹⁸ Vgl. DEMOGRAFIEMONITOR SACHSEN (2020a), (2020b).

Abb. 17: Entwicklung der Wanderungssalden über die Kreisgrenze

Region	Wanderungssaldo 2010		Wanderungssaldo 2015		Wanderungssaldo 2019	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Chemnitz, Stadt	702	575	4401	1736	182	292
Erzgebirgskreis	-1231	-989	486	-26	14	38
Kreis Mittelsachsen	-927	-1182	1383	386	124	53
Vogtlandkreis	-465	-593	1319	512	278	165
Kreis Zwickau	-549	-699	1437	623	18	241
Dresden, Stadt	2856	2226	4670	2016	852	1246
Kreis Bautzen	-1028	-1089	998	321	554	314
Kreis Görlitz	-1364	-914	1347	613	120	141
Kreis Meißen	-150	-265	1880	824	493	613
Kreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	-242	-208	1901	996	655	755
Leipzig, Stadt	1642	2717	8887	6460	2739	2471
Kreis Leipzig	-490	-544	1360	890	930	1029
Kreis Nordsachsen	-701	-643	1061	615	473	822

Quelle: STALA SACHSEN (2021ba).

Innersächsische Wanderungen in die Städte haben im Vergleich zwischen 1990 und 2019 bei den 18- bis 24-jährigen sowie den 25- bis 29-jährigen Frauen deutlich zugenommen. Vor allem die Zuzüge nach Dresden und Leipzig sind deutlich erhöht. In beiden Altersgruppen lebten 2019 über 50% dieser jungen Frauen in den kreisfreien Städten.¹¹⁹

Die nun geringer werdende Abwanderung (auch bei den jüngeren Frauen) bei gleichzeitig ausgeglichener Geschlechterverteilung der unter 18-Jährigen lassen jedoch die Hoffnung zu, dass junge Frauen auch in Zukunft bleiben werden. Positiv ist außerdem, dass 2019 die weiblichen Altersgruppen v. a. von 18 bis 49, die also alle im erwerbsfähigen Alter sind, die höchsten positiven Wanderungssalden über die Landesgrenze seit 2000 hatten.¹²⁰

Problematisch blieb bis 2019 die Situation im Erzgebirge mit einem nur gering positiven weiblichen und einem negativen jungen weiblichen Wanderungssaldo sowie in Mittelsachsen mit nur einem gering positiven weiblichen Wanderungssaldo (in den jungen Altersgruppen auch negativ). Letzterer hatte zudem 2019 bei den 18- bis 24-Jährigen das größte Frauendefizit und das Zweitniedrigste bei den 25- bis 29-Jährigen. Dort müssten theoretisch die Folgen der Frauendefizite am

¹¹⁹ Vgl. STALA SACHSEN (2021ag), (2021ah), meB.

¹²⁰ Vgl. STALA SACHSEN (2001b), (2006b), (2011b), (2016c), (2021ah), (2021ar), meB.; DEMOGRAFIEMONITOR SACHSEN (2020a).

deutlichsten sein. Die Kreise Görlitz, Bautzen, Zwickau, Mittelsachsen und Erzgebirgskreis sind die Kreise, die von 1990 auf 2019 am meisten Frauen im Alter von 18 bis 29 verloren haben. Gleichzeitig sind es die Kreise, welche die höchsten Geburtenrückgänge zwischen 1990 und 2019 zu verzeichnen hatten (vgl. Abb. 18).

Abb. 18: Entwicklung der weiblichen jungen Bevölkerung und der gesamten Lebendgeburten von 1990 auf 2019

Region	Saldo 18- bis 24-jähriger Frauen	Saldo 25- bis 29-jähriger Frauen	Saldo Lebendgeburten	Relative Entwicklung der Lebendgeburten in %
Chemnitz, Stadt	-6.753	-5.577	-792	-26
Erzgebirgskreis	-12.133	-10.940	-2.500	-51
Kreis Mittelsachsen	-10.468	-9.347	-1.851	-45
Vogtlandkreis	-7.589	-7.102	-1.197	-44
Kreis Zwickau	-10.554	-9.770	-1.665	-42
Dresden, Stadt	-566	-2.004	481	9
Kreis Bautzen	-11.346	-10.626	-2.172	-49
Kreis Görlitz	-10.277	-10.331	-2.246	-56
Kreis Meißen	-7.248	-7.121	-1.084	-37
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	-6.660	-6.095	-977	-33
Leipzig, Stadt	2.386	1.451	886	16
Kreis Leipzig	-6.997	-6.512	-1.081	-36
Kreis Nordsachsen	-6.585	-6.511	-1.085	-41

Quelle: STALA SACHSEN (2021ag), (2021ah), (2021al).

Alleine daran ist eine demographische Folge des Frauendefizits in den jüngeren Generationen erkennbar, was Kühntopfs und Stedtfelds Annahme des schwindenden Nachwuchses bestätigt.¹²¹ Die wieder einsetzenden niedrigeren Geburten¹²² durch Frauendefizite in jungen Altersgruppen könnten für die unmittelbare Zukunft weitere Fachkräfteprobleme für den Arbeitsmarkt darstellen.

4.2 Bildungsverhalten

Durch die weitere Abwanderung junger Frauen in die Städte lässt sich vermuten, dass sich hinsichtlich ihrer fachlichen Präferenzen in der Bildung nichts verändert hat, was aber nochmals genau analysiert wird. Da die Abwanderung nicht qualifikationsspezifisch dargestellt werden

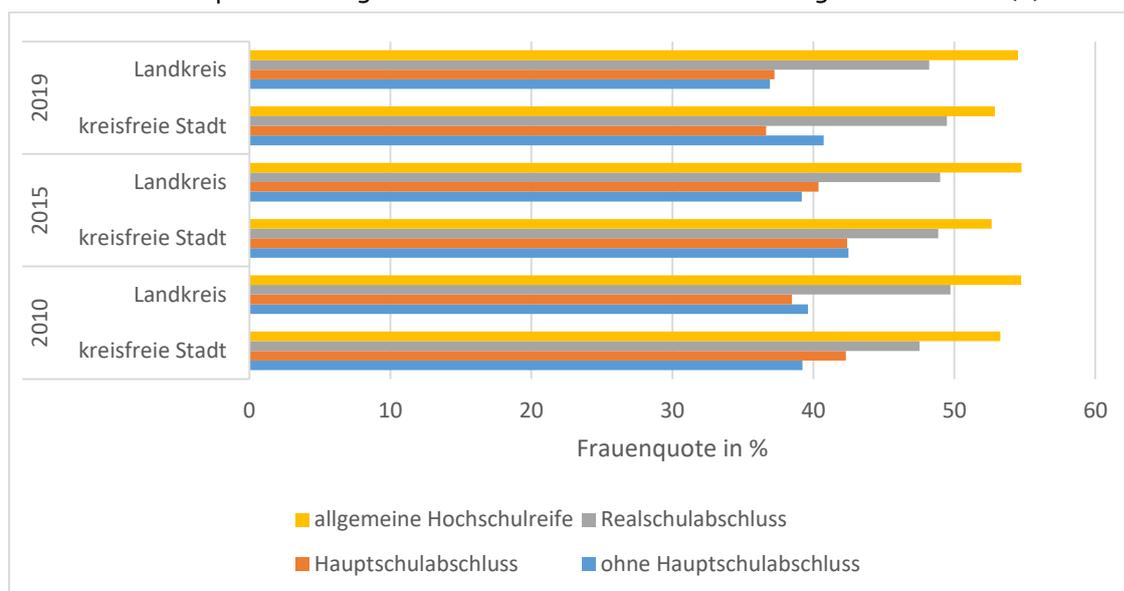
¹²¹ Vgl. KÜHNTOPF, STEDTFELD (2012), S. 5.

¹²² Vgl. STALA SACHSEN (2021al), meB.

konnte, wird im Folgenden untersucht, ob durch weibliche Abwanderung viel Humankapital verloren gehen konnte.

Die Frauenquote bei der allgemeinen Hochschulreife lag auch in dieser Phase über 50%. Weiterhin war festzustellen, dass v. a. in den Landkreisen die Frauen häufiger diesen Abschluss erreichten als Männer. Auch bei den anderen Abschlussarten gab es kaum Veränderungen. Nur die Frauenquote an Hauptschulabschlüssen und an „Ohne Hauptschulabschluss“ war regional gestiegen. Der Frauenanteil war aber 2019 wieder rückläufig. Das Allgemeinbildungsniveau bei Absolventinnen im Vergleich zu Absolventen ist damit im Vergleich zu 1995 etwas gesunken, sodass eine Angleichung zwischen den Geschlechtern stattfand. Auch hat meist eine Angleichung zwischen den Werten für Kreise und kreisfreie Städte stattgefunden (vgl. Abb. 19).

Abb. 19: Frauenquote an allgemeinbildenden Abschlüssen auf regionaler Ebene (2)



Quelle: STALA SACHSEN (2021ac), meB.

Im Anschluss bleibt zu analysieren, ob dieses Ausbildungsniveau auch bei den SV-pfl. Beschäftigten zu sehen war. Zu beachten ist, dass Hauptschulabschluss und Realschulabschluss (zusätzlich Volkshochschulabschluss) zusammengefasst sind. Auch kann nur eine Betrachtung der SV-pfl. Beschäftigten am AO erfolgen, da am WO die Daten zu den Schulabschlüssen fehlen.

Auffällig ist, dass in den kreisfreien Städten die Frauenquote weiblicher SV-pfl. Beschäftigter mit (Fach-)Abitur 2019 4% niedriger war – und damit nur knapp über der 50% Marke – als bei den Kreisen (55%). Für die anderen Abschlüsse war die Frauenquote in den kreisfreien Städten entsprechend höher als in den Kreisen. Daraus lässt sich schließen, dass in den kreisfreien Städten das Qualifikationsniveau bei dem Schulabschluss der SV-pflichtig Beschäftigten am AO ausgewo-

gener war und in den Landkreisen weibliche SV-pflichtig Beschäftigte im Vergleich zu den männlichen einen deutlich höheren Schulabschluss hatten.¹²³ Dies zieht sich also von den Absolvent*innen fort zu den SV-pfl. Beschäftigten. In den früheren Jahren war aber das gezeigte qualifikationsbezogene Geschlechterungleichgewicht der Allgemeinbildung auf Abiturebene in den Landkreisen zugunsten der Absolventinnen deutlich höher. Für 2019 könnte das geringere geschlechtsspezifische Ungleichgewicht bei den SV-pfl. Beschäftigten am AO daran liegen, dass entweder die höherqualifizierten Frauen mittlerweile woanders arbeiteten oder hochqualifizierte Männer einpendelten. Für die niedriger Qualifizierten wäre es invers. Genauer lässt sich dies aber anhand dieser Daten nicht nachvollziehen.

Bei der Betrachtung aller weiblichen Absolventinnen nach Schulabschluss hat sich die Steigerung des Anteils mit allgemeiner Hochschulreife sowie der entsprechenden Senkung des Anteils mit Realschulabschluss fortgesetzt. Insgesamt erwerben in den kreisfreien Städten heute nach wie vor mehr junge Frauen eine allgemeine Hochschulreife als in den Landkreisen. Über beide Abschlüsse hinweg ist das Qualifikationsniveau weiterhin fast ausgeglichen und auf einem hohen Level.¹²⁴

Schaut man sich dann aber das Qualifikationsniveau von weiblichen SV-pfl. Beschäftigten 2019 an, ist festzustellen, dass der Anteil von diesen Personen mit (Fach-)Abitur sowohl bei den Landkreisen als auch den kreisfreien Städten um 3% bzw. bei ersteren sogar um 11% niedriger lag im Vergleich zu den Absolventinnen mit allgemeiner Hochschulreife des Jahres 2015. Dabei wird unterstellt, dass innerhalb der vier Jahre schon einige der Absolventinnen bspw. nach einem Bachelorabschluss in das Beschäftigtenverhältnis übergegangen sein sollten. Dies ist umso bemerkenswerter, als dass für die Absolventinnen keine Daten zur Fachhochschulreife vorliegen, das Fachabitur aber bei den SV-pfl. Beschäftigten mit einbezogen ist. Außerdem ist ersichtlich, dass seit 1995 der Anteil der Absolventinnen mit allgemeiner Hochschulreife in Landkreisen niemals 11% niedriger war als der Anteil weiblicher SV-pfl. Beschäftigter mit (Fach-)Abitur 2019. Auch die bereits länger beschäftigten weiblichen Personen müssten normalerweise höher qualifiziert sein, wenn sie 2019 in den Heimatlandkreisen arbeiten würden. Gleiches gilt für die kreisfreien Städte entsprechend der festgestellten 3%igen Differenz.

Durch die Zusammenfassung von Volkshochschul- und Hauptschulabschlüssen bei den SV-pfl. Beschäftigten kann auf dem Niveau von Realschulabschlüssen keine Aussage getroffen werden.

¹²³STALA Sachsen (2020), meB.

¹²⁴Vgl. STALA SACHSEN (2021ac), meB.

Es ist allerdings ersichtlich, dass im Bereich der Qualifikation für eine akademische Laufbahn das Qualifikationsniveau von weiblichen SV-pfl. Beschäftigten v. a. in den Landkreisen deutlich unter dem der früheren Absolventinnen in den Landkreisen lag.

Dies kann somit auf einen Brain Drain junger Frauen hindeuten, die es für die Arbeit entweder in die großen Städte bzw. hinaus aus Sachsen gezogen hat oder sie gehören zur stillen Reserve. Damit ging dem sächsischen Arbeitsmarkt scheinbar viel Wissen verloren. Besorgniserregend scheint v. a. die Situation der SV-pfl. Beschäftigten am AO in den Landkreisen, da hier das Geschlechterungleichgewicht bei den Absolvent*innen bis 2000/2005 höher war als 2019, obwohl sich bis 2019 sogar der Anteil der Absolventinnen mit allgemeiner Hochschulreife gesteigert hat. Bei den SV-pfl. Beschäftigten war die Qualifikation nach Geschlechtern ausgeglichener, obwohl sie durch das Ungleichgewicht bei den früheren Absolvent*innen höher sein müsste, was mit der erwähnten Arbeitsplatzabwanderung der Frauen zusammenhängen kann. Trotzdem war auch die Frauenquote bei den SV-pfl. Beschäftigten mit (Fach-)Abitur noch höher als bei den Männern, obwohl der Anteil der beschäftigten Frauen mit (Fach-)Abitur mit 11% deutlich unter dem Anteil der ehemaligen Absolventinnen mit allgemeiner Hochschulreife lag.

Die hochqualifizierten Frauen arbeiteten also zum Teil nicht in den Landkreisen, wo sie ihren Schulabschluss erworben hatten, oder sie gehörten zur stillen Reserve¹²⁵ und dennoch waren die verbliebenen beschäftigten Frauen höher qualifiziert als ihre männlichen verbliebenen Kollegen.¹²⁶ Die negative Auslese nach Qualifikation, welche Kühntopf und Stedtfeld als Folge von Frauendefiziten ausgemacht haben, kann somit zwar anhand der verfügbaren Daten nicht genau nachgewiesen werden, aber die Schlussfolgerung liegt nahe.¹²⁷

Allerdings haben sich zumindest die Geschlechter hinsichtlich des schulischen Qualifikationsniveaus auch in den Kreisen mittlerweile angeglichen, was eher auf eine mittlerweile höhere Qualifikation der Absolventen hindeutet. Diese höher werdende Qualifizierung der Männer und die geringer werdende weibliche Abwanderung lassen zumindest hoffen, dass weniger Humankapital in Zukunft verloren gehen wird. Die Situation in den Kreisen kann allerdings noch lange nicht als unkritisch betrachtet werden.

¹²⁵ Der Anteil der Frauen, die zwar erwerbstätig waren, aber nicht abhängig beschäftigt, war gering, sodass auch dort nicht die Hochqualifizierten „versteckt“ sein können.

¹²⁶ Vgl. STALA SACHSEN (2021ac), meB.; STALA Sachsen (2020), meB.

¹²⁷ Vgl. KÜHNTOPF, STEDTFELD (2012), S. 5.

Außerdem kann für die Überprüfung des vorhandenen Humankapitals die Qualifikation anhand der Berufsabschlüsse untersucht werden. Für 2019 war festzustellen, dass zumindest in Dresden und Leipzig der Anteil von weiblichen SV-pfl. Beschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss oder akademischen Abschluss (hier nur in L) nach dem AO größer war (ca. 3 bis 4%) als nach dem WO. Bei den Landkreisen waren die Anteile relativ gleich am AO und WO. Es zeigt, dass weibliche SV-pfl. Beschäftigte eher noch in die großen Städte zum Arbeiten kommen, obwohl es auch in Dresden und Leipzig wohnende hochqualifizierte Frauen geben kann, die z. B. außerhalb Sachsens arbeiten.

Die Mehrheit der weiblichen SV-pflichtig Beschäftigten am AO hat zudem einen anerkannten Berufsabschluss (59% in L, 79% im ERZ).

Der Anteil weiblicher SV-pflichtig Beschäftigter am AO mit akademischem Abschluss war 2019 in den Städten Dresden und Leipzig mit 28% bzw. 26% höher als in den Landkreisen, die bspw. im Kreis Meißen sogar nur 16% erreichten.

Auffällig ist wiederum, dass die Frauenquote bei anerkanntem Berufsabschluss in den Landkreisen bei 48% und in den kreisfreien Städten bei 50% lag. Für den akademischen Abschluss waren es 55% und 50%.

Auch hier lässt sich feststellen, dass die Ausgewogenheit bez. des Geschlechts in den kreisfreien Städten größer war als in den Landkreisen. Obwohl in den Landkreisen weniger SV-pfl. beschäftigte Frauen einen akademischen Abschluss als einen anerkannten Berufsabschluss hatten, hatten sie im Vergleich zu den Kollegen immer noch den höheren Anteil bei den akademischen Abschlüssen, womit rein von der Qualifikation v. a. die Frauen am AO für die Landkreise von großer Bedeutung sein dürften. Daher müssten sie gehalten werden, wenn es denn entsprechende Arbeitsplätze auf dem Qualifikationsniveau gäbe.¹²⁸

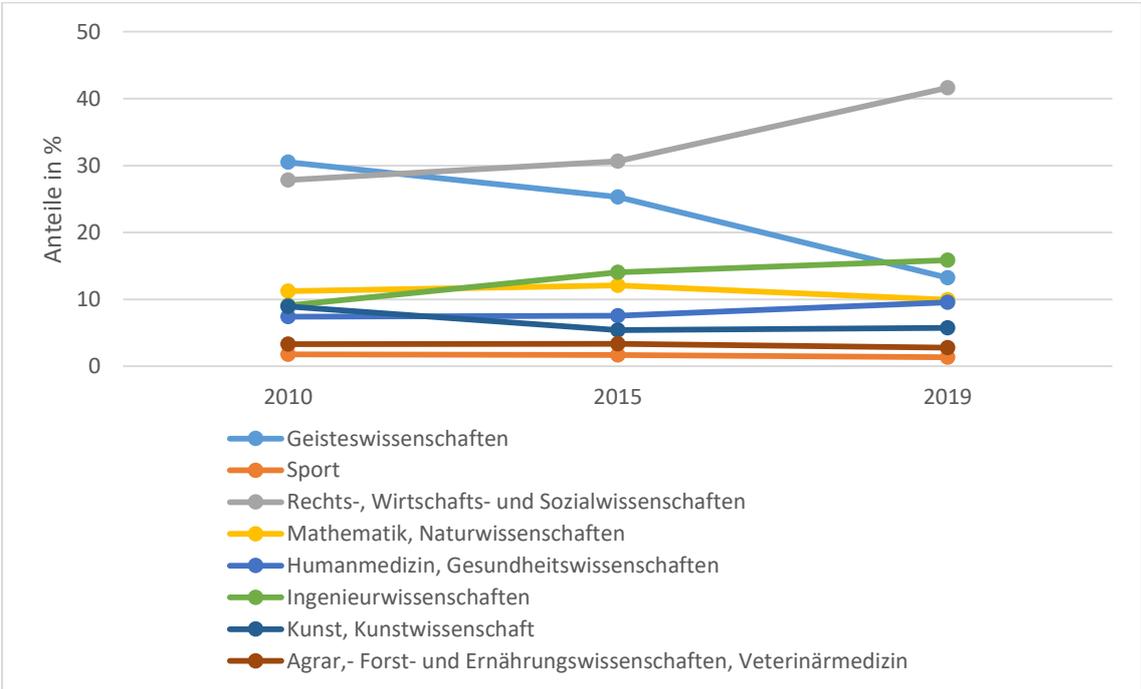
Betrachtet man nun die Studienabsolvent*innen, stellt man wiederum fest, dass die Geschlechterverteilung ziemlich ausgeglichen war, sodass man auch daran sieht, dass diese Menschen sich später nicht alle gleichmäßig auf die Regionen verteilen. So kam es bei den SV-pfl. Beschäftigten mit akademischem Abschluss zu einer anderen Geschlechterverteilung je Region. Zudem sieht man die zunehmende Höherqualifizierung, denn die Anzahl der Studienabsolventinnen erhöhte sich weiter auf 10.777 im Jahr 2015, sank aber 2019 etwas ab auf 10.449 – sicherlich durch die Demographie bedingt.¹²⁹

¹²⁸ Vgl. STALA SACHSEN (2021as).

¹²⁹ Vgl. STALA SACHSEN (2011a), (2016a), (2021ak), meB.

Nun bleibt die Analyse der fachlichen Präferenzen bei der Qualifizierung. Diese blieben in etwa ähnlich, nur dass sie für Geisteswissenschaften sanken und für Ingenieurwissenschaften zunahmen. Diese Präferenzsteigerung könnte die von Klemm und Thomas erwähnte Umzugsneigung wegen der großen Anzahl technischer Studiengänge verringern.¹³⁰ Es eröffnet Frauen zudem mehr Jobchancen in dem industriegeprägten Sachsen. Trotzdem zeigt sich noch eine deutliche Präferenz junger Frauen für den Bereich Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften, was folglich auch Auswirkungen auf die spätere Jobsuche hat (vgl. Abb. 20).

Abb. 20: Anteile der Fächergruppen bei weiblichen Absolventinnen (1)



Quelle: STALA SACHSEN (2011a), (2016a), (2021ak), meB.

Für Phase Zwei können nun auch die fachlichen Präferenzen der weiblichen Auszubildenden untersucht werden. Vorerst lässt sich jedoch sagen, dass die Chancen auf einen Ausbildungsplatz deutlich besser geworden sind, da durch die nach der Wiedervereinigung gesunkenen Geburtenzahlen und die Neigung zur Erlangung der Hochschulzugangsberechtigung (meist verbunden mit einem darauffolgenden Studium) dazu geführt haben, dass die Bewerber*innen in Bezug auf die Berufsausbildungsstellen weniger geworden sind. Insgesamt hatten v. a. das Lebensmittel-, Gast-, Baugewerbe sowie Gesundheits-, Verwaltungs-, Handelsberufe und die LW Besetzungspässe der Auszubildendenstellen. Dies könnte wiederum zeigen, dass oft Frauen fehlten. Allerdings gab

¹³⁰ Vgl. KLEMM, THOMAS (2010), S. 52f.

es auch je nach Berufsrichtung regionale Ungleichheiten bei der Besetzung, wo z. B. für Bürotätigkeiten mehr Plätze als Bewerber*innen in den kreisfreien Städten zur Verfügung standen bzw. in den Landkreisen v. v. Dies könnte daran liegen, dass aufgrund der Wirtschaftsstruktur verschiedene Ausrichtungen häufiger bzw. seltener angeboten wurden.¹³¹ Hier stellt sich die Frage, ob dadurch auch die Auszubildenden in die Städte abwanderten, sodass die zu geringen Ausbildungsplätze in manchen BGs auch zu einer Land-Stadt-Wanderung führten und Frauen den Landkreisen womöglich weiterhin verloren gingen. Hierzu fehlen Daten. Die nachfolgenden Analysen bez. der Ausbildungsrichtungen nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008 (WZ 08) geben aber einen Aufschluss darüber, wo Frauen eher Ausbildungsplätze finden konnten (vgl. Abb. 21).

Der Frauenanteil an den Auszubildenden betrug 2019 in den Landkreisen zwischen 35% und 39% und in den kreisfreien Städten zwischen 44% und 48%, was bereits zeigt, dass Frauen generell seltener eine Ausbildung machten als Männer und diese zudem eher in kreisfreien Städten gefunden haben.¹³²

Die Präferenz hinsichtlich ihrer Fachrichtung lässt sich anhand der Auszubildenden am AO nach WZ 08 untersuchen, wobei jeweils einige Wirtschaftsabschnitte zusammengefasst wurden. Die Änderungen von 2015 auf 2019 waren jedoch marginal. Es lässt sich höchstens aussagen, dass die weiblichen Auszubildenden zahlenmäßig im Bereich Unternehmensdienstleister (Ausnahme: Kreis Meißen) meist gesunken und im Bereich öffentliche und private Dienstleister meist gestiegen sind (Ausnahme: Erzgebirgskreis).

Der Anteil weiblicher Auszubildender im Bereich LW war in allen Landkreisen und v. a. den kreisfreien Städten sehr niedrig. Den höchsten Wert hatte Kreis Meißen. Die relative Mehrheit der weiblichen Auszubildenden lernte im Bereich öffentliche und private Dienstleister. Hervorstechend sind dabei Kreis Görlitz und Meißen. Es folgte in den meisten Fällen der Bereich Handel/Verkehr/Gast, auch wenn der Anteil deutlich hinter dem zuvor genannten Bereich lag. Allerdings überwog im Kreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge, Bautzen und im Erzgebirgskreis der Anteil im ProdGew. Der Anteil dieses Bereichs war allerdings in den kreisfreien Städten deutlich geringer und wurde von dem Bereich Unternehmensdienstleister überwogen. Letzterer hat in den Landkreisen nur einen geringen Anteil.

Insgesamt hat der DL-Bereich den mehrheitlichen Anteil an weiblichen Auszubildenden. Die Ergebnisse zeigen, dass weibliche Auszubildende Ausbildungsplätze für öffentliche und private

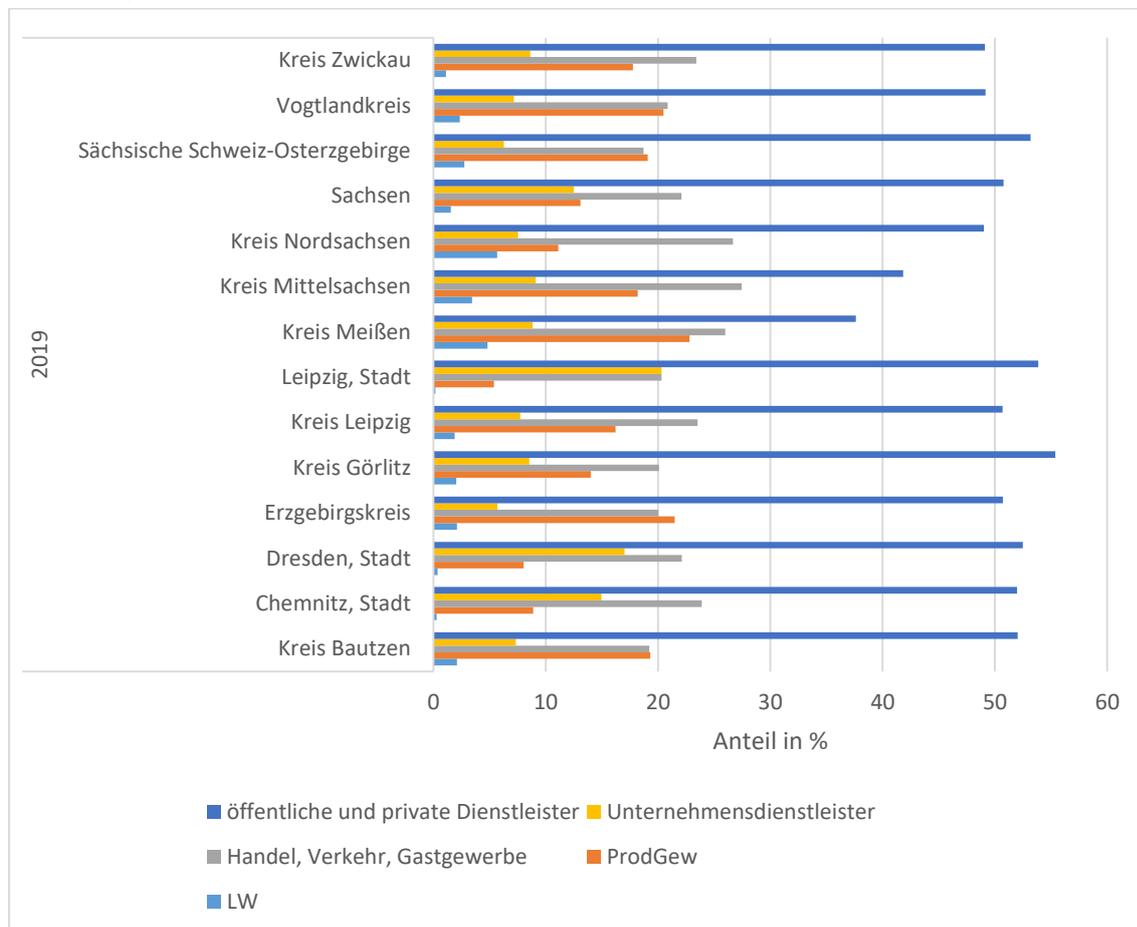
¹³¹ Vgl. HEISIG, WEBER (2017), S. 31ff.

¹³² Vgl. STALA SACHSEN (2016b), (2020), meB.

Dienstleistungen auch in den Landkreisen fanden. Hier ist zu beachten, dass eine gewisse Versorgung der Bevölkerung mit öffentlicher Verwaltung, Gesundheitseinrichtungen, Kindergärten, Schulen etc. in allen Landkreisen gegeben sein muss, was wiederum Arbeitsplätze schafft. Wenn man, wie in der Literatur beschrieben¹³³, davon ausgeht, dass Frauen den DL-Sektor für eine Berufstätigkeit präferieren, bedeutet das Ergebnis, dass sie zumindest für eine Ausbildung im Bereich Unternehmensdienstleistungen eher in den kreisfreien Städten suchen müssten und dafür eher bei dem ProdGew in den Landkreisen fündig würden. Diese Ergebnisse spiegeln die Wirtschaftsstruktur wider. Das kann also zu einer Abwanderung junger Frauen in die kreisfreien Städte führen. Dies könnte demnach auch den höheren Frauenanteil an allen Auszubildenden in den kreisfreien Städten erklären.

¹³³ Vgl. KÜHNTOPF, STEDTFELD (2012), S. 4ff.; BBSR (2013), S. 14.

Abb. 21: Weibliche Auszubildende nach Ausbildungsrichtung der WZ 08 und Region



Quelle: STALA SACHSEN (2020), meB.

4.3 Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Beschäftigung

Da bereits gegen Ende der Phase Eins eine positive Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit erkennbar war und in Phase Zwei zudem die Frauenabwanderung aus Sachsen abgenommen hat, ist von einer weiteren positiven Entwicklung auszugehen. Allerdings scheint diese in den Städten besser gewesen zu sein als in den Landkreisen. Diese Vermutungen sollen anhand der Daten untersucht werden.

4.3.1 Erwerbstätigkeit

Zunächst wird wiederum die Erwerbstätigkeit betrachtet. Trotz der positiven Entwicklung, bei der viele Regionen an weiblichen Erwerbstätigen bis 2019 hinzugewannen, setzte sich der in Phase Eins erkannte negative Trend des zunehmenden Verlustes weiblicher Erwerbspersonen bis 2015 fort. Die Ausnahmen bildeten Dresden und Leipzig, welche stark an weiblichen Erwerbspersonen gewannen. Die Situation besserte sich bis 2019 nur für einige Landkreise. Für Sachsen sank die

Zahl der weiblichen Erwerbslosen. Der starke Rückgang der weiblichen Erwerbspersonen für Sachsen schien daher nicht in einer negativen Wirtschaftsentwicklung begründet zu sein, könnte aber in den Landkreisen daran gelegen haben, dass Frauen unattraktivere Jobmöglichkeiten geboten wurden.

Durch die größeren Verluste von Erwerbspersonen ging Arbeitskraftpotential verloren. Dies könnte für 2015 auch noch mit den geburtenschwachen Jahrgängen der Zeit nach der Wiedervereinigung zusammenhängen, wobei der Effekt vergrößert wurde, als die anteilig größeren älteren Bevölkerungsgruppen zunehmend in den Ruhestand wechselten. Die Entwicklung bis 2019 zeigte eine steigende Zahl an weiblichen Erwerbspersonen. In den Landkreisen, in denen die weiblichen Erwerbspersonen zurückgingen, schienen sich die Effekte der Nachwendezeit weiter auszuwirken, da zumindest im Kreis Bautzen, Görlitz und dem Erzgebirgskreis auch von 1990 bis 2019 die höchsten negativen Frauenwanderungssalden hatten, die somit nicht für Nachwuchs sorgen konnten.¹³⁴

Es konnten demnach in Phase Zwei Frauen in die Erwerbstätigkeit geführt werden, was aber darüber hinwegtäuscht, dass trotzdem Frauen als Erwerbspersonen fehlten. Die Männererwerbslosigkeit entwickelte sich positiver als die der Frauen und teilweise ist dies auch für die Männererwerbstätigkeit festzustellen, was möglicherweise an der sächsischen Wirtschaftsstruktur lag. Für die männliche Erwerbspersonenzahl war jedoch eine negativere Tendenz zu verzeichnen als bei den Frauen. Es schien daher generell an Arbeitskräften zu fehlen.

Diese Entwicklung zeigt durch das WO-Konzept, dass immer weniger weibliche Arbeitskräfte direkt vor Ort in den Landkreisen verfügbar waren.¹³⁵ Auch die fehlenden erwerbstätigen Männer sind schlussendlich teilweise auf die fehlenden, abgewanderten Mütter zurückzuführen.¹³⁶

Die Erwerbsquote der weiblichen Personen im erwerbsfähigen Alter ist kontinuierlich leicht angestiegen. Dies könnte auch durch den starken weiblichen Bevölkerungsrückgang verursacht worden sein. Allerdings sank die weibliche Erwerbsquote der 15- bis 24-Jährigen von 2010 auf 2015, was daran liegen kann, dass wegen der Flüchtlingskrise die Bevölkerung in dem Alter zugenommen hat, die weiblichen Erwerbspersonen aber abgenommen haben.¹³⁷ Danach nahm die Quote wieder leicht zu. Auch die Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-jährigen Frauen stieg. Jedoch sank auch

¹³⁴ Vgl. STALA SACHSEN (2021ba).

¹³⁵ Vgl. ZIKA et al. (2021), S. 264.

¹³⁶ Vgl. STALA SACHSEN (2021aa), meB.

¹³⁷ Von den Asylantragstellerinnen waren 2015 15,8% in der Altersgruppe 15 bis 24., Vgl. BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE (2016), S. 22.

sie bis 2015 in der Altersgruppe 15–24 und stieg bis 2019 wieder leicht an. Die weibliche Erwerbslosenquote der 15- bis 64-Jährigen sank.¹³⁸

Frühere Projektionen waren eigentlich von einem Rückgang der weiblichen Erwerbsquote wegen des steigenden Anteils der älteren Personen mit niedriger Erwerbsbeteiligung ausgegangen. Innerhalb der jungen weiblichen Altersgruppen wäre es zu einem Anstieg der Quote gekommen. Dies hat sich nicht bewahrheitet. Jedoch bewahrheitete sich die weitere Alterung der Erwerbsbevölkerung.¹³⁹

4.3.2 Beschäftigung

Im nachfolgenden Kapitel werden für die SV-pfl. Beschäftigten genauere Analysen hinsichtlich der Arbeitszeit, den Altersgruppen und der Beschäftigung in den WZ 08 vorgestellt. Zunächst wird jedoch die allgemeine Entwicklung der SV-pfl. Beschäftigten dargestellt.

SV-pfl. Beschäftigte – allgemein

Die besseren Jobmöglichkeiten in Phase Zwei zeigten sich entsprechend der gesteigerten weiblichen Erwerbstätigenzahlen auch in der Steigerung der Zahl der SV-pfl. Beschäftigten Frauen am AO, auch wenn diese zu 2019 etwas geringer wurden. Die Steigerungen waren v. a. in Dresden und Leipzig sehr groß. Nur der Kreis Zwickau und Nordsachsen haben zeitweise weibliche SV-pfl. Beschäftigte eingebüßt. Die prozentuale Steigerung bei den Frauen war 2015 in manchen Landkreisen höher als bei den Männern. 2019 war es v. v., was wiederum an der Wirtschaftsförderung von vermehrt Männerberufen liegen kann. Im Erzgebirgskreis, dem Vogtlandkreis, Kreis Zwickau, Görlitz und Nordsachsen konnten die Verluste ab 2000 aber auch nicht bis 2019 ausgeglichen werden.¹⁴⁰ Zudem wurden v. a. nach 2014 viele Beschäftigte aus dem Ausland angezogen, insbesondere aus den Nachbarstaaten und zunehmend auch aus Nicht-EU-Ländern durch die Integration nach der „Flüchtlingswelle“. Die kreisfreien Städte sowie die Kreise Görlitz, Bautzen und Vogtlandkreis hatten vergleichsweise hohe Ausländeranteile unter den SV-pfl. Beschäftigten. Aus Tschechien arbeiteten durch die Grenznähe und der damit einhergehenden Pendlermöglichkeit viele im Vogtlandkreis, dem Erzgebirgskreis und dem Kreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge. In den Kreisen Görlitz und Bautzen war der Anteil aus Polen groß.¹⁴¹

¹³⁸ Vgl. STALA SACHSEN (2021am).

¹³⁹ Vgl. STATISTISCHE ÄMTER DES BUNDES UND DER LÄNDER (2009), S. 58ff.; LT-Drs. 4/13000 (2008), S. 173ff.

¹⁴⁰ Vgl. STALA SACHSEN (2021ab), (2021av), meB.

¹⁴¹ Vgl. RAGNITZ (2020a), S. 26f.

Ab 2010 fiel die Frauenquote unter den SV-pfl. Beschäftigten. 2019 lag sie nur in Dresden und dem Kreis Görlitz bei 50%, wohingegen sie in den Kreisen Zwickau, Nordsachsen und Meißen bei nur 45% lag. Es müssen sich also die Beschäftigungsmöglichkeiten für Männer anteilig besser entwickelt haben als die für Frauen. Die Frauenquoten im Vergleich von AO und WO lagen näher beieinander, wobei die kreisfreien Städte 2019 noch immer eine höhere Frauenquote am AO hatten.

Des Weiteren war auch 2019 die Zahl der weiblichen SV-pfl Beschäftigten am AO nur in den kreisfreien Städten höher als am WO (vgl. Abb. 22). Dies war bei den Frauen weiterhin stärker ausgeprägt als bei den Männern. In den Landkreisen war es bei den Frauen nach wie vor v. v., wobei noch immer der Kreis Leipzig, Sächsische Schweiz-Osterzgebirge und Erzgebirgskreis mit einem großen Überhang SV-pfl. Beschäftigter Frauen am WO herausstachen, was an den guten Pendelmöglichkeiten bzw. den schlechten Jobchancen im Heimatkreis gelegen haben kann. Bei den Männern war zudem ein Überhang SV-pfl. Beschäftigter am AO in Z feststellbar, möglicherweise wegen der Arbeitsplätze im VW-Werk.¹⁴²

Abb. 22: Zahl der weiblichen SV-pfl. Beschäftigten am AO und WO 2019

Region	SV-pfl. Beschäftigte am AO	SV-pfl. Beschäftigte am WO
Chemnitz, Stadt	57.620	44.259
Erzgebirgskreis	57.191	63.853
Kreis Mittelsachsen	52.876	58.207
Vogtlandkreis	40.329	42.550
Kreis Zwickau	57.046	60.499
Dresden, Stadt	133.479	109.485
Kreis Bautzen	54.472	57.715
Kreis Görlitz	43.835	44.859
Kreis Meißen	40.973	46.502
Kreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	39.249	48.437
Leipzig, Stadt	133.716	116.211
Kreis Leipzig	38.259	51.462
Kreis Nordsachsen	33.481	39.318

Quelle: STALA SACHSEN (2021ab), (2021av), meB.

SV-pfl. Beschäftigte – Arbeitszeit

Der Verlauf des Beschäftigungsumfanges setzte sich fort mit dem Anstieg von Frauen in TZ und dem Rückgang von Frauen in Vollzeit (VZ). Dresden und Leipzig hatten den geringsten Rückgang

¹⁴² Vgl. STALA SACHSEN (2021ab), (2021av), meB; VOLKSWAGEN SACHSEN (2021).

von weiblichen VZ-Beschäftigten (höchster in Mittelsachsen), aber auch den höchsten Zuwachs von weiblichen TZ-Beschäftigten. Erstmals arbeiteten in einigen Regionen mehr Frauen in TZ als in VZ. Dabei hatten v. a. die kreisfreien Städte einen etwas größeren Anteil vollzeitbeschäftigter Frauen und die Landkreise einen etwas größeren Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen (in GR mit 57%), wo demnach weibliches Arbeitskraftpotential auch durch den Beschäftigungsumfang mehr und mehr verloren ging.

Die Problematik, dass die Frauenquote unter allen TZ-Beschäftigten immer noch bei 71-84% lag, mit den niedrigeren Werten in Dresden, Leipzig und Nordsachsen, ist über die Jahre bestehen geblieben (vgl. Abb. 23). Sie hat sich zwar leicht verringert, was zeigt, dass auch zunehmend Männer in TZ arbeiteten, dennoch waren die Änderungen nur marginal.

Abb. 23: weiblicher Beschäftigungsumfang in den Regionen (2)

Region	weibliche TZ-Quote 2010	weibliche TZ-Quote 2019	Frauenquote bei TZ 2019	weibliche VZ-Quote 2010	weibliche VZ-Quote 2019
Sachsen	37	50	78	63	50
Chemnitz, Stadt	37	49	79	63	51
Erzgebirgskreis	41	56	84	59	44
Kreis Mittelsachsen	37	50	82	63	50
Vogtlandkreis	38	52	82	62	48
Kreis Zwickau	41	51	83	59	49
Dresden, Stadt	33	46	74	67	54
Kreis Bautzen	38	53	82	62	47
Kreis Görlitz	44	57	81	56	43
Kreis Meißen	35	50	81	65	50
Kreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	37	50	80	63	50
Leipzig, Stadt	34	47	71	66	53
Kreis Leipzig	38	52	82	62	48
Kreis Nordsachsen	37	50	72	63	50

Quelle: STALA SACHSEN (2021ab), (2021as).

SV-pfl. Beschäftigte – Altersgruppen

Im Folgenden wird nochmals allgemein die Verteilungen der weiblichen SV-pfl. Beschäftigten am AO auf Altersgruppen untersucht, um eine mögliche Alterung feststellen zu können.

Die Frauenquote der jüngeren Altersgruppen (unter 20, 20-24, 25-29) lag in den meisten Regionen unter 50%. In der Altersgruppe 50-64 lag sie jedoch im Unterschied zu Phase Eins in der Mehrheit

der Regionen bei mindestens 50%. Ein Frauendefizit schien also verstärkt in den jüngeren Altersgruppen vorhanden zu sein, sicherlich auch wegen der höheren Qualifikationen, die Frauen in dem Alter erst noch erwerben vor einer Beschäftigungsaufnahme.¹⁴³

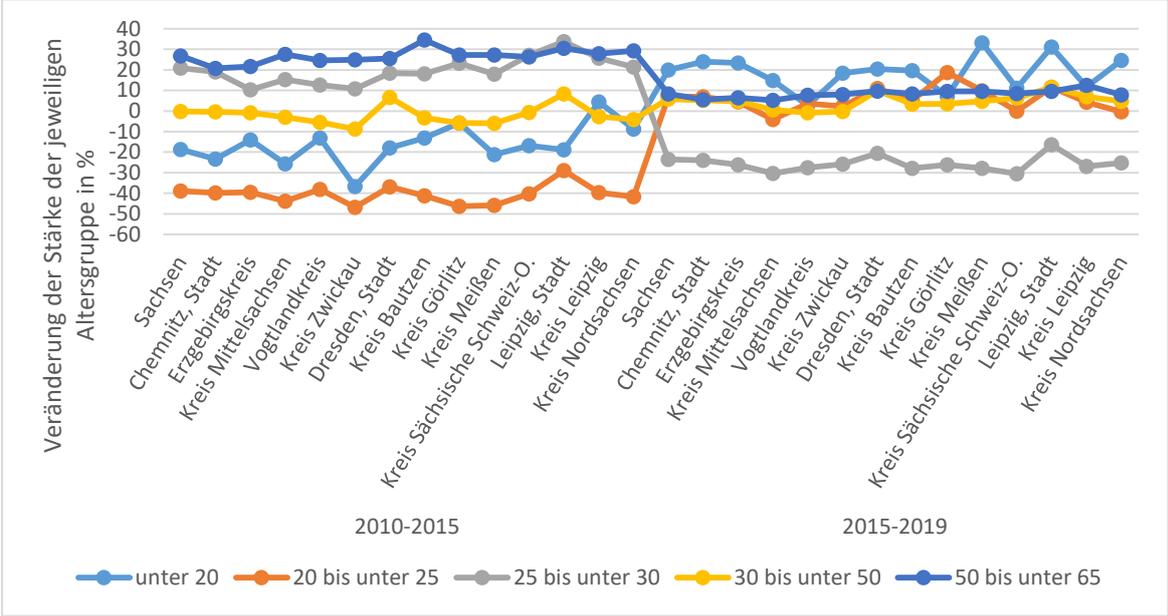
Wenn man sich die Anteile der Frauen in den Altersgruppen im Verhältnis aller SV-pfl. Beschäftigten Frauen anschaut, lässt sich auch aussagen, dass die jüngeren Altersgruppen die niedrigsten Quoten aufwiesen und 2019 zusammen meist nur auf 12–13% an allen Frauen kamen. Nur die kreisfreien Städte stachen mit 16–19% positiv heraus. Das Gros der Frauen war in der Altersgruppe 30–49, dicht gefolgt von den 50– bis 64-Jährigen. Obwohl durch Allgemeinbildung und Studium die jüngeren Altersgruppen per se schwächer besetzt sind, sind die Unterschiede der Quoten doch sehr hoch, wenn man bedenkt, dass in den zusammengefassten jüngeren Altersgruppen 14 Jahrgänge – wenn man davon ausgeht, dass die meisten Frauen nicht mit unter 15 Jahren beschäftigt sind – betrachtet werden und in den beiden älteren Altersgruppen auch nicht viel mehr (mit 19 und 14 Jahrgängen). Zudem nahm der Anteil der Frauen in den Altersgruppen bis unter 50 im Vergleich zu Phase Eins zumeist ab. Der Anteil der 50– bis 64-Jährigen nahm dahingegen um teilweise über 20% zu.¹⁴⁴

Die Auswirkung der Alterung der weiblichen SV-pfl. Beschäftigten lässt sich auch anhand der prozentualen Veränderungen der weiblichen SV-pfl. Beschäftigten in den Altersgruppen feststellen. Diese spiegeln die nach Altersgruppe zeitlich versetzten Auswirkungen der Geburteneinbrüche wider (vgl. Abb. 24). Zudem waren bei den 30– bis 49-Jährigen bis 2015 geringe Verluste in den Landkreisen festzustellen und geringe Zuwächse in Dresden und Leipzig. Dies kann auf die Frauenabwanderung der damals unter 30-Jährigen und damit einer nunmehr kleineren Alterskohorte zusammenhängen. Bis 2019 kam es in vielen Regionen eher zu geringen Zuwächsen, v. a. wieder in den beiden Städten. Dies zeigt wiederum die größeren Jobmöglichkeiten in den Städten.

¹⁴³ STALA SACHSEN (2021as), (2021ab), meB.

¹⁴⁴ Vgl. STALA SACHSEN (2021as), (2021ab), meB.

Abb. 24: Änderung der Stärke der Altersgruppen bei weiblichen SV-pfl. Beschäftigten



Quelle: STALA SACHSEN (2020), (2021ab), (2021as), meB.

Das Durchschnittsalter der SV-pfl. Beschäftigten sächsischen Frauen stieg auf 43,2 im Jahr 2015 (bei den Männern nur auf 42), wobei es in den kreisfreien Städten unter und in den Landkreisen über dem sächsischen weiblichen Durchschnitt lag. Der Unterschied zwischen den beiden regionalen Ebenen nahm zu¹⁴⁵

Insgesamt zeigt sich, dass die stark besetzten Gruppen SV-pfl. Beschäftigter Frauen im höheren Alter zu finden sind und nicht durch nachrückende Frauen ersetzt werden können, da die jüngeren Gruppen zu schwach besetzt sind. Auch geschlechtsspezifisch zeigt sich, dass v. a. junge Frauen fehlen. Hoffen lassen die bis 2019 in einigen Regionen feststellbaren Zuwächse bei den Frauen unter 20, sodass diese zumindest häufiger zu bleiben und auch Jobs zu finden scheinen. Bleiben auch in Zukunft junge Frauen in den sächsischen Regionen, könnten eventuell die Nachfolgeschwierigkeiten nach der Überbrückung der nicht mehr rückgängig zu machenden fehlenden jungen Frauengeneration abgemildert werden.

¹⁴⁵ Vgl. STALA SACHSEN (2021ab).

SV-pfl. Beschäftigte – WZ 08

Um die beruflichen Präferenzen bereits beschäftigter Frauen aufzudecken, werden die weiblichen SV-pfl. Beschäftigten nach WZ 08¹⁴⁶ untersucht, um diese dann später mit der existierenden Wirtschaftsstruktur abzugleichen.

Es lässt sich feststellen, dass prozentual gesehen die meisten Frauen im Bereich der „Öffentlichen Verwaltung/Bildungs-/Gesundheits-/Sozialwesen“ (Verw/Bild/Ges/Soz) arbeiteten. Zudem stieg dort bis 2019 die Zahl der beschäftigten Frauen (v. a. in Dresden, Leipzig und dem Kreis Leipzig). Betrachtet man die Geschlechterverteilung, so ist auch deutlich festzustellen, dass in jeder Region der Frauenanteil stark überwog. In den kreisfreien Städten ist ersichtlich, dass dort der Frauenanteil gegenüber den Landkreisen etwas geringer war, vermutlich durch vielfältigere andere Jobmöglichkeiten im DL-Bereich, sodass sich die Frauen weniger auf Verw/Bild/Ges/Soz fixieren mussten (vgl. Abb. 25–26).

Im ProdGew war die Frauenquote sehr gering. Dieser Bereich stellte aber für Frauen dennoch v. a. in den Landkreisen (v. a. Erzgebirgskreis, Vogtlandkreis; Kreis Mittelsachsen) eine wichtige Beschäftigungsmöglichkeit dar, da in diesen Regionen der Anteil der Frauen im ProdGew gemessen an allen Bereichen relativ hoch war. Der sektorale Strukturwandel scheint in diesen Regionen weniger stattgefunden zu haben. Bis 2019 gab es eine zumeist größere Steigerung von männlichen SV-pfl. Beschäftigten, sodass dieser Bereich v. a. für Männer anscheinend attraktiver wurde. Bei den Frauen war die Steigerung der Beschäftigungszahlen teilweise deutlich geringer und sank sogar in Chemnitz, dem Kreis Nordsachsen und Mittelsachsen.

Auch der Bereich „Handel, Verkehr und Gastgewerbe“ (Handel/Verkehr/Gast) schien ein wichtiger Beschäftigungszweig für Frauen zu sein. Die Zahl der SV-pfl. Beschäftigten Frauen in diesem Bereich stieg von 2010 auf 2019 in den Regionen, v. a. in Leipzig, dem Kreis Leipzig und Nordsachsen.

Obwohl in anderen Wirtschaftsbereichen des DL-Sektors im Vergleich zu den bisher genannten Bereichen nur wenige Frauen beschäftigt waren, sollen sie aufgrund der hohen Frauenquote untersucht werden. Letzteres deutet immerhin auf eine Präferenz dieser Jobs bei Frauen hin und auch auf die Angewiesenheit auf Frauenarbeitskraftpotential.

¹⁴⁶ Aufgrund der anderen Wirtschaftszweigklassifikation im Großteil von Phase Eins war eine frühere Betrachtung nicht möglich., Vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT (2003), S. 7ff.

Im Bereich „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ (Finanz/Vers) war die Frauenquote in den Landkreisen höher als in den kreisfreien Städten. Allerdings schienen die Beschäftigungsmöglichkeiten gering zu sein, da dieser Bereich allgemein an Bedeutung verlor.¹⁴⁷ Die weiblichen Beschäftigungszahlen sind bis 2019 teilweise stark gesunken (um 40% in Sächsische Schweiz-Osterzgebirge). Nur in Dresden (-7%) und Leipzig (-12%) hielt sich die Senkung noch in einem kleineren Umfang. Dahingehend waren 2019 auch nur noch 1-3% aller SV-pfl. Beschäftigten Frauen in dem Bereich beschäftigt. Dies zeigt, dass trotz der Neigung von Frauen für diesen Bereich Jobs anscheinend v. a. in den Landkreisen weggefallen sind.

Im Bereich „Kunst, Unterhaltung und Sonstige Dienstleister“ (Kunst/Unt/sDL) nahm die Zahl der weiblichen Beschäftigten um teilweise über 20% ab. Nur in Dresden, Leipzig und Bautzen stieg sie leicht. Demnach fanden auch hier nur wenige Frauen eine Beschäftigungsmöglichkeit.

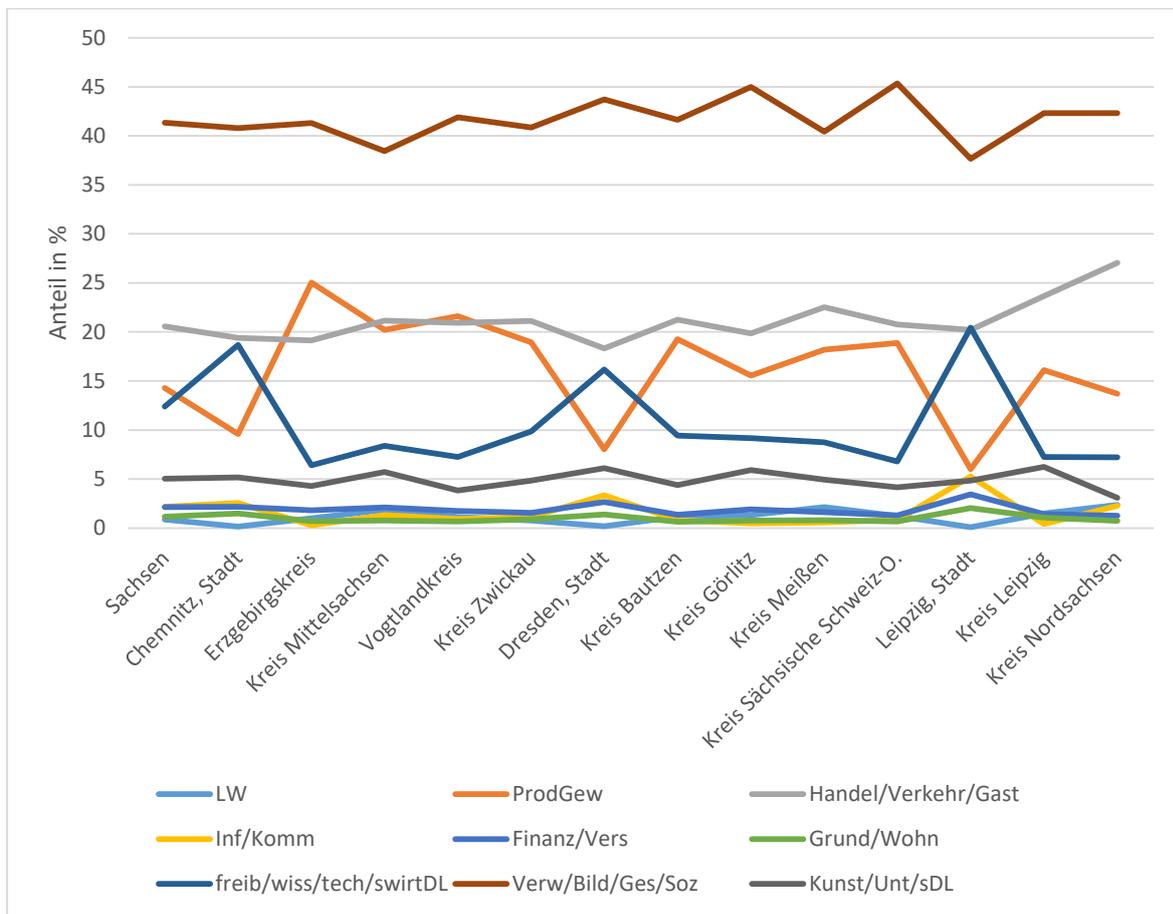
In den Bereichen „Information und Kommunikation“ (Inf/Komm) und „Grundstücks- und Wohnungswesen“ (Grund/Wohn) haben die Arbeitsplätze für Frauen zugenommen, v. a. in Ersterem. Ausnahmen für den ersten Bereich bildeten der Erzgebirgskreis, Kreis Meißen und für Letzteren der Vogtlandkreis und der Kreis Zwickau. Allerdings arbeiten weiterhin nur 1 bis maximal 5% aller Frauen in diesen Bereichen. Sie scheinen zudem für beide Geschlechter annähernd gleichmäßig zu wachsen. Diese Bereiche könnten dennoch in Zukunft weitere Jobmöglichkeiten für Frauen bieten auch wenn diese im Vergleich zum Bereich Verw/Bild/Ges/Soz bisher marginal waren.

Ähnlich verhielt es sich im Bereich „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen, technischen und sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ (freib/wiss/tech/swirtDL). Die Zahl der SV-pfl. Beschäftigten Frauen war bis 2019 um 7-39% gestiegen, bis auf den Kreis Zwickau (-25%). In diesem Bereich arbeiteten im Vergleich zu den anderen zumindest in kreisfreien Städten auch relativ viele der SV-pfl. Beschäftigten Frauen. Dies könnte auch damit zusammenhängen, dass wissenschaftliche Einrichtungen vorwiegend in den Städten zu finden sind.¹⁴⁸

¹⁴⁷ Vgl. RAGNITZ, GILLMANN, NAUERTH (2020b), S. 12.

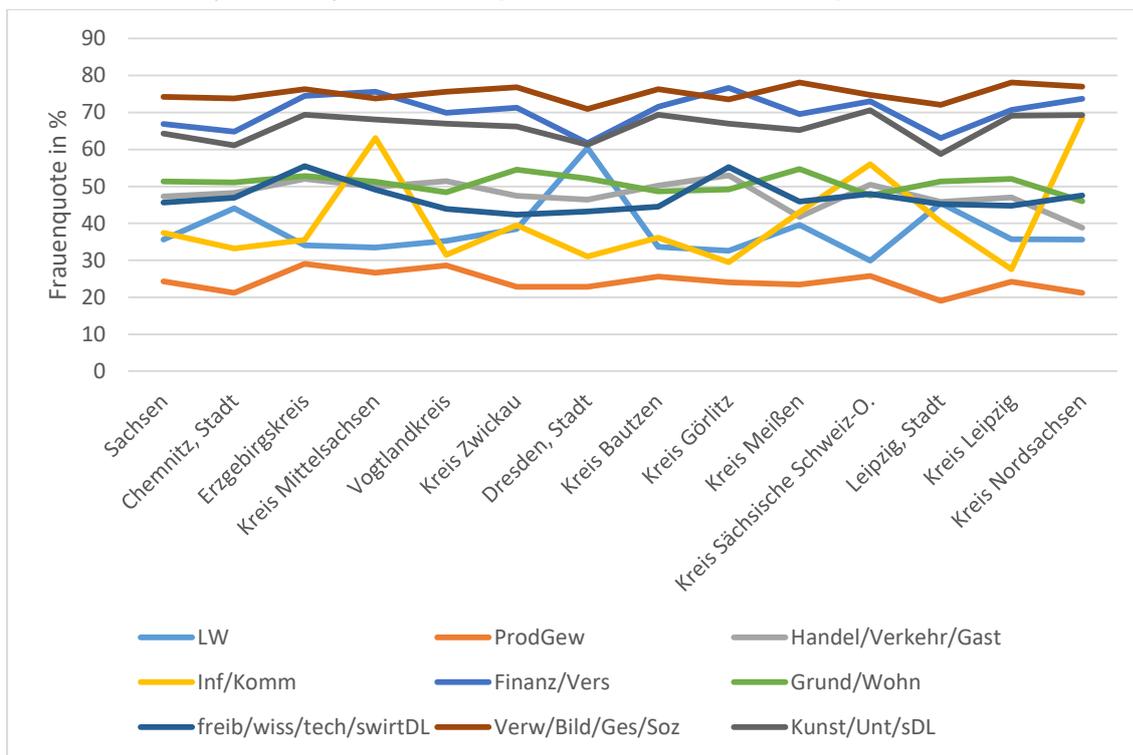
¹⁴⁸ Vgl. STALA SACHSEN (2021aw), meB.

Abb. 25: Aufteilung weiblicher SV-pfl. Beschäftigter nach WZ 08 in den Regionen 2019



Quelle: STALA SACHSEN (2021aw), meB.

Abb. 26: Frauenquote SV-pfl. Beschäftigter nach WZ 08 in den Regionen 2019



Quelle: STALA SACHSEN (2021aw), meB.

Schaut man zudem für ganz Sachsen die weiblichen SV-pfl. Beschäftigten nach Alter und Bereichen mit hoher Frauenquote (Finanz/Vers, Verw/Bild/Ges/Soz, Kunst/Unt/sDL) an, so ist festzustellen, dass die Altersgruppen 20-24 (4-5%) und 25-29 (6-12%) 2015 und 2019 anteilig sehr schwach besetzt waren, wohingegen die Altersgruppen 30-49 (44-52%) und 50-64 (35-42%) sehr stark vertreten waren. Dabei haben sich die Anteile der höheren Altersgruppen bis auf die Gruppe 30-49 in Bereich Inf/Komm erhöht und die Anteile der Gruppe 25-29 verringert. Dies spiegelt wiederum die geringen Geburtenzahlen der Nachwendejahre wider.¹⁴⁹

Schlussendlich lässt sich feststellen, dass die Landkreise ein Defizit an Jobmöglichkeiten bei vielen privaten/(Unternehmens-)Dienstleistungen haben, die sich entweder erst noch entwickeln werden (Inf/Komm, Grund/Wohn, freib/wiss/tech/swirtDL) oder die bereits in Phase 2 schon schrumpften (Finanz/Vers, Kunst/Unt/sDL), sodass zunächst keine besseren Jobperspektiven für Frauen zu erwarten sind. Der Bereich Verw/Bild/Ges/Soz bot weiterhin die größten Jobchancen für Frauen. Jedoch wurde der Anteil älterer weiblicher Beschäftigter auch dort höher, sodass es möglicherweise zu einem Arbeitskräftemangel in Zukunft kommen kann.

¹⁴⁹ Vgl. STALA SACHSEN (2016b), (2020), (2021aw), meB.

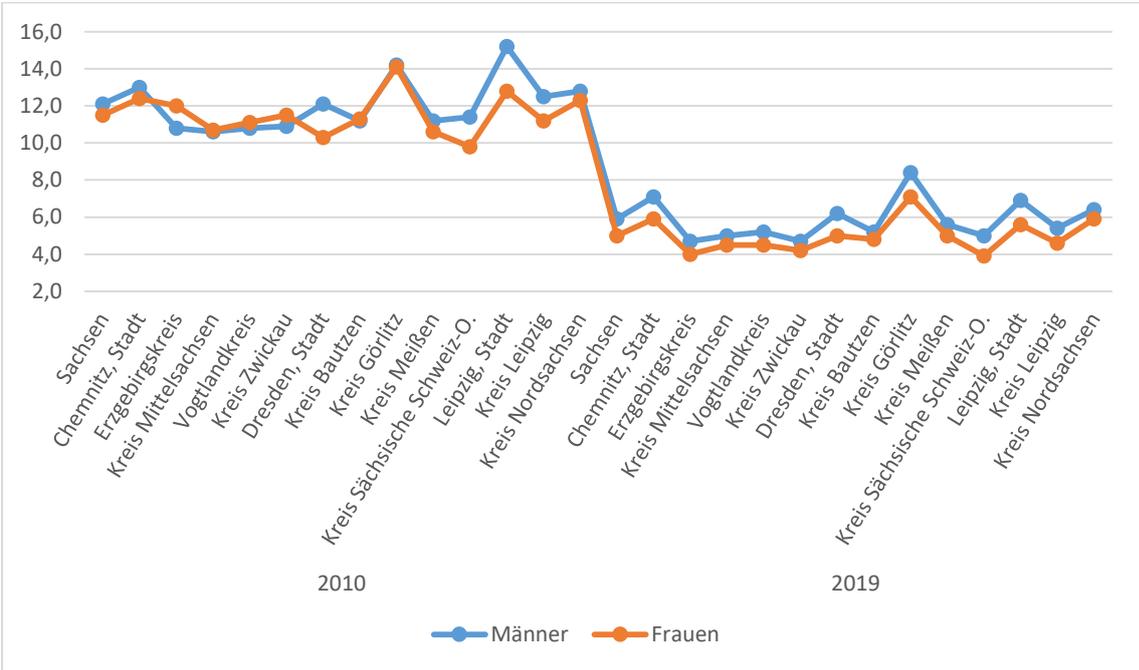
4.3.3 Arbeitslosenquote

Der Trend zur Verringerung der Arbeitslosenquote ging bis 2019 weiter. Bei den Frauen lagen 2019 Leipzig, Chemnitz, der Kreis Nordsachsen und Kreis Görlitz über der Frauenarbeitslosenquote Sachsens (vgl. Abb. 27). Letzterer stach dabei jedoch mit einer 2,1% höheren Quote heraus. Dies war auch schon in den Jahren zuvor der Fall. Es kam in Phase Zwei zu einem Umschwung, sodass die Frauenarbeitslosenquote 2019 überall unter derer der Männer lag. Dabei ist auch anzumerken, dass Männer häufiger in die Langzeitarbeitslosigkeit gefallen sind. 2019 war in jeder Region die Frauenquote bei den Langzeitarbeitslosen geringer (zwischen 40 und 48%) als bei den Männern.¹⁵⁰ Dies könnte auch ein Zeichen dafür sein, dass das Fraueneinkommen weiter an Bedeutung gewonnen hat. Zudem schienen sich die Jobperspektiven für Frauen in Sachsen auf den ersten Blick verbessert zu haben. Der Kreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge wies die niedrigste Frauenarbeitslosenquote auf. Da bei dieser Quote das Wohnortprinzip gilt¹⁵¹, lässt sich allerdings nicht auf die Jobmöglichkeiten der einzelnen Kreise zurückschließen, da es bei niedrigen Arbeitslosenquoten auch sein kann, dass die Menschen für die Arbeit auspendelten, was sich auch aufgrund der vorhergehenden Analysen ergibt und im nächsten Kapitel nochmals gesondert untersucht wird. Allerdings schien es zumindest im Umkreis Möglichkeiten zur Arbeitsaufnahme zu geben. Ob es bspw. der Qualifikation entsprechende Jobs sind oder nur Jobs, die gerade so das Existenzminimum ermöglichen, sodass diese Frauen nicht zu den Arbeitslosen zählen, ist fraglich.

¹⁵⁰ Vgl. BA (2019d).

¹⁵¹ Vgl. BA (2021a).

Abb. 27: Entwicklung der Arbeitslosenquote der zivilen Erwerbspersonen nach Geschlecht und Region in Prozent



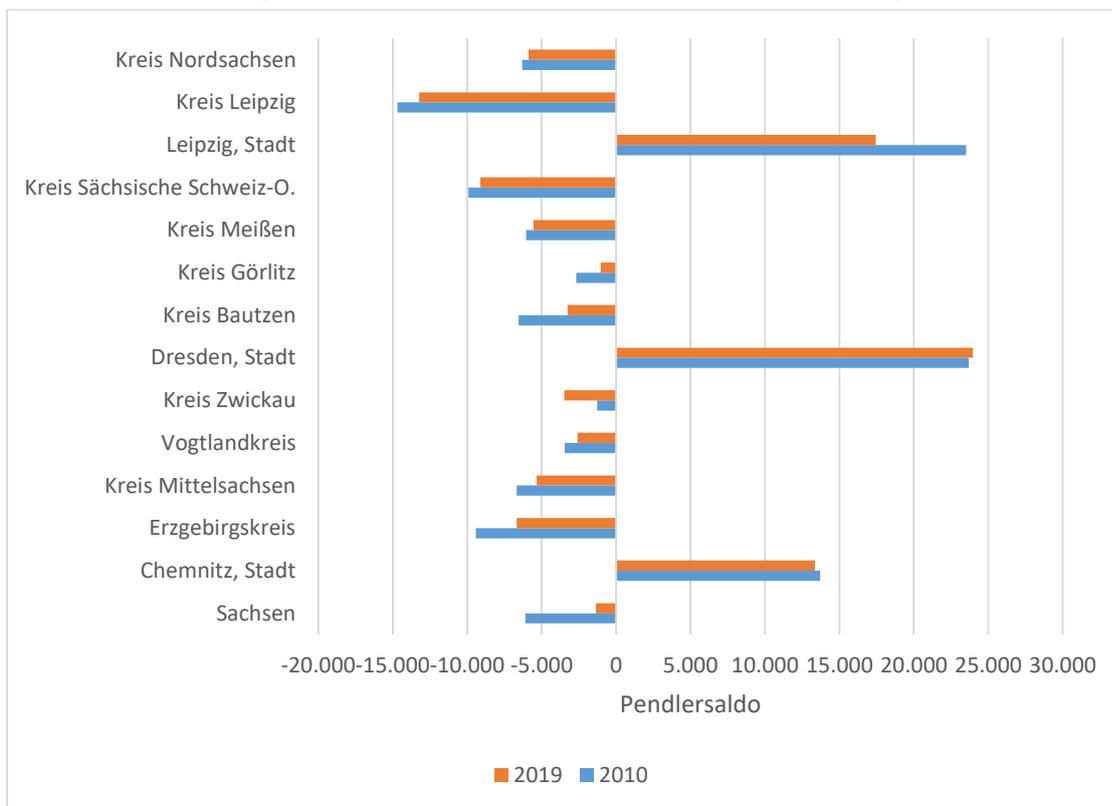
Quelle: Vgl. BA (2020d), (2021c), (2021d).

4.3.4 Pendlerverhalten

Das Pendlerverhalten kann erst für Phase Zwei untersucht werden, da die Datenverfügbarkeit erst ab 2010 gewährleistet ist. Allerdings stellt dies auch kein Problem dar, da es darum geht, zu untersuchen, ob ein vermehrter Drang der Frauen, in den Städten zu arbeiten, festzustellen war und ob eventuell die geringere Abwanderung mit einem stärkeren Pendlerverhalten kompensiert wurde.

Zunächst lässt sich feststellen, dass in dieser Phase das weibliche Pendlersaldo über die Kreisgrenzen nur in den kreisfreien Städten positiv war (vgl. Abb. 28). Hohe negative Pendlersalden hatten bspw. die Umlandkreise wie Kreis Leipzig und Sächsische Schweiz-Osterzgebirge, sowie der Erzgebirgskreis. Letzterer grenzt zwar an Chemnitz, aber hier stellt sich die Frage, ob dieser Kreis auch wegen der wirtschaftlichen Struktur und Entwicklung zu so hohen weiblichen Auspendlersalden kam. Auch die Pendlersalden über die Landesgrenze waren negativ, verbesserten sich aber bis 2019.

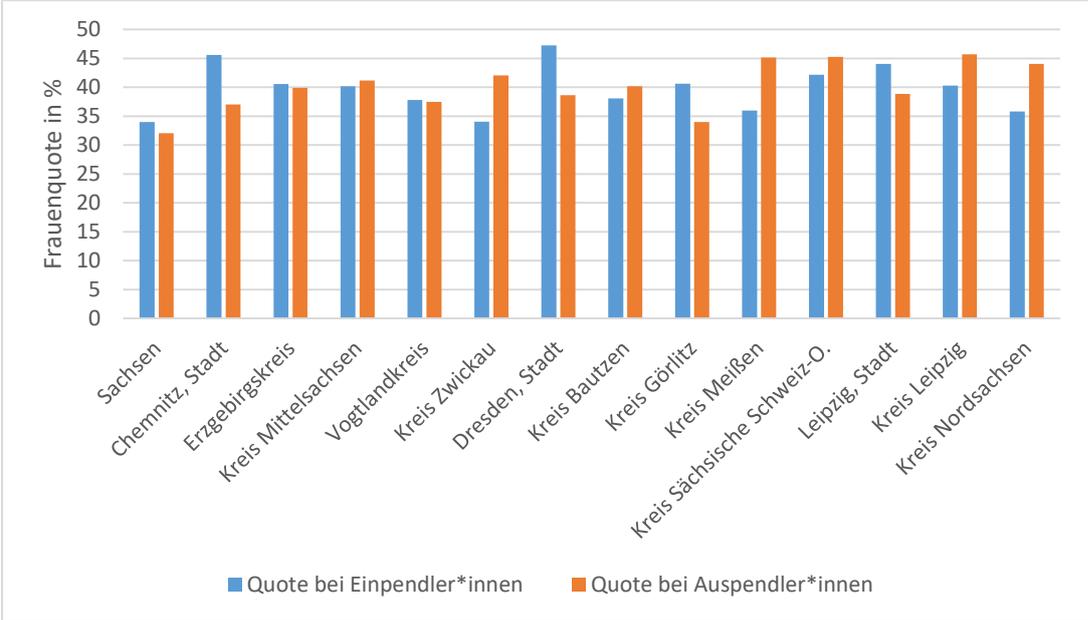
Abb. 28: Entwicklung des weiblichen Pendlersalden über Kreis-/Landesgrenze



Quelle: STALA SACHSEN (2021ap), (2021aq).

Die Frauenquote bei den Einpendler*innen war in den kreisfreien Städten höher als in den Kreisen (vgl. Abb. 29). Zudem ist auffallend, dass die Frauenquote in Z bis 2019 deutlich sank, vermutlich durch die vielen männlichen Einpendler in das VW-Werk. Bei den Auspendler*innen hatten die Umlandkreise von Dresden und Leipzig die höhere Frauenquote. Festzustellen ist also, dass Frauen weniger pendelten als Männer und wenn dann eher aus dem Umland in die kreisfreien Städte, mit Schwerpunkt bei Dresden und Leipzig. Diese Feststellung kann auf die höhere Doppelbelastung der Frauen mit Job und Familie und damit kürzerer Pendelwege zurückzuführen sein sowie auf die besseren Jobmöglichkeiten in den Städten.

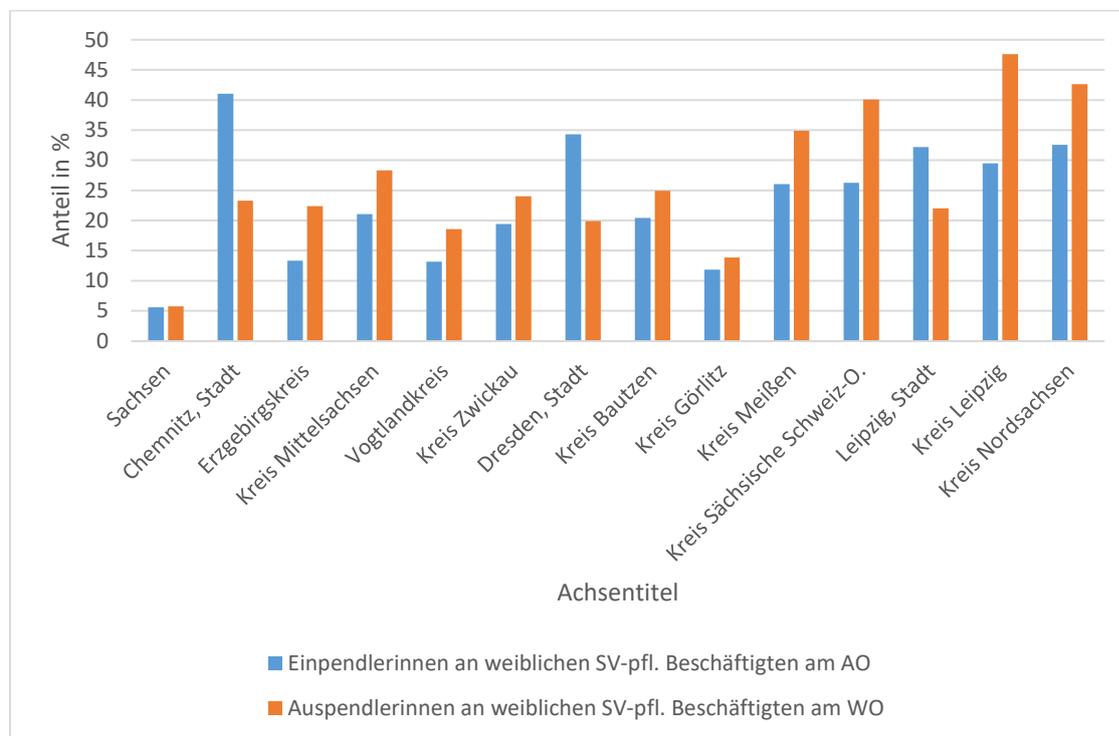
Abb. 29: Frauenquote bei Ein-/Auspendler*innen 2019



Quelle: STALA SACHSEN (2021ap), (2021aq).

Schaut man sich die Anteile der Auspendlerinnen an den weiblichen SV-pfl. Beschäftigten am WO und die Anteile der Einpendlerinnen an den weiblichen SV-pfl. Beschäftigten am AO an, so unterstützt dies die vorhergehenden Analyseergebnisse bez. der kürzeren Pendlerwege und der höheren Anzahl der SV-pfl. Beschäftigter Frauen am WO (v. a. in den Umlandkreisen). Der erstgenannte Anteil war nur in den Umkreisen von Dresden und Leipzig hoch. Dahingegen waren die Anteile in den kreisfreien Städten – wegen der wohl eher geringeren Notwendigkeit des Auspendelns – und in den von Dresden und Leipzig entfernteren Kreisen deutlich geringer. Bei dem zweitgenannten Anteil zeigten sich hohe Quoten in den kreisfreien Städten und den Umlandkreisen (vgl. Abb. 30). Es schienen also auch die Umlandkreise attraktive Jobmöglichkeiten zu bieten.

Abb. 30: Anteile der Ein-/Auspendlerinnen an weiblichen SV-pfl. Beschäftigten am AO/WO 2019



Quelle: STALA SACHSEN (2021ap), (2021aq), (2021av).

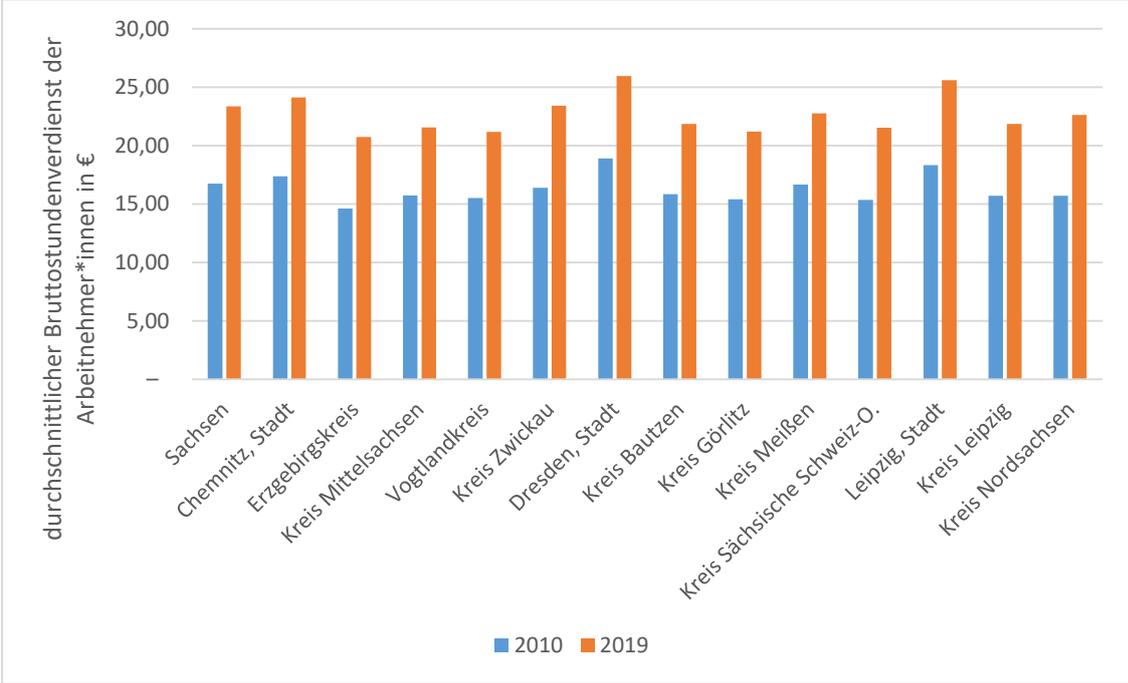
Nicht zu vernachlässigen sind die Pendler*innen aus Tschechien (1,8–1,9% aller SV-pfl. Beschäftigten im Erzgebirgskreis, Vogtlandkreis, Kreis Sächsische Schweiz–Osterzgebirge) und Polen (2,2–3,5% aller SV-pfl. Beschäftigten in BZ und GR), die in dieser Phase deutlich zugenommen haben. Jedoch waren es vermehrt Männer, die einpendelten (Polen: 80% Männer, Tschechien: 63% Männer).¹⁵²

4.3.5 Verdienst

Wichtig für den Verbleib der Frauen in Sachsen ist auch der mögliche Verdienst. Hier ist aufgrund der Datenverfügbarkeit auf Kreisebene keine geschlechtsspezifische Auswertung möglich. Die Entwicklung der steigenden Verdienste setzte sich jedoch in allen Landkreisen fort. Dennoch existierten weiterhin die hohen Lohnunterschiede zwischen Landkreisen und kreisfreien Städten (vgl. Abb. 31).

¹⁵² Vgl. SUJATA, WEYH, ZILMANN (2020), S. 5ff.

Abb. 31: Entwicklung der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste in den Regionen (2)



Quelle: VGR DER LÄNDER (2020).

Eine Studie des IAB stellte zudem heraus, dass in Sachsen der gender pay gap in den kreisfreien Städten sowie in den Kreisen Zwickau, Erzgebirgskreis und Mittelsachsen höher war als in anderen Kreisen. Zudem wurde in einer Studie herausgefunden, dass der gender pay gap v. a. im Alter zwischen 30 und 49 Jahren hoch ist, wo ein Zusammenhang zu den geringeren Karriere­möglichkeiten von Frauen in typischen Frauenberufen sowie den weiblichen Erwerbsunterbrechungen und den sich dadurch relativierenden Vorteil der höheren Qualifikation gezogen wird.¹⁵³

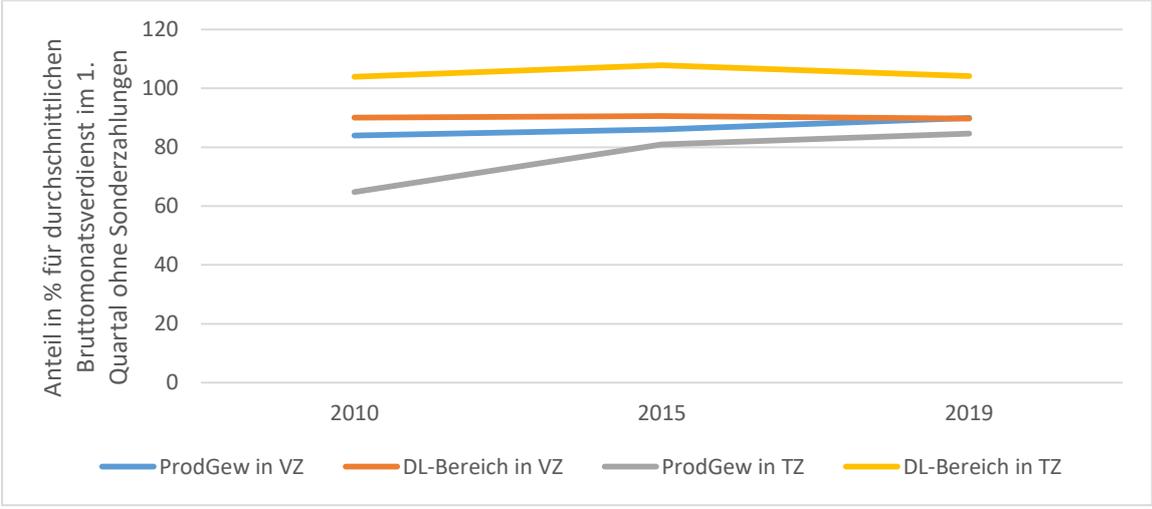
Im DL-Bereich war der gender pay gap insgesamt bereits geringer, verringerte sich aber auch nicht weiter, sodass er sich dem ProdGew anglich (vgl. Abb. 32). Diese geringe Differenz könnte für Frauen ein Bleibefaktor sein, allerdings ist der geringere gender pay gap in Ostdeutschland keine Neuerung und es bleibt der Lohnunterschied zu westlichen Bundesländern.¹⁵⁴ Vergleicht man den durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst vollzeitbeschäftigter Frauen in Sachsen mit dem in Bayern, – als ein Bundesland, wohin häufig abgewandert wurde¹⁵⁵ – so bekamen die sächsischen Frauen 2019 nur 74% gegenüber des Verdienstes der bayerischen Frauen.¹⁵⁶ Trotz des geringen

¹⁵³ Vgl. WEYH et al. (2019), S. 13ff.
¹⁵⁴ Vgl. KÜHNTOPF, STEDTFELD (2012), S. 22.
¹⁵⁵ Vgl. STALA SACHSEN (2021ar).
¹⁵⁶ Vgl. BAYERISCHES LANDESAMT FÜR STATISTIK (2021a).

gender pay gaps könnte nach wie vor eine Lohnunzufriedenheit durch den Vergleich mit Löhnen anderer Bundesländern bestehen.

Für die teilzeitbeschäftigten sächsischen Frauen war sogar der Verdienst prozentual höher als für ihre männlichen Kollegen in Sachsen. Hier ist allerdings die Frage, inwieweit dies einen Bleibefaktor darstellt, wenn der DL-Sektor zum einen vermehrt von Frauen besetzt wird und diese zudem viel häufiger in TZ arbeiten als Männer, sodass hier der Verdienst von Männern in TZ keinen für Frauen relevanten Vergleich bieten kann. Auch hier scheint ein Vergleich mit dem Frauenverdienst westlicher Bundesländer passender. Dabei stellt sich heraus, dass es 2019 bei der TZ-Beschäftigung im DL-Bereich quasi keinen Verdienstunterschied zwischen sächsischen und bayerischen Frauen gab.¹⁵⁷ Eine Abwanderung von Frauen, die in TZ im DL-Sektor arbeiten, nach Bayern hätte sich nicht gelohnt. Nur für eine VZ-Beschäftigung erschien eine Abwanderung sinnvoll.

Abb. 32: Anteil des Frauenverdienstes am Männerverdienst nach Wirtschaftsbe- reich und Beschäftigungsumfang



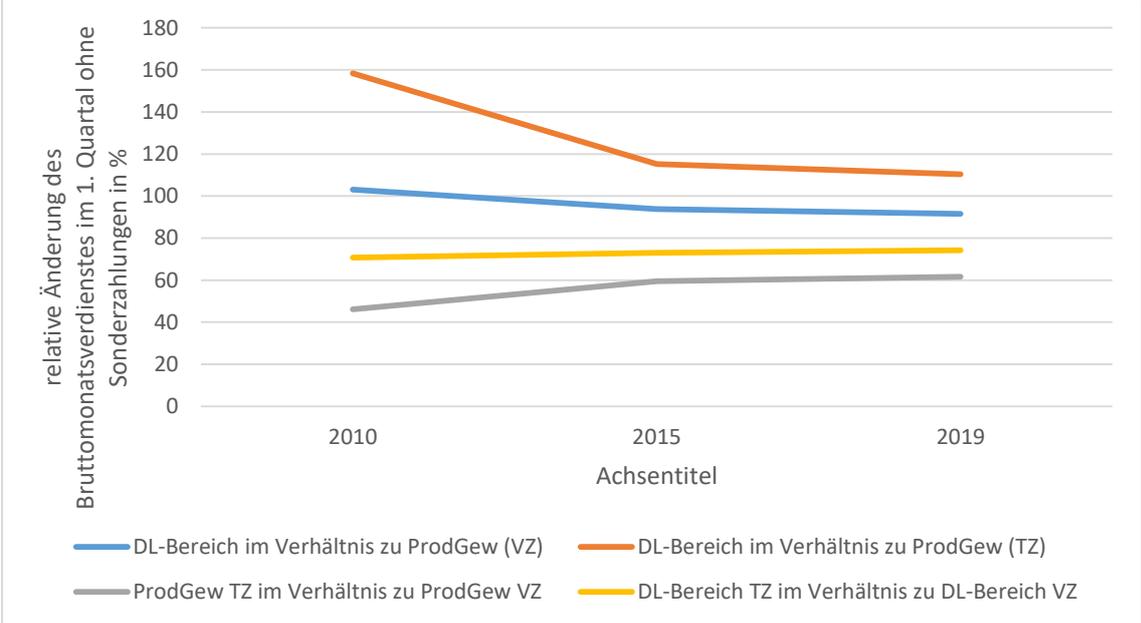
Quelle: STALA SACHSEN (2021ay), meB.

Durch die größere Steigerung der weiblichen Verdienste im ProdGew in VZ, war der Verdienst im DL-Bereich ab 2015 geringer. In TZ waren die Entwicklungen ähnlich, wobei Frauen noch immer im DL-Bereich mehr verdienen konnten. Durch die Präferenz von Frauen für DL-Berufe könnte dies eine negative Entwicklung für den Verbleib der Frauen in Sachsen darstellen und sogar eine Nei- gung zur Arbeit in TZ im DL-Bereich steigern, da in dem Sektor die Frauen mehr verdienten als die Männer und die Unterschiede zum weiblichen TZ-Verdienst im ProdGew im positiven Sinne höher waren.

¹⁵⁷ Vgl. STALA SACHSEN (2021ay); BAYERISCHES LANDESAMT FÜR STATISTIK (2021a).

Wenn man VZ- und TZ-Verdienst der jeweiligen Bereiche miteinander vergleicht, ist festzustellen, dass der TZ-Verdienst in Relation zum VZ-Verdienst im DL-Bereich lohnender war als im ProdGew (vgl. Abb. 33). Der weniger als die Hälfte verringerte Verdienst in TZ könnte darauf hinweisen, dass Frauen oft in ca. 70% Stellen arbeiten. Würden sie bei dem Verdienst weniger als 70% arbeiten, könnte der nicht proportional zur Arbeitszeit sinkende Lohn zusätzlich zu vermehrter TZ-Arbeit von Frauen führen, wodurch Arbeitskraftpotential verloren ginge.

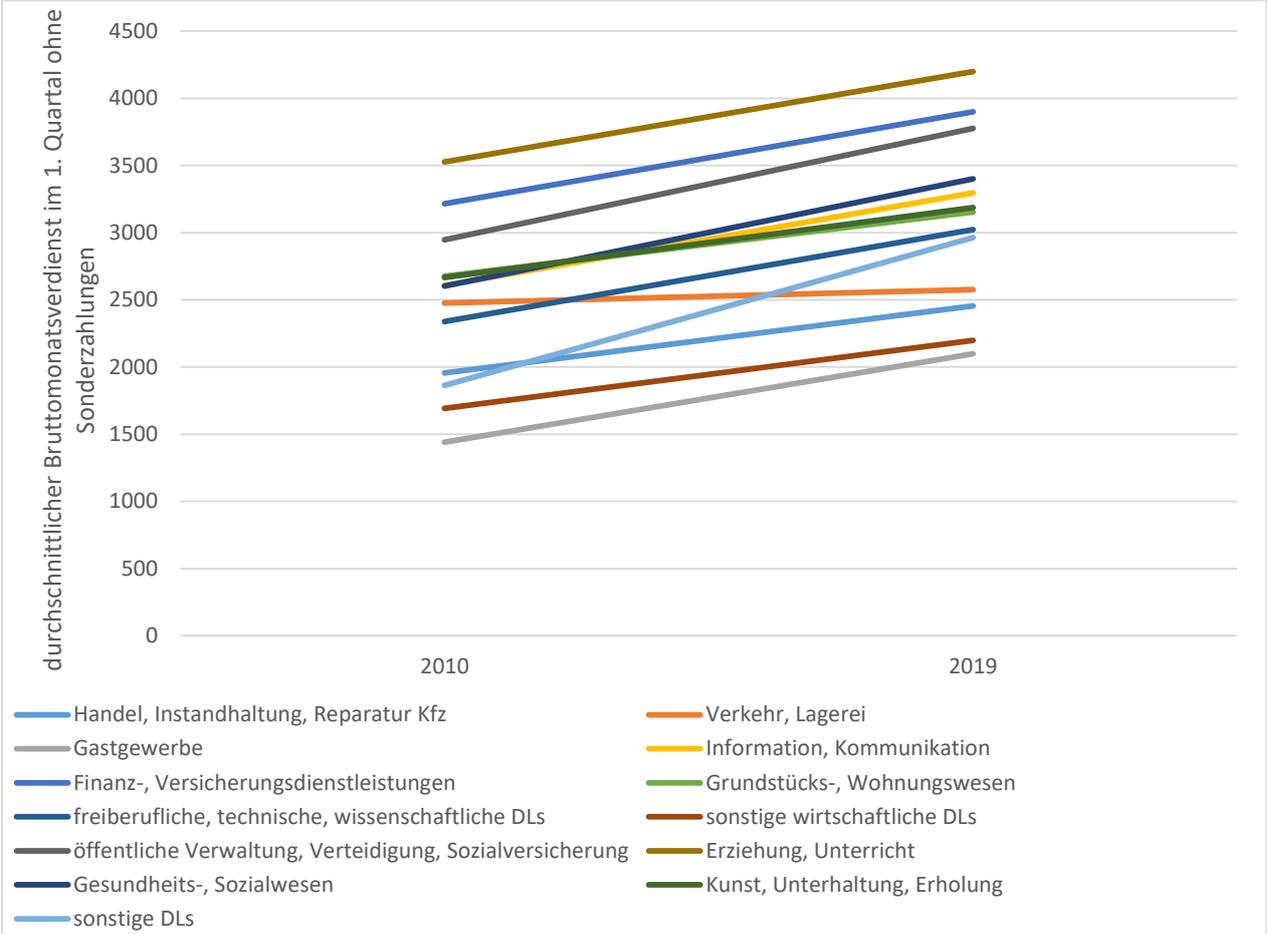
Abb. 33: Entwicklung spezieller weiblicher Verdienstquoten



Quelle: STALA SACHSEN (2021ay), meB.

Im Weiteren sollen die Verdienste im DL-Bereich näher betrachtet werden, da sie sich innerhalb des Bereichs stark unterschieden. Dies zog sich bis 2019 fort und hat sich sogar leicht verstärkt (vgl. Abb. 34). Trotzdem sind in allen Bereichen die Verdienste gewachsen. Bei Erziehung und Unterricht wurde in beiden Jahren am besten bezahlt. Dies könnte möglicherweise mit dem hohen Bedarf an Fachkräften zusammenhängen. Jedoch müsste sich dann auch der Verdienst im Gesundheits- und Sozialwesen steigern, der zwar auch im oberen Bereich lag, aber noch deutlich unter dem von Erziehung und Unterricht. Zudem wurde im Gastgewerbe am wenigsten verdient, obwohl dort Frauen häufig arbeiteten, was also schlechte Verdienstmöglichkeiten für sie bedeutete.

Abb. 34: Entwicklung des weiblichen Bruttomonatsverdienstes im DL-Bereich



Quelle: STALA SACHSEN (2021az).

Schlussendlich stellte der Verdienst weiterhin einen Abwanderungsgrund dar und bot Anreize für die Arbeit in TZ.

4.4 Wirtschaft: Wechselwirkungen zwischen Wirtschaftsstruktur / Wirtschaftsentwicklung und Frauenerwerbstätigkeit

Im Folgenden wird wiederum der Faktor Wirtschaft betrachtet, wobei in diesem Kapitel auch auf die Wechselwirkungen zwischen Wirtschaftsstruktur bzw. Wirtschaftsentwicklungen und der eben untersuchten Frauenerwerbstätigkeit eingegangen wird.

Trotz des wirtschaftlichen Aufschwungs lag die Wirtschaftskraft Ostdeutschlands und damit auch Sachsens v. a. in den ländlichen Räumen noch immer hinter der des Westens (Ostdeutschland: 69% des Niveaus von Westdeutschland bei nominalem BIP je Einwohner*in). Allerdings war dies durch Transfers und niedrigere Lebenshaltungskosten weniger spürbar bei den verfügbaren Einkommen (Ostdeutschland: 85% des Niveaus Westdeutschlands). Bei Vergleichen mit den wirtschaftsschwächeren westlichen Bundesländern verminderte sich zudem der Abstand. Da beide

Landesteile wirtschaftlich weitergewachsen sind, konnte der Unterschied nach dem Aufholprozess in der Transformationsphase fast nicht weiter verringert werden. Es fehlten weiterhin Unternehmenssitze, große Betriebe, technologische Wettbewerbsfähigkeit aufgrund geringerer Forschung und Entwicklung, Vernetzung mit der Wissenschaft, Investitionen sowie Innovationen. Auch die Branchenstruktur hat sich nicht optimal entwickelt. Zur Herausbildung großer Unternehmen ist zum einen die Zeit nach der Wiedervereinigung bis 2019 zu kurz gewesen und in der Bevölkerung bestand eine größere Risikoaversion durch die Erfahrung der Massenarbeitslosigkeit und damit eine geringere Gründungsintensität.¹⁵⁸

Spezifisch für Sachsen lässt sich dennoch eine deutliche wirtschaftliche Steigerung bei dem nominalen BIP¹⁵⁹ wie auch dem nominalen BIP pro Kopf erkennen (vgl. Abb. 35). V. a. die kreisfreien Städte ragten heraus. Zu 2019¹⁶⁰ wurde die Steigerung jedoch geringer, was möglicherweise an dem zunehmenden Fachkräftemangel lag. Dennoch waren die jährlichen Wachstumsraten höher als ursprünglich von der Enquete-Kommission prognostiziert.¹⁶¹ Auffallend ist zudem, dass 2015 bei den kreisfreien Städten die Wachstumsrate des BIP höher war als die des BIP pro Kopf. Bei den Landkreisen verhielt es sich v. v. Vermutlich lag das an deren noch hohen Bevölkerungsschwund. Meistens erreichten 2019 die Landkreise mit einem (weiblichen) Bevölkerungszuwachs (Kreis Leipzig, Leipzig) auch eine höhere Wachstumsrate des BIP als des BIP je Einwohner*in. Bei Landkreisen mit (weiblichen) Bevölkerungsschwund (Kreis Zwickau, Erzgebirgskreis, Vogtlandkreis) war dies mit Ausnahme von Kreis Görlitz nicht der Fall.

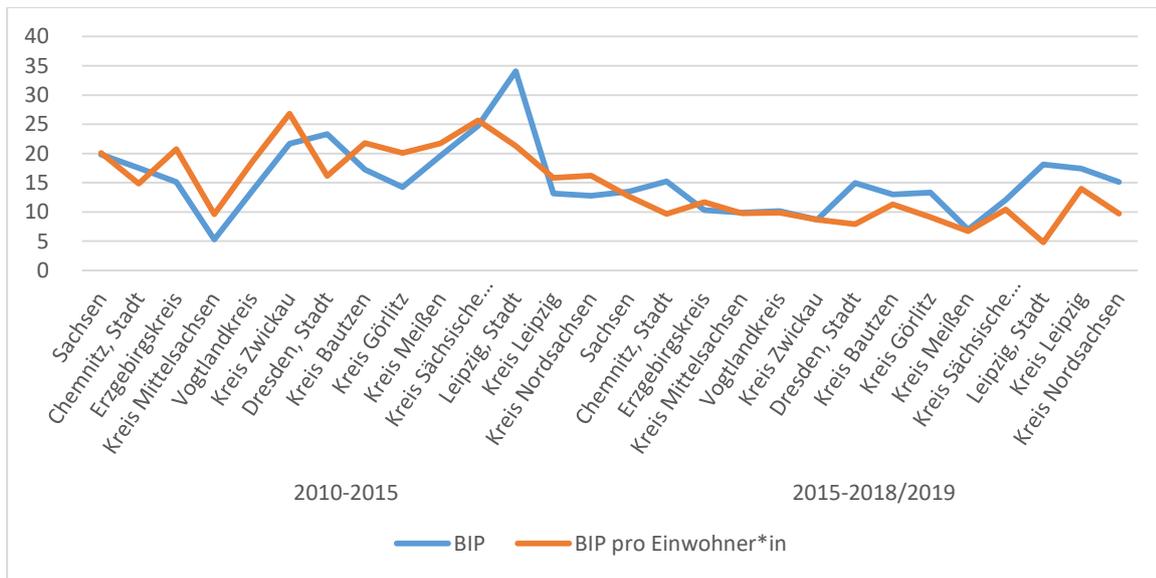
¹⁵⁸ Vgl. RAGNITZ (2019), S. 227ff.; VESPER (2020), S. 4ff.; SMWA (2020), S. 13f.; FANGHÄNEL (2017), S. 44.

¹⁵⁹ Auch wenn sich das reale BIP zur Beurteilung des Wirtschaftswachstums durch die Berücksichtigung der Inflation besser eignen würde, so muss wegen der Datenverfügbarkeit auf regionaler Ebene auf das nominale BIP zurückgegriffen werden.

¹⁶⁰ Wegen beschränkter Datenverfügbarkeit musste 2018 für das BIP pro Einwohner*in auf Kreisebene genommen werden.

¹⁶¹ Vgl. LT-Drs. 4/13000 (2008), S. 173ff.; STALA SACHSEN (2021ad), (2021ao).

Abb. 35: Wachstumsraten des BIP und des BIP pro Einwohner*in (2)



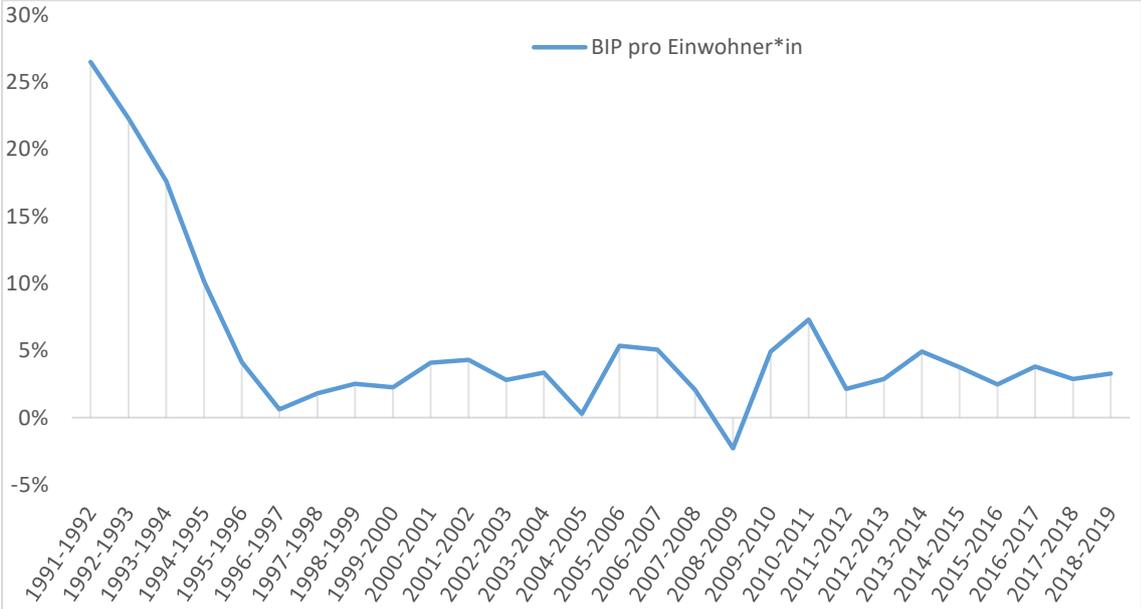
Quelle: STALA SACHSEN (2021ad), (2021ao), meB.

Um den möglicherweise bestehenden Zusammenhang zwischen dem Brain Drain in Phase Eins und der Entwicklung des Pro-Kopf-Einkommens (BIP pro Einwohner*in) feststellen zu können, müssen die Wachstumsraten des BIP pro Einwohner*in für die einzelnen Jahre analysiert werden.

Zwar wuchs das BIP pro Einwohner*in Anfang der 1990er Jahre durch die Einführung der Marktwirtschaft stark, fiel dann aber zunehmend und pendelte sich ab 1996 auf einem bis 2019 durchgehend niedrigen Level ein (vgl. Abb. 36). Gleichzeitig nahmen von 1990 auf 1995 die Frauen zwischen 18 und 29 um ungefähr die gleiche Rate (ca. 20%) ab. Neben den damals schlechten wirtschaftlichen Entwicklungen könnte daher auch der Bevölkerungsverlust junger (hochqualifizierter) Frauen Einfluss auf diese wirtschaftliche Entwicklung gehabt haben. Auch wenn die Männer nicht ganz vernachlässigt werden sollten, so blieben doch eher die Älteren, Geringqualifizierten und Männer (meist auch geringqualifiziert) zurück. In Phase Zwei war die Abwanderung schwächer. Dies zeigte sich aber nicht in einer wieder steigenden Wachstumsrate. Das kann wiederum an der dennoch fehlenden jungen, gut qualifizierten (weiblichen) Bevölkerung infolge der Auswirkung geburtenschwacher Jahrgänge und damit dem Fehlen von Bevölkerung im Erwerbsalter liegen.¹⁶²

¹⁶² Vgl. Vgl. KÜHNTOPF, STEDTFELD (2012), S. 4ff.; STALA SACHSEN (2021ag), (2021ah), (2021ba), meB.

Abb. 36: Jährliche Wachstumsrate des BIP pro Einwohner*in in Sachsen



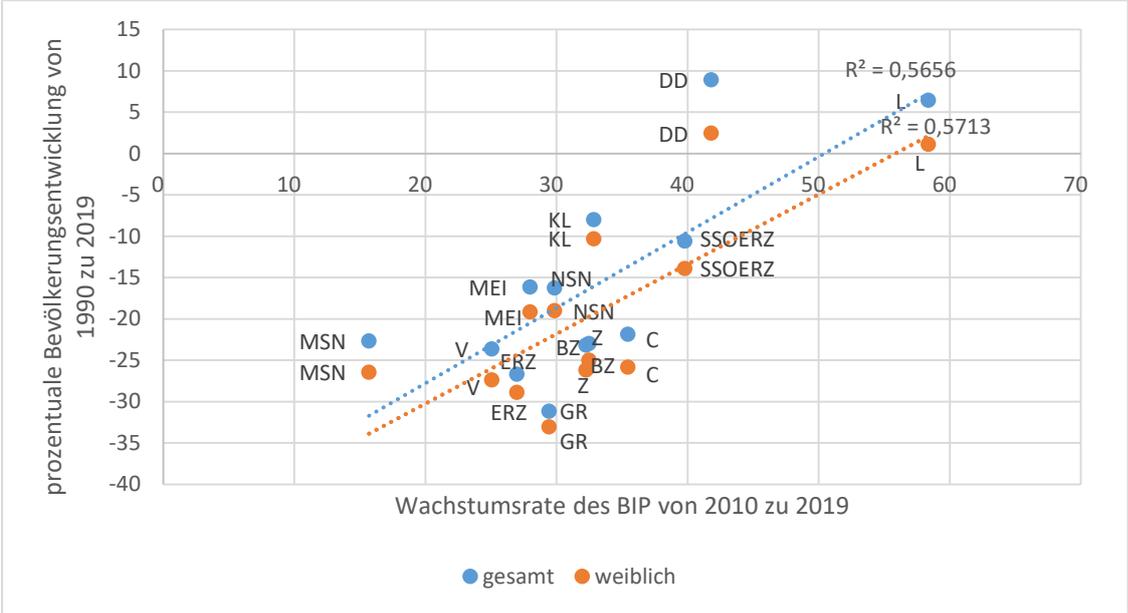
Quelle: VGR DER LÄNDER (2021), meB.

Da aufgrund fehlender verknüpfter Daten die Auswirkungen des Brain Drain nicht exakt untersucht werden können, werden als Behelf verschiedene andere Zusammenhänge herangezogen. Dies wird anhand des BIP vorgenommen, da dazu aktuellere Daten vorhanden sind als bei der BWS und der allgemeine Bevölkerungsrückgang nicht schon bei dem Wirtschaftswachstum in einer Pro-Kopf-Größe einbezogen werden soll.

Zum einen ist ersichtlich, dass sich Regionen mit höheren Bevölkerungsverlusten in beiden Phasen wirtschaftlich in Phase Zwei schlechter entwickelten – wenn auch nicht in der Größenordnung, wie von der Enquete-Kommission angenommen.¹⁶³ Dies könnte an den daraufhin fehlenden Arbeitskräften liegen. Dabei scheint v. a. der weibliche Bevölkerungsverlust von Bedeutung gewesen zu sein (vgl. Abb. 37), was damit erklärt werden kann, dass Frauen im Weiteren nicht für Nachwuchs sorgen konnten.

¹⁶³ Vgl. LT-Drs. 4/13000 (2008), S. 173ff.

Abb. 37: Einfluss Bevölkerungsentwicklung auf BIP-Wachstum

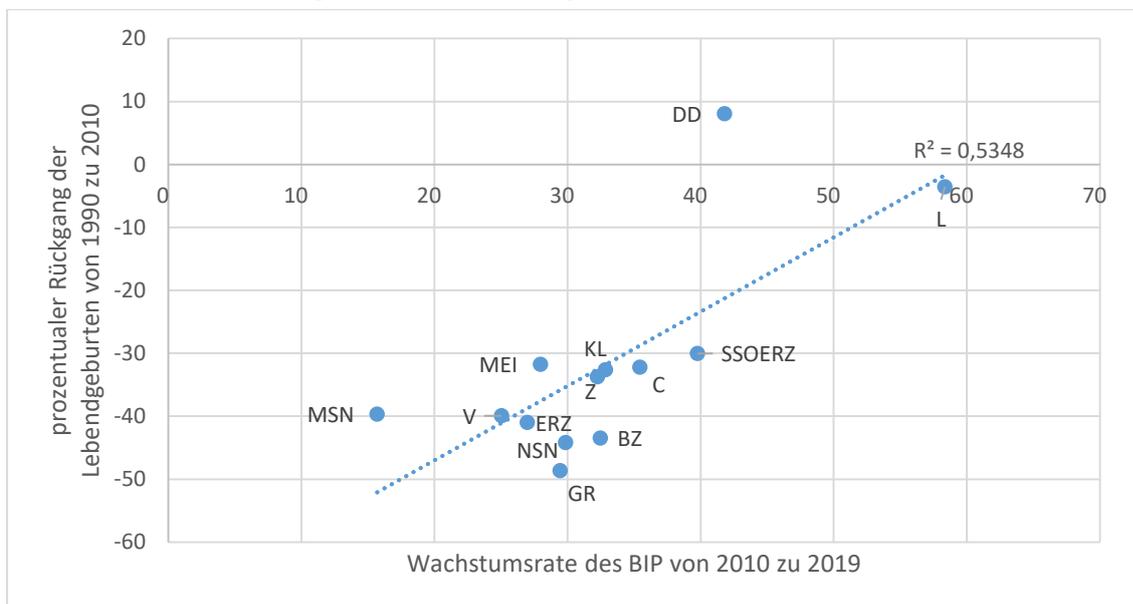


BZ...Kreis Bautzen, C...Chemnitz, Stadt, DD...Dresden, Stadt, ERZ...Erzgebirgskreis, GR...Kreis Görlitz, KL...Kreis Leipzig, L...Leipzig, MEI...Kreis Meißen, MSN...Kreis Mittelsachsen, NSN...Kreis Nordsachsen, SSOERZ...Kreis Sächsische Schweiz Osterzgebirge, V...Vogtlandkreis, Z...Kreis Zwickau

Quelle: STALA SACHSEN (2021ad), (2021ag), (2021ah), (2021ao), meB.

Dies wird dadurch unterstützt, dass ein Zusammenhang zwischen dem prozentualen Rückgang aller Lebendgeburten in Phase Eins, was sich auf die spätere Erwerbsbevölkerungsentwicklung auswirkte, und der Wachstumsrate des BIP in Phase Zwei besteht. Bei höherem Geburtenrückgang hat sich meist auch das BIP schlechter entwickelt (vgl. Abb. 38).

Abb. 38: Einfluss Lebendgeburtenentwicklung auf BIP-Wachstum

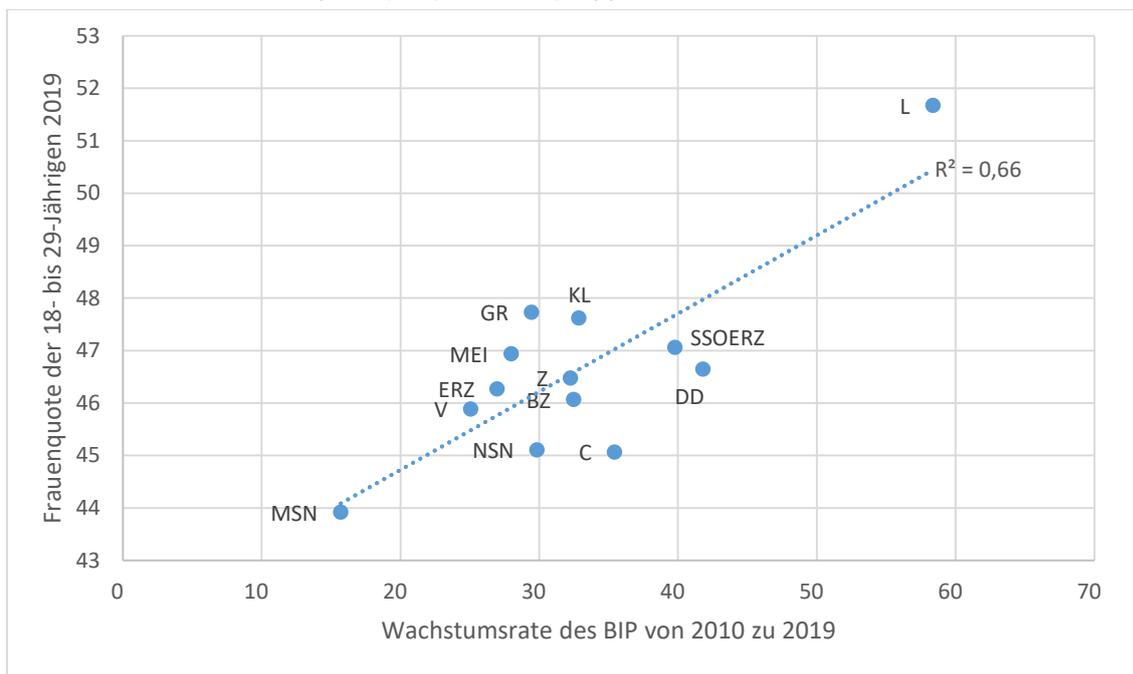


BZ...Kreis Bautzen, C...Chemnitz, Stadt, DD...Dresden, Stadt, ERZ...Erzgebirgskreis, GR...Kreis Görlitz, KL...Kreis Leipzig, L...Leipzig, MEI...Kreis Meißen, MSN...Kreis Mittelsachsen, NSN...Kreis Nordsachsen, SSOERZ...Kreis Sächsische Schweiz Osterzgebirge, V...Vogtlandkreis, Z...Kreis Zwickau

Quelle: STALA SACHSEN (2021ad), (2021a), (2021ao), meB.

Zudem lässt sich feststellen, dass auch ein Zusammenhang zwischen regionalen Frauendefiziten in jungen Altersgruppen im Jahr 2019, die sich auch vorher schon entwickelt hatten, und der Wachstumsrate des BIP besteht. Regionen mit niedriger Frauenquote im jungen Alter hatten eher eine geringere Wachstumsrate des BIP (vgl. Abb. 39). Diese könnte verdeutlichen, dass junge, gut qualifizierte Frauen der Wirtschaft fehlten.

Abb. 39: Einfluss Frauenquote junger Altersgruppen auf BIP-Wachstum

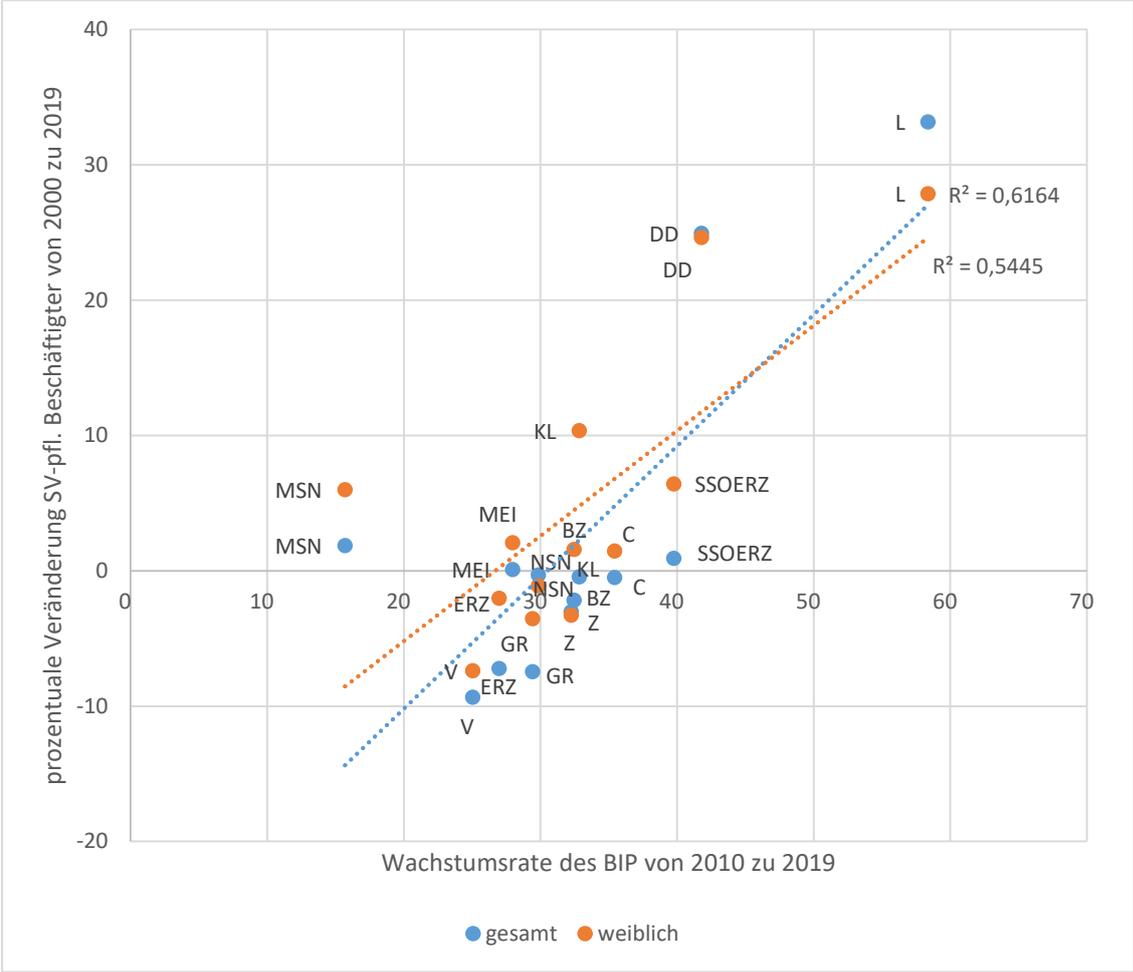


BZ...Kreis Bautzen, C...Chemnitz, Stadt, DD...Dresden, Stadt, ERZ...Erzgebirgskreis, GR...Kreis Görlitz, KL...Kreis Leipzig, L...Leipzig, MEI...Kreis Meißen, MSN...Kreis Mittelsachsen, NSN...Kreis Nordsachsen, SSOERZ...Kreis Sächsische Schweiz Osterzgebirge, V...Vogtlandkreis, Z...Kreis Zwickau

Quelle: STALA SACHSEN (2021ad), (2021ag), (2021ah), (2021ao), meB.

Der Zusammenhang zwischen BIP-Wachstum und Entwicklung der SV-pfl. Beschäftigten kann auch bestätigt werden. Ein Rückgang (v. a. geschlechtsunspezifisch) wirkt sich negativ auf das BIP aus (vgl. Abb. 40). Vermutlich wäre der Zusammenhang noch stärker, wenn Daten von vor 2000 einfließen würden.

Abb. 40: Einfluss Bevölkerungsentwicklung auf BIP-Wachstum



BZ...Kreis Bautzen, C...Chemnitz, Stadt, DD...Dresden, Stadt, ERZ...Erzgebirgskreis, GR...Kreis Görlitz, KL...Kreis Leipzig, L...Leipzig, MEI...Kreis Meißen, MSN...Kreis Mittelsachsen, NSN...Kreis Nordsachsen, SSOERZ...Kreis Sächsische Schweiz Osterzgebirge, V...Vogtlandkreis, Z...Kreis Zwickau

Quelle: STALA SACHSEN (2021ab), (2021ad), (2021ao), (2021av), meB.

Die Analysen zeigen, dass letztendlich Frauen benötigt werden, um selbst ihre Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt einzubringen und für Nachwuchs zu sorgen, damit es genügend SV-pfl. Beschäftigte gibt.

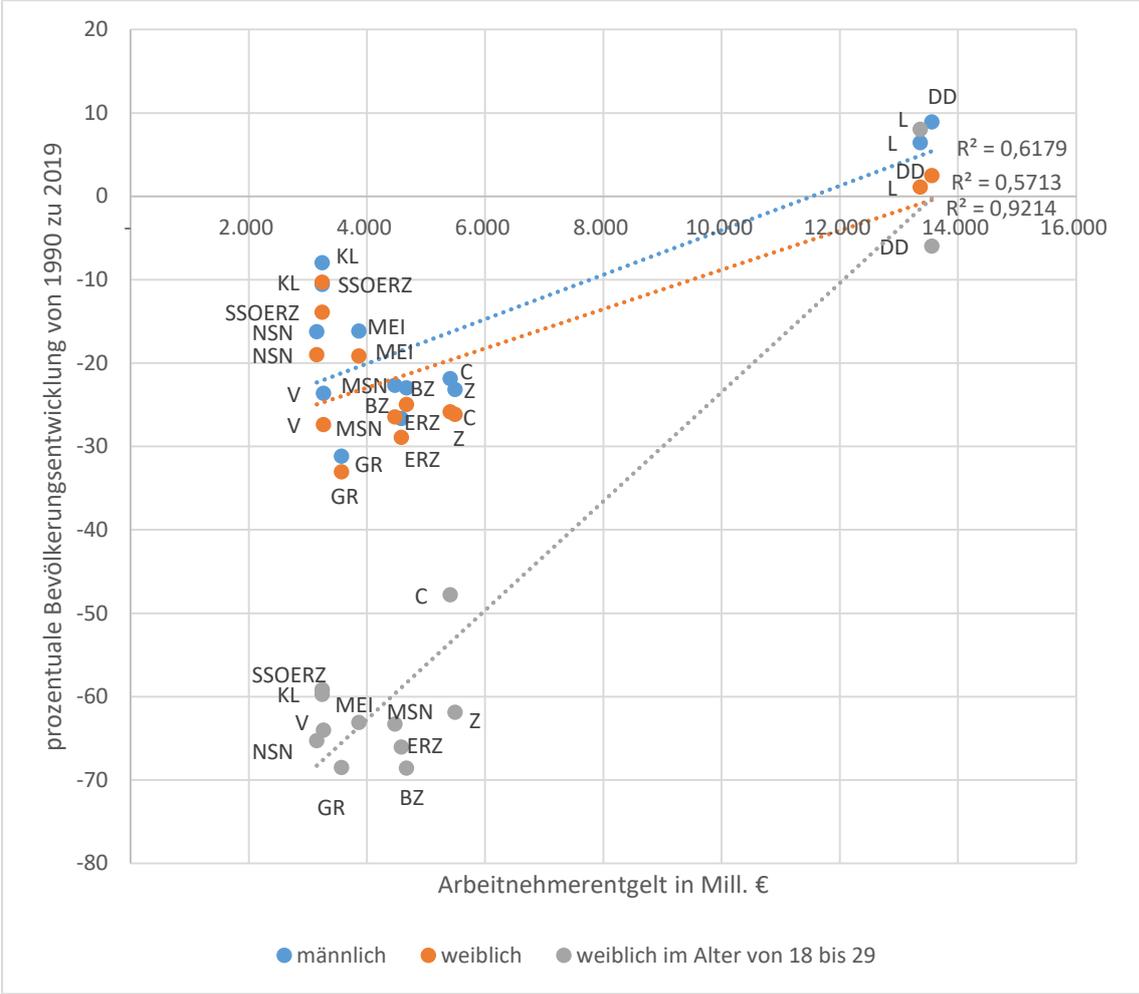
Nicht anhand der Datenlage überprüfbar ist, ob das verfügbare Einkommen zumindest in Regionen mit Rückwanderung, aber ohne Arbeitsplatzverlagerung zurück nach Sachsen, höher war. Festzustellen ist allerdings, dass die Umlandkreise vermutlich durch das Pendelverhalten in die kreisfreien Städte von den dortigen Löhnen profitierten, sodass dort die Wachstumsraten der verfügbaren Einkommen höher waren als in entfernteren Kreisen.¹⁶⁴

¹⁶⁴ Vgl. STALA (2021at), meB.

Ein Zusammenhang in Phase Zwei zwischen der Entwicklung des Arbeitnehmerentgeltes und der Frage, ob eine Region eher städtisch oder ländlich geprägt ist, kann nicht nachgewiesen werden, da sich die Entgelte nach 2009 auch in den ländlichen Regionen erhöht haben. Trotzdem waren die Entgelte absolut in den kreisfreien Städten zumindest bis 2018 am höchsten (vgl. Abb. 41).

Bedeutend ist jedoch der Zusammenhang zwischen dem Lohnniveau (Arbeitnehmerentgelt) 2019 und der (weiblichen) Bevölkerungsentwicklung in den beiden ersten Phasen. Hervorstechend ist der starke Zusammenhang mit der Bevölkerungsentwicklung junger Frauen. Dies könnte ein weiteres Indiz für den erfolgten Brain Drain junger hochqualifizierter Frauen sein, sodass sich in Regionen hoher Abwanderung ein geringeres Lohnniveau etabliert hat. Allerdings zeigt sich genau hier die gegenseitige Beeinflussung, da geringe Arbeitnehmerentgelte wiederum einen Abwanderungsgrund für Frauen darstellen.

Abb. 41: Einfluss Bevölkerungsentwicklung auf Arbeitnehmerentgelt



BZ...Kreis Bautzen, C...Chemnitz, Stadt, DD...Dresden, Stadt, ERZ...Erzgebirgskreis, GR...Kreis Görlitz, KL...Kreis Leipzig, L...Leipzig, MEI...Kreis Meißen, MSN...Kreis Mittelsachsen, NSN...Kreis Nordsachsen, SSOERZ...Kreis Sächsische Schweiz Osterzgebirge, V...Vogtlandkreis, Z...Kreis Zwickau

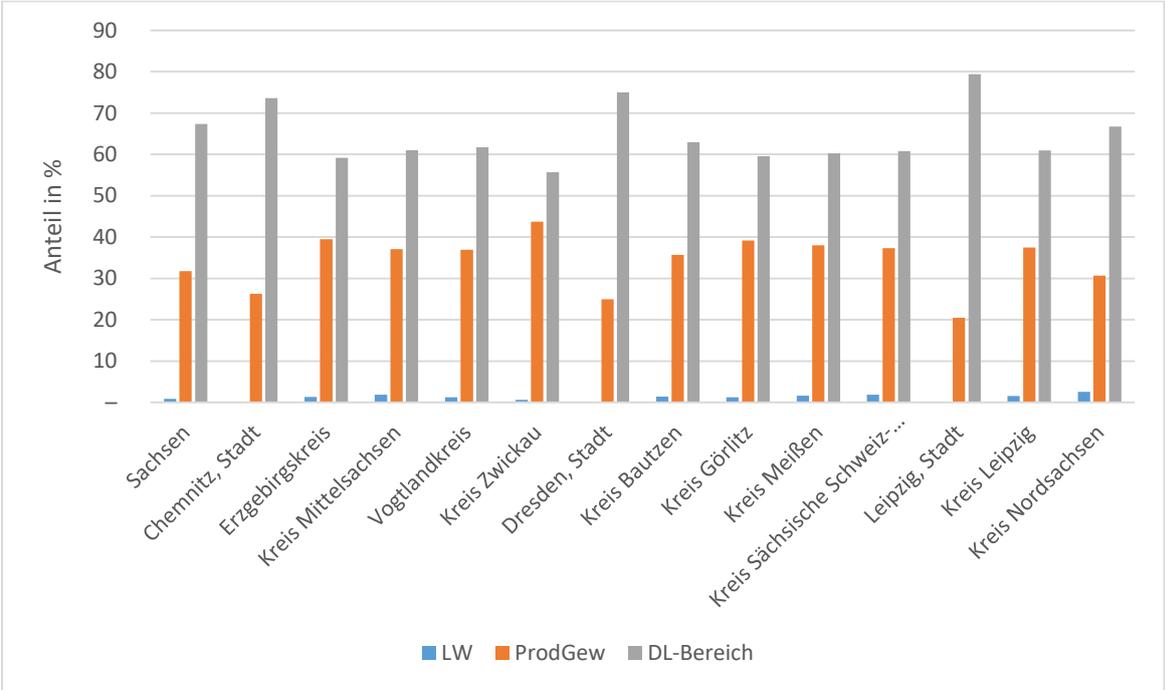
Quelle: STALA SACHSEN (2021af), (2021ag), (2021ah), meB.

Insgesamt wären weitere Analysen mit größerer Datenbasis angebracht, um kausale Zusammenhänge zu untersuchen.

Im Anschluss soll die Wirtschaftsstruktur von Phase Zwei untersucht werden, um feststellen zu können, ob es dadurch weiterhin Abwanderungsgründe für Frauen gab. Untersucht man die BWS nach einzelnen Wirtschaftsbereichen, so lässt sich ein deutlicher Unterschied zwischen Kreisen und kreisfreien Städten erkennen (vgl. Abb. 42). Die Verteilung der Anteile der Wirtschaftsbereiche deutet zwar auf die Tertiärisierung hin, wobei diese v. a. in den Städten vorzufinden war. Zudem sanken die Anteile zumeist im DL-Bereich und stiegen im ProdGew, was selbst auf die kreisfreien

Städte zutraf.¹⁶⁵ Dies deutet auf die anhaltende Bedeutung des sekundären Sektors für die Wirtschaft hin, was sich aber bei weiterer Förderung dieses Sektors nachteilig auf die Jobmöglichkeiten der Frauen auswirken könnte.

Abb. 42: Anteile von Wirtschaftsbereichen an der BWS 2018¹⁶⁶



Quelle: STALA SACHSEN (2021ad), meB.

Auch die meist im ProdGew höchste Steigerung der BWS deutet auf die Wichtigkeit hin des sekundären Sektors hin (vgl. Abb. 43).¹⁶⁷ V. a. im Erzgebirgskreis – mit der starken Ausrichtung auf Handwerk und verarbeitendes Gewerbe¹⁶⁸ – und im Kreis Zwickau ist zudem der Beschäftigungsanteil des sekundären Sektors von 1993 auf 2018 sogar gestiegen. Eine starke Tertiärisierung in dem Zeitraum war dahingegen v. a. im Kreis Leipzig und Leipzig ersichtlich.¹⁶⁹

¹⁶⁵ Vgl. STALA SACHSEN (2021ad), meB.

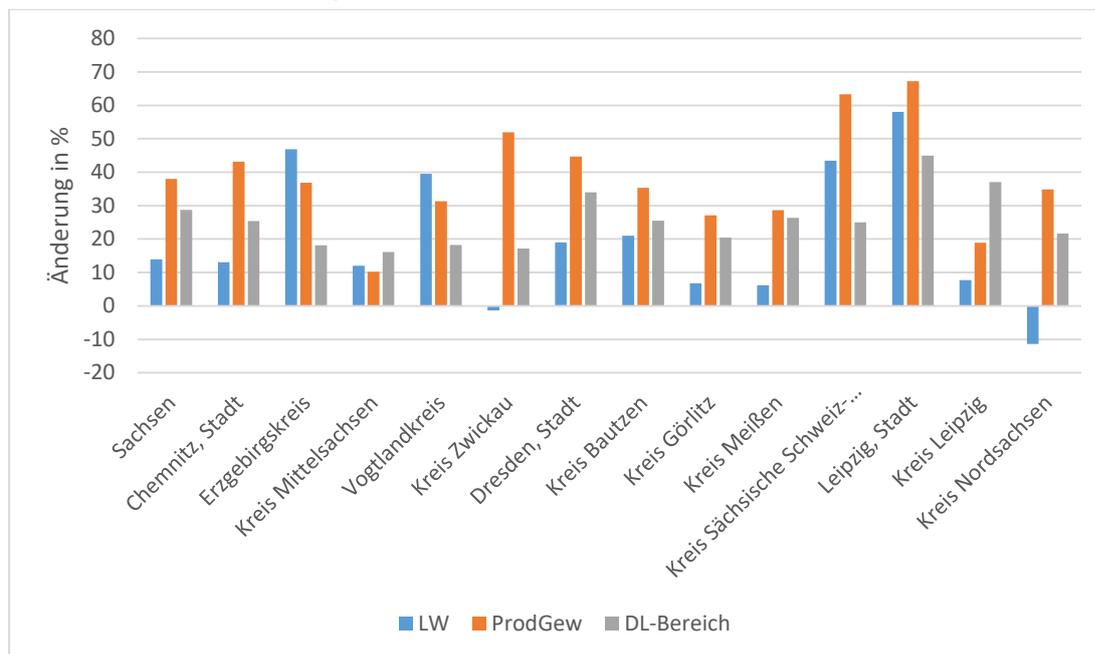
¹⁶⁶ Wegen der Datenverfügbarkeit müssen die 2018er statt 2019er Daten genommen werden.

¹⁶⁷ Vgl. STALA SACHSEN (2021ad), meB.

¹⁶⁸ Vgl. REGIONALMANAGEMENT ERZGEBIRGE (2020).

¹⁶⁹ Vgl. LAWITZKY, WEYH (2020), S. 12f.

Abb. 43: relative Änderung der BWS nach Wirtschaftsbereichen von 2010 zu 2018



Quelle: STALA SACHSEN (2021ad), meB.

Auch anhand der aktiven Unternehmen in den einzelnen Wirtschaftsbereichen lässt sich die Vorreiterrolle der kreisfreien Städte (v. a. Dresden und Leipzig) im DL-Bereich erkennen (vgl. Abb. 44). Im ProdGew sind der Erzgebirgskreis und Mittelsachsen hervorstechend. Die Anzahl der aktiven Unternehmen im ProdGew waren zwar gesunken (Ausnahme: Mittelsachsen), deren Anteile an allen Unternehmen aber zumeist gestiegen (Ausnahmen: Kreis Leipzig, Leipzig und Dresden).

Im für Frauen wichtigen Bereich Handel/Verkehr/Gast war die Anzahl der Unternehmen auch gesunken wie auch deren Anteile im Verhältnis zu allen Unternehmen (Ausnahmen: Dresden und Leipzig).

Die Unternehmensdienstleistungen konnten ihre Anteile an allen Unternehmen meist steigern. Die absoluten Zahlen der Unternehmen sind nur in Dresden, Leipzig und Kreis Leipzig gestiegen. V. a. das Umland von Dresden und Leipzig hatte auch noch höhere Anteile (geringster Anteil: Erzgebirgskreis). Dadurch wird nochmal bestätigt, warum es in den Landkreisen so wenige Auszubildende bei Unternehmensdienstleistungen gab.

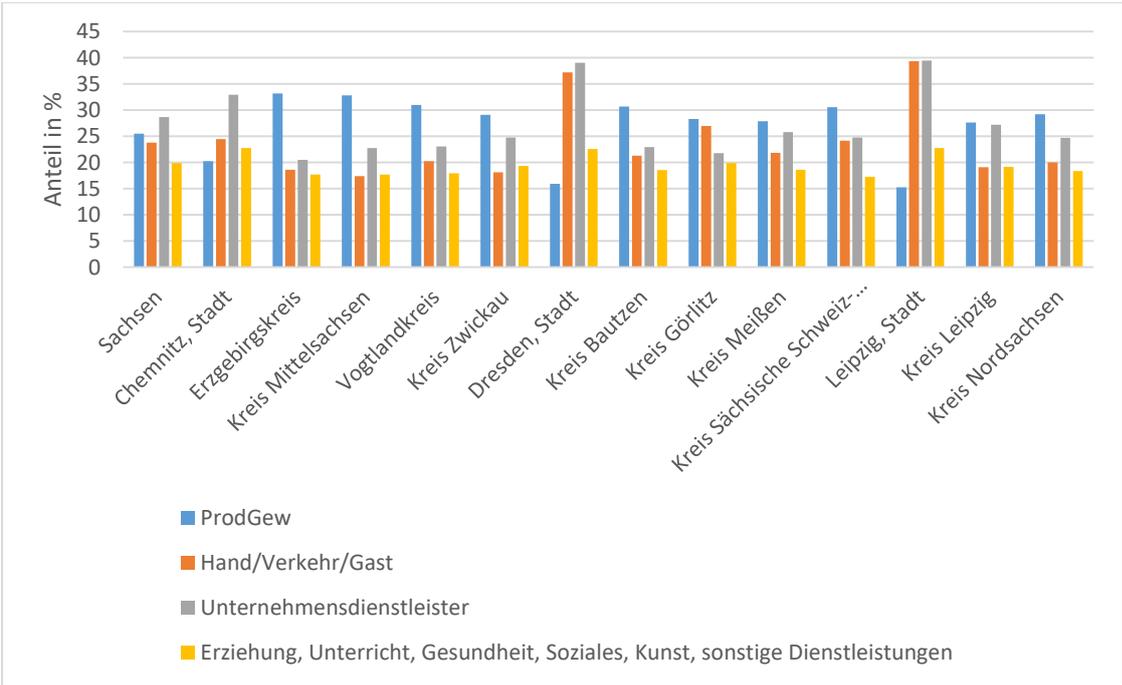
Bei den Unternehmen des Bereichs Erziehung/Unterricht/Gesundheit/Soziales/Kunst/sonstige DLs¹⁷⁰ waren die Anteile am gleichmäßigsten zwischen den Regionen verteilt, was auch darauf zurückzuführen ist, dass jede Region Einrichtungen solcher Art benötigt. Die Anteile waren in

¹⁷⁰ Der Bereich Verwaltung/Verteidigung/Sozialversicherung ist herbei ausgenommen, da er nicht zu Unternehmen zählt. Jedoch kann davon ausgegangen werden, dass ein Mindestmaß in jeder Region zu finden ist, trotz Schwerpunkten bspw. von Landesministerien in DD.

jeder Region marginal angestiegen, die absoluten Zahlen der Unternehmen aber nur in Dresden, Leipzig, dem Kreis Bautzen und Sächsische Schweiz-Osterzgebirge.¹⁷¹

Insgesamt spiegelt es die Beschäftigung der Frauen nach WZ 08 wider. Es zeigt nochmals den weniger vorangeschrittenen Strukturwandel in Mittelsachsen und dem Erzgebirgskreis. Frauen fanden nach wie vor eher in Dresden, Leipzig und teilweise auch in Chemnitz Jobmöglichkeiten im DL-Bereich, wohingegen Männer bez. der jeweiligen beruflichen Präferenzen weiterhin in den Landkreisen bessere Chancen durch das VerarbGew hatten als Frauen. In den Umlandkreisen von Dresden und Leipzig schienen die Jobmöglichkeiten v. a. bei den Unternehmensdienstleistungen noch besser zu sein, was schon durch die hohe Einpendlerquote von Frauen vermutet wurde. Für Frauen existierten daher weiter Abwanderungsgründe in die kreisfreien Städte oder deren Umland. Auch das Auspendeln aus dem ERZ lässt sich dadurch begründen.

Abb. 44: Anteile von aktiven Unternehmen bestimmter Wirtschaftsbereiche an allen aktiven Unternehmen je Region 2019



Quelle: STALA SACHSEN (2021ax), meB.

Folglich ist der Circulus vitiosus erkennbar, dass Frauen aufgrund wirtschaftlicher Schwäche (inkl. niedrigeren Löhnen) und unpassender Wirtschaftsstruktur aus ländlichen Gebieten abwanderten, wodurch sich diese Regionen im Vergleich wirtschaftlich schlechter entwickeln und demnach weiterhin wenige Frauen blieben.

¹⁷¹ Vgl. STALA SACHSEN (2021ax), meB.

4.5 Zusammenfassung

Demographisch gesehen waren die Entwicklungen in Phase Zwei besser als vorhergesagt. Die Bevölkerungsverluste verringerten sich und insbesondere Dresden und Leipzig hatten Zuwächse an weiblicher Bevölkerung zu verzeichnen. Allerdings waren wegen des Geburteneinbruchs in Phase Eins und Abwanderung weiterhin Frauendefizite im jungen Alter feststellbar, die nach einem Anstieg der Geburtenzahlen allerdings gegen Ende der Phase für weniger Nachwuchs sorgen konnten. Junge Frauen konzentrierten sich zudem stärker auf die Städte. Dies spiegelte sich auch in deren Wanderungsverhalten wider. Eine positive Entwicklung stellten die erstmals positiven Wanderungssalden junger Frauen über die Landesgrenze dar, sodass Sachsen allgemein wieder mehr junge Frauen anzog.

Hinsichtlich der Qualifikation von Frauen hat sich kaum etwas verändert. Die höher werdende Qualifikation nahm zu, wobei sich die Geschlechter angleichen. Allerdings schienen viele hochqualifizierte Frauen aus der Heimat abzuwandern, vermutlich wegen ihrer Qualifikationspräferenzen im DL-Bereich, trotz Zunahme von Ingenieursstudentinnen. Weibliches Humankapital wanderte v. a. in die kreisfreien Städte. Trotzdem waren in den Kreisen die weiblichen Beschäftigten höher qualifiziert als die männlichen. Dies zeigt zudem, wie stark die Wirtschaftsstruktur den Verbleib von jungen Frauen und damit den Verbleib von Humankapital beeinflusst und wie stark v. a. weibliches Humankapital für entsprechende Stellen benötigt wird.

Merklich war, dass sich die zunächst prekäre Arbeitsmarktlage für Frauen zwar anscheinend mit mehr Erwerbstätigen/SV-pfl. Beschäftigten sowie geringeren Arbeitslosenquoten verbessert hat, aber insgesamt das weibliche Arbeitskraftpotential durch die geburtenschwachen Jahrgänge bereits gering war und alterte. Außerdem zeigte sich weiterhin eine positivere Entwicklung in den kreisfreien Städten. Jedoch könnte durch die geringeren Arbeitslosenzahlen der Frauen die Frauenerwerbstätigkeit für das Familieneinkommen wieder bedeutender geworden sein.

Die Problematik der zunehmenden TZ-Arbeit von Frauen zeigt, dass weibliches Arbeitskraftpotential v. a. in den Landkreisen zu wenig genutzt wurde. Zudem kann sie ein Indiz dafür sein, dass Frauen aufgrund von Vereinbarkeit von Beruf und Familie eher gezwungen waren, in TZ zu arbeiten als Männer.

Zudem existierte weiterhin der Abwanderungsgrund des geringeren Lohnniveaus im Verhältnis zu westlichen Bundesländern, auch wenn der gender pay gap eine geringere Rolle spielte. Infolge der ähnlichen Verdienstniveaus würde es sich v. a. für Frauen in TZ-Arbeit im DL-Bereich lohnen in

Sachsen zu bleiben. Dies stellt eher einen negativen Anreiz dar in Anbetracht der Bedeutung von weiblichem Arbeitskraftpotential. Durch den Zusammenhang zwischen niedrigem Lohnniveau und Abwanderung junger Frauen, könnte dies ein Indiz für die wirtschaftlichen Folgen des Brain Drains sein, die sich auch in der Entwicklung des BIP pro Einwohner*in zeigten.

Die Alterung wird sich zudem stark auf die Wirtschaftsbereiche auswirken, die bereits mehrheitlich von Frauen besetzt waren. Zudem fehlten in den Landkreisen Jobmöglichkeiten bei den privaten/(Unternehmens-)Dienstleistungen, was ausgehend von den beruflichen Präferenzen der Frauen und damit für deren Verbleib aber einen wichtigen Ansatzpunkt darstellt. Dazu müsste die Wirtschaft der Landkreise stärker an DLs ausgerichtet sein, deren Wirtschaftskraft bisher allerdings stärker am ProdGew hing. Besonders negativ stellte sich die Situation im Erzgebirgskreis und dem Kreis Mittelsachsen dar, da dort weiterhin weniger Frauen blieben als in anderen Regionen. Auch das Pendlerverhalten bestätigt das Ergebnis der besseren Jobmöglichkeiten in den Städten. Dies erscheint besorgniserregend, da ein Zusammenhang zwischen dem weiblichen Bevölkerungsschwund, geringeren Lebendgeburten und Frauendefiziten in jungen Altersgruppen mit einer schwächeren Entwicklung des BIP festgestellt werden konnte. Dies hängt vermutlich damit zusammen, dass durch die fehlenden Frauen und die fehlenden Nachkommen Arbeitskraftpotential in Phase Zwei fehlte, da auch ein Zusammenhang zwischen dem Rückgang der SV-pfl. Beschäftigten und einem schwächeren BIP-Wachstum festgestellt werden konnte.

Schlussendlich fehlte v. a. in den Kreisen weibliches Arbeitskraftpotential in den jungen Altersgruppen und das von deren möglichen Nachkommen. Ohne voranschreitende Wirtschaftsstrukturänderung, Lohnanpassung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf besteht die Gefahr, dass der innersächsische Brain Drain von Frauen weitergehen wird und damit die Landkreise noch größere Probleme bei der Fachkräftesuche bekommen und in ihrem Wirtschaftswachstum abgehängt werden.

5. Frauenerwerbstätigkeit im Freistaat Sachsen morgen: 3. Phase des Fachkräftemangels und des Strukturwandels

Im Weiteren sollen einige Ausblicke gegeben werden, wie sich die Faktoren in Phase drei weiterentwickeln könnten, wobei auch auf verschiedene Projektionen zurückgegriffen werden muss, die nicht immer frauenspezifisch sind. Im Mittelpunkt soll jedoch die Fachkräfteengpassanalyse stehen, welche mit der Frauenerwerbstätigkeit in Verbindung gebracht wird.

5.1 Demographie

Zunächst werden die demographischen Projektionen basierend auf der 6. bzw. 7. regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung Sachsens bzw. der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Bundes analysiert. Sie versprechen keine Verbesserung der Situation zu Phase Zwei. Jedoch könnte es v. a. in der Prognose des Bundes zu einer negativeren Darstellung gekommen sein, durch die nicht einberechneten Flüchtlingsströme, welche teilweise einen zu positiven Einfluss auf die Bevölkerungsentwicklung nehmen könnten.¹⁷²

Die Prognosen gehen davon aus, dass sich das Durchschnittsalter bis 2030 auf 47,6–48,1 Jahre erhöhen wird. Die Bevölkerung Sachsens wird auf bis zu 3,9 Millionen Menschen¹⁷³ schrumpfen, wobei weiterhin von regional unterschiedlichen Schrumpfs- bzw. Wachstumsprozessen ausgegangen wird, je nachdem, ob es sich um Arbeitsplatzzentren handelt. Für Dresden und Leipzig wird ein Wachstum prognostiziert, wohingegen v. a. für Landkreise fernab dieser beiden Städte starke Schrumpfsprozesse vermutet werden.

Von der Altersstruktur her betrachtet wird es dabei vermehrt über 80-jährige Menschen geben und die erwerbsfähige Bevölkerung wird auf ca. die Hälfte der kompletten Bevölkerung schrumpfen. Bei den 19- bis 25-Jährigen werden im Vergleich zu der Altersgruppe von 18–25 im Jahr 2019 keine hohen Anteilsveränderungen an der Gesamtbevölkerung erwartet. Die Anteile werden zwischen 4–8% schwanken, mit den höheren Werten in den kreisfreien Städten. Dies würde sich durch Wanderungsgewinne der jüngeren Menschen ergeben. Über 50% dieser Altersgruppe wird wohl 2030 in Städten mit über 50.000 Einwohner*innen leben. Durch die auch in anderen Teilen Deutschlands und in der EU vorhandenen demographischen Prognosen könnten weniger junge Leute zukünftig zuwandern. Für Sachsen wird jedoch erwartet, dass die absoluten Zahlen der

¹⁷² Vgl. SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM DES INNERN (2015), S. 9.

¹⁷³ Dies würde bedeuten, dass nur 5% der deutschen Bevölkerung in Sachsen leben wird., Vgl. ZIKA et al. (2021), S. 263.

Wandernden geringer werden, da weniger junge Bevölkerung nachkommt. Es würde im Saldo geringe Wanderungsgewinne über die Landesgrenze für Sachsen bedeuten. Im Vergleich zu den anderen ostdeutschen Ländern wird eher weniger in ein anderes Bundesland abgewandert. Innerhalb Sachsens wird neben der weiteren Zuwanderung in kreisfreie Städte und sonstige Mittelzentren erwartet, dass es auch vereinzelt Wanderungen in das Umland geben wird. Es werden demnach auch Gemeinden mit weniger als 5.000 Einwohner*innen geringe Zuwächse an Menschen zwischen 20 und 29 Jahren haben.

Frauenspezifisch kann lediglich ausgesagt werden, dass in Zukunft wieder weniger Geburten durch das sich auswirkende Defizit an jungen Frauen erwartet werden. Es wird weiter von einem Männerüberhang für ganz Sachsen ausgegangen. Es würde sich also keine wesentliche Verbesserung einstellen.¹⁷⁴

5.2 Bildungsverhalten

Nachfolgend werden mögliche Entwicklungen des zweiten Faktors Bildungsverhaltens analysiert.

Es wird erwartet, dass die Schülerzahlen bis 2026/2027 weiter steigen werden (anschließender Rückgang bis 2030/2031 mit aber noch höheren Zahlen als 2019/2020), es aber v. a. regional zu Lehrereinpässen kommen wird, sodass Anwärtersonderzuschläge für die Durchführung des Vorbereitungsdienstes im ländlichen Raum gezahlt werden. Neben der Einstellung von Quereinsteiger*innen wird erwartet, dass die bereits erhöhten Studienplätze für Lehramt sich ab 2020 in mehr einsatzbereiten Lehrer*innen niederschlagen werden. Die Hoffnung auf den Verbleib dieser Studierenden in Sachsen beruht auf der neu eingeführten Verbeamtung, Höhergruppierungen, Einstellungsgarantien nach dem Referendariat etc. Außerdem wird bereits auf eine Reduzierung von TZ-Kräften hingewirkt, wobei sich hier wieder die Frage stellt, wie vereinbar dies mit der Familienplanung sein wird. Die Lehrkräfte und das Schulangebot werden wesentlichen Einfluss auf die weitere Qualität der Allgemeinbildung in Sachsen haben, sodass abzuwarten bleibt, ob dieses Handlungsprogramm genügt, da für den Verbleib potentieller (weiblicher) Lehrkräfte auch an anderen infrastrukturellen Schwächen ländlicher Regionen gearbeitet werden müsste.¹⁷⁵

Auch die Zahl der Schulabsolvent*innen wird sich in Sachsen bis 2030 erhöhen, wobei geschlechtsunspezifisch die Anteile derer mit allgemeiner Hochschulreife steigen und die Anteile an

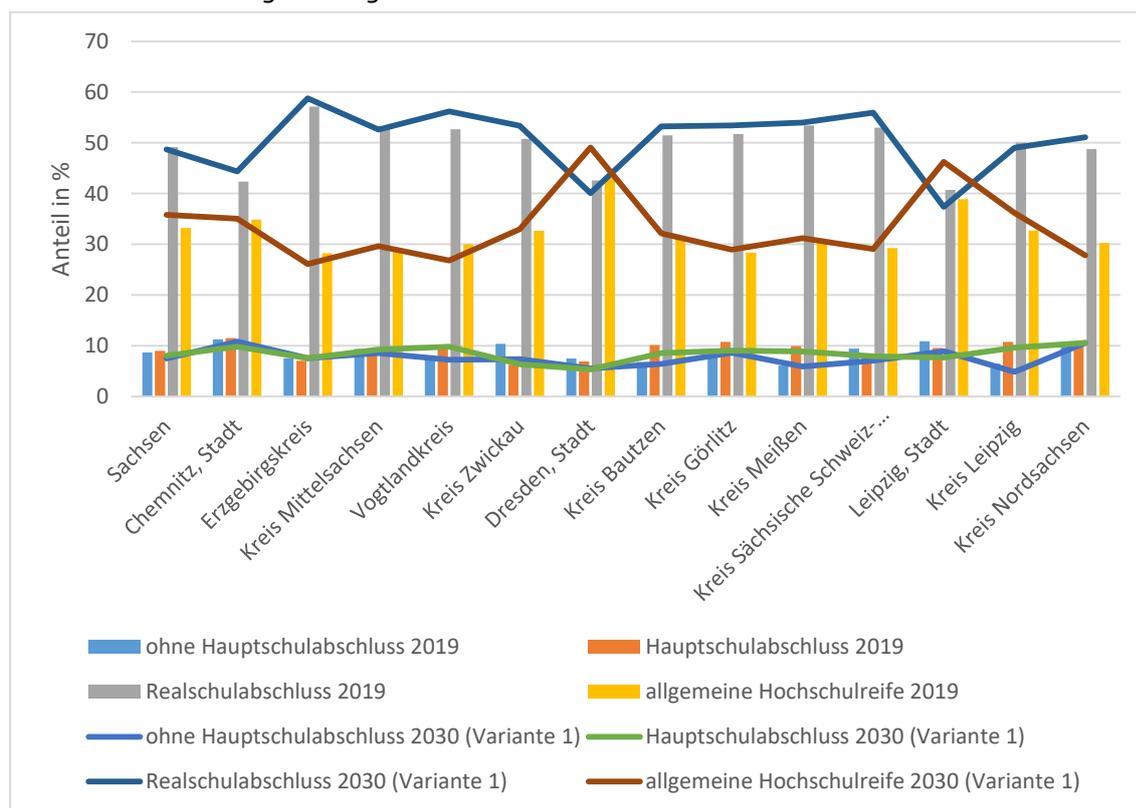
¹⁷⁴ Vgl. SÄCHSISCHE STAATSKANZLEI (2021a); DEMOGRAFIEMONITOR SACHSEN (2020c), (2020d), (2020e); STALA SACHSEN (2017), S. 118f.; KREMER (2021), S. 20ff.

¹⁷⁵ Vgl. SÄCHSISCHE STAATSKANZLEI (2021e).

allen anderen Abschlussarten sinken werden. Allgemein wird sich das Qualifikationsniveau verbessern, wobei dies v. a. in den westlichen Landkreisen und Kreis Mittelsachsen nicht der Fall sein könnte. Auffällig ist, dass wohl auch in Zukunft die allgemeine Hochschulreife in den kreisfreien Städten häufiger als Abschlussart erreicht wird als in den Kreisen. Dementsprechend werden sich allgemein die hochqualifizierten jungen Menschen auf Dresden und Leipzig konzentrieren, wobei unter Hinzuziehung derer mit Realschulabschluss das Qualifikationsverhältnis zwischen Kreisen und kreisfreien Städten weiterhin recht ausgeglichen sein dürfte (vgl. Abb. 45).¹⁷⁶

Interessant wäre dabei, wie sich die Qualifikation geschlechtsspezifisch entwickeln wird. Solche Auswertungen wären für Sachsen ratsam, um zu untersuchen, ob den Kreisen in den höheren Qualifikationsniveaus weiterhin Frauen fehlen werden. Falls dies der Fall sein sollte, müsste dementsprechend auch etwas für deren Verbleib getan werden.

Abb. 45: Entwicklung des allgemeinbildenden Qualifikationsniveaus



Quelle: STALA SACHSEN (2021ai), (2021aj), meB.

Die Zahl der Studienanfänger*innen wird dementsprechend auch bis 2030 steigen, da die Geburtenjahrgänge in Phase Zwei wieder stärker geworden sind und viele die Voraussetzungen für einen

¹⁷⁶ Vgl. STALA SACHSEN (2021ai), (2021aj), meB.

Studienbeginn erfüllen werden. Außerdem wird es auch aus anderen Bundesländern Einwanderungen zum Studium geben. Zudem könnte es zu höheren (weiblichen) Studierendenzahlen kommen, da eine Akademisierung der Gesundheits- und Pflegeberufe vom Bundesgesundheitsministerium bereits anvisiert ist und modellhaft erprobt wird. Die Hochschulrektorenkonferenz forderte im Hinblick auf die Wichtigkeit dieser Berufsfelder jüngst eine Beschleunigung dieses Prozesses, um an die Akademisierung in anderen Ländern anzuknüpfen, die Qualität der Berufsausübung zu verbessern und Karrieren inkl. ansprechender Bezahlung zu ermöglichen. Würde Sachsen künftig verteilte regionale Studienmöglichkeiten in dem Bereich schaffen, verbunden mit entsprechenden attraktiven Berufsaussichten, könnte dies ein Beitrag zum Verbleib junger Frauen inkl. der Sicherung der Versorgung im Gesundheitsbereich leisten.¹⁷⁷

Der Trend zur Höherqualifizierung wird durch die immer komplexeren Zusammenhänge wohl auch in Zukunft weitergehen. Dies könnte laut Lawitzky und Weyh insbesondere für Dresden und Leipzig gelten, wenn sich die Wirtschaft so weiterentwickelt wie bisher. Es würde aber durch die Nicht-Notwendigkeit der Höherqualifizierung eher weniger für den Erzgebirgskreis gelten.¹⁷⁸ Hinsichtlich der Ausbildungsmöglichkeiten in den einzelnen WZs wird es auf die wirtschaftliche Entwicklung bzw. den Strukturwandel in den Regionen ankommen. Solange aber in Landkreisen das Ver-
arbGew weiterhin so eine bedeutende Stellung einnimmt, wird es dort für Frauen weniger Ausbildungsmöglichkeiten geben, sodass ein Abwanderungsgrund weiterhin vorliegen wird.

Für 2020 gab es zudem eine Untersuchung hinsichtlich der dualen Ausbildung, bei der herauskam, dass im Vergleich zu Männern weniger Frauen eine duale Ausbildung absolvieren. Gründe für die Differenz sind die höhere Qualifikation der Frauen, der geringere Ausgleich durch weibliche Auszubildende mit Migrationshintergrund und die geringeren Studienabbruchzahlen. Solch eine Ausbildung könnte die Frauen jedoch ein Stück an die Firma und damit an die Region binden. Duale Auszubildende würden eher in Sachsen bleiben als bspw. Studierende. Allerdings bilden in Sachsen durch ihre geringe Größe auch weniger Betriebe aus.¹⁷⁹

Zudem kommt es immer mehr zu Mismatches bez. der höher werdenden Qualifikation und den Anforderungen der Ausbildungsstätten, sodass Berufe, in denen ein Hauptschulabschluss genügen würde, für Höherqualifizierte aus Prestige-, Einkommens- und Karrieregründen weniger attraktiv

¹⁷⁷ Vgl. HOCHSCHULREKTORENKONFERENZ (2021), S. 2ff.; BUNDESMINISTERIUM FÜR GESUNDHEIT (2020); SEKRETARIAT DER STÄNDIGEN KONFERENZ DER KULTUSMINISTER DER LÄNDER (2019), S. 10ff.

¹⁷⁸ Vgl. LAWITZKY, WEYH (2020), S. 18ff.

¹⁷⁹ Vgl. SMWA (2019), S. 27ff.

sind. Diese Berufe bleiben eher unbesetzt. Auch regional gibt es Unterschiede bez. der Passung. Dies wird problematisch, wenn es sowohl Besetzungsprobleme der Ausbildungsstellen als auch Versorgungsprobleme der Ausbildungssuchenden gibt. Verursacht wird dies durch die unterschiedliche Wirtschaftsstruktur bei gleichzeitig meist ähnlichen Präferenzen der Ausbildungssuchenden.

In Sachsen ist das Passungsproblem (159,9; Deutschland: 157,5) v. a. in den BA-Regionaldirektionen Oschatz (188,6), Pirna (217,6), Plauen (272,3), Bautzen (301,1) und Freiberg (346,1) verschärft, wohingegen es in Chemnitz und Dresden mit unter 100 am geringsten ist.¹⁸⁰ Zwar gibt es zumeist in den vom Passungsproblem stark betroffenen Regionaldirektionen mehr Stellen als Nachfrager*innen (hohe Angebots-Stellen-Relation) als in den anderen Regionaldirektionen, allerdings scheinen aufgrund der Wirtschaftsstruktur Angebot und Nachfrage schlechter zusammenzupassen. Für ganz Sachsen gesehen ist die Angebots-Stellen-Relation höher als in Deutschland, woran man die Nachbesetzungsprobleme erkennen kann, da zudem auch prozentual etwas mehr Stellen unbesetzt bleiben als in Deutschland und v. a. auch im Vergleich zu einigen westlichen Bundesländern.¹⁸¹ Das Passungsproblem könnte v. a. für Frauen in Landkreisen mit ihrer höheren Qualifikation und der Präferenz für den DL-Sektor nochmal höher ausfallen. Hier wären regionale geschlechtsspezifische Untersuchungen der Passungsprobleme wünschenswert. Dies deutet aufgrund der Ausbildungspräferenzen auf einen (weiblichen) Fachkräftemangel auch in nicht akademischen Berufen hin.

5.3 Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Beschäftigung

Im nachfolgenden Kapitel wird die weitere Entwicklung der Erwerbstätigkeit und Beschäftigung v. a. auch unter Beachtung der Corona-Pandemie untersucht.

Zunächst hat die Corona-Pandemie 2020 einen großen Einfluss auf die Erwerbstätigkeit gehabt. Obwohl durch eine Ausweitung des Kurzarbeitergeldes die Arbeitslosigkeit in Grenzen gehalten werden sollte, stieg sie im Durchschnitt (von 2019 auf 2020 um 10,9%), da weniger Menschen aus der Arbeitslosigkeit herauskamen. Besonders betroffen waren die kreisfreien Städte und den Vogtlandkreis, wohingegen die Kreise Bautzen und Görlitz einen geringeren Anstieg hatten, was an der Wirtschaftsstruktur und damit an der Betroffenheit einzelner Wirtschaftszweige im DL-

¹⁸⁰ Vgl. BA (2021b).

¹⁸¹ Vgl. OEYNSHAUSEN et al. (2020), S. 24ff.

Bereich (Gastgewerbe, kulturelle DLs,...) von der Pandemie liegen könnte. Auch bei hoher Siedlungsdichte wirkte sich Corona negativ auf die Arbeitslosenzahlen aus. Zudem waren v. a. Menschen unter 25 durch weniger neue Ausbildungsplätze bzw. keiner Übernahme nach Ausbildungsende betroffen. Jedoch waren Höherqualifizierte zumindest absolut und Frauen wegen der Arbeit in systemrelevanten Berufen weniger von Arbeitslosigkeit tangiert.

Diese Ergebnisse signalisieren, dass die ländlichen Gebiete attraktiver wurden, da sie einen geringeren Arbeitslosigkeitsanstieg hatten. Außerdem verdeutlicht es nochmals, dass Frauen für den Erhalt des Gesundheitswesens und anderer systemrelevanter Bereiche von enormer Bedeutung sind, zumal ohne gesunde und arbeitsfähige Menschen auch die restliche Wirtschaft zusammenbrechen würde. Womöglich könnte die Bedeutung des Fraueneinkommens nochmals gestiegen sein. Allerdings waren v. a. auch atypische Beschäftigungsformen (TZ-Arbeit, geringfügige Beschäftigung) von der Krise betroffen, da sie weniger, bis keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld hatten. Gerade im Gastgewerbe oder bei Kunst/Unt/sDL waren die negativen Auswirkungen groß, was wiederum Frauen betraf.¹⁸²

Mit Blick auf 2021 wurde zumindest Anfang des Jahres eine Verringerung der Arbeitslosigkeit in allen BA-Regionaldirektionen um zumeist -13,6 bis -27,7% erwartet. Nur in Leipzig wird ein geringerer Rückgang (-10,5%) vorhergesagt. Die Arbeitslosenquote wird auf 4,4% bis 7,6% geschätzt, was ein Anstieg zu Phase Zwei wäre. Bei der Zahl der SV-pfl. Beschäftigten wird in den Direktionen Freiberg und Annaberg-Buchholz von einem Rückgang von 2020 auf 2021 ausgegangen, wohingegen in den anderen Direktionen mit wieder leichten Zuwächsen gerechnet wird. Es wird nach wie vor von einer geringeren Arbeitsmarktbetroffenheit der ländlicheren Regionen Sachsens durch Corona ausgegangen.¹⁸³

Infolge von Corona kam es zudem zu einer verbreiteteren Form der Erwerbstätigkeit im Homeoffice. Im Vorfeld der Pandemie wurde Homeoffice die Chance für Frauen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zugeschrieben. Jedoch können durch Einsatz digitaler Technologien bei Frauen die Arbeitsmenge und -belastung zunehmen. Im Zuge der Pandemie wurde eine stärkere Beeinträchtigung von Frauen durch Homeoffice festgestellt, sicher auch wegen der geschlossenen Betreuungseinrichtungen. Trotz zunehmender Übernahme von Kinderbetreuungsaufgaben durch Männer lag der überwiegende Anteil nach wie vor bei Frauen. Sie hatten somit inkl. Betreuungsaufgaben eine längere Wochenarbeitszeit. Zudem wurde gezeigt, dass einige Arbeitgeber*innen

¹⁸² Vgl. KINDT et al. (2021), S. 6ff.; SPERBER, GIEHL, WALWEI (2021), S. 1ff.

¹⁸³ Vgl. HEINING et al. (2021), S. 6ff.

die Zusammenarbeit und das Arbeitsergebnis beeinträchtigt sahen. Staatliche Unterstützungen direkt für Frauen gab es keine. Auch aus diesem Grund mussten Arbeitszeiten von Frauen reduziert werden. Durch die anhaltenden Beeinträchtigungen in externer Betreuung von Kindern und älteren Menschen wird eine abnehmende Frauenerwerbstätigkeit prognostiziert.¹⁸⁴ Dies verdeutlicht, wie wichtig es sein wird, die Frauenerwerbstätigkeit wieder zu stärken und nicht in alten Rollenbildern zu verharren, um nicht noch mehr die Frauenquote bei TZ-Arbeit zu stärken und damit weibliches Arbeitskraftpotential zu verlieren.

Bei einer coronaunabhängigen Betrachtung wird von 2020 bis 2035 mit einem Rückgang der Erwerbstätigen am WO und der Arbeitslosen von 10,5 bis 13,2% gerechnet, sodass es langfristig zu wenige Menschen für alle freien Stellen geben wird (v. a. im Vogtlandkreis, Erzgebirgskreis, Kreis Görlitz und Zwickau). Auch die Erwerbspersonen am AO werden sich jedes Jahr um rund 0,7% verringern. Dabei werden insbesondere Hochqualifizierte fehlen. Die Jobchancen für Jüngere werden sich zwar verbessern, aber durch Mismatches wird es weiter bei einer gewissen Arbeitslosigkeit Geringqualifizierter bleiben. Infolge der alternden Erwerbspersonen wird die Personalentwicklung hinsichtlich Weiterbildung zukünftig im Vordergrund stehen.¹⁸⁵

Zudem wird für Sachsen ein weiterhin negatives Pendlersaldo erwartet.

Bezogen auf die WZ 08 wird es wohl vermehrt zum Beschäftigtenaufbau im IT-Bereich, bei sonstigen Unternehmensdienstleistern, die noch wenig verbreitet sind, und im Gastgewerbe kommen, wohingegen deutliche Verringerungen im ProdGew und der öffentlichen Verwaltung erwartet werden.¹⁸⁶ Dies könnte für Frauen einige Arbeitsplätze schaffen, aber v. a. im IT-Bereich könnten Männer stärker profitieren. Verluste an Beschäftigten wird es auch durch den Braunkohleausstieg (v. a. in den Kreisen Görlitz, Bautzen, Nordsachsen, Leipzig und der Stadt Leipzig) sowie bei den vom Braunkohleabbau abhängigen Unternehmen geben. Auch der Umstieg auf die Produktion von Elektroautos könnte zumindest zu qualifikatorischen Anpassungsschwierigkeiten der bisher Beschäftigten führen, was v. a. den Kreis Zwickau treffen würde. Einige davon profitierende Wirtschaftszweige könnten einen Beschäftigtenzuwachs erleben. Dies scheint aber eher Auswirkungen auf Männer zu haben.¹⁸⁷

¹⁸⁴ Vgl. DEMMELHUBER et al. (2020), S. 1ff.; DGB-BUNDESVORSTAND (2018), S. 4ff.; SCHMIERMEYER (2021), S. 9; GLOBISCH, OSIANDER (2020), S. 1ff.

¹⁸⁵ Vgl. SÄCHSISCHE STAATSKANZLEI (2021d); SMWA (2019), S. 25f.

¹⁸⁶ Vgl. RAGNITZ (2020a), S. 25; ZIKA et al. (2021), S. 264ff.; SÄCHSISCHE STAATSKANZLEI (2021d).

¹⁸⁷ Vgl. LAWITZKY, WEYH (2020), S. 23ff.

Für Frauen hingegen ist festzustellen, dass in anderen Bundesländern wie Bayern, Brandenburg oder Baden-Württemberg viele Arbeitsplätze im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen aufgebaut werden sollen¹⁸⁸, was auch wegen der Alterung der Bevölkerung relevant erscheint. Daher stellt sich die Frage, ob in Sachsen, trotz bereits vieler Beschäftigter in dem Sektor, dieser weniger gestärkt wird als andere, trotz Kenntnis der künftigen Engpässe im Gesundheitssystem und erwartetem Nachfragezuwachs.¹⁸⁹ Damit würden auch weiterhin nicht die Frauenarbeitsplätze in dem Maße gefördert wie anscheinend in anderen Bundesländern. Sachsen scheint alternative Lösungen für die ländlichen Räume zu planen, wobei man nur vermuten kann, was sich die deutsche und sächsische Regierung darunter vorstellen – bspw. digitale Sprechstunden wie in Estland¹⁹⁰. Insgesamt würde dies auch in Zukunft bessere Jobchancen außerhalb Sachsens für Frauen bedeuten. Folgen könnten Frauenabwanderungen und ein damit verbundener weiterer Verlust zukünftiger Fachkräfte (Frauen und Nachkommen) sein. Bei einem deutschlandweiten Mangel von Beschäftigten im Gesundheitsbereich birgt das ein hohes Risiko.

Immer wieder gibt es Vorschläge zur Anziehung ausländischer Arbeitskräfte als Ausgleich des Mangels. Doch bis 2019 war deren Anteil nur 5% an allen SV-pfl. Beschäftigten. Zudem waren sie eher in Helfertätigkeiten in der Gastronomie, Verkehr/Lagerei oder dem Baugewerbe beschäftigt, statt in Bereichen mit hohem Fachkräftebedarf. Daher müssten in Zukunft eher ausländische Beschäftigte in höherwertigen Tätigkeiten bei Engpassberufen gesucht werden, wozu es wohl auch vermehrt weibliche Personen bräuchte. Es wird vorgeschlagen, in Zukunft auch Arbeitnehmer*innen aus Nicht-EU-Staaten – mit schlechteren Arbeitsmarktbedingungen – durch aussichtsreiche Verdienst- und Karrieremöglichkeiten sowie eine gelingende Integration anzuwerben.¹⁹¹ Hier stellt sich die Frage, ob dies überhaupt funktioniert. In diesem Fall würde es vielleicht auch mehr sächsische Frauen in den Regionen halten, wenn man ihnen diese Konditionen auch ermöglichen würde.

Wenn man von Anfang an nach der Wiedervereinigung Frauen mehr im Blickfeld behalten und günstigere Bedingungen für deren Erwerbstätigkeit geschaffen hätte, statt sie abwandern zu lassen, hätte die Notwendigkeit der Arbeitnehmer*innensuche in Nicht-EU-Staaten vielleicht gar nicht in der Form bestanden. Zudem wird es so womöglich zu einem Brain Drain aus den östlichen

¹⁸⁸ Vgl. ZIKA et al. (2021), S. 30ff.

¹⁸⁹ Vgl. ebd.; SÄCHSISCHE STAATSKANZLEI (2021c), (2021d).

¹⁹⁰ Vgl. DEUTSCHE APOTHEKER ZEITUNG (2020).

¹⁹¹ Vgl. RAGNITZ (2020a), S. 25ff.; WEYH et al. (2019), S. 13ff.

Ländern kommen, nur um den ehemaligen innerdeutschen Brain Drain wieder ausgleichen zu können. Auch dies erscheint höchst fragwürdig.

5.4 Bedeutung und Auswirkungen der Frauenerwerbstätigkeit auf die Entwicklung des Fachkräftemangels im Freistaat Sachsen

Im Folgenden soll nochmals dargestellt werden, wie wichtig Frauenerwerbstätigkeit auch in Bezug auf den Fachkräftemangel ist. Der aktuelle und zukünftige Fachkräftemangel wird an den geringen Geburtenzahlen bzw. der Abwanderung junger und hochqualifizierter Menschen aus Sachsen nach der Wiedervereinigung festgemacht. Es wird von einer Verringerung und Überalterung des Arbeitskräfteangebotes gesprochen. Kühntopf und Stedtfeld konstatierten, dass die Frauenabwanderung eine bedeutende Ursache für die aufgezeigte Problematik der fehlenden jungen, hochqualifizierten Arbeitskräfte ist.¹⁹² An dieser Stelle soll ein Überblick über den aktuellen bzw. künftig eingeschätzten Fachkräftemangel in Sachsen erfolgen, um später zu untersuchen, ob v. a. Frauen der Engpassfaktor sind bzw. sein werden und um eine Verbindung zu den bisherigen Analysen zur Frauenerwerbstätigkeit herzustellen.

Im IAB-Betriebspanel¹⁹³ wurde festgestellt, dass Arbeitsplätze in Sachsen in höherem Maße als in Westdeutschland eine Qualifikation als Fachkraft voraussetzen: „67% setzten eine abgeschlossene berufliche Ausbildung, 13% ein absolviertes Hochschulstudium voraus“¹⁹⁴. Problematisch ist zudem, dass v. a. in Westdeutschland der Fachkräftebedarf auch stark angestiegen ist, sodass Personalrekrutierungen von anderen Bundesländern als wenig realisierbar angesehen wurden. Nicht besetzte Fachkräftestellen gab es v. a. bei den unternehmensnahen DLs (22%), im Baugewerbe (18%) und im Gesundheits- und Sozialwesen (15%). Außerdem gab es bei Letzterem und in der öffentlichen Verwaltung einen Anstieg des nachgefragten Bedarfs (jeweils ca. 10%). Schlussendlich wurde angemerkt, dass gute Arbeitsbedingungen und die Verdienstmöglichkeiten eine Rolle für die Besetzung der Fachkräftestellen und damit auch für das Wirtschaftswachstum in Zukunft spielen werden.¹⁹⁵

Eine etwas andere Betrachtungsweise wurde von Bauer et al. eingenommen, indem sie speziell die Fachkräfteengpässe für den sächsischen öffentlichen Dienst bis 2030 untersuchten. Dies ge-

¹⁹² Vgl. KÜHNTOPF, STEDTFELD (2012), S. 75ff.

¹⁹³ Diese Analyse stammt noch aus Phase Zwei (2019), wobei aber davon ausgegangen werden kann, dass sich dies nicht wesentlich zu Beginn der Phase drei geändert hat.

¹⁹⁴ SMWA (2019), S. 42.

¹⁹⁵ Vgl. SMWA (2019), S. 42ff., BA (2019b), S. 1ff.

schah vor dem Hintergrund der künftigen Renten- bzw. Pensionseintritte im Umfang von ca. einem Drittel in der Privatwirtschaft und der Hälfte im öffentlichen Dienst. Auffallend ist in den Analysen, dass in der Privatwirtschaft v. a. ein großer Nachbesetzungsbedarf von Beschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss vorherrschen wird, wohingegen im öffentlichen Dienst dies v. a. Akademiker*innen betreffen wird. Bezogen auf die Berufssegmente – abgeleitet aus den BHGs der Klassifikation der Berufe von 2010 – werden Beschäftigte für unternehmensbezogene DLs und Lehrende/ausbildende Berufe im Öffentlichen Dienst benötigt. In der Privatwirtschaft werden Beschäftigte in den Segmenten Unternehmensführung/-organisation, Verkehrs-/Logistikberufe und Fertigungstechnische Berufe gesucht. Teilweise werden aber große Schwierigkeiten bei der Nachbesetzung erwartet.

Untersucht wurde außerdem die Berufswahl und Qualifikation der 25- bis 30-Jährigen. Dabei zeigte sich, dass die große Mehrheit einen anerkannten Berufsabschluss hatte (67%) und nur 17% einen akademischen Abschluss. Die Berufswahl fiel hauptsächlich auf: (nicht) medizinische Gesundheitsberufe und fertigungstechnische Berufe. Wenige wählten Berufe in den Berufssegmenten: Lehrende/ausbildende Berufe und Erziehung/soziale/hauswirtschaftliche Berufe/Theologie. Allgemein wurde herausgefunden, dass der Bedarf an Nachwuchs mit den Jahren zunehmen und das Angebot an neu hinzukommenden Arbeitskräften abnehmen wird, was den Mismatch von Qualifikation und Berufswahl vergrößern wird. Der Anteil an nicht besetzbaren Stellen wird dabei in der Öffentlichen Verwaltung deutlich höher ausfallen, da anteilig mehr Beschäftigte in Ruhestand gehen und wenige nachfolgen, die die passende Qualifikation und das passende fachliche Profil mitbringen. Es werden v. a. Arbeitskräfte mit akademischem Abschluss fehlen. Auffallend ist, dass es im Gesundheits- und Sozialbereich laut dieser Prognose durch das Interesse junger Menschen an solch einem Beruf kaum zu Nachbesetzungsschwierigkeiten kommen wird. Die neu zu schaffenden Stellen v. a. für Bildung werden das Nachbesetzungsproblem erhöhen, wohingegen die Stelleneinsparungen kaum Entlastung bringen werden.

Die Autoren weisen aber auch auf die Ungenauigkeit der Prognosen hin. Es kann zukünftig zu Nachfrageänderungen durch die demographischen Auswirkungen kommen, was z. B. eine höhere Nachfrage im DL-Sektor (Gesundheitsbereich) verursachen kann. Zudem kann es zu einer Flexibilisierung der Berufstätigkeit hinsichtlich eines Wechsels der Beschäftigung in der Produktion zu der im DL-Bereich kommen. Außerdem gibt es einen Trend zu mehr akademischen Abschlüssen. Einfachere Tätigkeiten könnten durch Automatisierungsprozesse ersetzt werden. Nur bei den Berufssegmenten Lehrende/ausbildende Berufe und Sicherheitsberufe scheint dies kaum möglich.

Die Autoren merken an, dass all dies die Nachbesetzungslücke nicht vollständig schließen und negative Folgen für die Bereitstellung der Leistung haben wird. Sie schlagen daher vor, das Arbeitskräftepotential unter anderem von Frauen mehr zu nutzen oder ausländische Arbeitskräfte einzustellen, da aus dem Bundesgebiet nicht mit Ausgleich zu rechnen ist. Außerdem müsste die Lücke über entsprechende Qualifizierung der Jüngeren, Umschulungen und Lohnanstiege geschlossen werden. Sie raten zu geändertem Einstellungsverhalten, was weniger strikte Profile voraussetzt, und zu anschließender Nachqualifizierung.¹⁹⁶

Bereits diese Studien zeigen unter Einbeziehung der Jobpräferenzen und des Qualifikationsniveaus von Frauen, dass Frauen in einigen dieser Berufe ein Engpassfaktor sind bzw. werden können, was sich auch auf die Wirtschaft auswirken würde. Zudem sind es Bereiche, wo in jeder Region Institutionen existieren und deren Stellen in Zukunft besetzt sein müssen. Es stellt sich daher auch die Frage, ob Frauen allgemein in den Landkreisen und kreisfreien Städte für diese Berufe fehlen (werden).

Um dies zu untersuchen, werden Daten der BA verwendet. Die Untersuchung findet auf Grundlage der BHGs statt. Auch wenn bisher meist WZs untersucht wurden, muss für die Engpassanalyse aufgrund der Datenverfügbarkeit auf BHGs umgestiegen werden. Beschäftigte in diesen Berufen könnten dann theoretisch in verschiedenen WZs arbeiten, sodass keine Aussage darüber getroffen wird, ob WZs unter Fachkräfteengpässen aufgrund von Frauenerwerbstätigkeit leiden könnten.

Schaut man sich geschlechtsspezifisch die SV-pfl. Beschäftigten nach deren Berufen an, so lässt sich für manche BGs und sogar für ganze BHGs feststellen, dass 50% der Beschäftigten in diesen Berufen Frauen sind. Ist eine ganze BHG vorwiegend mit weiblichen SV-pfl. Beschäftigten besetzt, so wird im Folgenden der Fachkräfteengpass anhand verschiedener Indikatoren eingeschätzt und in Orientierung an die Methodik der BA¹⁹⁷ trotz begrenzter Datenverfügbarkeit bewertet. Die Daten sind von 2020. Die Analyse muss wegen der Datenverfügbarkeit zum Großteil auf Landesebene erfolgen. Auf regionaler Ebene ist lediglich eine vom Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) bereitgestellte Engpassquote (durch Sonderauswertungen der BA von 2019 ermittelt) auf

¹⁹⁶ Vgl. BAUER et al. (2018), S. 5ff.

¹⁹⁷ Vgl. BA (2020a), S. 32ff.

Ebene der BA Regionaldirektionen möglich. Diese gibt den „Anteil der gemeldeten Stellen in Engpassberufen an allen gemeldeten Stellen in der ausgewählten Berufsgruppe“¹⁹⁸ an. Allerdings fehlen auch häufig Daten, sodass dies nur teilweise zusätzlich genutzt werden kann. Es wird explizit nicht das Anforderungsniveau „Helfer“ untersucht, da erst ab dem Niveau „Fachkraft“ auch eine Fachkräfteengpassanalyse sinnvoll ist.¹⁹⁹ Ein Überblick über die Engpasssituation findet sich in Abbildung 46.²⁰⁰

¹⁹⁸ KOFA (2019).

¹⁹⁹ Vgl. BA (2019b), S. 1ff.

²⁰⁰ Vgl. BA (2020b).

Abb. 46: Fachkräfteengpässe in BHGs mit mehrheitlich weiblichen Beschäftigten
2020

BHG	Frauenquote in %			Fachkräfteengpass		
	Fachkraft	Spezialist	Experte	Fachkraft	Spezialist	Experte
Gartenbauberufe, Floristik	52	(30)	57	nein	/	-
Textil- und Lederberufe	62	-	-	nein	-	-
Mathematik-, Biologie-, Chemie-, Physikberufe	(46)	(35)	56	/	/	-
Reinigungsberufe	60	(41,2)	-	noch nicht	/	-
Einkaufs-, Vertriebs-, Handelsberufe	57	(41)	(27)	ja	/	/
Verkaufsberufe	78	54	63	ja	-	ja
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	70	71	53	-	-	-
Berufe in Unternehmensführung, -organisation	79	51	(40)	nein	ja	/
Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen, Steuerberatung	75	78	57	ja	ja	-
Berufe in Recht und Verwaltung	85	75	61	ja	-	ja
Medizinische Gesundheitsberufe	87	87	64	ja	ja	ja
Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	84	67	63	ja	ja	-
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	88	77	75	nein	-	ja
Lehrende und ausbildende Berufe	-	(42)	65	-	/	noch nicht
Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	62	53	51	nein	noch nicht	-

Kategorien nach durchschnittlichem Punktwert:

nein: unter 1,5 Punkte; noch nicht: 1,5 bis unter 2 Punkte, ja: mindestens 2 Punkte, - bei keiner vollständigen Indikatorenverfügbarkeit, / bei keiner erfolgten Analyse

Quelle: BA (2020b), Anlage 12, e.D. mit Bewertung in Anlehnung an BA (2020a), S. 32ff.

In der BHG „Reinigungsberufe“ stand ein Kräftemangel schon 2020 kurz bevor. Jedoch waren die gemeldeten Stellen gesunken und die Zahl der Arbeitslosen gestiegen, sodass sich die Arbeitslosen-Stellen-Relation zu 2020 sogar etwas erhöht hatte. Problematisch ist, dass viele unterhalb ihrer Qualifikation zu arbeiten scheinen.²⁰¹

²⁰¹ Vgl. BA (2020c).

In der BHG „Einkaufs-, Vertriebs-, Handelsberufe“ ist bereits ein leichter Fachkräftemangel zu verzeichnen.

In den „Verkaufsberufen“ ist zumindest bei den Fachkräften und den Experten ein Fachkräftemangel bemerkbar. Bei den Experten ist zudem feststellbar, dass nur 1,1% der Beschäftigten unter 25 Jahre alt sind, was in Zukunft die Situation verschärfen könnte. Auch hier sind viele überqualifiziert.²⁰²

Bei den Spezialisten im Bereich „Unternehmensführung, -organisation“ ist auch ein Fachkräftemangel erkennbar, wobei er noch sehr gering ist.

Im Bereich „Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung“ ist für Fachkräfte und Spezialisten ein Fachkräftemangel auszumachen. Insbesondere bei den Fachkräften unterschritt 2019 bereits die Zahl der Arbeitslosen die Zahl der gemeldeten Stellen einmal. Auch die Zahl der unter 25-Jährigen erscheint besorgniserregend (8% und 1,8%). Bei den Spezialisten hatten nur die Regionaldirektionen Oschatz und Pirna keinen Engpass zu verzeichnen. In diesen Berufen scheinen Frauen in den nächsten Jahren von enormer Bedeutung zu sein. Bei einer Frauenquote von über 70% werden Frauen in dieser BHG definitiv zum Engpassfaktor wirtschaftlicher Entwicklung werden, zumal dieser DL-Bereich auch für die Industrie von enormer Bedeutung ist.

Auch in der BHG „Recht und Verwaltung“ ist zumindest für Fachkräfte und Experten ein Fachkräftemangel feststellbar, bei dessen Auflösung es insbesondere auch auf junge Frauen ankommen würde. Auch hier sind die Quoten der unter 25-Jährigen sehr gering (8,5% und 2,7%). Bei den Experten war die Arbeitslosen-Stellen-Relation 2019 auch schon sehr niedrig. Dies hatte sich zwar zu 2020 wieder etwas verbessert, was aber noch lange nicht aus dem Fachkräftemangel herausführt.

Bei den „Medizinischen Gesundheitsberufen“ gab es im Jahr 2019 bereits bei den Fachkräften, die mit 87% von Frauen abgedeckt werden, weniger Arbeitslose als gemeldete Stellen. 2020 waren es auch nur marginal mehr Arbeitslose. Zwar kommen in dem Bereich mehr Jüngere unter 25 (12,8%) nach, doch die Lage wird trotzdem angespannt bleiben oder sich weiter verschlechtern, wenn man den Bedarf an medizinischem Personal bedenkt, der mit der steigenden Lebenserwartung der Bevölkerung und der damit zusammenhängenden medizinischen Versorgung zunehmen

²⁰² Vgl. ebd.

wird. Noch drastischer ist die Situation bei den Spezialisten, wo schon seit 2015 weniger Arbeitslose als gemeldete Stellen vorhanden sind und die Quote der Beschäftigten über 55 Jahren stetig zunimmt. Da in dieser BHG auch vielfältigere Daten zu den BGs vorliegen, muss bei den Fachkräften auf die kritische Situation in der BG „Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe“ (Frauenquote: 80%) mit einer Arbeitslosen-Stellen-Relation von 52 und einer Arbeitslosenquote von 0,5% hingewiesen werden. Bei den Experten dieser BHG ist im sächsischen Schnitt ein Engpass auszumachen, auch die Zahl der älteren Beschäftigten nahm zu. Jedoch sind hier v. a. die regionalen Unterschiede ersichtlich. Dresden und Leipzig (keine Daten für Zwickau und Chemnitz) haben noch keinen Engpass, wohingegen alle anderen BA Regionaldirektionen eine Engpassquote von mind. 94% aufweisen. In Zukunft wird von steigenden Vakanzzeiten ausgegangen, sodass es also noch schwieriger wird, die Stellen zu besetzen. Zudem arbeiten in der gesamten BHG sehr viele in TZ, sodass das Arbeitskraftpotential nicht ausgeschöpft wird.²⁰³

Auch bei den „Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufen und Medizintechnik“ ist bei den Spezialisten und v. a. bei den Fachkräften, wo es schon seit 2016 mehr gemeldete Stellen als Arbeitslose gibt, ein Fachkräftemangel feststellbar. Jedoch scheint sich die Arbeitslosen-Stellen-Relation wieder anzugleichen. Dennoch kann auch hier von einem weiteren Bedarf aufgrund der Alterung der Bevölkerung ausgegangen werden, denn zu diesem Bereich zählt auch die Altenpflege.²⁰⁴ Untersucht man nämlich speziell diese BG, zeigt sich ein noch viel dramatischeres Bild bei den Fachkräften (Frauenquote: 83%), wo die Arbeitslosen-Stellen-Relation 19 und die Arbeitslosenquote 0,7% betragen. Mindestens seit 2010 gibt es mehr gemeldete Stellen als Arbeitslose, wobei die Differenz 2013 stärker wurde und ca. seit 2018 wieder auf einem ungefähr gleichbleibenden Niveau ist. Man hat also schon seit über 10 Jahren verkannt, wie wichtig diese BG und wie wichtig Frauen für diese BG sind. Es zeigt sich also auch hier, dass v. a. Frauen zum Engpass werden bzw. bereits der Engpassfaktor sind. Dies wird sich wohl auch in Zukunft mit zahlenmäßig kleiner werdenden nachfolgenden Generationen nicht so schnell wieder stabilisieren lassen. Auch hier zeigen Prognosen weiter steigende Vakanzzeiten an. Zudem arbeiten mehr als die Hälfte der Beschäftigten in TZ, was den Engpass verstärkt.²⁰⁵

In der BHG „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ lässt sich zumindest auf Expertenniveau ein Fachkräftemangel verzeichnen. Vor 2020 gab es noch mehr Stellen als

²⁰³ Vgl. ZIKA et al. (2021), S. 272ff.; BA (2020c).

²⁰⁴ Vgl. BA (2011), S. 291.

²⁰⁵ Vgl. ZIKA et al. (2021), S. 272ff.; BA (2020c).

Arbeitslose, aber auch danach nur einen geringen Arbeitslosenüberhang (insbesondere in der BG „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“, wo wiederum das Problem der hohen TZ-Quote hinzukommt²⁰⁶) und die Vakanzzeiten zunahmen. Bei den Fachkräften ist zwar kein Fachkräftemangel zu verzeichnen, es lohnt sich allerdings ein genauerer Blick auf die BG „Berufe in der Kinderbetreuung, -erziehung“. Hier herrscht starker Fachkräftemangel, mit nur 83 Arbeitslosen auf 100 Stellen und einer Arbeitslosenquote von 0,9%. Da die Frauenquote in dieser BG 89% beträgt, zeigt sich auch hier die Wichtigkeit der Frauenerwerbstätigkeit in Zukunft. Gleichzeitig scheint v. a. Kinderbetreuung eine wichtige Funktion in der Frauenerwerbstätigkeit einzunehmen, da die dort arbeitenden Frauen gleichzeitig ermöglichen, dass andere Frauen durch externe Kinderbetreuung erwerbstätig sein können. Würde man die nicht familiäre Kinderbetreuung weiter ausbauen wollen, um Frauen stärker ein Erwerbsleben zu ermöglichen, was wiederum für die Engpässe in anderen Berufen und damit für die Wirtschaftsentwicklung von enormer Bedeutung wäre, so bräuchte es v. a. in dieser BG Frauen, die die Jobs übernehmen. Ansonsten müssten sich mehr Männer für diese BG begeistern.

Bei den „Lehrenden und ausbildenden Berufen“ ist auf Expertenniveau, noch kein Fachkräftemangel feststellbar. Zwar ist die Arbeitslosen-Stellen-Relation zu 2020 deutlich höher geworden, was an dem nun größeren Anreiz der Verbeamtung von Lehrern ab 2019 in Sachsen liegen kann, sodass jüngere Leute mit Lehramtsstudium auch in Sachsen zur Berufsausübung bleiben.²⁰⁷ Allerdings nahmen Vakanzzeiten zu und es scheint regionale Unterschiede zu geben. Für die BA Regionaldirektionen, die die Landkreise umfassen war eine hohe Engpassquote erkennbar. Es fehlen allerdings Daten zu Plauen, Annaberg-Buchholz, Pirna und Zwickau. Selbst in Leipzig war die Engpassquote mit knapp 60% noch hoch. Hier ist aber nochmals anzumerken, dass die Daten von Ende Juni 2019 stammen, sodass sich in dem Zeitraum die Verbeamtung möglicherweise noch nicht ausgewirkt hatte.

In der BHG „Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe“ herrscht bei den Spezialisten zwar eher ein Kräfteüberschuss, jedoch nahmen die Vakanzzeiten deutlich zu. Regional gesehen scheint es eine hohe Engpassquote bei den Fachkräften in den kreisfreien Städten, sowie in der Regionaldirektion Riesa zu geben. Bei den Spezialisten ist eine etwas erhöhte

²⁰⁶ Vgl. BA (2020c).

²⁰⁷ Vgl. SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR KULTUS (2018).

Engpassquote in Leipzig, Chemnitz und der Regionaldirektion Oschatz ersichtlich. Jedoch fehlen auch hier wieder viele Daten von Regionaldirektionen.²⁰⁸

Letztendlich konnte in vielen Berufen, die v. a. mit weiblichem Personal besetzt sind, ein (zukünftiger) Fachkräftemangel festgestellt werden. Es bestätigt die Projektionen der Enquete-Kommission bez. des Fachkräftemangels in personenbezogenen DLs.²⁰⁹

Die Ergebnisse der bereits existierenden Studien konnten weitestgehend bestätigt werden, unter Beachtung, dass einige durch Männer dominierte BHGs nicht auf Fachkräftemangel untersucht wurden. Eine Entspannung in den (nicht-)medizinischen Gesundheitsberufen wird durch den ansteigenden Bedarf, trotz gleichzeitig vieler Auszubildender, nicht erwartet, wenn man sich nochmals die demographischen Entwicklungen hinsichtlich der Alterung der Gesellschaft ins Gedächtnis ruft und die häufige Unmöglichkeit der Betreuung durch Familienangehörige.²¹⁰

Gleichzeitig kann festgestellt werden, dass in vielen Berufen mit Fachkräfteengpässen Frauen der Engpassfaktor sind, sodass durch die gleichzeitig geringe Zahl junger Frauen in Sachsen und einer bereits hohen Erwerbstätigenquote erwerbsfähiger Frauen mit keinem wesentlichen Ausgleich der Engpässe durch mehr Frauenerwerbstätigkeit zu rechnen ist – höchstens durch die Ermöglichung von mehr VZ-Arbeit. Personen in TZ partizipieren zudem meistens weniger an Weiterbildungsmaßnahmen und kommen weniger in Führungspositionen. Da wiederum v. a. Frauen in TZ arbeiten, heißt das, dass Frauen trotz ihrer besseren Qualifikation weniger Verantwortung haben. Dabei stellt sich auch die Frage, ob das nicht negative Auswirkungen auf die Wirtschaftsentwicklung haben kann, wenn dieser Trend weitergeht. Zumindest von der Gleichstellungsministerin Sachsens wird gefordert, dass in Zukunft TZ und Führungspositionen gleichzeitig möglich sein müssen.²¹¹ Ob jedoch wirklich etwas bewirkt wird, bleibt abzuwarten.

Zudem gibt es zwar Berufe, die sich durch digitale Anwendungen im Zuge des technologischen Fortschritts in ihrem Tätigkeitsbild verändert werden, weil sie möglicherweise ersetzt werden können, allerdings bedeutet das Ersetzungspotential wegen möglicher ethischer bzw. rechtlicher Bedenken nicht, dass diese Berufe wirklich entfallen. Einen Verlass darauf, dass Fachkräfteengpässe durch Digitalisierung ausgeglichen werden können, gibt es nicht. Zu beachten ist dabei auch, dass eher Helfertätigkeiten ein hohes Substituierbarkeitspotential haben. Sachsen liegt zwar bei den

²⁰⁸ Vgl. KOFA (2019); BA (2020b).

²⁰⁹ Vgl. LT-Drs. 4/13000 (2008), S. 173ff.

²¹⁰ Vgl. SÄCHSISCHE STAATSKANZLEI (2021c).

²¹¹ Vgl. STEGMAIER, WANGER (2017), S. 41f.; MORITZ (2021), S. 5.

von hohem Substituierbarkeitspotential betroffenen SV-pfl. Beschäftigten mit 25,1% knapp unter dem Bundesschnitt, allerdings zeigen sich Unterschiede zwischen den Regionen, wobei nur die kreisfreien Städte und der Kreis Leipzig unter dem sächsischen Schnitt liegen. V. a. die Beschäftigten im Erzgebirgskreis und dem Kreis Zwickau sind durch ihren hohen Anteil an VerarbGew mehr vom Substituierbarkeitspotential betroffen (32-33%). Zudem zeigt sich, dass besonders die Berufe, in denen Frauen arbeiten, ein geringes Substituierbarkeitspotential aufweisen.²¹² Da sich der technologische Stand (in der Studie noch von 2016) immer weiter entwickeln wird, wäre es ratsam, solche Analysen weiterzuführen und dies geschlechtsspezifisch.

Schlussendlich sind diese Entwicklungen für die Wirtschaft Sachsens sehr bedenklich, da die Fachkräfteengpässe in essenziellen Bereichen existieren, die Querschnittsdienstleistungen für die Industrie erbringen, die Arbeitsfähigkeit des Staates erhalten, durch die Kinderbetreuung dafür sorgen, dass das Arbeitskraftpotential von Frauen mit Kindern überhaupt genutzt werden kann und die im Zuge der Alterung der Bevölkerung weiterhin an Bedeutung gewinnen werden. Wenn zudem eher die Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften in den weniger substituierbaren „Frauenberufen“ steigen wird, werden Frauen weiter an Bedeutung gewinnen, auch wenn Männer in ihrer Qualifikation aufholen. Dies verdeutlicht umso mehr, dass Frauen in Zukunft gehalten werden müssen. Außerdem scheint es, als ob es in den Kreisen nur wenige zukunftsfähige Arbeitsplätze (v. a. wenige für Frauen) gibt und gleichzeitig der Fachkräftemangel am stärksten ist. Will man also den Wegzug aus diesen Regionen nicht noch weiter fördern, wäre es angebracht die Wirtschaft so zu fördern, dass nicht substituierbare Jobs entstehen. So würden sich auch Jobs für Frauen ergeben, die wiederum für Nachwuchs sorgen können, sodass sich der Fachkräftemangel über einen längeren Zeitraum möglicherweise relativiert und gleichzeitig die Gebiete nicht aussterben.

5.5 Wirtschaft

Zum Schluss werden mögliche Entwicklungen der Wirtschaft auch unter Einbezug der Corona-Pandemie untersucht.

Zunächst ist diese Phase durch die 2020 einsetzende Corona-Pandemie von dem Lockdown geprägt, welcher sich durch eine Rezession der Wirtschaft auswirkte. Es musste die Produktion heruntergefahren werden. Das nominale BIP Sachsens sank von 2019 auf 2020 um 2%.²¹³ Jedoch

²¹² Vgl. LAWITZKY, WEYH (2020), S. 15ff.; ZILLMANN, SCHORK (2018), S. 16ff.; DENGLER, MATTHES (2018), S. 2ff.

²¹³ Vgl. VGR LÄNDER (2021).

waren die negativen Auswirkungen geringer als erwartet und zudem geringer als in anderen Bundesländern, weil die von Corona betroffene Industrie allgemein in Sachsen weniger zur Wertschöpfung beiträgt. Besonders betroffen war dennoch das ProdGew, sodass es zu Investitionsstopps kam und auch die für Sachsen wichtigen Bereiche der Maschinenbau- und Automobilindustrie betroffen waren. Jedoch gab es Ende 2020 Aufholeffekte der Industrie.

Bei den DL-Bereichen waren v. a. Handel/Verkehr/Gast, Kunst/Unt/sDL und Unternehmensdienstleistungen durch Kontaktverbote, Schließungen und die Abhängigkeit von der Industrieentwicklung betroffen. Im DL-Bereich gab es während der Lockerungen einen Aufschwung in der Wertschöpfung, was sich jedoch durch den Lockdown im November wieder ins Negative verwandelte. Für den Sommer 2021 wurde generell wieder eine Besserung der gesamten Wirtschaft prognostiziert. Im DL-Bereich wird bei den der Industrie nahestehenden Bereichen von einer schnelleren Erholung ausgegangen als bspw. bei dem Gastgewerbe oder den kulturellen DLs. Für Finanz/Vers wird unabhängig von Corona infolge der demographischen Prognosen für Sachsen eine Minderung der Aktivitäten erwartet, was sich wegen der Jobpräferenzen weiterhin negativ auf Frauenarbeitsplätze auswirken wird.

Generell wird für 2021 ein Anstieg des BIP um 3,1 und 2022 um 3,9% (jeweils preisbereinigt) vorausgesagt. Gerade von den stark betroffenen DL-Bereichen wird eine starke Zunahme der Wertschöpfung erwartet. 2022 wird wieder von dem normalen Wachstum von der Zeit vor der Pandemie ausgegangen. Es wird jedoch auch angenommen, dass die Zahl der Insolvenzen durch Corona noch steigen kann.²¹⁴

Im regionalen Vergleich waren die Städte aufgrund des höheren DL-Anteils stärker von der Pandemie betroffen. Zudem wird spekuliert, ob Firmen ihre Standorte durch die nun stärker genutzten digitalen Möglichkeiten (Homeoffice etc.) aus den Städten hinaus in preiswertere ländliche Regionen verlagern werden.²¹⁵

Strukturell gesehen stehen in Sachsen durch die Digitalisierung ein intrasektoraler Strukturwandel und durch den Ausbau der Elektromobilität sowie den Ausstieg aus dem Braunkohletagebau ein regionaler Strukturwandel an. Durch den Braunkohleausstieg (betroffen v. a. die Kreise Görlitz, Bautzen, Nordsachsen, Leipzig und die Stadt Leipzig) werden Wertschöpfungsverluste erwartet, da Unternehmen, die die bisherigen Vorleistungen sowie Investitionsgüter zur Verfügung stellten,

²¹⁴ Vgl. RAGNITZ, GILLMANN, NAUERTH (2020a), (2020b), (2021), jeweils S. 2ff.

²¹⁵ Vgl. KLOIBER et al. (2021), S. 55ff.

Nachfrageeinbrüche haben werden und die ehemaligen Beschäftigten einen geringeren Konsum haben könnten. Aufgrund der Umstellung auf Elektromobilität könnten einige WZs davon profitieren und andere negative Auswirkungen verspüren.

Hinsichtlich des sektoralen Strukturwandels erscheint es fraglich, wie sich v. a. der Erzgebirgskreis weiterentwickeln wird – ob es tatsächlich weiter zum Ausbau des sekundären Sektors und der Rückentwicklung des tertiären Sektors kommen wird, was entgegen der Entwicklung der anderen Regionen verlief. Jedoch wird allgemein von einer durch Corona befördernden Tertiärisierung ausgegangen (v. a. im IT- und Gesundheits-/Sozialbereich). Auch die Bedeutung der unternehmensnahen DLs wird zunehmen, wohingegen die des ProdGew abnehmen wird.²¹⁶

Durch den Fachkräftemangel werden Einschränkungen in der Produktion bzw. in der Erstellung von DLs erwartet, inkl. einem wieder sinkenden Wohlstand im Vergleich zu den westlichen Bundesländern. In Phase Eins setzte man noch auf Vorruhestandsregelungen etc., um die Arbeitslosigkeit und nicht benötigtes Arbeitskraftpotential zu verringern. Nun kehrt sich der Fachkräftebedarf in einen nicht mit der eigenen Bevölkerung zu befriedigenden Bedarf an entsprechend qualifizierten Erwerbspersonen. Die Enquete-Kommission empfahl Produktivitätssteigerungen als Ausgleich. Als ein positiver Effekt wird die Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen gesehen, da zudem nachgewiesen wurde, dass auch deren Ehemänner länger arbeiten, als wenn die Frau keinen Job hätte. Obwohl dies kaum noch möglich ist, zeigt es, dass Frauen dringend für die wirtschaftliche Entwicklung benötigt werden und somit gehalten werden müssen inkl. der Möglichkeit von VZ-Erwerbstätigkeit.²¹⁷

²¹⁶ Vgl. LAWITZKY, WEYH (2020), S. 9ff.; ZIKA et al. (2021), S. 261ff.

²¹⁷ Vgl. FUCHS, MATTHES (2020), S. 7; LAWITZKY, WEYH (2020), S. 13ff.; RAGNITZ (2020a), S. 25; STECKER, SCHNETTLER (2018), S. 457ff.; LT-Drs. 4/13000 (2008), S. 175.

6 . Wirtschaftspolitische Handlungsempfehlungen

Aus den bisher gewonnen Erkenntnissen durch die Untersuchung der drei Phasen anhand der verschiedenen Faktoren und ihren (Wechsel-)Wirkungen werden im nachfolgenden Kapitel wirtschaftspolitische Handlungsempfehlungen gegeben. Zunächst sollen aber die bereits existierenden Handlungsempfehlungen politischer Institutionen und Expert*innen kritisch bewertet werden.

6.1 Handlungsempfehlungen/-programme von Expert*innen und politischen Institutionen

In publizierten zukünftigen wirtschaftspolitischen Handlungsempfehlungen für Sachsen lassen sich keine besonderen Maßnahmen für den Verbleib von Frauen in Sachsen finden. Für den Ausbau des nicht rein technologisch geprägten DL-Sektors zum Verbleib der Frauen in Sachsen und zum Erhalt des medizinischen Versorgungsniveaus aller Arbeitskräfte wird die wirtschaftspolitische Relevanz verkannt.²¹⁸ Allgemein wird auch die Inklusion der Migrantenströme in den Arbeitsmarkt empfohlen, da dies auch zu einer Verjüngung der Gesellschaft führen könnte, wenn entsprechender Nachwuchs der meist jüngeren Migrant*innen folgt. Allerdings war deren Wunsch zum Verbleib in Sachsen wegen der Strukturschwäche einiger Regionen (v. a. Erzgebirgskreis und Kreis Mittelsachsen) und der fremdenfeindlichen Stimmung sehr gering, sodass auch hier nicht mit einem großen Ausgleich für Sachsen gerechnet werden kann. Zudem waren die Flüchtlingsströme eher männlich besetzt, welche wiederum nicht das fehlende weibliche Arbeitskraftpotential und die Nachwuchsprobleme ausgleichen können.²¹⁹

Strukturschwache Regionen stehen zudem vor infrastrukturellen Problemen, sodass deren Attraktivität weiter sinken wird. Bspw. stellt der aktuelle Breitbandausbau trotz zunehmendem Ausbau ein großes Problem dar. Es gibt sogar Tendenzen, Infrastruktur in den ländlichen Regionen aufzugeben.²²⁰

Die Fachkräftestrategie Sachsens weist einige bis 2030 zu erfüllende Handlungsfelder und Maßnahmen auf, die auch Frauen im Blick haben. Der zunehmende Fachkräftemangel wird als Risiko

²¹⁸ Vgl. RAGNITZ (2020b), S. 1ff.

²¹⁹ Vgl. STECKER, SCHNETTLER (2018), S. 446f.; ZEIT ONLINE, AFP, sk (2015); SCHMIERMEYER (2021), S. 9.

²²⁰ Vgl. SÄCHSISCHE STAATSKANZLEI (2021b); BERTELSMANN STIFTUNG (2021), S. 6ff.; SMWA (2019), S. 45.; BUNDESMINISTERIUM FÜR VERKEHR, UND DIGITALE INFRASTRUKTUR (2021); BMWi (2021b), S. 65ff.

für die Wirtschaftsentwicklung angesehen. Gefördert werden sollen der DL-Bereich und die Industrie (v. a. Hochtechnologien), was zumindest im erstgenannten Bereich Frauenarbeitsplätze schaffen könnte.²²¹

V. a. der Strukturwandel durch den Braunkohleausstieg hätte eine Möglichkeit zur vermehrten Schaffung von Frauenarbeitsplätzen in den jeweiligen Regionen geboten. Zwar werden Frauen in dem Handlungsprogramm berücksichtigt, wobei aber neben der Tourismusförderung wiederum nur deren Umorientierung zu MINT-Berufen in den Vordergrund gestellt wurde. Es sollen zukunftssträchtige Industriezweige gefördert werden. Zwar können davon Unternehmensdienstleistungen profitieren und verbunden mit einem Infrastrukturausbau (Mobilfunk, Breitband, Verkehrsnetz, ÖPNV, Betreuungseinrichtungen) würde die Standortattraktivität erhöht werden, nichtsdestotrotz ist keine direkte Frauenarbeitsplatzförderung ersichtlich. Bspw. wird in ländlichen Regionen weiter auf den Ausbau der Telemedizin gesetzt, statt eine Gesundheitsversorgung vor Ort zu gewährleisten und Telemedizin nur ergänzend zu nutzen.

In Mitteldeutschland steht die Errichtung eines Innovationszentrums für Gesundheitswirtschaft in Konkurrenz zu einem Innovationszentrum für Maschinenbau. Die Favorisierung von Ersterem müsste nach den Erfahrungen aus der Corona-Pandemie selbstverständlich sein. Es könnte neben der Schaffung von Arbeitsplätzen für Frauen auch die Attraktivität der Region für künftige Beschäftigte der zu etablierenden Industriezweige erhöhen. Anderenfalls stellt sich die Frage, ob wiederum vermehrt „nur“ Männer bleiben bzw. zuziehen werden. Auch die bisherigen Bundesbehördenansiedlungen, welche auch Frauenarbeitsplätze fördern würden, erfolgten zumeist in Dresden und Leipzig statt in den Kreisen.

Jedoch wird die Wichtigkeit von Kinder-/Seniorenbetreuung für den Verbleib bzw. Zuzug von Familien erkannt. Dies könnte wiederum Frauenarbeitsplätze schaffen und die Erwerbstätigkeit anderer Frauen ermöglichen.²²²

Die Altenpflege wird als wichtiger Baustein erachtet, um das Arbeitskraftpotential der sonst pflegenden Angehörigen zu nutzen. Zusätzlich werden flexiblere Arbeitszeiten und -orte (z. B. Coworking-Spaces, Home-Office) vorgeschlagen ohne Vernachlässigung des Arbeitsschutzes und betrieblicher Gesundheitsförderung. V. a. für (alleinerziehende) Mütter hat die sächsische Regierung bereits erkannt, dass eine Förderung der (betrieblichen) Kinderbetreuungsmöglichkeiten auch in

²²¹ Vgl. SMWA (2019), S. 12.

²²² Vgl. SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR REGIONALENTWICKLUNG (2020), S. 10ff.; ähnliche Empfehlungen in: BEAUFTRAGTER DER BUNDESREGIERUNG FÜR DIE NEUEN LÄNDER (2019), S. 2ff.; BMWi (2021a), S. 11ff.

Randzeiten und die unterstützte, individualisierte Wiedereingliederung notwendig sind, um auch ihnen eine (VZ)-Arbeitsstelle zu ermöglichen.²²³

Der VZ-Beschäftigung von Frauen entgegen wirkt zudem, dass das vom Bundestag beschlossene Ganztagsförderungsgesetz für Grundschüler*innen zunächst nicht endgültig verabschiedet wurde, da der Bundesrat aufgrund von Kritik an der Finanzierung nicht zustimmte. Auch Sachsen beteiligte sich an der Kritik, enthielt sich aber bei dem gefassten Entschluss zur Anrufung eines Vermittlungsausschusses. Jedoch konnte im Vermittlungsausschuss eine Einigung erzielt werden, so dass nicht ein gänzlich neuer Gesetzesentwurf in der nächsten Legislaturperiode eingebracht werden muss, sondern das Gesetz mit der veränderten Finanzierung noch beschlossen werden konnte, was auch in Sachsen nochmals die Betreuung verbessern könnte.²²⁴

Die Sicherung der hohen Qualifikation in allen Regionen ist wiederum v. a. für den Verbleib der Frauen und ihrer Familien, was sich auch in einem höheren Bildungsstand auszahlen und der Wirtschaft zugutekommen würde, ein zu befürwortendes Ziel der Sächsischen Regierung. Sie plant zudem die Förderung von Praxiseinblicken der Schüler*innen und engere Kooperationen mit der regionalen Wirtschaft. Neben der bisherigen Förderung von beruflicher Orientierung in MINT-Fächern sollen auch für Frauen eher relevante Berufsgruppen in Pflege, Gesundheit, Erziehung etc. in der Berufsorientierung in den Fokus genommen werden, was positiv wäre. Dazu soll auch in Gymnasien der Ausbildungsweg angepriesen werden. Es soll regionale Standorte der Berufsschule, Möglichkeiten von Ausbildungen in kleinen Unternehmen (z. B. über Ausbildungsverbünde), angemessenen Löhne (möglicherweise über Tarifbindung) und Karriereaussichten geben.²²⁵ Dies ist generell wichtig. Allerdings scheint diese Entwicklung zu kurz gegriffen. V. a. bei Frauen stellt wegen ihrer höheren Qualifikation die zumindest partielle (sodass eine Berufsausbildung weiterhin möglich und nötig ist) Akademisierung von Ausbildungsberufen (z. B. in der Pflege) die attraktivere Lösung zu sein.

²²³ Vgl. BR-Drs. 503/21 (Beschluss), S. 1ff.; Plenarprotokoll Bundesrat 1006; VERTRETUNG DES FREISTAATES SACHSEN BEIM BUND (2021), S. 4; SMWA (2019), S. 28ff.

²²⁴ Vgl. BT-Drs. 19/32280, S. 1ff.; BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (2021); OHNE VERFASSER (O. V.) (2021).

²²⁵ Vgl. SMWA (2019), S. 29ff.

6.2 Eigene wirtschaftspolitische Handlungsempfehlungen

Nach der kritischen Einschätzung der bereits vorgeschlagenen zukünftigen wirtschaftspolitischen Handlungsbedarfe in Hinblick auf die Förderung des Verbleibs und der beruflichen Betätigung von Frauen werden nun eigene Empfehlungen abgegeben.

Zunächst wird die Akademisierung von Ausbildungsberufen (z. B. in der Pflege) befürwortet. Dies würde auch internationalem Standard entsprechen. Vorreiter in Modellstudiengängen war die Hochschule Esslingen (in Kooperation mit der Universität Tübingen) mit verschiedenen Studiengängen im Bereich der Pflege und Kindheitspädagogik inkl. Anrechnungsmöglichkeiten bei vorheriger Berufsausbildung. In Sachsen findet man dies nur ausbildungs- oder berufsbegleitend bei privaten Bildungseinrichtungen in Dresden oder als Weiterbildungsstudiengang bzw. Spezialisierung von Sozialer Arbeit an den Berufsakademien Plauen und Breitenbrunn.²²⁶ Der rasche Aufbau von (dualen praxis/-ausbildungsintegrierenden) grundständigen Vollzeitstudiengängen inkl. Masterangeboten über das Land verstreut²²⁷ könnte Abiturientinnen in den Regionen halten, Karriereperspektiven für bereits Ausgelernte eröffnen, weitergehende Fachkräfteengpässe abmildern – die Mehrheit verbleibt meist in der Einrichtung –und die Qualität der Berufsausübung²²⁸ bei Schaffung entsprechender Stellen erhöhen. Zudem wären die Absolventinnen schon besser eingearbeitet, was wiederum Kosten für die Einrichtungen spart. Dies sollte durch die Ausweitung des Studienangebots an bisherigen Hochschulen/Berufsakademien geschehen bzw. in Regionen ohne bisherigen Standort (Nordsachsen, dem Kreis Leipzig und Sächsische Schweiz-Osterzgebirge)²²⁹ und durch Neugründungen, die zusätzlich weitere für Frauen interessante Studiengänge (bspw. in Handel/Verkehr/Gast, Inf/Komm, Grund/Wohn, wo es bisher wenige duale Angebote in Deutschland gibt) anbieten sollten. Eine Verknüpfung mit der Region könnte neben dualen Studiengängen durch Karrieremessen erfolgen sowie durch praxisnahe Module in Kooperation mit regionalen Einrichtungen. So könnten sich (kleine) Einrichtungen als Praxispartner*in/Arbeitgeber*in vorstellen. Damit einhergehen müsste eine entsprechende Vergütung während des dualen Studiums (bspw. über Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen) bzw. während der Praktika (sofern kein duales

²²⁶ Vgl. HOCHSCHULE ESSLINGEN (2021); LECHTAPE (2020), S. 1f.; DIU (2021); EHS DRESDEN (2021); BERUFSAKADEMIE SACHSEN (2021a). Eine Ausnahme bilden die neu eingeführten Hebammenstudiengänge – allerdings auch nur in DD und L –, wobei Engpässe v. a. in den Landkreisen zu bestehen scheinen., Vgl. HEBAMMEN IN SACHSEN (2021a), (2021b).

²²⁷ Ein Vorbild könnte man sich an der Dualen-Hochschule Baden-Württemberg nehmen., Vgl. DHBW (2021).

²²⁸ Meist studieren Menschen mit sehr guten Schulabschlüssen dual. Außerdem haben sie eine gute Verknüpfung zwischen Theorie und Praxis mit tiefgreifenden Kenntnissen über die Spezifika der Einrichtung., Vgl. KRONE, NIEDING, RATERMANN-BUSSE, S. 83ff.

²²⁹ Vgl. STALA SACHSEN (2021au); BERUFSAKADEMIE SACHSEN (2021b).

Studium) sowie bei den späteren Arbeitsstellen. Außerdem müssten geeignete und von Ausbildungsberufen abgegrenzte Positionen geschaffen werden. Dies ist v. a. im Gesundheitswesen bisher oft nicht der Fall.²³⁰ Zusätzlich sollte auch die Attraktivität der Ausbildungsberufe gesteigert werden (Lohnerhöhungen, Aufstiegsmöglichkeiten). So könnten Frauen direkt gehalten werden, was aufgrund geringer Rückkehrwahrscheinlichkeit bei bereits erfolgter Abwanderung sehr wichtig ist. Diese noch wenig vorhandenen Studiengänge könnten zudem auch junge Frauen aus anderen Bundesländern nach Sachsen ziehen. Dafür sollte die Wirtschaftsförderung die Schaffung geeigneter Arbeitsplätze priorisieren. So würde auch die Qualität der Gesundheitsversorgung erhöht, wenn bei gleichzeitigem Ärzte- und Pflegekräftemangel in den ländlichen Gegenden, die Hochschulabsolvent*innen sowohl die Ärzte bei einfacheren als auch das Pflegepersonal bei schwierigeren Aufgaben unterstützen könnten.

Zudem bräuchte es eine Angleichung der Löhne. Höhere Löhne könnten durch vermehrte Tarifbindung – auch bei TZ-Arbeit – erreicht werden. Sachsen lag 2019 auf dem letzten Platz bei der Tarifbindung (43% der Beschäftigten) im Bundesvergleich, was 12% weniger Lohn bei wöchentlich 22min mehr Arbeitszeit bedeutete. Eine Tarifbindung könnte auch die innersächsischen Lohnunterschiede besser ausgleichen, sodass die Landkreise attraktiver werden. Allerdings sind es vermehrt kleinere Betriebe, die keiner Tarifbindung unterliegen. Eine Angleichung würde demnach zunächst größere Betriebe in allen Regionen voraussetzen.

Zudem müssten Frauen entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt werden. Da Frauen auch häufig unter ihrer Qualifikation arbeiten, sich aber trotz TZ sogar häufiger als Männer weiterbilden, könnten adäquate Jobs auch zur Verbesserung des Wirtschaftswachstums beitragen, wo Frauen ihre volle Leistungsfähigkeit entfalten könnten. Da die Weiterbildungen v. a. auch im Gesundheits- und Erziehungs-/Lehrbereich wahrgenommen werden, sollten sie in diesem Bereich Karriere-schübe bekommen.²³¹

Außerdem wird es auch darauf ankommen die gesteigerte TZ-Arbeit von Frauen im Verhältnis zu Männern zu senken, um nicht noch mehr weibliche Arbeitskraft zu verlieren.

Coworking-Spaces könnten zudem zu einer Wiederbelebung des ländlichen Raumes führen. Aufgrund der in Sachsen noch wenig vorhandenen Coworking-Spaces in den Landkreisen, sollte dies ein zentraler Punkt mit möglichst rascher Umsetzung werden, um Frauen wieder in die Regionen

²³⁰ Vgl. KRONE, NIEDING, RATERMANN-BUSSE, S. 83ff.

²³¹ Vgl. LÜBKER, SCHULTEN (2021), S. 32f.; FRANKE (2021), S. 1; SMWA (2019), S. 21ff.; WEYH, HENNIG, OTTO (2020), S. 48ff.

zu ziehen oder dort zu halten. Durch die aktuelle und nochmals im Zuge der Corona-Pandemie gesteigerte Attraktivitätszunahme des Landlebens werden neben Homeoffice auch Coworking-Spaces für junge Menschen interessanter, welche dann nicht mehr oder nur noch an wenigen Tagen in den Unternehmensstandort – der möglicherweise auch aus den Großstädten hinaus verlagert wird – fahren müssten.²³² So würde sich der Pendlerstrom verringern und damit auch zum Klimaschutz beitragen. Um möglichst auch Netzwerke in den Coworking-Spaces entstehen zu lassen, sollten diese schnell errichtet werden, damit die Interessierten diese direkt nutzen können und so eine Community entsteht. Zudem sollte darüber nachgedacht werden, ob die Unternehmen der Arbeitnehmer*innen für diese Arbeitsplätze zahlen oder das Land unterstützen kann, um finanzielle Belastungen der Nutzer*innen zu vermeiden.

Da es bereits Modelle mit integrierten Kitas gibt, sollte dies für die direkte Ansprache von Frauen Standard sein (inkl. Hortbetreuung). Durch diese Betreuungsmöglichkeiten und den Wegfall langer Arbeitswege, könnten Frauen und damit Familien angezogen werden. Dies würde vermutlich die Nachfrage nach weiteren DLs befördern, was wiederum einen weiteren wirtschaftlichen Aufschwung für die Region bringen könnte. So würden auch weitere Arbeitsplätze für Frauen entstehen.

Dadurch könnte sich die Attraktivität der Region generell verstärken, sodass möglicherweise auch Frauen in ortsgebundenen Engpassberufen (z. B. Gesundheitswesen) sich ein Leben in den Landkreisen vorstellen können, was den Engpass auf längere Sicht minimieren könnte, wenn entsprechender Nachwuchs bleibt/folgt.

Die Nutzung von Homeoffice und Coworking-Spaces sollte für Männer genauso attraktiv gestaltet werden, damit Betreuungsaufgaben aufgeteilt werden können. Außerdem dürfte die Arbeitsbelastung nicht steigen und die Personen müssten selbst über die Nutzung entscheiden können.

Zudem könnten aus dem Netzwerk der Coworking-Spaces Neugründungen der jüngeren Generation mit vielleicht wieder höherer Risikobereitschaft entstehen, was der Wirtschaft dienlich wäre, sodass auch die Wirtschaftsförderung aktiv in Coworking-Spaces investieren sollte. Die Gründungen sollten bspw. durch Projekte wie „Saxeed Regional“ begleitet werden, aber mit frauenspezifischer Ausrichtung und möglicherweise in Kooperation mit neu zu gründenden regionalen Hochschulen.

²³² Vgl. OBENBRÜGGE (2021), S. 63.

Aus diesem Grund wäre es fatal die Infrastruktur in den abgelegenen Kreisen vorzeitig abzubauen. Vielmehr müsste die Standortattraktivität erhöht werden.

Für die Zukunft zählt es, die positive Entwicklung der wieder zunehmenden jungen weiblichen Beschäftigten zu stabilisieren, indem sie regionsübergreifend Jobs im (wissensintensiven) DL-Bereich²³³ finden. Auch der Circulus vitiosus aus Frauenerwerbstätigkeit/-abwanderung und Wirtschafts(struktur)entwicklung ist zu durchbrechen. Zwar sind die Jahrgänge heutiger junger Menschen gering besetzt, aber hier besteht für die Zukunft die Möglichkeit, Nachwuchs zu bekommen, der zumindest die schwachen Elternjahrgänge ersetzen könnte. Der Verbleib von Sächsinen oder auch die Zu-/Rückwanderung aus anderen Bundesländern wird als bedeutend angesehen, um auch ein Brain Drain aus anderen Ländern zu vermeiden.

Arbeitgeber*innen und Regierung müssen sich daher aktiv um Frauen bemühen. Dafür sollten sie sensibilisiert werden. Möglicherweise müsste man v. a. Frauen ansprechen, die aufgrund schlechterer Betreuungsangebote in anderen Bundesländern nicht in VZ arbeiten können.²³⁴ Dazu müssten auch in Sachsen die Betreuungsangebote in allen Regionen weiter optimiert und die Löhne in VZ angeglichen werden. Zudem sollte den Menschen vor Ort – inkl. den Zuziehenden (insbesondere jungen Frauen) – Freiräume in der Gestaltung gegeben werden, zur Attraktivitätssteigerung der Räume als Anziehungspotential für weitere kreative Menschen mit Zukunftsvisionen für diese Regionen.

Der Umsetzung der Handlungsvorschläge könnten sicherlich auch Gelder aus Förderprogrammen des Gesamtdeutschen Förderungssystems zugutekommen, wenn diese transparent kommuniziert werden.²³⁵

²³³ Vgl. BMWi (2021a), S. 65.

²³⁴ Vgl. BMWi (2021a), S. 79.

²³⁵ Vgl. BMWi (2021b), S. 31ff.

7. Zusammenfassung und Ausblick

In dieser Arbeit wurde gezeigt, welche Auswirkungen verschiedene Phasen nach der Wiedervereinigung auf die Frauenerwerbstätigkeit hatten und wie Frauen die weitere Wirtschaftsentwicklung beeinfluss(t)en. Ein Ziel dieser Arbeit war es, diese Entwicklungen inkl. der (Wechsel-)Wirkungen zwischen Erwerbstätigkeit/Beschäftigung und Demographie, Bildungsverhalten sowie Wirtschaft auf regionaler Ebene darzustellen und dabei Phasen der Entwicklung zu identifizieren.

Zunächst war eine Transformationsphase nach der Wiedervereinigung bis ca. 2010 erkennbar, in welcher zwar ein wirtschaftlicher Aufholprozess stattfand, gleichzeitig aber viel Arbeitskraftpotential überflüssig wurde, sodass es zur Massenarbeitslosigkeit v. a. auch bei Frauen kam. Junge und meist hochqualifizierte Frauen wanderten zunächst in den Westen ab, sodass es zu einem Brain Drain und Frauendefiziten kam. Gleichzeitig brachen die Geburten dadurch und durch die unsichere Lage der Zurückgebliebenen ein. Wegen der stärkeren Tertiärisierung in den kreisfreien Städten (v. a. Dresden und Leipzig) kam es in der Folge zu Wanderungen dorthin, wo Frauen ihren Präferenzen entsprechende Bildungs- und Jobangebote fanden. Dadurch verloren v. a. die Landkreise viel Humankapital durch die gegenüber Männern besser qualifizierten Frauen. Durch die zusätzlich stärker werdende TZ-Arbeit von Frauen ging weiteres Arbeitskraftpotential verloren. Die Demographie- und Wirtschaftsprognosen waren damals sehr negativ.

Trotz der bereits verbesserten Arbeitsmarktbedingungen kam es erst in der Zeit von 2010 bis 2019 zu einem ungebrochenen wirtschaftlichen Aufschwung mit sich weiter verbessernden Arbeitsmarktbedingungen für Frauen, der dadurch steigenden Bedeutung von Fraueneinkommen und weniger Abwanderung junger Frauen aus Sachsen. Zudem gab es zwar anfangs wieder mehr Geburten, welche aber durch die geringe potentielle Mütterzahl wieder zurückgingen. Der Verlauf war demnach besser als zuvor prognostiziert. Allerdings hielt die Frauenabwanderung von den Landkreisen in die Städte an und die Frauendefizite blieben: Die kreisfreien Städte und teils deren Umlandkreise boten v. a. bei privaten-/Unternehmensdienstleistern weiterhin wesentlich mehr Ausbildungs- und Jobchancen. Trotz zunehmender Begeisterung für Ingenieursstudiengänge hatten es Frauen scheinbar schwer in den Landkreisen, deren Wirtschaftskraft stärker auf dem Prod-Gew beruhte, Jobs zu finden. Möglicherweise waren sie sogar überqualifiziert. So pendelten viele Frauen aus dem Umland in die kreisfreien Städte oder vermutlich aus den weiter entfernten Kreisen auch in die Umlandkreise der kreisfreien Städte. Dies stellte in der Hinsicht ein Problem

dar, dass v. a. die hochqualifizierten Frauen den Landkreisen weiter verloren gingen und die verbliebenen Frauen dennoch besser qualifiziert waren als die Männer – auch wenn deren Qualifikationsniveau zunahm.

In den Städten waren die Verdienstmöglichkeiten immer noch besser. Zudem bestanden weiterhin aufgrund der Lohnunterschiede Anreize, im Westen zu arbeiten – außer bei TZ-Arbeit im DL-Bereich. Doch eben durch diese vermehrte TZ-Arbeit und die Abwanderung der Frauen aus Landkreisen ging immer mehr weibliches hochqualifiziertes Arbeitskraftpotential verloren. Darüber täuschten die hohen Frauenerwerbstätigenquoten hinweg. Dieser Verlust kann nur durch mehr VZ oder durch den Zuzug von Frauen ausgeglichen werden. Ansonsten besteht kaum mehr eine Ausgleichsmöglichkeit von fehlenden Arbeitskräften durch Frauen. Zukünftig wird es daher eine Phase des Fachkräftemangels und des anhaltenden Strukturwandels geben. Besonders kritisch erscheint die Situation im Erzgebirgskreis und dem Kreis Mittelsachsen.

Insgesamt konnten in dieser Arbeit einige problematische Wechselwirkungen zwischen Frauenerwerbstätigkeit und der Wirtschaft festgestellt werden. Zum einen beeinflusst die Wirtschaftsstruktur – namentlich das Vorhandensein eines starken DL-Sektors – wie auch das Lohnniveau stark den Verbleib der Frauen in den Regionen. Da diese Faktoren in den Landkreisen für Frauen deutlich ungünstiger sind, wandern sie ab. Dementsprechend fehlen sie als Arbeitskräfte und können nicht für Nachwuchs sorgen, der wiederum dem Arbeitsmarkt und damit der Wirtschaft fehlt. Die Folgen konnten bereits ermittelt werden.

Es wurde hilfsweise anhand der negativen Wachstumsrate des BIP pro Einwohner*in und des in etwa gleichen prozentualen jungen weiblichen Bevölkerungsverlustes direkt nach der Wende der erfolgte Brain Drain junger, gut qualifizierter Frauen mit dessen wirtschaftlichen Auswirkungen verdeutlicht.

Zudem konnten Zusammenhänge zwischen weiblichem Bevölkerungsschwund in den beiden ersten Phasen bzw. einem Defizit junger Frauen in Phase Zwei mit einem geringeren BIP-Wachstum in Phase Zwei festgestellt werden. Ursache waren wohl die fehlenden Arbeitskräfte. Dies wird dadurch ersichtlich, dass sich auch der Geburtenrückgang in Phase Eins – was fehlende Arbeitskräfte in Phase Zwei verursachte – und die in beiden Phasen geringe/negative Wachstumsrate von SV-pfl. Beschäftigten negativ auf die BIP-Wachstumsrate in Phase Zwei auswirkten.

Zudem bestand ein starker Zusammenhang zwischen der Abwanderung junger Frauen in beiden Phasen und dem Lohnniveau in Phase Zwei. Hier zeigt sich die Wechselwirkung zwischen niedrigen Arbeitnehmerentgelten als Abwanderungsgrund und dem erfolgten Brain Drain, sodass das

Lohnniveau niedrig blieb. Nur die Umlandkreise konnten zumindest durch ein höheres verfügbares Einkommen von den kreisfreien Städten profitieren.

Grundlage wirtschaftlichen Wachstums scheinen daher Frauen zu sein – als Arbeitskraft selbst und als „Versorgerinnen“ mit künftigen Arbeitskräften. Es konnte gezeigt werden, dass Frauen essentiell für die sächsische Wirtschaft sind. Der Circulus vitiosus aus Frauenerwerbstätigkeit/-abwanderung und Wirtschafts(struktur)entwicklung muss unterbrochen werden. Wünschenswert wären zudem weitere Studien mit erweitertem Datenmaterial und Untersuchungsmöglichkeiten kausaler Zusammenhänge, da diese hier nur vermutet werden können.

Trotz zunehmender – auch durch Corona forcierter – Tertiärisierung – als positiver Faktor für den Verbleib der Frauen – ist dieser Circulus vitiosus noch nicht beendet, was die kurzfristigen Zukunftsaussichten wenig rosig aussehen lässt. Trotz geringerer Abwanderung aus Sachsen führen die bereits dargestellten Entwicklungen in den Landkreisen zu einer immer stärker alternden, schrumpfenden, von Frauendefiziten geprägten Bevölkerung. Junge Frauen werden wohl weiter in die Städte ziehen. Dies liegt auch an deren weiterhin herrschenden Präferenz für den DL-Sektor und dem weiter steigenden Qualifikationsniveau. Folglich werden auch die Erwerbsspersonen altern sowie zahlenmäßig schrumpfen und es wird zu Mismatches in der Qualifikation kommen, sodass eine gewisse Arbeitslosigkeit bei Niedrigqualifizierten und Fachkräftemangel einhergehen werden.

Ein sachsenweiter frauenspezifischer Fachkräftemangel ist auf speziellen Anforderungsniveaus in den BHGs „Einkaufs-, Vertriebs-, Handelsberufe“, „Verkaufsberufe“, „Unternehmensführung, -organisation“, „Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung“, „Recht und Verwaltung“, „Medizinische Gesundheitsberufe“ (insbesondere in der BG „Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe“), „Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufen und Medizintechnik“ (insbesondere in der BG „Altenpflege“), sowie „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ (insbesondere in den BGs „Berufe in der Kinderbetreuung, -erziehung“ und „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“) auszumachen. Hinzu kommen regionale weibliche Fachkräftemängel.

Diese Berufe werden vor dem Hintergrund der steigenden Notwendigkeit externer Betreuung für die Ermöglichung des Berufslebens von Frauen, der alternden Bevölkerung sowie der Querschnittsaufgaben in diesen Berufen für Industrie und Staat für die weitere Wirtschaftsentwicklung und für die Staatsverwaltung von enormer Bedeutung sein. Dazu kommen die höheren Anforderungen

an das Qualifikationsniveau und notwendige Ausbildungen in weniger substituierbaren Berufen, was v. a. Frauen erfüllen, welche aber – möglicherweise wegen familienbedingter Ausfallzeiten – oftmals noch unter ihrer Qualifikation beschäftigt sind. Frauen stellen daher für Sachsen einen wesentlichen Engpassfaktor dar. Falls es sich bewahrheiten sollte und Sachsen im Vergleich zu anderen Bundesländern tatsächlich trotz zunehmender Bedeutung²³⁶ weniger Stellen im Gesundheits- und Sozialwesen aufbaut, birgt dies weiteres Frauenabwanderungspotential inkl. fehlender Nachkommen, was eine langfristige positivere Entwicklung behindern würde.

Die bereits fehlende Frauengeneration inkl. der Nachkommen lässt sich nicht zurückholen, sodass zunächst die möglichen negativen Folgen eines schwächeren Wirtschaftswachstums und der Wohlstandssenkung abgemildert werden müssen – sicherlich auch durch Arbeitskräfte aus dem Ausland. Dies könnte allerdings einen Brain Drain aus anderen Ländern bedeuten und würde nur zur Problemverlagerung führen. Eine andere, wohl zum Teil impraktikable Möglichkeit wäre die Steigerung der Männerquoten in diesen BHGs. So würde allerdings auch nur kurzfristig der Fachkräftemangel beseitigt, denn für weiteren Nachwuchs an Erwerbstätigen in den BHGs bedarf es v. a. Frauen. Wichtig wird es daher sein, dass die sächsische Politik die Bedeutung der Frauen erkennt, den wieder zunehmenden Verbleib von Frauen oder deren Zu- bzw. Rückzug effektiv fördert und ihnen eine aussichtsreiche Erwerbstätigkeit ermöglicht. Aus diesen Gründen gibt es folgende Handlungsempfehlungen für alle Regionen, insbesondere für die Landkreise:

- (VZ-)Löhne anpassen (z. B. über Tarifbindung),
- Arbeitsplätze im DL-Sektor schaffen (z. B. Strukturwandel in Braunkohleregionen dafür nutzen),
- Betreuungsmöglichkeiten weiter ausbauen für mehr VZ-Arbeit,
- Pflegeberufe akademisieren inkl. der Schaffung entsprechender Arbeits-, Lohn- und Karrieremöglichkeiten unter Beibehaltung der Ausbildungsmöglichkeiten,
- weitere Hochschulen in den Landkreisen gründen (mit dualen Angeboten) unter Beachtung frauenspezifischer Studienrichtungen,
- Coworking-Spaces etablieren (inkl. Betreuungsmöglichkeiten, Gründungsförderung),
- Infrastrukturausbau (neben Betreuungseinrichtungen auch: Breitband, Mobilfunknetz, Schulen, Verkehrsnetz inkl. ÖPNV),

²³⁶ Die Systemrelevanz wurde während Corona nochmals bekräftigt.

- Einflussmöglichkeiten der Bevölkerung auf Entwicklung der Kommunen/Kreise erhöhen.

Dadurch würde der Fokus auf junge Frauen gerichtet werden, sodass auch die Familiengründung direkt in Sachsen erfolgt. Dies könnte auch wieder zukünftiges Arbeitskräftepotential sichern.

8 . Literaturverzeichnis

- AHMAD, Omar Martin; WEYH, Antje (2015): Rückwanderung von Beschäftigten nach Sachsen. Eine Analyse anhand der Beschäftigten-Historik des IAB. In: IAB-Regional, IAB Sachsen, Nr. 02/2015, Nürnberg.
- BA (Hrsg.) (2011): Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Nürnberg.
- BA (Hrsg.) (2017): Grundlagen: Methodenbericht – Revision der Beschäftigungsstatistik. Nürnberg.
- BA (Hrsg.) (2019a): Berichte: Analyse Arbeitsmarkt. Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern (Jahreszahlen). Sachsen 2018. Nürnberg.
- BA (Hrsg.) (2019b): Berichte: Analyse Arbeitsmarkt. Gemeldete Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse) (Monatszahlen.) Sachsen Juni 2019. Nürnberg.
- BA (Hrsg.) (2019c): Grundlagen: Qualitätsbericht – Statistik der Arbeitslosen, Arbeitssuchenden und gemeldeten erwerbsfähigen Personen. Nürnberg.
- BA (Hrsg.) (2020a): Grundlagen: Methodenbericht. Engpassanalyse – Methodische Weiterentwicklung. Nürnberg.
- BA (Hrsg.) (2021a): Arbeitslosenquoten. Nürnberg.
- BA (Hrsg.) (2021b): Regionaldirektions- und Agenturbezirke. Sachsen, Regionaldirektion. Nürnberg.
- BAUER, David; RAGNITZ, Joachim; SONNENBURG, Julia; WEBER, Michael (2018): Personalbedarfe im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen bis 2030 und Konkurrenzsituation zur Privatwirtschaft. Gutachten im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen. In: ifo Dresden Studien/81, München, Dresden.
- BBSR (Hrsg.) (2013): Auf der Suche nach dem guten Leben. Geschlechtstypische Wanderungen in Deutschland. BBSR-Analysen Kompakt. 04/2013. Bonn.
- BEAUFTRAGTER DER BUNDESREGIERUNG FÜR DIE NEUEN LÄNDER (Hrsg.) (2019): 30 Jahre nach der friedlichen Revolution: 12 Handlungsfelder zur Stärkung der ostdeutschen Länder und des Zusammenwachsens zwischen Ost und West. Schlussfolgerungen des Kabinettsausschusses „Neue Länder“. 25. September 2019. Berlin.
- BEINE, Michel; DOCQUIER, Frédéric; RAPOPORT, Hillel (2001): Brain drain and economic growth: theory and evidence. In: Journal of Development Economics, Vol 64, S. 275-289.
- BERTELSMANN STIFTUNG (Hrsg.) (2021): Coworking im ländlichen Raum. Menschen, Modelle, Trends. Gütersloh.
- BERUFSAKADEMIE SACHSEN (Hrsg.) (2021a): Studienangebote. Sozial- und Gesundheitswesen. Glauchau.
- BERUFSAKADEMIE SACHSEN (Hrsg.) (2021b): Standorte. alle. Glauchau.
- BMWi (Hrsg.) (2015): Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der deutschen Einheit. Berlin.
- BMWi (Hrsg.) (2019): Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der deutschen Einheit. Berlin.

- BMWi (Hrsg.) (2020): Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der deutschen Einheit. Berlin.
- BMWi (Hrsg.) (2021a): Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der deutschen Einheit. Berlin.
- BMWi (Hrsg.) (2021b): Erster Bericht der Bundesregierung zum Gesamtdeutschen Fördersystem für strukturschwache Regionen. Bestandsaufnahme und Fortschrittsbericht der regionalen Strukturförderung in Deutschland. Berlin.
- BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE (Hrsg.) (2016): Das Bundesamt in Zahlen 2015. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (2021): Bundesrat stimmt zu. Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung ab 2026 beschlossen. Berlin.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR GESUNDHEIT (Hrsg.) (2020): Zukunft der Gesundheitsfachberufe – Ausbildung neu ordnen. Berlin.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR VERKEHR, UND DIGITALE INFRASTRUKTUR (Hrsg.) (2021): Der Breitbandatlas. Berlin.
- BUNDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG (Hrsg.) (2020): Bevölkerung nach Altersgruppen und Geschlecht. Anteile der Altersgruppen in Prozent, 31.12.1970 und 31.12.2018. Bonn.
- BUTZ, William P.; WARD, Michael P. (1979): The emergence of countercyclical U. S. fertility. In: American Economic Review, Vol. 69, No. 3, S. 318–328.
- DEMMEHUBER, Katrin; ENGLMAIER, Florian; LEISS, Felix; MÖHRLE, Sascha; PEICHL, Andreas; SCHRÖTER, Theresa (2020): Homeoffice vor und nach Corona: Auswirkungen und Geschlechterbetroffenheit. In: ifo Schnelldienst. Digital, Heft 14/2020, München.
- DENGLER, Katharina; MATTHES, Britta (2018): Substituierbarkeitspotenziale von Berufen. Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt. In: IAB-Kurzbericht, Nr. 04/2018, Nürnberg.
- DEUTSCHE APOTHEKER ZEITUNG (2020). Jens Spahn zum E-Rezept. „Bei der Digitalisierung geht es auch um die Selbstbehauptung Europas“. Berlin.
- DGB-BUNDESVORSTAND (Hrsg.) (2018): Was bedeutet die Digitalisierung der Arbeitswelt für Frauen? Eine Beschäftigtenumfrage. Berlin.
- DHBW (Hrsg.) (2021): Grundständige Studienangebote. Gesundheit. Stuttgart.
- DIU (Hrsg.) (2021): Studium im Gesundheitswesen. Dresden.
- DÖLL, Sebastian; THATER, Christian (2009): Wirtschaftliche Entwicklung in Sachsen und seinen Regionen bis zum Jahr 2020. In: ifo Dresden berichtet, 16, Nr. 02, S. 24–35, Dresden.
- ECKEY, Hans-Friedrich; KOSFELD, Reinhold; MURARO, Nina (2009): Auswirkungen der Bevölkerungsentwicklung auf das wirtschaftliche Niveau der Regionen in Deutschland. In: Joint Discussion Paper Series in Economics by the Universities of Aachen, Gießen, Göttingen, Kassel, Marburg, Siegen, No. 01.
- EHS DRESDEN (Hrsg.) (2021): Alle Studiengänge. Dresden.

- ENGELBRECH, Gerhard (1991): Vom Arbeitskräftemangel zum gegenwärtigen Arbeitskräfteüberschuß: Frauen und Erwerbsarbeit in den neuen Bundesländern. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 24. Jahrgang, Heft 4, S. 648-657, Nürnberg.
- FANGHÄNEL, Antje (2017): Hohe Beschäftigungsdynamik in Ostdeutschland und Sachsen, vor allem im Verarbeitenden Gewerbe. In: ifo Dresden berichtet, 24, Nr. 02, S. 44, Dresden.
- O. V. (2021): Vermittlungsausschuss – Einigung. Rechtsanspruch auf Ganzttag in der Grundschule kommt. Frankfurt am Main.
- FRANKE, Jan-Dirk (2021): Sachsen ist bundesweit Schlusslicht bei Tariflöhnen. In: Freie Presse, Auerbacher Zeitung, 29.07.2021, S. 1.
- FRITSCH, Michael; SORGNER, Alina; WYRWICH, Michael (2015): Die Entwicklung der Wirtschaft in Ostdeutschland nach der Wiedervereinigung. In: Gesellschaft. Wirtschaft. Politik, Heft 2, S. 225-238.
- FUCHS, Johann; MATTHES, Britta (2020): Die fehlende Generation: Ostdeutschland steht vor einer massiven demografischen Herausforderung. In: IAB-Forum, Nürnberg.
- GLOBISCH, Claudia; OSIANDER, Christopher (2020): Sind Frauen die Verliererinnen der Covid-19-Pandemie? In: IAB-Forum, Nürnberg.
- SPERBER, Carina; GIEHL, Daniel; WALWEI, Ulrich (2021): Warum die Corona-Krise atypische Beschäftigte besonders stark trifft. In: IAB-Forum, Nürnberg.
- FUCHS, Johann; WALWEI, Ulrich; WEBER, Brigitte (2005): Arbeitsmarktanalyse: Die „Stille Reserve“ gehört ins Bild vom Arbeitsmarkt. In: IAB-Kurzbericht, Nr. 21/2005, Nürnberg.
- FUCHS, Michaela; SUJATA, Uwe; WEYH, Antje (2011): Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Sachsen. In: IAB-Regional, IAB Sachsen, Nr. 01/2011, Nürnberg.
- FUCHS, Michaela; WEYH, Antje (2016): Rückwanderung von Beschäftigten nach Ostdeutschland: Räumliche Muster und soziodemographische Strukturen. In: ifo Dresden berichtet, Vol. 23, Issue 03, S. 19-27, Dresden.
- GRÜNERT, Holle (2015): Tertiarisierung der Berufsausbildung. Berufsstrukturelle Veränderungen für Männer und Frauen nach der Wiedervereinigung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 44. Jahrgang, Heft 5/2015, S. 25-29.
- HAQUE, Nadeem U.; KIM, Se-Jik (1995): Human Capital Flight. Impact of Migration on Income and Growth. In: IMF Staff Papers, Vol. 42, No. 3, S. 577-607.
- HEBAMMEN IN SACHSEN (Hrsg.) (2021a): Studium. Hebamme werden. Dresden.
- HEBAMMEN IN SACHSEN (Hrsg.) (2021b): Stellenangebote. Bürgermeister, Klinik/Praxis sucht Hebamme. Dresden.
- HEINING, Jörg; ROSSEN, Anja; ROTH, Duncan; WAPLER, Rüdiger; WEYH, Antje (2021): Regionale Arbeitsmarktprognosen. IAB, Nürnberg.
- HEISIG, Katharina; WEBER, Michael (2017): Warum bleiben Ausbildungsstellen in Sachsen unbesetzt? In: ifo Dresden berichtet, 24. Jahrgang, Nr. 5, S. 31-34, Dresden.

- HELFRICH, Hede (2016): Wissenschaftstheorie für Betriebswirtschaftler. Wissenschaftliche Aussagen. Wiesbaden: Springer Gabler.
- HOCHSCHULE ESSLINGEN (Hrsg.) (2021): Soziale Arbeit, Bildung und Pflege. Studienangebot. Esslingen.
- HOCHSCHULREKTORENKONFERENZ (Hrsg.) (2021): Akademisierung der Gesundheitsberufe. Positionspapier. Berlin, Bonn.
- HÜLSKAMP, Nicola (2006): Ursachen niedriger Fertilität in hoch entwickelten Staaten. Soziologische, ökonomische und politische Einflussfaktoren. Köln: Kölner Universitätsverlag GmbH.
- HUNGER, Uwe (2003): Vom Brain Drain zum Brain Gain. Die Auswirkungen der Migration von Hochqualifizierten auf Abgabe- und Aufnahmeländer. Bonn: Wirtschafts- und sozialpolitisches forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung.
- JAIN, Angela (2006): Gender Perspektiven im Städtebau – Auswirkung von Abwanderung aus Ostdeutschland und Handlungsmöglichkeiten von Kommunen. Vortrag an der Hochschule Magdeburg, Stendal. Nexus Institut für Kooperationsmanagement und interdisziplinäre Forschung, Berlin.
- KERKELING, Hape (2006): Ich bin dann mal weg: Meine Reise auf dem Jakobsweg.
- KINDT, Anna-Maria; LAWITZKY, Corinna; SUJATA, Uwe; WEYH, Antje (2021): Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Sachsen in Zeiten der Corona-Pandemie. In: IAB-Regional, IAB Sachsen, Nr. 1/2021, Nürnberg.
- KLEMM, Felicitas, THOMAS, Ina (2010): Bildungsentscheidungen 2009 von Mädchen und Frauen in Sachsen. In: Statistik in Sachsen, 3/2010, S. 50-54.
- KLENNER, Christina; MENKE, Katrin; PFAHL, Svenja (2011): Flexible Familienernährerinnen – Prekarität im Lebenszusammenhang ostdeutscher Frauen? Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung/SowiTra.
- KLOIBER, Kevin; MENKHOFF, Manuel; MÖHRLE, Sascha; PEICHL, Andreas (2021): Städte sind stärker von den wirtschaftlichen Folgen der Coronakrise betroffen. In: ifo Schnelldienst, 74. Jahrgang, Nr. 5, S. 53-58, München.
- KOMMISSION FÜR ZUKUNFTSFRAGEN DER FREISTAATEN BAYERN UND SACHSEN (Hrsg.) (1996): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Teil I. Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustrialisierten Ländern. Bonn.
- KOMMISSION FÜR ZUKUNFTSFRAGEN DER FREISTAATEN BAYERN UND SACHSEN (Hrsg.) (1997): Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Teil II. Ursachen steigender Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustrialisierten Ländern. Bonn.
- KREMER, Anna (2021): In Sachsen verbleiben mehr Einwohner*innen als in den anderen ostdeutschen Bundesländern. In: ifo Dresden berichtet, 28. Jahrgang, Nr. 3, S. 19-23, Dresden.
- KRÖHNERT, Steffen; KLINGHOLZ, Reiner (2007): Not am Mann: Von Helden der Arbeit zur neuen Unterschicht?. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung, Berlin.
- KROLL, Stephan (2015): Berufsausbildung Ost unter neuen Vorzeichen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 44. Jahrgang, Heft 5/2015, S. 20-24.

- KRONE, Sirikit; NIEDING, Iris; RATERMANN-BUSSE, Monique (2019): Dual Studieren – und dann? Eine empirische Studie zum Übergangsprozess Studium–Beruf dualer Studienabsolvent/inn/en. Düsseldorf: Study der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 413.
- KUBIS, Alexander; SCHNEIDER, Lutz; WIEST, Delia (2009): Rückwanderung nach Ostdeutschland: Erfolg bremsiert Heimkehrneigung. In: *Wirtschaft im Wandel*, S. 372–379.
- KÜHNTOPF, Stephan; STEDTFELD, Susanne (2012): Wenige junge Frauen im ländlichen Raum: Ursachen und Folgen der selektiven Abwanderung in Ostdeutschland. In: *BiB Working Paper*, 3/2012, Wiesbaden.
- LAWITZKY, Corinna; WEYH, Antje (2020): Facetten des wirtschaftlichen Strukturwandels in Sachsen. In: *IAB-Regional*, IAB Sachsen, 02/2020, Nürnberg.
- LECHTAPE, Martin (2020). Pflegestudium in Deutschland. Nichts für schwache Nerven. In: *Frankfurter Allgemeine*. Frankfurt am Main.
- LEHMANN, Arne (2008): Gründe und Folgen des Brain Drain in Mecklenburg-Vorpommern. Zur Abwanderung in einem ostdeutschen Flächenland. In: *Rostocker Informationen zu Politik und Verwaltung*, Heft 28, Universität Rostock, Institut für Politik- und Verwaltungswissenschaften, Rostock.
- LÜBKER, Malte; SCHULTEN, Thorsten (2021): Tarifbindung in den Bundesländern. Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten. 3. aktualisierte Auflage. Düsseldorf: Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 89, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung.
- MAI, Ralf (2006): Die altersselektive Abwanderung aus Ostdeutschland. In: *Raumforschung und Raumordnung. Spatial Research and Planning*, 64 (5), S. 355–369.
- MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND TOURISMUS BADEN-WÜRTTEMBERG (Hrsg.) (2021): Dienstleistungswirtschaft. Breites Dienstleistungsangebot im Land. Stuttgart.
- MORITZ, Tino (2021): Frauen in Führungspositionen weiterhin unterrepräsentiert. In: *Freie Presse*, Zeitgeschehen, 28. Mai 2021, S. 5.
- MÜLLER, Manuela (2021): Der Silberrücken von Plauen. In: *Freie Presse*, Auerbacher Zeitung, 24.08.2021, S. 3.
- OEYNHAUSEN, Stephanie; MILDE, Bettina; ULRICH, Gerd Joachim; FLEMMING, Simone; GRANATH, Ralf-Olaf (2020): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2020. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- OBENBRÜGGE, Jürgen (2021): Corona und die veränderte Wahrnehmung der Stadt. In: LOHSE, Ansgar W. (Hrsg.) (2021): *Infektionen und Gesellschaft. COVID-19, frühere und zukünftige Herausforderungen durch Pandemien*. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 54–64.
- PFEIFFER, Barbara (1997): Determinanten von Erwerbchancen und Arbeitslosigkeitsrisiko im ostdeutschen Transformationsprozeß. Ergebnisse bivariater und multivariater Auswertungen des Arbeitsmarkt-Monitors 1989 bis 1994. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 30. Jahrgang, Heft 1, S. 170–194, Nürnberg.

- RAGNITZ, Joachim (2004): Demographischer Wandel in Sachsen: Implikationen für die Wirtschaftsförderung und den Infrastrukturaufbau. In: MILBRADT, Georg; MEIER, Johannes (Hrsg.) (2004): Die demographische Herausforderung – Sachsens Zukunft gestalten. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, S. 44–63.
- RAGNITZ, Joachim (2019): Das größte Problem für die Zukunft Ostdeutschlands ist der zunehmende Arbeitskräftemangel. Das Gespräch. In: Perspektiven der Wirtschaftspolitik, Band 20, Heft 3, S. 226–236.
- RAGNITZ, Joachim (2020a): Zunehmend mehr ausländische Beschäftigte in Sachsen. In: ifo Dresden berichtet, 27. Jahrgang, Heft 1. S. 25–28, Dresden.
- RAGNITZ, Joachim (2020b): Wirtschaftspolitische Impulse für Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen 2035. Berlin: Managerkreis der Friedrich-Ebert-Stiftung.
- RAGNITZ, Joachim; GILLMANN, Niels; NAUERTH, Jannik A. (2020a): ifo Konjunkturprognose für Ostdeutschland und Sachsen Sommer 2020. Ostdeutsche Wirtschaft in der Corona-Rezession. Dresden: ifo Institut Niederlassung Dresden.
- RAGNITZ, Joachim; GILLMANN, Niels; NAUERTH, Jannik A. (2020b): ifo Konjunkturprognose für Ostdeutschland und Sachsen Winter 2020. Erholung der ostdeutschen Wirtschaft dauert länger als erwartet. Dresden: ifo Institut Niederlassung Dresden.
- RAGNITZ, Joachim; GILLMANN, Niels; NAUERTH, Jannik A. (2021): ifo Konjunkturprognose für Ostdeutschland und Sachsen Sommer 2021. Ostdeutsche Wirtschaft erholt sich. Dresden: ifo Institut Niederlassung Dresden.
- REGIONALMANAGEMENT ERZGEBIRGE (Hrsg.) (2020): Die Wirtschaft im Erzgebirge. Annaberg-Buchholz. Im Internet: <https://www.erzgebirge-gedachtgemacht.de/erzgebirge/wirtschaft/> (08.06.2021 / 12:24 Uhr).
- SÄCHSISCHE STAATSKANZLEI (Hrsg.) (2021a): Demografische Entwicklung. Entwicklungstrends. Dresden.
- SÄCHSISCHE STAATSKANZLEI (Hrsg.) (2021b): Raumentwicklung und Verkehr. Dresden. Im Internet: <https://www.demografie.sachsen.de/raumentwicklung-und-verkehr-5168.html> (09.07.2021 / 08:50 Uhr).
- SÄCHSISCHE STAATSKANZLEI (Hrsg.) (2021c): Gesundheit und Pflege. Dresden.
- SÄCHSISCHE STAATSKANZLEI (Hrsg.) (2021d): Wirtschaft und Arbeit. Dresden.
- SÄCHSISCHE STAATSKANZLEI (Hrsg.) (2021e): Gute Bildung sichert Sachsens Zukunft. Handlungsprogramm „Nachhaltige Sicherung der Bildungsqualität im Freistaat Sachsen“. Dresden.
- SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM DES INNEREN (Hrsg.) (2015): Fachkommission zur Evaluierung der Polizei des Freistaates Sachsen. Abschlussbericht. Dresden.
- SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR KULTUS (Hrsg.) (2018): Landtag stellt Weichen für Verbeamtung von Lehrern. Dresden.
- SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR ENERGIE, KLIMASCHUTZ, UMWELT UND LANDWIRTSCHAFT (Hrsg.) (2021): Natur und biologische Vielfalt. Hinweise Landkreise und kreisfreie Städte. Dresden.

- SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR REGIONALENTWICKLUNG (Hrsg.) (2020): Handlungsprogramm zur Umsetzung des Strukturstärkungsgesetzes Kohleregionen des Bundes in den sächsischen Braunkohlerevieren. Dresden.
- SCHMIERMEYER, Matthias (2021): „Corona hat die Frauen zurückgeworfen“. Die Pandemie drückt die Erwerbstätigkeit von Frauen, stellt die DGB-Vize Elke Hannack fest. In: Esslinger Zeitung, Wirtschaft, 154. Jahrgang, Nr. 153, Woche 27, ZKZ 2716, 7. Juli 2021, S. 9.
- SCHNEIDER, Lutz (2005): Ost-West-Binnenwanderung: Gravierender Verlust an Humankapital. In: Wirtschaft im Wandel, IWH, Vol. 11, Issue 10, S. 308-314.
- SCHORK, Franziska; ZILMANN, Manja (2018): Digitalisierung der Arbeitswelt. Entwicklung für den Arbeitsmarkt in Sachsen auf Basis einer Neubewertung des Substituierbarkeitspotenzials. In: IAB-Regional, IAB Sachsen, Nr. 4/2018, Nürnberg.
- SCHREIBER, Carsten (2001): Der Arbeitsmarkt in Sachsen – Jahresrückblick 2000. In: ifo Dresden berichtet 1/2001, S. 16-21, Dresden.
- SEKRETARIAT DER STÄNDIGEN KONFERENZ DER KULTUSMINISTER DER LÄNDER (Hrsg.) (2019): Vorausberechnung der Anzahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger 2019-2030. Erläuterung der Datenbasis und des Berechnungsverfahrens). Berlin. Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz.
- SMWA (Hrsg.) (2021): Schwerpunkte. Dresden.
- SMWA (Hrsg.) (2019): Heimat für Fachkräfte. Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen. Dresden. Im Internet: <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/33962> (02.08.2021 / 14:48 Uhr).
- SMWA (Hrsg.) (2020): IAB Betriebspanel Sachsen. Ergebnisse der 24. Welle 2019. Dresden.
- STALA SACHSEN (Hrsg.) (2017): 2. Sächsische Wanderungsanalyse. Ergebnisbericht. Kamenz.
- STALA SACHSEN (Hrsg.) (2019): Statistisches Jahrbuch Sachsen 2019. 28. Jahrgang. Kamenz.
- STATISTISCHE ÄMTER DES BUNDES UND DER LÄNDER (Hrsg.) (2009): Demografischer Wandel in Deutschland. Auswirkungen auf die Zahl der Erwerbspersonen. Heft 4. Stuttgart.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.) (2003): Klassifikation der Wirtschaftszweige. Wiesbaden.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.) (2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige. Mit Erläuterungen. 2008. Wiesbaden.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.) (2021): Was ist der Mikrozensus? Wiesbaden.
- STECKER, Christina; SCHNETTLER, Sebastian (2018): Arbeitsmarkt und Demografie. In: ABRAHAM, Martin; HINZ, Thomas (Hrsg.) (2018): Arbeitsmarktsoziologie. 3. Auflage (1. Auflage 2004). Wiesbaden: Springer VS, S. 437.478.
- STEGMAIER, Jens; WANGER, Susanne (2017): Teilzeitbeschäftigung. In: MÖLLER, Joachim; WALWEI, Ulrich (Hrsg.) (2017): IAB-Bibliothek. Arbeitsmarkt kompakt. Analyse, Daten, Fakten. Nürnberg, Bielefeld: Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, S. 41-42.
- STRAUBHAAR, Thomas (2000): International mobility of the highly skilled: Brain gain, brain drain or brain exchange. In: HWWA Discussion Paper, No. 88, Hamburg Institute of International Economics (HWWA), Hamburg.

- SUJATA, UWE; WEYH, Antje; ZILLMANN, Manja (2020): Kurzstudie zur Bedeutung von Grenzpendelnden für den sächsischen Arbeitsmarkt. In: IAB-Regional, IAB Sachsen, Nr. 3/2020, Nürnberg.
- VESPER, Dieter (2020): 30 Jahre Deutsche Einheit. Ein finanzpolitischer Blick auf Länder und Gemeinden in Ost und West. In: Wiso Diskurs, 08/2020.
- VOGEL, Berthold (1999): Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland. Konsequenzen für das Sozialgefüge und für die Wahrnehmung des gesellschaftlichen Wandels. In: SOFI-Mitteilungen, Nr. 27/1999, S. 15-23.
- VOLKSWAGEN SACHSEN (Hrsg.) (2021): Das Fahrzeugwerk in Zwickau. Zwickau.
- WEYH, Antje; HENNIG, Dustin; OTTO, Anne (2020): Qualität der Beschäftigung in Sachsen. In: IAB-Regional, IAB Sachsen, Nr. 4/2020, Nürnberg.
- WEYH, Antje; LAWITZKY, Corinna, ROSSEN; Anja; FUCHS, Michaela (2019): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen. In: IAB-Regional, IAB Sachsen, Nr. 02/2019, Nürnberg.
- WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG SACHSEN (Hrsg.) (2021a): Standort Sachsen. Arbeitsmarkt. Dresden.
- WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG SACHSEN (Hrsg.) (2021b): Standort Sachsen. Arbeitsmarkt. Struktur/Sektorale Verteilung. Dresden.
- WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG SACHSEN (Hrsg.) (2021c): Starke Branchen – Starkes Sachsen. Dresden.
- ZEIT ONLINE, AFP, sk (2015): Migration. Viele Flüchtlinge verlassen Sachsen. Hamburg.
- ZIKA, Gerd; SCHNEEMANN, Christian; HUMMEL, Markus; BERNARDT, Florian; KALINOWSKI, Michael; MAIER, Tobias; MÖNNIG, Anke; STEEG, Stefanie; WOLTER; Marc Ingo (2021): Die langfristigen Folgen von COVID-19, Demografie und Strukturwandel für die Bundesländer: Detaillierte Bundeslands-Ergebnisse der 6. Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen. In: IAB-Forschungsbericht, 01/2021, Nürnberg.

9 . Weitere Quellenverzeichnisse

9.1 Gesetze

Gesetz zur Neugliederung des Gebietes der Landkreise des Freistaates Sachsen (Sächsisches Kreisgebietsneugliederungsgesetz – SächsKrGebNG) vom 29. Januar 2008 (SächsGVBl. S. 102), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 18. Dezember 2013 (SächsGVBl. S. 970).

9.2 Amtliche Dokumente

BR-Drs. 503/21 (Beschluss): Anrufung des Vermittlungsausschusses durch den Bundesrat. Gesetz zur ganztägigen Förderung von Kindern im Grundschulalter (Ganztagsförderungsgesetz – GaFöG). 25.06.2021.

BT-Drs. 17/3000: Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2010. 22.09.2010

BT-Drs. 19/32280: Beschlussempfehlung des Vermittlungsausschusses zu dem Gesetz zur ganztägigen Förderung von Kindern im Grundschulalter (Ganztagsförderungsgesetz – GaFöG). 06.09.2021

LT-Drs. 4/13000: Bericht der Enquete-Kommission „Demografische Entwicklung und ihre Auswirkungen auf die Lebensbereiche der Menschen im Freistaat Sachsen sowie ihre Folgen für die politischen Handlungsfelder. 30.09.2008.

Plenarprotokoll Bundesrat 1006: Gesetz zur ganztägigen Förderung von Kindern im Grundschulalter (Ganztagsförderungsgesetz – GaFöG) –gemäß Artikel 104a Absatz 4, Artikel 104c Satz 2 i. V. m. Artikel 104b Absatz 2 Satz 1 und Artikel 107 Absatz 2 GG – (Drucksache 503/21, zu Drucksache 503/21). 25.06.2021.

VERTRETUNG DES FREISTAATES SACHSEN BEIM BUND (2021): Abstimmungsverhalten des Freistaates Sachsen und Ergebnisliste zur 1006. Sitzung des Bundesrates am Freitag, den 25. Juni 2021.

9.3 Öffentlich zugängliche und nicht veröffentlichte Dokumente für statistische Berechnungsgrundlagen

BA (Hrsg.) (2019d): *Langzeitarbeitslosigkeit (Monatszahlen). Deutschland, Länder, Kreise und kreisfreie Städte. Juni 2019.* Nürnberg.

BA (Hrsg.) (2020b): *Berufe auf einen Blick.* Nürnberg.

BA (Hrsg.) (2020c): *Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen). Sachsen. Stichtag: 30. Juni 2020.* Nürnberg.

BA (Hrsg.) (2020d): *Arbeitslosenquoten – Zeitreihe (Monats- und Jahreszahlen). Deutschland. Für Berichtsmonat Dezember 2019.* Nürnberg.

BA (Hrsg.) (2021c): *Arbeitslosenquoten – Zeitreihe (Monats- und Jahreszahlen). Deutschland. Für Berichtsmonat Dezember 2010*. Nürnberg.

BA (Hrsg.) (2021d): *Arbeitslosenquoten – Zeitreihe (Monats- und Jahreszahlen). Deutschland. Für Berichtsmonat Dezember 2015*. Nürnberg.

BA (Hrsg.) (2021e): *Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf: Entwicklung der Arbeitslosenquote (Jahreszahlen). Deutschland und Bundesländer 2020*. Nürnberg.

BAYERISCHES LANDESAMT FÜR STATISTIK (Hrsg.) (2021a): *Verdienste und Arbeitszeiten im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich 1. Vierteljahr 2019*. Fürth, Schweinfurt.

DEMOGRAFIEMONITOR SACHSEN (Hrsg.) (2020a): *Wanderungen Saldo Frauen je 1000 Einwohner (Alter: 18-35) 2019*. Dresden.

DEMOGRAFIEMONITOR SACHSEN (Hrsg.) (2020b): *Wanderungen Saldo je 1000 Einwohner (Alter: 18-35) 2019*. Dresden.

DEMOGRAFIEMONITOR SACHSEN (Hrsg.) (2020c): *Gesamtbevölkerung 2018-2035 (2018=100%) 7. RBV – Variante 1 und 2 für die Jahre 2019 und 2030*. Dresden.

DEMOGRAFIEMONITOR SACHSEN (Hrsg.) (2020d): *Prognose nach Altersgruppen (Anteil in %) 19-25 Variante 1 und 2 für 2030*. Dresden.

DEMOGRAFIEMONITOR SACHSEN (Hrsg.) (2020e): *Bevölkerung nach Alter (Anteil in %) 18-25 für 2019*. Dresden.

KOFA (Hrsg.) (2019): *Engpassquote nach Berufsgruppen und Regionen*. Köln.

STALA SACHSEN (Hrsg.) (2001a): *Statistischer Bericht. Abschlussprüfungen an den Hochschulen im Freistaat Sachsen. Prüfungsjahr 2000*. B III 3 – j/01. Kamenz. Nicht veröffentlicht.

STALA SACHSEN (Hrsg.) (2001b): *Statistisches Jahrbuch Sachsen 2001*. 10. Jahrgang. Kamenz.

STALA SACHSEN (Hrsg.) (2006): *Statistischer Bericht. Abschlussprüfungen an den Hochschulen im Freistaat Sachsen. Prüfungsjahr 2005*. B III 3 – j/05. Kamenz.

STALA SACHSEN (Hrsg.) (2006b): *Statistisches Jahrbuch Sachsen 2006*. 25. Jahrgang. Kamenz.

STALA SACHSEN (Hrsg.) (2011a): *Statistischer Bericht. Abschlussprüfungen an den Hochschulen im Freistaat Sachsen. Prüfungsjahr 2010*. B III 3 – j/10. Kamenz.

STALA SACHSEN (Hrsg.) (2011b): *Statistisches Jahrbuch Sachsen 2011*. 20. Jahrgang. Kamenz.

STALA SACHSEN (Hrsg.) (2016a): *Statistischer Bericht. Abschlussprüfungen an den Hochschulen im Freistaat Sachsen. Prüfungsjahr 2015*. B III 3 – j/15. Kamenz.

STALA SACHSEN (Hrsg.) (2016b): *Statistischer Bericht. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Freistaat Sachsen. 30. Juni 2015*. A VI 5 – hj 1/15. Kamenz.

- STALA SACHSEN (Hrsg.) (2016c): *Statistisches Jahrbuch Sachsen 2016*. 25. Jahrgang. Kamenz.
- STALA SACHSEN (Hrsg.) (2020): *Statistischer Bericht. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Freistaat Sachsen. 30. Juni 2019*. A VI 5 – hj 1/19. Kamenz.
- STALA SACHSEN (Hrsg.) (2021aa): *Bevölkerung des Freistaates Sachsen nach Kreisfreien Städten sowie Landkreisen, Geschlecht und Beteiligung am Erwerbsleben (in 1 000)*. Für die Jahre: 1991, 1995, 2000, 2010, 2015, 2019. Kamenz. Nicht veröffentlicht.
- STALA SACHSEN (Hrsg.) (2021ab): *SV-pfl. Beschäftigte am Arbeitsort/Wohnort nach Arbeitszeit, Altersgruppen und Geschlecht (Gebietsstand 1. Januar 2021) nach Kreisen*. Für die Jahre: 2000, 2005, 2010, 2015. Kamenz. Nicht veröffentlicht.
- STALA SACHSEN (Hrsg.) (2021ac): *Allgemeinbildende Schulen 1): Absolventen / Abgänger, Schulart (12), Geschlecht, Abschlussart- Kreise (GS ab 01.08.08) - Schuljahre*. Für die Jahre 1994/95, 1999/00, 2004/05, 2009/10, 2014/15, 2018/19. Kamenz.
- STALA SACHSEN (Hrsg.) (2021ad): *Statistischer Bericht. Bruttoinlandsprodukt und Bruttowertschöpfung im Freistaat Sachsen nach kreisfreien Städten und Landkreisen 2010 bis 2019*. P I 1 – j/19, P I 4 – j/18. Kamenz.
- STALA SACHSEN (Hrsg.) (2021ae): *Berufsbildung: Prüfungen, Ausbildungsbereiche, Geschlecht - Sachsen - Jahre ab 1993*. Für die Jahre: 1995, 2000, 2005, 2010, 2015. Kamenz.
- STALA SACHSEN (Hrsg.) (2021af): *Arbeitnehmerentgelt im Freistaat Sachsen 2010 bis 2019 nach Kreisfreien Städten und Landkreisen*. Kamenz.
- STALA SACHSEN (Hrsg.) (2021ag): *Fortschreibung zum 31.12. (Basis Registerdaten) nach Geschlecht und Alter auf Kreise (Gebietsstand 01.01.2020)*. Für die Jahre: 1990, 1995, 2000, 2010. Kamenz.
- STALA SACHSEN (Hrsg.) (2021ah): *Fortschreibung zum 31.12. nach Geschlecht und Alter auf Kreise (Gebietsstand 01.01.2020)*. Für die Jahre: 2015, 2019. Kamenz.
- STALA SACHSEN (Hrsg.) (2021ai): *Statistisch betrachtet: 1. Regionalisierte Schüler- und Absolventenprognose für den Freistaat Sachsen*. Kamenz.
- STALA SACHSEN (Hrsg.) (2021aj): *Schüler- und Absolventenprognose. Datenblätter der Kreise und kreisfreien Städte*. Kamenz.
- STALA SACHSEN (Hrsg.) (2021ak): *Hochschulen: Bestandene Abschlussprüfungen, Hochschularten, Geschlecht, Fächergruppen, Prüfungsgruppen - Sachsen - Jahre (ab 2016)*. Für das Jahr: 2019. Kamenz.
- STALA SACHSEN (Hrsg.) (2021al): *Lebendgeborene (absolut) nach Geschlecht auf Gemeinden (Gebietsstand 01.01.2020)*. Für die Jahre: 1990, 1995, 2000, 2010, 2015, 2019 auf Kreisebene. Kamenz.
- STALA SACHSEN (Hrsg.) (2021am): *Mikrozensus: Erwerbsquoten 1)5), Erwerbstätigenquoten 2), Erwerbslosenquoten 3), Altersgruppen, Geschlecht - Sachsen - Jahre 4)*. Für die Jahre: 1991, 1995, 2000, 2010, 2015, 2019. Kamenz.

STALA SACHSEN (Hrsg.) (2021an): *Studenten/Studienanfänger/Studenten im 1. Fachsemester/Absolventen, Hochschularten/Hochschulen, Geschlecht - Sachsen - Jahre (ab 1993)*. Für die Jahre: 1995, 2000, 2005, 2010, 2015, 2019. Kamenz.

STALA SACHSEN (Hrsg.) (2021ao): *Bruttoinlandsprodukt im Freistaat Sachsen 2010 bis 2019 nach Kreisfreien Städten und Landkreisen*. Kamenz.

STALA SACHSEN (Hrsg.) (2021ap): *SV-pfl. Beschäftigte: SV-pfl. Beschäftigte am AO, WO, Einpendler, Auspendler, Pendlersaldo über Kreisgrenzen, Geschlecht - Kreise (Gebietsstand 01.01.15/Folgejahr) 1) - Stichtag (ab 30.06.08)*. Für die Jahre: 2010, 2015, 2019. Kamenz.

STALA SACHSEN (Hrsg.) (2021aq): *SV-pfl. Beschäftigte: SV-pfl. Beschäftigte am AO, WO, Einpendler, Auspendler, Pendlersaldo über Landesgrenze, Geschlecht - Land 1) - Stichtag (ab 30.06.08)*. Kamenz. Für die Jahre: 2010, 2015, 2019.

STALA SACHSEN (Hrsg.) (2021ar): *Statistische Jahreszahlen des Freistaates Sachsen 2020. Kapitel 2 Bevölkerung*. Kamenz.

STALA SACHSEN (Hrsg.) (2021as): *SV-pfl. Beschäftigte: SV-pfl. Beschäftigte am Arbeits-/Wohnort, Nationalität, Geschlecht, Beschäftigungsumfang 2)/Altersgruppe/Ausbildungsart - Kreise (Gebietsstand 01.01.15/Folgejahr) 1) - Stichtage (30.06.08-30.06.15)*. Für die Jahre: 2010, 2015. Kamenz.

STALA SACHSEN (Hrsg.) (2021at): *Verfügbares Einkommen im Freistaat Sachsen 2009 bis 2018 nach Kreisfreien Städten und Landkreisen*. Kamenz.

STALA SACHSEN (Hrsg.) (2021au): *Studienanfänger, Land der Hochschulzugangsberechtigung, Hochschulen/Hochschularten - Sachsen - Jahre (ab 1993). Nach Hochschulen für das Jahr 2019*. Kamenz.

STALA SACHSEN (Hrsg.) (2021av): *SV-pfl. Beschäftigte: SV-pfl. Beschäftigte am Arbeits-/ Wohnort, Geschlecht - Gemeinden (GS ab 01.01.19) - Stichtag (ab 30.06.18)*. Für das Jahr: 2019 auf Kreisebene am Arbeits- und Wohnort. Kamenz.

STALA SACHSEN (Hrsg.) (2021aw): *SV-pfl. Beschäftigte: SV-pfl. Beschäftigte am Arbeitsort, Geschlecht, Wirtschaftsbereiche - Kreise (GS 01.01.15/FJ) 1) - Stichtage (ab 30.06.08)*. Für die Jahre: 2010, 2015, 2019. Kamenz.

STALA SACHSEN (Hrsg.) (2021ax): *Unternehmensregister-System 95 (URS 95): Unternehmen/ Betriebe, WZ2008: 2-Steller, Auswertungszeitpunkt - Kreise (Gebietsstand ab 01.08.08) - Jahr (ab 2008)*. Für die Jahre: 2010, 2015, 2019 für Abteilungen. Kamenz.

STALA SACHSEN (Hrsg.) (2021ay): *Verdiensterhebung (WZ08): Bruttomonatsverdienst, Arbeitnehmer, Geschlecht, Leistungsgruppen, Beschäftigungsumfang - Sachsen - Jahr, Quartale 1) (ab 1. Quartal 2007)*. Für die Jahre: 2010, 2015, 2019 im 1. Quartal. Kamenz.

STALA SACHSEN (Hrsg.) (2021az): *Verdiensterhebung (WZ08): Bruttomonatsverdienst, Arbeitnehmer (Vollzeit), Geschlecht, Leistungsgruppen - Sachsen - Jahr, Quartale 1) (ab 1. Quartal 2007)*. Für die Jahre: 2010, 2015, 2019 im 1. Quartal. Kamenz.

STALA SACHSEN (Hrsg.) (2021ba): *Zu-, Fortzüge und Saldo (absolut) 1) über die Gebietsgrenze nach Geschlecht 2) auf Gemeinden (Gebietsstand 01.01.2020)*. Für die Jahre: 1990, 1995, 2000, 2005, 2010, 2015, 2019 auf Kreis- und Landesebene. Kamenz.

STALA SACHSEN (Hrsg.) (2021bb): *Durchschnittsalter zum 31.12. nach Geschlecht auf Gemeinden (Gebietsstand 01.01.2020) Fortschreibung des Bevölkerungsstandes (Basis 9.5.2011) Durchschnittsalter (Jahre)*. Für die Jahre: 2015, 2019 auf Kreisebene. Kamenz.

VGR DER LÄNDER (Hrsg.) (2020): *Arbeitnehmerentgelt, Bruttolöhne und –gehälter in den kreisfreien Städten und Landkreisen der Bundesrepublik Deutschland 2000 bis 2019. Reihe 2. Kreisergebnisse Band 2*. Stuttgart.

VGR DER LÄNDER (Hrsg.) (2021): *Bruttoinlandsprodukt verschiedener Jahre*. Stuttgart. Nicht veröffentlicht.

ISSN 0179-2318

Speyer 2022

Deutsche Universität für
Verwaltungswissenschaften Speyer

Postfach 1409 67346 Speyer
Freiherr-vom-Stein Str. 2 67346 Speyer
Telefon: +49(0)6232 654-215
Telefax: +49(0)6232 654-208
E-Mail: schneider@uni-speyer.de
Internet: www.uni-speyer.de