Blickpunkt Ostdeutschland
Vereinbarkeiten schaffen

Inhaltlicher Teil Tag 1

Ostdeutsche Identitäten

Identitäten können durch verschiedene Einflüsse entstehen und haben einen verbinden Charakter: Vielgestaltige Identitäten (Pluralität), Abgrenzungserfahrungen, Generationenperspektiven (Nachwendegeneration), Fremdzuschreibung, Werteorientierung, Biografische Ressource, Politische Polarisierung und/oder Ostalgie und kulturelle Symbolik.

Zahlen, Daten und Fakten zu Ostdeutschland aus dem Elitenmonotor

- Obwohl der Anteil in der Bevölkerung bei ca. 20 % liegt, waren im Jahr 2022 nur 12,2 % der Eliten ostdeutsche Bürger:innen. Von 2018 auf 2022 konnte nur ein minimaler Anstieg verzeichnet werden, da nur 57 % der damaligen Eliten aus ihren Positionen ausgestiegen sind
- Im Sektor Politik veränderte sich der Anteil Ostdeutscher von 2018 mit 19,9 % auf 20,9 % im Jahr 2022. In diesem Sektor ist die Unterrepräsentation damit mit Einbezug der Landesebene am geringsten.
- Der Sektor Wissenschaft weist mit 1,6 % im Jahr 2018 und 8,2 % im Jahr 2022 den geringsten Wert und gleichzeitig größten Zuwachs auf.
- Im Sektor Wirtschaft und AG-Verbände verringert sich der Anteil ostdeutscher Bürger:innen um 0,8 Prozentpunkte von 5,1 % im Jahr 2018 auf 4,3 % im Jahr 2022.

Zahlen, Daten und Fakten zu Verdienstunterschieden

- Die Verdienstlücke zwischen Ost und West besteht in 2024 weiterhin, auch zwischen den Geschlechtern gibt es Unterschiede.
- 2024 verdienten Vollzeitbeschäftigte in Ostdeutschland im Durchschnitt 837 € weniger als Kolleg:innen aus Westdeutschland.
- Die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen im Osten sind insgesamt geringer als jene in Westdeutschland.

Geschichte und feministische Perspektiven auf Arbeit

- Verfassungsrechtliche Verankerung: Die DDR-Verfassung von 1949 garantierte die Gleichberechtigung von Mann und Frau.
- Unterstützung für Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Es gab Maßnahmen wie staatliche Kinderbetreuung, Mutter-Kind-Kuren, Haushaltstage und finanzielle Unterstützung für Schwangerschaft und Geburt.
- Es gab eine hohe Erwerbstätigenquote bei Frauen und staatliche Unterstützung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, doch blieben Frauen in vielen Bereichen unterrepräsentiert und mit einer Doppelbelastung konfrontiert.
- Während nach dem Fall der Mauer die rechtliche Gleichstellung von Mann und Frau im Grundgesetz verankert wurde, gingen spezifische Errungenschaften der DDR für Frauen, wie die gut ausgebaute Kinderbetreuung und die selbstverständliche Berufstätigkeit, teilweise verloren.

Zusammenfassung der Workshop-Ergebnisse – Tag 1

Ost-Fokus: Wie geht's mir? Wie geht es dir?

Was macht mich als Frau aus?
Ich finde Anerkennung aufgrund meines Handelns; ausgleichende Art – Harmonie; Positives Denken; Dass wir stärker sind, als wir denken (Geburt); Empathie/ empathisch + lösungsorientiert; positive Grundeinstellung; Empathie; begegne Menschen vorurteilsfrei; selbstbewusst + selbstständig; organisiert + strukturiert; „geht nicht, gibt es nicht"; In Partnerschaften: offene Kommunikation meiner Gefühle und Bedürfnisse

Auf was an mir bin ich besonders stolz und warum?
(2x) Resilienz; Lebensentwicklung; Dass ich mich auf mich verlassen kann, brauche keinen Mann; Auf meinen Weg und meine Stärke, mit Veränderungen umgehen zu können; auf meine Familie + meinen bisherigen Weg + den Mut, einen neuen zu gehen; meine Fähigkeiten Grenzen zu setzen; Kämpferin – Flexibel; Plan A hat bisher immer gut geklappt; Organisation Privatleben + Kind ohne Unterstützung; alleinige Organisation beruflicher + privates Leben; Dass ich gelernt habe Hilfe anzunehmen; keine Angst vor neuen Herausforderungen; Mut außerhalb meiner Komfortzone zu agieren; meine offene Art; hohes Maß an eigens erarbeiteter Selbstreflexion

Womit habe ich aktuell in Bezug auf meinen beruflichen Werdegang zu kämpfen?
Fehlende Identifikation mit der Unternehmenskultur; Männliche Sichtweisen und Entscheidungen zu akzeptieren; Team besteht nur aus Männern → Vertrauen hart erarbeitet; Westgruppenchef + Konzerndenke (Kulturelle Herausforderung); Konflikte mit Abteilungsleiter + Überlast aufgrund versch. Persönlichkeiten; Auf welches Ziel Arbeit ich hin (2x); Selbstvertrauen; Selbstständigkeit; richtige Einschätzung verschiedenen Charaktere und angemessene Gesprächsführung je Charakter; Kommunikation der eigenen Fähigkeiten und Grenzen; Erkennen des Outputs (was habe ich bereits erreicht?); Strukturen entwickeln; Fehlende Flexibilität (Reisezeit); Zeitmangel + Zeit, um mich persönlich um meine Team zu kümmern; Leistung als Teilzeitkraft wird nicht gesehen;

Zusammenfassung der Workshop-Ergebnisse – Tag 1

Standortbestimmung in meiner Karriere - Zielsätze

Sarah
Meine Karriere basiert auf Wertschätzung, klarer Kommunikation sowie Verlässlichkeit und dient dem Ziel Nachunternehmer erfolgreich, partnerschaftlich und zielorientiert zu managen.

Linda
Meine Karriere basiert auf den Werten wertschätzendes Miteinander, Sicherheit und Selbstakzeptanz und dient dem Ziel ein festes Standing im Job zu erreichen.

Ivonne
Meine Karriere basiert auf den Werten offene Kommunikation, vertrauen in mich das gesagt umzusetzen, die Schwäche an mir zu zeigen auch zu nutzen, um die persönlichen Sachen, die ich geschaffen habe zu sehen. Ziel: Managerin auf Augenhöhe sein.

Katja
Meine Karriere basiert auf den Werten Konfliktfähigkeit, Positivität, Teamfähigkeit und Empathie und dient dem Ziel eine sehr gute Personalarbeit für die MA zu leisten.

Tru
Meine Karriere basiert auf Wissen, Flexibilität und Vertrauen und dient den Zielen Problemlösungen zu finden, Effizienzen zu schaffen und mich weiterzuentwickeln.

Dana
Meine Karriere basiert auf den Werten offen, ehrlich wertschätzend, dienstleistungsorientiert, Perspektivwechsel versuchen/einnehmen, Chancen zu beweisen und hat das Ziel Kommunikation sowohl zwischen MA und Führung als auch MA untereinander gleich zu führen und als verlässliche FK zu agieren. .

Kerstin
Meine Karriere basiert auf den Werten Sorgfalt, Struktur und Wertschätzung und hat das Ziel Wertschätzung und positive Einstellung → Vertrauen ins Leben.

Linda
Meine Karriere basiert auf den Werten Engagement, Selbstständigkeit, Offenheit und Verantwortung mit dem Ziel mir immer selbst treu zu bleiben du Entscheidungen nie zu bereuen.

Zusammenfassung der Workshop-Ergebnisse – Tag 1

Führungsqualitäten erkennen und definieren

Wohin möchtest du dich entwickeln? Warum?
Was sind deine kurz-/mittel- und langfristigen Ziele?
Kommunikation/Informationsweitergabe, klar, direkt, ehrlich, sensibel anderen gegenüber
Vertraulichkeit klar definiert → Entscheidungen treffen und nicht anders entscheiden
Bereichsverantwortung übernehmen → weil ich es kann!
Rolle als Personalreferentin stärken
Kurz/mittelfristig: Arbeitsrecht, Gesprächsführung/Rhetorik und Selbstvertrauen stärken
Langfristig: Die FK in die Verantwortung nehmen und Strukturen aufbauen

Aus Perspektive der Mitarbeitenden:
Empathisch sein, hinter mir stehen; Vertrauensvolles Verhältnis sollte hinter den MA stehen; bereitet Bühnen; verlässlich; Zuverlässig; (2x) Empathie; Fördert mich; Ansprechbar; offenes Ohr; Interesse an seinen MA; Prioritäten/Entscheidungen; Struktur; Klare Aufgabenstellungen übermitteln; Kommunikation auf Augenhöhe; Wertschätzung; Durchsetzungsvermögen ggü. CEO/höherer Ebene; Konstruktives Feedback, klare Erwartungshaltung, Handlungsrahmen, Zielvorgaben; Feedback geben/wahrnehmen; Gut mit Konflikten umgehen; Vertrauen in handeln der MA

Aus Perspektive des Unternehmens/CEO:
(2x) Handeln im Sinne der UN-Ziele; UN-Werte vertreten; Loyalität; Ressourcen effizient einsetzen; Entscheidungsfähig; Selbstbewusstsein; Effektiv und kostenbewusst; Kritikfähigkeit; Antworten erhalten ggf. Sparringspartner sein; getroffene Entscheidungen tragen und umsetzten; Zuverlässigkeit, Strategisches Denken; (2x) Delegation und Koordination von Aufgaben an MA; Feedback wahrnehmen und geben; Klare Informationsmitteilung; (2x) Ziele und Zalen im Blick haben; Strukturierte Arbeitsweise; Überblick über Prioritäten und offene Themen; MA-Potenziale erkennen und gezielt fördern im Sinne des UN

Inhaltlicher Teil Tag 2

Care-Arbeit und Mental Load

Betreuung, Pflege und Unterstützung von Kindern und Erwachsenen Haushaltsmitgliedern:
- Frauen 3,5h und Männer 2h pro Woche

Dauer der Elternzeit im Durchschnitt:
- Frauen 14,2 und Männer 3,8 Monate

Elternzeit bei Kindern unter 3 Jahren:
- Frauen 43,9% und Männer 3%

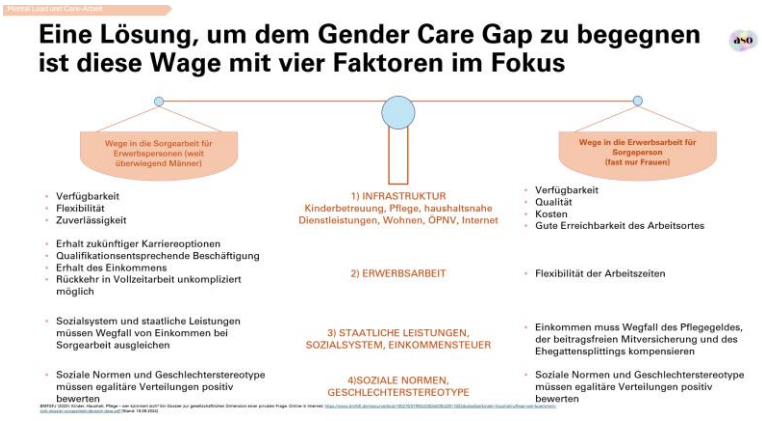
Teilzeitbeschäftigung:
- 49% der Frauen und 12% der Männer

Charakteristika von „weiblicher" Care Arbeit
- Regelmäßiger anfallend: Direkte und unterstützende Sorgearbeit sowie Mental Load
- Unter der Woche anfallend
- Weniger mit den Erfordernissen der Lohnarbeit in Einklang zu bringen

Charakteristika von „männlicher" Care Arbeit
- Vorrangig gelegentlicher anfallend: Unterstützende Sorgearbeit
- Auf das Wochenende verschiebbar
- Leichter mit der Lohnarbeit vereinbar

Definition Mental Load

Wortwörtlich ist Mental Load die Last im Kopf. Sie trifft in erster Linie Frauen, die in der Partnerschaft neben der eigenen Berufstätigkeit den Haushalt versorgen und vom Zeitpunkt der Geburt an die Kinder betreuen.



Strategien für Empowerment und zum netzwerken

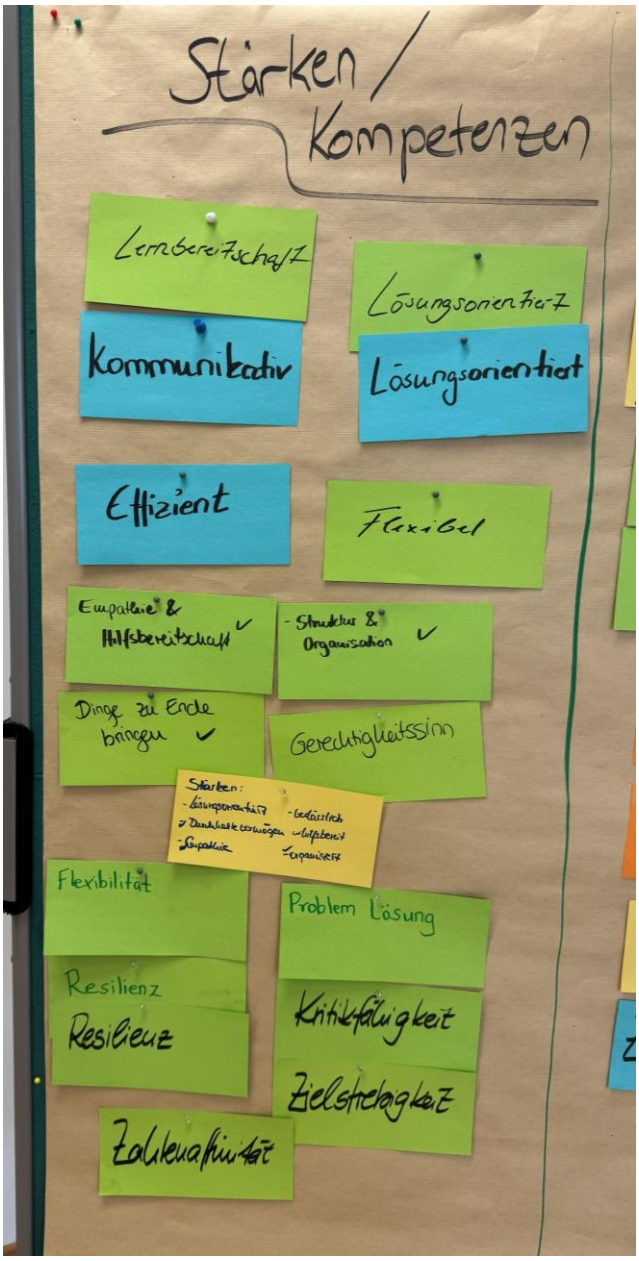
Relevanz von Netzwerken

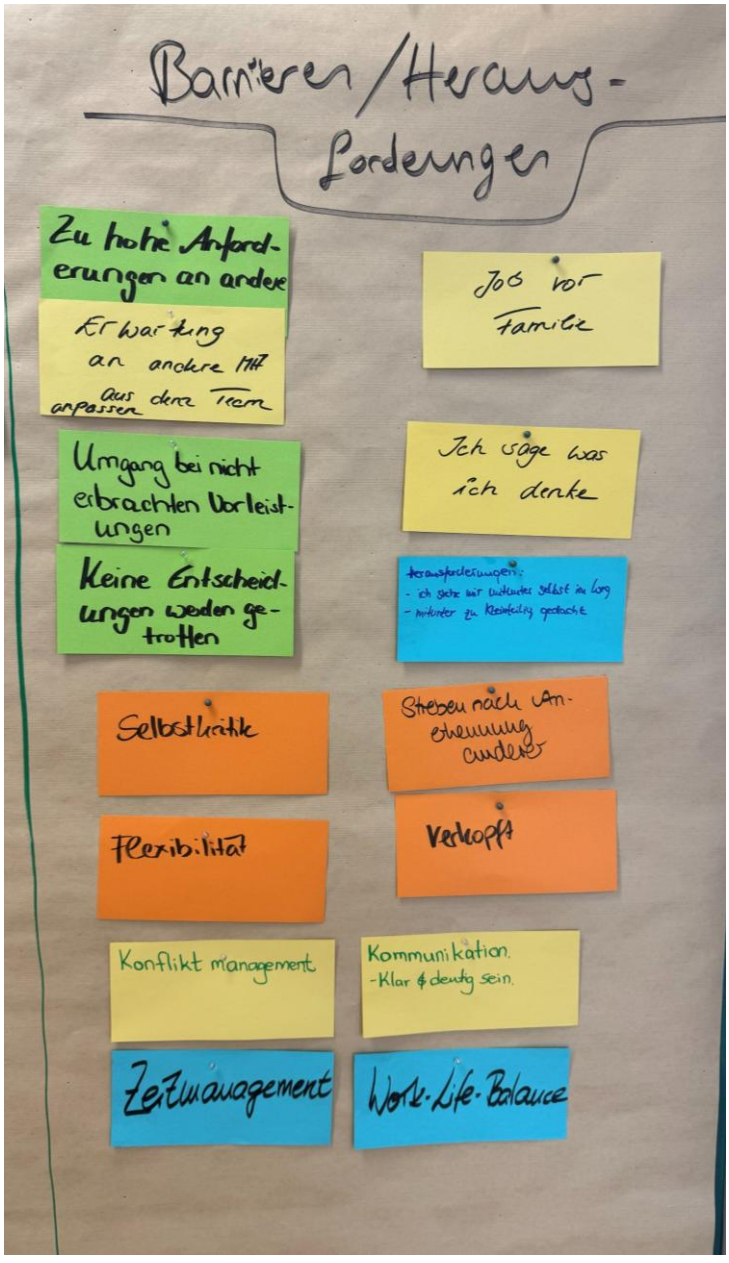
Netzwerk ist im Beruf essenziell für den Aufstieg, da es Zugang zu neuen Jobmöglichkeiten, informellen Stellen und Empfehlungen ebnen kann. Durch den Austausch mit anderen Frauen erhältst du wertvolles Wissen und neue Perspektiven. Ein starkes Netzwerk bietet zudem Zugang zu Mentorinnen, Ressourcen und Kunden, fördert die Sichtbarkeit in der Branche und kann die Lösung beruflicher Probleme erleichtern.

Beispiele für Netzwerke
- Peer-Coaching-Gruppen
- (regionale) Frauen-netzwerke, z. B. nushu, PANDA oder workingwomen
- Über Plattformen z. B. LinkedIn mit anderen Frauen austauschen
- Tandems/Mentoring-Programm nutzen
- Kostenlose Events auf z. B. eventbrite nutzen (digital oder vor Ort)

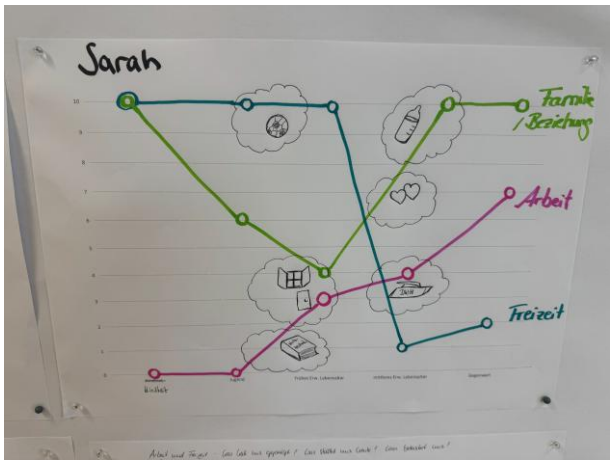
Zusammenfassung der Workshop-Ergebnisse – Tag 2

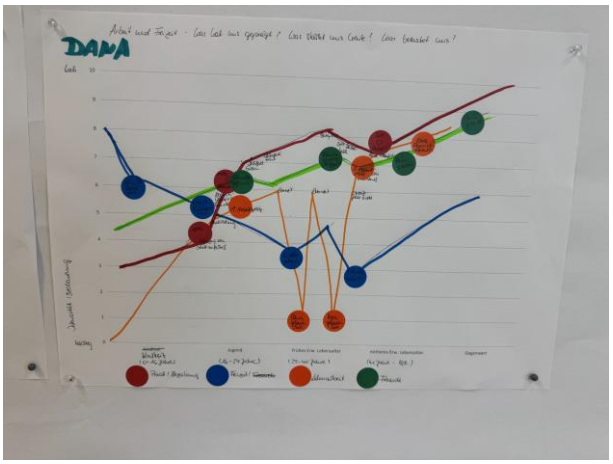
Arbeit und Freizeit – Was hat uns geprägt? Was stärkt uns heute? Was belastet uns?

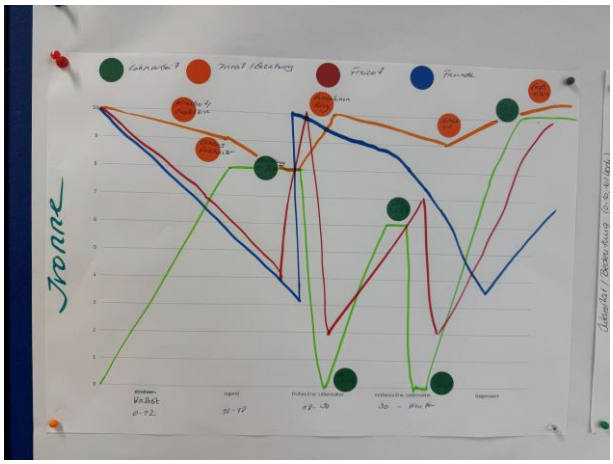




Zusammenfassung der Workshop-Ergebnisse – Tag 2
Lebenslinien











Einige Quellen zu Übersicht

- Elitenmonitor. Befunde aus einem Forschungsprojekt zur personellen Unterrepräsentation der Ostdeutschen in den Eliten 2018 – 2022, https://www.ostbeauftragte.de/resource/blob/2044590/2224378/59b5ce5f9b473cfd77688e8c94f3ebfd/elitenmonitor-data.pdf?download=1
- Bundeszentrale für politische Bildung. (2019, 30. Dezember). Ostdeutsche Identitäten. Deutschland Archiv. https://www.bpb.de/themen/deutschlandarchiv/308016/ostdeutsche-identitaeten/ . [Stand 16.09.2024].
- Universität Leipzig. (2024, 26. August). Neues Buch erklärt „Typisch Ostdeutsche“: Was macht ihre Identitäten aus? Das Leipziger Universitätsmagazin. https://magazin.uni-leipzig.de/das-leipziger-universitaetsmagazin/artikel/neues-buch-erklaert-typisch-ostdeutsche-was-macht-ihre-identitaeten-aus-2024-08-26 . [Stand 16.09.2024].
- Mitteldeutscher Rundfunk (MDR). (2023, 3. Oktober). Oststolz, Identität und rechte Vereinnahmung: Wer spricht für den Osten? https://www.mdr.de/nachrichten/deutschland/gesellschaft/oststolz-identitaet-osten-rechtsextremismus-100.html . [Stand 16.09.2024].
- Deutschlandfunk Kultur. (2023, 7. November). Jung, ostdeutsch, postmigrantisch: Identität nach dem Mauerfall. https://www.deutschlandfunkkultur.de/mauerfall-ostdeutschland-jugend-identitaet-100.html. [Stand 16.09.2024].
- Destatis (2024): Korrektur: Gender Care Gap 2022: Frauen leisten 44,3% (alt: 44,8%) mehr unbezahlte Arbeit als Männer. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_073_63991.html#:~:text=Dieses%20und%20weitere%20Ergebnisse%20der,bei%2052%2C4%20%25%20gelegen [Stand: 16.09.2024].
- Destatis (2024): Korrektur: Gender Care Gap 2022: Frauen leisten 44,3% (alt: 44,8%) mehr unbezahlte Arbeit als Männer. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_073_63991.html#:~:text=Dieses%20und%20weitere%20Ergebnisse%20der,bei%2052%2C4%20%25%20gelegen [Stand: 16.09.2024].
- BMFSFJ (2020): Kinder, Haushalt, Pflege – wer kümmert sich? Ein Dossier zur gesellschaftlichen Dimension einer privaten Frage. https://www.bmfsfj.de/resource/blob/160276/01f9f2c5363e03fb33911603dcaba6ae/kinder-haushalt-pflege-wer-kuemmert-sich-dossier-sorgearbeit-deutsch-data.pdf [Stand: 18.09.2024].
- Destatis (2024): Personen in Elternzeit. https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/elternzeit.html. [Stand 16.09.2024].
- Destatis (2025): Fast jede zweite erwerbstätige Frau arbeitet in Teilzeit. Pressemitteilung Nr. 175, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/05/PD25_175_13.html [Stand: 24.08.2025].
- MFSFJ (2020): Kinder, Haushalt, Pflege – wer kümmert sich? Ein Dossier zur gesellschaftlichen Dimension einer privaten Frage. https://www.bmfsfj.de/resource/blob/160276/01f9f2c5363e03fb33911603dcaba6ae/kinder-haushalt-pflege-wer-kuemmert-sich-dossier-sorgearbeit-deutsch-data.pdf [Stand: 18.09.2024].

Buchempfehlungen

Dirk Oschmann (2023): Der Osten: eine Westdeutscher Erfindung. 14. Auflage. Berlin, Ulstein Verlag

Mirna Funk (2022): Who Cares! Von der Freiheit, Frau zu sein. 2. Auflage. Dtv Verlagsgesellschaft mbh & Co. KG, München