



Mehr Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel der Lausitz

Positionspapier



Juli 2023, Fortschreibung vom Juni 2021



Das Bündnis

Gleichstellungsbeauftragte Aline Erdmann
Stadt Cottbus

Gleichstellungsbeauftragte Johanna Fischer
Landkreis Oberspreewald – Lausitz

Gleichstellungsbeauftragte Lisa Temesvári-Alamer
Landkreis Spree – Neiße

Gleichstellungsbeauftragte Elke Voigt
Landkreis Dahme – Spreewald

Gleichstellungsbeauftragte Ute Miething
Landkreis Elbe – Elster

Gleichstellungsbeauftragte Susanne Joel
Stadt Forst (Lausitz)

Gleichstellungsbeauftragte Kerstin Möbes
Burg (Spreewald)

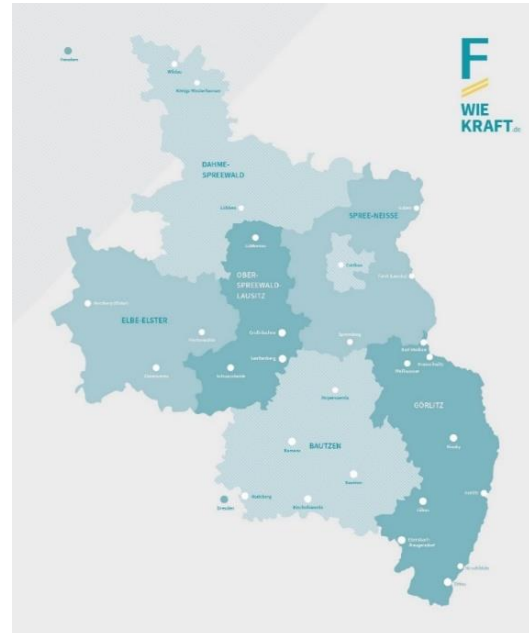
Gleichstellungsbeauftragte Fränzi Straßberger
Stadt Bautzen

Gleichstellungsbeauftragte Ina Körner
Landkreis Bautzen

Gleichstellungsbeauftragte Marika Vetter
Landkreis Görlitz

Gleichstellungsbeauftragte Korina Jenßen
Stadt Hoyerswerda

Gleichstellungsbeauftragte Juliane Herberg
Stadt Zittau



in Zusammenarbeit mit:

Manuela Dörnenburg, *Landesgleichstellungsbeauftragte Brandenburg*

Dr. Julia Gabler, *TRAWOS Institut Hochschule Zittau/Görlitz*

F wie Kraft – Frauen. Leben. Lausitz

Wir danken Ines Fabisch (*ehem. Gleichstellungsbeauftragte Landkreis Görlitz*)

und Sabine Hiekel (*ehem. Gleichstellungsbeauftragte Stadt Cottbus*)

für ihre Unterstützung.



Inhaltsverzeichnis

Zentrale Forderungen	4
1. Gleichstellung und Strukturwandel in der Lausitz	7
2. Zur Lage von Frauen in der Lausitz.....	9
3. Das Bündnis.....	13
4. F wie Kraft - Frauen. Leben. Lausitz	15



Zentrale Forderungen

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

1. Schaffung einer geschlechtersensiblen Datenbasis

Der Zugang, die Aufbereitung und Auswertung vorhandener Datensätze sind mit Blick auf Repräsentativität, Geschlechterdifferenzierung sowie regionale Reichweite in ihrer Aussagekraft unzureichend. Die länderübergreifende Situation erschwert die Verfügbarkeit vergleichbarer Daten zur Lage von Frauen in der Lausitz.

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

2. Beratung und Qualifizierung von Führungskräften und Personen mit Entscheidungsbefugnis

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

3. Herstellung von Transparenz sowie einer umfassenden und fortwährenden Beteiligung

Eine umfangreiche Information und Einbeziehung der gesamten Bevölkerung sind Grundvoraussetzungen für Akzeptanz und ein Mittragen der Prozesse, für Engagement und ein aktives Mitgestalten. Die Umgestaltungsprozesse können nur gemeinsam mit den Menschen vor Ort, den zivilgesellschaftlichen Gruppen und Institutionen gelingen. Nur so werden die Herausforderungen zu Chancen und die Konfliktkompetenz in der Gesellschaft gefördert. Das stärkt Vertrauen in demokratische Institutionen und Entscheidungsprozesse im Wandel zur Zukunftsregion.

Hierfür braucht es Formate, die dem Alltag und den Bedarfen von Frauen gerecht werden, damit echte Mitwirkung möglich wird. Dazu zählen ein respektvoller Umgang sowie eine zeitgemäße und familienfreundliche Sitzungskultur. Wenn es gelingt, Frauen aller Generationen anzusprechen, gewinnen wir die Bleibenden oder auch Rückkehrenden von morgen, die wir alle dringend in der Lausitz brauchen.

4. Geschlechtergerechtigkeit in der Umsetzung des Strukturstärkungsgesetzes

Die gegenwärtige Umsetzung des Strukturstärkungsgesetzes ist gleichstellungspolitisch unzureichend. Wenn die Perspektiven und Bedarfe von Frauen und Männern im Strukturwandel gleichermaßen Berücksichtigung finden sollen, erfordert dies eine angemessene Vertretung aller Geschlechter in beratungs- und entscheidungsrelevanten Gremien sowie Chancengerechtigkeit im Zugang und bei der Verteilung von Fördermitteln und Maßnahmen. Die im Jahr 2020 in dem breiten Beteiligungsprozess der Zukunftswerkstatt Lausitz (ZWL) von Frauen thematisierten Hand-



lungsfelder werden kaum berücksichtigt. Die empfohlenen Maßnahmen werden weder systematisch verfolgt noch mit notwendigen Ressourcen ausgestattet. Die Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sind wichtige Expertinnen und Beraterinnen bei der Begleitung des Strukturwandels. Ihre gesellschaftspolitische Rolle muss nachhaltig gestärkt werden. Das Bündnis der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Lausitz setzt sich für den interregionalen, bundesländerübergreifenden und wissenschaftlichen Austausch ein, um eine geschlechtergerechte Perspektive in den Strukturwandel einzubringen.

5. Innovative und existenzsichernde Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Frauen

Der Fokus im Strukturwandel liegt bisher auf industrienahen Themen und strebt vorrangig den Ersatz von Arbeitsplätzen an, die überproportional von Männern ausgeübt werden. Das verengt die Gestaltungsmöglichkeiten im Strukturwandel. Häufig befinden sich Frauen in prekären Arbeitsverhältnissen, die geprägt sind von Befristungen, Teilzeitverträgen, geringfügigen Beschäftigungen und Projektfinanzierungen. Die Vergütung ihrer Arbeit steht häufig nicht im Verhältnis zu deren gesellschaftlicher Bedeutung. Um Frauen eine attraktive Bleibeperspektive anzubieten und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, braucht es eine Diversifizierung der Wirtschaftsstruktur und existenzsichernde Ausbildungs- und Arbeitsplätze. Branchen, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind, müssen strukturell aufgewertet werden, z. B. Tourismus, Soziales, Bildung, Gesundheit, Einzelhandel und Gastronomie. Ohne familienorientierte Organisations- und Arbeitsstrukturen, die unterschiedliche Lebenswirklichkeiten berücksichtigen (u. a. Alleinerziehende, pflegende Angehörige), kann die Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Leben und Engagement nicht gelingen.

6. Gleichwertigkeit von harten und weichen Standortfaktoren

Die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Lausitz hängt von gut aufeinander abgestimmten harten und weichen Standortfaktoren ab. Die Lausitz steht im nationalen und internationalen Wettbewerb um Fachkräfte und als Wirtschaftsstandort. Es braucht einen Branchenmix, der an Lausitzer Traditionen sowie an der hiesigen kleinteiligen Wirtschaftsstruktur anknüpft, die Nachhaltigkeit im Energiesektor fördert und dennoch Experimentierräume schafft sowie Neues zulässt. Dem Selbstverständnis und den Lebensleistungen der Menschen in der Lausitz muss mit Respekt begegnet werden. Denn neben attraktiven Arbeitsplätzen und innovativen Mobilitätskonzepten beeinflussen Lebensqualität, gesellschaftlicher Zusammenhalt, politisches Klima und kulturelle Vielfalt die Entscheidung zum Bleiben, für Rückkehr und Zuzug. So wird Gleichstellung als Säule der Regionalentwicklung wirksam.

7. Schaffung einer Fachstelle für Geschlechtergerechtigkeit in der Lausitz

Für einen kontinuierlichen, geschlechtergerechten Strukturwandelprozess ist es hilfreich, eine zentrale Fachstelle mit Expertise und Netzwerkkompetenz zu etablieren, die die Einhaltung geschlechtergerechter Ansprüche begleitet, integriert und kontrolliert. Entsprechend der Komplexität des Strukturwandels und der Verfügbarkeit von Fördermitteln sollten für die personelle Ausstattung der Fachstelle Ressourcen eingesetzt werden können. Die Beteiligung und Mitwirkung der Fachstelle im Strukturwandelprozess kann dadurch systematisch sichergestellt werden.

Die Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Lausitz verfügen über Fachexpertise und vielfältige Kontakte zu fachspezifischen Netzwerken und Institutionen und können hier als Schnittstellen und Impulsgeberinnen fungieren.



Geschlechtergerechtigkeit ist kein Selbstläufer. Ein selbstbestimmtes Leben muss für alle möglich sein. Selbstbestimmt heißt, eine echte Chance zu haben, um zu sagen: Ich bleibe hier. Hier finde ich eine gute Arbeit. Hier lebe ich gern und sicher. Hier bringe ich mich ein und hier werde ich gehört.

Die Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten wollen den Weg zu einem geschlechtergerechten Strukturwandel begleiten, fördern und mitgestalten.



1. Gleichstellung und Strukturwandel in der Lausitz

Die Gesellschaft und insbesondere die Lausitz befinden sich in komplexen Veränderungsprozessen. Die Gestaltung des energie- und klimapolitisch begründeten Ausstiegs aus der Kohleindustrie und des damit verbundenen Strukturwandels in der Lausitz sind eine umfassende politische, soziale, gesellschaftliche und wirtschaftliche Herausforderung. Diese Umgestaltung muss auch zum Ziel haben, Geschlechtergerechtigkeit zu fördern.

Transformationsprozesse und Krisen haben erhebliche und unterschiedliche Auswirkungen auf die Geschlechter. Frauen waren bereits im Prozess des gesellschaftspolitischen Wandels und seiner Auswirkungen nach 1990 von besonders hoher Arbeitslosigkeit betroffen.¹ Gleichzeitig erfolgte der Abbau von Kinderbetreuungseinrichtungen, sozialen Einrichtungen und Ferienfreizeitanlagen – von sozialer und technischer Infrastruktur. Es setzte eine erhöhte Bereitschaft zur Abwanderung ein, was zu nachhaltigen demografischen Verwerfungen in den ostdeutschen Bundesländern führte. Die Abwanderung vieler junger Menschen, vor allem auch von jungen Frauen, führte dazu, dass in Ostdeutschland heute „fast eine ganze Generation“ fehlt. Sie fehlt nicht nur kurz- und mittelfristig auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch als Eltern, Demokratinnen, Gestalterinnen des Gemeinwesens, als Innovationsentwicklerinnen und mehr. Diese Verwerfungen dürfen durch Maßnahmen zur Bewältigung des aktuellen Strukturwandels nicht weiter verfestigt werden. Deshalb ist es so wichtig, die bestehenden Ungleichheiten und Ausgangsbedingungen unter dem Blickwinkel der Geschlechterverhältnisse zu analysieren, dafür zu sensibilisieren und politisch nachzusteuern.

Frauen bilden die Hälfte der Bevölkerung (Gesamtbevölkerung Lausitz: 1.138.586²; Frauenanteil: 50,97 %³). Diese Beteiligung sollte sich in allen Bereichen widerspiegeln! Die Gleichberechtigung von Frau und Mann ist grundgesetzlich verankert – auch deren tatsächliche Durchsetzung und die Beseitigung von bestehenden Nachteilen durch den Staat (Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes). Diesem Grundsatz folgen die Verfassungen des Freistaates Sachsen in Artikel 8 und des Landes Brandenburg in Artikel 12 sowie die Sächsische Landkreisordnung in § 60 und die Sächsische Gemeindeordnung in § 64 bzw. die Kommunalverfassung des Landes Brandenburg in § 18. Darüber hinaus ist der Grundsatz auch auf europäischer Ebene verankert.

Bezogen auf den laufenden Strukturwandelprozess finden sich diese Grundsätze im *Handlungsprogramm zur Umsetzung des Strukturstärkungsgesetzes Kohleregionen des Bundes in den sächsischen Braunkohlerevieren* in den sechs Zielbildern wieder (z. B. unter den Stichworten Modellregion, Fachkräfte, Gründungen, Teilhabe, innovative Arbeitsformen, Betreuungsmöglichkeiten) sowie durch die Annahme des Antrages „Ohne Frauen kein Strukturwandel. Weibliche Perspektiven stärken!“ durch den Brandenburger Landtag auf seiner 65. Sitzung am 23.03.2022 (Drucksache 7/5259-B.). Gleichfalls befürwortet wurde der Antrag „Strukturwandel geschlechtergerecht gestalten und begleiten“ auf der 32. Konferenz durch die Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK am 30.06./01.07.2022).⁴

Das Positionspapier des Bündnisses der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Lausitz untersetzt und konkretisiert diese Handlungsmaxime in sieben zentralen Forderungen. Der Strukturwandel

¹ Vgl. <https://www.bpb.de/themen/deutsche-einheit/lange-wege-der-deutschen-einheit/47242/der-lange-weg-zur-einheit-die-entwicklung-der-arbeitslosigkeit-in-ost-und-westdeutschland/>

² Die Angabe „Bevölkerung Lausitz“ umfasst hier die Bevölkerung der Landkreise Görlitz, Bautzen, Spree-Neiße, Oberspreewald-Lausitz, Elbe-Elster und Dahme Spreewald sowie der Stadt Cottbus.

³ Eigene Berechnung, Datenbasis: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen; Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Bevölkerungsstand zum 31.12.2021.

⁴ Vgl. https://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/beschluesse-und-entschluesungen-der-32-gfmk_2_3_4_1657637857.pdf



kann nur dann gelingen, wenn eine sinnvolle Datenbasis, ausreichend Fachkompetenz, ein Mindestmaß an Transparenz und ausdrückliche Geschlechtergerechtigkeit gegeben sind. Adäquate Ausbildungs- und Arbeitsplätze können nur geschaffen werden, wenn die Gleichwertigkeit von harten und weichen Standortfaktoren akzeptierte Grundlage der Strukturentwicklung ist. Zudem wird die Einrichtung einer Fachstelle Geschlechtergerechtigkeit in der Lausitz empfohlen. Eine zukunftsfähige Region kann nur von und mit Frauen und Männern, für Frauen und Männer gemeinsam auf Augenhöhe entwickelt werden!

Kommunale Gleichstellungsbeauftragte sind Mittlerinnen zwischen ihrer jeweiligen kommunalen Verwaltung und der Bevölkerung. Gemeinsam mit ihren gleichstellungspolitischen Akteurinnen vor Ort, zivilgesellschaftlichen Organisationen und Institutionen informieren, begleiten und beraten sie, damit die Gleichberechtigung aller Geschlechter überall mitgedacht und die Gestaltung der Lebensbedingungen geschlechtergerecht wird.



2. Zur Lage von Frauen in der Lausitz

Es ist vorab wichtig zu betonen: Es mangelt nicht nur an einer geschlechtergerechten Repräsentanz und Sichtbarkeit von Frauen, sondern auch an systematischen geschlechterdifferenzierten Erhebungen und aufbereiteten Daten zur Lebenslage unterschiedlicher Altersgruppen für die Lausitz. Deshalb erfolgt der Bezug auf die vorliegenden repräsentativen Teilstudien, um die Thesen zur gesamten Lausitz zu untermauern.

Was der Lausitz-Monitor (2021) zur Abwanderungsbereitschaft der jüngeren Frauen aufzeigt, wurde bereits durch die Studie *Wer kommt? Wer geht? Wer bleibt?* (Gabler et al. 2016) erhoben und im Status-Papier für die Zukunftswerkstatt Lausitz zu den Perspektiven von Frauen auf den Strukturwandel (WRL 2020) benannt. Zusammenfassung der Situation:

In der Region Lausitz leben deutlich weniger jüngere Frauen als Männer:

- In den 1990er und frühen 2000er Jahren verließen vorwiegend junge Frauen die Region.
- Frauen sind dem Wegzug zugeneigt. Bei Männern gibt es eine hohe Verbleib- und Rückkehrquote.
- Die Region kämpft in demografischer und wirtschaftlicher Hinsicht mit dem Problem alternder Fachkräfte.
- Es besteht eine geschlechtliche Asymmetrie (Ungleichmäßigkeit) in der jüngeren Bevölkerungsgruppe.
- Frauen sind in wichtigen traditionellen Schwerpunktbranchen und auf den Führungsebenen deutlich erkennbar unterrepräsentiert.
- Frauen fehlen in quantitativer und qualitativer Hinsicht: auf politischer, kultureller, wirtschaftlicher und sozialer Ebene.
- Auf dem Arbeitsmarkt stellen Frauen den Großteil des Personals in den Bereichen Pflege, Erziehung, Bildung und Dienstleistung.

Frauen haben schlechtere Verbleibchancen:

- In der Region Lausitz ist ein hoher Verbleibwunsch unter den Frauen zu beobachten, der für sie schwer zu realisieren ist. Fragen zur Erwerbstätigkeit und zu individuellen Entwicklungschancen spielen eine wichtige Rolle.
- Eine Chancenbewertung führt dazu, dass gut ausgebildete Frauen trotz Bleibeorientierung bedeutend häufiger die Lausitz verlassen bzw. nicht einwandern.

Frauenmangel verstärkt ungünstige Prozessdynamiken:

- Sozioökonomische, demographische, gesellschaftliche und demokratische Entwicklungen werden gehemmt.
- Arbeitskraftvolumen und bürgerschaftliches Engagement, kreative Potentiale und Impulse sowie soziale Integrationsfunktionen fehlen. Daraus resultieren wirtschaftliche Entwicklungsprobleme.
- Ein Fehlen sozialer und kultureller Faktoren trägt zum Attraktivitätsverlust der Region bei.

Frauenmangel verstärkt intolerante, demokratieablehnende Einstellungen und Fremdenfeindlichkeit:

- Der soziale Zusammenhalt leidet unter der Abwesenheit (fehlender Beitrag von Frauen für die Gemeinschaft vor Ort, vgl. Salomo 2019).



- Abwanderung hinterlässt bei den dagebliebenen Menschen das Gefühl des Alleingelassen-Werdens und wirkt sich negativ auf die Offenheit für Neues aus.
- Frauen sind in ehrenamtlicher politischer Arbeit unterrepräsentiert. Sie haben damit weniger Einfluss auf den politischen Diskurs.

Frauenmangel verändert das Sozialleben in Gemeinden und führt zu neuen Konfliktlinien:

- In den letzten zwanzig Jahren haben sich aufgrund der ungleichmäßigen Abwanderung zwischen den Dagebliebenen neue Sozialbeziehungen und Konfliktlinien herausgebildet.
- Differenzen und neuartige Konfliktlinien werden zwischen den Einheimischen und Wiederkehrenden oder neu Zuziehenden sichtbar.
- Mehr Männer als Frauen kehren mit Ausbildung, Berufserfahrung, mit und ohne Partner*in und Kindern in die Region (ihrer Eltern) zurück (Fuchs et al. 2017). Frauen stehen vor beruflich schwierigeren Situationen, da Beratungs- und Förderangebote nicht ausreichend vorhanden sind und passende Infrastrukturen fehlen, um auch ihnen das Ankommen zu erleichtern. Rückkehrer*inneninitiativen und -netzwerke gehen deshalb oft von Frauen aus.⁵
- Tradierte Vorstellungen der Alteingesessenen über familiäre Arbeitsteilungen, weibliche Berufsfelder und Karrierevorstellungen kollidieren mit Lebensführungen der (wieder) Zuwandernden.

Frauen als Regionalentwicklerinnen in der Lausitz - Bleiben mit Innovationspotenzial:

- Frauen, die in der Region leben bleiben, bringen unterschiedliche Erfahrungen und persönliche Hintergründe mit. Sie nutzen ihr ganzes Qualifikationsspektrum, ihre akademischen und berufspraktischen Hintergründe, Netzwerke und Wanderungserfahrungen sowie familiäre wie freundschaftliche Einbindungen, um Verbleibchancen für sich und andere zu entwickeln.
- Frauen bringen eine breite Palette von Vorstellungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, unterschiedliche Verbindungen zu Vereinen und Initiativen mit und entwickeln oft **innovative und kooperative Lösungswege für große Strukturfragen**.
- Frauen übernehmen oft im Verborgenen wichtige Funktionen in der Regionalentwicklung ihrer Dörfer, Gemeinden, Städte und Landkreise.
- Frauen setzen sich für gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Entwicklung neuer Formen von Daseinsvorsorge ein.
- Die Lausitz profitiert immens von den Frauen, welche haupt- und ehrenamtlich, in Vollzeit und in Teilzeit kooperativ, fächerübergreifend und umsichtig sowie ausdauernd ihre Regionen gestalten.
- Noch mangelt es an Anerkennung, Wertschätzung und Förderung. Im regionalen Strukturwandel in der Lausitz braucht es die aktive Mitgestaltung durch Frauen als Entscheidungs- und Verantwortungsträgerinnen. Nur so kann der komplexe Gesellschafts-, Wirtschafts- und Kulturwandel in der Industrieregion erfolgreich gestaltet werden.

Unterrepräsentanz von Frauen auf politischer Ebene:

Einen weiteren Einblick in die Situation der Frauen, vor allem zur politischen Teilhabe, gibt die aktuelle Studie FRAUEN MACHT BRANDENBURG der Friedrich-Ebert-Stiftung (2022):

- Frauen sind mit einem durchschnittlichen Anteil von 32,2 % in den Landesparlamenten aller Bundesländer unterrepräsentiert (z. B. in Brandenburg mit einem Anteil von 35,2 %, Sachsen 27,7 %). Ebenso verhält es sich in den brandenburgischen Kreistagen und den Parlamenten der

⁵ Vgl. Gabler (2019)



kreisfreien Städte. Der Anteil von Frauen beträgt hier 27,6 %. Der gesamtdeutsche Durchschnitt beträgt ca. 28 %. Auch für Brandenburg gilt: Je ländlicher der Raum, desto weniger Frauen sind in den Parlamenten (z. B. Landkreis Spree-Neiße: Anteil Frauen beträgt 16 %, Oberhavel: 43 %). Ebenso sind Frauen in den Führungsfunktionen der Parlamente unterrepräsentiert. Folglich haben Frauen weniger Einfluss auf die Entscheidungsprozesse. Die Unterrepräsentanz ist Ausdruck eines Demokratiedefizits.⁶

- Ein ähnliches Bild ergibt sich beim Blick auf die Besetzung von Führungspositionen in kommunalen Verwaltungen Brandenburgs. 11 % der Landkreise und kreisfreien Städte stehen Frauen vor. Immerhin wird jede fünfte Gemeinde von einer Frau geführt (Anteil 19 %).⁷
- Interessant ist auch die Ausschussbeteiligung. Frauen sind eher in Ausschüssen aktiv, die „die klassischen Frauenthemen“ behandeln, z. B. Soziales, Umwelt, Stadtentwicklung, und Bildung. Perspektiven für politische Vielschichtigkeit gehen damit verloren, Inhalte und Diskussionen werden weniger facettenreich geführt und Gelder anders verteilt. Zudem können starre Hierarchien der politischen Themenfelder nicht aufgebrochen werden, wenn es keine Bereichsüberschneidungen gibt.⁸
- Der Gender Care Gap („Sorgearbeitslücke“) beschreibt die unterschiedliche Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit. Gegenwärtig wird das 1,6-Fache der Hausarbeit (ca. 90 Minuten) von Frauen im Vergleich zu Männern übernommen. Diese Zeit fehlt praktisch für ein (politisches) Engagement von Frauen. Hinzu kommen die Fragen zur Kinderbetreuung und der meist abendlichen Sitzungszeiten sowie Präsenztermine. Die Vereinbarkeit fällt folglich schwerer.⁹
- Um Parität zu erreichen, braucht es verschiedene Handlungsansätze – gesetzliche Vorgaben, konkrete Angebote und Programme für eine stärkere Beteiligung von Frauen in der Politik sowie zur Förderung des Wandels der politischen Kultur. Eine ernsthafte Auseinandersetzung mit zugehörigen Vorurteilen, unterschätzter Selbstwahrnehmung von Frauen, Geschlechterklischees und auch sexistischem Verhalten ist notwendig, ebenso die Sensibilisierung dazu. Grundlage dafür ist auch ein beständiges Monitoring, eine umfassende Beobachtung der Situation und eine gezielte Datenerhebung.¹⁰

Kommunale Gleichstellungsarbeit in ländlichen Räumen:

- Die folgende Abbildung zeigt die zentralen Themen und Arbeitsschwerpunkte der Gleichstellungsarbeit im ländlichen Raum. Wichtig ist, deren Wechselwirkungen stets mitzudenken und strukturell zu berücksichtigen. Die Strukturschwäche ländlicher Regionen verstärkt Gleichstellungsproblematiken. Eine große Herausforderung besteht bspw. in der Verfügbarkeit und Erreichbarkeit von Angeboten, verknüpft mit der geringeren Mobilität der im ländlichen Raum lebenden Menschen. Mobilitätsbedingungen und -anforderungen sind maßgeblich geschlechtsspezifisch. Frauen und Männer unterscheiden sich in ihrer Alltagsmobilität. Die Gleichstellungsrelevanz vieler Themen wird meist übersehen, obwohl Gleichstellungsarbeit und Strukturpolitik oft eng miteinander verbunden sind.¹¹

⁶ Vgl. Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.) 2022, S. 9, 18, 25

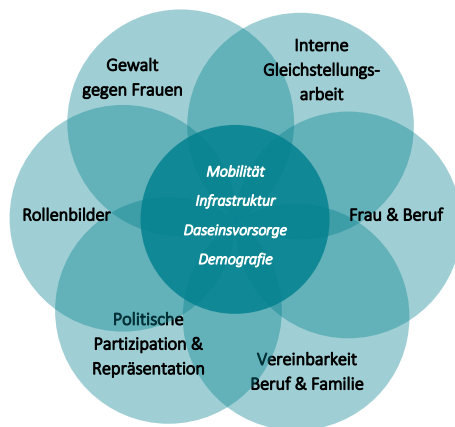
⁷ Vgl. ebenda, S. 25

⁸ Vgl. ebenda, S. 32 ff., 36, 74

⁹ Vgl. ebenda, S. 43 f. sowie Sächsisches Staatsministeriums der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung (2022)

¹⁰ Vgl. ebenda, S. 10, 38 sowie Sächsisches Staatsministeriums der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung (2022)

¹¹ Vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (2019), S. 39



Zentrale Themen und Arbeitsschwerpunkte kommunaler Gleichstellungsarbeit in ländlichen Räumen

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (2019), S. 39

- Die Gesetzgebung der Länder ist teilweise lückenhaft und nachteilig für ländliche Räume gestaltet, was eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit in ländlichen Kommunen und Landkreisen hemmt. Zudem hängen die Stellenausgestaltung und Handlungsspielräume von Gleichstellungsbeauftragten oft von der Haltung der jeweiligen Kommune und Verwaltungsspitze ab.¹²
- Das Potenzial der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten muss für eine erfolgreiche Regionalentwicklung ländlicher Regionen genutzt und ausgebaut werden. Eine aktive Gleichstellungspolitik ist der Schlüssel für gleichwertige Lebensverhältnisse und lebenswerte ländliche Regionen.¹³

¹² Vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstelle (2022), S. 3

¹³ Vgl. ebenda, S. 6



3. Das Bündnis

Das Bündnis der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Lausitz trat erstmals im Januar 2020 auf Anregung des TRAWOS Institutes der Hochschule Zittau/Görlitz und der Initiative *F wie Kraft – Frauen. Leben. Lausitz* zusammen. Seitdem setzt es sich für mehr Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel der Lausitz ein. Mit Unterzeichnung des Positionspapiers unter Anwesenheit von Staatssekretärin Dr. Gesine Märtens (Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung) und der Landesgleichstellungsbeauftragten Manuela Dörnenburg (Land Brandenburg) im Juni 2021 wurden erstmals gleichstellungspolitische Forderungen formuliert. Inzwischen wird das Bündnis durch weitere Kommunale Gleichstellungsbeauftragte der Lausitz und durch die Landesgleichstellungsbeauftragte des Landes Brandenburg unterstützt. Gemeinsam haben sie sich zum Ziel gesetzt, Politik, Verwaltung und Gesellschaft für den Strukturwandel und die Folgen einer nicht-strategisch verankerten Gleichstellungsperspektive zu sensibilisieren und entsprechende Maßnahmen zu empfehlen.

Meilensteine

- 01/2020 Auftakttreffen der Gleichstellungsbeauftragten der Lausitz auf Initiative der Hochschule Zittau/Görlitz
- 06/2021 Erstunterzeichnung **Positionspapier in Senftenberg**
- 07/2021 Gespräch mit Ministerin und Chefin der Staatskanzlei des Landes Brandenburg, Kathrin Schneider, und dem Lausitzbeauftragten Dr. Klaus Freytag zu gleichstellungspolitischen Themen
- 10/2021 Teilnahme an Diskussionsveranstaltung „Gerechter Strukturwandel in der Lausitz – worauf kommt es an?“ des IASS-Potsdam (heutiges Forschungsinstitut für Nachhaltigkeit – Helmholtz-Zentrum Potsdam RIFS)
- 10/2021 Gespräch mit Leonie Gebers, Staatssekretärin des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, zur Situation von Frauen in der Lausitz
- 02/2022 Impuls auf DGB-Frauenausschuss Region Südbrandenburg/Lausitz zur Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel
- 03/2022 Auftaktveranstaltung der **Brandenburgischen Frauenwochen** unter dem Motto „Gehen oder Bleiben?“ zu frauenpolitischen Potenzialen der Lausitz in Senftenberg
- 03/2022 Anhörung zur **14. Sitzung des Sonderausschusses** „Strukturentwicklung in der Lausitz“ des Landes Brandenburg
- 03/2022 **Beschluss des Landtages Brandenburg** zum Antrag „Ohne Frauen kein Strukturwandel. Weibliche Perspektiven stärken!“
- 03/2022 1. Jour fixe mit dem Lausitzbeauftragten des Landes Brandenburg, Dr. Klaus Freytag, und dem Beauftragten für Strukturentwicklung in der Lausitz des Freistaates Sachsen, Jörg Huntemann
- 03/2022 Input „Was wir wollen: Geschlechtergerechtigkeit für die Lausitz im Wandel“ auf Netzwerkveranstaltung „Fortschritt sozial und ökologisch gestalten“ des DGB-Projektes REVIERWENDE
- 05/2022 Beginn regelmäßiger Kooperationen mit Landesverbänden der Alleinerziehenden und Agenturen für Arbeit und Jobcentern zur Situation Alleinerziehender im Strukturwandel



- 06/2022 Workshop des Landes Brandenburg und des Freistaates Sachsen mit den Gleichstellungsbeauftragten, Dock3 Industriepark Schwarze Pumpe
- 06/2022 „Gemeinsame Aktivitäten zur Förderung der Frauen und zur Kinder- und Jugendbeteiligung im Strukturwandel“ als gemeinsame Ziele und Aktivitäten in der Lausitz in der *Bilanz zwei Jahre Strukturstärkungsgesetz* des Landes Brandenburg und Freistaates Sachsen
- 07/2022 Beschluss „Strukturwandel geschlechtergerecht gestalten und begleiten“ der 32. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK)
- 09/2022 Input zum Panel „Wandel ist weiblich“ auf der 18. DGB-Lausitzkonferenz
- 09/2022 **Konferenz** „Struktur wandel dich – Struktur, wir wandeln dich! Mehr Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel“, Spremberg/Grodk
- 11/2022 Fortsetzung des Jour Fixe mit den Strukturwandelbeauftragten des Landes Brandenburg und des Freistaates Sachsen



4. F wie Kraft - Frauen. Leben. Lausitz

F wie Kraft – Frauen. Leben. Lausitz ist eine Plattform für Frauen in der Lausitz. Die Plattform ist ein Ergebnis des Forschungsprojektes zu den Verbleibchancen von Frauen in der Oberlausitz am TRAWOS Institut der Hochschule Zittau/Görlitz, das im Nachgang eines Runden Tisches zum Thema „Bewegte Arbeitswelten: mobil, multilokal, individuell. Potenziale von Zu- und Rückwanderung in der Oberlausitz.“ als Wissenschafts-Praxis-Projekt mit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Görlitz entwickelt wurde.

In mehreren erfolgreich durchgeführten Projektscheiben wurden Frauen und ihr Wirken in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen in den Blick genommen. Die Initiative dazu ging von der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Görlitz und dem TRAWOS Institut der Hochschule Zittau/Görlitz aus. Seitdem werden vielfältige Veranstaltungen organisiert und moderiert sowie Räume für einen gemeinsamen Austausch geschaffen, um „weibliche Kräfte zu bündeln“¹⁴.

Parallel wurde die Online-Plattform www.fwiekraft.de aufgebaut. Diese bündelt Informationen, ermutigt und ermöglicht Diskurse zu verschiedensten Themen- und Tätigkeitsfeldern, die vorwiegend Frauen und weibliche Interessenslagen betreffen. Verschiedene strategische wie pragmatische Formate (Stammtische, Konferenzen, diverse Austauschrunden) stärken die gesellschaftliche Position von Frauen in der Lausitz und tragen zur Integration von differierenden und häufig nicht zusammenkommenden Lebensweisen bei und verbinden Milieus, Alters- und Berufsgruppen sowie lokale Gemeinschaften. So entstand 2018 bspw. die überparteiliche Initiative *Frauen.Wahl.LOKAL Oberlausitz*, die kommunalpolitische aktive und interessierte Frauen ermutigt, stärkt und vernetzt.

Die Praktikabilität von digitalen Räumen in der ländlichen Weite der Lausitz hat auch zur Verstetigung von Austausch und Öffentlichkeit geführt.

Projektetappen:

2015-2016: Demografie-Richtlinie Freistaat Sachsen: Verbleibchancen von Frauen erforschen und Erkenntnisse formulieren

Ausgehend von der Forschungsfrage „Warum bleiben qualifizierte junge Frauen (nicht) in der Oberlausitz?“ wurden im Rahmen der Studie *Wer kommt? Wer geht? Wer bleibt? - Eine Studie zur Verbesserung der Verbleibchancen qualifizierter Frauen im Landkreis Görlitz* Handlungsempfehlungen formuliert.

2017-2018: Demografie-Richtlinie Freistaat Sachsen: Transfer aus Forschung in Praxis

Im Jahr 2018 startete die Webseite *F wie Kraft*. Institutionell wurde sie durch die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Görlitz sowie das TRAWOS-Institut der Hochschule Zittau/Görlitz ermöglicht. Ebenso wurde im Rahmen dieser Projektetappe das Format *ProduzentinnenTour* entwickelt, um Frauen als Wissensträgerinnen einzuladen und ihre Stärke für Entwicklungsprozesse sichtbar zu machen. Die erste Tour thematisierte Frauen in der Landwirtschaft. Es wurde u. a. der Kurzfilm *Land leben. Land lieben*¹⁵ produziert.

2018-2019: F wie Kraft – Fachkräfte haben ein Geschlecht

Das Projekt unterstützte und stärkte selbstorganisierte Netzwerke sowie die wechselseitige Kommunikation von qualifizierten Frauen im Landkreis Görlitz. Dies erfolgte über digitale und analoge Angebote.

¹⁴ Ergebnisdokumentation: www.fwiekraft.de/fwiekraft/projekt

¹⁵ Film: www.youtube.com/watch?v=BBSL9AHLWEQ



2019: Demokratie braucht Demokratinnen. Chancen und Barrieren der politischen Kultur für die politische Partizipation und Karrieren von Frauen im Ost-West-Vergleich (06/2019-12/2019)

Frauen sind, wie in vielen gesellschaftlichen Feldern, auch in der Politik nach wie vor stark unterrepräsentiert. Gerade in der Politik ist die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen von besonderer Relevanz, da sie – so die Ausgangsannahme des Projekts – nicht nur wesentliche strukturierende und institutionalisierende Konsequenzen nach sich zieht, sondern auch eine normative Signalwirkung für die politische Beteiligungskultur in allen gesellschaftlichen Sektoren und Teilsystemen besitzt. Trotz Bemühungen, den Frauenanteil in Parteien und anderen politischen Organisationen institutionell etwa über Quotierungsregelungen zu erhöhen, hat sich an der weiblichen Unterrepräsentanz nur graduell etwas verändert.¹⁶

2019-2020: Zukunftswerkstatt Lausitz: Ausweitung auf die Lausitz und Strukturwandel Lausitz

Im Auftrag der Zukunftswerkstatt Lausitz wurde das Statuspapier *Frauen als Wirtschaftsfaktor für die Lausitz. Perspektiven von Frauen auf den Strukturwandel in der Lausitz* verfasst und veröffentlicht. Des Weiteren fanden die 3. ProduzentinnenTour zum Thema *Pflege im Wandel* sowie unter dem Motto *Zusammen handeln und Strukturen wandeln* ein digitales Symposium statt.

2021-2022: Hoffnung und Wut? – demokratische Teilhabe und gesellschaftliche Gestaltung aus Sicht von Jugendlichen, insbesondere junge Frauen

Im Rahmen des Forschungsprojektes wurde die 6-teilige Podcast-Reihe *Hoffnung und M/Wut*¹⁷ produziert. Dabei geht es um das Verständnis der jungen Frauen von gesellschaftlicher Teilhabe und Beteiligung am Strukturwandel. In den letzten zwei Folgen reflektieren Jan Schilling und Projektleiterin Julia Gabler die Beiträge.

2022: Transformatives Land? Erneuerungspotenziale, -praktiken und -allianzen in Strukturwandelregionen aus Sicht von Frauen

In diesem Projekt wurde erforscht, was die durch aktive Frauen entstandenen Bündnisse und Netzwerke im Strukturwandel leisten, welche Unterstützung sie brauchen und wie der Wissenschaft-Praxis-Transfer dazu beitragen kann, um das von ihnen ausgehende Erneuerungspotenzial in Politik und Gesellschaft institutionell und regulatorisch zu verankern.

¹⁶ Haag, Hanna; Kollmorgen, Raj (2020): Demokratie braucht Demokratinnen! Barrieren der politischen Kultur für Frauenkarrieren in Politik und Gewerkschaften - und Ansätze für ihre Veränderung

¹⁷ Podcast: <https://livehszg.podigee.io/episodes>



Quellen:

Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (2019): *Gleichstellung als Regionalentwicklung – zur Situation der kommunalen Gleichstellungsarbeit in ländlichen Räumen Deutschlands*, Berlin, https://www.frauenbeauftragte.org/sites/default/files/uploads/downloads/12_projektiv_studie_gleichstellunglaendlicheraeume.pdf

Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (2022): *Politikempfehlungen für gleichwertige und geschlechtergerechte Lebensverhältnisse*, Berlin, https://www.frauenbeauftragte.org/sites/default/files/uploads/downloads/politikempfehlungen_-_gleichwertige_und_geschlechtergerechte_lebensverhaentnisse.pdf

Bündnisses der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Lausitz (2022): *Struktur wandel dich – Struktur, wir wandeln dich. Dokumentation der Konferenz des Bündnisses der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Lausitz zum Strukturwandel am 16.09.2022 in Spremberg*. https://www.hoyerswerda.de/wp-content/uploads/2023/01/StrukturWandelDich_Doku.pdf

Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.) (2022), Obinger, Sophie/ Bonk, Christiane: *FRAUEN MACHT BRANDENBURG – Daten- Fakten- Handlungsempfehlungen zur politischen Teilhabe von Frauen in Brandenburg*, Studie. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brandenburg/18891.pdf>

Fuchs, Michaela; Nadler, Robert; Roth, Duncan; Theuer, Stefan; Weyh, Antje (2017): *Rückwanderung von Erwerbspersonen – aktuelle Deutschlandzahlen im regionalen Vergleich*. http://aktuell.nationalatlas.de/rueckwanderung-4_05-2017-0-html/

Gabler, Julia/Kallenbach, Lorenz /Kollmorgen, Raj/Schönfelder, Sinziana (2018): *Geschlechtersensible Willkommenskultur und Vernetzung im Landkreis Görlitz*. Unv. Projektbericht an die SAB. Görlitz: TRAWOS-Institut.

Gabler, Julia/Kottwitz, Anita/Kollmorgen, Raj (2016): *Wer kommt? Wer geht? Wer bleibt? Eine Studie zur Verbesserung der Verbleibchancen qualifizierter Frauen im Landkreis Görlitz*. Görlitz: Landratsamt. https://media.lk-goerlitz.active-city.net/downloads/planung/Wer_kommt_wer_bleibt_wer_geht.pdf

Gabler, Julia (2019): *Plug and Play oder Work and Stay? - (Neue) Erwerbs- und Lebensperspektiven für Frauen im ländlichen Raum*. In: Dagmar Preißing (Hg.): *Frauen in der Arbeitswelt 4.0. Chancen und Risiken für die Erwerbstätigkeit*. Berlin, Boston: De Gruyter Oldenbourg, S. 419-436.

Gabler, Julia; Schönfelder, Sinziana (2022): *Zur (Daten-)Lage von Frauen im Strukturwandel der Lausitz*; ifab e.V. Institut für angewandte Beteiligung (Hrsg.) gemeinsam mit TRAWOS Institut/HSZG, Spremberg. https://msgiv.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/Datenlage_Frauen_Bericht2023.pdf

Gärtner, Debora/Lange, Katrin/Stahlmann, Anne (2020): *Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt. Einflussfaktoren auf den Gender Care Gap und Instrumente für seine Reduzierung*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Haag, Hanna; Kollmorgen, Raj (2020): *Demokratie braucht Demokratinnen! Barrieren der politischen Kultur für Frauenkarrieren in Politik und Gewerkschaften - und Ansätze für ihre Veränderung*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Politik und Gesellschaft.

Jacobsen, Heike/Winkler, Andrea (2012): *Gewinnerinnen und Verlierer Strukturbrüche auf dem Arbeitsmarkt im Transformationsprozess am Beispiel der Stadt Cottbus – eine erste Analyse*. Cottbus: BTU Cottbus.

Popig, Sarah/Schönfelder, Gabriele/van Rems, Laura/Wiedemuth, Lisa (2020): *Altenpflegerinnen in der Lausitz - Ihre Beteiligung bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen. „Welche Voraussetzungen finden wir für die Umsetzung eines einrichtungsübergreifenden Austauschformates für Altenpflegerinnen in der Lausitz?“*. Forschungsprojektbericht Wintersemester 2019/ 2020 im Studiengang Management Sozialen Wandels. Görlitz: Hochschule Görlitz/Zittau.

Sächsisches Staatsministeriums der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung (2022): *Maßnahmenkatalog der Fachkommission zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Wahlämtern*. <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/41414>



Salomo, Katja (2019): *Abwanderung, Alterung, Frauenschwund. Die verkannte Gefahr für eine offene Gesellschaft*. WZB-Mitteilungen, 165, S. 17-19. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (Hrsg.) (2017): *Zweiter Kultur- und Kreativwirtschaftsbericht für Sachsen*; Dresden.

Wirtschaftsregion Lausitz (Hrsg.) (2020): *Frauen als Wirtschaftsfaktor für die Lausitz*. Erarbeitet durch F wie Kraft-Autorinnenteam; TRAWOS Institut; HSZG. https://zw-lausitz.de/fileadmin/user_upload/01-content/03-zukunftswerkstatt/02-downloads/FwK_Statuspapier_ZW_Layout.pdf