

Wissenstransfer: Gleichstellung im Strukturwandel

GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IN DER LAUSITZ:

- **Begleitforschung zum Strukturwandel:**
Erweiterung der Betrachtungsperspektive
- **Arbeit, Gleichstellung und Lebensverhältnisse**
im Strukturwandel der Lausitz
- **Öffentliche Beschäftigung als Säule des Strukturwandels** – Perspektiven für Frauen in der Lausitz?
- **Geschlechtergerechter Strukturwandel:** Ungleichheiten in Forschung und Entwicklung überwinden
- **Gewerkschaftliche Positionen**
Wer Fachkräfte sucht, kann auf Frauen nicht verzichten!

BEGLEITFORSCHUNG ZUM STRUKTURWANDEL

Der Strukturwandel in Kohleregionen führt zu tiefgreifenden Veränderungen in wirtschaftlicher, gesellschaftlicher und kultureller Hinsicht. In der öffentlichen Debatte dominieren häufig die wirtschaftlichen Aspekte. Sozialwissenschaftliche Analysen ergänzen diese um wichtige Perspektiven.

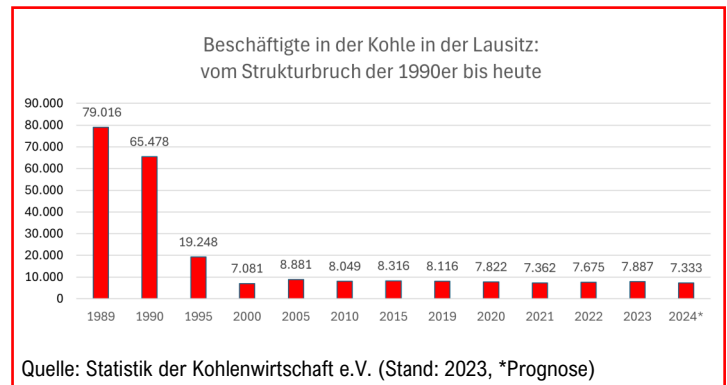
Für die Lausitz sind sie besonders relevant, weil gesellschaftliche Fragen wie Geschlechtergerechtigkeit, Teilhabe und Migration darüber mitentschieden werden, ob und wie der Strukturwandel in der Region gelingt. Die folgenden Beiträge unserer Gastautorinnen richten den Fokus auf Fragen der Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt im Strukturwandel sowie Ursachen von Geschlechterungleichheiten in technischen Forschungsbereichen und Innovationsförderung. Grundlage sind ausgewählte Daten und Forschungsergebnisse zu Arbeits- und Geschlechterverhältnissen in der Lausitz, die im Rahmen von Projekten an der Brandenburgischen Technischen Universität (BTU) Cottbus-Senftenberg, am Bundesinstitut für Bau-, Stadt und Raumforschung (BBSR) in Cottbus und an der Hochschule Zittau/Görlitz (HSZG) gesammelt wurden und auf ausgewählte Strukturwandelprojekte eingehen. Neben der Forschung zu Arbeits- und Geschlechterverhältnissen in gesellschaftlichen Transformationsprozessen ist der Wissenstransfer dieser Ergebnisse in die Praxis wichtig für die weitere Gestaltung von Wandel und Förderung von Veränderungsprozessen – auch in der Lausitz.

ARBEIT, GLEICHSTELLUNG UND LEBENSVERHÄLTNISSE IM STRUKTURWANDEL DER LAUSITZ

In der politischen Umsetzung wird der Wandel in der Lausitz bisher maßgeblich als Prozess industrieller Neuausrichtung betrachtet. Im Fokus steht die Umgestaltung historisch industriell geprägter regionaler Arbeitsmärkte und die Schaffung neuer Wirtschaftssektoren. Die eingesetzten Förderinstrumente werden daher vom Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) zuerst anhand

ihrer Wirkung auf das Wirtschaftswachstum, die Wertschöpfung und die Arbeitsmarktsituation evaluiert.

Der regionale Wegfall gut bezahlter und abgesicherter Industriearbeitsplätze in Tagebauen und Kraftwerken erfordert passgenaue Antworten, ist jedoch zahlenmäßig nicht mit dem Strukturbruch Anfang der 1990er Jahre zu vergleichen. Darüber hinaus steht die Lausitz vor Herausforderungen, die sich nicht allein durch Wirtschaftswachstum, Wertschöpfung oder Arbeitsplätze lösen lassen. Die besonders rapide demografische Alterung, der zunehmende Engpass an Fachkräften in verschiedenen Sektoren, die ablehnenden Haltungen in der Bevölkerung gegenüber Migration (60 %) und Kohleausstieg (53 %, Lausitz-Monitor 2025) und der anhaltende Wegzug junger Frauen aus der Lausitz geraten dabei zu Nebenschauplätzen. Sie werden jedoch zentral, will man eine zukunftsfähige Entwicklung der Region anstreben. Ein zu enges Verständnis von der notwendigen Transformation wird auch nach Auffassung von Steffen Mau in seinem Buch „Ungleich vereint“ nicht ausreichen, um Fragen der Betroffenen nach politischer Teilhabe oder dem Umgang mit „Transformationserschöpfung“ zu beantworten und den Strukturwandel nachhaltig zu gestalten.



Strukturförderung und Arbeitsmarkt

Durch das Investitionsgesetz Kohleregionen (InvKG) werden dem Lausitzer Revier bis 2038 Strukturstärkungsmittel in Milliardenhöhe zur Verteilung durch die Bundesländer bereitgestellt. Gleichzeitig führt der Bund eigenverantwortlich Einzelmaßnahmen durch. Die Wirksamkeit und Verteilung der Mittel und Maßnahmen sind zentrale Kriterien – auch wenn es um deren Akzeptanz und Wahrnehmung in der Bevölkerung geht:

- **Wie kann man Arbeits- und Lebensverhältnisse in der Strukturwandelregion Lausitz angemessen beschreiben?**
- **Wer profitiert von den Maßnahmen?**
- **Wie werden Fokussierungen auf bestimmte Wirtschaftszweige, Räume oder Gruppen begründet?**
- **Welche gewachsenen Pfadabhängigkeiten sollten auf dem Weg zu einer CO2-neutralen Wirtschaft in der Lausitz berücksichtigt und aufgebrochen werden?**

Arbeit, Gleichstellung, Lebensverhältnisse:

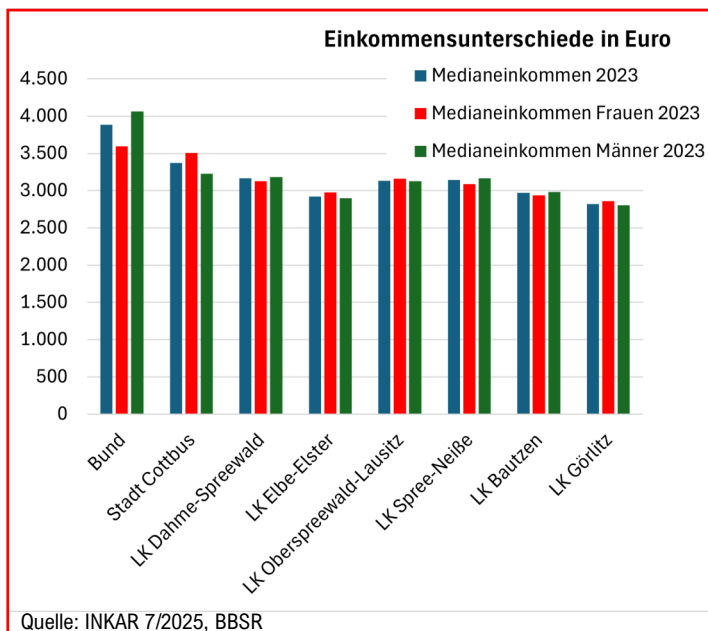
Daten zur Entwicklung des Arbeitsmarktes in der Lausitz zeigen, dass der Strukturwandel über die Frage nach neuen Arbeitsplätzen in der Region hinausgehen muss.

Entscheidender ist heute, wie gleichberechtigt Frauen und Männer in Bezug auf Erwerbsarbeit und Sorgearbeit, Einkommen und Vermögen sind. Aus arbeits- und gleichstellungsorientierter Perspektive wird deutlich, dass eine starke Fokussierung auf Wirtschaftswachstum und Wertschöpfung zentrale Herausforderungen im Strukturwandel ausblendet.

Erwerbsbeteiligung und Vereinbarkeit

In der Lausitz ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen im bundesweiten Vergleich mit am höchsten. Frauen arbeiten hier zudem häufiger in Vollzeit. Das Zweiverdienermodell, bei dem beide Eltern in Vollzeit tätig sind, ist laut dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) mit 49 % in Ostdeutschland stärker vertreten als in Westdeutschland (22 %). Dies hängt mit historisch geprägten Erwerbsneigungen und damit verbundenen Betreuungskulturen zusammen, aber auch mit niedrigeren Entgelten, die die Haushalte unter höheren wirtschaftlichen Druck setzen.

Trotz hoher Erwerbsbeteiligung leisten Frauen auch in der Lausitz den größeren Teil der unbezahlten Care-Arbeit, also der Sorge- und Haushaltsarbeit im Privaten. Der Gender-Index des BBSR zeigt besonders bei Familien mit Kindern deutliche Unterschiede: Während Väter überwiegend voll erwerbstätig bleiben, reduzieren Mütter viel häufiger ihre Arbeitszeit. Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie ist damit auch in der Lausitz ein strukturelles Problem und eine Zerreißprobe gerade für (junge) Frauen.

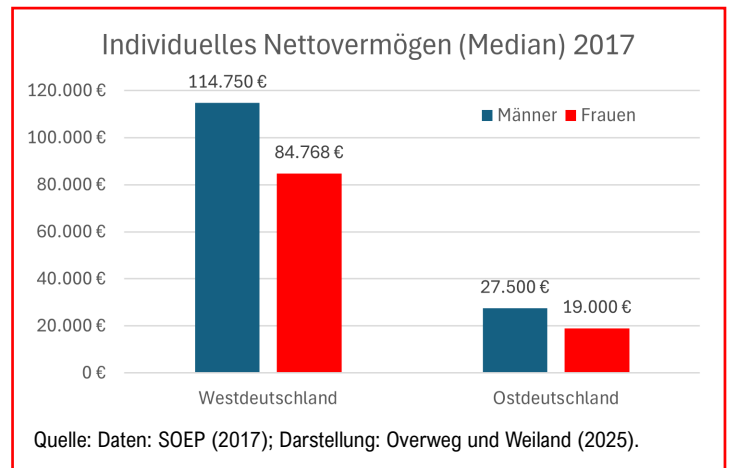


Einkommen und Vermögen

Die laufende Raubeobachtung 2023 des BBSR zeigt, dass das monatliche Medianeinkommen (Brutto) in allen Kreisen der Lausitz unterhalb des bundesweiten Medians von 3.888 € liegt. Zwar ist das Medianeinkommen von Frauen in 4 von 7 Kreisen der Lausitz etwas höher als das der Männer. Dennoch liegt es in allen Kreisen unterhalb des geschlechterspezifischen und des allgemeinen bundesweiten Medians. Bundesweit liegt das Medianbruttoeinkommen von Frauen bei 3.595 €, bei Männern sind es 4.063 €. Somit ga-

rantiert die hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen in der Lausitz keine wirtschaftliche Sicherheit. Noch deutlicher ist die Kluft der Nettovermögen in der folgenden Abbildung.

Die Unterschiede zwischen Ost und West sind auffallend, die Vermögen im Osten deutlich geringer. Und auch im Osten haben sich nur 35 Jahre nach der Wiedervereinigung bereits Vermögensunterschiede nach Geschlecht herausgebildet.



Die geringen Vermögen haben konkrete Folgen: Wer kaum Rücklagen hat, ist stärker auf Erwerbseinkommen angewiesen, kann schlechter vorsorgen und ist weniger flexibel bei Arbeitsplatzwechseln oder familiären Anforderungen. Eine geschlechtergerechtere Zukunft in der Lausitz erfordert daher nicht nur Beschäftigungssicherheit. Zentral ist die Qualität und Entlohnung der Beschäftigung, die soziale Absicherung sowie die Entlastung von Frauen in Zeit- und Geldfragen für eine bessere Vereinbarkeit. Virginia Kimey Pflücke und Heike Jacobsen (BTU) weisen in ihrer Analyse des Kohlekommission-Berichts (2023) darauf hin, dass dies zukunftsrelevante Kriterien für die Lausitz sind, die auch in die industrialistisch geprägten Leitbilder des Strukturwandels eingehen müssten, um strukturelle Benachteiligungen nicht fortzuschreiben und unerwünschten Effekten vorzubeugen.

Geschlechterperspektiven und demografische Entwicklung

Die Lausitz ist seit Jahrzehnten von einer im Bundesvergleich starken demografischen Alterung und einer anhaltenden Bevölkerungsabnahme geprägt. Diese führt zu Fachkräftengpässen auf allen Qualifikationsniveaus. Den demografischen Wandel der Lausitz verschärft zudem der anhaltende Wegzug junger Frauen. Trotz positiver Einschätzungen der Lebensqualität fehlt es gerade ihnen an einer Bleibeperspektive, wie auch Julia Gabler und Melanie Rühmling von der HSZG erforschten. Dazu braucht es auch kulturelle und soziale Infrastruktur, gesellschaftliche Teilhabe, Mobilität und (Aus-)Bildungsangebote. Dies untermauern die Studien des BBSR: Der Gender-Index zeigt, dass der Anteil höherer Bildungsabschlüsse unter Frauen in der Lausitz höher ist, sie sich aber seltener und mit weniger Erfolg auf duale Ausbildungsplätze in der Region bewerben. Interessenslagen der Frauen und angebotene Stellen scheinen auseinander zu gehen. Zusätzlich werden bestimmte Ausbildungsberufe trotz weiblicher Bewerberinnen immer noch häufiger mit männlichen Kandidaten besetzt. Alternative Ausbildungsberufe oder Hochschulplätze sind oft mit einer zwangsläufigen Abwanderung dieser jungen Frauen verbunden.

Öffentliche Beschäftigung als Säule des Strukturwandels – Perspektiven für Frauen in der Lausitz?

Im Oktober 2023 hat das BBSR die Ansiedlung von Bundesbehörden als Teil des Strukturwandels in der Lausitz untersucht. Im Rahmen einer Organisationsbefragung wurden die bis Oktober 2023 hier angesiedelten bzw. erweiterten, acht Bundesbehörden zu ihrem Personalaufbau befragt. Kerninteresse war es, einen Überblick zu erhalten, welche Personengruppen von den neu geschaffenen Arbeitsplätzen profitieren. Die Stellen wurden überwiegend mit Menschen besetzt, die bereits vor Ort wohnten. Nur etwa 3 % der im Juni 2023 Beschäftigten waren dafür zugezogen. Dagegen hatten 80,8 % ihren Wohnort in einem Landkreis der Lausitz. Von der Maßnahme profitiert somit vor allem die lokale Bevölkerung. Auch die Sorge, dass Stellen vorwiegend auf große Distanz aus dem Homeoffice besetzt werden, war unbegründet. Da die geschaffenen Stellen jedoch auch Bevölkerungszuwächse auslösen sollten, um den demografischen Herausforderungen und dem Fachkräftengpass in der Region zu begegnen, muss der geringe Zuzug gleichzeitig kritisch gesehen werden.

Bemerkenswert ist, dass Frauen aus der Lausitz überproportional von diesen tarifgebundenen Stellen profitieren. Der Frauenanteil unter den Beschäftigten in den neu angesiedelten Bundesbehörden liegt mit 58,8 % deutlich über dem Bundesdurchschnitt (30,2 %). In Städten wie Cottbus und Görlitz ist dieser Anteil sogar noch höher. Der Frauenanteil hing dabei aber stark von der Fachrichtung der Einrichtung ab. So zeigte sich, dass naturwissenschaftlich-technische Einrichtungen einen deutlich geringeren Anteil weiblicher Beschäftigter aufwiesen.

Die Verbesserung der Arbeitsmarktperspektiven für Frauen war kein explizites Ziel der Ansiedlungsmaßnahme, macht jedoch deutlich, dass jede durchgeführte Maßnahme aus einer Gleichstellungsperspektive betrachtet werden kann und sollte. Auch Maßnahmen, die primär unter dem wirtschaftlichen Gesichtspunkt der Schaffung

neuer Arbeitsplätze gedacht wurden, wirken auf unerwartete Aspekte des Strukturwandels ein. Diese Chancen sollten genutzt werden. Die regionale Wirkung aber auch die Gewinnung von Fachkräften für Großprojekte wird nicht zuletzt von der Berücksichtigung solcher Erkenntnis abhängen.

GESCHLECHTERGERECHTER STRUKTURWANDEL:

Ungleichheiten in Forschung und Entwicklung überwinden

Mit dem Ziel, die Lausitz zu einer Wissenschaftsregion zu entwickeln, werden ein großer Anteil neuer Stellen in Forschungsbereichen und deren Administration geschaffen. So entstehen mit Strukturwandelfördermitteln zahlreiche neue Forschungsinstitutionen und Innovationszentren. Hochschulen, außeruniversitäre Einrichtungen und Forschungsinstitute wie das Carbon Factory-Lab in Boxberg, das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) mit Schwerpunkt für CO₂-arme Industrieprozesse in Cottbus, das Deutsche Zentrum für Astrophysik (DZA) in Görlitz oder die Fraunhofer-Einrichtung für Energieinfrastrukturen und Geothermie IEG in Zittau sollen neue Technologien entwickeln und gemeinsam mit regionalen Unternehmen und Start-ups zukunftsfähige Wertschöpfungsketten in der Region aufbauen.

Diese Einrichtungen sind überwiegend im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) angesiedelt. Bereiche die bis heute stark von Geschlechterungleichheiten geprägt sind. In Sachsen sind laut dem Institut der Deutschen Wirtschaft 2024 nur 17,2 % der Stellen in MINT-Berufen und technologieorientierten Forschungsprojekten mit Frauen besetzt.

Innovationsförderung verstärkt bestehende Ungleichheiten

Förderlogiken und Bewertungsmaßstäbe sind gegenwärtig nicht geschlechtergerecht. Innovationsförderung fokussiert meist auf Technik und Technologie; auf diese Weise profitieren Frauen seltener von gut bezahlten neuen Stellen. Projekte aus Bildungs-, Netzwerk- oder sozialen Bereichen, in denen häufiger Frauen tätig sind, erhalten oft weniger Mittel, Anerkennung und Einfluss. Soziale Innovationen – etwa zu Guter Arbeit, Bildung, Zusammenarbeit oder Lebensqualität – spielen im Strukturwandel nur eine Nebenrolle, obwohl sie für die Durchsetzung technischer Innovationen und das Entstehen neuer Arbeitsplätze in der Region zentral sind.

Warum klassische Frauenförderung nicht ausreicht

Oft wird gefordert, mehr Frauen für MINT-Berufe zu gewinnen. Mentoring- und Trainingsprogramme sind wichtig, haben jedoch kaum den Frauenanteil erhöht. Das Problem liegt weniger bei individuellen Qualifikationen oder Motivation von Frauen, sondern bei strukturellen Rahmenbedingungen. Leistungsnormen, Arbeitskulturen und vermeintlich „geschlechtsneutrale“ Bewertungsmaßstäbe bleiben häufig unhinterfragt. Diskriminierungen entstehen zudem durch alltägliche Routinen – etwa in Kommunikation, Erwartungen an Verfügbarkeit, Führungsbilder oder abwertenden Kommentaren. Verantwortung für Veränderung tragen daher vor allem diejenigen, die Entscheidungen treffen und Strukturen gestalten. Denn viele Frauen orientieren sich an diesen Normen, betonen Anpassung und individuelle Leistung und stehen formalen Gleichstellungsinstrumenten wie Quoten skeptisch gegenüber, da sie Stigmatisierung befürchten. Dadurch werden strukturelle Benachteiligungen oft nicht als solche benannt, sondern individualisiert.


Autorinnen: **Dr. Virginia Kimey Pflücke, BTU Cottbus**

Email: pfluecke@b-tu.de


Annika Runge, BBSR

Email: annika.runge@bbr.bund.de


Publikationen:

 Öffentliche Beschäftigung als Säule des Strukturwandels? (ifo, 2024) <https://tinyurl.com/3nkw9cr4>

Geschlechterverhältnisse in Strukturwandelregionen. Wechselwirkungen, Herausforderungen, gleichstellungspolitische Handlungsansätze (Expertise 2025) <https://tinyurl.com/55wabmuv>

 Der Arbeitsmarkt der Lausitz vor dem Kohleausstieg (WSI 2023) <https://tinyurl.com/bdhpzud5>

Keine Zukunft ohne Kohle? Industrialistische Orientierungen gefährden einen geschlechtergerechten Strukturwandel in der Lausitz (PROKLA 2023) <https://tinyurl.com/k7sjhpfj>

 Strukturwandel braucht Gleichstellung. Eine Sonderauswertung des Gender-Index für die Lausitz (BBSR-Online-Publikation 2026) <https://t1p.de/98gk1>

Strukturen verändern statt Frauen anpassen

Nachhaltige Geschlechtergerechtigkeit erfordert strukturelle Lösungen. Entscheidend ist, dass Gleichstellung von Beginn an Teil von Forschungs-, Innovations- und Förderpolitik ist – und nicht als Zusatzaufgabe verstanden wird.

Handlungsempfehlungen:

- **Förderkriterien anpassen:** Soziale Innovationen, Arbeitskulturen und Gleichstellungswirkungen systematisch berücksichtigen.
- **Entscheidungsgremien divers besetzen:** Frauen sowie sozial- und gleichstellungspolitische Expertise verbindlich einbeziehen.
- **Frauen gezielt fördern und beteiligen:** Frauen in Projekten, Qualifizierungsprogrammen, Leitungsfunktionen und Entscheidungsrunden sichtbar vertreten.
- **Männer in Verantwortung einbinden:** Workshops und Schulungen für Führungskräfte zu Geschlechterrollen, Alltagsdiskriminierung und alternativen Handlungsmöglichkeiten.
- **Arbeitskulturen verändern:** Klare Haltung gegen Sexismus, sichere Räume für Feedback, Anerkennung und Konfliktklärung schaffen.
- **Gleichstellungsstrukturen stärken:** Ausreichende Ressourcen, klare Zuständigkeiten und Rückhalt durch Leitungsebenen sicherstellen.

Gleichstellung für gelingenden Wandel etablieren

Geschlechtergerechtigkeit ist keine Nebensache, sondern Voraussetzung für innovative, nachhaltige und zukunftsfähige Forschungs- und Innovationsprozesse. Nur wenn technologische und soziale Innovation gleichwertig gedacht, bewertet und gefördert werden, kann Strukturwandel gelingen.

Ein geschlechtergerechter Strukturwandel erfordert klare politische und betriebliche Rahmenbedingungen, bei denen Fördergelder gezielt auch soziale Projekte und gute, tariflich abgesicherte Arbeit stärken. Gleichstellung muss als gleichrangiges Ziel neben Wertschöpfung und Beschäftigung fest in Innovations-, Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik verankert sein. Die konsequente Beteiligung von Frauen und die Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit entscheiden maßgeblich darüber, wer in der Lausitz bleibt oder zieht, arbeitet, Familien gründet und aktiv an der regionalen Transformation teilnimmt.

Autorinnen: **Bernadette Rohlf, HSZG**
Email: bernadette.rohlf@hszg.de
Leonie Liemich, HSZG
Email: leonie.liemich@hszg.de

Verbundprojekte:



FioKo - Frauenförderung durch individuelle und organisationale Kompetenzen in Bildung und Beruf (MINT)
<https://tinyurl.com/4th53y2r>



Lausitz – Life & Technology
<https://life-and-technology.eu/>

GEWERKSCHAFTLICHE POSITION

Strukturwandel – geschlechtergerecht jetzt!

Klimaschutz, Digitalisierung und neue Technologien verändern Wirtschaft und Arbeitswelt grundlegend. Dieser Wandel darf Ungleichheiten nicht verschärfen, sondern muss sie abbauen. Frauen und andere benachteiligte Gruppen brauchen faire Chancen, sichere Arbeit und gleiche Bezahlung – besonders in Zukunftsbranchen.

Gleichstellung schafft Mehrwert für alle!

Eine starke Gesellschaft braucht die volle Teilhabe von Frauen. Geschlechtergerechte Politik stärkt wirtschaftliche Unabhängigkeit, verteilt Sorgearbeit fairer und erhöht Wohlstand, Lebensqualität und soziale Stabilität.

Mehr Infos und Ansprechpartnerinnen:



Beschlüsse der DGB-Bundesfrauenkonferenz 2025
<https://tinyurl.com/wz3n3ajv>



Frauen I DGB Bezirk Berlin-Brandenburg
<https://t1p.de/x0h5v>



Frauen und Gleichstellung | DGB Sachsen
<https://tinyurl.com/2h7986rx>

REVIEWENDE Lausitz

Email: Katrin.Treffkorn@reviewende.de

Gleichstellung ist kein Kostenfaktor, sondern eine Investition in die Zukunft.

Wohlstand bemisst sich nicht nur am Bruttoinlandsprodukt. Auch soziale Gerechtigkeit, Nachhaltigkeit und unbezahlte Sorgearbeit sind zentrale Grundlagen einer zukunftsfähigen Gesellschaft.

Das fordern die Gewerkschaften:

Der DGB fordert konsequente Entgelttransparenz, faire Löhne und bessere Arbeitsbedingungen, vor allem in Pflege und Erziehung, Abschaffung der Lohnsteuerklasse V, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung statt Minijobs sowie gezielte Weiterbildung von Frauen. Struktur- und Arbeitsmarktpolitik müssen geschlechtersensibel ausgestaltet und öffentliche Mittel gendergerecht eingesetzt werden. Echte Gleichstellung braucht starke Mitbestimmung, Tarifbindung und wirksamen Schutz vor Gewalt am Arbeitsplatz.



REVIEWENDE

GEWERKSCHAFTEN GESTALTEN STRUKTURWANDEL.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages



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

IMPRESSUM

V.i.S.d.P.: Frederik Moch - Projektleitung
GFAAJ mbH | Keithstraße 1 | 10787 Berlin
Redaktion: Katrin Treffkorn (RW)
Redaktionsschluss: 02/2026

REVIEWENDE Lausitz

Projektbüro Cottbus

Ostrower Straße 6 | 03046 Cottbus | Telefon: 01578/5322035

Projektbüro Görlitz

Bautzener Straße 57 | 02826 Görlitz | Telefon: 01578/5322033
lausitz@reviewende.de | www.reviewende.de/lausitzer-revier