



Quelle: Deutsches Zentrum für Astrophysik



## Trafo\*NOVA

Regionale Transformation für alle gestalten.  
Neue berufliche Perspektiven für Frauen am  
Beispiel des Deutschen Zentrums für Astrophysik

09/2025 – 04/2026

Quelle: SPRINT PartG

# Regionale Transformation für alle gestalten - Neue berufliche Perspektiven für Frauen am Beispiel des Deutschen Zentrums für Astrophysik

Fachveranstaltung der Friedrich-Ebert-Stiftung Sachsen mit dem  
DGB Ostsachsen und der Revierwende Lausitz, Hoyerswerda, 16.03.2026



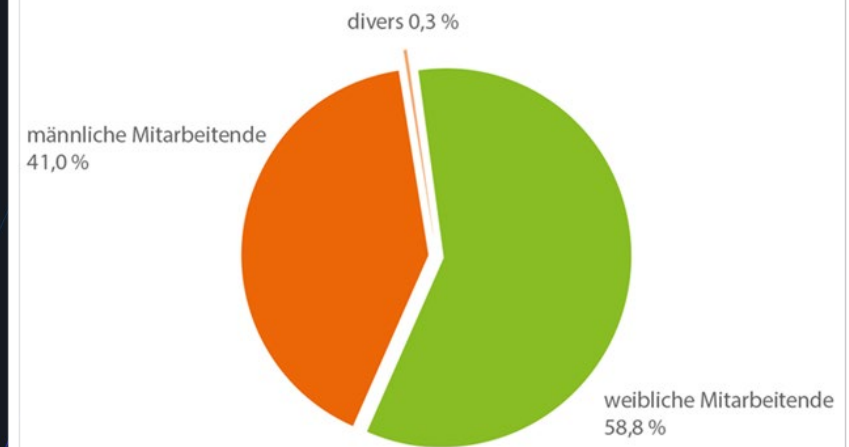
# Transformation in der Lausitz

- // Regionaler Kontext:
  - // Kohleausstieg und gesellschaftliche Transformation
    - // Kohleausstieg meint nicht nur Umbau der Energieversorgung und Diversifizierung der Wirtschaftsstrukturen, sondern einen nahezu alle gesellschaftlichen Bereiche betreffenden Wandlungsprozess = Transformation (Noack/Otto 2024)
    - // Transformation vollzieht sich auf ökonomischer, ökologischer, politisch-administrativer, sozio-kultureller, technologischer und auch auf räumlicher Ebene
  - // Demografische Alterung, Fach- und Arbeitskräftebedarf, Folgen jahrzehntelanger Abwanderung
- // Neue Strukturstärkungsimpulse in der Lausitz u.a. durch die Ansiedlung von Behörden und Einrichtungen des Bundes sowie von Großforschungszentren
  - // Herausforderung: qualifiziertes Personal gewinnen, Zuzug fördern, Bleibeperspektiven schaffen

# Behördenansiedlungen in der Lausitz und regionalökonomische Effekte

- // Schaffung neuer Arbeitsplätze in Behörden und Einrichtungen des Bundes (ca. 5.000) in den deutschen Kohleausstiegsregionen als zentraler Baustein des InvKG
- // Organisationsbefragung des BBSR (Noack und Runge 2024): 8 Einrichtungen und Behörden mit insgesamt ca. 950 neuen Arbeitsplätzen
- // Ergebnisse:
  - // Lausitzerinnen und Lausitzer profitieren bislang überproportional von den Ansiedelungen  
→ regionale Verankerung
  - // Behördenansiedelungen bieten insbesondere für gut ausgebildete Frauen und Akademikerinnen Bleibeperspektiven, eine Gruppe die in den vergangenen Jahrzehnten besonders stark aus der Lausitz abgewandert ist
  - // Regionale Zuzugswirkung (noch) begrenzt

Geschlechterverhältnis der Mitarbeitenden in den neu angesiedelten und erweiterten Bundeseinrichtungen in der Lausitz



Quelle: Noack und Runge (2024): Bleibeperspektiven für Lausitzer Frauen durch neue Bundesbehörden. In: TRAWOS (Hrsg.): Geschlechtersensible Forschung in ländlichen Regionen, S. 32.

# Regionale Transformation für alle gestalten – Neue berufliche Perspektiven für Frauen am Beispiel des DZA

- // Erkenntnisse gewinnen, wie es dem Deutschen Zentrum für Astrophysik (DZA) und anderen Einrichtungen gelingt, **neue berufliche Perspektiven**, vor allem für Frauen zu schaffen und ihnen gute **Entwicklungsperspektiven** in den **Einrichtungen** selbst und **in der Region** zu bieten
- // Projektakronym: Trafo\*NOVA
- // Projektlaufzeit: 01.09.2025 – 30.04.2026
- // Gefördert durch: Hans-Böckler-Stiftung, Förderlinie Transformation
- // Projektpartner: DZA; SPRINT PartG; Revierwende/DGB Sachsen

# Fragestellungen



# Projektverlauf und methodisches Vorgehen

Mixed-  
Method-  
Ansatz

09/2025



**1**  
**Literatur-  
analyse**

**2**  
**Strategie-  
workshop**

**3**  
**Fokusgruppe**  
6 DZA-  
Mitarbeiterinnen

**4**  
**Schriftliche  
Befragung**  
8 DZA-  
Mitarbeiterinnen  
Bereich MINT



**5**  
**Präsentation  
Zwischen-  
ergebnisse**  
DGD-  
Dezembertagung

**6**  
**Online-  
Befragung**  
Alle DZA-  
Mitarbeitende  
(de/eng)

**7**  
**Praxiswerkstatt**

**8**  
**Arbeitshilfe  
Working-Paper  
HBS  
Tagungsband  
DGD**

04/2026

# Ergebnisse Fokusgruppe

// Durchführung am 23.10.2025 mit 6 Teilnehmerinnen + 8 schriftliche befüllte Fragebögen

// Auswertung: Inhaltsanalyse nach Mayring

Hauptkategorie	Unterkategorien	Beschreibung
1. Motivation und Einstieg	Wechselgründe, Chancen, Erwartungen	Beweggründe für den Wechsel ans DZA, Erwartungen an Arbeitsbedingungen
2. Bewerbungs- und Einstellungsprozess	Transparenz, Kommunikation, Formalitäten, Teilzeit	Wahrnehmungen zum Ablauf, Fairness, Probleme durch TU Dresden
3. Onboarding und erste Eindrücke	Organisation, Willkommenskultur, Unsicherheit	Erlebnisse beim Start, Sicherheitsempfinden
4. Arbeitsbedingungen und Organisation	Vertragslage, Befristung, Arbeitszeit, Gleichbehandlung	Einschätzung der Rahmenbedingungen
5. Gleichstellung und Geschlechterrollen	Frauenanteil, Kommunikation, Vorbilder	Erfahrungen mit Geschlechterverhältnissen, Wahrnehmung von Ungleichheiten
6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Kinderbetreuung, Flexibilität, Verständnis	Erfahrungsberichte und Wünsche zur Familienfreundlichkeit
7. Weiterentwicklung und Beteiligung	Fortbildung, Transparenz, Mitbestimmung, Mentoring	Zugang zu Weiterbildungen und strukturelle Mitgestaltung
8. Arbeitsklima und Kommunikation	Sitzungsdynamiken, Feedbackkultur, Teamgefühl	Wahrgenommene Offenheit, Machtstrukturen und Diskussionskultur
9. Regionale und gesellschaftliche Bedingungen	Görlitz als Standort, politische Situation, soziale Integration	Haltung zur Region
10. Zukunftswünsche und Verbesserungsbedarf	Strukturen, Rollen, Gesundheit, Offenheit	Vorschläge für institutionelle Entwicklung und Verbesserung

# Motivation & Einstieg

## // Hohe Identifikation, aber fragile Startphase

- // Sehr hohe intrinsische Motivation: „Teil von etwas Großem/des Strukturwandels sein“
- // Attraktiv: internationales Umfeld, Gestaltungsspielräume, wissenschaftliche Exzellenz
- // Onboarding noch wenig standardisiert und strukturiert
- // Positive Aufbruchsstimmung trifft auf Unsicherheit durch verspätete Verträge (Verantwortlichkeit der TUD)
- // Großes Vertrauen der Mitarbeitenden in Leitung (kommunikative Vermittlungsleistung)

→ **Hohe Identifikation mit Mission und Institut – strukturelle Unsicherheiten lösen sich mit der formellen Gründung zunehmend auf**

# Arbeitskultur & Gleichstellung

## // Offen, dynamisch, wertschätzend, aber nicht hierarchiefrei

- // Kollegiales, unterstützendes Arbeitsklima, hohe gegenseitige Wertschätzung
- // Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird deutlich positiver erlebt als bei früheren Arbeitgebern
- // Gleichstellung anerkanntes Thema, aber zu wenige Frauen in Führungspositionen
- // Informelle Machtstrukturen sichtbar, v. a. in großen Runden (z. B. institutsweiter Jour fixe)
- // Führungskräfte wirken stark als Role Models – positiv wie negativ

→ **Gleichstellung wird unterstützt, braucht aber bewusst gestaltete Kommunikations- und Führungsformate**

# Entwicklung & Zukunft

## // Vom Engagement zur Struktur

- // Starkes Engagement der Mitarbeitenden, Wunsch nach Mitgestaltung
- // Weiterbildung und Aufstieg wichtig, aber bisher wenig systematisch verankert
- // Mentoring wird als sehr sinnvoll erachtet
- // Wunsch nach mehr Verbindlichkeit für gute Arbeitsbedingungen
- // DZA als kollegialer „Schutzraum/bubble“ gegenüber regionalen Herausforderungen

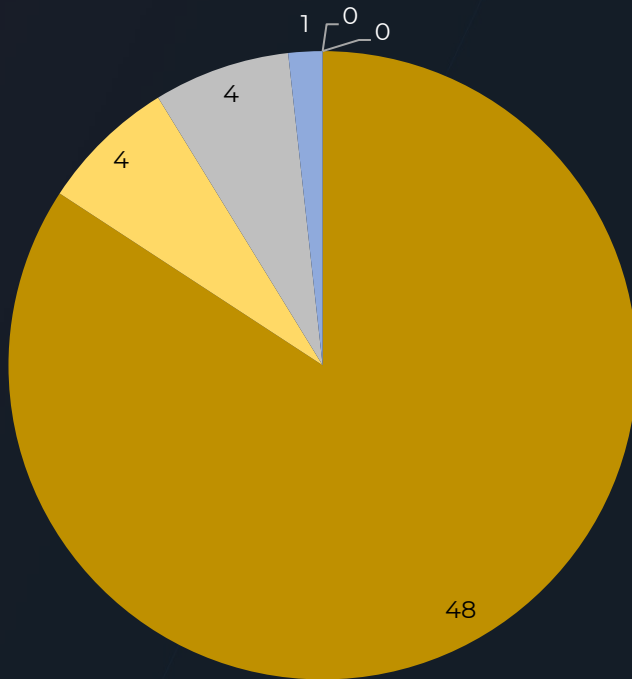
→ **Entwicklungsschritt von individueller Initiative zu institutionalisierten Strukturen; Herausforderung: Beibehaltung der dynamischen und missionsorientierten Arbeitsatmosphäre**

## Ergebnisse Online-Befragung

- // Befragung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des DZA vom 08.-25.01.2026
- // 57 vollständig befüllte Fragebögen
- // Teilnehmende: 28 weiblich, 25 männlich (keine Angabe: 4)
- // Verteilung der Befragten auf Arbeitsbereiche: 24 Verwaltung, 20 Forschung, 7 Technischer Bereich, 5 Forschung/Projektmanagement (keine Angabe: 1)
- // Im MINT-Bereich tätig: 28; nicht im MINT-Bereich tätig: 26 (keine Angabe: 3)
- // Führungskraft: 7; keine Führungskraft 48 (keine Angabe: 2)
- // Hauptwohnsitz: 46 Befragte haben ihren Hauptwohnsitz in Görlitz, dem LK Görlitz oder Sachsen; 4 außerhalb davon (keine Angabe: 7)

# Bewerbung und Einstellungsprozess

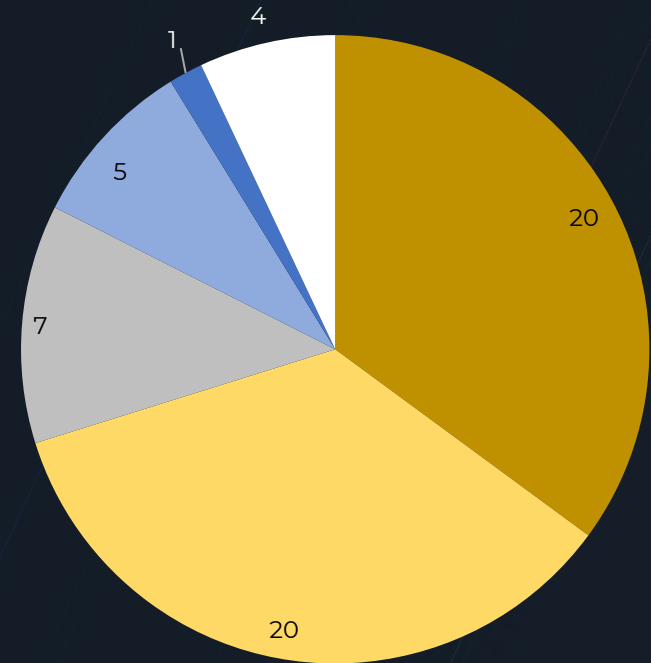
Ich hatte von Beginn an das Gefühl, hier willkommen zu sein



- trifft zu
- trifft eher zu
- teils, teils
- trifft eher nicht zu
- trifft nicht zu
- kann ich nicht beurteilen

N = 57

Der Einstellungsprozess und das Onboarding liefen professionell ab

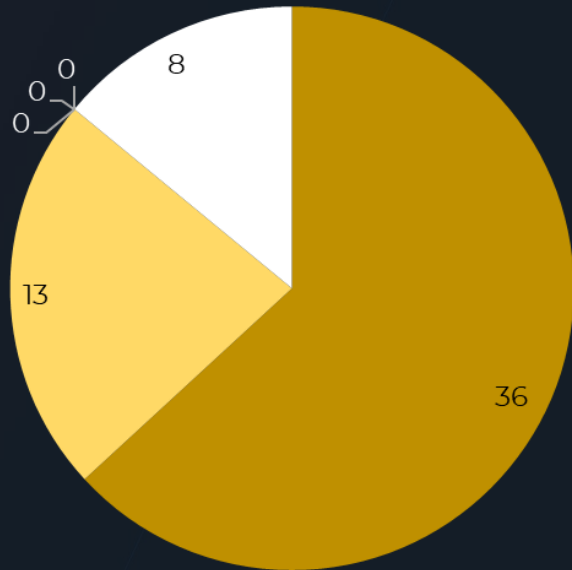


- trifft zu
- trifft eher zu
- teils, teils
- trifft eher nicht zu
- trifft nicht zu
- kann ich nicht beurteilen

N = 57

# Führungskultur

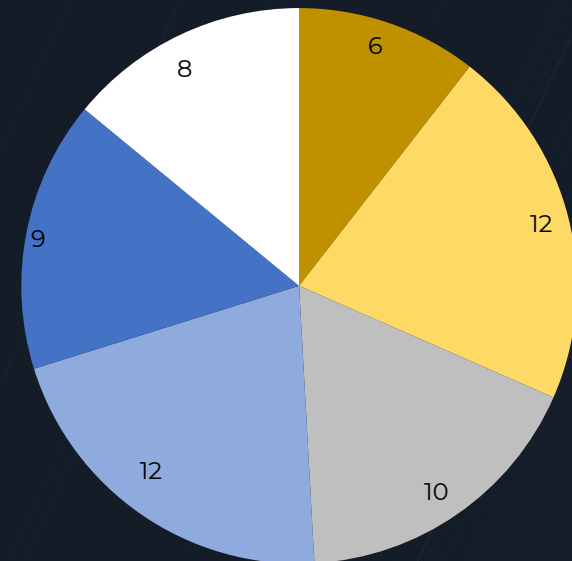
Meine Führungskraft berücksichtigt individuelle Lebenssituationen (z. B. Care-Aufgaben, Teilzeitmodelle)



- trifft zu
- trifft eher zu
- teils, teils
- trifft eher nicht zu
- trifft nicht zu
- kann ich nicht beurteilen

N = 57

Meines Erachtens gibt es genug weibliche Führungskräfte am DZA

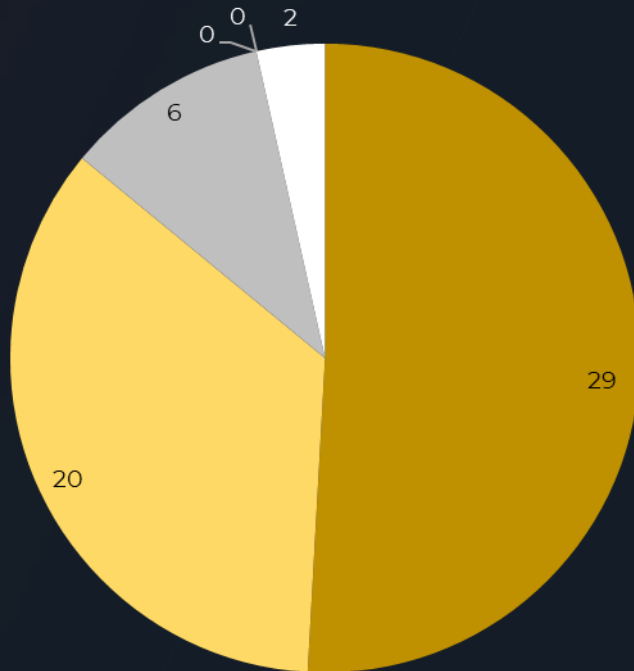


- trifft zu
- trifft eher zu
- teils, teils
- trifft eher nicht zu
- trifft nicht zu
- kann ich nicht beurteilen

N = 57

# Vereinbarkeit und Chancengleichheit

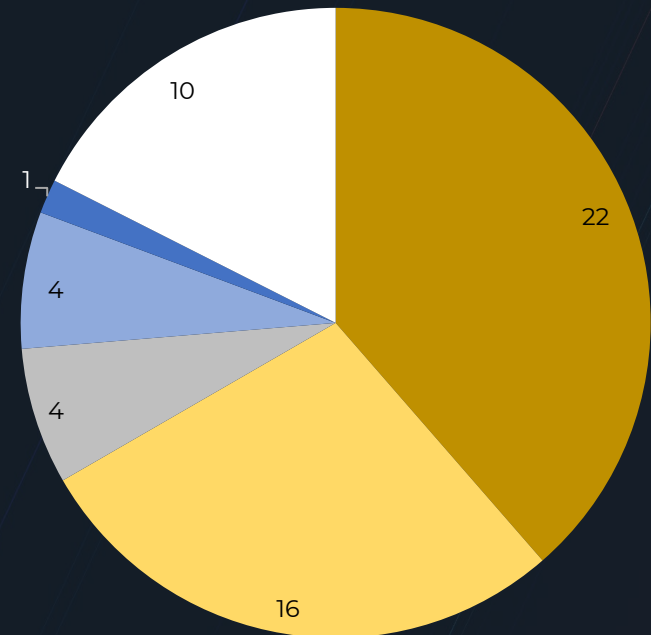
Beruf und Privatleben lassen sich gut miteinander vereinbaren



- trifft zu
- trifft eher zu
- teils, teils
- trifft eher nicht zu
- trifft nicht zu
- kann ich nicht beurteilen

N = 57

Die im DZA vorherrschende Arbeitskultur fördert Chancengleichheit

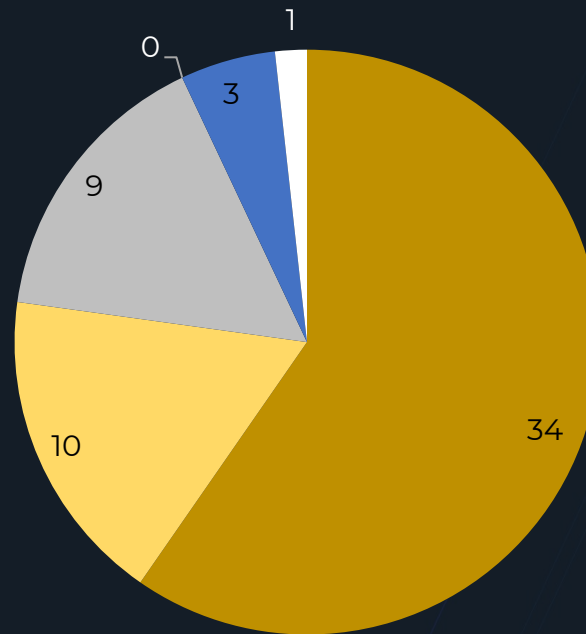


- trifft zu
- trifft eher zu
- teils, teils
- trifft eher nicht zu
- trifft nicht zu
- kann ich nicht beurteilen

N = 57

# Arbeitsbedingungen und Bindung

Ich sehe meine berufliche Zukunft langfristig im DZA



■ trifft zu

■ trifft eher zu

■ teils, teils

■ trifft eher nicht zu

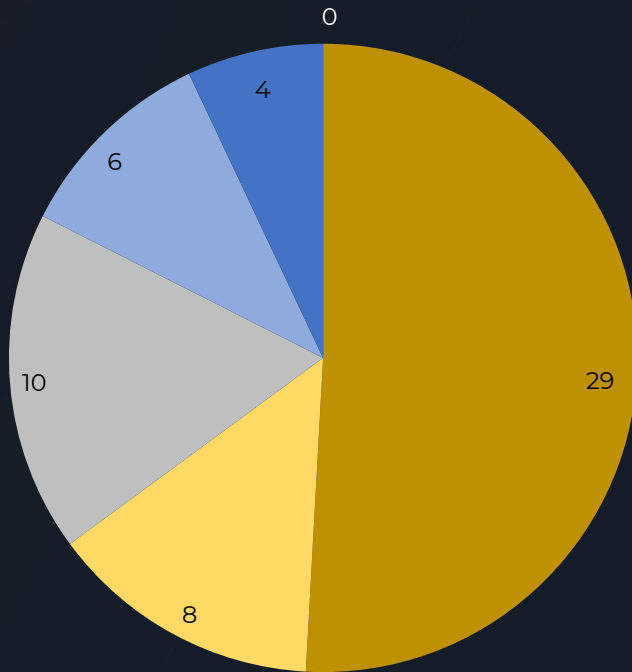
■ trifft nicht zu

■ kann ich nicht beurteilen

N = 57

# Regionale Perspektive

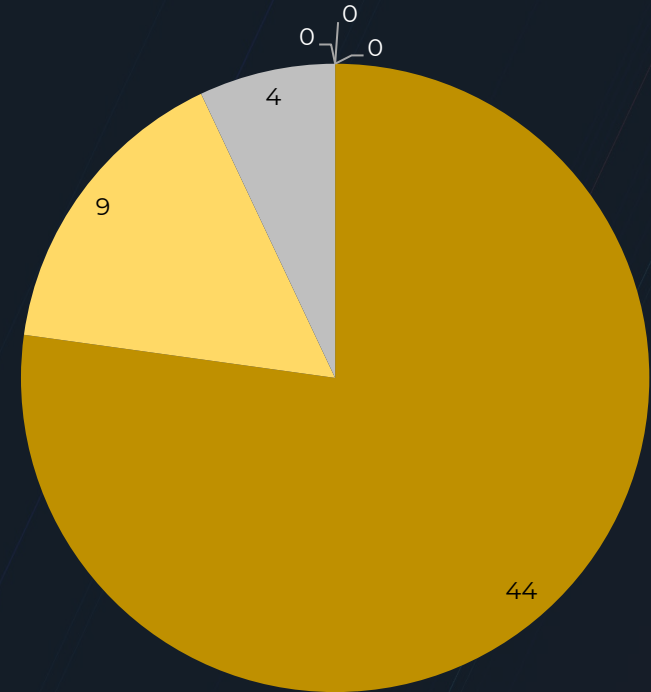
Ich sehe in der Region eine Bleibeperspektive für mich



- trifft zu
- trifft eher zu
- teils, teils
- trifft eher nicht zu
- trifft nicht zu
- kann ich nicht beurteilen

N = 57

Das DZA soll sich in der Region und für eine gelingende Transformation engagieren

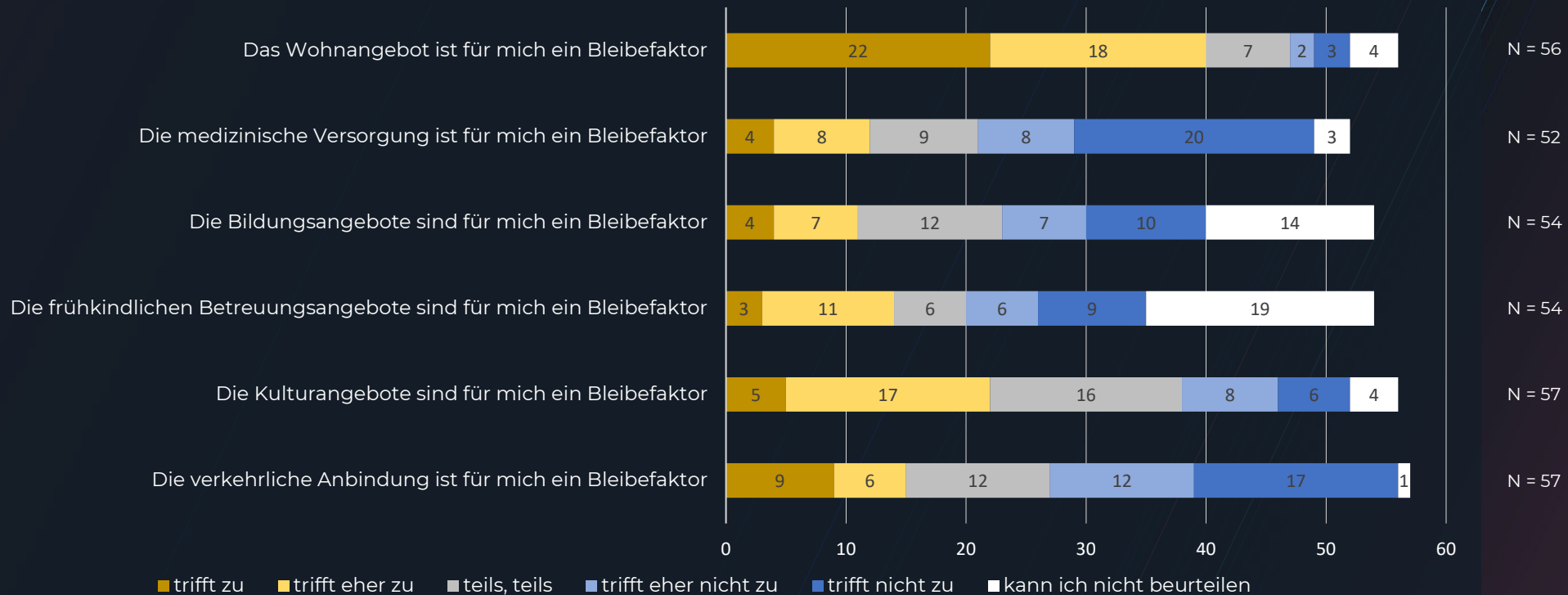


- trifft zu
- trifft eher zu
- teils, teils
- trifft eher nicht zu
- trifft nicht zu
- kann ich nicht beurteilen

N = 57

# Regionale Perspektive

Bitte schätzen Sie die regionale Infrastrukturausstattung in Görlitz und Umgebung ein



## Zusammenfassende Erkenntnisse und Empfehlungen

- // Standardisiertes, verlässliches Onboarding etablieren
- // Vertragssicherheit priorisieren und gute Arbeitsbedingungen institutionalisieren
- // Mission und Gestaltungsspielräume aktiv adressieren
- // Kommunikationsformate bewusst gleichstellungsorientiert gestalten
- // Führung als Gleichstellungshebel systematisch nutzen
- // Sichtbarkeit von Frauen in Leitungs- und Projektrollen stärken
- // Strukturierte Weiterentwicklungs- und Karrierepfade einführen
- // Mentoring-Programme gezielt aufbauen
- // Regionale Herausforderungen aktiv adressieren und Kooperation mit regionalen Akteuren/Initiativen stärken



Herzlichen Dank für die  
Aufmerksamkeit!

Dr. Anika Noack  
[noack@sprintconsult.de](mailto:noack@sprintconsult.de)  
[www.sprintconsult.de](http://www.sprintconsult.de)

Dr. Andreas Otto  
[andreas.otto@dzaastro.de](mailto:andreas.otto@dzaastro.de)  
[www.deutscheszentrumastrophysik.de](http://www.deutscheszentrumastrophysik.de)

Hans **Böckler**  
**Stiftung** 

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien