

## **F wie Kraft: Positionspapier der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Lausitz**



### **Erstunterzeichnerinnen**

Sabine Hiekel, Stadt Cottbus/Chóšebuz

Johanna Zabka, Landkreis Oberspreewald-Lausitz

Ina Körner, Landkreis Bautzen

Fränzi Straßberger, Stadt Bautzen

Ines Fabisch, Landkreis Görlitz

### **in Zusammenarbeit mit**

Manuela Dörnenburg, Landesgleichstellungsbeauftragte Brandenburg

Marie Melzer, Pauline Voigt und Julia Gabler, TRAWOS Institut Hochschule Zittau/Görlitz

Manuela Kohlbacher, ifab – Institut für angewandte Beteiligung

**Juni 2021**



## **Was wir wollen: Geschlechtergerechtigkeit für die Lausitz im Wandel**

### **Inhalt**

<b>F wie Kraft: Positionspapier der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Lausitz .....</b>	<b>1</b>
<b>1. Unsere Thesen und Forderungen: .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Informationen über das Projekt .....</b>	<b>6</b>
Projektetappen.....	6
Ziele.....	6
Eine Plattform – viele Initiativen.....	7
Publikationen .....	7
Kontakt:.....	7
<b>3. Hintergrund: Zur Lage von Frauen in der Lausitz.....</b>	<b>8</b>



## **1. Unsere Thesen und Forderungen:**

*Wir, die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Lausitz begreifen den Strukturwandel als Chance,*

um Perspektiven für die Beschäftigten im Braunkohle-Sektor zu entwickeln und den Herausforderungen der Lausitz in den Lebens- und Arbeitswelten zu begegnen.

*Die schlechten Verbleibchancen von Frauen in der Lausitz haben sich in den letzten Jahrzehnten verfestigt und werden fortgeschrieben.*

Um diese Entwicklungen aufzubrechen, braucht es einen Paradigmenwechsel in der gegenwärtigen Strukturwandelpolitik. Die Umsetzung des Strukturstärkungsgesetzes bietet die Chance dazu, diese ist aber aus unserer Sicht noch nicht umfassend ergriffen worden.

***Das Bündnis der Lausitzer Gleichstellungsbeauftragten fordert deshalb geschlechtergerechte und gleichstellungssensible Maßnahmen***

In die bestehende Strukturwandelarchitektur müssen folgende Instrumente handlungsleitend verankert werden:

1. Geschlechtergerechte Verteilung der Strukturwandelmittel
2. paritätische Besetzung aller Gremien
3. ein überregionales Gremium oder Fachbeirat, der die Einhaltung geschlechtergerechter und partizipatorischer Ansprüche begleitet, integriert und kontrolliert.
4. Methodische Vielfalt statt einfältiger Sitzungsmarathons.

Um diese Maßnahmen umzusetzen, benötigen wir fachliche, organisatorische und finanzielle Ressourcen.

*Wir sind systematisch ausgeschlossen von der Priorisierung, Entwicklung und Begutachtung struktureller Arbeits- und Themenfelder.*

Aufgrund von Teilzeitarbeitsverhältnissen, Mehrfachbeauftragungen und technischer Unterausstattung haben wir nicht die Ressourcen, um angemessen unsere gesellschaftspolitische Rolle im Strukturwandel wahrzunehmen und nachhaltig einzubringen.



*Die aktuellen Entwicklungen konzentrieren sich auf industriennahe Themen,*

streben den Ersatz von Jobs in vorrangig männerdominierten Berufsfeldern an und versuchen Fachkräftemangel zu verhindern. Das sind wichtige Ziele, aber sie verengen die Handlungsfelder und blenden die gesellschaftlichen Wirkungen jenseits wirtschaftsorientierter Effekte aus.

***Die gegenwärtige Umsetzung des Strukturstärkungsgesetzes ist problematisch und undemokratisch, weil v.a. durch Männer repräsentierte Partikularinteressen in dauerhafte Strukturpolitik übersetzt werden.***

Nach dem breiten Beteiligungsprozess der Zukunftswerkstatt Lausitz (ZWL) ist Strukturwandelpolitik Länderangelegenheit geworden.

*Die durch Frauen thematisierten Handlungsfelder werden kaum oder gar nicht systematisch verfolgt und sind finanziell kaum untersetzt.*

Die Prioritäten und Themensetzungen im Strukturwandel der Lausitzerinnen und Lausitzern sind aber konträr (siehe aktuelle Daten des Lausitz-Monitors). Dazu gehören kulturelle und soziale Dienstleistungen, regenerative Wirtschaftsformen und kooperative Maßnahmen zum gesellschaftlichen Zusammenhalt. Entwicklungsfragen also, die das breite Spektrum regionaler Bedarfe und Umsetzungspfade adressieren, werden vernachlässigt.

Frauen, sei es als Politikerinnen, Wissenschaftlerinnen, Unternehmerinnen, Regionalentwicklerinnen, Aktivistinnen, Arbeitnehmerinnen oder Mütter können nicht „unter sich“ eine geschlechtergerechte Politik umsetzen. Sie müssen Partner\*innen sein und streben Zusammenarbeit an. Wir wünschen uns eine explizite Einbindung und Teilhabe in allen Gremien und auf lange Sicht.

*Gemeinsam mit den Frauen in der Lausitz wollen wir die weitgreifenden gesellschaftlichen Veränderungen nachhaltig und geschlechtersensibel gestalten.*



Das Ziel, eine lebenswerte Lausitz für alle zu schaffen, muss durch Maßnahmen des Strukturwandels erreicht werden, die von, mit und für Frauen entwickelt und gestaltet werden, sonst wird es keine nachhaltige und zukunftsfähige Region geben.



## 2. Informationen über das Projekt

*F wie Kraft – Frauen. Leben. (Ober)Lausitz* ist eine Plattform für Frauen in der Lausitz. Das Projekt schafft Anlässe, Frauen und ihr Wirken in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen in den Blick zu nehmen. Wir öffnen Foren, organisieren diverse Veranstaltungen und moderieren Austausch, um „weibliche Kräfte zu bündeln.“ In Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Görlitz konnten am TRAWOS Institut der Hochschule Zittau/Görlitz mehrere Projekte erfolgreich initiiert und durchgeführt werden.

### Projektetappen

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

→ wissenschaftliche Erkenntnisse formuliert: „Wer kommt? Wer geht? Wer bleibt? Eine Studie zur Verbesserung der Verbleibchancen qualifizierter Frauen im Landkreis Görlitz“

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

- Aufbau Webseite als Online-Plattform
- ProduzentinnenTour als Format – 1. TOUR: Frauen in der Landwirtschaft
- Symposium

#### **2018-2019, Regionale Fachkräfteallianz: Formate entwickeln und anwenden**

- 2. ProduzentinnenTour: Multiplikator\*innen in der Region
- Symposium: F wie Feiern
- Evaluationsveranstaltung: F wie Zukunft

#### **2019-2020, Zukunftswerkstatt Lausitz: Ausweitung auf die Lausitz und Strukturwandel Lausitz**

- Veröffentlichung Statuspapier
- 3. ProduzentinnenTour „Pflege im Wandel“
- Verstetigung Plattformarbeit
- Evaluation „F wie Fragen“

Alle Ergebnisse und Dokumentationen befinden sich auf unserer Website: <https://www.fwiekraft.de/index.php/fwiekraft/projekt>

### Ziele

Ziel war und ist es, möglichst unterschiedliche Frauen und ihre Expertise zusammenzubringen, um Entwicklungsfragen der Region zu thematisieren und zu bearbeiten. Die sektorenübergreifende Ansprache ist zentral, um Veränderungen anzustoßen und die gegenseitige Wahrnehmung zu fördern. Frauen aus Politik, (Land-, Kreativ- und Sozial-)Wirtschaft, der Regionalentwicklung, Bildung



und Verwaltung, Pflege und Dienstleistungen sowie dem soziokulturellen und zivilgesellschaftlichen Bereich einzubinden. Die Online-Plattform [www.fwiekraft.de](http://www.fwiekraft.de) und die zahlreichen Veranstaltungen haben in den letzten Jahren dazu beigetragen, ein Bewusstsein für die vielfältigen Lebenswelten von Frauen zu schaffen, und ihre Beiträge zur gelingenden Entwicklung der Region aufzuzeigen.

### Eine Plattform – viele Initiativen

Die Plattform bietet den unterschiedlichen, von Frauen getragenen Vereinen, Themen- und Tätigkeitsfeldern in der Lausitz einen öffentlichen Raum, ihre Interessen zu artikulieren. Die strategische Berücksichtigung weiblicher Entwicklungsanliegen und Umsetzungsansprüche stärkt die gesellschaftliche Position der Lausitz u.a. im Strukturwandel und trägt zur Integration von vielfältigen Lebensweisen praktisch bei. So ist bspw. die Initiative [Frauen.Wahl.Lokal](#) aus dem Umfeld von *F wie Kraft* hervorgegangen und stärkt die Wahrnehmung der Kommunalpolitik als Handlungsfeld, in dem bislang nur wenige Frauen aktiv sind.

### Publikationen

- „Wer kommt? Wer geht? Wer bleibt? Eine Studie zur Verbesserung der Verbleibchancen qualifizierter Frauen im Landkreis Görlitz“ (2016):  
[https://media.lk-goerlitz.active-city.net/downloads/planung/Wer\\_kommt\\_wer\\_bleibt\\_wer\\_geht.pdf](https://media.lk-goerlitz.active-city.net/downloads/planung/Wer_kommt_wer_bleibt_wer_geht.pdf)
- Statuspapier „Frauen als Wirtschaftsfaktor für die Lausitz – Perspektiven von Frauen auf den Strukturwandel in der Lausitz“ (2020):  
[https://zw-lausitz.de/fileadmin/user\\_upload/01-content/03-zukunftswerkstatt/02-downloads/FwK\\_Statuspapier\\_ZW\\_Layout.pdf](https://zw-lausitz.de/fileadmin/user_upload/01-content/03-zukunftswerkstatt/02-downloads/FwK_Statuspapier_ZW_Layout.pdf)

### Kontakt:

- Ines Fabisch, Landkreis Görlitz, Gleichstellungsbeauftragte: [ines.fabisch@kreis-gr.de](mailto:ines.fabisch@kreis-gr.de)
- Dr. Julia Gabler, Hochschule Zittau/Görlitz: [jgabler@hszg.de](mailto:jgabler@hszg.de)
- [www.facebook.com/FwieKraft/](https://www.facebook.com/FwieKraft/) und [www.instagram.com/fwiekraft/](https://www.instagram.com/fwiekraft/)



### 3. Hintergrund: Zur Lage von Frauen in der Lausitz

Es ist vorab wichtig zu betonen: Es mangelt nicht nur an Frauen, sondern auch an systematischen geschlechterdifferenzierten Erhebungen und aufbereiteten Daten zur Lebenslage unterschiedlicher Altersgruppen für die Lausitz. Deshalb beziehen wir uns auf die vorliegenden repräsentativen Teilstudien, um unsere Thesen zur gesamten Lausitz zu untermauern.

Was der Lausitz-Monitor (2021) jüngst zur Abwanderungsbereitschaft der jüngeren Frauen darstellte, ist auch schon durch die Studie *Wer kommt? Wer geht? Wer bleibt?* (Gabler et al. 2016) erhoben worden, im Status Papier für die Zukunftswerkstatt Lausitz zu den Perspektiven von Frauen auf den Strukturwandel (WRL 2020) aktualisiert und hier in Kürze zusammengefasst:

#### ***In der Region Lausitz leben deutlich weniger Frauen als Männer***

- in 1990er und frühen 2000er Jahren verließen vorwiegend junge Frauen die Region
- Frauen sind dem Wegzug zugeneigt; bei Männern: hohe Verbleib- und Rückkehrquote
- Region kämpft in demografischer und wirtschaftlicher Hinsicht mit dem Problem alternder Fachkräfte
- geschlechtliche Asymmetrie in der jüngeren Bevölkerungsgruppe
- Frauen sind in wichtigen traditionellen Schwerpunktbranchen und auf den Führungsebenen signifikant unterrepräsentiert
- Sie 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.





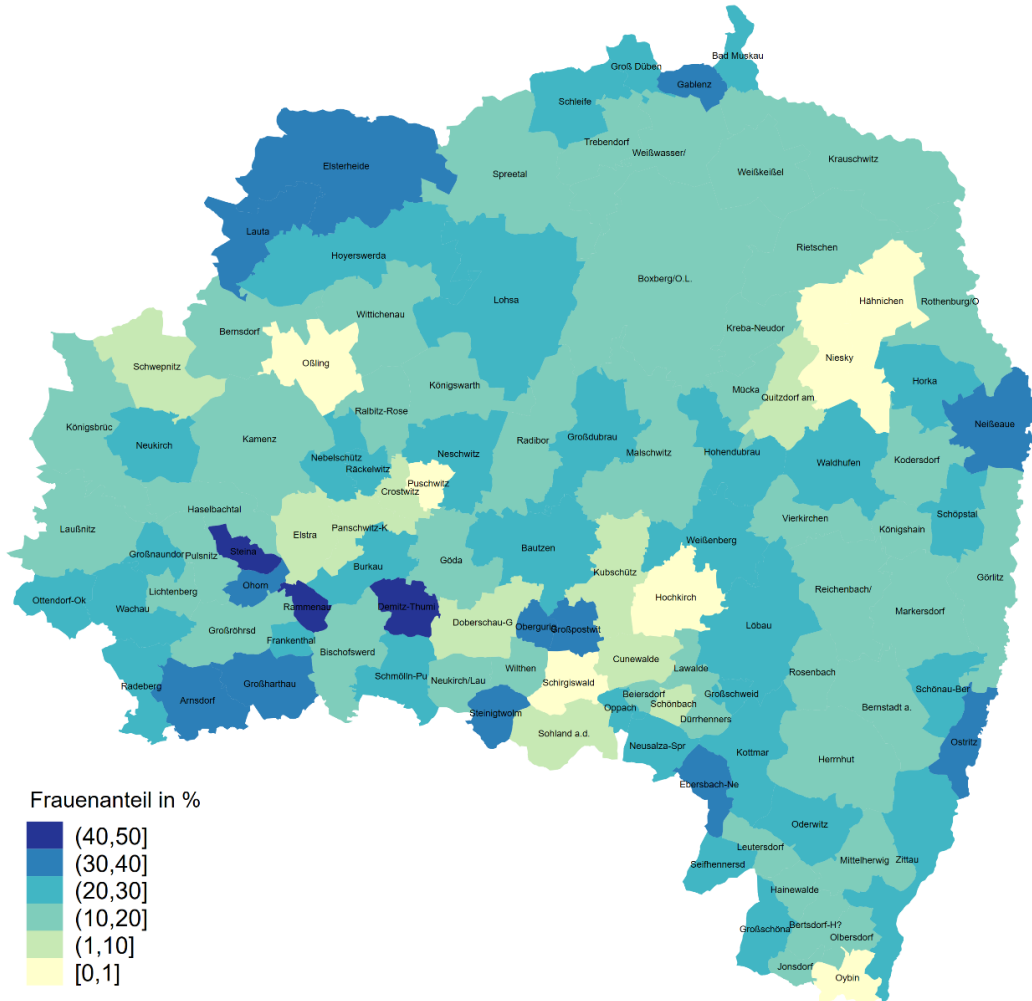
- Chancenbewertung führt dazu, dass gut ausgebildete Frauen trotz Bleibeorientierung signifikant häufiger die Lausitz verlassen bzw. gar nicht erst einwandern

***Frauenmangel verstärkt ungünstige Prozessdynamiken***

- sozioökonomische, wirtschaftliche, gesellschaftliche und demokratische Entwicklungen werden gehemmt
- Arbeitskraftvolumen und bürgerschaftliches Engagement, kreative Potentiale und Impulse sowie soziale Integrationsfunktionen fehlen → wirtschaftliche Entwicklungsprobleme
- Fehlen sozialer und kultureller Faktoren tragen zum Attraktivitätsverlust der Region bei

***Frauenmangel verstärkt intolerante, demokratieablehnende Einstellungen und Fremdenfeindlichkeit***

Frauenanteil in Gemeinderäten  
Gemeinderatswahlen in den LK Bautzen und Görlitz 2019



Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen 2020; Berechnung und Darstellung: Frauen.Wahl.Lokal (Geodaten: © GeoBasis-DE / BKG 2019)



- sozialer Zusammenhalt leidet unter der Abwesenheit (fehlender Beitrag von Frauen für die Gemeinschaft vor Ort vgl. Salomo 2019)
- Abwanderung hinterlässt bei den hinterbliebenen Einwohner\*innen das Gefühl des Alleingelassen Werdens und wirkt sich negativ auf die Offenheit für Neues aus
- Frauen in ehrenamtlicher politischer Arbeit unterrepräsentiert → wenig Einfluss auf den politischen Diskurs
- Frauen verbringen durchschnittlich täglich 52,4 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Care-Arbeit als Männer (Gender Care Gap = 52,4 Prozent)

### ***Frauenmangel verändert das Sozialleben in Gemeinden und führt zu neuen Konfliktlinien***

- in den letzten zwanzig Jahren haben sich aufgrund der asymmetrischen 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 Partnerin und Kindern in die Region (ihrer Eltern) zurück (Fuchs et al. 2017) → Frauen stehen vor beruflichen schwierigeren Situationen, Beratungs- und Förderangebote sind nicht ausreichend vorhanden und passende Infrastrukturen fehlen auch ihnen das Ankommen zu erleichtern: Rückkehrer\*inneninitiativen und -netzwerke gehen deshalb oft von Frauen aus
- tradierten Vorstellungen der Alteingesessenen über familiäre Arbeitsteilungen, weibliche Berufsfelder und Karrierevorstellungen kollidieren mit Lebensführungen der (wieder) Zuwandernden

### ***Frauen als Regionalentwicklerinnen in der Lausitz: Ihr Bleiben hat 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.
- Sie bringen eine breite Palette von Vorstellungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, unterschiedliche Verbindungen in Vereinen und Initiativen mit und entwickeln oft **innovative und kooperative Lösungswege für große Strukturfragen**



- Frauen übernehmen im Verborgenen wichtige Funktionen in der Regionalentwicklung ihrer Dörfer, Gemeinden, Städte und Landkreise
- ihr Einsatz für gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Entwicklung neuer Formen von Daseinsvorsorge.
- Die Lausitz profitiert immens von den Frauen, welche haupt- und ehrenamtlich, in Vollzeit und in Teilzeit, interdisziplinär, ressortübergreifend und unermüdlich ihre Regionen gestalten.
- Doch es mangelt 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.

***Die Lausitz muss bessere Bedingungen für junge Frauen organisieren, wenn sie zukunftsfähig bleiben will***

- Zunächst muss eine geschlechterdifferenzierte Datenlage, die länderübergreifend für die Lausitz die Lebenssituation von Frauen und Männern erarbeitet werden
- verfestigter Eindruck, dass seitens der Verantwortungsträger\*innen und Multiplikator\*innen in der Region eine gewisse Abwehr besteht, geschlechtersensiblen Ansätzen zu folgen und strategische Maßnahmen zu entwickeln
- Zukunftsbranchen stärken: Kreativwirtschaft fast 50% Frauen (vgl. 2017), Medizincampus als Labor für qualifizierte Arbeitszeitmodelle und kooperative Führungskultur von Frauen und Männer entwickeln
- Verwaltungs- und Behördenansiedlung zur Modernisierung der Organisationskultur nutzen und
- Gleichstellungsthemen treten gerade in Umbruchszeiten/ im Wandel wieder zurück
- fehlt an überregionaler Trägerstruktur/ Initiative, welche sich für eine gleichstellungsorientierte Perspektive im Strukturwandel einsetzt

***Geeignete Maßnahmen:***

- Selbstorganisationsfähigkeiten ausbauen: Regionale Vernetzung von Frauen über Gemeinden-, Landkreis- und Bundesländergrenzen hinweg (zivilgesellschaftlich und hauptamtlich)
- Förderung und Berücksichtigung von funktionierenden und bereits etablierten Netzwerken und Initiativen (*F wie Kraft, Frauen.Wahl.Lokal, Comeback Elbe-Elster* etc.)



- Unkomplizierte, barrierearme Beteiligungsprozesse (bspw. digitalgestützte Austausch-verfahren)
- Veränderungen in den Themensetzungen: Frauen fragen!
- Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen im Diskurs, z. B. bei Diskussionen als Rednerinnen/ Expertinnen
- Kooperative Praxis entfalten: Nach der Diskussion müssen Handlungsräume entstehen, um angestoßene Themen umzusetzen
- Transparente Verfahren der Beteiligung und Förderung des gleichberechtigten Zugangs für Frauen und Männer
- junge Entscheiderinnen in und durch Wirtschaft und Politik direkt ansprechen



## Quellen:

Gabler, Julia/Kottwitz, Anita/Kollmorgen, Raj (2016): Wer kommt? Wer geht? Wer bleibt? Eine Studie zur Verbesserung der Verweibchancen qualifizierter Frauen im Landkreis Görlitz. Görlitz: Landratsamt.

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

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.

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.

Fuchs, Michaela; Nadler, Robert; Roth, Duncan; Theuer, Stefan; Weyh, Antje (2017): Rückwanderung von Erwerbspersonen – aktuelle Deutschlandzahlen im regionalen Vergleich. Online verfügbar unter: [http://aktuell.nationalatlas.de/rueckwanderung-4\\_05-2017-0-html/](http://aktuell.nationalatlas.de/rueckwanderung-4_05-2017-0-html/); letzter Zugriff am 1.06.2021

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.

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 (Hg) (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.