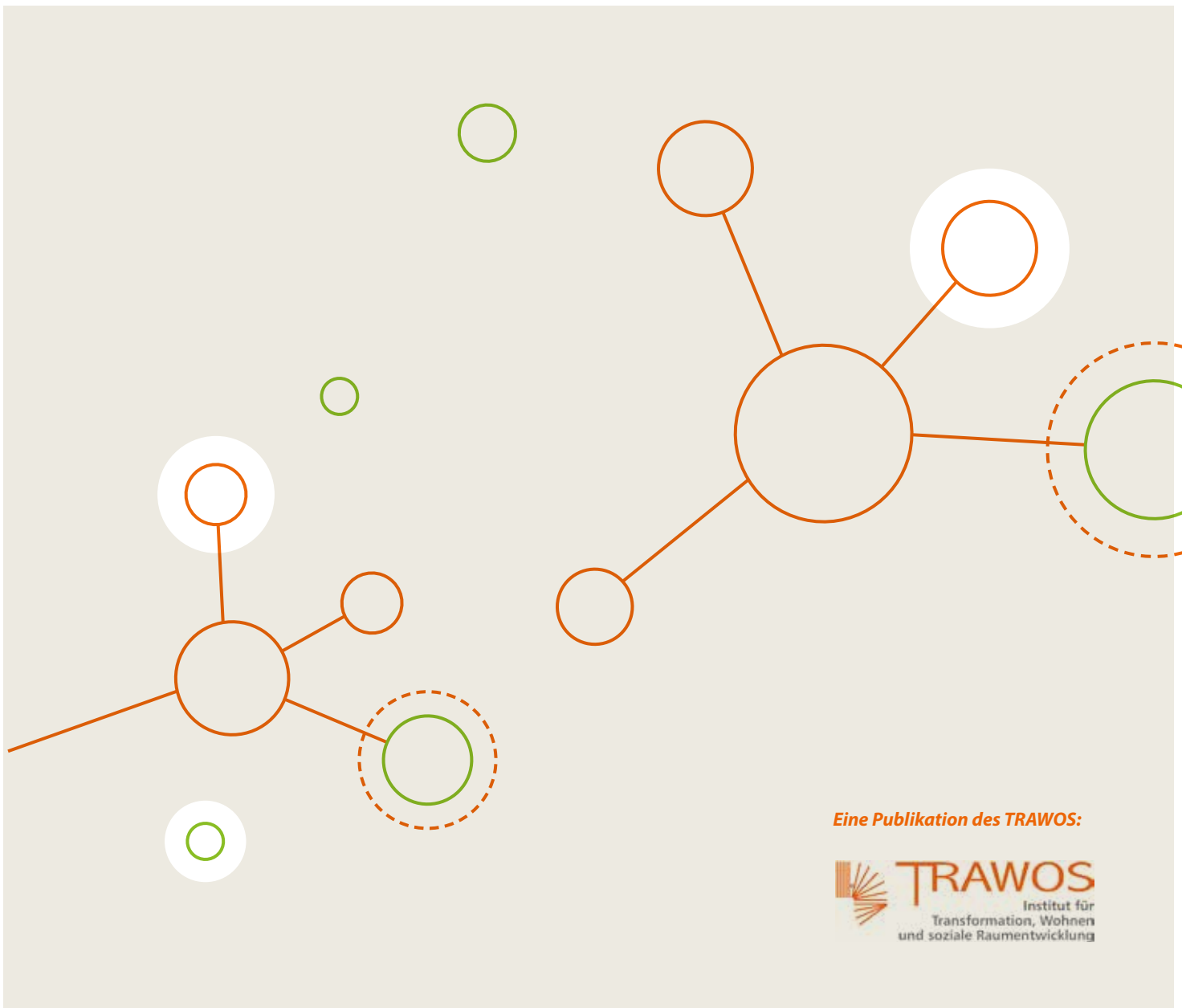


GESCHLECHTERSENSIBLE FORSCHUNG

IN LÄNDLICHEN REGIONEN

10 Jahre Forschung zu Lebensweisen von
Frauen in Strukturwandelregionen



Autorinnen:

*Julia Gabler, Bernadette Rohlf, Susanne Lerche,
Monique Ritter, Anika Noack, Annika Runge*

VORWORT



Vor gut 10 Jahren, 2014, fand an der Hochschule die TRAWOS-Veranstaltung: *Bewegte Arbeitswelten - mobil, multilokal, individuell. Potenziale von Zu- und Rückwanderung in der Oberlausitz* statt. In einem Tischgespräch ging es um Entwicklungs- und Bleibeperspektiven für qualifizierte Frauen in der Oberlausitz. Der Geograph Tim Leibert vom Leibniz-Institut für Länderkunde (IfL) stellte Forschungsergebnisse zu Fachkräftemangel und geschlechtsselektiver Wanderung im ländlichen Raum Europas vor.

Die neuen Bundesländer sind Vorreiterregion: Die Studie „Not am Mann“, die das Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung schon 2007 herausgab präsentiert den Befund: „größter Frauenmangel Europas“ (Kröhnert und Klingholz 2007).

Bei allen Erkenntnissen, die sich in dieser Zeit zu Abwanderungsdynamiken aus den ostdeutschen ländlichen Regionen in ihrer Dramatik zuspitzen, traten immer deutlicher folgende Fragen hervor: Wie geht das Bleiben? Wie bleiben Frauen und wie leben sie in den ländlichen Regionen?

Die Gleichstellungsbeauftragte Ines Fabisch, der Soziologe Raj Kollmorgen und ich, Julia Gabler, ebenfalls Sozialwissenschaftlerin teilten das Anliegen, das Leben von Frauen im ländlichen Raum am Fall der Oberlausitz beschreiben und verstehen zu wollen.

Wir befragten in einer empirischen Untersuchung junge Frauen und Männer im Alter von 16 bis 30 Jahren, warum sie

bleiben, warum sie gehen oder in die Oberlausitz kommen: Unterscheiden sich die Bleibegründe von Frauen gegenüber den Gründen von Männern? Wie leben Frauen, die bleiben (wollen, können, müssen?) und wie gestalten Frauen die Region?

Insbesondere die Verbesserung der Verbleibchancen für Frauen war in der Zusammenarbeit mit dem Landkreis und der Gleichstellungsbeauftragten ein wichtiges Anliegen und Ziel. Deshalb war das forschende Unterfangen immer an die Praxis der kommunalen Aktiven rückgebunden. In mehreren Netzwerkveranstaltungen und Werkstattphasen erhielten Teilnehmende aus der Praxis Einblicke in die Datenerhebung, -auswertung und Interpretationsprozesse und waren aktiv eingebunden, Schlussfolgerungen zu formulieren und Anknüpfungspunkte für vorhandene Erfahrungsräume zu diskutieren: von der Agentur für Arbeit bis zur Personalentwicklungsabteilung regionaler Unternehmen, von der Kreativwirtschaft bis zum Dezernat für Schule und Infrastrukturentwicklung, Aktive aus der Landkreisentwicklung sowie zivilgesellschaftliche Initiativen und Aktive der Jugendarbeit teilten Erfahrungen zum Umgang mit Abwanderung und Verbleib von qualifizierten Frauen. Der stetige Austausch mit Wissenschaftler*innen anderer Einrichtungen fand ebenso in dieser regionalen Werkstattphase statt, wie der Erfahrungstransfer mit den Fachreferenten Demografie z.B. aus Sachsen-Anhalt.

Es ging darum, die Erfahrungsräume und Korrekturversuche, die über Jahrzehnte

die Abwanderungsprozesse begleiteten, als vielfältiges Wissen in den Forschungsprozess aufzunehmen.

Zusammengefasst: Als regional ansässiges Forschungsinstitut entwickelten wir in den Projektphasen Transferräume, um aus den Ergebnissen der Forschung mit Verantwortlichen und Beteiligten aus der Regionalplanung, Verwaltung, Zivilgesellschaft und Wirtschaft konkrete Umsetzungs- und Handlungsfelder zu entwickeln, die, wenn möglich, an vorhandene Erfahrungsräume anschließen und wenn nötig, neue Pfade kreieren.

Die Forschung zum Bleiben von Frauen führte uns zu den vielfältigen Lebensweisen von Frauen in der ländlichen Region Oberlausitz und entfaltete im Forschungs- und Aktivierungsprozess selbst eine „transformative Praxis“.

Es entstanden Formate, Gelegenheiten und Interaktionsräume, die transformierende – also Veränderung hervorbringende – Wirkung erzeugen können. Wissenschaftliche Erkenntnisse, regionales Akteurswissen und Anspruch auf Wirksamwerden verbindet sich in einem regionalen Gestaltungsprozess.

Von den Projektphasen und den Folgen soll in diesem Themenheft berichtet werden, um die Chancen und Wirkungen involvierter regionaler Forschung zu reflektieren.

Wer heute in der Region leben, hierher pendeln oder herziehen will, kann zahlreiche Netzwerke finden und eine Plattform: F wie Kraft - Frauen.Leben.Lausitz. Dort können Geschichten des Bleibens gelesen, und die eigene erzählt werden.

Frauen* werden durch die Initiative Frauen.Wahl.LOKAL Oberlausitz zu kommunalpolitischem Engagement ermuntert und als Mandatsträgerin unterstützt. Das 2021 begründete Bündnis der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten verbindet die Lausitzer Kommunen und Landkreise sowie die Kreisfreie Stadt Cottbus über die Landesgrenzen Sachsen und Brandenburgs hinweg. Das Bündnis bringt proaktiv Gleichstellungsfragen in den gegenwärtigen Strukturwandel. Das Wissen um die Folgen und besondere Belastung von Frauen in Transformations- und Strukturwandelprozessen ist bei den Gleichstellungsbeauftragten zum Teil in den eigenen biographischen Verläufen präsent, mindestens aber in ihren Familien und natürlich als Teil der regionalen Praxis, die bis heute durch das Fehlen von Frauengenerationen spürbar ist.

AUFBAU DES THEMENHEFTES

Nachdem zunächst der Werdegang der Verbleibstudie oder wie sie richtig heißt, „*Wer kommt? Wer geht? Wer bleibt? Verbleibchancen von qualifizierten Frauen*“ rekapituliert wird, widme ich mich den Gestaltungsphasen, die m.E. nicht nur aus der regionalen Perspektive relevant sind, sondern Forschungslücken und Gestaltungsaufgaben offenbaren, die für transformative Regionalentwicklung bedeutsam sind und die Kooperation von Sozialforschenden mit gesellschaftlichen Akteursstrukturen im Fokus haben. Dem kooperativen Anspruch folgend widmet sich der Beitrag von Dr. Monique Ritter der geschlechtersensiblen Organisationsentwicklung an der Hochschule Zittau/Görlitz. Auf der operativen Ebene wurde in der Hochschulorganisation ein geschlechtersensibler Entwicklungspfad eingeschlagen, der im Rahmen der Arbeitsstelle für Geschlechtergleichstellung, Inklusion, Frauen- und Diversitätsforschung ein neues Feld der Selbstver-

waltung entstehen lässt. Anschließend folgen Einblicke in Felder der Geschlechterforschung am TRAWOS-Institut: Die Forschungsarbeit von Bernadette Rohlf widmet sich Wissenschaftlerinnen-Karrieren in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Natur- und Technikwissenschaften) und Susanne Lerche untersucht geschlechterspezifische Strukturen des ehrenamtlichen Engagements im ländlichen Raum. Ich freue mich besonders, dass Dr. Anika Noack und Annika Runge vom Bundes Bau- und Raumforschungsinstitut in einem Gastbeitrag ihre Forschungen zu den Arbeitsmarkteffekten vorstellen. Die Ansiedlungen von Behörden und Forschungsinstituten im Strukturwandel der Lausitz führt insbesondere bei Frauen zu Bleibeentscheidungen.

ZUM ABSCHLUSS

Fast 10 Jahre nach der „Verbleibstudie“ widmet sich das TRAWOS-Themenheft den Folgen für Forschung und Regionalentwicklung mit Frauen im Fokus. Es ist auch ein persönliches Resümieren, denn ich muss bekennen, dass ich den Entwicklungsfragen, die sich aus unserer Forschung ergaben, deutlich stärker gewidmet habe, als den wissenschaftlichen „Output“ zu produzieren, den die Forschungsarbeit eigentlich verlangt. Deshalb gibt es auch kein Buch, sondern einzelne Artikel (Gabler et al. 2016; Gabler und Schönfelder 2023; Gabler 2019). Stattdessen unternahm ich immer wieder Versuche, Formate zu finden, zu entwickeln und einzuladen, Fragen zu formulieren und Gestaltungsvorschläge zu machen. Alles auf der Website www.fwiekraft.de nachzulesen – also öffentlich. Die gesellschaftliche Wirkung, die aus diesem Kommunikationsprozess mit Weggefährtinnen und -begleitern entstand, kam dem Anliegen einer transformativen Praxis nahe und wurde zur

Entdeckungsreise aus der die Exkursionsleiterin – ich – nicht mehr herausfand. Hier erfuhr ich einen transdisziplinären und kollegialen Raum, den ich in der Wissenschaft oft vermisste. Die forschersch-analytische Arbeit für wirksame Regionalentwicklung zu übersetzen, ja, neu zu interpretieren und mit ganz unterschiedlichen Menschen in regionalen Aktionsfeldern an der wirksamen Verknüpfung von Wissenschaft und Praxis zu arbeiten, hat mir riesige Freude bereitet.

Die Arbeit an der „großen Transformation“ findet am Konkreten statt und wird in regionalen Zusammenhängen umgesetzt. Dort haben wir die geltenden Maßstäbe sozusagen „live“ entwickelt. Das dies nicht ohne Fehler, Scheitern und Überforderung möglich ist, versteht sich von selbst – in jedem Fall war ein zentrales Kriterium bis zum Schluss gültig: Wenn es keine Freude (mehr) bereitet, dann ist es nicht der richtige Weg.

In diesem Sinne, hoffentlich, viel Vergnügen beim Lesen!



Dr. Julia Gabler
Direktorin
TRAWOS-Institut



Foto: Paul Glaser

INHALT

Vorwort	3
Für die Schublade oder: Gekommen um zu bleiben - eine kleine Regionalstudie auf Wanderschaft Julia Gabler	7
Gender und Diversität im Hochschulentwicklungsbereich Monique Ritter	18
Über die ungleiche Teilhabe von Frauen in der Wissenschaft Bernadette Rohlf	22
Von Feuerwehrfrauen und Kuchenbäckerinnen - Engagementforschung und Geschlecht Susanne Lerche	26
Bleibperspektiven für Lausitzer Frauen durch neue Bundesbehörden Anika Noak und Annika Runge	32
Die Autorinnen	34
Literaturverzeichnis	36
Abbildungsverzeichnis	38
Impressum	38



FÜR DIE SCHUBLADE ODER: GEKOMMEN UM ZU BLEIBEN

- EINE KLEINE REGIONALSTUDIE AUF WANDERSCHAFT

Julia Gabler

Wie lange unsere wissenschaftlichen Erkenntnisse aus der Studie zu den Verbleibchancen von Frauen im ländlichen Raum Wirkung entfalten können, erfuhr ich zuletzt im Oktober 2023 in Brüssel. Auf einer Fachreise zum Thema geschlechtergerechter Strukturwandel diskutierten Vertreterinnen des Bündnis Kommunalen Gleichstellungsbeauftragter der Lausitz mit Egbert Holthuis, seit mehr als 20 Jahren erfahrenes EU-Kommissionsmitglied und im Fachbereich Europäische Sozial- und Kohäsionspolitik tätig, wie gesellschaftlicher Zusammenhalt und Wirtschaftspolitik zusammenhängen: Warum lösen die EU-Wirtschaftsförderungen nicht den erwünschten demokratischen wie sozialen Zusammenhalt in strukturgeschwächten Regionen aus? Warum vermitteln sich die förderpolitischen Programme trotz vielseitiger partizipatorischer Anstrengungen nicht? Wie gelingt es, sogenannte weiche Standortfaktoren zu adressieren und geschlechtergerechte Strukturpolitik umzusetzen, die auch noch den Anspruch einer „just transition“ – eines gerechten Übergangs – erfüllen sollen?

Als wir uns verabschiedeten, lachte Holthuis und erzählte mit breitem Grinsen von einer kleinen Studie des TRAWOS-Instituts, die griffbereit in der Schublade läge und in die er immer wieder reinschaute.

Ich war überrascht: Für die Schublade zu produzieren, bekam für mich eine völlig neue Bedeutung. Ich begann auf einmal zu verstehen, was ich 2017 schon einmal hörte. Damals ermunterte mich Florian Woitek, Referent im sächsischen Wirtschaftsministerium: „Wenn der Strukturwandel kommt, ist es gut ein Konzept in der Schublade zu haben – macht was aus Eurer Forschung!“

Es war derselbe Florian Woitek, der unsere Studie im Rahmen seiner Tätigkeit als Referent für die Europäische Kommis-

sion mit nach Brüssel nahm. So landete dann die Studie auch in Egbert Holthuis' Schublade.

Während ich mich seit Jahren gräme, dass wir unsere Erkenntnisse nicht angemessen in den wissenschaftlichen Raum eingespeist und die Chance eines Buches vertan hatten, bekam ich im Februar 2022 eine E-Mail von der für ihre kritische Landforschung berühmten Geographin Annett Steinführer. Sie schrieb, dass sie nach Erscheinen der Studie als Wissenschaftlerin am renommierten Thünen-Instituts eine Expertineinschätzung für das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft formulierte:

„Somit lässt sich die Studie ... als methodisch und konzeptionell fundierte Regionalanalyse mit hohem Praxisanspruch bewerten.“

Dr. Annett Steinführer, Thünen-Institut für Lebensverhältnisse in ländlichen Räumen, 29.09.2017

WIRKUNG DURCH WISSENSCHAFT

Am Ende ist die Studie zwar wissenschaftlich gesehen nicht weit gekommen, aber sie hat ihren Weg in die Gesellschaft gefunden. Heute sind sogenannte gesellschaftliche Impact-Messungen Erfolgskriterien von Wissenschaft. Die Wirkungen und der Nutzen von Forschung für gesellschaftliche Herausforderungen ist spätestens seit der Corona Pandemie und der Impfstoffentwicklung präsent. Es lässt sich trefflich streiten, wie der Nutzen beurteilt wird, welche Folgen messbar gemacht werden und welche Wirkungen relevant und sichtbar sind. All diese Fragen fallen je nach wissenschaftlicher Disziplin unterschiedlich aus. Für das sozial-gesellschaftswissenschaftliche

Feld, das mit der Verbleib-Studie adressiert wird, ist Forschung ein regionaler Aktivierungs- und Kommunikationszusammenhang. Dieser responsive – also wechselseitige - Kommunikationszusammenhang in die Gesellschaft produziert immer auch Folgen für die Wissenschaft. Konkreter: die Forschenden.

Diese Folgen sind nicht immer erwartet oder beabsichtigt worden. Manches dauert länger, anderes funktioniert schneller als erwartet. Zeitlichkeit ist also ebenfalls ein wesentlicher Faktor. Schnell erzeugte und kurzfristige Ergebnisse sind nur ein Maßstab für Wirksamkeit und es muss bei weitem nicht der Qualitätsvollste sein. Ebenso ist mediale Präsenz und Sichtbarkeit kein Wert an sich, sondern kann im Gegenteil auch ungünstig sein. Z.B. wenn Bedenken oder auch Sorgen geteilt werden, kann die Verunsicherung wachsen, wenn öffentlich wirksame Meldungen hier eine Art „Status quo: kritisch“ - Nachricht verbreiten. Insbesondere dann, wenn die weitere Entwicklung zur Lösung oder Überwindung der Bedenken ausbleibt.

Eine wissenschaftliche Beratung oder Begleitung im Hintergrund ist häufig nachhaltiger und langfristig wirksamer als der schnelle sichtbare Erfolg. Das ganz unterschiedliche und vielfältige Akteursstrukturen in dem regionalen Gestaltungsfeld von geschlechterspezifischen Verbleibstrukturen auftauchen, zeigt wie komplex und vieldeutig soziale Phänomene werden können. Es ist auch bei weitem nicht so, dass alle gleichermaßen die Bedeutung eines Phänomens teilen. Gerade was die Bewertung von Folgen und Empfehlungen geschlechtersensibler Mobilitätsforschung angehen, spiegeln sich wirtschaftliche, politische, soziale Differenzen wider. Der Verhandlungsraum wird also nur geöffnet, aber Wissenschaft kann nicht darüber entscheiden wie gesellschaftliche Akteure ihre Prioritäten setzen. Im Folgenden wird dargestellt

wie die Begleitforschung und der Praxis-transfer umgesetzt wurden.

VOM GEHEN ZUM BLEIBEN

Mobilität in und aus ländlichen Regionen ist Realität seit der Industriemoderne. Stephan Beetz rekonstruiert die Mobilitätsstrukturen der Bevölkerung im ländlichen Raum im Zusammenhang mit Industrialisierungsprozessen – also mit dem Wandel von agrarischen Lebens- und Arbeitsweisen zur Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft, die natürlich auch Einfluss auf Sozialraum und Lebenswelten der ländlichen Bevölkerung hat (Beetz 2004). Räumliche und soziale Mobilitätschancen bedingen sich gegenseitig und produzieren geschlechterspezifische Mobilitätsmuster (Tuitjer 2022; Leibert und Wiest 2016).

Die wissenschaftliche Erkenntnislage zu Lebenswelten von Frauen in ländlichen Regionen war 2015 recht dünn. Die Mehrheit der Studien und Untersuchungen thematisierten Abwanderungsmotive und komplexe Abwanderungsdynamiken als besorgniserregendere Entwicklungen. Die überdurchschnittliche Bildungsorientierung und Erwerbsneigung der Frauen sind die zentralen Gründe, die für ihr Fortgehen aus den neuen Bundesländern ursächlich gemacht wurden (Bauer und Dähler 2011).

Die Abwanderungsbefunde markieren eine Dynamik, die gerade nicht durch die empfohlenen Gestaltungsmittel „coaching and campaigning“ (Leibert 2014), zu korrigieren waren, sondern strukturelle Qualität besitzt. Die Raumforscherinnen Gerlind Weber und Tatjana Fischer identifizierten eine „Abwärtsspirale“, die durch Arbeitsplatzabbau und selektive Wanderung in Gang gesetzt wird (Weber, Fischer 2012). Sie betonten die dynamischen Bedingungen und Pluralität

des Bleibens zwischen Multilokalität, Teilzeitanwesenheit und „leisem Aktivismus“ und zeigten die Heterogenität der 20-29-Jährigen in ländlichen Gemeinden sowohl was Qualifikation, Familienstand und zivilgesellschaftliches Engagement betrifft.

Zum anderen wird sichtbar, dass Frauen als Teilzeitbleibende an Wohn- und Arbeitsort pendeln und als Rückkehrerinnen häufig mit Familie neue Gestaltungsfragen stellen, z.B. zur Qualität des ÖPNV, zur Ausstattung des Kindergartens oder zum kulturellen Programm der stillgelegten Dorfkneipe einen Aktionskreis gründen wollen. Durch sie wird die Differenzierung von Lebensformen in ländlichen Regionen vorangetrieben: neue Single- oder Elternlebensformen, familiäre Netzwerke und Freundes- und Nachbarschaftskreise, die sich Wohneigentum teilen: Sie betonen unterschiedliche „Bleibenslebensweisen“ (Rühmling 2021). Gemeinsam ist den unterschiedlichen wissenschaftlichen Analysen, dass mit schnellen Veränderungen zu rechnen ist, sondern ein „langer Atem notwendig ist“ (Leibert 2014)! In den Empfehlungen des letzten Jahrzehntes kritisieren Forschende die geringe Bereitschaft, „für Frauen Geld auszugeben“ und fordern auf, politisch mehr Druck auszuüben (ebd.).

Auch in den jüngsten Wanderungsanalysen wird die Notwendigkeit langfristiger Maßnahmen betont, auch „wenn sich in den rückläufigen Abwanderungsverlusten junger Frauen aus strukturschwachen ländlichen Kreisen und in der partiellen Konvergenz der Geschlechteranteile zwischen Ost- und Westdeutschland posi-

ve Entwicklungsperspektiven andeuten“ (Leibert und Friedrich 2023, S. 69).

Es schien also sinnvoll 2015/16 sich für die Studie „Wer kommt? Wer geht? Wer bleibt?“ weniger der Frage des Weggangs von Frauen aus dem ländlichen Raum zu widmen. Dazu war bereits viel geforscht. Aus wissenschaftlicher wie regionaler Sicht interessierten die Perspektiven von Frauen, die sich für das Leben im ländlichen Raum entschieden haben und dableiben. Über den Perspektivwechsel vom „Gehen“ zum „Bleiben“ richtete sich der forschersche Fokus auf die Bedingungen und Interaktionsstrukturen sowie Gestaltungsanstrengungen von Frauen, um in ländlichen Regionen zu verbleiben.



Street Art in Görlitz
Foto: Julia Gabler

ENGAGIERT FORSCHEN UND WISSENSCHAFTLICHE ERKENNTNISSE IN DER REGIONALEN PRAXIS TEILEN UND DISKUTIEREN

Auf diesen Fragen aufbauend konzipierten wir ein Forschungsprojekt zu den Verbleibsperspektiven junger Frauen (16 – 40

Jahre) in der Oberlausitz (Ostsachsen) und erhoben sowohl quantitative und qualitative Daten. Wir befragten 1200 Schülerinnen und Schüler der 11. und 12. Klassen im Landkreis und führten zahlreiche Gruppen- und Einzelinterviews. Wir beteiligten uns an Diskussionsveranstaltungen zur demografischen Lage und luden Frauen zu Netzwerkveranstaltungen ein, um über ihre Lebensbedingungen und Interessen ins Gespräch zu kommen. Unser Ziel war es, die soziale Situation von Frauen besser zu verstehen und die geschlechterspezifische Abwanderung nicht nur zu problematisieren, sondern als gestaltbaren Zustand zu verstehen.

Die Zusammenarbeit mit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten aus dem Landkreis Görlitz, Ines Fabisch, schaffte die Grundlage für eine engagierte Allianz aus Sozialwissenschaft und Gleichstellungspolitik. Gemeinsam entdeckten wir die Region als Entwicklungsort für eine transformative Praxis (siehe unten).

In sogenannten Forschungswerkstätten präsentierten wir nicht nur Zwischenergebnisse, wir luden Entscheidungstragende aus der Verwaltung, Kultur, Regionalplanung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft ein, miteinander ins Gespräch zu kommen und bisherige Anstrengungen im Themenfeld zu präsentieren: So wurden etwa Versuche, durch instrumentelle Interventionen (mehr Kitas, mehr Parkbänke) die quantitative Erhöhung des Frauenanteils zu erreichen, kritisch und als häufig nicht ausreichend diskutiert.

Wie aber gelingt es, eine zentrale Empfehlung bisheriger und unserer Studie, die Qualität der sozialen Bezüge zu adressieren und die Chancen zu erhöhen, die Pluralität und Vielseitigkeit in den vorhandenen Lebensweisen zu erkennen und sichtbar zu machen?

WANDERUNGS- UND BLEIBEFAKTOREN

- **Mobilität:** Junge Frauen verlassen trotz Bleibeorientierung signifikant häufiger die Region (U18) bzw. wandern als qualifizierte Fachkräfte weniger ein.
- **Ausbildungs- und Arbeitsmarkt:** geschlechtersegregiert, schlechtere Chancen- und Entwicklungsstruktur für Frauen, bei hoher Beschäftigtenquote (auch bei Rückkehrenden – Rückkehrinitiativen häufig weibliche Protagonistinnen).
- **Infrastruktur:** fehlender ÖPNV und Freizeitangebote (häufig Verbleib in Städten).
- **Kultur:** Retraditionalisierung Geschlechterrollen; mangelnde Durchlässigkeit und gesellschaftlicher Zusammenhalt gefährdet.
- **Wichtigste Bleibemotive** sind familiäre oder partnerschaftliche Bindungen.
- **Wichtigste Abwanderungsmotive** sind Ausbildungs- oder Erwerbsoptionen in anderen Regionen & Großstadtpräferenz.

BLEIBEN IST EIN PROZESS UND MUSS

ORGANISIERT WERDEN

- **16 – 20 Jahre** „entschlossene Wanderung“ (SchülerInnen/StudienanfängerInnen)
- **20 – 29 Jahre** „lokale Unentschiedenheit“ (Auszubildende/Studierende/Berufsanfänger)
- **30 – 40 Jahre** „Phase des kritischen Bleibens“ (Beruflich und familiär Etablierte vor möglicher neuer Lebensphase)



HANDLUNGSEMPFEHLUNG

(AUSWAHL)

ALLGEMEIN:

- Mobilität akzeptieren – Zuwanderung unterstützen
- Konkurrenz mit Großstädten aufgeben – „eigene Qualität“ betonen
- Zielgruppen identifizieren – heterogene und kleinteilige soziale Milieus

POLITIK UND VERWALTUNG

- Es kommt anders als man(n) denkt – Steuerungs-optimismus fragwürdig/ Vielfalt betonen und gegenseitig anschlussfähig halten
- Prozess des Bleibens unterstützen
- Informieren, Kommunizieren, Vernetzen: Analoge und digitale Plattformen für qualifizierte Frauen
- Geschlechtersensibilisierung statt Neutralität (Trainings)
- Wertschätzung und Wahrnehmung aktiver Frauen und Funktionsträgerinnen im Landkreis als Gesamtstrategie z.B. Einbindung in Entwicklungsgruppen: Image/Regionalentwicklung (Mobilitätskonzepte/Imagekampagne etc.)
- Geschlechterhaushalt und Real-Labore
- Geld für Netzwerke, Projekte und gendersensible Maßnahmen auch für öffentliche Einrichtungen vergeben und in den bestehenden Institutionen umsetzen (Wirtschaftsförderung/Bildung/Entwicklung)

WIRTSCHAFT/VERBÄNDE

- „Frauen-Berufe“ und „Branchen“ (Bildung, Wohlfahrt, Kreativität u.a.) als relevante und zukunfts-trächtige Träger wirtschaftlicher Entwicklung erkennen und fördern (gegenüber klassischen Branchen)
- Karriereorientierungen, Qualifizierung und Familienvereinbarkeit für Frauen und Männer unterstützen
- Personalentwicklung und role models sichtbar machen (Teilzeit-Väter in Führungspositionen, Frauen in Führungspositionen männerdominierter Branchen, Männer in Geschlechterthemen)
- Dual career-Perspektiven entwickeln

PROTAGONISTINNEN

- Selbstorganisation (im Austausch mit Politik, Verwaltung, Wirtschaft)
- Vernetzung, Interessenvertretung und Empowerment
- Real-Labore der Selbstentwicklung

Die vollständige Studie befindet sich hier:
www.fwiekraft.de/forschungsblog/wer-kommt-wer-geht-wer-bleibt

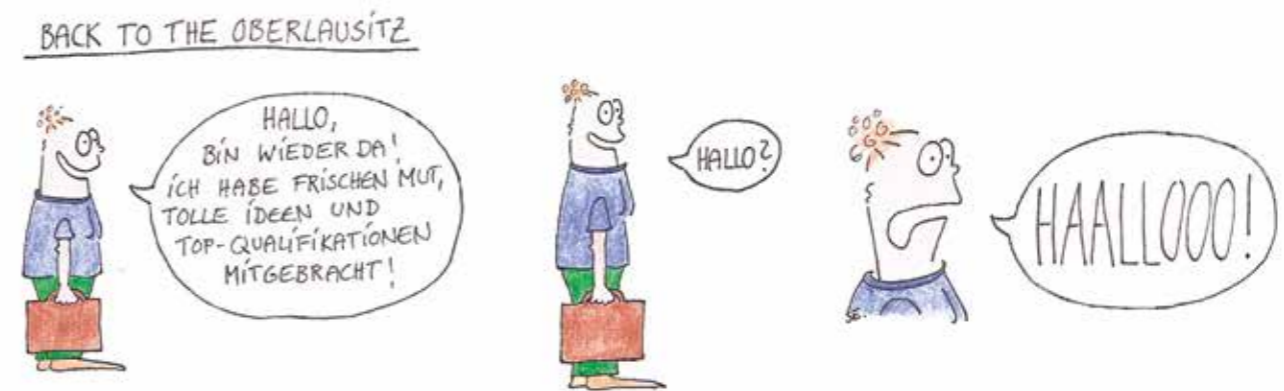


ENGAGIERT FORSCHEN UND WISSENSCHAFTLICHE ERKENNTNISSE IN DER REGIONALEN PRAXIS

Das Experiment, den Forschungsprozess, die wissenschaftliche Analyse und praktische Handlungsfelder regionaler Entwicklung bereits im Forschungsprozess zusammenzuführen, erforderte neue Arbeitsweisen und die Hartnäckigkeit gewohnte Abläufe zu verändern. Nur so ließ sich herausfinden wie aus wissenschaftlichen Erkenntnissen, Gestaltungsoptionen für Akteure in der Praxis werden. Wir haben also die wissenschaftlichen Handlungsempfehlungen mit Partner*innen in der Praxis diskutiert und neu interpretiert, um sie für die jeweiligen Handlungsfelder: Planung/Wirtschaft/Kreisentwicklung/Kommunalpolitik zu übersetzen. Erst dann gelang es, neue oder kombinierte Vorschläge zu entwickeln, die unterschiedliches Herangehen ermöglichen.

Dazu wurden weitere Projektphasen (2017–2023) an den Forschungsprozess angedockt:

1. Geschlechtersensible Willkommenskultur schaffen (Richtlinie Demografie, Sachsen)
2. Fachkräfte haben ein Geschlecht: F wie Kraft – (Regionale Fachkräfteallianz, Sachsen)
3. Frauen als Wirtschaftsfaktor (finanziert durch Zukunftswerkstatt Lausitz; Wirtschaftsregion Lausitz)
4. Transformatives Land - Strukturwandelregionen aus Sicht von Frauen (Sächsisches Ministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus)
5. Fe/male progress for coal exit and transition in Lusatia (Sächsisches Ministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung)



Sabine Euler

SCHEMA F:

FORMATE UND VERANSTALTUNG:

- ProduzentinnenTOUR
- F wie Kraft - Symposium
- Stammtisch
- Kartenspiel: Mischen Possible
- Lausitzkarte: Frauen.Leben.Hier
- Kurzfilm
- Podcasts

BERICHTE, PAPIERE UND STUDIEN:

- Statusbericht – Frauen als Wirtschaftsfaktor in der Lausitz
- Positionspapier der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Lausitz
- Studie: Zur (Daten)Lage von Frauen im Strukturwandel der Lausitz

NETZWERK:

- Netzwerk F wie Kraft
- Frauen.Wahl.LOKAL Oberlausitz
- Bündnis der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Lausitz
- Website: www.fwiekraft.de

Spielend zeigen, wie Frauen die Lausitz gestalten, Foto: Julia Gabler

VERÄNDERTE KOMMUNIKATIONSRÄUME

Es wurde deutlich, dass ein protokollkonformer Ablauf von Veranstaltungen mit Grußworten nach politischen Ebenen so unangemessen wie unpassend für das diskursive Interesse aller Beteiligten war. Wo übereinander geredet wurde, fand die Neugier des Miteinanderredens keinen Platz und erst recht keine Wirksamkeit. Deshalb haben wir die Perspektive gewechselt und das Format des Symposiums, der geselligen Zusammenkunft, gewählt, um dem wiederkehrenden Wunsch „auf Augenhöhe“ zu arbeiten und zu sprechen, zu begegnen.

Die aufsuchende Arbeit war bereits in den Forschungswerkstätten ein wichtiger Pfad, um lokale Begegnung zu ermöglichen, die spezifischen Bedingungen und Akteurszusammenhänge zu verstehen, und für Distanzen und Mobilitätsstrukturen zu sensibilisieren. Auch wenn in der Region zahlenmäßig abnehmende Bevölkerung wohnt, ist der Weg zueinander sowohl geographisch und nahverkehrspraktisch als auch erfahrungsräumlich sehr weit. Auch wenn in Boxberg und Großhennersdorf ähnliche Erfahrungen gemacht werden, so nimmt doch jede Gemeinde ihre Herausforderungen singular wahr, weil der „regionale Kommunikations- und Aktivierungsprozess“ kaum vorhanden ist – erst recht nicht zu Geschlechterperspektiven.

Um den Austausch zu mobilisieren und dafür zu sensibilisieren, dass dialogische Prozesse strukturell relevant werden können, haben wir neben aufsuchenden und analogen Formaten auch digitale Angebote entwickelt. Alle Formate und Projektetappen sind neben dem Journal und Veranstaltungskalender auf www.fwiekraft.de zu finden.



Symposium: Alle zu Wort kommen lassen
Foto: TRAWOS

AUF DEM WEG ZU EINER TRANSFORMATIVEN PRAXIS

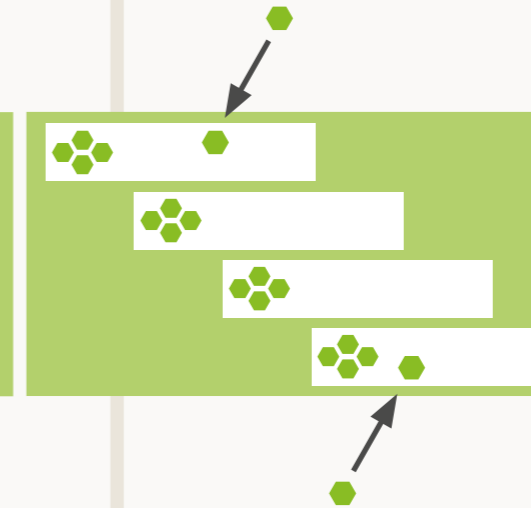
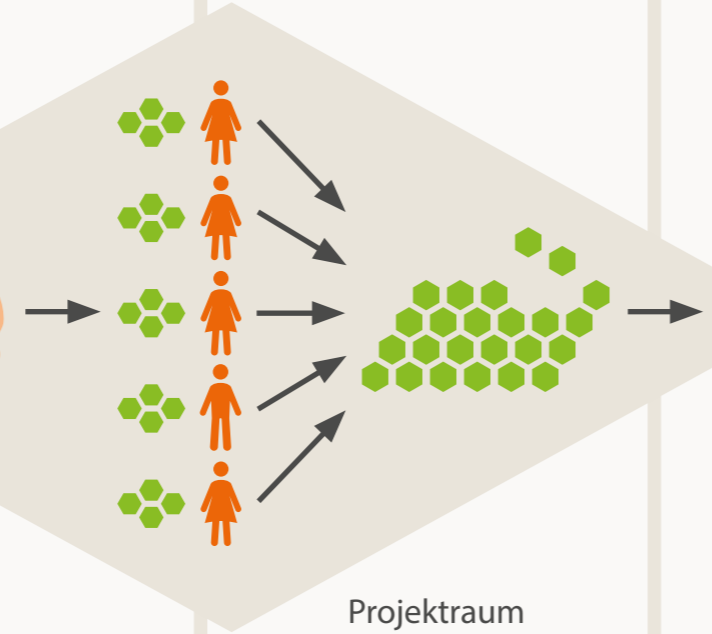
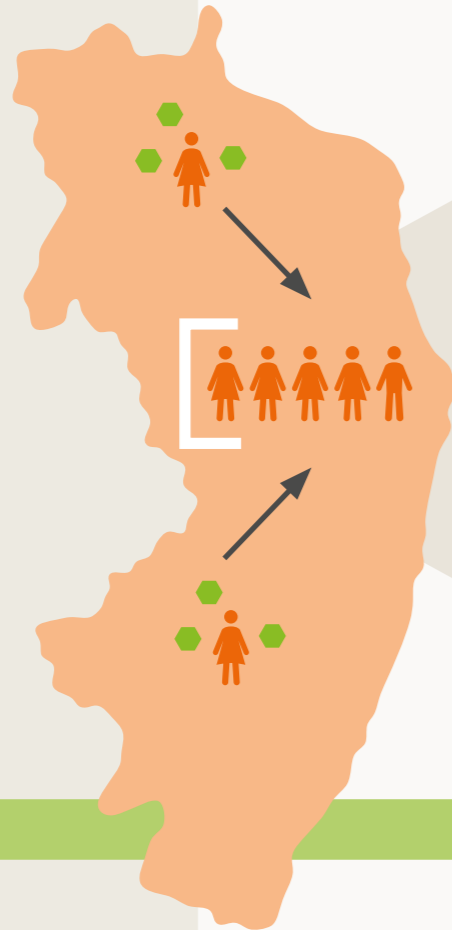
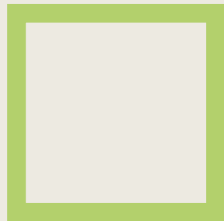
Der Forschungsprozess war eng mit der regionalen Öffentlichkeit verbunden. Daraus entstand eine rege die Auseinandersetzung zur Relevanz für verschiedenen Akteursgruppen: die Regionalplanung interessierte anderes als die Schuldezernentin und die Wirtschaftsförderung unterstützte das Gegenteil von dem, was engagierte Zugezogene im Dorf xy wollten.

TRANSFORMATIVE PRAXIS IM PROJEKT „GESCHLECHTERSENSIBLE WILLKOMMENSKULTUR“

THEORIE

PRAXIS

Studie und Handlungsempfehlungen



Produzentinnen TOUR #1



zu Frauen in der Landwirtschaft

Beispiel-Format

Projektlaufzeit

Einbindung lokal-vernetzter MitarbeiterInnen

Explorative Auftaktphase unter Einbeziehung individueller Wissens- und Netzwerkressourcen im Team / Arbeit im Feld

Re-Definition der Handlungsempfehlung und Festlegung von Praxisanforderungen

Operative Umsetzung unter Einbezug spontaner Neuerkenntnisse von MitarbeiterInnen und Partner

Prototypische Umsetzung und Auswertung der Formate in den Lebenswelten von Frauen im Landkreis Görlitz

Annahme aus Handlungsempfehlungen der Studie

Abbildung 1
Grafik: Lorenz Kallenbach

Die Pluralität möglicher Ansätze und die divergierenden Erwartungen machten es nicht leicht, aber lohnend, immer wieder nach Anschlüssen zu suchen. Daraus entstanden Arbeitskreise und Veranstaltungen an Orten, die insbesondere durch Frauen belebt wurden, wie etwa das Haus Schminke in Löbau. Vor Ort kamen Akteure zusammen, die sich sehr regelmäßig oder gar nicht begegnen – hier wurden Verbindungslinien gezogen und Zusammenarbeit begründet. Wenige Arbeitskreise aus dieser Zeit existieren heute noch. Müssen sie auch nicht. Es war wichtig neue Erfahrungen zu etablieren, die das neugierige Interesse und gegenseitige Zuhören erproben sollte. Kooperation sollte wieder als Mittel gesehen werden, alltagstaugliche Strukturen zu entwickeln. Die wiederholenden Versuche Landkreismitarbeitende und engagierte Frauen zusammenzubringen und das Format der ProduzentinnenTOUR auszuprobieren war zwar insofern nicht erfolgreich, weil das Format nach der dritten Runde nicht mehr umgesetzt wurde. Aber die grundsätzliche Idee, Entwicklungsthemen des Landkreises zu den Macherinnen zu bringen und Zusammenarbeit anzubieten, ist ein relevanter Zugang. Dieser Weg verändert die Richtung der Ansprache, ist zeitintensiv und braucht Begleitung in der Organisation.

„Frauen werden als Wissensträgerinnen eingeladen und ihre Stärke für Entwicklungsprozesse wird sichtbar. Der Begriff der Produzentinnen zielt aber nicht nur auf den produzierenden Charakter von Arbeitszusammenhängen ab, wie in der klassischen Industrie als Herstellungsprozess von Gütern. Frauen sind als Produzentinnen in einem umfassenden Prozess involviert, der auf die lateinische Herkunft von Produktion verweist und das Hervorbringen und Erschaffen im mehrfachen Hinsicht betont: als ökologischen, ökonomischen, kulturellen

und sozialen Prozess. Insbesondere im ländlichen Raum werden diese unterschiedlichen Ebenen der Herstellung von gesellschaftlichem Leben häufig ungenügend berücksichtigt.“

*ProduzentinnenTOUR
(Gabler et al. 2017)*

Gemeinsam mit Susanne Lerche und Sinziana Schönfelder machten wir durch das Format ProduzentinnenTOUR auf die umfassenden Wirkungszusammenhänge aufmerksam in denen Frauen tätig sind. Gleichzeitig betonten wir den Zusammenhang einer zukunftsgerichteten Lebensweise, die in der Region für Strukturen nachhaltiger Entwicklung ansprechbar wäre. Auch ein Kurzfilm entstand zum Thema: Land leben. Land lieben.



ProduzentinnenTOUR #1 Landwirtschaft
Foto: TRAWOS

Wissenschaftlerinnen und Praktikerinnen des bundesweiten Netzwerks Vorsorgendes Wirtschaftens (Netzwerk Vorsorgendes Wirtschaftens 2013) besuchten das Projekt und unterstützten die Entwicklung weiterer Formate.

F WIE KRAFT – FRAUEN.LEBEN. LAUSITZ

Durch alle Generationen und Genres entfaltete die Plattform F wie Kraft: Frauen. Leben.Lausitz ihre Präsenz in der Region. Ursprünglich als facebook-Gruppe gegründet, luden wir im Rahmen der ersten Forschungsphase zum Netzwerktreffen ein, um der Empfehlung nach zu kommen, Frauen anzusprechen, Repräsentation zu befördern und Selbstwirksamkeitsansprüche aufzunehmen. Schon in der Gestaltung von Logo und Design ermutigten Frauen uns auf die klassischen emanzipatorische Farbe Rot für Frauenaktivismus zu verzichten. Das Logo repräsentiert Wege durch die Landschaften, Spuren, Bergsteige und Partnerschaftlichkeit trotz Grenzlagen. Das Gelb leuchtend wie die Rapsfelder, das Türkis schimmernd wie die Tagebauseen. Die physikalische Formel F wie Kraft ermutigte den Journalisten Andreas Herrmann für die Sächsische Zeitung eine Antwort zu formulieren: (weibliche) Kraft als (männliche) Masse mal Beschleunigung: www.fwiekraft.de/blogs/kraft-als-masse-mal-beschleunigung.

Die Website fwiekraft.de ist bis heute Archiv der Forschungs- und Wirkungsbereiche und dokumentiert alle Berichte und Projektetappen. Im Journal und Veranstaltungskalender lohnt es sich immer wieder reinzuzucken und die aktuellen Beiträge zu lesen.

Gleichzeitig stimulierte F wie Kraft auch zahlreiche analoge wie Misch-Verbindungen. Insbesondere durch die Arbeit von Pauline Vogt und Marie Melzer im Strukturwandelprozess der Zukunftswerkstatt Lausitz fand sich eine lausitzweite F wie Kraft-Gesellschaft. Sei es, dass sich im Zuge der Pandemie-Einschränkungen eine digitale Stammtisch-Gemeinschaft monatlich traf oder die Zusammenarbeit der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Form einer Bündnisgründung

Struktur gewann. Zahlreiche Orte und Gelegenheiten kamen hinzu, um Begegnungen der Ober- und der Niederlausitz über die Landesgrenzen Sachsen und Brandenburg hinweg zu organisieren.

Nicht zuletzt wuchs über die letzten Jahre die Aufmerksamkeit für die Aktivitäten um die Plattform und das Bündnis der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, weil die Akteurinnen aktiv auf Entscheidungsträger*innen in den Ländern und im Bund zuzugingen und um Unterstützung warben. Im Oktober 2023 besuchte das Bündnis auf Einladung von Ministerin Katja Meier und Staatssekretärin Gesine Märtens EU-Abgeordnete in Brüssel. Aus Brandenburg begleiteten Ministerin Ursula Nonnemacher und Staatssekretärin Antje Töpfer die Fachreise. In Brüssel beriet die Lausitzer Delegation

mit Vertreter*innen unterschiedlicher Generaldirektionen und Ausschüssen zu wirksamer Strukturpolitik in europäischen Transformationsregionen.

Am Schluss des Textes bin ich wieder am Anfang und der interessanten Erfahrung, dass die Verbleibstudie griffbereit in Brüsseler Schubladen liegt.

Denn: Auch wenn die Auswirkungen des Engagements der Gleichstellungsakteurinnen vor Ort durchaus ambivalente Folgen zeitigen, und neben Ermutigung und Solidarität auch unerwartete Konkurrenzen, Missachtung und Missgefallen auslösen, so sind die Bemühungen auch immer im Licht des gesellschaftlichen Wandels als wertvolle Erfahrungen zu betrachten, Handlungsräume zu erobern - und das geht in der Regel nicht konfliktlos vonstatten.



Das Bündnis der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten beim Fachgespräch mit EU-Vertreter*innen in Brüssel
Foto: Marie Melzer

GENDER UND DIVERSITÄT

IM HOCHSCHULENTWICKLUNGSBEREICH

Monique Ritter

In den letzten Jahren haben sich Gender- und Diversitätssensibilität im Hochschulentwicklungsbereich bundesweit als Maxime sozial gerechter(er) Strukturen verankert. Im Kontext der Oberlausitz mahnt die Görlitzer Justitia symbolisch, sich ‚sehenden Auges‘ den Fragen von Un/Gerechtigkeit zuzuwenden. In diesem Sinne schlägt auch die Hochschule Zittau/Görlitz selbstkritisch-reflexive Wege ein. Seit 2022 beschäftigte ich mich forschend und anwendungsorientiert als Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Rahmen des so genannten Professorinnenprogramms und als Vertretungsprofessorin zu Gender, Diversität und sozialer Ungleichheit sowie als Sprecherin der Arbeitsstelle für Geschlechtergleichstellung, Inklusion, Frauen- und Diversitätsforschung (AGIFD) mit der Etablierung einer gender- und diversitätssensiblen, transformativen Organisationsentwicklung.

Seit der Antike symbolisiert die Göttin Justitia das Streben nach Gerechtigkeit. Spätestens seit dem 16. Jahrhundert – nicht zuletzt vor dem Hintergrund des aufstrebenden Aufklärungsprojektes – wird ihre Ikone mit Augenbinde dargestellt. Zusammen mit Waage und Richtschwert, die die sorgfältige Abwägung der Sachlage sowie eine nötige Härte symbolisieren, soll sie das ‚Recht‘ ohne Ansehen der Person durchsetzen; obschon mindestens europäische Gesellschaften, in denen das optische Wahrnehmen eine Leitmetapher der Erkenntnis einnimmt, dem Primat des Sehens unterworfen sind. Möchten wir die Dinge nicht allzu gern immer schon mit eigenen Augen gesehen haben? Wenn die Justitia jedoch die Person, über die es zu richten gilt, nicht in Augenschein nehmen kann, sie weder Geschlecht noch Herkunft, Hautfarbe, Religion oder Klasse, Behinderung und Alter gewahrt wird,

ist sie dann nicht auch blind für Macht- und Herrschaftsverhältnisse, in die die Menschen historisch eingebunden sind (vgl. etwa Foucault 1977, 1994)? Wer bildet dann den unmarkierten Nomos, an dem sich Recht und Gesetz – und ihre vermeintliche Gleichbehandlung aller Menschen – ausrichten?



Justitia auf dem Görlitzer Untermarkt
Foto: André Rosal, privat

Nun ist es die Justitia auf dem Görlitzer Untermarkt, unweit des hiesigen Campus der Hochschule Zittau/Görlitz, die (als eine von wenigen) keine Augenbinde trägt. Die nun gerade doch ‚sehen‘, die – so ließe sich interpretieren – nicht etwa geschlechts- oder colour-blind agieren möchte, um ihr Urteil zu richten.



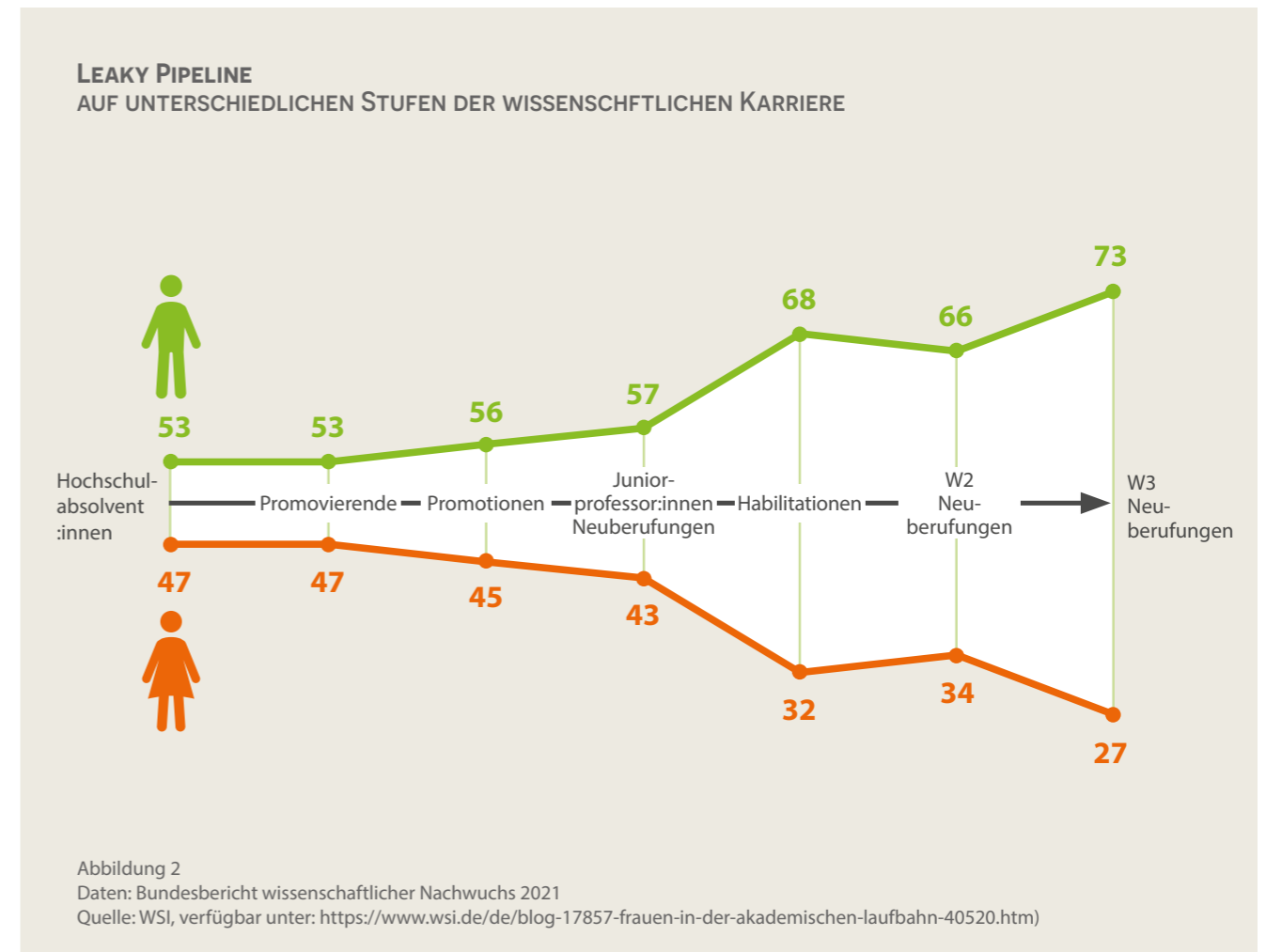
Justitia
Foto: stock.adobe.com

SOZIALE UNGLEICHHEIT UND SEXISMUS

„Vergiss, dass ich schwarz bin. Aber vergiss nie, dass ich schwarz bin“ (Parker 1990), betonte die afroamerikanische Bürgerrechtlerin Pat Parker bereits 1978. Damit bringt sie zum Ausdruck, was die Görlitzer Justitia symbolisieren könnte: Die Notwendigkeit einer paradoxen Gleichzeitigkeit, einer parallelen Denkbewegung zwischen der Utopie von der Gleichheit aller Menschen und ihrer doch

vorhandenen, wesentlich wirklichkeitskonstituierenden Hierarchisierung und damit einhergehender gesellschaftlicher Ein- und Ausschlüsse sowie ungleicher Teilhabe- und Zugangsmöglichkeiten. Im Wissenschaftskontext, in arbeits- und bildungssoziologischen Untersuchungen, über die Gender Studies bis hin zu kritischen Rassismusperspektiven, um nur einige Disziplinen zu nennen, die Phänomene sozialer Ungleichheit in den Augenschein nehmen, herrscht indes Konsens: Gesellschaftliche Ein- und Aus-

schlüsse, Zugänge zu Bildung, Arbeit und ‚Karriere‘ sind in unserer Gesellschaft nun gerade nicht gleich verteilt und/oder frei von Diskriminierung. Hierzu soll beispielhaft an die so genannte Leaky Pipeline erinnert werden, die der bundesweiten und fächerübergreifenden Darstellung bzw. Entwicklung des Frauen*- und Männer*anteils¹ auf unterschiedlichen Stufen der wissenschaftlichen Karriere ihren Namen gibt:



Die ‚Leaky Pipeline‘ veranschaulicht eindrücklich, wie spätestens nach der Promotion der Frauen*anteil auf den verschiedenen professoralen Positionen abebbt, die gleichzeitig von umso mehr Männern* besetzt werden. Diese Schlechterstellung von Frauen* (nicht zufällig auf den ‚höheren‘, einkommensstärkeren und prestigeträchtigeren Karrierestufen) ist jedoch kein partikuläres Phänomen des wissenschaftlichen Karrierewegs; sie ist Teil eines Strukturprinzips gesellschaftlicher Wirklichkeit namens Sexismus: Frauen* und Männer* werden in asymmetrische Machtverhältnisse hineingeboren, die durch das biologische Geschlecht (vermeintlich) bestimmt sind und die durch „Gesetze, Wissen und Moral unterfüttert werden und institutionell und strukturell verankert sind“ (Arndt 2022: 34). Dabei ist es die Macht weißer, heterosexueller Männlichkeit*, die die Herrschaft in Europa über Jahrhunderte hinweg prägte und bis heute persistent ist, „weil jene, die durch sie ermächtigt und privilegiert werden, Männer* also, diese Räume männlich halten – und zwar in Berufung darauf, dass es schon immer so war“ (ebd.).

Nun sind es in besonderem Maße Hochschulen, die sich als Hort einer progressiven und wegweisenden Wissensproduktion verstehen, die ‚ohne Augenbinde sehen‘ möchten, und die nicht zuletzt im Sinne der Chancengerechtigkeit und der davon abgeleiteten Praktiken auf den Abbau von Bildungsungleichheiten – auch und gerade in den eigenen Räumen – hoffen. Dabei handelt es sich um eben jene Institutionen, die einst Rassenforschung realisierten und damit undarstellbare Gräu(e)l(mit)legitimierten, in denen Frauen* bis zum Ende des 19. Jahrhunderts nur auf Basis von Ausnahmeregelungen studieren durften (ebd.: 154), in denen in Deutschland erst im Jahr 1922 an Emmy Noether als Frau* eine (außerordentliche) Professur ver-

geben wurde (ebd.: 156) und aus deren historischen Spuren auch das Gegenwärtige erwächst. Insofern sind Hochschulen als Organisationen niemals gesellschaftlichen Macht- und Herrschaftsverhältnissen außenstehend – ein Phänomen, das die ‚Leaky Pipeline‘ in Bezug auf die Geschlechterverteilung in wissenschaftlichen Karrierestufen statistisch einfängt.

Es ist dem Engagement der Gender Studies und ihrer Akteur*innen zu verdanken, dass die Problematik sexistischer Machtverhältnisse in den Hochschulkontexten partiell Gehör findet; seit dem Jahr 2008 wird die Schlechterstellung von Frauen* von Bund und Ländern programmatisch adressiert: Das so genannte Professorinnenprogramm, das sich nunmehr in der dritten Förderperiode befindet, gilt als ein zentrales Instrument, um die Gleichstellung von Frauen* an Hochschulen zu fördern und den Anteil von Frauen* in wissenschaftlichen Spitzenpositionen zu erhöhen.

DAS PROFESSORINNENPROGRAMM III UND AKTUELLE FORSCHUNGSPERSPEKTIVEN

Im Rahmen des Professorinnenprogramms III (2021–2026) fördert auch die Hochschule Zittau/Görlitz verschiedene Organisationsentwicklungsmaßnahmen, wie etwa die Entwicklung gendersensibler/r Stellenausschreibungen, Berufungsverfahren, Öffentlichkeitsarbeit, Weiterbildungsangebote etc., und eine Wissenschaftliche Mitarbeiterinnenstelle.

In diesem Zusammenhang forsche ich unter queer-feministisch intersektionalen Perspektiven zu den Karrierewegen² von Frauen* und sich als divers* verstehenden Personen in den ingenieurwissenschaftlichen – männerdominierten* – Studiengängen der Hochschule Zittau/

Görlitz. In den MINT- und genauer den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen ist bundesweit eine Schieflage zwischen den Geschlechtern zu verzeichnen (vgl. Haffner/Loge 2019). Der Anteil der als weiblich registrierten Studierenden in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen (etwa Informatik, Maschinenbau/Verfahrenstechnik, Elektrotechnik) an der Hochschule Zittau/Görlitz liegt zwischen 7 und 15 Prozent (gemessen an den Immatrikulationen der Matrikel WiSe 2021 und 2022) und damit deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 16,3 bis 22,9 Prozent in ebenjenen Studienrichtungen (Anger/Kohlisch/Plünnecke 2021).

Mit diesem Forschungsvorhaben möchte ich organisations- und standortbezogen elaborieren, welche Bedingungen k/eine Karriere der benannten Personengruppen an der Hochschule Zittau/Görlitz befördern. Die Fragestellung ist gerade für den ländlich geprägten Raum der Oberlausitz relevant, da hier nachweislich nach dem Abitur ein hoher Anteil an gut qualifizierten Frauen* die Region für Studium und Ausbildung sowie eine spätere Erwerbstätigkeit verlässt (vgl. Gabler/Kollmorgen/Kottwitz 2016). Um in diese Dynamik zu intervenieren und die Menschen für einen Verbleib in der Region bzw. die Region zu interessieren, lohnt sich eine empirische Analyse über die Wahrnehmung der Studien- und Arbeitsbedingungen hoch qualifizierter Frauen* und diverser* Menschen, wenn sie sich für Studium und Erwerbstätigkeit an der regionalen Hochschule entscheiden. Dazu wurden mit den genannten Personengruppen leitfadengestützte, problemzentrierte Interviews (Witzel 2000) geführt und über das offene Kodieren nach Strauss und Corbin (1996) ausgewertet. Es ist angestrebt, kontextbezogene Handlungsempfehlungen für eine diskriminierungsärmere Praxis auf den Karrierewege von Frauen* und diversen* Menschen in den MINT-Fachrichtungen

der Hochschule Zittau/Görlitz abzuleiten. DIE AGIFD ALS TRANSFORMATIVE PRAXIS

Im Sinne einer transformativen Forschungspraxis ist dieses Forschungsprojekt eng mit der Arbeitsstelle für Geschlechtergleichstellung, Inklusion, Frauen- und Diversitätsforschung (kurz: AGIFD) an der Hochschule Zittau/Görlitz verzahnt. Diese im Jahr 2022 vom Prorektor Prof. Dr. Raj Kollmorgen gegründete und in Zusammenarbeit mit mir ausgestaltete und zu gestaltende Arbeitsstelle widmet sich der hochschulweiten Aufgabe, Fragen, Herausforderungen und Bedarfe zu Geschlechtergleichstellung und Diversitätspolitik innerhalb der Institution und in der Region (Ober-)Lausitz sichtbar zu machen, zu diskutieren und gemeinsam an Ideen und Lösungen zu arbeiten. In ihr vernetzen sich die Perspektiven und Expertisen von Forschungs-, Lehr- und Verwaltungsmitarbeitenden, diversen Beauftragten, Studierenden und der Hochschulleitung. Die Zusammenarbeit mit strukturell benachteiligten Personengruppen wird dabei stets thematisiert und im Rahmen des Möglichen realisiert. Die AGIFD verfolgt das programmatische Ziel, diskriminierungsfreie(re) Strukturen und eine gleichberechtigte(re) Teilhabe aller Studierenden und Mitarbeitenden zu ermöglichen. Ihre Schwerpunktthemen werden als Querschnittsaufgaben verstanden, die sowohl Studien- und Arbeitsbedingungen als auch Lehre, Forschung sowie Dritte Mission adressieren. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Reflexion von Prozessen der Missachtung und Exklusion von Frauen*, diversen* und behinderten Menschen sowie auf Menschen mit Migrationsgeschichte und Mehrfachdiskriminierungen. Einen weiteren Schwerpunkt bildet die Reflexion von Wissen und seines Transfers in die Region der ländlich geprägten (Ober-)Lausitz sowie der Einbezug regionaler

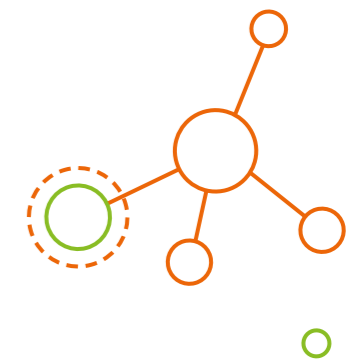
Akteur*innen in die Arbeitsprozesse.

An die AGIFD werden die (Zwischen-)Ergebnisse und aufgebauten Expertisen aus der soeben vorgestellten qualitativen Forschungsarbeit rückgebunden (siehe z.B. Ritter/Rohlf/Lerche 2024), sodass die Forschung – bestenfalls – an die Perspektiven, der sich beteiligenden Hochschulangehörigen andocken und deren artikulierte Bedarfe zugleich aufnehmen kann. Ziel ist es, Forschung und Praxis partizipativ zu verschränken, sodass theorie- und forschungsgeleitete Impulse für eine nachhaltige gender- und diversitätssensible Hochschulentwicklung erstens auf Akzeptanz und Verständnis stoßen und zweitens umgesetzt werden können.

Schließlich und letztlich ist es „ein Zeichen von Professionalität, sich als Institution und professionell handelnde Person in erster Linie nicht als Opfer, sondern in einer methodischen Einstellung der (Selbst-)Reflexion als Verursacherin gesellschaftlicher Verhältnisse der Diskriminierung zu verstehen, nicht um das institutionalisierte pädagogische Tun zu zerstören, sondern um es zu überdenken, neu auszurichten und zu verfeinern“ (Heinemann/Mecheril 2016: 53). Über das Zusammenspiel von Forschung und transformativer Praxis kann an der Hochschule Zittau/Görlitz eine Basis für ein geteiltes Verständnis strukturell wirkender Ungerechtigkeiten und Diskriminierungen wachsen. Es bahnt sich ein Weg, hochschulweit ‚die Binde abzulegen‘ und sich ‚sehenden Auges‘ – wie von Heinemann und Mecheril vorgeschlagen – als ‚Hochschule mit Diskriminierung‘, nicht affirmativ aber im Sinne eines bewussten Wahrnehmens, zu verstehen.

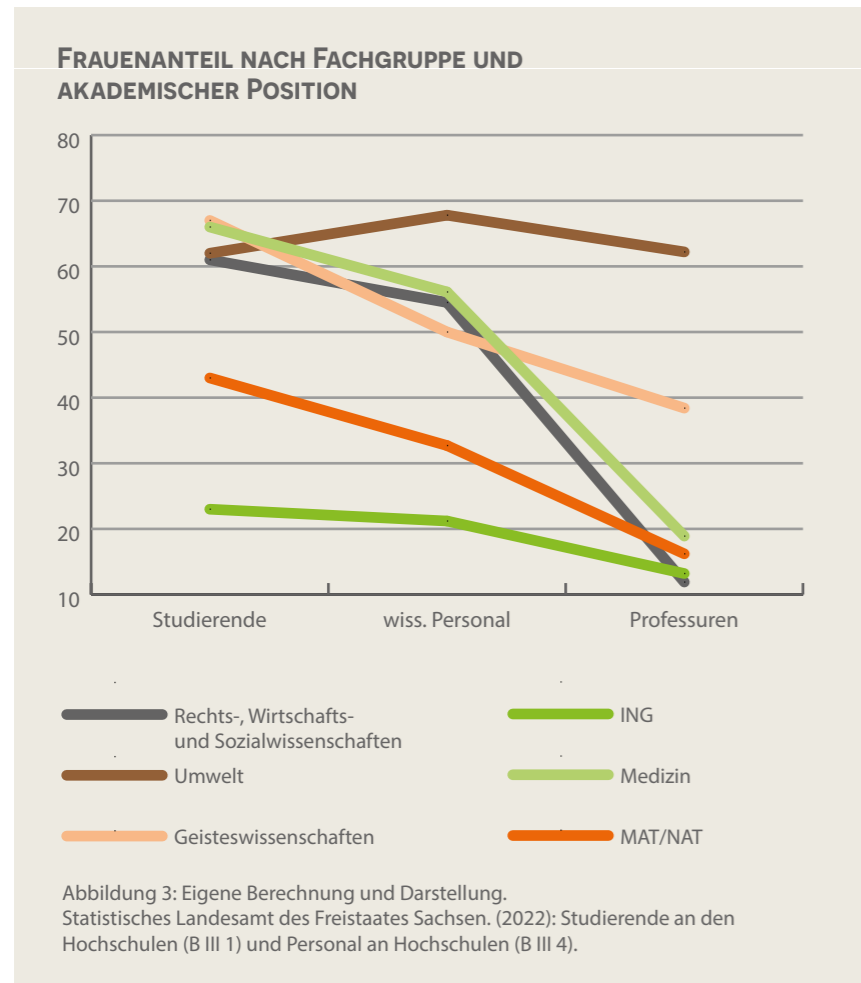
¹ Mit der Verwendung des Asterisks kennzeichne ich eine Fluidität von Geschlechtskonstruktionen (vgl. Arndt 2020).

² Unter dem Karriereweg wird die wissenschaftliche Laufbahn vom Bachelor über das Masterstudium, über eine mögliche Promotions- und Post-Doc-Phase bis hin zur Professur verstanden.



ÜBER DIE UNGLEICHE TEILHABE VON FRAUEN IN DER WISSENSCHAFT

Bernadette Rohlf



Die sogenannte Leaky Pipeline (abnehmender Frauenanteil mit zunehmender Höhe der Position, vgl. Beitrag von Ritter S. 18 f.) ist vielen Menschen als Grafik bekannt. Die Darstellung zeigt die abfallenden Kurven, stärker je nach Fachbereich. Aus dem Englischen übersetzt bedeutet Leaky Pipeline „undichte Leitung“. Die Frauen scheiden also nach und nach aus dem Wissenschaftssystem aus, als ob Wassertropfen aus einer undichten Leitung nach und nach austreten. Die Grafik drängt Fragen auf: Warum ist es für Frauen so schwer, in der Wissenschaft Karriere zu machen oder wie können wir die Leitung reparieren?

Zwei am TRAWOS angesiedelte Forschungsprojekte, beschäftig(t)en sich im weiteren Sinne mit diesen Fragen: Von 2020–2022 erarbeitete die ESF-Nachwuchsforschungsgruppe „GAP – Genderanteile in ESF-Projekten“ Handlungsempfehlungen, die die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an ESF-geförderten Studierenerfolgsprojekten, Promotionsstipendien und Nachwuchsforschungsgruppen steigern sollten. In der vorherigen Förderperiode lag der Frauenanteil bei nur einem Drittel. Die europäische Wissenschaftsförderung hatte dadurch ein Interesse daran, die Strukturen und Mechanismen zu erforschen, die diese un-

rechte Verteilung der öffentlichen Gelder verursachten sowie für Sachsen konkrete Änderungen im Förderprogramm zu realisieren, die eine erhöhte Teilnahme von Frauen ermöglichen würden.

Nun ist die prozentuale Unterrepräsentanz von Frauen im wissenschaftlichen Betrieb kein Problem, das nur in Sachsen oder nur in ESF-geförderten Wissenschaftsprojekten auftritt, und vor allem – diese Prämisse ist für die Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit entscheidend – keine Schiefelage, die allein durch individuelle Gegebenheiten der einzelnen Frauen zu erklären ist. Die GAP-Forschungsergebnisse stellten deshalb auch diverse Ursachen heraus, die weit außerhalb der Möglichkeiten eines Förderprogramms liegen, beispielsweise was die Rolle von weiblichen Vorbildern, die Etablierung von Netzwerken und die allgemeine Hochschul-Organisation betrifft. Gleichzeitig wurden strukturelle Bedingungen innerhalb der Förderung identifiziert, die eine konkrete Anpassung der Förderrichtlinien der ESF-Maßnahmen durch das Sächsische Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus (SMWK) ermöglichen. Beispielsweise wurde das Promotionsstipendium von bisher 3 auf 4 Jahre Förderzeitraum verlängert. Außerdem legten die Forschungsergebnisse nahe, dass das Arbeitsumfeld in Hochschule und Forschung häufig von stereotypen Geschlechtervorstellungen geprägt ist und wenig Sensibilität für die Anliegen und Diskriminierungserfahrungen von Frauen zeigt. Aus diesem Grund sind Weiterbildungen im Bereich Gender- und Gleichstellungswissen nun für alle Geförderten, unabhängig von Fachbereich und Position, verpflichtend.

In der Auseinandersetzung mit den verschiedenen Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen in ESF-Projekten kristallisierte sich eine weitere Ungleichheit

heraus, der für gleichberechtigte Förderbeteiligung begegnet werden sollte: Es wurden viele Forschungsvorhaben aus dem MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) gefördert. Der Anteil von Frauen, die diese Fächer studieren und anschließend eine akademische Laufbahn einschlagen, ist besonders gering (siehe Abb. 3 MAT/NAT und ING).

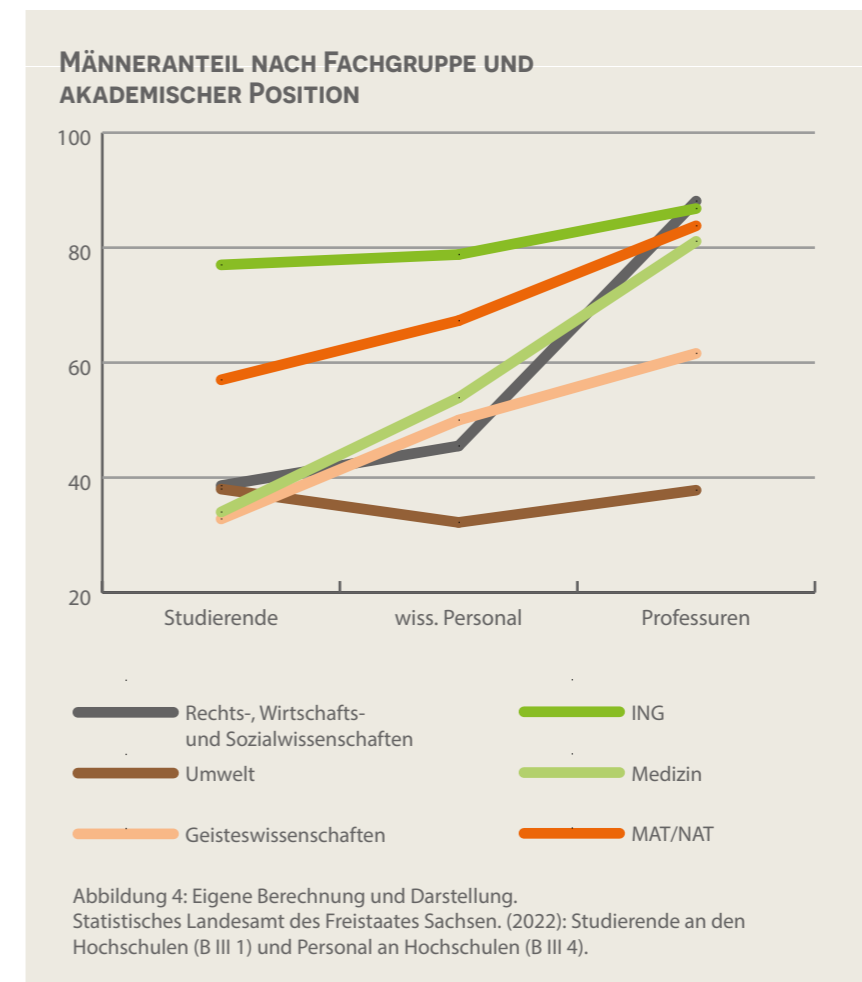
Wenn es um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in MINT-Fächern geht, dann wird mit steigender Position zunehmend argumentiert, es könne ja keine

paritätische Repräsentation geben, weil es die notwendigen Frauen, um diese zu besetzen, schon von Grund auf in diversen Fachbereichen schlicht nicht gäbe. Um diese Problematik zielführend zu betrachten, bietet es sich an, die Statistik vom Beginn, die Leaky Pipeline, einmal umzukehren und sich anzuschauen, warum gerade die Männer nicht Gefahr laufen, aus der Leitung zu tropfen. Wie also kommt es, dass bspw. im Fachbereich Medizin kein Repräsentanz-Problem von Männern auftritt? Denn obwohl der Männeranteil unter den Studierenden lediglich 34% beträgt, sind diese später zu

über 80% in den Professuren vertreten. Offensichtlich ist die Überrepräsentation von Männern in akademischen Positionen eine Selbstverständlichkeit, während für Frauen die reine Existenz in bestimmten Fachbereichen schwere Arbeit darstellt.

Aufbauend auf diesen Erkenntnissen, untersucht die anschließende Nachwuchsforschungsgruppe unter dem Titel „FioKo - Frauenförderung durch individuelle und organisationale Kompetenzen in Bildung und Beruf (MINT)“ seit Anfang 2023 verschiedene Lehr- und Lernsettings in Schule, Studium und Ausbildung, Fachkulturen, Role Models, Gründer:innen-Initiativen und die systemischen Zusammenhänge, in die Frauen in MINT-Fächern eingebunden sind. Die Forschung erfolgt (wie bereits bei GAP) interdisziplinär in Kooperation von vier sächsischen Hochschulen (TU Dresden, TU Bergakademie Freiberg, HS Mittweida, HS Zittau/Görlitz). Um der Breite und Vielschichtigkeit des Themas gerecht zu werden, sind Nachwuchsforscherinnen und Professor:innen aus der (Kommunikations-) Psychologie, Bildungswissenschaften, Soziologie und der Fachdidaktik technischer und naturwissenschaftlicher Fächer im Forschungsverbund vertreten.

Am TRAWOS Institut findet die Analyse des Wissenschaftssystems (im MINT-Bereich an Hochschulen in Sachsen) statt. Frauen sind von Beginn ihres Bildungswegs an mit dem Konflikt zwischen Geschlechterrollenerwartungen und Entfaltung der eigenen Fähigkeiten und Interessen konfrontiert. Ausprägungen dieses Konfliktes zeigen sich beispielsweise in stereotyper Behandlung von Mädchen und Jungen während Schulzeit und Studium, prekären akademischen Arbeitsbedingungen oder der Verteilung familiärer Verpflichtungen. Die Berufswünsche, -einstige und -wege von Frau-



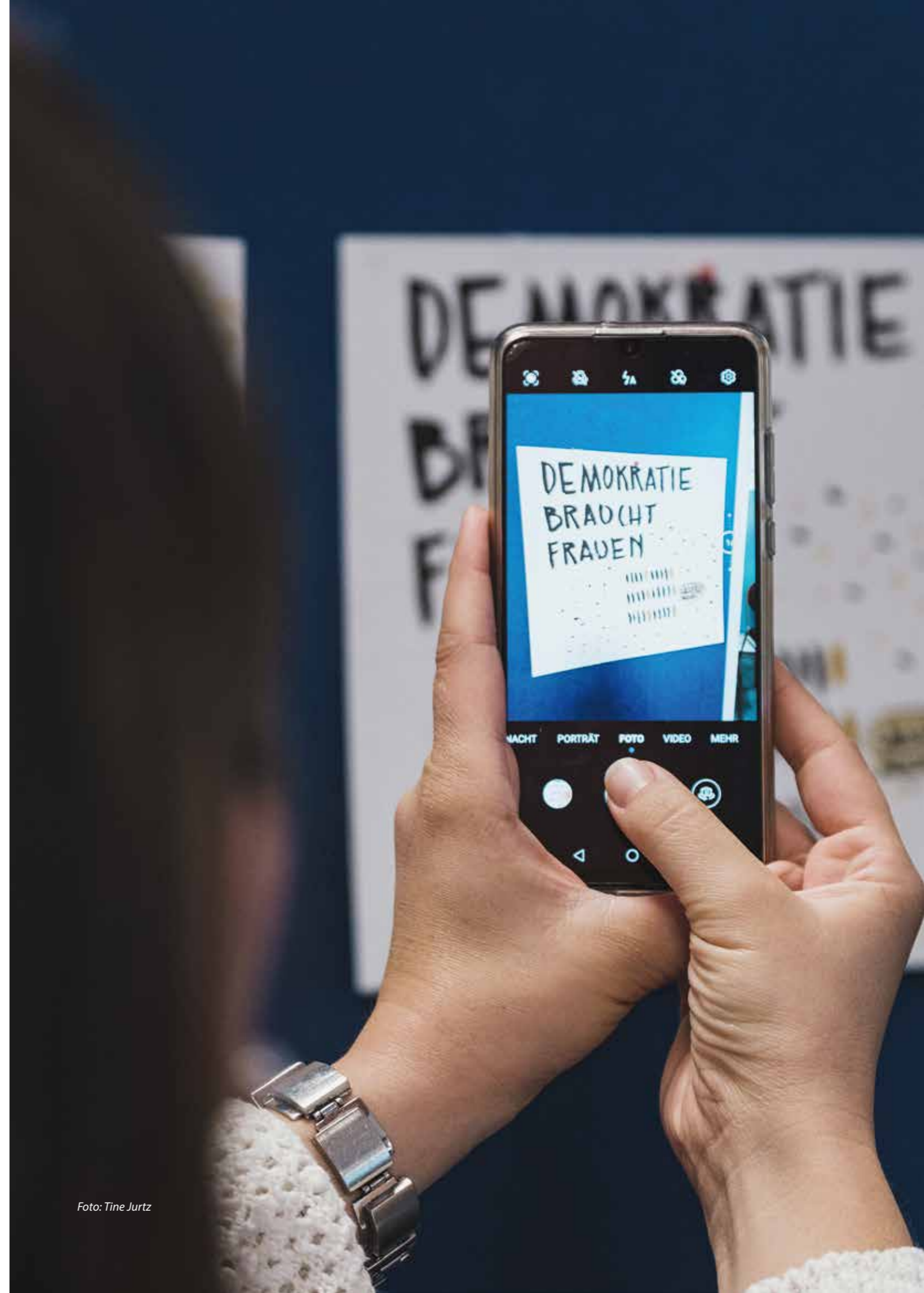
en in MINT sind vielfältig, weshalb auch in der Forschung verschiedene Perspektiven abgebildet werden sollen. Sowohl Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen als auch Studentinnen und ausgebildete MINT-Fachfrauen, die sich inzwischen beruflich umorientiert haben, werden in Interviews befragt und um die Beschreibung ihrer Erfahrungen und Entscheidungen gebeten.

Die systemtheoretisch basierte Soft Systems Methodology (Checkland & Poulter 2010) hilft, die Handlungen zu identifizieren, die im Bildungs- und Karriereweg der interviewten Frauen von entscheidender Bedeutung für das Verbleiben in oder Ausscheiden aus dem MINT-Bereich waren. Die Methodik ermöglicht es, die komplexen Zusammenhänge geordnet darzustellen und so konkret einzelne Ereignisse und Handlungen zu beleuchten. Die Sichtbarmachung der einzelnen individuellen Erfahrungen und Perspektiven zeigt beispielsweise, welche Bedeutung geschlechtsspezifische Erfahrungen auf anschließende Entscheidungen haben. Die beschriebenen Ereignisse illustrie-

ren auch hier wieder einen Rollenkonflikt zwischen den Erwartungen an „die Frau“ und „die Akademikerin“. Bisher ist zu beobachten, dass jede der interviewten Frauen früher oder später mit sexistischen Kommentaren konfrontiert ist, die zu Entscheidungen wie der Beendigung einer Arbeitsstelle führen können. Frauen mit Sorge-Verantwortung sind mit dem Konflikt aus beruflichen und familiären Erwartungen konfrontiert, den sie versuchen durch erhöhtes Engagement aufzulösen, was aber zu Überlastung und Selbstaussbeutung führen kann. Gleichzeitig wird sichtbar, welche langanhaltenden positiven Effekte vergleichsweise kleine Handlungen von Akteur:innen mit Entscheidungsmacht haben. Ein Physiklehrer, der die Fähigkeiten seiner Schülerin erkennt und sie deshalb in die erste Reihe versetzt, kann die Studienfachwahl ähnlich beeinflussen, wie die Eltern, die als Ingenieur:innen oder Naturwissenschaftler:innen arbeiten. Die wohlwollende Unterstützung und Förderung der Wissenschaftlerinnen durch Professor:innen ebenso wie das Ausnutzen und He-

rabwürdigen junger Wissenschaftlerinnen in der Promotionsphase wirken sich nachhaltig auf deren Selbstverständnis und damit auf ihre beruflichen Ambitionen im akademischen Bereich aus. Unsere Analyse dieser verschiedenen Situationen und der beteiligten Akteur:innen ist ein Instrument, das die häufig abstrakt umschriebenen und, zu groß-wirkenden Fragestellung einer Geschlechtergleichstellung mit spezifischen Handlungen und Entscheidungen in Verbindung bringt, dadurch Hebelpunkte für Veränderung offenlegt und im Idealfall die Formulierung konkreter Handlungsempfehlungen ermöglicht. Letztendlich wird es nicht genügen, die undichten Stellen der Leaky Pipeline zu reparieren, wir sollten mit der Entwicklung eines Bauplans für eine neue, dichte Leitung beginnen.

**Abschlussbericht der ESF-Nachwuchsforschungsgruppe
„GAP – Genderanteile in ESF-Projekten“:**



VON FEUERWEHRFRAUEN UND KUCHENBÄCKERINNEN

– ENGAGEMENTFORSCHUNG UND GESCHLECHT

Susanne Lerche

Frühling, Volksfeststimmung, gutes Wetter. Viele sind gekommen zu den großen Jubiläums-Feierlichkeiten, und für die nächsten zwei Tage bieten die Straßen und Plätze des ostsächsischen Dorfes – anders als meistens – das Bild eines bunten und belebten Ortes. Was sofort auffällt, sind die zahlreichen jungen Menschen und Familien, die statistisch und in der öffentlichen Diskussion in den peripheren ländlichen Räumen Sachsens sonst ja vor allem eines sind: nämlich rar. Sie alle beobachten, gut gelaunt kommentierend, die Protagonist*innen auf den Umzugswagen. Weniger im Blickfeld stehen jene, die in den Festzelten dafür sorgen, dass das Büfett wie von Zauberhand ständig mit Nachschub an frischem Kaffee und Kuchen für die Besucher*innen versehen wird.

Kurze Pause. Wen haben Sie gerade hinter dem Kuchenbüfett hantieren sehen? Wenn in einem Satz „sorgen“, „Kaffee“ und „Kuchen“ zu lesen ist, dann ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass in unserem Inneren das Bild einer weiblichen Person entsteht. Das entspricht unseren Denkgewohnheiten und unseren empirischen Erfahrungen.

„Und die anderen, die treten dann immer nur bei diesen Veranstaltungen auf, wenn es ums Kuchenbacken geht. Das sind dann aber auch Frauen, ja. Die Männer helfen beim Aufbau. Also wirklich klassische Rollenverteilung. Wenn es eine Aktion gibt, einen Baueinsatz oder ein Fest, dann machen die Männer die Aufbauarbeiten und die Frauen machen den Kuchen.“
(Interviewzeit)

Auch andere Assoziationen, die vage an Bekanntes (oder vermeintlich Bekanntes) anknüpfen, sind in der kurzen Dorffest-Szene zu finden. Zugespielt lassen sie sich wie folgt formulieren: In der ländlichen ‚Provinz‘ ist nichts los und wenn

doch, dann muss es selbst organisiert werden. Bürgerschaftliches Engagement erfüllt hier stärker als in der Stadt kompensatorische Funktionen. Neben demografischen Problemen und einem stark ausgedünnten Kultur- und Konsumangebot haben ländliche Räume vor allem einen beachtlichen Rückstand in Sachen Modernisierung. Abseits der urbanen Zentren sagen sich nicht nur Fuchs und Hase gute Nacht, sondern Tradition und Konservatismus bestimmen das dörfliche Leben. Hier ist die Welt noch in Ordnung, aber nur für diejenigen, die diese Werte teilen. Nicht nur das rurale Engagement ist also traditionell geprägt, sondern auch die geschlechtliche Rollenverteilung innerhalb der Engagementstrukturen sind klar zugewiesen – exemplarisch zu sehen an den weitgehend im Hintergrund agierenden, für das Wohl aller sorgenden Kuchenbäckerinnen.

So anschlussfähig diese Annahmen intuitiv sein mögen, weil sie jeweils auf bekannte Phänomene und Tendenzen verweisen, so wenig lassen sie sich generalisieren. Die Landforschung weist zu Recht darauf hin, dass es nicht „den“ ländlichen Raum gibt. Vielmehr gibt es ländliche Räume, die sich so stark voneinander unterscheiden können, dass die vorzufindende Heterogenität innerhalb dieses Raumtyps größer sein kann als die Differenz zwischen „Stadt“ und „Land“ (Beetz, 2010, S. 129). Gleiches lässt sich mit Blick auf das weibliche Engagement konstatieren. Sicher; es gibt sie, die Kuchenbäckerinnen, Nähzirkel-Leiterinnen und Klassenfahrt-Organisatorinnen, die ihr Engagement weitgehend informell, semi-öffentlich und oft mit wenig Ressourcen ausgestattet ausüben. Aber damit ist eben nicht „das“ weibliche Engagement beschrieben – auch nicht „auf dem Land“. Wie also lässt sich der Zusammenhang von Geschlecht und Engagement empirisch fundiert darstellen und welche Besonderheiten zeigen sich hier

für ländliche Räume? Dieser Fragestellung widmet sich der Artikel im Folgenden.

Während die Geschlechterverhältnisse und deren (Re)Produktion für viele Lebensbereiche und gesellschaftliche Sphären durch die Genderforschung bereits gut ausgeleuchtet sind, gibt es mit Blick auf bürgerschaftliches Engagement und Ehrenamt noch große Leerstellen zu verzeichnen.

Die Genderwissenschaften haben sich hier seit langem vorrangig auf die politische Interessenvertretung, also auf die – vor allem auf kommunaler Ebene auch ehrenamtlich – durch Frauen ausgeübten politischen Ämter und Tätigkeiten, fokussiert (z.B. Haag & Kollmorgen, 2020; Hoecker, 1995). Einige Beiträge thematisieren darüber hinaus bürgerschaftliches Engagement im Zusammenhang mit Erwerbsarbeit oder Care-Arbeit (z.B. Andruschow, 2001; Notz, 2008); zumeist mit dem Tenor einer als unzureichend diagnostizierten Vereinbarkeit der verschiedenen Lebensbereiche. Seitens der Engagementforschung werden vor allem in den großen Surveys Engagementquoten und Einsatzbereiche von Frauen und Männern erhoben und miteinander verglichen, weil Geschlecht, ebenso wie Bildungsgrad oder Alter zu den Standardvariablen quantitativer Sozialforschung zählt. In qualitativen Studien zu bürgerschaftlichem Engagement bleiben Genderaspekte regelmäßig unterthematziert oder werden ebenfalls vor allem auf eine Vereinbarkeitsperspektive (Familie, Beruf, Ehrenamt) verengt.

Was aus den Freiwilligensurveys hervorgeht und immer wieder zitiert wird, sind vor allem folgende Erkenntnisse: Die Engagementquoten von Frauen und Männern haben sich in den letzten 20 Jahren angeglichen und sind 2019 durch die anteilig stärker wachsende Beteili-

gung von Frauen erstmals auf gleichem Niveau (Simonson et al., 2022, S. 77). Unterschiede finden sich vor allem noch in bestimmten Altersgruppen (Simonson et al., 2017, S. 119 ff.) sowie im Stadt-Land-Vergleich. Auf der Basis von SOEP-Daten des Jahres 2017 und der Thünen-Typologie ländlicher Räume (Küpper, 2016) arbeiten Kleiner und Burkhardt (2021) heraus, dass in sehr ländlichen Räumen die Engagementquoten von Männern nach wie vor signifikant höher sind als die von Frauen. Als mögliche Begründungen hierfür werden klassische Arbeitsteilung, fehlende Attraktivität der vorhandenen Engagementstrukturen für Frauen und die Abwanderung gut gebildeter Frauen benannt (Kleiner & Burkhardt, 2021, S. 576).

Nach wie vor gilt unabhängig vom Raumtypus: Frauen engagieren sich stärker in als „sozial“ konnotierten Themenfeldern wie Schule und Kita. Männer sind überproportional in Feuerwehr und Sport aktiv. Außerdem sind deutlich weniger Frauen im politik- und gewerkschaftsnahen Engagement zu finden. Zugleich besetzen sie in den Vereinen und Verbänden unterdurchschnittlich wenige Vorstands- und Funktionärs-Posten und sie verfügen auch über weniger Ressourcen für ihr Ehrenamt als Männer (Simonson et al., 2022, S. 320).

Gerade die letzten Aspekte machen deutlich, dass Differenz auch im zivilgesellschaftlichen Sektor durchaus zur Ungleichheit werden kann. Obwohl es berechtigt und wichtig ist, danach zu fragen, inwiefern sich Benachteiligungen von Frauen auch im ehrenamtlichen Bereich reproduzieren, trägt die Frage indes den sprichwörtlichen Pferdefuß fast immer mit im Gepäck. Wird die Feststellung einer Unterrepräsentation von Frauen in Vereinsvorständen oder auch der geringeren Zeitaufwand, den sie im Vergleich zu Männern in ehrenamtliche Arbeit inves-

tieren, weiterhin geradezu unvermeidlich in einen Begründungszusammenhang mit der Sorge um Kinder und Angehörige gesetzt, so trifft das im Kern sicher die Lebensrealität vieler (aber nicht aller) Frauen. Zugleich wird allerdings, erstens, diskursiv zementiert, dass es Frauen seien, die in unserer Gesellschaft für Sorgearbeit zuständig sind. Zweitens werden immer auch normative Implikationen mitverhandelt. Die Feststellung einer mangelnden Beteiligung von Frauen unterstellt diesen mindestens implizit einen – wenn auch nicht selbst verschuldeten – Nachholbedarf. Sowohl die Mangelhypothese wie auch ihre geläufige Begründung der unzureichenden Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Ehrenamt verdecken jedoch, dass es eine unhinterfragte Norm gibt, die diesen Betrachtungen zugrunde liegt. Es ist deshalb innerhalb der Sozialforschung durchaus kritisch zu prüfen, ob nicht bereits die Definition dessen, was in Studien als bürgerschaftliches Engagement erfasst wird, in einer Weise selektiv wirkt, die vieles von dem, was Frauen für Gemeinschaft und Gemeinwohl leisten, im Unsichtbaren verbleiben lässt, weshalb diese Formen des weiblichen Engagements in der Folge auch wenig(er) öffentliche Anerkennung und Unterstützung erfahren. Das Verorten sozialer Phänomene in dichotomen Mustern – etwa privater vs. öffentlicher Raum oder Erwerbsarbeit vs. Care-Arbeit – trägt nicht unwesentlich dazu bei. Dabei lassen sich Hinweise finden, dass gerade in weiblichen Lebenswelten dem Umgang mit Ambiguitäten und Übergängen eine besondere Relevanz zuzumessen ist. So plädiert etwa Thiem für neue, flexiblere Öffentlichkeits-Konzepte, da die „Herstellung und Aneignung öffentlicher Räume (...) geschlechtsspezifisch ungleich verteilt“ (Thiem, 2009, S. 93) seien. Diese Feststellung ist auch im zivilgesellschaftlichen Kontext von Bedeutung, denn eines der durch die Enquete-Kommission des Deutschen Bundestags formulierten

zentralen Kriterien für bürgerschaftliches Engagement ist schließlich, dass es im öffentlichen Raum stattfindet (Deutscher Bundestag, 2002, S. 37).

Seit 2020 haben sich am TRAWOS-Institut zwei Forschungsprojekte mit dem Wandel des bürgerschaftlichen Engagements auseinandergesetzt und dabei die Geschlechterperspektive entweder dezidiert im Fokus gehabt oder mitbearbeitet. „Ehrenamt im Umbruch“ (Sept. 2020 bis Dez. 2021) widmete sich im Rahmen einer kleinen Vorstudie, gefördert aus Mitteln des SMWK, dem weiblichen Ehrenamt in der Lausitz. Der Forschungsverbund ENKOR (Engagementkonstellationen in ländlichen Räumen – ein Ost-West-Vergleich) erarbeitet in einer überregionalen Vergleichs-Perspektive zwischen Hessen, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen, in welchen spezifischen Konstellationen und unter welchen Kontextbedingungen sich bürgerschaftliches Engagement in ruralen Räumen entwickelt. An dieser Stelle soll ein cursorischer Einblick in Erkenntnisse aus beiden Studien Schlaglichter zum Themenkomplex Geschlecht und Engagement setzen:

A. WEIBLICHES ENGAGEMENT UND TRANSFORMATION

Ehrenamtliches Engagement wird von Frauen als Strategie und/oder Ressource im Umgang mit gesellschaftlichen Transformationsprozessen thematisiert. So äußert sich beispielweise eine Seniorin, die bereits in den 1990er Jahren einen Frauenverein gegründet hatte, der sich der internationalen Zusammenarbeit, der Unterstützung von Frauen und verschiedenen sozialen Zwecken widmet, wie folgt:

„...engagierte Frauen, vornehmlich Akademikerinnen. Die mit den gesell-

schaftlichen Transformationsprozessen auch vor der Alternative standen-, dass viele arbeitslos waren. Sehen, wie man weitermacht. Sich eine Möglichkeit sucht a) über Projekte, aber b) auch über ehrenamtliches Engagement.“

Die Interviewte schildert eine Strategie der Selbstorganisation hoch qualifizierter Frauen, die infolge der Wiedervereinigung arbeitslos geworden waren. Die Abwertungserfahrung, dass der eigene (akademische) Abschluss mit dem Ende der DDR nichts mehr zählte, wurde flankiert durch die Wahrnehmung, dass „in die Pflege gehen“ zu diesem Zeitpunkt für viele Frauen in Ostdeutschland die einzige Alternative zu sein schien, um ein eigenes und einigermaßen gesichertes Einkommen zu erzielen. Jenseits der Frage nach der persönlichen Neigung und Eignung für den Pflegeberuf, stellte diese Zuschreibung für die betroffenen Frauen oft eine übergreifende Begrenzung und einen Rückschritt dar. Die an sie herangetragene gesellschaftliche Erwartung, sich alternativ- und klaglos in ein „typisch weibliches“ und zudem schlecht bezahltes Arbeitsfeld zu begeben, empfanden sie als Zumutung. Insofern waren Vereine und Projekte eine Form der Selbstermächtigung. In selbstbestimmten (und gleichwohl höchst prekären) Strukturen verschafften sich Frauen hier in einer Mischung aus ehrenamtlicher Arbeit und befristet finanzierten Projektstellen über Jahre hinweg sowohl ein eigenes Einkommen als auch Erfahrungen von Wirksamkeit, Erfolg und Sinnhaftigkeit des eigenen Tuns.

Eine andere Frau berichtet über die 1992 gegründeten Landfrauengruppe ihres Dorfes:

„Und die Frauen waren es eigentlich, die damals geschafft haben, den Ort wieder zu einen, die dann die Männer an die Hand genommen haben und haben

gesagt, ‚Ey Leute kommt, wir machen jetzt was zusammen.‘ Die haben Grillfeste organisiert, die haben Tagesausflüge organisiert und haben so bisschen die Männer an die Hand genommen und das Dorf eigentlich auch wieder ein bisschen zusammengebracht.“

Bei dem hier beschriebenen Ort handelt es sich um ein Dorf, das von Devastierung bedroht gewesen war und im Zuge von postsozialistischer Transformation und „Kohleausstieg“ eine Art Retraumatisierung erfahren hatte. Diese hatte unter den Einwohner*innen zu einer so starken Polarisierung geführt, dass man in Familien und Vereinen zum Teil nicht mehr miteinander sprechen konnte. Die Risse führten entlang der Linie „pro“ oder „anti“ Kohletagebau, bedingt durch die je unterschiedlichen Betroffenheiten. Die Aktivitäten des neu gegründeten Landfrauen-Vereins ermöglichten erstmals wieder



Frauen übernehmen in unsicheren Zeiten eine wichtige sozial integrative Funktion in den Orten.
Foto: TRAWOS

eine Form von geteilter „Normalität“ im Dorf. Die Frauen-Gruppe erfüllte damit in einer Zeit, in der die meisten Menschen angesichts der hochgradig unsicheren gesellschaftlichen Rahmenbedingungen vor allem damit beschäftigt waren, ihre persönliche Zukunft und auf den engsten Familienkreis beschränkte Belange irgendwie zu regeln und zu gestalten, eine wichtige sozial-integrative Funktion in ihrem Ort.

B. WEIBLICHES ENGAGEMENT UND ERWERBSARBEIT

Das Verhältnis von Erwerbsarbeit und ehrenamtlichem Engagement spielt für über 30jährige Frauen eine wichtige Rolle. Die ältere Generation verweist auf die Übergangsmöglichkeiten zwischen ehrenamtlicher Tätigkeit und Erwerbsarbeit (s.o.). Die mittlere Generation schildert vor allem Vereinbarkeitsprobleme.

Bestimmte Etappen des Lebenslaufs begünstigen bzw. erschweren das Engagement (nicht nur) von Frauen. Bezogen auf die Berufslaufbahn sind das vor allem die Verrentung, aber auch Qualifizierungsphasen und Unterbrechungen. Die Entscheidung, ein Engagement aufzunehmen oder eben im Gegenteil, dieses aufzugeben, wird oft im Zusammenhang mit solchen Statuspassagen getroffen:

„Ich war damals in Elternzeit, die [Name] war mit dem Studium fertig, ich glaube, da kam auch immer so eine schöne Mischung aus Elternzeit und gerade nicht in einem Vollzeitjob involviert sein, als perfekte Voraussetzung. Das beobachte ich jetzt aber auch noch, wenn es jetzt nicht unbedingt um [Name] und meine Aufgaben geht, derer wir uns angenommen haben, sondern auch so Beteiligung von anderen Frauen. Wo ich merke, wenn die jetzt wieder von dieser klassischen Elternzeit nach einem Jahr ungefähr wieder zurück einsteigen in den Job, das ist ja hier sehr üblich, dass man nach einem Jahr wieder arbeiten geht, dass die dann auf einmal keine Zeit mehr haben (...)“

„Die waren dann auch schon Rentner teilweise, die Frauen, die dann angefangen haben mit sowas. Jetzt sind die Frauen, selbst wenn sie zwischen 50 und 60 sind, gehen die arbeiten, die haben gar nicht mehr so die Zeit dafür.“

Die interviewten Frauen waren diejenigen, die sich trotz vorhandener Hürden dazu entschlossen hatten, (weiterhin) ihren ehrenamtlichen Tätigkeiten nachzugehen. Diese Entscheidung findet, gerade bei Frauen in der „Familienphase“, häufig in Auseinandersetzung mit Außenstehenden und/oder der eigenen Familie statt.

„Warum machst denn du das? Hast du nichts anderes zu tun?_ Sage ich: ‚Aber wenn ich es nicht mache, kannst du mit deinen Kindern nicht auf die Hüpfburg gehen. War doch cool, oder?_ ‚Ja, aber warum gerade du? Du bist doch hier zugezogen.‘_ Sage ich: ‚Ist doch scheiß-egal. Irgendeiner muss es ja machen, weil du hast es ja nicht gemacht.‘ Also auch gerade in der Generation dann eher so, na ja, ich habe ja sowieso so mein Ding zu tun und meinen Alltag, Kinder, trallala.“

„In dem Baujahr hatten wir alles runtergefahren was so familiäre ... Familienfeier, Party... alles ist, weil da war der Bau wichtig und die Kinder durften nicht so drunter leiden unter dieser Sache nochmal. Und da haben wir wirklich alles so runtergefahren, aber mein Mann hat gesagt: Du kannst bei [Vereinsaktivität] mitmachen.“

„Sie ist nicht die einzige, wo dann konkret der Mann auch sagt, so, das wird zu viel. Und ich frage das tatsächlich manchmal die speziell jetzt die Frauen, die bei uns mitmachen, ob das in Ordnung ist für den Partner, dass sie so viel Zeit also für unser gemeinschaftliches Projekt investieren und da habe ich schon alles Mögliche gehört.“

In den Zitaten schwingt – explizit oder implizit – mit, dass die ehrenamtliche Arbeit eine Art „Bonus“ ist, den sich Frauen erst dann leisten können, wenn einkommensrelevante Tätigkeiten und familiäre

Angelegenheiten geregelt sind. Beide Altersgruppen diagnostizieren hinsichtlich ihres sozialen und gesellschaftlichen Engagements ein Anerkennungsdefizit.

„Da steckt man unglaublich viel Zeit und Energie rein, Anträge zu schreiben, kreativ zu werden, sich vielleicht auch noch anzupassen an die Ziele, die Einreichziele (...) und da sitzt dann irgendein halblustiger Herr und einer, der schon seit fünf, sechs, sieben Jahren immer wieder mich persönlich betont nicht unterstützt hat in meiner Bemühung hier was für unsere Region oder in unserer Stadt aktiv zu werden.“

C. WEIBLICHES ENGAGEMENT UND ORIENTIERUNGSMUSTER

Die eingangs erwähnten Kuchenbäckerinnen verweisen zusammen mit den Feuerwehrfrauen aus dem Titel auf ein Spannungsfeld aus traditionellen Rollenzuschreibungen sowie den konkreten und durchaus diversen Engagementformen und -feldern, in denen Frauen in ländlichen Räumen zu finden sind.

In den im ENKOR-Projekt untersuchten Gemeinden sind wir verschiedentlich auf jene weitgehend informellen Aktivitäten von Frauen gestoßen, die gemeinschafts- oder gemeinwohlorientiert sind, aber entweder im persönlichen/nachbarschaftlichen Umfeld ihren Ausgang finden oder als unterstützende Leistung im Hintergrund offizieller Vereinsaktivitäten nicht ohne Weiteres das Label bürgerschaftliches Engagement tragen. Im Freiwilligensurvey von 2014 wird darauf verwiesen, dass Frauen häufiger als Männer in individuell organisierten Gruppen aktiv sind (Simonson et al., 2017, S. 641).

Gleichwohl haben wir auch viele Frauen interviewt, die selbstverständlich zent-

rale und tragende Rollen als Vereinsvorsitzende einnehmen oder sich in eher „männlich“ konnotierten Feldern engagieren.

In bereits bestehenden Engagementzusammenhängen ist also beides vorzufinden – Frauen, die im Hintergrund agieren und jene, die „die Fäden in der Hand halten“. Gleiches gilt für das dem Engagement jeweils zugrundeliegende Orientierungsmuster. Es finden sich im ländlichen Engagement einerseits (Re?) Traditionalisierungen, wie das folgende Zitat zeigt:

„Wir kümmern uns halt auch gerne um die typischen, aber das will ich jetzt nicht sagen, das ist ein bisschen Stereotyp aber so, wenn man auch mal putzen muss oder so. Aber wir sind auch bei den Arbeitseinsätzen mit dabei, zum Beispiel für das Carport oder so was gebaut wurde. Genau. Aber die Jungs sind da eher so die Führungspersonen, weil die ja diese ganzen Aufgaben bekommen haben.“

Diese werden teilweise auch von sehr jungen Frauen vorgetragen, bilden aber nicht den Haupttenor weiblicher Engagierter.

Viele Frauen sehen in ihrer ehrenamtlichen Arbeit die Übernahme zentraler Funktionen und das Agieren in weniger „typischen“ Rollen als eine Selbstverständlichkeit an. Wir haben viele Frauen getroffen, die als Vereinsvorsitzende oder Gemeinderätin aktiv sind oder sich in als „männlich“ konnotierten Bereichen engagieren. Oft thematisieren sie von sich aus das Thema Geschlecht gar nicht, weil sie es nicht für besonders wichtig erachten und/oder nicht verbessert werden wollen. Nicht immer gilt das auch für ihr Umfeld, wie eine Feuerwehrfrau berichtet, die die Ausbildung in der Kinder- und Jugendfeuerwehr ihres Ortes übernommen hatte:

„An sich habe ich dem alten Wehrleiter einiges zu verdanken, weil er mich ja auch unterstützt hat mit der Jugendfeuerwehr, die wir hier aufgebaut haben. Er war aber auch nicht unbedingt immer sehr freundlich. Also zum Beispiel habe ich gesagt: ‚In Thüringen ist es so, ich muss den Gruppenführer haben für die Kinder als Führungsposition. Führungskraft.‘ ‚Du bist eine Frau, du wirst schwanger, dann bist du 18 Jahre raus, du kriegst keinen Gruppenführer.‘ Das waren so die Begrüßungsworte, als ich hierherkam.“

Frauen engagieren sich nicht nur in bestehenden Vereinen oder Gruppen, sondern sie treten auch als Initiatorinnen ehrenamtlicher Gruppen in Erscheinung. Diese „Gründerinnen“ waren oft motiviert, etwas Neues zu schaffen, weil ihre spezifischen Belange bislang keine Berücksichtigung gefunden hatten. Begegnungsräume, Dorfzentren oder feministische Foren erfüllen Kultur- und Bildungsbedarfe, denen gerade in ländlich geprägten Räumen wenig Angebote gegenüberstehen.

Manchmal werden auch konkrete Versorgungsleistungen im freiwilligen Engagement erbracht. Vor allem aber sind die Orte und Aktivitäten eine Möglichkeit für Begegnung und Austausch. „Gemeinschaft“ wird sehr regelmäßig als Eigenwert und manchmal gar als der zentrale Zweck der von weiblichen Akteurinnen neu gegründeten Initiativen benannt:

„Und beruflich habe ich aber immer gedacht, ich will nie wieder in die Situation geraten, dass ich aus beruflichen Gründen hier wieder weg muss, also nehme ich meinen Beruf mit. Und damit entstand die Idee, hier ein Gemeinschaftsdomizil zu entwickeln.“
„Unser Grundsatz ist: Gemeinsam, nicht einsam. Wir helfen uns gegenseitig, jetzt hat sich das natürlich auch ein

bisschen gewendet. Wir waren ja vor 20 Jahren alle noch jünger. Und hatten ja ganz andere Interessen.“

„Aber dann irgendwie zu wissen, ich habe zumindest diese kleine Gruppe von Leuten, die sehen das ganz genau so wie ich und dann müssen es auch nicht meine beste Freundinnen sein, aber allein das verschafft irgendwie eine Verbindung.“

Der Faktor „Gemeinschaft“ weist schon darauf hin, dass es nicht nur rein formale oder inhaltliche Aspekte sind, durch die sich Frauen zugehörig oder eben nicht zugehörig fühlen. Noch deutlicher kommt das in folgendem Zitat zur Geltung:

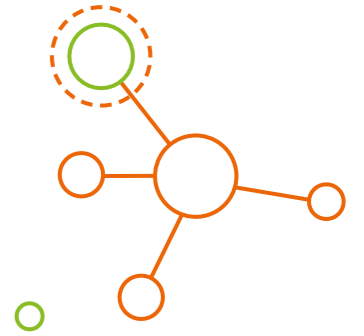
„Wir kriegen das hintenrum manchmal zu hören. Es gab ja früher diesen Getränke Keller, wo die älteren, nein, nicht die älteren, wo die Männer, auch ältere Männer, auch jüngere Männer sich getroffen haben und ihr Feierabendbier getrunken haben und auch dazu hatten wir natürlich den einen oder anderen indirekten Kontakt und da haben wir dann schöne Geschichten gehört, die haben über uns geredet.“

Hier wird explizit beschrieben, dass manche Orte, die für Männer als soziale Treffpunkte gelten, etwa der „Getränk Keller“, für Frauen habituell und kommunikativ keine Anschlussmöglichkeiten bieten. Im vorliegenden Fall wurde ein neuer sozialer Ort – eine Art Dorfzentrum – geschaffen, das neben einer Versorgung mit ökologisch und lokal produzierten Lebensmitteln auch einen Treffpunkt und niederschwellige Kulturangebote beinhaltet.

VORLÄUFIGES FAZIT

Weibliches Engagement ist ein wichtiger Faktor für die Gestaltung von Lebensbedingungen und Gemeinschaft in ländlichen Räumen. Das zeigt sich besonders eindrücklich da, wo disruptive Brüche und strukturelle Herausforderungen für Lücken und Schwierigkeiten sorgen. Statistiken weisen berechtigt auf Ungleichheiten im zivilgesellschaftlichen Sektor hin, aber sie bilden das reale Engagement von Frauen in ländlichen Räumen nicht ab.

- Neben dem institutionalisierten Engagement – z. B. in Vereinen, Religionsgemeinschaften und Gemeinderäten – existiert ein breites Spektrum an deutlich weniger formalisierten und fluiden Engagementformen. Hier lohnt sich eine Analyse der „unscharfen Ränder“. Gerade solches Engagement, das im Hintergrund (weniger öffentlich, eher spontan, oft mit wenig Ressourcen ausgestattet) passiert und nicht selten von Frauen organisiert wird, gerät sonst leicht aus dem Blick.
- Andererseits verdeckt die quantitativ argumentierte Unterrepräsentation von Frauen in ehrenamtlichen Führungspositionen den Blick auf viele Akteurinnen, die sehr wohl zentrale Funktionen in Vereinen einnehmen. Oftmals mit langjähriger Erfahrung in verschiedenen Bereichen fungieren viele dieser Frauen auch als „Schnittstellen“ zwischen unterschiedlichen Gruppen/Akteuren. Weibliche Vereinsvorsitzende, Lokalpolitikerinnen und Feuerwehrfrauen müssen gezielt gefragt und gehört werden, um möglichen Benachteiligungen im zivilgesellschaftlichen Sektor entgegenzuwirken.



Die Motive und Orientierungsmuster weiblicher Engagierter sind deutlich heterogen. (Re?)Traditionalisierungen sind im ruralen Engagement genauso vorzufinden, wie weibliche Akteur*innen, die gesellschaftliche Innovationen anstoßen.

Wie immer eröffnen sich auch entlang der hier erwähnten Forschungsprojekte neben Erkenntnissen mindestens ebenso viele neue Fragen und Desiderate. Einigen davon wird sich die Autorin in ihrem Dissertationsvorhaben zu „Initiatorinnen ländlichen Engagements in der Lausitz“ widmen. Die Promotion wird begleitet durch Prof.in Alexandra Retkowski (BTU Cottbus) und Prof. Raj Kollmorgen (HSZG).

BLEIBERSPEKTIVEN FÜR LAUSITZER FRAUEN

DURCH NEUE BUNDESBEHÖRDEN

Anika Noack und Annika Runge

Die Schaffung neuer Arbeitsplätze in Behörden und Einrichtungen des Bundes in den deutschen Kohleausstiegsregionen ist ein zentraler Baustein des Investitionsgesetzes Kohleregioen (InvKG). Die bis zu 5000 entstehenden Arbeitsplätze sollen attraktive Beschäftigung in die Reviere bringen, die durch das Ende der Kohleverstromung einen Transformationsprozess durchlaufen. Als eines der drei deutschen Kohlereviere profitiert die Lausitz mit mehr als 2000 geplanten Stellen überproportional von diesen Ansiedlungen (§ 18 (2) InvKG).

In der Lausitz finden sich hoch entlohnte Arbeitsplätze bislang vorwiegend in der Industrie. Von diesen profitieren hauptsächlich Männer (Bündnis Kommunale Gleichstellungsbeauftragte 2023), während es an attraktiven Arbeitsplatzangeboten für Frauen mangelt (Gabler et al. 2016).

Eine Pilotstudie des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) analysiert, welche Bevölkerungsgruppen – Männer oder Frauen, hoch- oder geringqualifizierte Arbeitskräfte, Rückkehrende, Zugezogene oder die ansässige Bevölkerung – besonders von den Neuanstellungen profitieren und welche demografischen Impulse diese in der Strukturwandelregion auslösen können (Noack/Runge 2024).

Eine Organisationsbefragung richtete sich im Oktober 2023 an acht Einrichtungen und Behörden in der Lausitz, die neu angesiedelt bzw. erweitert wurden und für die Schaffung von circa 950 Planstellen stehen. Der Rücklauf der Befragung lag bei 100 Prozent. Laut der Befragungsergebnisse waren zum 30.06.2023 etwa 75 Prozent der Planstellen besetzt. Etwas mehr als die Hälfte der Planstellen setzt einen akademischen Abschluss voraus (51,6 Prozent), 35,4 Prozent eine abgeschlossene Berufsausbildung, zu 12,7 Prozent der

GESCHLECHTERVERHÄLTNISS DER MITARBEITENDEN IN DEN NEU ANGESIEDELTEN UND ERWEITERTEN BUNDESEINRICHTUNGEN IN DER LAUSITZ

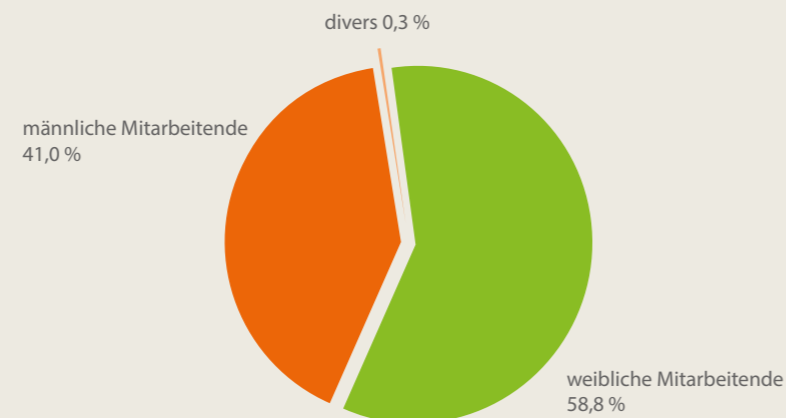


Abbildung 5
Datenbasis: Eigene Erhebung, BBSR Bonn 2023

Stellen liegen keine Angaben vor. Insgesamt profitiert die in der Lausitz ansässige Bevölkerung überproportional von diesen Neuanstellungen – etwa 81 Prozent der Mitarbeitenden wohnen in der Region. Das Geschlechterverhältnis unter den Mitarbeitenden weist bislang einen deutlich höheren Anteil von Frauen auf (58,8 Prozent). Im deutschlandweiten Vergleich lag der Frauenanteil unter Beschäftigten des Bundes im Jahr 2022 bei 30,2 Prozent. In der Stadt Cottbus (39,1 Prozent) und im Landkreis Görlitz (37,6 Prozent) ist der Frauenanteil unter den Bundesbeschäftigten zwar über dem Bundesdurchschnitt, allerdings deutlich unter dem Anteil, der sich in den neu angesiedelten Einrichtungen zeigt (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2024, eigene Befragung 2023).

Dabei variiert der Frauenanteil in den Einrichtungen zwischen 32 und knapp

70 Prozent. Die fachliche Ausrichtung scheint hierfür eine entscheidende Rolle zu spielen. So arbeiten in den naturwissenschaftlich-technisch ausgerichteten Einrichtungen im Verhältnis die wenigsten Frauen. Zu einem Stadt-Land-Gefälle lässt sich aufgrund der geringen Standortvarianz (die Ansiedlungen in der Lausitz beschränken sich bislang auf Cottbus (6), Weißwasser (1) und Wildau (1) keine repräsentative Aussage treffen. Allerdings weist das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle mit Sitz im ländlichen Weißwasser mit 65 Prozent einen der höchsten Frauenanteile unter den Einrichtungen auf. Damit zeigen die Behördenansiedlungen einen spürbar positiven Effekt für Bleibeperspektiven von Lausitzer Frauen. Insbesondere für Akademikerinnen und gut ausgebildete Frauen bieten Behörden und Einrichtungen des Bundes attraktive Beschäftigungsperspektiven.



StrukturWandel Konferenz 2022
Foto: Tine Jurtz



StrukturWandel Konferenz 2024
Foto: Henriette Braun

DIE AUTORINNEN



JULIA GABLER

Dr. Julia Gabler arbeitet und forscht seit 2015 am TRAWOS Institut zu geschlechtersensibler Regionalentwicklung und Strukturwandel in der Lausitz. Seit 2021 leitet sie das Institut.

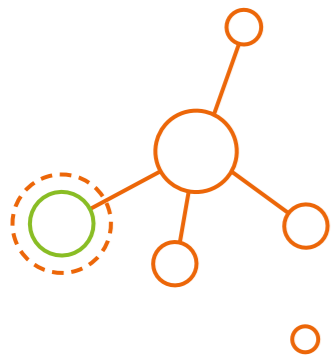


BERNADETTE ROHLF

Bernadette Rohlf ist seit Juni 2022 wissenschaftliche Mitarbeiterin am TRAWOS Institut und forscht im Projekt FioKo „Frauenförderung durch individuelle und organisationale Kompetenzen in Bildung und Beruf (MINT)“ zu den systemischen Bedingungen der Unterrepräsentation von Frauen in MINT-Fächer und -Berufen in Sachsen.

SUSANNE LERCHE

Susanne Lerche arbeitet seit 2020 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am TRAWOS Institut der Hochschule Zittau/Görlitz. Gesellschaftlichen Transformationsprozesse interessieren sie vor allem mit Blick auf deren räumliche und geschlechtsbedingte Strukturiertheit. Bisherige Forschungsprojekte zu bürgerschaftlichem Engagement in (peripheren) ländlichen Räumen waren der Ausgangspunkt für ihre Promotion zu Akteur*innen der Zivilgesellschaft in der Lausitz (BTU Cottbus/Senftenberg und HSZG).



MONIQUE RITTER

Die Forschungsschwerpunkte von Dr. Monique Ritter sind rassismuskritische und postkoloniale Perspektiven in der Sozialen Arbeit und Altenpflege sowie gender- und diversitätssensible Hochschulentwicklung. Sie ist Vertretungsprofessorin mit den Schwerpunkten Gender, Diversität und soziale Ungleichheit im Studiengang der Sozialen Arbeit an der Hochschule Zittau/Görlitz und seit 2021 Mitglied des TRAWOS Instituts.



ANIKA NOACK

Anika Noack ist Projektleiterin Beratung und Forschung bei SPRINT – wissenschaftliche Politikberatung PartG. Die promovierte Soziologin war zuvor am Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, an der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus - Senftenberg sowie am Leibniz-Institut für Raumbezogene Sozialforschung tätig und beschäftigte sich dort intensiv mit Fragen der Transformation und der sozialen Raumentwicklung.



ANNIKA RUNGE

Annika Runge ist Referentin im Referat „Transformation“ im Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung mit den Arbeitsschwerpunkten: Transformationsforschung mit Fokus auf regionaler Wirtschaftsentwicklung und gesellschaftlichem Zusammenhalt.

LITERATURVERZEICHNIS

Vorwort Seite 3 – 4, Julia Gabler

- Gabler, Julia; Kottwitz, Anita; Kollmorgen, Raj (2016): Wer kommt? Wer geht? Wer bleibt? Eine Studie zur Verbesserung der Verbleibchancen qualifizierter Frauen im Landkreis Görlitz. Hg. v. Landratsamt Görlitz. Görlitz. Online verfügbar unter https://media.lk-goerlitz.active-city.net/downloads/planung/Wer_kommt_wer_bleibt_wer_geht.pdf, zuletzt geprüft am 06.07.2024.
- 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 (2023): Zur (Daten-)Lage von Frauen im Strukturwandel der Lausitz. Hg. v. ifab – Institut für angewandte Beteiligung, i.Z.m TRAWOS-Institut/Hochschule Zittau/Görlitz. Spremberg. Online verfügbar unter https://msgiv.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/Datenlage_Frauen_Bericht2023.pdf.
- Kröhnert, Steffen; Klingholz, Reiner; Klingholz, Rainer (Hg.) (2007): Not am Mann. Von Helden der Arbeit zur neuen Unterschicht? ; Lebenslagen junger Erwachsener in wirtschaftlichen Abstiegsregionen der neuen Bundesländer. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung. 1. Aufl. Berlin: Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung.

Beitrag Seite 7 – 17, Julia Gabler

- Bauer, Uta; Dähner, Susanne (2011): Mehr Raum für starke Frauen! Studie im Rahmen des Kongresses „Frauen machen Neue Länder - Mehr Raum für starke Frauen!“. Bundesministerium des Innern. Berlin (Frauen machen Neue Länder).
- Beetz, Stephan (2004): Dörfer in Bewegung. Ein Jahrhundert sozialer Wandel und räumliche Mobilität in einer ostdeutschen ländlichen Region. Zugl.: Berlin, Humboldt-Univ., Diss., 2001 u.d.T.: Beetz, Stephan: Räumliche Mobilität und Immobilität als Handlungsmuster im Wandel einer ostdeutschen ländlichen Gesellschaft. 1. Aufl. Hamburg: Krämer (Beiträge zur Osteuropaforschung, 9).
- Gabler, Julia; Lerche, Susanne; Schönfelder, Sinziana (2017): Frauen. Land. Leben. ProduzentinnenTour – Station No. 1. Hg. v. TRAWOS-Institut. Online verfügbar unter https://www.fwiekraft.de/images/Forschung/Dokumentation_PROD_TOUR.pdf, zuletzt geprüft am 28.08.2024.
- Leibert, Tim (2014): „Sag mir, wo die Frauen sind ...?!“: Ergebnisse der EU-Projekte SEMIGRA und WOMEN. 13. Forum runder Tisch „Bewegte Arbeitswelten - mobil, multilokal, individuell. Potentiale von Zu- und Rückwanderung in der Oberlausitz“. Leibniz-Institut für Länderkunde. Görlitz, 26.06.2014.
- Leibert, Tim; Friedrich, Klaus (2023): Sind Geschlechterdisproportionen unter jungen Erwachsenen noch ein relevantes raumplanerisches und demographisches Thema? 36, S. 63–70.
- Leibert, Tim; Wiest, Karin (2016): The interplay of gender and migration in Europe's remote and economically weak rural regions. Introduction to a special issue. In: Journal of Rural Studies 43, S. 261–266. DOI: 10.1016/j.jrurstud.2016.01.007.
- Netzwerk Vorsorgendes Wirtschaftens (2013): Wege vorsorgenden Wirtschaftens. Marburg: Metropolis-Verl.
- Tuitjer, Gesine (2022): Rurale Geschlechterforschung. Räumliche und soziale Praktiken der Differenzierung und gesellschaftliche Gerechtigkeitsvorstellungen. In: Bernd Belina, Andreas Kallert, Michael Mießner und Matthias Naumann (Hg.): Ungleiche ländliche Räume. Widersprüche, Konzepte und Perspektiven. Bielefeld: transcript (Kritische Landforschung. Umkämpfte Ressourcen, Transformationen des Ländlichen und politische Alternativen, Band 2), S. 83–97. Online verfügbar unter <https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-6013-5/ungleiche-laendliche-raeume/>, zuletzt geprüft am 28.08.2024.
- Weber, Gerlind; Fischer, Tatjana (2012): Gehen oder Bleiben? Die Motive des Wanderungs- und Bleibeverhaltens junger Frauen im ländlichen Raum der Steiermark und die daraus resultierenden Handlungsoptionen. In: Ländlicher Raum (04).

Beitrag Seite 18 – 21, Monique Ritter

- Anger, Christina/Kohlisch, Enno/Plünnecke, Axel (2021). MINT-Herbstreport 2021. Mehr Frauen für MINT gewinnen – Herausforderungen von Dekarbonisierung, Digitalisierung und Demografie meistern. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
- Arndt, Susan (2022). Sexismus. Geschichte einer Unterdrückung. München: C.H.Beck.
- Foucault, Michel (1977). Der Wille zum Wissen. Sexualität und Wahrheit 1. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Foucault, Michel (1994). Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Gabler, Julia/Kollmorgen, Raj/Kottwitz, Anita (2016). Wer kommt? Wer geht? Wer bleibt? Eine Studie zur Verbesserung der Verbleibchancen qualifizierter Frauen im Landkreis Görlitz. Görlitz: Landratsamt Görlitz. https://media.lk-goerlitz.active-city.net/downloads/planung/Wer_kommt_wer_bleibt_wer_geht.pdf [Zugriff: 30.08.2023].
- Haffner, Yvonne/Loge, Lena (Hg.) (2019). Frauen in Technik und Naturwissenschaft: Eine Frage der Passung. Aktuelle Erkenntnisse und Einblicke in Orientierungsprojekte. Opladen u.a.: Barbara Budrich.

- Heinemann, Alisha/Mecheril, Paul (2016). Institutioneller Rassismus als Analyseperspektive. Zwei Argumente. In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.): Ideologien der Ungleichwertigkeit. Band 42, 45–54. <https://www.boell.de/de/2016/04/15/ideologien-der-ungleichwertigkeit> [Zugriff: 10.08.2023].
- Parker, Pat (1990). Movement in Black: The Collected Poetry of Pat Parker 1961-1978. Ann Arbor, Michigan: Firebrand Books.
- Ritter, Monique/Rohlf, Bernadette/Lerche, Susanne (2024). Geschlechtergleichstellung im Wissenschaftsbetrieb? Un/Gleichzeitigkeiten im Umgang mit sexistischen Praktiken in den MINT-Fächern. In: Femina Politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft 1, 92–101, <https://doi.org/10.3224/feminapolitica.v33i1.08>.
- Strauss, Anselm/Corbin, Juliet (1996). Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Beltz Psychologie Verlags Union.
- Witzel, Andreas (2000). Das problemzentrierte Interview. In: FQS – Forum Qualitative Sozialforschung – Forum: Qualitative Social Research 1 (1), Art. 22. Im Internet unter: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228>, Recherche am 25.08.2023.

Beitrag Seite 22 – 24, Bernadette Rohlf

- Checkland, Peter/Poulter, John, 2010: Soft Systems Methodology. In: Reynolds, Martin/Holwell, Sue (Hg.): Systems Approaches to Managing Change: A Practical Guide. London, 191–242.
- Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen. (2022): Studierende an den Hochschulen (B III 1). Abgerufen am 10.10.2023 von https://www.statistik.sachsen.de/download/statistische-berichte/statistik-sachsen_blll1_studierende-hochschulen.xlsx
- Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen. (2022): Personal an Hochschulen (B III 4). Abgerufen am 10.10.2023 von https://www.statistik.sachsen.de/download/statistik-sachsen_blll4_personal-hochschulen.xlsx

Beitrag Seite 26 – 31, Susanne Lerche

- Andruschow, Katrin (2001). Anders arbeiten für die Zukunft. In: Andruschow, K. (Hrsg.), Ganze Arbeit. Feministische Spurensuche in der Non-Profit-Ökonomie (S. 98–118). Hans Böckler Stiftung.
- Beetz, Stephan (2010). Ist das Land anders? Neue räumliche Ordnungen und ihre gesellschaftlichen Diskurse. In: Berliner Debatte Initial. 2/2010 (S.123-135).
- Deutscher Bundestag (2002). Bericht der Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“. <https://dserver.bundestag.de/btd/14/089/1408900.pdf>
- Haag, Hanna & Kollmorgen, Raj (2020). Demokratie braucht Demokratinnen! Barrieren der politischen Kultur für Frauenkarrieren in Politik und Gewerkschaften—Und Ansätze für ihre Veränderung. Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Politik und Gesellschaft.
- Hoecker, Beate (1995). Politische Partizipation von Frauen. Leske+Budrich.
- Kleiner, Tuuli-Marja & Burkhardt, Luise (2021). Ehrenamtliches Engagement: Soziale Gruppen insbesondere in sehr ländlichen Räumen unterschiedlich stark beteiligt (35; DIW Wochenbericht, Nummer 35). Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. https://doi.org/10.18723/diw_wb:2021-35-3
- Küpper, Patrick (2016). Abgrenzung und Typisierung ländlicher Räume. Thünen Working Paper 68. Thünen-Institut für Ländliche Räume. Braunschweig https://literatur.thuenen.de/digbib_extern/dn057783.pdf
- Notz, Gisela (2008). Arbeit: Hausarbeit, Ehrenamt, Erwerbsarbeit. In R. Becker & B. Kortendiek (Hrsg.), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung (S. 472–480). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91972-0_56
- Simonson, Julia; Kelle, Nadiya; Kausmann, Corinna & Tesch-Römer, Clemens. (Hrsg.). (2022). Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-35317-9>
- Simonson, Julia.; Vogel, C., & Tesch-Römer, Clemens. (Hrsg.). (2017). Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-12644-5>
- Thiem, Anja (2009). Leben in Dörfern: Die Bedeutungen öffentlicher Räume für Frauen im ländlichen Raum (1. Aufl.). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Beitrag Seite 32, Annika Runge und Anika Noack

- Bündnis Kommunale Gleichstellungsbeauftragte (Hg.) (2023): Mehr Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel der Lausitz. Positionspapier.
- Gabler, Julia; Kollmorgen, Raj; Kottwitz, Anita (2016): Wer kommt? Wer geht? Wer bleibt? Eine Studie zur Verbesserung der Verbleibchancen qualifizierter Frauen im Landkreis Görlitz. Hg. v. Landratsamt Görlitz. Görlitz.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2024): Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes. Deutschland.
- Noack, Anika; Runge, Annika. (2024): Öffentliche Beschäftigung als Säule des Strukturwandels? in: ifo Dresden berichtet, 2024, 31, Nr. 04, 08-14.

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1 (Seite 14 – 15):

Grafik Konzeption: Lorenz Kallenbach

Abbildung 2 (Seite 17):

Daten: Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2021

Quelle: WSI, verfügbar unter: <https://www.wsi.de/de/blog-17857-frauen-in-der-akademischen-laufbahn-40520.htm>

Abbildung 3 und 4 (Seite 22 – 23):

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen. (2022): Studierende an den Hochschulen (B III 1).

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen. (2022): Personal an Hochschulen (B III 4).

Eigene Darstellung

Abbildung 5 (Seite 32):

Datenbasis: eigene Erhebung, BBSR Bonn 2023

IMPRESSUM

Herausgeber:

Hochschule Zittau/Görlitz
TRAWOS Institut (Julia Gabler)
Brückenstraße 1
D-02826 Görlitz
E-Mail: j.gabler@hszg.de
trawos.hszg.de

Kontakt: Dr. Julia Gabler TRAWOS Institut, Hochschule Zittau/Görlitz

Autorinnen: Julia Gabler, Bernadette Rohlf, Susanne Lerche, Monique Ritter, Anika Noack, Annika Runge

Gestaltung und Satz: Juliane Wedlich (www.julianewedlich.de)

Lektorat und Korrektur: Charlotte Pech, Julia Ochmann und Julia Gabler

Druck: Augustadruck Görlitz

November 2024

ISBN: 978-3-941521-35-3

© 2024 TRAWOS Institut, Hochschule Zittau/Görlitz



Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch
Steuermittel auf der Grundlage des vom
Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.

