



Frauen als Wirtschaftsfaktor für die Lausitz

Perspektiven von Frauen auf den Strukturwandel in der Lausitz

Erstellt durch

F wie Kraft

Ein Projekt des
TRAWOS-Institut für Transformation, Wohnen und soziale Raumentwicklung an der Hochschule Zittau/Görlitz

Görlitz, 15. Mai 2020

Inhalt

1. Die Lausitz im Wandel.....	3
2. F wie Kraft und die Situation von Frauen in der Lausitz.....	5
Zentrale Ergebnisse der Verbleibchancen-Studie.....	6
Frauen als Altenpflegerinnen – unberücksichtigt trotz Fachkräftemangel	11
Neue Themen, Forschungs- und Darstellungsformate.....	13
3. Frauen als Regionalentwicklerinnen in der Lausitz.....	14
Besonderheiten, Potenziale und Hindernisse	15
Frauen im Strukturwandel.....	16
Empfehlungen	17

1. Die Lausitz im Wandel

F wie Kraft beschäftigt sich seit 2016 mit weiblichen Gestaltungspotentialen in der Lausitz und fördert den beachtlichen Wissensschatz der Lausitzer Frauen zutage. Im Folgenden sollen einige der erkundeten Aspekte schlaglichtartig beleuchtet werden. Deutlich sichtbar wurde dabei immer wieder der Wunsch von Frauen, in der Region zu bleiben. Die Frauen sehen in der Lausitz Vorteile: viel Raum für eigene Ideen und die eigene persönliche Entwicklung, ausreichend Platz für Kinder und Familie, ein attraktives Nahumfeld, eine günstige Miete usw. Andererseits benennen sie Nachteile, durch die ihr Verbleib eine kritische Wendung erfährt: Einen Job zu finden, welcher genügend Geld einbringt und den eigenen Qualifikationen und Vorstellungen entspricht, ist schwer. Daher müssen viele Frauen in der Lausitz Kompromisse eingehen. So pendeln bspw. Viele in größere Städte, um sich das Landleben zu finanzieren. Diese Problematik betrifft die unterschiedlichsten Frauen, von der Goldschmiedin zur Kulturmanagerin bis hin zur Sozialwissenschaftlerin. Die Qualitäten des ländlichen Raumes sind da - die damit einhergehenden Probleme, und das Wissen, wie diese angegangen werden können, ebenso (Vgl. Ehrig 2019; Lerche 2018). Frauen sind die soziale Gruppe in der Lausitz, so unsere These, die alle Bereiche regionaler Entwicklung thematisieren und sie nicht nach „Ressorts“ voneinander abkoppeln. Sie machen Schnittstellen sichtbar, die für die Entwicklung der Lebens- und Arbeitsqualität dieser Region nützlich sind (Vgl. Gabler 2019). Fragt man die Frauen in der Lausitz, so finden sich zahllose Beispiele für Ideen, Initiativen und Zukunftsperspektiven, welche die Lausitz braucht.

Frauen in der Lausitz gehen mit gutem Beispiel voran und versuchen den drohenden „Verfall der Region“ und der damit einhergehenden Melancholie, Resignation und Ratlosigkeit etwas Kreatives und Sinnstiftendes entgegenzusetzen. Das Sinnstiftende kann beispielsweise ein Ort sein, der zum Zusammenkommen einlädt und als Kontrast zum Verfall zeigt, dass etwas Neues und Schönes entstehen kann: Berührendes, Entspannendes, Wertschätzendes und Inspirierendes. Diese Orte fördern Austausch und gegenseitigen Respekt. Das ist besonders wichtig in einer Region, welche über so viel Fläche verfügt und in welcher die Menschen verstritten sind, über die Frage, wie mit der Kohle umgegangen werden soll. Benötigt werden hier Vernetzung und die Möglichkeit, eigene Ideen - setzten sie auch im noch so kleinen Rahmen an - unkompliziert anzubringen und Unterstützung bei der Umsetzung zu finden. Die Vernetzung und das gemeinsame Arbeiten an Projekten bringen verschiedenen Generationen näher zusammen und stärken so die Gemeinschaft (Vgl. Canjé 2020).

Damit sind wir mitten im Thema: Die Lausitz befindet sich seit Jahrzehnten in einem tiefgreifenden Transformationsprozess. Dieser umfasst alle gesellschaftlichen Bereiche von der Wirtschaft, den Siedlungs- und Sozialstrukturen über die Verwaltung und Politik bis zu den Kulturen und Identitäten der Bewohner*innen. Dabei steht die Lausitz ohnehin schon vor erheblichen Problemen, bspw. die hohe Abwanderungsrate gut ausgebildeter Frauen. Ursachen für diese Problematik sind u. a. in der vorherrschenden industriellen Wirtschaftsstruktur zu finden.

Diese spiegelt sich auch in den aktuellen Debatten zum Strukturwandel in der Lausitz wieder, welche sich vor allem auf den Wegfall und Ersatz von Jobs in vorrangig männerdominierte Berufsfelder und Arbeitsmarktsektoren (wie Bergbau, Energiewirtschaft oder Maschinen- und Anlagenbau) sowie den der Fachkräftemangel als zentrale Herausforderung für die nächste industrielle Erneuerungsphase beziehen. Dabei wird der komplexe Zusammenhang von sinkender Bevölkerungsdichte, Wahrnehmung von Lebensqualität, Arbeitsmarktdifferenzierung (von eher monostrukturellen zu pluralen Beschäftigungszweigen im Dienstleistungssektor) noch nicht so recht als vielfältige Gesellschaftsstruktur wahrgenommen.

Die Diskussion zum Strukturwandel konzentriert sich auf industrienahen Themen und vernachlässigt Forschungs- und Entwicklungsfragen, die das breite Spektrum regionaler Bedarfe und Möglichkeiten adressieren. Wir betrachten den regionalen Strukturwandel nicht als rein wirtschaftlichen Transformationsprozess im Zusammenhang mit dem Ende der Braunkohleverstromung und deren Substitution durch eine neue Großindustrie der Energieerzeugung. Wir begreifen den Strukturwandel vielmehr als Chance, nicht nur neue Perspektiven für die Beschäftigten im Braunkohle-Sektor zu entwickeln, sondern auch den multidimensionalen, wirtschaftlich-sozialen und infrastrukturellen Problemen zu begegnen, vor welchen die Lausitz steht. Gemeinsam mit den Frauen in der Lausitz wollen wir die wirtschaftlichen, soziogeographischen und soziodemographischen Verschiebungen und weitgreifenden gesellschaftlichen, politischen und kulturellen Veränderungen mit nachhaltiger und geschlechtersensibler Perspektive gestalten. Zugespitzt resümieren wir: Die Krise der industriellen Männerberufe und der (geschlechterunsymmetrischen) Abwanderung und die Herausforderungen einer alternierenden Gesellschaft können nicht allein von Männern gelöst werden. Es mangelt an Aufmerksamkeit für (traditionell) weibliche Themen- und Tätigkeitsfelder, wie der Pflegebranche, dem Kultur- und Bildungssektor sowie auf zivilgesellschaftliche, regionalspezifische und auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Themenfelder. Zentrale Projektergebnisse von *F wie Kraft* erhöhen die Evidenz hier nicht nur diskursive Verschiebungen herzustellen, sondern machen Mut, Aktivitäten von Frauen aufzuspüren, sie zu unterstützen, und ihnen Verantwortung im Strukturwandel zu übertragen.

Erkenntnis 1 - Abwanderung und Beschäftigung: In der Lausitz ist seit Jahrzehnten eine Abwanderung gut ausgebildeter Frauen zu beobachten. Sie fehlen nicht nur in quantitativer Hinsicht, sondern auch in qualitativer: auf politischer, kultureller, wirtschaftlicher und sozialer Ebene. Auf dem Arbeitsmarkt stellen Frauen nicht nur den Großteil des Pflegepersonals. Auch die Bereiche Erziehung, Bildung und Dienstleistung sind ohne Frauen kaum vorstellbar. Diese Abwanderung trifft die Lausitz als Region im Wandel in besonderem Maße.

Erkenntnis 2 - Verbleibwunsch und Entwicklungschancen: In der Region Lausitz ist ein hoher Verbleibwunsch unter den Frauen zu beobachten. Dieser ist jedoch offensichtlich schwierig zu realisieren. Dabei spielen nicht nur Fragen zur Erwerbstätigkeit, sondern auch zu individuellen Entwicklungschancen eine wichtige Rolle.

Erkenntnis 3 - Plurale Erfahrungswelten und Gestaltungsansprüche: Frauen werden, in all ihren Rollen und Positionen – als Arbeitnehmerinnen und Selbstständige, als qualifizierte Köpfe, als Mütter und Partnerinnen, als Verantwortungsträgerinnen in Kommunen, in der Wirtschaft, Verwaltung und Zivilgesellschaft – zu wenig wahrgenommen. Ihnen wird obendrein aktiv der Raum verwehrt, ihre Ideen, Wünsche und Wirkungsweisen für regionale Gestaltungsaufgaben folgenreich einzubringen. Dabei ist Raum die Ressource, an der es in der Lausitz am wenigsten mangelt – zumindest in physischer Hinsicht. Der gesellschaftliche Raum, in welchem Frauen ihre Gestaltungsansprüche artikulieren und umsetzen können, ist weniger üppig vorhanden.

Erkenntnis 4 - Bleiben mit Innovationspotenzial: Bislang entfalten Frauen ihr Potenzial als Treiberinnen sozialer Innovationsprozesse eher im Verborgenen. Dort übernehmen Frauen jedoch wichtige Funktionen in der Regionalentwicklung ihrer Dörfer, Gemeinden, Städte und Landkreise: Von der Übernahme von privater und professioneller Care-Arbeit über den Einsatz für gesellschaftlichen Zusammenhalt bis hin zur Entwicklung neuer Formen von Daseinsvorsorge.

Die Lausitz profitiert also immens von den Frauen, welche haupt- und ehrenamtlich, in Vollzeit und in Teilzeit, interdisziplinär, ressortübergreifend und unermüdlich ihre Regionen gestalten. Doch der wichtige Beitrag, welchen die Frauen leisten, wird häufig nicht anerkannt, wertgeschätzt oder im Strukturwandel gefördert und aufgegriffen. Insbesondere vor dem Hintergrund der schwierigen Ausgangslage der Lausitz (eine alternde und einkommensschwache Bevölkerung, mangelnde Infrastruktur, mangelnde Innovationsfähigkeit etc.) sowie der (öffentlichen und finanziellen) Aufmerksamkeit, welche die Lausitz gerade erhält, sollten Frauen und ihre Perspektiven im und auf den Strukturwandel eine maßgebliche Rolle spielen. Im regionalen Strukturwandel in der Lausitz braucht es die aktive Mitgestaltung durch Frauen als Entscheidungs- und Verantwortungsträgerinnen. Nur so kann der komplexe Gesellschafts-, Wirtschafts- und Kulturwandel in der Industrieregion erfolgreich gestaltet werden.

2. F wie Kraft und die Situation von Frauen in der Lausitz

Seit 2015 forscht das TRAWOS-Institut der Hochschule Zittau/Görlitz zur Situation von Frauen in der (Ober-) Lausitz und ihren Verbleibchancen. Aus der Forschung und den Aktivierungs- und Beteiligungsprozessen von und für Frauen entstand die Plattform *F wie Kraft*. Seitdem widmet sich das Projekt der Unterstützung, Vernetzung und Ansprache von Frauen, zunächst vorrangig in der Oberlausitz (finanziert durch Mittel des Freistaates Sachsen in der Demografie-Richtlinie und durch die Regionale Fachkräfteallianz). Seit Oktober 2019 begleiten wir, finanziert durch die Zukunftswerkstatt Lausitz, Frauen aus der Nieder- und der Oberlausitz in ihren Aktivitäten, und machen ihr Engagement sichtbar.

Ausgangspunkt des Forschungs- und Praxisprojektes war die doppelte Frage: „Warum bleiben qualifizierte junge Frauen (nicht) in der Oberlausitz?“. Diese Frage wurde im Rahmen des Projekts zur *Verbesserung der Verbleibchancen qualifizierter Frauen im Landkreis Görlitz* erforscht. Die Ergebnisse wurden in der Studie *Wer kommt? Wer geht? Wer bleibt? Eine Studie zur Verbesserung der Verbleibchancen qualifizierter Frauen im Landkreis Görlitz* veröffentlicht. Durch das Forschungsprojekt ist das Wissen über Frauen der Altersgruppe zwischen 16 bis 40 Jahren in der Region immens gewachsen. Die Ergebnisse der repräsentativen Befragung von 1.300 jungen Menschen an den Gymnasien des Kreises und der Hochschule Zittau/Görlitz liefern wichtige Erkenntnisse darüber, welche Attraktivitätsthemen in der Region diskutiert und sichtbar gemacht werden müssen. Darüber hinaus sind Perspektiven der organisierten Akteure im Landkreis Görlitz analysiert worden. Die Ergebnisse und Handlungsempfehlungen wurden zusätzlich mit Verantwortungsträger*innen (u.a. Regionalmanagement/Amt für Kreisentwicklung/IHK und Personalberatung/Presse/Bildung und Studienorientierung/Gleichstellung) diskutiert. Die Studie wurde im Bundesgebiet wahrgenommen und beispielsweise von der damaligen Staatsministerin für Gleichstellung und Integration Petra Köpping als Referenz im Rahmen der Bundesgleichstellungskonferenz angebracht. Damit zeitigte sie auch Nachahmungseffekte mit Blick auf die strategische Bedeutung für die Entwicklungsprozesse in ländlichen Räumen und den Umgang mit den Strukturherausforderungen in Wirtschaft, Energie, Zivilgesellschaft.

Zentrale Ergebnisse der Verbleibchancen-Studie

In der Region Lausitz herrscht Frauenmangel

Während der massiven Abwanderung junger und qualifizierter Arbeitskräfte in den 1990er und frühen 2000er Jahren verließen vorwiegend junge Frauen die Region. Heute haben wir in der Region den bundesweit höchsten Altenquotienten. Dennoch, zur Abwanderung kommt eine geringe Zuwanderung in die Region hinzu. Während Frauen zum Wegzug geneigt sind, ist bei den Männern eine hohe Verbleib- und Rückkehrquote zu vermerken. Der Männerüberschuss in den ländlichen Regionen Ostdeutschlands wie auch in der Lausitz, ist oft genug durch die überregionale Presse gegangen. Vor dem Hintergrund der Forschungen von Tim Leibert und Karin Wiest am Leipzig Institut für Länderkunde „She leaves, he stays? Sex-selective migration in rural East Germany“ (2015) oder auch die prominente „Not am Mann“ Studie des Berlin-Instituts für Bevölkerung und Entwicklung (2007) widmeten sich unsere Forschungen weniger den verbliebenen Männern als den (noch) anwesenden Frauen in der Lausitz. Offen ist, wer von den berufstätigen oder ausbildungsbedingten Zuziehenden oder einwandernden Männern und Frauen längere Bleibeabsichten und -chancen besitzt. Die Region kämpft daher in demografischer und wirtschaftlicher Hinsicht nicht nur mit einem Problem alternder Fachkräfte, sondern auch mit einer geschlechtlichen Asymmetrie in der jüngeren Bevölkerungsgruppe. In den einzelnen Landgemeinden gibt es deutlich weniger Frauen jüngeren und mittleren Alters als

Männer. Frauen sind bis heute in wichtigen traditionellen Schwerpunktbranchen mit überdurchschnittlicher Entlohnung (Bergbau, Energie, Fahrzeugbau) ebenso wie übergreifend auf den Führungsebenen von Industrie, Gewerbe, aber auch Verwaltung und im öffentlichen Bildungssektor signifikant unterrepräsentiert. In unterdurchschnittlich bezahlten Branchen sowie auf Arbeitsplätzen unterhalb der Führungsebene sind Frauen dagegen aber überrepräsentiert.

Junge Frauen und Männer wollen in der Lausitz bleiben

Insbesondere für die ohnehin gut ausgebildete Gruppe der Schülerinnen und Schüler an den Gymnasien und jener der Studierenden an der Hochschule Zittau/Görlitz konnte im Rahmen der Studie zunächst keine Geschlechterdifferenz in Hinblick auf die Entscheidung über Gehen oder Bleiben festgestellt werden. Neben der zunehmenden Sogwirkung der Großstädte wurden als Abwanderungsgründe vor allem Bildungs- und Berufschancen, unzureichende ÖPNV-Strukturen sowie das Freizeit- und Kulturangebot in der Region genannt. Für alle Befragten erhöht sich die Abwanderungsbereitschaft und die Präferenz für andere Regionen als Ausbildungs-/Erwerbort, in denen es bessere Optionen dafür gibt. Dass der Wunsch, in der Region zu bleiben trotz der Abwanderungsgründe während der Ausbildungsphase erstaunlich hoch ist, ist zunächst positiv zu bewerten.

Frauen haben schlechtere Verbleibchancen

Die Chancen, auch tatsächlich in der Region bleiben zu können, werden jedoch deutlich kritischer und geschlechterdifferenz bewertet. Dies gilt vor allem für Frauen mit einem Berufswunsch im sozialen, gesundheitlichen oder geisteswissenschaftlichen Bereich, aber auch für die Frauen, die bereits einen Abschluss in diesem Bereich haben. Berufstätige Frauen erfahren darüber hinaus wenig Anerkennung ihrer qualifikatorischen Fähigkeiten. Nicht selten erleben sie Degradierungen und Marginalisierungen, die ihre persönliche Entwicklung begrenzen und die Perspektive Abwanderung trotz Familiengründung und Bleibewunsch latent aufrechterhält. Diese schlechte Chancenbewertung führt vermutlich auch dazu, dass gut ausgebildete Frauen trotz Bleibeorientierung signifikant häufiger den Landkreis verlassen bzw. gar nicht erst einwandern.

Frauenmangel verstärkt ungünstige Prozessdynamiken

Durch die Abwanderung von Frauen wird das demografische Ungleichgewicht verstärkt. Die Abwanderung der jungen Frauen, infolge fehlender Erwerbs-, Aufstiegs- und Karrierechancen bringt neben demografischen Problemen auch ein virulentes gesellschaftspolitisches und wirtschaftliches Problem mit sich. Durch das Fehlen von hoch qualifizierten jungen Frauen als Fachkräfte werden sozioökonomische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen gehemmt. Ihr Arbeitskraftvolumen und bürgerschaftliches Engagement sowie ihre kreativen Potentiale und Impulse für neue attraktive Lebensstile sowie soziale Integrationsfunktionen können nicht zur Geltung kommen. Wenn junge Frauen nicht stärker in der Region verbleiben, ist

mit gesteigerten wirtschaftlichen Entwicklungsproblemen zu rechnen. Diese würden in Kombination mit dem Fehlen der angesprochenen sozialen und kulturellen Faktoren zum Attraktivitätsverlust der Region beitragen. Dieser Attraktivitätsverlust könnte eine Negativspirale anregen bzw. stabilisieren.

Frauenmangel verändert das Sozialleben in Gemeinden und führt zu neuen Konfliktlinien

In den letzten zwanzig Jahren haben sich aufgrund der asymmetrischen Abwanderung zwischen den Dagebliebenen neue Sozialbeziehungen und Konfliktlinien herausgebildet. Dazu zählen bspw. ein Übergewicht der älteren Menschen und von Männern, Umgang mit Leerstand, fehlende Gewerbeperspektiven. Differenzen und neuartige Konfliktlinien werden aber auch zwischen den Einheimischen und Wiederkehrenden oder neu Zuziehenden sichtbar. Frauen und Männer mit exzellenter Ausbildung, Berufserfahrung und Kindern kommen (wieder) in die Region (ihrer Eltern) und entdecken in den Dörfern ihr neues Zuhause, stehen aber nicht nur beruflich vor schwierigen Situationen, weil Angebot und Nachfrage nach qualifizierter Arbeit nicht unproblematisch zueinander passen, Beratungs- und Förderangebote nicht ausreichend vorhanden sind oder passende Infrastrukturen fehlen. Auch die tradierten Vorstellungen der Alteingesessenen über angemessene familiäre Arbeitsteilungen, weibliche Berufsfelder und Karrierevorstellungen kollidieren mit Lebensführungen der (wieder) Zuwandernden.

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

Die Verbesserung der Verbleibchancen junger Menschen und in besonderer Weise jüngerer und höher qualifizierter Frauen in peripheren ländlichen Räumen ist von zentraler Bedeutung für die demografische und gesellschaftliche Entwicklung in den kommenden Jahrzehnten. Zur Verbesserung der Verbleibchancen hat das TRAWOS-Institut in der Studie Handlungsempfehlungen ausgesprochen. Diese müssen konsequent umgesetzt werden. Dazu gehören die stärkere Einbeziehung und Aktivierung jüngerer qualifizierter Frauen, die bereits in der Region (auf Zeit) leben, ebenso wie die Schaffung und Kommunikation attraktiver Arbeits- und Lebensbedingungen für potenzielle Zuwanderinnen (aus dem In- und Ausland). Für Bleibende, Rückkehrer*innen, aber auch Zuwander*innen müssen die Chancen in der Region verbessert werden.

Zwischen dem Wissen über die Abwanderungsdynamiken gut ausgebildeter junger Frauen aus dem Landkreis Görlitz und der Bereitschaft, in den Prozess gestaltend einzugreifen, zeigte sich bereits während der Studie eine große Lücke. Während das Missverhältnis von jungen Frauen und Männern in bestimmten Teilen des Landkreises, aber auch in der Region Ostachsen immer wieder Thema der Regionalpresse und regionaler Diskussionskreise war, verfestigte sich der Eindruck, dass seitens der Verantwortungsträger*innen und Multiplikator*innen in der Region eine gewisse Abwehr besteht, geschlechtersensiblen Ansätzen zu folgen und strategische Maßnahmen zu entwickeln. Doch auch in anderen Regionen wird sich damit

schwergetan. Geschlechterthemen sind klassischerweise Anliegen der Gleichstellungsbeauftragten, nahezu ohne gesellschaftliche Rückbindung. Geschlechterthemen sind unbequem. Über Marginalisierungserfahrungen von Frauen zu sprechen, Stereotypen zu hinterfragen und Instrumente regionaler Gestaltung auf ihre Wirkung hin zu überprüfen, mutet zunächst anstrengend an, weil dieser Prozess auffordert, Differenzen wahrzunehmen. Wenn die Betonung aber auf dem geteilten Interesse liegt, das Leben in der Lausitz für alle bestmöglich zu gestalten, kann der Austausch eine erleichternde Wirkung haben und es lassen sich neue Potenziale entdecken, die hinter dem Schleier der Unwissenheit schlummern.

Auch in der Stadt Cottbus gehen Frauen aufgrund der Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation

Die Ergebnisse der Verbleibchancen-Studie werden gespiegelt bzw. ergänzen sich gut mit Befunden anderer Forschungen. Dazu zählt die Studie *Gewinnerinnen und Verlierer. Strukturbrüche auf dem Arbeitsmarkt im Transformationsprozess am Beispiel der Stadt Cottbus – eine erste Analyse* von Heike Jacobson und Andrea Winkler. Diese zeigt, dass trotz einer guten Beschäftigungsquote von Frauen, viele junge Frauen aus Cottbus abwandern. Auch Jacobson und Winkler führen dies auf den Mangel an attraktiven Ausbildungs- und Arbeitsplätzen sowie beruflichen (Aufstiegs-) Möglichkeiten vor Ort zurück. Die Frauen profitieren zwar „vom starken Wachstum einiger traditioneller Dienstleistungsbranchen: Ein Viertel der sozialversicherungspflichtig tätigen Frauen arbeitet im Gesundheits- und Sozialwesen, ein weiteres knappes Fünftel in der öffentlichen Verwaltung“ (Jacobson, Winkler 2012, S. 2). Aber die von Frauen frequentierten Berufsfelder haben jedoch einen hohen Lohnabstand zu den von Männern am häufigsten besetzten Berufsfeldern. Darüber hinaus arbeiten Frauen verstärkt im Niedriglohnssektor und sind von Teilzeitarbeit betroffen. Diese Arbeitssituation birgt aber langfristige Nachteile für die Frauen in Form von unzureichendem Erwerbseinkommen und Rentenansprüchen. Die Arbeitsmarktsituation junger Frauen sollte daher dringend verbessert werden, da die „Abwanderung der jungen Frauen zeigt, dass sie diese Verzichtsbereitschaft nicht aufbringen, sondern anderswo nach besseren Bedingungen suchen“ (ebd., S. 14).

Frauenmangel verstärkt intolerante, demokratieablehnende Einstellungen und Fremdenfeindlichkeit

Frauenmangel und die damit einhergehende Homogenisierung der Gesellschaft können intolerante, demokratieablehnende Einstellungen und Fremdenfeindlichkeit verstärken, wie die Studie *Abwanderung, Alterung, Frauenschwund. Die verkannte Gefahr für eine offene Gesellschaft* von Katja Salomo am Beispiel des ländlichen Raumes in Thüringen zeigt. Der soziale Zusammenhalt leidet unter der Abwesenheit von Frauen, da ihr Beitrag für die Gemeinschaft vor Ort nicht einfach zu ersetzen ist. Außerdem fehlen Kinder, Jugendliche und Familien, welche dörfliche und städtische Gemeinschaften beleben. Wenn Freizeitangebote schließen, wird wiederum das Gefühl des Zurückgelassenseins verstärkt. Abwanderung hinterlässt bei den hinterbliebenen Einwohner*innen das Gefühl des Alleingelassen Werdens und wirkt sich

negativ auf die Offenheit für Neues aus. Das Wohlbefinden, aber auch das soziale Leben von Menschen, kann also durch demografische Entwicklungen leiden. Intolerante, Demokratie ablehnende Einstellungen und Fremdenfeindlichkeit sind mögliche Folgen (Vgl. Salomo 2019).

Frauen leisten im Ehrenamt und in der (professionellen) Care-Arbeit einen erheblichen Beitrag für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und das soziale Zusammenleben

Der Freiwilligensurvey von 2014 zeigt, dass es im ehrenamtlichen Engagement sichtbare Geschlechterunterschiede gibt. Differenzen sind deutlich sowohl in den Anteilen von Männern und Frauen als auch in der Art der Tätigkeiten in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen sowie mit unterschiedlichen Zielgruppen. Der Anteil der Männer unter den freiwillig Engagierten ist zwar insgesamt größer als der der Frauen (Frauen: 41,5%, Männer: 45,7%). Frauen engagieren sich in sozialen Bereichen (Frauen: 9,5%, Männer: 7,4%), in Bereichen von Schule und Kindergarten (Frauen: 10,7%, Männer: 7,5%), in Bereichen der Kultur und Musik (Frauen: 9,2%, Männer: 8,8%), im Gesundheitsbereich (Frauen: 3%, Männer: 1,9%) sowie im kirchlichen und religiösen Bereich (Frauen: 9,4%, Männer: 5,8%) mehr als Männer. Damit setzen sie sich verstärkt für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und das soziale Zusammenleben ein. Im Bereich Sport und Bewegung (Frauen: 13,1%, Männer: 19,6%) und Politik und politische Interessenvertretung (Frauen: 2,3%, Männer: 5%) ist das Verhältnis hingegen umgekehrt. Am deutlichsten ist Geschlechterunterschied im Bereich Politik und politische Interessenvertretung sichtbar. Während sich hier 5% der Männer engagieren, sind es gerade mal 2,3% der Frauen. (Vgl. Simonson et. al 2016, S. 128 ff.).¹ An der Verteilung der Ehrenämter ist kritisch zu sehen, dass auch hier Frauen weniger in der politischen Arbeit repräsentiert werden und damit weniger Einfluss auf den politischen Diskurs nehmen können.

Überrepräsentiert sind Frauen wiederum in der familiären Care-Arbeit. Der Gender Care Gap dokumentiert den differenzierten Zeitaufwand von Frauen und Männern für Care-Arbeit. Dazu zählen Haushalts- und Gartentätigkeiten, die Betreuung und Pflege von Kindern sowie Erwachsenen, ehrenamtliche Tätigkeiten und unentgeltliche Hilfen für andere Haushalte. Der Gender Care Gap ergibt 52,4 Prozent. Frauen verbringen also durchschnittlich täglich 52,4 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Care-Arbeit als Männer. Männer leisten pro Tag durchschnittlich zwei Stunden und 46 Minuten unentgeltliche Care-Arbeit. Frauen hingegen arbeiten täglich vier Stunden und 13 Minuten und leisten damit 87 Minuten mehr unbezahlte Sorgearbeit (Vgl. Gärtner et. al 2020, S. 16). Die Hauptlast der Sorgearbeit liegt somit auf den Frauen.

Frauen, Aktivist*innen und Wissenschaftler*innen weisen schon seit langem darauf hin, doch aufgrund der aktuellen Corona-Krise ist es besonders deutlich geworden: Ohne Frauen keine Gesellschaft, keine Pflege und keine Lebensmittel. Soziale Ungleichheiten aufgrund von Geschlechterzugehörigkeit existieren noch immer, sie werden durch die aktuelle Krise sogar noch

¹ Spezifische Zahlen zur geschlechtsdifferenzierten Verteilung der Ehrenämter in der Lausitz liegen dem Projektteam zu Redaktionsschluss nicht vor.

verstärkt. Frauen sind bis heute weniger sichtbar, schlechter bezahlt und leisten mehr (un-) bezahlte Care-Arbeit. In dieser Krise wird den Frauen als Verkäufer*innen und Pfleger*innen zwar applaudiert. Dennoch haben sie zu wenig Einfluss auf die aktuellen Diskussionen, wie das Beispiel der „10 Köpfe, die in der Corona-Krise gefragt sind“ zeigt. Unter diesen 10 Köpfen, welche ein Mediendienst im April 2020 veröffentlichte, war keine Frau dabei. Mareice Kaiser, Chefredakteurin des Online-Magazins EDITION F, antwortet auf diese Zusammenstellung:

„Warum Frauen gerade nicht gefragt sind? Weil sie zwischen Care-Arbeit, emotionaler Arbeit und systemrelevanter Lohnarbeit keine Zeit für die Antworten haben. Und weil weder die Gesellschaft noch die Politik unsere Antworten hören will – geschweige denn unsere Forderungen (Lohngerechtigkeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, faire Arbeitsbedingungen in all den Berufen, die noch immer vorwiegend von Frauen ausgeführt werden) umsetzen will.“ (Kaiser 2020)

Strukturwandel in der Lausitz könnte auch bedeuten, hier wirksame Maßnahmen zu ergreifen, wo andernorts Geschlechterungleichheit praktiziert und zelebriert wird: D.h. Männer und Frauen gleichermaßen in die Strukturpolitik einzubeziehen; ehrenamtliche Arbeit wertschätzen; Modelle für Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter und Mütter zu entwerfen; für bessere Bezahlung und Qualifikation im Care-Bereich eintreten – im Interesse der Region sowie der Menschen, die Care-arbeit ausüben als auch denen, die sie erhalten. Insbesondere im Pflegebereich kann hier Zukunftsarbeit geleistet werden, denn hier werden immer mehr ältere Menschen betreut und versorgt werden müssen. Gleichzeitig sind die Pflegeberufe für Frauen nur interessant, wenn die Bezahlung und beruflichen Entwicklungschancen angemessen beurteilt werden.

Frauen als Altenpflegerinnen – unberücksichtigt trotz Fachkräftemangel

Dass Veränderungen im Bereich der Care-Arbeit dringend nötig sind, wird am Beispiel der Altenpflege in der Lausitz deutlich. Hier treffen verschiedene Faktoren zusammen, die sich ungünstig auf die Gesundheitsbranche, insbesondere auf den Pflegesektor und darunter wiederum insbesondere auf die Altenpflege, auswirken. Dies zeigt ein Forschungsprojekt im Wintersemester 2019/ 2020 im Studiengang Management Sozialen Wandels an der Hochschule Zittau/Görlitz zur Situation der Altenpfleger*innen in der Lausitz.²

Der Pflegesektor im ländlichen Raum ist durch die schwache Infrastruktur betroffen: ein stark ausgedünnter ÖPVN, fehlende Treffpunkte für Senior*innen sowie fehlende örtliche Versorgungsangebote (Einkaufsmöglichkeiten, Ärzt*innen) und Versorgungslücken ambulanter Pflege. Dies hat zusätzlich zur Folge, dass ältere Menschen vermehrt in Heimen untergebracht

² Der vollständige Titel lautet: „Altenpflegerinnen in der Lausitz - Ihre Beteiligung bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen. „Welche Voraussetzungen finden wir für die Umsetzung eines einrichtungsübergreifenden Austauschformates für Altenpflegerinnen in der Lausitz?““.

werden, wenn Unterstützungsbedarf besteht (Vgl. Popig et. al 2020, S. 31f.). Auch personell steht die professionelle Pflege vor Herausforderungen: Das ältere Pflegepersonal geht in Rente und das verbleibende (und potentielle) Personal sieht sich unattraktiven Arbeitsbedingungen (geringe Wertschätzung und Entlohnung, geringe Weiterbildungs- und Aufstiegschancen, starke körperliche und psychische Belastungen) gegenüber. Das führt zu einem wachsenden Fachkräftengpass bei gleichzeitig wachsender Professionalisierung der Altenpflege (Vgl. ebd. S. 8f.). Darüber hinaus trifft Pflege aktuell auf unterschiedliche lokale und regionale Bedingungen. Diese erschweren eine lausitz- und deutschlandweite Etablierung und Gewährleistung „guter Pflege“ (Vgl. ebd. S. 21). Dem steht gegenüber, dass Pflege als wohlfahrtsstaatliche Aufgabe gilt.

Im Kontext des Strukturwandels könnte die Lausitz sich hier in eine Vorreiterposition ausbauen, indem – modellhaft und innovativ – die Bedarfe an und des Pflegepersonals erforscht und die Qualität der Arbeit verbessert wird. Entlohnung und Vereinbarkeitsmodelle können dabei wesentliche Bausteine sein. Die Perspektive und Expertise von (Alten-)Pfleger*innen fließt nicht genügend in Entscheidungsprozesse ein (Vgl. ebd. S. 87 ff.) - trotz und auch in der Corona-Krise.

Das hängt auch damit zusammen, dass den Pfleger*innen die eigene Verhandlungsposition, welche durch den Fachkräftemangel in der Branche eigentlich sehr stark ist, nicht bewusst ist bzw. sie diese nicht wahrnehmen. Hinderungsgründe sind, dass neben der Arbeit das zusätzliche Engagement als Belastung empfunden wird. Private Verpflichtungen, persönliche Ängste (Arbeitsplatzverlust, Verlust der sozialen Anerkennung), Probleme mit Vorgesetzten bei Ansprache von Problemen/Veränderungsvorschlägen stehen dem eigenem Aktivwerden im Weg. Hinzu kommt, dass die Verantwortung für Verbesserungen dabei in erster Linie dem Staat und der Politik zugeschrieben wird. Altenpfleger*innen betrachten weniger das „Große und Ganze“ und ihren Einfluss darauf. Wichtig ist stattdessen, dass sich in ihrem Arbeitsfeld etwas ändert (weniger Zeitdruck, mehr Selbstbestimmung bei Arbeitszeit, mehr Gehalt). Der Großteil der Altenpfleger*innen wünscht sich Unterstützung als Voraussetzung für die eigene Aktivität (Vgl. Schroeder, S. 195).

Soll also die Expertise der Pfleger*innen in Governance-Prozesse einfließen, um die Lausitz zu einem Ort zu machen, an dem die Lebensqualität von zu Pflegenden und Pfleger*innen gleichermaßen ernst genommen wird, müssen dafür geeignete Formate gefunden werden. Dies erfordert mehr Wissen darüber, wie Beteiligung stattfinden kann und braucht die direkte Ansprache der Altenpflegerinnen. Nur dann lassen sich auch nachhaltige Lösungen aufdecken. Lösungsansätze lassen sich in einer koordinierten landkreis- und bundesländerübergreifenden Zusammenarbeit in der Lausitz im Bereich der Daseinsvorsorge finden. Dabei ist die Zusammenarbeit der verschiedene Akteur*innen notwendig, aber voraussetzungsreich (Vgl. Popig et. al 2020, S. 31f.). Dabei sind von Anfang die Einbindung und feste Verankerung einer geschlechtersensiblen Perspektive unabdingbar.

Neue Themen, Forschungs- und Darstellungsformate

Aus der Studie zu den Verbleibchancen ist der Gründungsimpuls von *F wie Kraft* als analoges Netzwerk und Plattform für digitale Kommunikation (www.fwiekraft.de) hervorgegangen. Im Mittelpunkt der Arbeit von *F wie Kraft* steht die Überzeugung, dass die (jungen und qualifizierten) Frauen eine Schlüsselrolle in der Entwicklung der Lausitz spielen. Mit dem Aufbau von *F wie Kraft* als vernetzende und aktivierende, analoge und digitale Plattform greifen wir den eindeutig artikulierten Wunsch der Frauen nach Vernetzung, Information und Austausch auf. Seit nunmehr vier Jahren thematisieren wir die Perspektiven und Lebensweisen von Frauen in der (Ober-) Lausitz im regionalen und öffentlichen Raum forschend sowie aktivierend. Im Rahmen des Nachfolge-Projekts *Geschlechtersensible Willkommenskultur und Vernetzung im Landkreis Görlitz* beschäftigten wir uns mit der Verbesserung der Verbleib-, Zuwanderungs- und individuellen Entwicklungschancen junger qualifizierter Frauen im Landkreis Görlitz: Erfahrungen (exemplarische Biographien) wurden abgebildet, Kommunikation und Netzwerkbildung unterstützt sowie Information und Beratung (Patenschaften) für Frauen und regionale Akteure organisiert. Durch das anschließende Vorhaben *F wie Kraft – Fachkräfte haben ein Geschlecht* wurde diese Gruppe darüber hinaus sichtbar und ihre Probleme und Potentiale zum Gegenstand der Diskussionen um den Fachkräftemangel gemacht.

Qualifizierte Frauen, ihre wechselseitige Kommunikation und Vernetzung sowie ihr Wissen als Expert*innen für diese Region sollten gestärkt und sichtbarer werden. Dafür wurden neue Formate, wie Vernetzung-, Beratungs- und Unterstützungsangebote experimentell entwickelt und erprobt. Durch die Angebote zur Vernetzung von Frauen und das Anbieten von Reflexionsräumen des eigenen Arbeitens, soll ein gemeinsamer Wissens- und Erfahrungsbestand aktiviert sowie nachhaltige Lernprozesse bei den Akteur*innen ausgelöst und verankert werden.

Eine zentrale Herausforderung, mit der das Projekt umgehen muss, ist die Datenlage zu dem Thema. Wir haben einen starken Kontrast festgestellt zwischen der hohen Evidenz, welche das Thema Geschlechtersensibilität bei den Akteur*innen in der Region und bspw. in Feuilletons, einschlägigen Zeitschriften sowie den sozialen Medien hat und der mangelhaften Verfügbarkeit von wissenschaftlich verwertbaren Daten, Fakten und Literatur. Des Weiteren wird immer wieder deutlich, dass sich unsere Themen, Fragen und Antworten kaum in quantifizierbare Items überführen lassen und eine qualitative Darstellung benötigt wird. So ist der persönliche Kontakt, der Austausch auf Augenhöhe sowie eine stetige Rückkopplung der Untersuchungsergebnisse zu und mit den Frauen grundlegender Kern der Arbeit von *F wie Kraft*. Aus diesem Grund haben wir uns in verschiedenen Formaten experimentell an eine qualitative Darstellung der Frauen und ihrer spezifischen Themen, Probleme und Sichtweisen in der Region angenähert.

Im Laufe der verschiedenen Projektzyklen wurde das Format ProduzentinnenTour entwickelt. Diese findet jeweils an einem themenbezogenen Ort (etwa Unternehmensstandorten) statt und problematisiert die Markt- und Beschäftigungslagen bestimmter Branchen im regionalen

Strukturwandel sowie Chancen der Vernetzung von Akteurinnen. Ziele und mögliche Instrumente der Veränderung werden mittels innovativer Gesprächs- sowie Arbeitsformate zum Gegenstand von Austausch, Kooperation und Strategiebildung. Im Rahmen der Produzentinnen-Tour werden Frauen als Wissensträgerinnen eingeladen und ihre Stärken für Entwicklungsprozesse, genauer für den Strukturwandel in der Lausitz, thematisiert und Andockmöglichkeiten diskutiert. Der Begriff der Produzentinnen wurde gewählt, um auf die Involviertheit von Frauen als Produzentinnen in einem umfassenden Prozess hinzuweisen. Dabei werden besonders das Hervorbringen und Erschaffen in mehrfacher Hinsicht betont: als ökologischer, ökonomischer, kultureller und sozialer Prozess. Insbesondere im ländlichen Raum werden diese unterschiedlichen Ebenen der Herstellung von gesellschaftlichem Leben häufig ungenügend berücksichtigt. Der Veranstaltungsprototyp ist gut geeignet, berufstätige Frauen spezifischer Branchen anzusprechen und sie einzuladen, zusammenzukommen und miteinander Wissen, Erfahrung sowie Möglichkeiten der Entwicklung struktureller Perspektiven auszuloten. Die Verschränkung mit erfahrenen Akteuren aus der Verwaltung und Regionalplanung erweitert die Handlungsfelder für alle Beteiligten. So erlangen diese Wissen darüber, welche Funktionen der ländliche Raum bieten müsste, um attraktiv zu bleiben. Interessanterweise bringen die Protagonistinnen eben dazu unerschöpfliches Erfahrungswissen mit und werden ihrerseits Expertinnen für notwendige Entwicklungsschritte in der Region. Die Expertinnen wiederum erfahren Gestaltungsspielräume, gelangen in Netzwerke und bekommen Unterstützung für wirtschaftliche Entwicklungsschritte.

Ebenso trägt die digitale Plattform (www.fwiekraft.de) und der Auftritt in den sozialen Medien (www.facebook.com/FwieKraft/) zur erfolgreichen Streuung der Erfahrungen und Formate bei: Die Plattform wird ca. 1.000 Mal pro Monat aufgerufen und erfreut sich einer stetig zunehmenden Bekanntheit und Beliebtheit als Kommunikations- und Vernetzungsplattform für engagierte Lausitzerinnen. Die Frauen sprechen uns von selbst an, um einen Beitrag zur Plattform zu leisten oder Projektideen anzustoßen.

3. Frauen als Regionalentwicklerinnen in der Lausitz

Die Erkenntnisse, welche wir im Folgenden präsentieren, haben wir in zahlreichen Gesprächen mit Akteurinnen aus unterschiedlichsten Bereichen gewonnen. Als weitere Quellen dienen uns die Artikel, welche Frauen auf unserer Plattform veröffentlicht haben. Im Folgenden wollen wir die wichtigsten Themen im Kontext der Lausitzer Regionalentwicklung, mit denen Frauen beschäftigt sind, zusammenfassen. Frauen aus der Lausitz ist es wichtig, in den Diskurs zum Strukturwandelprozess in der Lausitz einbezogen zu werden und als gleichberechtigte Verhandlungspartnerinnen mitzugestalten.

Besonderheiten, Potenziale und Hindernisse

Als Expertinnen für ihre Lebenswelt und nachhaltige Regionalentwicklung angesprochen, stößt man schnell auf ihre Fähigkeit, ressortübergreifend im Kleinen und im Großen an der Verbesserung der Lebensumstände in der Lausitz mitzuwirken. Sie zeigen, dass die Lausitz mehr braucht als abstrakte Fördermitteldebatten und Wirtschaftsförderung. Da sind beispielsweise das Restaurant „Schmeckerlein“³, das Rückkehrer-Netzwerk *Comeback Elbe-Elster* oder der Blog *50 Prozent*⁴ und viele mehr. Diese Frauen engagieren sich als Einzelkämpferinnen, als Teil einer Initiative oder eines Vereins. Auch auf professioneller Ebene gibt es viele Frauen, welche für Gleichstellung und Gleichberechtigung kämpfen: von den Gleichstellungsbeauftragten über Politiker*innen bis zur Forschung und sozialen Unterstützungsangeboten von Frauen. Deutlich wird, dass die Frauen mit vielen Problemen zu kämpfen haben, wie sie auch anderenorts in Deutschland zu finden sind: gerechte Verteilung von Care-Arbeit, Gender Pay und Pension Gap, mangelnde Repräsentation auf Führungsebenen, in der Verwaltung und der Politik. Im ländlichen Raum der Lausitz und dem Strukturwandel nehmen diese Probleme aber eine andere Dringlichkeit an. Sichtbar wird das in der Gleichstellungsarbeit der Landkreise der Wirtschaftsregion Lausitz. Viele der Gleichstellungsbeauftragten arbeiten ehrenamtlich oder in Teilzeit und sind parallel auch Beauftragte für andere marginalisierte Bereiche wie Integration und für die Belange von Menschen mit Behinderung.

Einige der Gleichstellungsbeauftragten aus Brandenburg berichten auch von Problemen, die in Zusammenhang mit dem Erstarren des Rechtspopulismus stehen. Bereits errungene Erfolge, wie das Paritätsgesetz im Brandenburger Landtag und die Verwendung von geschlechtersensibler Sprache werden nun verstärkt wieder angefochten und müssen verteidigt werden.

Es zeigt sich, dass es bereits einen hohen Grad der Vernetzung unter den Frauen gibt. Allerdings gibt es noch Bedarfe die Vernetzung über die Landkreis- und Landesgrenzen hinweg für den Strukturwandel zu aktivieren und zu nutzen. Die Gleichstellungsbeauftragten wünschen sich ein stärkeres institutionelles Netzwerk, um die Sichtbarkeit für Ihre Themen zu fördern und einen Resonanzraum für ihre Themen zu erschaffen. Durch eine erweiterte Vernetzung können inspirierende und empowernde Beispiele sichtbar werden. Als Bedingungen für diese Netzwerke werden das Vorhandensein von gemeinsamen Zielen und Maßnahmen genannt, ohne dass neue Netzwerkstrukturen geschaffen werden müssen. Denn die gemeinsame Arbeit ist durch die existierende Parallelität von Vorhaben, Projekten und Netzwerken ohnehin schon schwierig. Daher ist es unbedingt notwendig an bestehende Netzwerke anzudocken und diese langfristig zu verknüpfen und nicht nur *on top* zu sein. Aufgrund fehlender Stetigkeit gehen Erkenntnisse und Fortschritte der Arbeit verloren und es muss immer wieder von

³ Siehe hierzu: Canjé, Ann-Katrin (2020): Was wir hier brauchen, ist etwas, was berührt. F wie kraft. Journal. www.fwiekraft.de/was-wir-hier-brauchen-ist-etwas-das-beruehrt/ [letzter Zugriff 14.05.2020]. Görlitz: TRAWOS-Institut.

⁴ Siehe hierzu: www.comeback-ee.de und www.wirsind50prozent.de.

Neuem begonnen werden. Diese mangelnde Verstetigung/Kontinuität begründet sich in kurzfristiger Finanzierung und der Arbeit in Projektzyklen in Abhängigkeit von Förderungen. Um eine stetige, langfristige und nachhaltige Arbeit zu gewährleisten, muss an einer dauerhaften Grundfinanzierung gearbeitet werden. Diese kann auch helfen, die Themen nach oben und nach unten zu verankern und ihre Relevanz für die wichtige politische Lobby-Arbeit zu steigern.

Frauen im Strukturwandel

Viele der befragten Akteurinnen sehen den Strukturwandel als Chance für die Lausitz. So schlägt eine der Akteurinnen vor, den Strukturwandel zu nutzen, um der Region eine neue Identität zu geben und die Lausitz positiver auf der Deutschland-Karte zu verorten. Um den Strukturwandel gemeinsam als Chance zu nutzen, bedarf es aber mehr Investitionen in den sozialen Zusammenhalt. Auch braucht es für einen gelingenden Strukturwandel eine kritische Reflexion und Anpassung der Beteiligungsformate. Viele der Akteurinnen beobachten, dass die Menschen große Lust haben, sich zu engagieren und dass es zahlreiche Ideen zur Gestaltung des Zusammenlebens gibt. Diese betrachten aber eher kleine Veränderungen im nahen Umfeld und werden selten in die Tat umgesetzt. Problematisch an den Prozessen ist, dass sie als zu lang, umständlich und von außen nicht einsehbar wahrgenommen werden. Das führt zu Frust in der Bevölkerung. So berichtet eine Akteurin, dass sie zwar schon an vielen Bürgerbeteiligungsprozessen teilgenommen hat, jedoch nie mit dem Gefühl, sich wirklich einbringen zu können. Als Bewohnerin einer „Randregion“ fühlte sie sich bei großen, zentralen Konferenzen und Diskussionsforen in der Landeshauptstadt oft nicht wahrgenommen. Diese seien zudem männerdominiert und es kämen „immer die Gleichen“. Das Engagement vor Ort, auf lokaler Ebene und im kleinen Kreis empfindet sie dagegen als wirkungsvoller. Für eine flächendeckende Beteiligung am Strukturwandel-Diskurs gibt es in der Region noch nicht die entsprechenden Rahmenbedingungen. In der Lausitz braucht es ihrer Meinung nach bspw. den Ausbau digitaler Infrastruktur, damit Diskussionsformate für Akteur*innen besser zugänglich und praktikabel sind, welche dezentral im ländlichen Raum leben. Zusätzlich bedarf es einer größeren Bürger*innennähe. Im Strukturwandel sollte auch zivilgesellschaftliches Engagement gefördert werden. Die Relevanz von kleinen Ideen sollte im großen Strukturwandel-Diskurs mehr geschätzt werden. Gelingt die aktive Einbindung der (jungen und weiblichen) Mitgestalter*innen in den Strukturwandel-Diskurs nicht, besteht die Gefahr, dass nicht alle Ideen und Wünsche ernst genommen werden und sich die jungen Menschen enttäuscht von der Lausitz abwenden (Vgl. Melzer 2020). Eine Schwierigkeit, welche auch wir in dem Prozess wahrgenommen haben, ist die Frage, an wen und wie eine aktive Ansprache erfolgen kann. Viele der Akteur*innen, welche sich mit Bürger*innenbeteiligungsprozessen beschäftigten, sind auf der Suche nach Möglichkeiten der zielgruppengerechten Ansprache, dank welcher sich die Lausitzer*innen zielgerichtet, langfristig und wirkungsvoll in den Prozess einbringen. Bei *F* wie

Kraft wird der Prozess von qualitativen Ideen und Ansätzen geleitet. Frei nach dem Motto: Qualität statt Quantität, denn Quantität gibt es in der Lausitz nicht.

Empfehlungen

Sichtbar wurde in allen Gesprächen, die wir geführt haben, dass Frauen und ihre Erfahrungen zu wenig in den Strukturwandelprozess einbezogen werden. Das hat u. a. folgende Ursachen:

- Unterrepräsentation von Frauen in Politik und im gesellschaftlichen Diskurs, z. B. auch auf Diskussionsveranstaltungen
- Gleichstellungsthemen treten gerade in Umbruchszeiten/im Wandel wieder zurück
- Es gibt keine überregionale Trägerstruktur, Initiative, welche sich für eine gleichstellungsorientierte Perspektive im Strukturwandel einsetzt.

Geeignete Maßnahmen könnten u. a. sein:

- Selbstorganisationsfähigkeiten ausbauen: Regionale Vernetzung von Frauen über Gemeinden-, Landkreis- und Bundesländergrenzen hinweg, Fortführung von *F wie Kraft*; Förderung und Berücksichtigung von funktionierenden und bereits etablierten Netzwerken und Initiativen wie *F wie Kraft*, *Frauen.Wahl.Lokal*, *Comeback Elbe-Elster* etc.
- Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen im Diskurs, z. B. Einbezug bei Diskussionsveranstaltungen als Rednerinnen/Expertinnen
- Unkomplizierte, barrierearme, transparente Beteiligungsprozesse, bspw. über digitalgestützte Austauschverfahren sowie Förderung des gleichberechtigten Zugangs für Frauen und Männer
- junge Entscheiderinnen in und durch Wirtschaft und Politik direkt ansprechen
- Veränderungen in der Themensetzung: Frauen fragen!
- Kooperative Praxis entfalten: Nach der Diskussion müssen Handlungsräume entstehen, um angestoßene Themen umzusetzen

Auch wenn durch *F wie Kraft* bereits viele wichtige Erkenntnisse gehoben wurden, werden wir nicht müde, unsere Entdeckungsreise mit den Lausitzer Frauen fortzusetzen, denn es gibt noch viel aufzuspüren.

Quellen

- Gabler, Julia/Kottwitz, Anita/Kollmorgen, Raj (2017): Wer kommt? Wer geht? Wer bleibt? Eine Studie zur Verbesserung der Verweibchancen qualifizierter Frauen im Landkreis Görlitz. Görlitz: Landratsamt.
- Gabler, Julia/Kallenbach, Lorenz /Kollmorgen, Raj/Schönfelder, Sinziana (2018): Geschlechtersensible Willkommenskultur und Vernetzung im Landkreis Görlitz. Unv. Projektbericht an die SAB. Görlitz: TRAWOS-Institut.
- Gabler, Julia/Kallenbach, Lorenz/O'Reilly, Klara (2019): „F wie Kraft - Fachkräfte haben ein Geschlecht“. Projektbericht an die SAB. Görlitz: TRAWOS-Institut.
- Gärtner, Debora/Lange, Katrin/Stahlmann, Anne (2020): Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt. Einflussfaktoren auf den Gender Care Gap und Instrumente für seine Reduzierung. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Jacobsen, Heike/Winkler, Andrea (2012): Gewinnerinnen und Verlierer Strukturbrüche auf dem Arbeitsmarkt im Transformationsprozess am Beispiel der Stadt Cottbus – eine erste Analyse. Cottbus: BTU Cottbus.
- Popig, Sarah/Schönfelder, Gabriele/van Rems, Laura/Wiedemuth, Lisa (2020): Altenpflegerinnen in der Lausitz - Ihre Beteiligung bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen. „Welche Voraussetzungen finden wir für die Umsetzung eines einrichtungsübergreifenden Austauschformates für Altenpflegerinnen in der Lausitz?“. Forschungsprojektbericht Wintersemester 2019/ 2020 im Studiengang Management Sozialen Wandels. Görlitz: Hochschule Görlitz/Zittau.
- Salomo, Katja (2019): Abwanderung, Alterung, Frauenschwund. Die verkannte Gefahr für eine offene Gesellschaft. WZB-Mitteilungen, 165, S. 17-19. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Schroeder, Wolfgang (2018): Interessenvertretung in der Altenpflege. Zwischen Staatszentrierung und Selbstorganisation. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Simonson, Julia/Vogel, Claudia/Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.) (2016): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Online-Quellen

- Canjé, Ann-Katrin (2020): Was wir hier brauchen, ist etwas, was berührt. F wie Kraft. Journal. www.fwiekraft.de/was-wir-hier-brauchen-ist-etwas-das-beruehrt/ [letzter Zugriff 14.05.2020]. Görlitz: TRAWOS-Institut.
- Ehrig, Claudia (2019): Herwigsdorfer Unikate in Gold. F wie Kraft. Journal. www.fwiekraft.de/anousch-herwigsdorf/ [letzter Zugriff 14.05.2020]. Görlitz: TRAWOS-Institut.
- Gabler, Julia (2019): F wie Frauen, F wie Fragen, F wie Vielfalt. F wie Kraft. Journal. www.fwiekraft.de/statement/ [letzter Zugriff 14.05.2020]. Görlitz: TRAWOS-Institut.
- Kaiser, Mareice (2020): Warum Frauen gerade nicht gefragt sind. Edition F. Politik und Gesellschaft. <https://editionf.com/warum-frauen-gerade-nicht-gefragt-sind/> [letzter Zugriff 14.05.2020]. Berlin: Edition F.
- Lerche, Susanne (2018): Hier Arbeiten. Wie viele Kompromisse sind genug? F wie Kraft. Journal. www.fwiekraft.de/hier-arbeiten-kompromisse/ [letzter Zugriff 14.05.2020]. Görlitz: TRAWOS-Institut.
- Melzer, Marie (2020): ... und in Finsterwalde scheint die Sonne. F wie Kraft. Journal. <https://www.fwiekraft.de/finsterwalde/> [letzter Zugriff 14.05.2020]. Görlitz: TRAWOS-Institut.

Förderung

Gefördert aus Mitteln des Bundes, des Freistaates Sachsen und des Landes Brandenburg im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsinfrastruktur“.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

Impressum

Herausgeber:

Wirtschaftsregion Lausitz GmbH
Projekt Zukunftswerkstatt Lausitz
Heideweg 2, 02953 Bad Muskau
T +49 35771 6599-10
E zukunft@wirtschaftsregion-lausitz.de

In Zusammenarbeit mit:

Hochschule Zittau/Görlitz
TRAWOS Institut
Brückenstraße 1
02826 Görlitz
<https://trawos.hszg.de/>