



# 2. STRUKTUR WANDEL KONFERENZ

HAFENSTUBE TELUX  
IN WEISSWASSER

*Geschlechtergerechtigkeit in  
Transformationsprozessen*

***Struktur wir wandeln dich!***

***2. strukturWANDELkonferenz „Struktur, wir wandeln Dich Part II -  
Geschlechtergerechtigkeit in Transformationsprozessen“  
2. Oktober 2024, Weißwasser/O.L.***

## **Dokumentation<sup>1</sup>**

Am 2. Oktober 2024 fand die 2. StrukturWANDELkonferenz „Struktur, wir wandeln dich Part II – Geschlechtergerechtigkeit in Transformationsprozessen“ in der TELUX Hafenstube Weißwasser/O.L. statt. Knapp 140 Teilnehmende widmeten sich der aktuellen Entwicklung von Gleichstellungsaspekten im Strukturwandel der Lausitz und möglichen Lösungsansätzen für noch offene Bedarfe und Herausforderungen.

Neben konkreten Ergebnissen war die Stimmung getragen von einer hohen Motivation, am Thema Geschlechtergerechtigkeit gemeinsam weiter zu arbeiten, damit die Lausitz eine lebenswerte Region bleibt bzw. wird.

Die Konferenz begann mit einem Council – ein Format, welches das gesammelte Wissen der Teilnehmenden zunächst aufzeigen sollte. Im Gegensatz zu wenigen Impulsreferaten kann ein Council deutlich mehr Teilnehmende zu Wort kommen lassen, insbesondere wenn alle Teilnehmenden Expert\*innen des Themas sind.

Impulse dafür wurden gegeben mittels:

1. Zahlen, Daten Fakten,
2. der Beleuchtung der Situation der Gleichstellungsbeauftragten und
3. der Vorstellung der Sonderstudie des Bundesinstitutes für Bau-, Stadt- und Raumforschung.

Es wurde weiterhin in mehreren Panels die Frage beleuchtet, wie Gleichstellung konkret in Unternehmen, Verwaltungsstrukturen und anderen mehr praktisch umgesetzt werden kann und warum sowohl Generationenkonflikte als auch die europäische Vernetzung Chancen bieten.

---

<sup>1</sup> Zur Konferenz gibt es gleichfalls eine filmische Dokumentation (Aftermovie): <https://www.youtube.com/watch?v=FBXFSvhk3E>

## Folgende Punkte wurden im Council zusammengetragen:

Dr. Julia Gabler (TRAWOS)

- Bezüglich der Datenlage ist nach wie vor ersichtlich, dass Frauen (18-35jährige) nach wie vor ländliche Räume eher verlassen. Es braucht Gesundheits-, Bildungs- und soziale Infrastruktur. Wenn es diese nicht oder nur marginal gibt, halten auch Familie, Natur, kurze Wege die Frauen nicht in der Lausitz.
- Der Mikrozensus 2022 (Statistisches Landesamt) ist eine wichtige Datensammelstelle, allerdings bestehen hinsichtlich der Zugänglichkeit, Aufbereitung, Interpretation und Repräsentativität der Daten Probleme.
- Der Lausitz Monitor erhebt ebenfalls in Bezug auf den Strukturwandel in der Lausitz, ist allerdings eher ein Indiz-Instrument, woraus keine Zahlen ableitbar sind.
- Mehrere Akteure sprechen sich für die Wichtigkeit von Daten und Fakten aus. Als Diskussions- bzw. Strategiegrundlage bis hin zur Beantragung von Fördermitteln sind diese erforderlich.

Input Marko Schmidt (DGB/ Projekt REVIERWENDE):

- Im Gesundheitssektor mit ca. 10.000 Beschäftigten sind die teilweise prekären Arbeitsbedingungen, insbesondere für Frauen problematisch, vor allem in der Pflege.
- Laut DGB-Index Gute Arbeit werden alle Kategorien zur Arbeitsqualität in Sachsen schlechter bewertet, insbesondere im Gesundheitsbereich.
- Der Wunsch, in der Region zu bleiben, ist groß, aber die Infrastruktur und finanzielle Unsicherheit zwingen viele, wegzugehen.
- Der politische Wille, Gleichstellung als Steuerungsgröße im Strukturwandel zu verankern, ist bisher nicht vorhanden. Es wurde bislang eher auf die Schaffung von Arbeitsplätzen fokussiert. Der DGB hat versucht, ein entsprechendes Scoringverfahren einzubringen. Das höchste Zugeständnis war lediglich der Indikator „Beitrag zum demographischen Wandel“ in Maßnahmen des Strukturwandels.
- Trotz politischer Absicht wird Gleichstellung oft nicht systematisch umgesetzt. Frauen sind weiterhin unterrepräsentiert, auch in den wichtigen Gremien und Entscheidungsprozessen.
- Monitoring ist ein Prozess, der gerade stattfindet. Jetzt fällt auf, dass die Geschlechterperspektive fehlt, die von Anfang an hätte mitgedacht werden müssen.
- Widerstand gegen Gleichstellungspolitik: Es gibt immer noch Widerstände gegen Gleichstellungspolitik, vor allem aufgrund von bürokratischen Hürden und einer ablehnenden Haltung gegenüber Genderaspekten. Es fehlt die systematische Umsetzung: „Es steht überall (in Anträgen usw.) drin, aber es wird nicht umgesetzt“.
- Fehlende Unterstützung für Männer: Männer, die sich für Gleichstellungspolitik interessieren, haben oft keine Unterstützung und fühlen sich von den bestehenden Programmen nicht angesprochen.
- Die strukturellen Veränderungen sind eine Chance für die Region. Wie kommen wir zu neuen Formaten?
- Frauen fallen im sächsischen Handlungsprogramm unter „Sorben + Sonstiges“.

Vivien Eichhorn, Wertewandel e. V. (Staff Lausitz):

- KMU erproben Projekte zur Chancengleichheit, best practice war lange Jobsharing (doch Frauen geraten dadurch in Teilzeit- Falle)
- [www.wertewandel-verein.de](http://www.wertewandel-verein.de)

Input Franziska Rauchut/ Melanie Ebenfeld, Bundesstiftung Gleichstellung:

- Stiftung wurde 2021 gegründet und bündelt Gleichstellungswissen, gibt Studien in Auftrag, stärkt Thema im politischen Diskurs, verbindet strukturelle Ebenen
- Themenschwerpunkte sind Stadtentwicklung/ Mobilität/Arbeitsmarktpolitik.
- Gleichstellungsbericht zur sozialökologischen Transformation liegt in Kürze vor.  
Nachtrag: Liegt inzwischen vor unter <https://www.gleichstellungsbericht.de/gleichstellungsberichte/vierter-gleichstellungsbericht/>
- Öffentliche Investitionen sollten mit dem Thema Gleichstellung verschränkt werden; Transformation kann gelingen. Wir bauen jetzt an der Zukunft und es sollten keine neuen Ausschlüsse produziert werden. Es ist ein Gelegenheitsfenster.
- Anwesende Gleichstellungsbeauftragte aus dem Saarland: Lausitz ist ein Vorbild für das Saarland!

Blickpunkt Bündnis der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten:

- Oft trifft man auf das Verständnis, dass Thema Gleichstellung sei mit der Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten erledigt. Mehrfachbeauftragungen und Rahmenbedingungen des Verwaltungsgefüges verhindern mitunter die Umsetzung. Passt die Struktur noch? Muss diese ergänzt werden? Die Wirkung nach innen zeigt, es werden mehr Unterstützer\*innen und die Wirkung nach außen zeigt, dass bspw. Bundesinstitute Kontakt aufnehmen und hohes Interesse auf Bundes- und EU-Ebene spürbar ist.
- Das Bündnis drängt auf die Entwicklung weicher und harter Standortfaktoren und Generationenwechsel, ermöglicht Quereinstieg ins Thema und Umgang mit Komplexität.
- Gleichstellungsbeauftragte sollten besser als „Beauftragte für Chancengerechtigkeit“ betitelt werden, denn genau darum geht es im Kern.
- Männernetzwerk Dresden: 2025 startet ein Projekt „Männerarbeit im ländlichen Raum“. Es besteht eher eine Angst, etwas Falsches zu sagen. Gleichstellung muss immer erkämpft werden. Auch aus Sicht von nicht wenigen Männern hat der Strukturwandel eine patriarchale Struktur und letztlich ist die Krise der Industriegesellschaft eine Krise der Männer.

Input BBSR (Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung) zur Sonderstudie:

- Eine Sonderstudie bzgl. Gleichstellungsindex (aufbauend auf dem Genderindex) ist in Arbeit.
- Regionalentwicklung kann nicht ohne Blick auf Frauen betrachtet werden.
- Lausitzer Werte sind etwas besser als der Bundesdurchschnitt: ca. 1/3 Frauen ist bspw. in politischen Ämtern aktiv.
- Die Teilzeit-Quote bei Frauen in Arbeit ist jedoch unerwartet hoch (wie in Westdeutschland).
- „Arbeit“ konnte in vergangenen Jahren nicht fairer gestaltet werden.
- Die Sonderauswertung zeigt, dass die Lebenssituation von Frauen und Männern in der Region unterschiedlich ist. Es gibt Fortschritte, aber die strukturellen Ungleichheiten bleiben bestehen.
- „Frauenbranchen“ werden von Männern nur angenommen, wenn die Bezahlung steigt.
- Wichtig ist, die vorliegenden Zahlen in Beziehung zu anderen Fakten zu setzen: Bruttowertschöpfung korreliert bspw. mit Gleichstellung, d. h. 130 Euro mehr Bruttowertschöpfung bringen 1 % mehr Gleichstellung.
- Auch die Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt müssen adressiert werden, damit Frauen gleichberechtigt in den neuen „grünen“ Berufen ihre Chance erhalten.
- **Geschlechtergerechte Stadtplanung:** Besonders Frauen mit geringem Einkommen und Migrationshintergrund sind in der Stadtplanung benachteiligt, Stichwort „Autonormativität“. Es braucht konsumfreie Flächen, Barrierefreiheit, sichere Radwege, ÖPNV sowie grundsätzlich eine integrative und gendersensible Stadtplanung.
- **(minimale) Indikatoren für Gleichstellung:** Das Wanderungssaldo in Bevölkerungsprognosen, insbesondere der jungen Frauen ist immer noch relevant, wenn auch weniger dramatisch. Allerdings ist von einer nachhaltigen Abwanderung auszugehen.
- Politische Repräsentation: Wenn Frauen nicht gewählt werden, bleiben ihre Themen außen.

## Panel 1

### Gleichstellung: Alltagsrelevant und unverzichtbar - Erfolgreicher Strukturwandel geht nicht ohne!

(Bundesstiftung Gleichstellung, Bündnis Gleichstellung Lausitz)

Die Bundesstiftung Gleichstellung ging gemeinsam mit den Teilnehmenden der Frage nach: Welche Auswirkungen hat der Strukturwandel auf Gleichstellung?

Der Strukturwandel ist eine der großen Chancen dieser Zeit, bestehende Strukturen auch neben der Wirtschaft tatsächlich zu wandeln und somit eine sozial-ökologische Transformation zu fördern. So sind bereits gute Arbeitsplätze für Frauen durch angesiedelte Behörden (bspw. BafA) entstanden, die stärkere Vernetzung von Frauen wurde befeuert und damit auch deren Empowerment. Der Strukturwandel bietet weiterhin die Möglichkeit, in Ausbildungsplätze zu investieren bzw. mehr und bessere Fachkräfte geschlechtergerecht binden zu können.

Gleichzeitig ist dies jedoch auch seitens der Frauen eine zeit- und ressourcenaufwendige Angelegenheit und es besteht nach wie vor die Gefahr, im Strukturwandel unterzugehen, denn eine paritätische Besetzung von Gremien ist selten. Darüber hinaus wird auch immer noch Gender Mainstreaming als Querschnittsthema abgelehnt. Der Ausbau der Infrastruktur steht im Vordergrund: Straßen werden fokussiert, Bürgersteige und Radwege vergessen. Wenngleich es Verständnis dafür gibt, dass Kommunen teilweise komplexen und enormen Herausforderungen generell und bezogen auf den Strukturwandel gegenüberstehen, bleibt die Chance für einen Wandel von Strukturen sehr fragil.

Aus den Erfahrungen der Teilnehmenden werden folgende Lösungs- bzw. Handlungsansätze als zielführend genannt:

- **Informationen teilen und in Netzwerke geben** ist immer noch ein wichtiger Faktor, um immer wieder auch gemeinsam mit mehr Nachdruck agieren zu können; dazu zählt auch der gegenseitige Support
- **Mentoringprogramme** stärken und geben sehr praxisnah Unterstützung gerade für junge Frauen in Entscheidungspositionen
- **Thema immer wieder setzen** und immer wieder auch Verantwortliche „nerven“!
- (Verbands-)Klage zur Durchsetzung von Gender Mainstreaming
- **Best-practice-Beispiele** sichtbar machen und **Transfer** der Ergebnisse und Erkenntnisse fördern
- Thema der Chancengleichheit **nicht nur mit Frauen besprechen**, es gibt eine Menge Männer, die das Wissen um die Notwendigkeit teilen und mitwirken

## Panel 2

### Mehr als nur ein Arbeitsplatz! Wie funktioniert Gleichstellung ganz praktisch in einem Unternehmen?

(Deutsches Zentrum für Astrophysik, Bündnis Lausitz – Life & Technology)

Zunächst wurde ein Bezug zu Kernforderungen/-themen des Positionspapiers<sup>2</sup> hergestellt:

- Beratung und Qualifizierung von Führungskräften und Personen mit Entscheidungsbefugnis
- Innovative und existenzsichernde Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Frauen
- Gleichwertigkeit von harten und weichen Standortfaktoren

---

<sup>2</sup> Positionspapier „Mehr Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel der Lausitz“, 07/2023: <https://www.fwiekraft.de/forschungsblog/positionspapier-mehr-geschlechtergerechtigkeit-im-strukturwandel-der-lausitz>

Das DZA (*Deutsches Zentrum für Astrophysik*) möchte bis 2038 1.000 Arbeitsplätze schaffen:  $\frac{1}{3}$  im nicht-akademischen Bereichen (Verwaltung, Technik, Gebäudeinfrastruktur, Service und Öffentlichkeitsarbeit etc.). Die Strategie ist, langsam zu wachsen und das Zentrum mit der Region zu entwickeln. Deswegen ist es für das DZA wichtig, von Anfang an Verbindungen aufzubauen und diejenigen einzubinden, die vor Ort schon aktiv sind: in Initiativen, Schulen oder in Bereichen, wo die Attraktivität des Umfeldes sichtbar wird. Für die Personalgewinnung setzen die Verantwortlichen auf diverse Teams. **Ausschreibungen sind gender- und diversitätssensibel formuliert**, um auch für potenzielle Rückkehrende attraktiv zu sein und qualifiziertes Personal vor Ort zu gewinnen!

Auch das *Bündnis Life and Technology* sucht aktiv Schnittstellen für zukunftsorientierte Branchen (additive Fertigung) und Entwicklungsaufgaben im Bereich der Lebensqualität in der Region. Die Adressierung von Frauen gelingt noch nicht wie erhofft. Wie können technologie-intensive Berufe für Frauen attraktiver werden? Oder wie können Frauen besser adressiert und beteiligt werden? Können verstärkt interdisziplinäre Arbeitsweisen und Teams ein Schlüssel zu mehr Gleichstellung sein?

Seitens des DZA wird die **zentrale Rolle der Leitungsebene** hervorgehoben, um aktiv unterschiedliche Beschäftigtengruppen anzusprechen und für die Zusammenarbeit zu gewinnen.

Wie gelingt es, auch in den Bereichen gleiche Teilhabe zu ermöglichen, die in der klassischen MINT-Struktur (Mathe, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) häufig männlich dominiert sind? Hierfür nehmen sich die Verantwortlichen vor, das **Unternehmenskonzept im neuen Umfeld als gemeinsamen Entwicklungs- und Aufbauprozess zu verstehen**. Das bedeutet auch eine sichere Arbeitsumgebung für alle zu schaffen, und auf Konflikte oder Klärungsbedarfe rasch zu reagieren, damit alle Mitarbeitenden erfolgreich arbeiten können. Als Bild diente die Idee der Seifenblasen, die schweben und sich verbinden und lösen können. Somit wird das Leichte betont, das Verbindende und das Vertrauen untereinander, statt starre Strukturen zu schaffen. Damit Seifenblasen nicht platzen, sobald sie mit störender Umwelt in Kontakt kommen, wollen die Teilnehmenden des Workshops die **Zusammenarbeit mit dem Bündnis Gleichstellung** vertiefen, um gendersensible Personal- und Strukturentwicklung in der Region zu verstetigen und voneinander zu lernen, wie die qualitativen Ansprüche verwirklicht werden können.

**Es muss in die DNA des Unternehmens!**

## Panel 3

### Europa als Motor! Wie kommen wir in die europäische Vernetzung?

(Heinrich-Böll-Stiftung Warschau)

Zugeschaltet war Paul Naumann in Vertretung für Maria Stolarek für die Heinrich-Böll-Stiftung, Büro Warschau.

Ausgangspunkt des Panels waren die Erfahrungen, die das Bündnis Gleichstellung Lausitz bei einer Reise nach Brüssel und den dortigen Gesprächen mit Vertreterinnen und Vertretern der Europäischen Kommission, des EU-Parlaments sowie des Europäischen Ausschusses der Regionen und des Rates der Gemeinden und Regionen Europas, im Herbst 2023 machen konnte. Die Erfahrung, auf offene Ohren in den EU-Institutionen für die Frage zu stoßen, wie die Geschlechterperspektive im Strukturwandel der Lausitz einbezogen werden kann und welche Bedeutung Fördergelder haben, führte zu den Fragen: Wie sieht es eigentlich in den anderen europäischen Ländern aus? Gibt es dort Frauengruppen, die zu ähnlichen Themen wie das Bündnis arbeiten und können wir uns vernetzen?

Naheliegender war daher bei dieser Konferenz, einmal nach Polen zu schauen. Der Austausch ergab, dass es durchaus Vernetzungen zwischen deutschen und polnischen Frauenstrukturen gibt. Z. B. wurden die deutschen Hilfsstrukturen für polnische Frauen, die abtreiben wollen, erwähnt. Auch gibt es zwischen Sachsen und Niederschlesien ein Deutsch-Polnisches Netzwerk von Frauen, aber es braucht mehr.

Ausgehend von der positiven Haltung, dass Umbrüche Chancen sind, wurde folgendes festgehalten:

- Es müssten **Bedarfe** erhoben werden, um sich zu vernetzen.
- Eine starke **Zivilgesellschaft** ist wichtig.
- Die Frage ist, ob es gleiche **Förderstrukturen** wie den JTF (EU- Förderung Just Transition Fond) auch in den Strukturwandelregionen Polens gibt, an denen das Bündnis Gleichstellung Lausitz mit einem polnischen Frauennetzwerk arbeiten könnte.
- In der **Coal regions in transition conference** sollte das Thema Gleichstellung und das Beispiel des Lausitz Bündnisses vorgestellt werden, damit darüber eine gleichstellungspolitische europäische Vernetzung stattfinden kann.
- Insgesamt wurde festgestellt, dass **europäische (Frauen-) Strukturen** fehlen.

## Panel 4

### Wissenschaft meets Praxis im geschlechtergerechten Strukturwandel – Wie hilft Wissen wirklich weiter?

(BBSR – Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, SAS – Sächsische Agentur für Strukturentwicklung)

Die negative Wanderungsbilanz von Frauen aus strukturschwachen ländlichen Regionen Ostdeutschlands nach Westdeutschland und später in die ostdeutschen Städte ist zwar abgeklungen, jedoch nicht vollständig gestoppt. Die Konsequenzen, die sich aus der nachhaltigen Lücke von Frauen im reproduktiven und erwerbsfähigen Alter für die Regionalentwicklung ergeben, sind weitere demografische Schrumpfung und gesellschaftliche Instabilität.

Wanderungssaldo und Binnenwanderungssaldo der Berufseinstiegswanderer (25 bis unter 30 Jahre): In dieser Altersgruppe werden die Weichen gestellt für die berufliche und private Zukunft. Dafür müssen die Regionen sowohl attraktive Arbeitsplätze als auch ein attraktives Lebensumfeld mit den notwendigen Infrastrukturen, die Familien benötigen, vorhalten.

Bezüglich der Gleichstellung in der Lausitz sind für den Bereich der innovativen und existenzsichernden Ausbildungs- und Arbeitsplätze die Domänen „Wissen“ und „Arbeit“ aus dem Gender-Index die Basis:

- Anteil der Schulabgänger\*innen mit allgemeiner Hochschulreife
- Anteil der Schulabgänger\*innen mit Hauptschulabschluss und höher
- Zahl der versicherungspflichtig Beschäftigten in Ausbildung je 100 15- bis unter 20-Jährige
- Beschäftigungsquote
- Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte mit akademischem Abschluss am Wohnort
- Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung am Wohnort
- Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im tertiären Sektor am Arbeitsort
- Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte in Vollzeit am Wohnort

Die Aufbereitung der Daten und Ergebnisse in wissenschaftlichen Untersuchungen ist von großer Bedeutung, damit die Erkenntnisse von Akteur\*innen wahrgenommen und in die praktische Umsetzung übernommen werden. Es braucht aufmerksamkeitsbindende Aufmacher und eine vereinfachte (aber nicht plakative) Präsentation.

Darüber hinaus ist eine Vielfalt der Formate hinsichtlich der Präsentation und Bekanntmachung der Ergebnisse förderlich. So sind bspw. Gewerbestämmische und Kommunale Entwicklungsbeiräte sinnvolle Formate, in denen Wissenschaft vor Ort Augenhöhe und Commitment herstellen kann.

## Panel 5

### Sind Frauen in der Lausitz systemrelevant? ... ohne Gesundheit ist alles nichts! (Deutscher Gewerkschaftsbund, Projekt REVIERWENDE)

Leitfragen dieses Panels waren:

- Wie können wir uns dafür miteinander solidarisieren?
- Wie unsere Kämpfe für Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit mit denen für gute Arbeit und faire Entlohnung verbinden?
- Wie unsere Kräfte bündeln und Vernetzungen stärken, um mehr Präsenz von Frauen und für Frauen in der Lausitz zeigen zu können?

Das Panel startete mit einem Kennenlernen der Teilnehmenden und Panelleitung. Daraus entwickelte sich ein intensiver Austausch über den Strukturwandel sowie die Lebens- und Arbeitsbedingungen in der Lausitz bzw. in ländlichen Regionen. Es folgte ein Austausch über Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen – mit Blick von außen – über notwendige Wertschätzung, Arbeiten an der Belastungsgrenze, Herausforderungen, Care-Arbeit von Müttern, häufige Unsichtbarkeit von Mängeln (weil man in der Pflege trotzdem versucht, die Versorgung der Menschen zu gewährleisten) und über das eigene Bewusstsein für Selbstfürsorge. Um die Situation zu verbessern oder die Herausforderungen anzugehen, wäre ein **Austausch zwischen den Betriebs- und Personalräten und den Gleichstellungsbeauftragten ein erster Schritt**. Möglich wäre auch, das Thema in die Frauenwochen aufzunehmen oder dort schwerpunktmäßig zu setzen, um mehr Vernetzung, aber auch Sichtbarkeit zu erreichen.

## Panel 6

### Weichenstellung für eine geschlechtergerechte Gestaltung des Strukturwandels - Impulse für den Transformationsprozess in der Lausitz! (SMJusDEG – Sächsisches Ministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung)

Dr. Gesine Märtens (Staatssekretärin SMJusDEG) stellt den Teilnehmenden die Idee einer „Fachstelle für das Thema Gleichstellung im Strukturwandel“ (Arbeitstitel) vor. Die Ziele sind:

1. **Verzahnung** von kommunaler und regionaler **Praxis (Feld) und wissenschaftlicher Datenerhebung** (Daten/Metaebene) für eine geschlechtergerechte Strukturwandelpraxis
2. EU als Maßstab: Transformationsregion Lausitz als wichtiger Untersuchungsraum, Etablierungsraum & gesellschaftlicher **Verhandlungsraum**; Herausforderungen und Maßnahmen sozialer Kohäsion und entsprechender Finanzierungsbedarf aus Perspektive der EU und der kommunalen Strukturen auf Wirkungsmacht prüfen; ggf. Hinweise auf Anpassungen geben
3. **Expertise** aus den Handlungsfeldern der Kommunen und Gleichstellungsakteure immer wieder **heben** = kontinuierliche Partnerschaften aufbauen
4. Transfer/Übersetzung für die Praxis: Wege, Strukturen, Akteure, Prozesse und Partner für eine Zusammenarbeit nutzen bzw. gewinnen (**Mehrebenen-Ansatz**)

Mit den Teilnehmenden wurden folgende Aspekte hinsichtlich der Aufgaben einer solchen Fachstelle konkretisiert:

- Regionalen Stimmen Gehör verschaffen auf europäischer Ebene
- Antragsberatung und Fördermittelberatung insbesondere für Kommunen und Unternehmen mit vorhalten

- Stadträte/Stadtverordnetenversammlungen, Schulen müssen einbezogen werden, um Nähe zum praktischen Handeln sicherzustellen
- Good-practice-Beispiele sichtbar machen
- Mobile Eingreiftruppe aufbauen, die helfen und unterstützen kann, wenn dringender Handlungsbedarf besteht
- Erfolgsfaktoren jenseits typischer/klassischer Skalen herausarbeiten und definieren, denn gerade kommunale Vertreter\*innen (Bürgermeister\*innen) können Bedingungsfaktoren anhand ihrer täglichen Arbeit feststellen, diese werden jedoch zu selten im Kontext wissenschaftlicher Betrachtung berücksichtigt
- Handlungsleitfaden fortlaufend erarbeiten: Wie geht man vor, um Stadtentwicklung und Gleichstellung sinnvoll miteinander zu verknüpfen?
- Abstrakte Begriffe (wie bspw. Gender Mainstreaming) herunterbrechen auf praktische Ebene
- Erkenntnisse von Trägern, Institutionen u. a. pushen; bottom-up Prinzip in der Erarbeitung von Richtlinien, damit Fördermittel noch besser wirken können; Vernetzung mit europäischer Ebene
- Antworten auf WARUM-Fragen suchen und finden; Warum ist das so? Bsp.: Warum sind viele Kitas skeptisch, Männer als Erzieher einzustellen?
- Wirkungen aufzeigen: nicht nur Quantität (Anzahl der Arbeitsplätze), sondern auch Qualität; Zusammenhänge aufzeigen, so nicht schon bekannt
- Gleichstellung weiterdenken: nicht nur Geschlecht, sondern auch andere Aspekte wie Bildungsstand, sozial-ökonomischer Status usw. bedingen Chancengleichheit
- Übersetzungsleistung bzgl. „Strukturwandeljargon“
- Scharnierfunktion: oben (EU) und unten (Region)

## Panel 7

### Gleichstellung ist auch ein Generationsthema! Was machen wir mit den Generationenkonflikten in der Lausitz?

Generationskonflikte sollten als Chance verstanden und für einen erfolgreichen Wandel von Strukturen genutzt werden. Hierfür braucht es Strategien zum Umgang mit Generationskonflikten und eine objektive Herangehensweise, da Veränderungen meist mit zahlreichen Emotionen verknüpft und Diskussionen somit nur schwer auf sachlicher Ebene im Mehrgenerationenkontext geführt werden können.

Der Strukturwandel in der Lausitz braucht die flächendeckende Beteiligung der in der Lausitz lebenden und arbeitenden Bevölkerung von Jung bis Alt. Hierzu bedarf es mehr gemeinsames Erleben, mehr Engagement und soziokulturelle Räume nach dem Mehrgenerationenansatz für intergenerationelle Begegnungen und somit niederschwellige Gelegenheiten einander zu begegnen und gemeinsam ins Gespräch zu kommen. Diese sozialen **Begegnungsräume** benötigen zudem unbedingt eine **langfristige Finanzierung in den ländlichen Räumen** der Region Lausitz. Unabdingbar für gute Diskurse sind Akzeptanz und Offenheit, sowie eine Kommunikation auf Augenhöhe und eine entsprechende Neugier anderen Lebenserfahrungen- und realitäten sowie unterschiedlichen Biografien gegenüber.

Für die Erweiterung bestehender Strukturen und die Entwicklung neuer Ansätze zum Mehrgenerationenansatz im Strukturwandel der Lausitz sollten **Ursachenanalysen zum Generationskonflikt** und darüber hinaus offene Diskurse geführt werden, welche durch **Mentoring Programme** begleitet werden. Mit Hilfe von **generationenübergreifenden Dialogen in attraktiven Formaten** und einem Bildungsverständnis, welches über das System der Schulbildung hinausreicht und Bildung als Prozess des lebenslangen Lernens versteht, kann es gelingen, die Menschen in der Lausitz einander näher zu bringen und gemeinsam Lösungen und Strategien für einen gelingenden Strukturwandelprozess zu erarbeiten.

## Panel 8

### FEEL FREE – Mitgebrachte Themen

In diesem Panel wurden einige Impulsfragen diskutiert, die in die nächsten Veranstaltungen hineinwirken könnten:

- Warum nehmen nur wenige Männer teil?
- Was ist der Mehrwert einer solchen Konferenz?
- Wie kann ich gegenüber antifeministischen Personen argumentieren?
- Warum denken viele Ältere, dass Geschlechtergerechtigkeit kein wichtiges Thema ist?
- Wie schaffen wir es, nicht über Themen zu sprechen, in denen bereits Einigkeit herrscht?
- Wie schaffen wir es, nicht immer wieder über dieselben Themen sprechen zu müssen?
- Kann der Beitritt ins Bündnis als „Gütesiegel“ dienen?

---

**„Transformation und Strukturwandel können nur mit Gleichstellung gelingen. Wir bauen jetzt daran, die Zukunft geschlechtergerecht und bildungs- und arbeitsmarktpolitisch sinnvoll und nachhaltig zu gestalten.“**

*Melanie Ebenfeld, Bundesstiftung Gleichstellung*

**„Der Austausch mit den Teilnehmer\*innen, Expert\*innen und politischen Entscheidungsträger\*innen hat einmal mehr gezeigt, wie essenziell eine konsequente Gleichstellungspolitik für die Gestaltung zukunftsfähiger Kommunen ist. Gerade im Kontext des Strukturwandels ist es entscheidend, dass Gleichstellung von Anfang an als zentraler Bestandteil in Transformationsprozesse integriert wird, um nachhaltige und gerechte Lösungen zu schaffen. Dies sieht man in der Lausitz besonders gut. Die BAG nimmt aus der Konferenz wichtige Impulse mit, um die Gleichstellung auf kommunaler Ebene weiter voranzutreiben.“**

*Konstanze Morgenroth, Sprecherin der BAG (Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros & Gleichstellungsstellen)*

**Der Strukturwandel der Lausitz ist für Brandenburg eine der entscheidenden wirtschaftspolitischen Herausforderungen der Zukunft.**

**Diese nur über innovative Techniken zu denken, missachtet, dass ohne Menschen und soziale Bezüge Wirtschaft nicht funktioniert. In der Lausitz ist nicht einmal mehr die Hälfte der Gesellschaft weiblich.**

**Frauen bei wirtschaftspolitischen Planungen nicht mitzudenken und zu adressieren, heißt daher wichtiges fachliches und soziales Potential zu verlieren. Es heißt letztlich, das Gegenteil zu erreichen, was erreicht werden soll: Eine attraktive, wirtschaftlich starke Region zu schaffen. Das geht nur mit Frauen!**

*Manuela Dörnenburg, Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen und Männern  
Land Brandenburg*

**Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein gemeinsamer Auftrag von Bund, Ländern, Kommunen und Zivilgesellschaft. Kommunale Gleichstellungsarbeit braucht mehr denn je Rückhalt von der EU, dem Bund und den Ländern. Das Engagement auf kommunaler Ebene zeigt, wie wichtig und entschlossen wir sind, um Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel zu erreichen und so die sozial-ökologische Transformation geschlechtergerecht voranzubringen.**

*Bündnis Gleichstellung Lausitz*

Die Konferenz wurde vom Bündnis Gleichstellung Lausitz (zuvor Bündnis der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Lausitz im Strukturwandel) initiiert.

*Möglich gemacht wurde sie durch die Begleitung, Unterstützung und Zusammenarbeit mit unseren Partnern und Partnerinnen:*

- ❖ TRAWOS – Institut für Transformation, Wohnen und soziale Regionalentwicklung
- ❖ Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung
- ❖ Sächsisches Staatsministerium für Regionalentwicklung
- ❖ Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration u. Verbraucherschutz des Landes Brandenburg
- ❖ BBSR – Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung
- ❖ Bundesstiftung Gleichstellung
- ❖ DZA – Deutsches Zentrum für Astrophysik
- ❖ Deutscher Gewerkschaftsbund und Projekt REVIERWENDE
- ❖ Sächsische Agentur für Strukturentwicklung GmbH
- ❖ ifab – Institut für angewandte Beteiligung

# FRAUEN IN DER LAUSITZ

*auf Augenhöhe, voller Ideen und Tatendrang*



Gestaltung: Juliane Wedlich, Foto: Henriette Braun

---

## Anhang

Aftermovie zur Konferenz: <https://www.youtube.com/watch?v=FBXFSvhkJ3E>

Mehr zu den Inhalten der Konferenz: <https://www.fwiekraft.de/forschungsblog/2-strukturwandelkonferenz>

Positionspapier „Mehr Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel der Lausitz“, 07/2023: <https://www.fwiekraft.de/forschungsblog/positionspapier-mehr-geschlechtergerechtigkeit-im-strukturwandel-der-lausitz>

---

ifab – Institut für angewandte Beteiligung e. V.

Bündnis Gleichstellung Lausitz

Redaktionsschluss: 12.05.2025