



Bundesinstitut
für Bau-, Stadt- und
Raumforschung

im Bundesamt für Bauwesen
und Raumordnung



BBSR-
Online-Publikation
04/2026

Strukturwandel braucht Gleichstellung

Eine Sonderauswertung des Gender-Index für die Lausitz

von

Antonia Milbert
Nadine Blätgen
Alina Porschke
Annika Runge
Elisabeth Stürmer



Strukturwandel braucht Gleichstellung

Eine Sonderauswertung des Gender-Index für die Lausitz

IMPRESSUM

Herausgeber

Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR)
im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR)
Deichmanns Aue 31–37
53179 Bonn

Wissenschaftliche Begleitung

Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung
Referat KRE 3 „Menschen und Regionen im Wandel – Subjektive und objektive Indikatoren“
Antonia Milbert 
antonia.milbert@bbr.bund.de

Autorinnen und Autoren

Antonia Milbert 
Nadine Blätgen 
Alina Porschke
Annika Runge 
Elisabeth Stürmer 

Redaktion

Dr. Kathrin Neis

Stand

Oktober 2025

Gestaltung

Bettina Mehr

Bildnachweis

Titelbild: Tunvarat Pruksachat via Getty Images



Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative-Commons-Lizenz Namensnennung-Share Alike 4.0 International (CC BY-SA 4.0). Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers und der Weitergabe unter gleichen Bedingungen die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell. Nähere Informationen zu dieser Lizenz finden sich unter: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>. Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

Der Herausgeber übernimmt keine Gewähr für die Richtigkeit, die Genauigkeit und Vollständigkeit der Angaben sowie für die Beachtung privater Rechte Dritter. Die geäußerten Ansichten und Meinungen müssen nicht mit denen des Herausgebers übereinstimmen.

Zitiervorschlag

Milbert, A.; Blätgen, N.; Porschke, A.; Runge, A.; Stürmer, E., 2026: Strukturwandel braucht Gleichstellung: Eine Sonderauswertung des Gender-Index für die Lausitz. Herausgeber: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR). BBSR-Online-Publikation 04/2026. Bonn. <https://doi.org/10.58007/bt9b-dp93>

DOI 10.58007/bt9b-dp93

ISSN 1868-0097

Bonn 2026



Foto: Peter-Paul Weiler

Liebe Leserinnen und Leser,

ein wirtschaftlicher Strukturwandel, wie er sich gegenwärtig unter anderem in den Kohleregionen Deutschlands vollzieht, wirkt sich immer auch auf die Gesellschaft aus. Wirtschaftlicher Strukturwandel ist damit immer auch ein umfassender Transformationsprozess, der zentrale Gerechtigkeitsfragen aufwirft: Wie werden die Chancen und Risiken des Wandels in den Regionen und zwischen den Bevölkerungsgruppen verteilt?

Der Strukturwandel in den Kohleregionen geht einher mit Sorgen um neue oder wachsende soziale Ungleichheiten. Viele Akteure bemühen sich deshalb darum, verschiedenste Bevölkerungsgruppen einzubinden. Dazu zählen beispielsweise Jugendliche, ältere Menschen, Arbeitnehmende oder Zuziehende sowie Frauen und Männer.

Die vorliegende Studie greift diese Sorge auf und damit die Frage nach dem gesellschaftlichen Zusammenhalt im Strukturwandel. Untersucht wird dies am Beispiel der Gleichstellung von Frauen und Männern im Lausitzer Revier. Die Studie zeigt, wie ungleiche Teilhabechancen von Bevölkerungsgruppen den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Zukunftsfähigkeit der Regionen schwächen können.

Für das Lausitzer Revier wird deutlich, dass wiederbelebte klassische Rollenvorstellungen von Frauen und Männern gerechten Teilhabechancen entgegenstehen – insbesondere angesichts eingeschränkter regionaler Mobilitätsangebote und unzureichender sozialer Infrastruktur. Die Studie zeigt darüber hinaus, dass geschlechtsbezogene Segregationsmuster in der Berufswahl verstärkt angegangen und beim Aufbau neuer Wertschöpfungsketten in den Strukturwandelregionen überwunden werden müssen. Investitionen in mehr Gleichstellung zahlen sich wirtschaftlich aus – sowohl durch eine höhere Bruttowertschöpfung als auch durch überzeugende Bleibe- und Zuzugsargumente für Frauen und Männer.

Für das Kompetenzzentrum Regionalentwicklung im BBSR ist die vorliegende Studie ein wichtiger Schritt, um gleichstellungsrelevante Indikatoren zu entwickeln, um den gesellschaftlichen Zusammenhalt als eine zentrale Dimension der Transformation der Kohleregionen besser analysieren und bewerten zu können.

Ich wünsche Ihnen daher viel Freude bei der Lektüre.

Dr. Carola Neugebauer
Leiterin des Kompetenzzentrum Regionalentwicklung des BBSR in Cottbus

Inhaltsverzeichnis

1 Einführung: Gleichstellung und Transformation	6
2 Zukunftsfähige Kohäsionspolitik unter Geschlechterperspektive	9
3 Strukturwandel und Geschlechtergerechtigkeit in der Lausitz	11
4 Monitoring der Gleichstellung in der EU und in Deutschland – der Gender-(Equality-)Index	13
5 Messung und Bewertung der Gleichstellung in der Lausitz	16
5.1 Innovative und existenzsichernde Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Frauen	18
5.2 Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit	34
6 Indikator-Empfehlungen für ein geschlechtersensibles Monitoring im Strukturwandel	42
Literaturverzeichnis	45
Abbildungsverzeichnis	51
Tabellenverzeichnis	51
Anhang	52

1 Einführung: Gleichstellung und Transformation

Was hat Gleichstellung mit dem tiefgreifenden systemischen Wandel des vorherrschenden fossilen Energiesektors zu einer grünen, nachhaltigen Wirtschaftsstruktur der Lausitz und der anderen vom Kohleausstieg betroffenen Regionen zu tun? Nachhaltigkeit geht nicht ohne Gleichstellung – das widerspräche dem Sustainable Development Goal (SDG) 5 „Geschlechtergerechtigkeit“ der Agenda 2030, auf die sich die Vereinten Nationen 2015 geeinigt haben. Es ist nicht gesichert, dass die Energie- und Klimakrise mit ihren gesellschaftlichen Auswirkungen durch technologiegetriebenes grünes Wirtschaftswachstum überwunden werden kann. Eine grüne Transformation ist nur mit gleicher Teilhabe von Frauen und Männern vorstellbar. Ob nun über die grüne Ökonomie oder über Postwachstumsgesellschaften – die Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern sollte neu ausgehandelt werden. Im ersten Fall geht es vor allem darum, Frauen an den guten grünen technologischen Arbeitsplätzen teilhaben zu lassen, im letzteren um eine andere, gerechte Aufteilung der Care- und Erwerbsarbeit (vgl. Littig 2023: 65).

Gleichstellung in den Regionen ist keine nebensächliche oder rein akademische Frage. Die EU wertet Gleichstellung von Frauen und Männern als relevanten Faktor zur Überwindung von Wirtschafts- und Finanzkrisen und zur Stärkung der Europäischen Wirtschaft (vgl. EIGE 2016). Die Notwendigkeit der Beteiligung von Frauen lässt sich daher auf formaler Ebene herleiten: Im Amsterdamer Vertrag 1997 haben sich alle Mitgliedsstaaten der Europäischen Union verpflichtet, die Chancengleichheit der Geschlechter als Ziel in allen Politikbereichen zu verankern. Auch die Regional- und Stadtentwicklungspolitik ist dem Gender Mainstreaming verpflichtet, denn alles Leben, ob Arbeiten oder Wohnen, Erholen oder Einkaufen, vollzieht sich im Raum. Die Gestaltungsmöglichkeiten der Politik haben zwangsläufig auch Rückwirkungen auf die konkrete Lebensgestaltung von Frauen und Männern. Städte und Regionen sollten deshalb so ausgestattet sein, dass innerhalb ihrer Angebote und Strukturen und mithilfe ihrer Standortnetze und -verbindungen Männer und Frauen ihr Leben bedürfnisgerecht und mit gleichen Chancen gestalten können.

Für die Betrachtung regionaler Gleichstellung von Frauen und Männern sind zwei Konzeptionen von Chancengleichheit relevant: eine meritokratische und eine demokratische. Unter meritokratischer Chancengleichheit werden faire Zugangschancen verstanden, was die Beseitigung von Wettbewerbsverzerrungen und strukturellen Benachteiligungen als politische Reaktion rechtfertigt. Demokratische Chancengleichheit bezeichnet die gleiche Repräsentation von Frauen und Männern in Ämtern, Positionen etc., so dass die Belange von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen gleiches Gehör finden (vgl. Lindner 2018: 275).

Dass über die Bedeutung von Chancengleichheit von Frauen und Männern auf der regionalen Ebene wenig bekannt ist, liegt daran, dass Maße zur regionalen Gleichstellung selten erhoben werden. Des Weiteren wird – wenn überhaupt – das Thema mit einem Stellvertreterindikator bedacht, der dann nicht mit den anderen regionalen Zustands- und Entwicklungsindikatoren in Zusammenhang gebracht wird. Gleichstellung ist jedoch kein Neben-, sondern ein Querschnittsthema. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein wichtiger, aber nicht der einzige Aspekt des gesellschaftlichen Zusammenhalts als Aufgabe im Strukturwandel. An ihr kann jedoch gezeigt werden, wie ungleiche Teilhabechancen von Bevölkerungsgruppen dem gesellschaftlichen Zusammenhalt und der Zukunftsfähigkeit der Regionen entgegenstehen.

Strukturwandel erfordert daher Gleichstellung – und Gleichstellung im Strukturwandel benötigt Daten, die den Fortschritt von Gleichstellungsmaßnahmen in den Regionen messen. Die vorliegende Auswertung vereint hierbei zwei Zugangswege: Erstens bedient sie sich des existierenden kleinräumigen Gender-Index des BBSR (vgl. Milbert/Müller-Kleißler/Sturm 2015), der periodisch auf Kreisebene Zahlen zur Gleichstellung von Frauen und Männern bereitstellt (vgl. BBSR 2025). Zweitens stützt sie sich auf das Positionspapier des Bündnisses Kommunale Gleichstellungsbeauftragte der Lausitz im Strukturwandel (2023). Diese Grundlage legt den Fokus auf die Themenbereiche „innovative und existenzsichernde Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Frauen“ sowie „Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit“ als zentrale Hebel für die grüne Transformation. In der

Schnittmenge ergibt sich daraus auch eine Konzentration in den Maßzahlen des Gender-Index auf die Domänen Wissen, Arbeit und Partizipation.

Ziel der vorliegenden Ausarbeitung ist es, Vorschläge für ein Monitoring der Gleichstellung im Strukturwandel zu unterbreiten, mithilfe dieses Monitorings Gleichstellungsfragen stärker in den Kontext des Strukturwandels einzubetten und damit die Wahrnehmung von geschlechtsspezifischen Wirkungen in Prozessen des Strukturwandels zu erhöhen. Der Bericht ist wie folgt aufgebaut: Zunächst wird die Gleichstellungsfrage zwischen Frauen und Männern im Kontext der Kohäsionspolitik beleuchtet (Kapitel 2), um daraus Fragen zu ihrer Rolle im Strukturwandel abzuleiten (Kapitel 3). Kapitel 4 stellt die im Positionspapier festgehaltenen Forderungen des Bündnisses Kommunale Gleichstellungsbeauftragte der Lausitz im Strukturwandel vor, an denen sich die Auswahl der Indikatoren für das zukünftige Monitoring orientiert. Kapitel 5 präsentiert die Hintergründe und die Zusammensetzung des kleinräumigen Gender-Index, auf dessen Basis dann die Darstellung der Chancengleichheit von Männern und Frauen im Lausitzer Revier und seinen Kreisen gezeigt und diskutiert wird. Der Bericht schließt mit der Empfehlung für ein laufendes Monitoring (Kapitel 6). Die zentralen Ergebnisse können im Überblick bereits der nachfolgenden Infobox entnommen werden.

Zentrale Ergebnisse der Gender-Index-Auswertung im Lausitzer Revier

1. Die ökologische Transformation der Industrie kann Frauen stärker einbeziehen

Je stärker eine Region durch das produzierende Gewerbe geprägt ist, desto weniger sind die Geschlechter beruflich gleichgestellt, da die berufliche Segregation zwischen Frauen und Männern im sekundären Sektor besonders stark ausgeprägt ist. Weite Teile des Lausitzer Reviers haben einen ausgewiesenen industriellen Kern. Bei dem im Strukturwandel angestrebten Ausbau regenerativer Energiegewinnung und Dekarbonisierung sollte es gelingen, verstärkt Frauen als Fachkräfte für die „grüne Industrie“ zu qualifizieren.

2. Die Hebung des weiblichen Erwerbspersonenpotenzials zur Bewältigung des Fachkräftemangels im Lausitzer Revier liegt vor allem in der Ausweitung der Arbeitszeit erwerbstätiger Frauen

Das Lausitzer Revier ist auch heute noch von einer DDR-typischen hohen Erwerbsbeteiligung der Frauen geprägt. Allerdings hat es eine Annäherung des Verhaltens der ostdeutschen Frauen an die Teilzeitmodelle westdeutscher Frauen gegeben, die auch im Lausitzer Revier von fast der Hälfte der erwerbstätigen Frauen praktiziert werden. Teilzeit wirkt sich nachteilig auf das Einkommen der Frauen aus, welches für sie und ihre Familienangehörigen die Grundlage für den Zugang zu gesellschaftlicher Teilhabe bedeutet. Im Bereich Partizipation liegt der Gender-Index im Lausitzer Revier bei 31 %.

3. Mehr Einkommensgleichheit sorgt für mehr Wirtschaftskraft

Vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer im Lausitzer Revier verdienen im Durchschnitt annähernd gleich oder Frauen sogar leicht mehr. Betrachtet man jedoch alle Arbeitszeitmodelle (z. B. Teilzeit und geringfügige Beschäftigung) sowie alle Lebensphasen, weist der Gender-Index

in der Domäne Einkommen zwischen Frauen und Männern für das Lausitzer Revier einen Wert von 82 % auf. Der Zusammenhang mit der Wertschöpfung auf Kreisebene ist eng: Eine Steigerung des Gender-Index in der Domäne Einkommen um 1 % entspricht 3.540 € mehr an Wertschöpfung je Erwerbstätigen.

4. Ohne die Verbesserung der weichen Standortfaktoren droht die weitere Abwanderung junger Frauen mit fatalen Folgen für den sozialen Zusammenhalt

Regionale Unterschiede in Art und Umfang der Arbeitsorganisation und der Aufteilung der unbezahlten Haus- und Familienarbeit zwischen Frauen und Männern resultieren neben der unterschiedlichen Beständigkeit traditioneller Rollenvorstellungen auch aus den regionalen Gegebenheiten, wie beispielsweise der Ausgestaltung des öffentlichen Personenverkehrs und Ausstattung und Nähe von Bildungs-, Betreuungs- und Freizeitinfrastruktur. Ohne die Sicherstellung dieser zentralen Standortfaktoren wird sich die Abwanderungstendenz junger Frauen nicht umkehren lassen, mit fatalen Folgen für den sozialen Zusammenhalt in der Region.

5. Das Monitoring zum Strukturwandel und zur nachhaltigen Transformation der Regionen sollte daher Indikatoren zur Geschlechterperspektive beinhalten

Strukturwandel braucht die Verknüpfung von Industrie-, Beschäftigungs- und Regionalentwicklungspolitik. Entsprechend muss ein Monitoring zur Wirkungsfeststellung der Strukturmaßnahmen auch in allen diesen Bereichen geschlechterdifferenzierte Indikatoren umfassen. Das Monitoring sollte mindestens folgende Indikatoren aufweisen: die (Binnen-)Wanderung von jungen Frauen und Männern, das Geschlechterverhältnis von Frauen zu Männern, die Geschlechterdifferenz der Einkommen, Beschäftigtenzahlen für Frauen und Männer nach Qualifikation und in Ausbildung, eine Aufschlüsselung der Berufshauptgruppen nach Geschlecht sowie die Verhältnisse der Kreistagsabgeordneten als kommunale Repräsentanten. In aufbereiteter Form und als Zeitreihe sind diese Kennzahlen im Gender-Index sowie in der Laufenden Raumbeobachtung des BBSR verfügbar.

2 Zukunftsfähige Kohäsionspolitik unter Geschlechterperspektive

Kohäsions- und Strukturpolitik verfolgt das Ziel des wirtschaftlichen, sozialen und regionalen Zusammenhalts. Damit verbunden ist die Chance, regionale Disparitäten so zu überwinden, dass unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen sowie Frauen und Männer gleichermaßen von Entwicklung und Integration profitieren. Wichtiger Akteur bei der Gestaltung von Kohäsions- und Strukturpolitik ist die EU mit ihren Struktur- und Kohäsionsfonds. In einer aktuellen Studie im Auftrag des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) unterbreitete das Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) Vorschläge für eine Reform der Europäischen Kohäsionspolitik (vgl. Asatryan/Birkholz/Heinemann 2024). Ausgangspunkt bildete die Problematik, dass angesichts des Klimawandels enorme finanzielle Ressourcen für die Dekarbonisierung von Wirtschaft und Gesellschaft benötigt werden und die „klassische“ Kohäsions- und Strukturpolitik mit ihrer einseitigen Fokussierung auf Wertschöpfung sich mehr auf diese Aufgabe konzentrieren müsste. Der bereits seit längerem geäußerten Kritik am BIP als Wohlstandsmaß gemäß schlägt Fuest (vgl. 2024: 19) hier vor, weitere Indikatoren für die Prosperität von Regionen und Ländern einzubeziehen, unter anderem Lebenserwartung, Säuglingssterblichkeit, Alphabetisierungsrate, Einkommensgleichheit, Zugang zu Gesundheitsfürsorge, Arbeitsstunden und Geschlechtergleichstellung. Über diese kursorische Nennung weiterer Indikatoren hinaus erfolgt jedoch keine genauere Erörterung zu den Indikatoren-Vorschlägen. Auch an anderer Stelle wird nur von „bestimmten“ Rahmenfaktoren gesprochen, wozu unter anderem auch das endogene Humankapital zu zählen ist (vgl. Asatryan/Birkholz/Heinemann 2024: 4).

Gleichstellung wird selten als volkswirtschaftliche Notwendigkeit, sondern häufiger allein als soziale Aufgabe definiert (vgl. Elomäki 2021: 410) und findet so trotz des Gebots des Gender Mainstreaming in vielen Politikbereichen zu wenig Beachtung. Elomäki (2021) untersuchte zehn Berichte des Europäischen Parlaments für die Wahlperiode 2014 bis 2019 zur Wirtschaftspolitik und zu sozioökonomischen Präferenzen der Europäischen Union (EU) und identifiziert in Bezug auf die Geschlechterperspektive drei Schwachstellen:

- Eine strategische Ignoranz und Marginalisierung von Geschlechterfragen:
In den Jahreswachstumsberichten des Ausschusses für Wirtschaft und Währung (ECON) über die wirtschaftliche Lage der EU, Investitionsprioritäten, Strukturreformen und Haushaltsdisziplin werden Themen der Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern oder Folgen der geschlechtsspezifischen Diskriminierung nur marginal in den Berichten 2015 und 2018 aufgegriffen und nur 11 von 1.900 eingebrachten Änderungsanträgen von Ausschussmitgliedern enthielten das Kriterium „Geschlecht“. Hierfür ist eine zu beobachtende Trennung makroökonomischer Fragen von allen „nichtökonomischen“ Fragen durch Wirtschaftsakteure innerhalb der EU-Institutionen verantwortlich (vgl. Hoskyns 2008).
- Anerkennung des Produktivitätsfaktors Geschlecht auf dem Arbeitsmarkt, aber fehlende Wahrnehmung von geschlechtsspezifischen Wirkungen ökonomischer Prozesse:
Sofern Geschlechterfragen in der Wirtschaftspolitik eine Rolle spielen, geht es vornehmlich um die Verbesserung des Arbeitsmarktzuganges von Frauen, und zwar hauptsächlich durch eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Geschlechtsspezifische Auswirkungen aktueller europäischer Wirtschaftspolitik, beispielsweise der Sparpolitik und Kürzung öffentlicher Dienstleistungen, einschließlich Gesundheitsversorgung, Bildung und Wohnen – sowohl direkt als Dienstleistungsnutzerinnen als auch indirekt durch die Unterstützung von Familienmitgliedern, die auf zentrale öffentliche Dienstleistungen angewiesen sind –, werden dagegen nicht adressiert.
- (Nicht-)Anerkennung der Reproduktionsökonomie:
In der neoliberalen Wirtschaftstheorie ist unbezahlte Reproduktionsarbeit kein Teil der Wirtschaft, gleichwohl wird erwartet, dass bei Kürzungen öffentlicher Daseinsvorsorge der Wegfall von bezahlter Fürsorgeleistung

durch unbezahlte private Fürsorge ersetzt wird. In dieser Lesart ist öffentliche Fürsorgeleistung – Kinder- und Jugendbetreuung, Betreuung älterer und pflegebedürftiger Personen – als wirtschaftlich belastender Kostenfaktor dieses Sektors jederzeit von Kürzungen bedroht (vgl. Europäisches Parlament 2016).

Der Vierte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (vgl. Sachverständigenkommission für den Vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2025) widmet sich umfänglich der Gleichstellung in der sozial-ökologischen Transformation. Er adressiert damit genau jene Leerstellen, die Elomäki (2021) für die EU-Politik identifiziert. In einer sozial-ökologischen Transformation ist die Reproduktionsökonomie integraler Bestandteil. Konsistenz- und Suffizienzstrategien haben den gleichen Stellenwert wie Effizienzstrategien. Dem entgegenstehend fokussiert der Strukturwandel auf technikorienteerte Lösungsstrategien, vornehmlich auf Effizienz, und verengt sich damit auf energie- und technikintensive Branchen und Berufsfelder. So verstanden kommt das Soziale „[...] vor allem als Abfederung des Strukturwandels vor, etwa als sozialverträgliche Gestaltung des Arbeitsplatzabbaus oder als Erweiterung des Weiterbildungsangebots“ (Sachverständigenkommission für den Vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2025: 160). In diesen nach Geschlecht sehr stark segregierten Branchen ist der Fachkräftemangel bereits eklatant zu spüren. Ein Ranking von Berufen und Tätigkeiten nach dem „Comparable Worth“-Index (CWI) (vgl. Lillemaier 2016) zeigt, dass die bestehende Segregation auf dem Arbeitsmarkt sich nicht über die Anforderungen der Tätigkeit, sondern über tradierte Rollenvorstellungen und Pfadabhängigkeiten begründen lässt. Als Beispiel guter Praxis für eine sozial-ökologische Transformation im Strukturwandel wird daher die Forderung des Bündnisses Kommunale Gleichstellungsbeauftragte der Lausitz im Strukturwandel genannt, in die Umsetzung des Strukturstärkungsgesetzes die Berücksichtigung von Beschäftigungschancen für Frauen sowie die für Frauen relevanten Standortfaktoren aufzunehmen (vgl. Sachverständigenkommission für den Vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2025: 171).

3 Strukturwandel und Geschlechtergerechtigkeit in der Lausitz

Ausgleichsmaßnahmen und Förderpolitiken sollen in strukturell benachteiligten Regionen darauf hinwirken, Nachteile in der Wettbewerbsfähigkeit zu überwinden und Impulse für eine eigendynamische zukünftige Entwicklung zu setzen. Investitionszuschüsse in strukturschwächere Regionen haben auf regionaler Ebene positive Effekte unter anderem auf Produktivitäts-, Beschäftigungs- und Einkommenszuwächse. Auch auf betrieblicher Ebene sind die Investitionszuschüsse beschäftigungswirksam (vgl. Dettmann et al. 2021: 30).

Das Investitionsgesetz Kohleregionen (InvKG) regelt Förderziele im vom Kohleausstieg induzierten Strukturwandel. Investitionen in den Kohleregionen sollen so ausgewählt werden, dass sie Ausbildungs- und Arbeitsplätze erhalten bzw. schaffen sowie die Wirtschaftsstruktur diversifizieren und die Attraktivität des Wirtschaftsstandortes verbessern. Des Weiteren sollen sie „unter Berücksichtigung künftiger demografischer Entwicklungen nutzbar sein und im Einklang mit den Nachhaltigkeitszielen im Rahmen der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie stehen“ (BMJ 2023). Damit sind sowohl in der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) als Kernelement der wirtschaftsbezogenen Strukturpolitik in Deutschland als auch im InvKG implizit – wenn auch nicht ganz widerspruchsfrei – Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit mit der nachhaltigen Schaffung von „guten Arbeitsplätzen“ verbunden (vgl. Gerlach/Hübner 2022: 9). Über die bereitgestellten Finanzhilfen hinaus fördert der Bund die Regionen durch Ansiedlung oder Erweiterung von Forschungseinrichtungen und Kompetenzzentren sowie Verstetigung, Aufstockung oder Neuauflage von Programmen, die die angestrebten Ziele in den nach InvKG abgegrenzten Revieren unterstützen.

Die beteiligten Bundesländer tragen ihren Teil zur Förderung des Strukturwandels bei und haben sich Leitbilder für die zukünftige Entwicklung der Kohleregionen gegeben. In der Transformation der Wirtschaft stehen die industrielle Basis und der Energiesektor an erster Stelle. Technische Lösungen und Innovationen sollen die Motoren der Transformation sein. Die adressierten Industriezweige kommen hierbei vornehmlich den Branchenpräferenzen von Männern zu Gute. Eine ex ante gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung fehlt im InvKG. Das Wort „Chancen“ kommt nur einmal im Gesetzestext vor (vgl. BMJ 2023: 11), und zwar im Leitbild des Lausitzer Reviers zur Nutzung derselben, die sich aus der einzigartigen geografischen Lage im internationalen Sexagon der Metropolen – Berlin, Leipzig, Dresden, Wrocław/Breslau, Poznań/Posen und Praha/Prag – ergibt. An keiner Stelle ist daher von der Berücksichtigung der Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer die Rede, die dieser Strukturwandel selbstverständlich eröffnen müsste.

Bund und Länder haben sich verpflichtet, die Investitionen des Strukturstärkungsgesetzes zu evaluieren. Der erste Zwischenbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) wurde im Juni 2023 vorgelegt (vgl. Brachert et al. 2023). Auch in dieser Ex-post-Betrachtung der begleitenden Evaluierung ist nur einmalig von generellen Chancen die Rede, obwohl im selben Absatz die ungleiche Betroffenheit der Bevölkerung von den aus wirtschaftspolitischen Erwägungen resultierenden Veränderungsbedarfen erkannt wird (vgl. ebd.: 13). Allerdings geht die Indikatorik, die dieser Evaluation zugrunde liegt, nicht auf unterschiedliche Bevölkerungsgruppen ein. Kurzfristige Effekte der Förderung werden in einem Vor- und Nachher-Vergleich zum Förderbeginn anhand von Statistiken auf Kreisebene ermittelt, die sich sehr eng an den Zielen des InvKG orientieren: wirtschaftliches Wachstum und Wertschöpfung, Arbeitsmarkt, kommunales Steueraufkommen, Ressourceneffizienz und Treibhausgasneutralität. Unter den Arbeitsmarktgrößen werden die Veränderung der Zahl der Beschäftigten, die Arbeitslosenquote und die Beschäftigungsquote gesondert auch für Frauen ausgewiesen. Für die verwendeten Indikatoren der Veränderung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Anforderungsprofil, Medianentgelt und Wanderungsrate stehen grundsätzlich auch geschlechterdifferenzierte Statistiken zur Verfügung, wurden in dem Bericht aber nicht genutzt. Wenig überraschend enthalten die Schlussfolgerungen bezüglich Anpassungsbedarf für die zukünftigen Programmperioden keine geschlechtsspezifischen Aussagen; allein auf bisher ungenutzte Erwerbspersonenpotenziale

bei Frauen für die Sicherung der Arbeitskräftegewinnung wird rekuriert (vgl. ebd.: 134). Hierbei sind die Beschäftigungsquoten im Lausitzer Revier generell überdurchschnittlich und zwischen Frauen und Männern nur geringe Unterschiede feststellbar (vgl. Kapitel 5.1.2).

Die Landesevaluationen orientieren sich ebenfalls sehr stark am Strukturwandelgesetz, den eigenen Leitbildern sowie an der oben genannten Bundesevaluation (vgl. PD 2024; Markwardt/Rettig/Zundel 2022). Für die brandenburgische Lausitz wurde dafür ein „Handbuch A“ entwickelt. Es enthält 25 Kernindikatoren mit dem thematischen Fokus auf „Wettbewerbsfähigkeit, Innovation und Wissenschaft, Fachkräfte(bedarf), wirtschaftsnahe Infrastruktur, Attraktivität der Lausitz als Wohn- und Arbeitsort und materielle Wohlfahrt der Bevölkerung“ (Markwardt/Rettig/Zundel 2022: 15). Für die Arbeitsmarktindikatoren wird zumindest die Verfügbarkeit der Statistiken nach Geschlecht aufgezeigt, ohne jedoch explizit zu erwähnen, ob bei der Begleitforschung die unterschiedliche Betroffenheit von und/oder Chancen für Frauen und Männer thematisiert werden soll.

Angesichts einer anhaltend stärkeren Abwanderungstendenz junger Frauen aus strukturschwächeren ländlichen Regionen mit allen Konsequenzen für die zukünftige – nicht nur demografische – Entwicklung dieser Regionen (vgl. Leibert/Friedrich 2023; Michel 2023; Oedl-Wieser 2024) muss diese Geschlechterblindheit der Strukturwandelprozesse verwundern. Mangelnde Perspektiven auf den regionalen Arbeitsmärkten waren und sind bis heute ein zentraler Einflussfaktor für die Abwanderung von Frauen aus ländlichen Räumen. Das Bündnis Kommunale Gleichstellungsbeauftragte der Lausitz im Strukturwandel (2023) fordert daher eine geschlechtersensible Datenbasis für mehr Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel. Für die in ihrem Positionspapier benannten zwei zentralen Themenbereiche „innovative und existenzsichernde Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Frauen“ sowie „Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit“ werden im Folgenden geschlechterdifferenzierte Indikatoren und Statistiken aufbereitet und für die Lausitz analysiert. Basis hierfür ist die Indikatorik des kleinräumigen Gender-Index. Die Genese dieses Index nach dem Vorbild des europäischen Gender Equality Index wird zunächst vorgestellt, um ihn dann für die zentralen Bereiche des Positionspapieres für die Lausitz zu analysieren.

4 Monitoring der Gleichstellung in der EU und in Deutschland – der Gender-(Equality-)Index

Die Chancengleichheit von Männern und Frauen findet sich in zentralen Vertrags- und Regelwerken der EU. Auf der Weltfrauenkonferenz 1985 in Nairobi wurde unter dem Begriff „Gender Mainstreaming“ gefordert, eine geschlechterbezogene Sichtweise in allen Konzepten, auf allen Ebenen und in allen Phasen seitens aller beteiligten Akteurinnen und Akteure einzubeziehen. Seitdem ist diese Forderung Bestandteil des Amsterdamer Vertrages von 1997, in dem sich wie erwähnt alle Mitgliedsstaaten der EU verpflichtet haben, die Chancengleichheit der Geschlechter als Ziel in allen Politikbereichen zu verankern. Des Weiteren hat sich die EU im Jahr 2000 in der Charta der Grundrechte auf die Gleichstellung von Mann und Frau als Grundwert geeinigt. Durch den Vertrag von Lissabon ist die Einhaltung dieser Grundwerte seit 2009 für alle Mitgliedsstaaten verpflichtend.

Wie erfolgreich waren und sind die Bemühungen der EU und ihrer Mitgliedsstaaten in ihrer Umsetzung im Hinblick auf die Ziele der Gleichstellung von Frauen und Männern? Hierzu hat die Europäische Kommission das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) beauftragt, einen Gleichstellungsindex zu entwickeln und laufend über die Fortschritte zu berichten. Der daraufhin entwickelte und erstmals im Jahr 2013 publizierte Gender Equality Index wird inzwischen jährlich aktualisiert und stellt sowohl für den EU-Durchschnitt als auch für die Mitgliedsstaaten die Ergebnisse zur Verfügung (vgl. EIGE o. J.).

Der Gender Equality Index deckt alle relevanten Lebensbereiche von Frauen und Männern ab. Der Index setzt sich aus 31 Indikatoren zusammen, die sechs Domänen zugeordnet sind: Arbeit, Einkommen, Wissen, Zeitverwendung, Einflussnahme und Gesundheit. Innerhalb der Domänen werden die Indikatoren zu Subdomänen über den Mittelwert zusammengefasst und diese wiederum über das geografische Mittel zu Domänenindizes. Über die Einschätzung eines Expertinnen- und Expertengremiums, wie die Domänen in ihrem Beitrag zur Gleichstellung zu gewichten sind, werden die Domänenindizes mit diesen Gewichten zum Gesamtindex zusammengefasst.

Die Berechnungsformel des Index setzt sich zusammen aus der Differenz der Geschlechter und dem Entwicklungsniveau, auf dem sich die Region bzw. der Staat im Vergleich zu anderen Regionen oder Staaten befindet. Die verwendete Metrik misst bei jedem Indikator den relativen Abstand des Wertes für Frauen zum Gesamtwert. Dieser Abstand wird zur maximalen Ausprägung des Indikators innerhalb der Gruppe aller Mitgliedsstaaten ins Verhältnis gesetzt. Auf diese Weise spiegelt ein Indikator mit einem hohen Wert sowohl geringe geschlechtsspezifische Unterschiede als auch ein hohes Leistungsniveau wider, denn eine ausschließliche Verringerung der Geschlechterunterschiede zwischen Frauen und Männern bei gleichzeitig ungünstigen Bedingungen kann nicht das Ziel sein. Diese Gewichtung wird jedoch an anderer Stelle kritisiert, einen zu hohen Einfluss auf die Unterschiedsmessung auszuüben (vgl. Schmid/Elliott 2023: 394 f.). Jeder Indikator des Index nimmt Werte von 1 (völlige Ungleichheit) bis 100 (vollkommene Gleichstellung) an. Letztlich stellen die Geschlechterdifferenzen jedes einzelnen Indikators, der Domänenwerte und des Gesamtindex prozentuale Zielerreichungsgrade dar.

Die Gewichtung an den beobachteten maximalen Leistungsniveaus bedingt, dass die Indikatoren eine positive Zielrichtung anzeigen müssen. Beispielsweise wird in den meisten Indikatorenkonzepten der Schulabbruch betrachtet. Im Gender Equality Index werden dagegen die erfolgreichen Schulabgänge mit mindestens Sekundarstufe I gezählt, denn es sollten möglichst wenige Jugendliche die Schule ohne Abschluss verlassen und damit möglichst viele Jugendliche mindestens durch einen Hauptschulabschluss für den Einstieg in die berufliche Ausbildung gerüstet sein. Analog werden im Gender Equality Index auch nicht die atypischen Beschäftigungsverhältnisse, wie zum Beispiel ausschließlich im Minijob Beschäftigte, betrachtet, sondern die Personen in regulärer Beschäftigung; entsprechend geht es um sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze und damit in der Sozialversicherung abgesicherte Personen. An diesem Gender Equality Index der EU orientiert sich das BBSR mit seinem kleinräumigen Gender-Index (vgl. Infobox).

Kleinräumiger Gender-Index des BBSR

1. Domäne Arbeit: In der Strategie „Europa 2020“ ist die Stärkung der Beschäftigung für ein nachhaltiges und zukunftsfähiges Wachstum eine der drei Prioritäten. Da die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen unterdurchschnittlich ist, muss als Folge insbesondere die Beschäftigungsquote von Frauen gesteigert werden. Eine höhere Frauenerwerbsbeteiligung hilft, den demografisch bedingten Rückgang der Erwerbstätigen abzufedern. Dies schließt jedoch nicht nur die zahlenmäßige Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen ein, sondern umfasst auch die Ausweitung ihrer Arbeitszeiten und ihre Besserstellung im Beruf. Indikatoren dieser Domäne sind:

- sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung am Wohnort
- sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit akademischem Berufsabschluss am Wohnort
- nicht ausschließlich geringfügig entlohnte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort
- Vollzeitbeschäftigte am Wohnort
- Beschäftigte in öffentlicher Verwaltung, Schul-, Gesundheits- und Sozialwesen am Arbeitsort

2. Domäne Einkommen: Aufgrund ihrer anderen Erwerbsbiografien, Stellung im Beruf und Repräsentanz in Branchen mit durchschnittlich niedrigeren Löhnen haben Frauen durchschnittlich weniger Arbeitseinkommen als Männer. Dies führt im Weiteren zu weniger Gelegenheiten der ökonomischen Kapitalbildung. Frauen sind zu einem höheren Anteil armutsgefährdet als Männer. Der Grundsatz der gleichen Entlohnung von Frauen und Männern bei gleicher bzw. gleichwertiger Arbeit ist in Artikel 157 des „Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union“ von 2009 festgelegt. Indikatoren dieser Domäne sind:

- Medianeinkommen
- Personen, die nicht Leistungen von Arbeitslosengeld II bzw. Grundsicherung für Arbeitssuchende beziehen
- Ältere Menschen, die nicht Grundsicherung im Alter beziehen

3. Domäne Wissen: Während Frauen durchschnittlich mehr und bessere Schul- und Berufsabschlüsse erreichen, bleibt die starke Segregation in der Fächer- und Berufswahl bestehen. Diese Unterschiede in der Berufswahl bedingen erheblich die nachfolgenden Unterschiede in den Karriereoptionen (Domäne Arbeit) und beim Verdienst (Domäne Einkommen). Der Abbau der Geschlechtertrennung bei Bildungswegen, Bildungsgängen und Berufen ist Teil des „Europäischen Pakts für die Gleichstellung der Geschlechter 2011–2020“ und Voraussetzung für eine gelingende „Digitale Agenda für Europa“. Indikatoren dieser Domäne sind:

- Schulabgänger mit mindestens Hauptschulabschluss
- Schulabgänger mit allgemeiner Hochschulreife
- sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Ausbildung am Wohnort

4. Domäne Zeitverwendung: Frauen und Männer unterscheiden sich stark im Umfang ihrer Erwerbsarbeit. Zudem wirken traditionelle Rollenvorstellungen bezüglich der Verantwortung von Frauen für die Familien- und Hausarbeit fort und bedingen geschlechtstypisch unterschiedlichen Zeitaufwand für Familien- und Hausarbeit sowie entsprechend unterschiedliches Anspruchsverhalten hinsichtlich Urlaubes zur Ausübung familiärer Pflichten. Dieses

unterschiedliche Anspruchsverhalten abzubauen, ist Teil der „Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010–2015“ mit jährlichen Berichtspflichten an den Europäischen Rat. Nicht zuletzt hat die verbleibende freie Zeit für Erholung und Freizeit Auswirkungen auf die Erhaltung der persönlichen Gesundheit. Indikatoren dieser Domäne sind:

- Zeitaufwand für Hausarbeit, Kinderbetreuung, Pflege
- Zeitaufwand für Freizeitaktivitäten
- Ehrenamt einmal monatlich

5. Domäne Einflussnahme (Partizipation): Die ausgewogene und geschlechtergerechte Repräsentation in Entscheidungsgremien im politischen, sozialen und wirtschaftlichen Bereich ist Bestandteil mehrerer politischer Dokumente, so in der „Frauen-Charta von 2010“, im „Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter 2011–2020“ sowie in der „Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010–2015“. Indikatoren dieser Domäne sind:

- Stadt- bzw. Kreistratsposten
- Führungskräfte

6. Domäne Gesundheit: Die Gewährleistung des gleichen Zugangs von Frauen und Männern zu Gesundheitsversorgung ist Gegenstand mehrerer politischer Dokumente. Am umfassendsten thematisiert die „Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010–2015“ den Abbau bestehender Unterschiede in geschlechtstypischen Gesundheitsrisiken, Krankheiten und Versorgung mit Gesundheits- und Pflegeleistungen. Indikatoren dieser Domäne sind:

- Durchschnittliche Lebenserwartung bei Geburt
- Personen ohne Pflegebedarf
- Gesunde Ernährung laut Selbstausskunft (= Anteil Einschätzung Gesundheitszustand als mindestens „gut“)

Sowohl in der Domänen- und Indikatorenauswahl als auch in den Berechnungsschritten folgt der kleinräumige Gender-Index dem europäischen Vorbild (vgl. Milbert/Müller-Kleibler/Sturm 2013: 3). Eine identische Nachbildung des Gender Equality Index für die Kreise ist nicht möglich: Entweder sind die Indikatoren nicht in den Regionalstatistiken des Bundes und der Länder vorhanden, die Indikatoren haben hier keine Relevanz (z. B. Ministerialämter, Entscheidungsgremien der Zentralbank), oder sie sind nicht geeignet für die Ebene der Kreise (z. B. Studierende). Deshalb wurden abweichende, jedoch gemäß Theorie und Intention möglichst naheliegende Indikatoren gewählt sowie die Methodik übernommen.

5 Messung und Bewertung der Gleichstellung in der Lausitz

Seit 2013 erstellt und veröffentlicht das BBSR diesen Gender-Index auf Landkreisebene im zweijährigen Rhythmus (vgl. BBSR 2025). Die Ergebnisse der aktuellen Auswertung mit Daten für das Jahr 2022 zeigen die Tabellen 1 und 2 sowie die Abbildung 1. Die Werte für das Lausitzer Revier werden hierbei bereits mit ausgewiesen. Bundesweit liegt der Gleichstellungsindex bei 58,4 %. Die Kreise rangieren hierbei zwischen knapp 48 % und 69 %. Die Gleichstellung im Lausitzer Revier entspricht mit 58,3 % nahezu dem Bundesdurchschnitt. Bei den Kreisen des Lausitzer Reviers zeichnen sich die landesspezifischen Unterschiede ab: In den sächsischen Kreisen ist die Gleichstellung weniger vorangeschritten als in den brandenburgischen; insgesamt liegt der Gender-Index im Land Brandenburg um knapp 2,8 Prozentpunkte über dem sächsischen Wert (vgl. Tabelle 1).

Abbildung 1
Gender-Index 2022

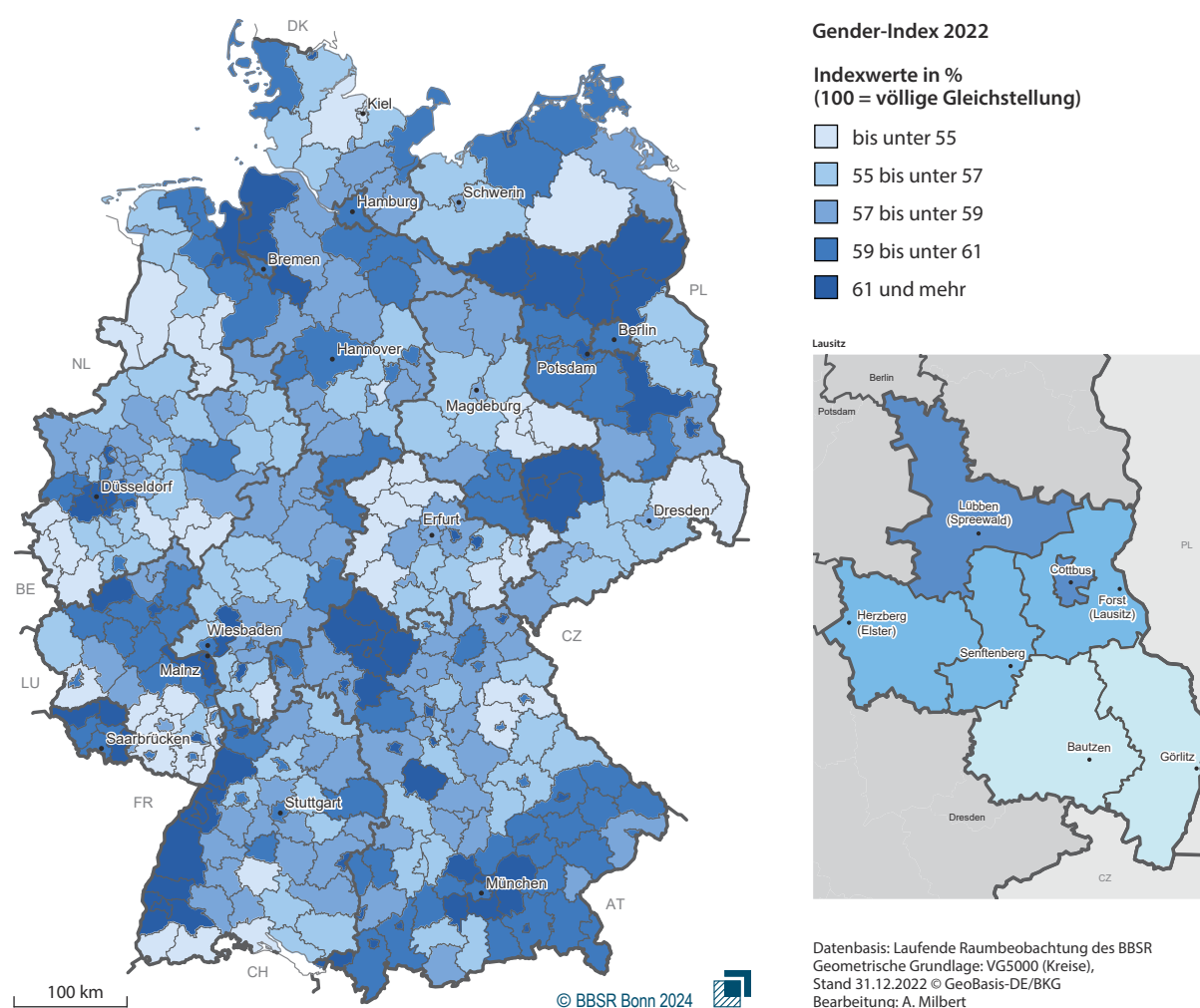


Tabelle 1
Gender-Index 2022

	Gender-Index 2022 Indexwerte in %
Bund insgesamt	58,42
Ostdeutschland	57,75
Brandenburg	60,91
Sachsen	58,13
Lausitzer Revier	58,31
Cottbus, Stadt	61,85
Dahme-Spreewald	61,88
Elbe-Elster	58,38
Oberspreewald-Lausitz	59,65
Spree-Neiße	58,73
Bautzen	54,27
Görlitz	53,41

Quelle: Laufende Raumbbeobachtung des BBSR 2024

Tabelle 2
Gender-Index 2022 nach Domänen

	Gender-Index 2022 nach Domänen in %					
	Wissen	Arbeit	Partizipation	Einkommen	Gesundheit	Zeitverwendung
Bund insgesamt	68,67	62,11	31,95	84,26	82,06	54,01
Ostdeutschland	66,02	66,54	30,29	82,28	81,93	53,41
Brandenburg	69,74	66,78	37,35	82,60	84,69	51,33
Sachsen	66,48	68,62	28,90	82,35	80,21	56,12
Lausitzer Revier	68,51	65,94	31,25	82,19	84,84	49,67
Cottbus, Stadt	72,01	72,97	35,06	81,71	87,26	50,65
Dahme-Spreewald	72,86	71,70	34,44	84,06	87,60	50,65
Elbe-Elster	66,40	61,97	33,85	81,42	85,92	50,65
Oberspreewald-Lausitz	66,29	64,77	35,88	82,94	85,50	50,65
Spree-Neiße	71,98	61,12	31,80	82,73	86,52	50,65
Bautzen	66,74	66,44	23,10	82,18	81,12	47,22
Görlitz	63,28	62,59	24,60	80,28	79,96	47,22

Quelle: Laufende Raumbbeobachtung des BBSR 2024

Sowohl für das Bundesgebiet als auch für das Lausitzer Revier herrschen im Mittel die höchsten Werte des Gleichstellungs-Index in den Domänen Einkommen und Gesundheit bei gleichzeitig geringer regionaler Streuung. Im Gegensatz dazu ist bundesweit und im Lausitzer Revier die Gleichstellung in Bezug auf Partizipation bei gleichzeitig hoher regionaler Varianz am wenigsten vorangeschritten. Verbesserungswürdig ist auch die Gleichstellung im Bereich der Zeitverwendung, die allerdings nicht hinreichend kleinräumig abgebildet werden kann. In den Domänen Wissen und Arbeit liegen die Indexwerte bei gleichzeitig deutlicher regionaler Varianz sowohl im Bundesgebiet als auch im Lausitzer Revier im mittleren Bereich (vgl. Tabelle 2).

Die Gleichstellung in der Domäne Partizipation ist wie erwähnt besonders niedrig ausgeprägt, bundesweit und auch im Lausitzer Revier. Der Einfluss der Domäne Partizipation auf das Gesamtergebnis ist stark, da sie nicht nur das Niveau der Gleichstellung nach unten zieht, sondern auch gleichlautende räumliche Muster

aufweist. Diese Domäne ist auch deshalb ein zentraler Faktor für die Gleichstellung insgesamt, weil sich bei mehr Gleichstellung in diesem Bereich auch die Teilhabeoptionen von Frauen und Männern in den anderen Domänen verbessern lassen. So sind hier die Unterschiede im Gender-Index zwischen dem brandenburgischen und sächsischen Teil (vgl. Abbildung 1) auch auf die Unterschiede in der politischen Teilhabe zwischen den beiden Teilgebieten zurückzuführen. Diese landesspezifischen Unterschiede werden verstärkt durch die landesseitigen Unterschiede in der Zeitverwendung und im Bereich Gesundheit (vgl. Tabelle 2). Heterogener und weniger an der Landesgrenze sichtbar gestaltet sich das Bild in den Bereichen Wissen und Arbeit, in denen die Landesgrenze im Lausitzer Revier nicht derart prägend ist.

Seit 2019 widmet sich die Publikation des EU-Gleichstellungsindex in jedem Veröffentlichungsjahr einem Schwerpunktthema. Die Fokusthemen stellen vertiefende Indikatoren für die Situation von Frauen und Männern vor, so zur Work-Life-Balance (2019), zur Digitalisierung (2020), zur Gesundheit (2021), zu den Auswirkungen von COVID-19 (2022) und zum Europäischen Green Deal (2023). Im Wesentlichen wird hier der Frage nachgegangen, inwiefern sich das Leben von Frauen und Männern in diesem Bereich unterscheidet und ob Ereignisse wie die Pandemie oder angestoßene Entwicklungen wie die Digitalisierung Geschlechterunterschiede verringern oder vergrößern. Nur beim Thema Green Deal wird auch danach gefragt, ob und wie das Verhalten und die Einstellungen von Frauen und Männern bezüglich Energie- und Verkehrsnutzung sich auf die Dekarbonisierungsstrategie der EU auswirken (vgl. EIGE 2023). Auch diese Wirkungsrichtung, also die Einflussmöglichkeiten von Frauen und Männern durch ihr Handeln auf Entwicklungen und die Erreichung von Zielen, ist für die Kohäsionspolitik sehr relevant. So werden die unterschiedlichen Handlungsmöglichkeiten von Frauen und Männern im Bereich der Beschäftigung und der Partizipation in Entscheidungsgremien hervorgehoben: Beschäftigungspolitische Kennzahlen dienen nicht nur der Einschätzung der Betroffenheit von Frauen und Männern in (spezifischen) Branchen – hier im Energie- und Transportwesen – sondern auch der Gestaltungs- und Einflussmöglichkeiten von Frauen und Männern über ihre Arbeit in diesen Branchen. Vor dem Hintergrund unterschiedlicher Sicht- und Verhaltensweisen von Frauen und Männern garantiert nur eine nach Geschlecht ausgewogene Repräsentativität von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien die Adressierung geschlechtergerechter Belange und damit einhergehend einer gesamtgesellschaftlich gerechten Entwicklung (vgl. Heffernan et al. 2021: 22). Diese Überlegungen schließen sich an das Positionspapier des Bündnisses Kommunale Gleichstellungsbeauftragte der Lausitz im Strukturwandel (2023) an, so dass die weitere empirische Betrachtung im Folgenden auf die dort als zentral herausgestellten Themen fokussiert wird.

5.1 Innovative und existenzsichernde Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Frauen

Gabler/Kottwitz/Kollmorgen (2016) stellen fest, dass es trotz eines Fachkräftemangels in ostdeutschen ländlichen Regionen wenige Arbeitsstellen gibt, die den Präferenzen junger, hochqualifizierter Frauen entsprechen. Die Rückkehr von abgewanderten Frauen hängt jedoch hauptsächlich von den regionalen beruflichen Perspektiven ab (vgl. Rauhut/Johansson 2012; Johansson 2016). Um sowohl Bleibe- als auch Rückkehrperspektiven für Frauen im Lausitzer Revier zu ermöglichen, muss sich die Wirtschaftsstruktur nicht nur innerhalb des Energie- und Industriesektors diversifizieren und für Frauen öffnen, sondern ihnen auch in den von Frauen bevorzugten Branchen existenzsichernde Arbeitsplätze bieten.

Für diesen Bereich der innovativen und existenzsichernden Ausbildungs- und Arbeitsplätze sind die Domänen Wissen und Arbeit aus dem Gender-Index die Basis. Zunächst werden die Indikatoren der Domänen sowie eine begründete Auswahl an ergänzenden Indikatoren vorgestellt. Anschließend erfolgt die Analyse der Situation im Lausitzer Revier im Vergleich zu Bund, Ostdeutschland, Brandenburg und Sachsen sowie der regionalen Unterschiede innerhalb des Lausitzer Reviers. Eine kritische Bewertung der Indikatoren und eine daraus abgeleitete Empfehlung für ein geschlechtersensibles Monitoring folgen zum Schluss.

5.1.1 Ausbildungsplätze im Lausitzer Revier aus der Geschlechterperspektive

Die Domäne Wissen des Gender-Index umfasst folgende drei Indikatoren:

- Anteil der Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit allgemeiner Hochschulreife: Der Indikator beziffert die Gruppe an jungen Menschen, die die vielfältigsten Optionen für die weitere Berufslaufbahn haben. Ihnen stehen nicht nur das Studium, sondern auch qualifizierte Berufe mit und ohne Voraussetzung der allgemeinen Hochschulreife offen. Auf der kleinräumigen Ebene ist zu beachten, dass Schulen, die zur allgemeinen Hochschulreife führen, ungleich verteilt sind und somit Stadtkreise sowie manche Landkreise über den eigenen Bedarf hinaus ausbilden, während in anderen Landkreisen das Abitur allein aufgrund fehlender Oberstufen an den Sekundarschulen unterdurchschnittlich häufig erworben wird.
- Anteil der Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit mindestens einem Hauptschulabschluss: Dieser Indikator umfasst alle jungen Menschen, die über das Mindestmaß an Qualifizierung für den Übergang in eine berufliche Ausbildung verfügen. Mittlere Abschlüsse sind wegen der höchst unterschiedlichen Bildungslandschaft in der Zuständigkeit der Länder kaum statistisch valide zu quantifizieren. Ohne Friktionen vergleichbar sind die äußeren Ränder, nämlich die Minimalanforderung Hauptschulabschluss und die Maximalanforderung Abitur.
- Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ausbildung je 100 15- bis unter 20-Jährige: Die duale berufliche Ausbildung genießt in Deutschland einen hohen Stellenwert. Über diesen Indikator werden die Auszubildenden während ihrer gesamten beruflichen Ausbildung erfasst.

Wegen ihrer Bedeutung werden hier weitere Indikatoren zur dualen Ausbildung ergänzt:

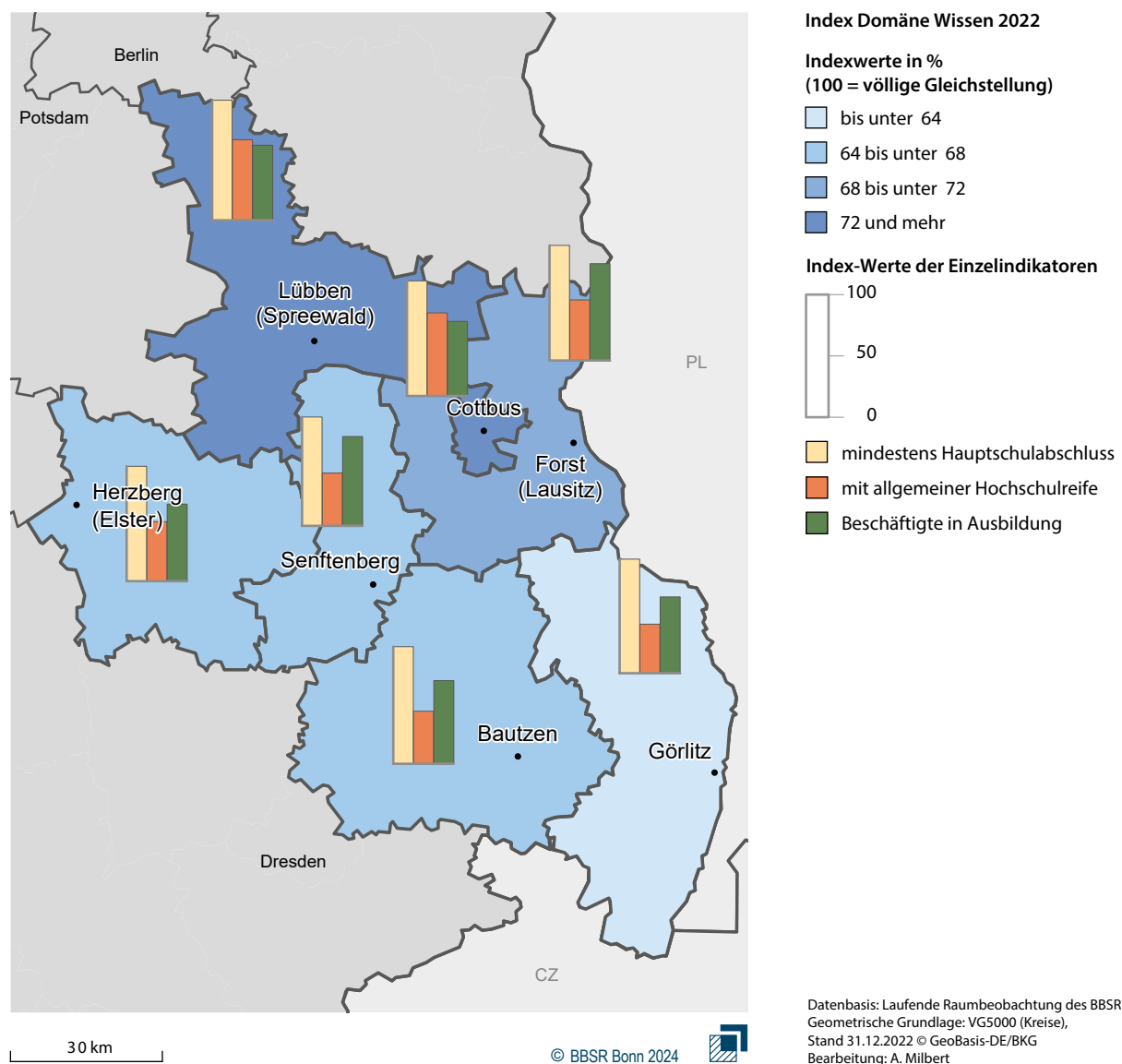
- Quote der Bewerberinnen und Bewerber um einen Ausbildungsplatz im dualen System je 100 Einwohnerinnen und Einwohner im Alter 15 bis unter 20 Jahre: Dieser Indikator drückt das Interesse von Frauen und Männern des aktuellen Jahrgangs an einer dualen Ausbildung aus.
- Anteil Frauen an den Bewerbungen um eine duale Ausbildung: Viele Berufe, die Frauen bevorzugt erlernen, werden nicht über die duale Ausbildung vermittelt. Regional kann der Frauenanteil vom bundes- oder landesweiten Durchschnitt abweichen und anzeigen, wo der Ausbildungsmarkt im dualen System mehr oder weniger männlich dominiert ist.
- Anteil unvermittelte Bewerberinnen und Bewerber an allen Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz im dualen System: Dieser Indikator zeigt an, ob es für weibliche oder männliche Bewerber (un-)gleich schwierig ist, auf dem regionalen Ausbildungsmarkt einen Ausbildungsplatz zu finden.
- Schülerinnen und Schüler an Berufsfachschulen je 100 Einwohnerinnen und Einwohner im Alter 15 bis unter 20 Jahre: Dieser Indikator wirft einen Blick auf die berufliche Ausbildung jenseits des dualen Systems. Auch hier ist die Bildungslandschaft sehr heterogen, so dass alle Schulen für die berufliche Bildung zusammengefasst werden, die nicht der Ergänzung der Ausbildung in den Betrieben gilt, also Fachschulen, Fach- und Berufsakademien, Berufsaufbauschulen, Berufsfachschulen, Fachoberschulen, Fachgymnasien, Berufs- und Technische Oberschulen. Aus Vergleichsgründen wird bei dieser Quote die gleiche Altersgruppe wie in den anderen Bildungsindikatoren verwendet. Des Weiteren werden zu diesem Indikator die Quoten der Schülerinnen und Schüler an allen Berufsschulen und derjenigen an Berufsschulen mit Ausbildungsvertrag ausgewiesen. Insbesondere auf Kreisebene wird der Einfluss der Bildungsinfrastruktur auf diese drei Quoten deutlich.

Da nur etwa 50 % aller Stadt- und Landkreise eine (Fach-)Hochschule besitzen, sind Studierendenquoten auf Kreisebene kein geeigneter Indikator, um im kleinräumigen Gender-Index aufgenommen zu werden. An dieser

Stelle soll jedoch ein Blick auf die Studierendenquoten insgesamt und die der Erstsemester geworfen werden, zumindest für die Stadt- und Landkreise der Lausitz mit entsprechenden Hochschuleinrichtungen. Außerdem wird die tertiäre Qualifizierung im Bereich der Arbeitsplätze mit akademischem Abschluss abgebildet:

- Studierende an Hochschulen je 100 Einwohnerinnen und Einwohner im Alter 18 bis unter 25 Jahre: Städte und Regionen mit großen Hochschulen können mitunter Quoten von über 100 % aufweisen.
- Studierende an Hochschulen im 1. Semester je 100 Einwohnerinnen und Einwohner im Alter 18 bis unter 25 Jahre: Diese Quote wird für den direkten Vergleich ebenfalls auf die Altersgruppe 18 bis unter 25 Jahre bezogen.

Abbildung 2
Gender-Index der Domäne Wissen im Lausitzer Revier 2022



Der Indexwert in der Domäne Wissen liegt im Lausitzer Revier bei 68,5 % und damit fast gleichauf mit dem Bundesdurchschnitt von 68,7 %, aber deutlich über dem ostdeutschen Durchschnitt von 66,0 %. Die Gleichstellung in der Bildung ist in Brandenburg durchschnittlich höher mit 69,7 %, während sie in Sachsen mit 66,5 % eher dem ostdeutschen Durchschnitt entspricht (vgl. Tabelle 2).

Auch in der brandenburgischen Lausitz ist die Gleichstellung in den Kreisen Elbe-Elster und Oberspreewald-Lausitz unterdurchschnittlich, so dass sich die räumlichen Unterschiede in der Gleichstellung hier nicht allein auf Landespolitik zurückführen lassen (vgl. Abbildung 2). Am deutlichsten wirkt sich der Indikator der Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit allgemeiner Hochschulreife auf das Ergebnis aus. Obwohl in allen Stadt- und Landkreisen der Lausitz mehr Frauen mit Abitur die Schule verlassen als Männer, schlagen sich in diesen Landkreisen die geringeren Gelegenheiten nieder, an einer Oberstufe die allgemeine Hochschulreife erwerben zu können. Hier machen sich die Nachteile der Gewichtung mit dem regionalen Maximum bemerkbar, welches bundesweit bei 59 % Abgängen mit Abitur in kreisfreien Städten, die ihren Umlandkreis mitversorgen, liegt. Im Landkreis Görlitz schließen knapp 26 %, in Bautzen und Elbe-Elster je 28 % ihre allgemeine Schulbildung mit dem Abitur ab, in der Stadt Cottbus dagegen 43 %. Im Schnitt ist der Anteil der Abiturientinnen und Abiturienten bei den Frauen sechs bis acht Prozentpunkte höher als bei den Männern. Ausreißer nach unten sind der Landkreis Görlitz mit 5 Prozentpunkten und der Landkreis Spree-Neiße mit knapp 11 Prozentpunkten (vgl. Tabelle 3a).

Wünschenswert ist, dass möglichst alle Schülerinnen und Schüler einen Abschluss erreichen. Das regionale Maximum in Deutschland liegt bei 98 % und folglich bei nur 2 % Schulabbrüchen. Im Lausitzer Revier bewegen sich die Schulabbrüche zwischen 5 und 12 %, wobei die Abbruchquoten junger Männer durchschnittlich drei bis vier Prozentpunkte über denen junger Frauen liegen. Auch wenn die Gleichstellung in Bezug auf junge Menschen mit mindestens Hauptschulabschluss hoch und innerhalb der Lausitz das Bild relativ homogen ist, so besteht in allen Landkreisen der Lausitz Handlungsbedarf, was sowohl die Abbruchquoten insgesamt als auch die der männlichen Schüler betrifft. Im lausitzweiten Vergleich ist die Situation im Landkreis Dahme-Spreewald am günstigsten: 97,3 % aller Schülerinnen und 93,5 % aller Schüler erreichen hier einen Abschluss.

Tabelle 3
Einzelindikatoren im Bereich Wissen im Lausitzer Revier 2022
a) Indikatoren Gender-Index Domäne Wissen

	Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit allgemeiner Hochschulreife in %		Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit mindestens Hauptschulabschluss in %		Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Ausbildung je 100 Einwohner 15 bis unter 20 Jahre	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Bund insgesamt	38,30	29,72	94,63	91,72	14,09	17,28
Ostdeutschland	40,30	31,37	93,24	89,50	12,45	16,02
Brandenburg	44,89	35,11	94,60	90,90	13,32	16,90
Sachsen	36,25	28,49	93,21	89,78	13,20	17,65
Lausitzer Revier	35,54	28,47	93,88	89,84	14,18	19,42
Cottbus, Stadt	46,37	38,95	93,80	89,07	13,09	16,02
Dahme-Spreewald	45,45	38,58	97,32	93,53	13,18	17,80
Elbe-Elster	35,15	28,01	94,30	89,12	13,54	21,56
Oberspreewald-Lausitz	31,12	25,00	92,02	84,91	15,73	19,82
Spree-Neiße	39,21	28,23	93,68	89,25	17,10	21,69
Bautzen	32,28	24,58	93,98	90,86	14,61	20,24
Görlitz	28,57	22,95	92,12	88,62	13,41	19,28

Quelle: Regionalstatistik des Bundes und der Länder, Laufende Raumbbeobachtung des BBSR, eigene Berechnungen

b) Ergänzende Indikatoren zur dualen Berufsausbildung

	Bewerberinnen und Bewerber je 100 Einwohner 15 bis unter 20 Jahre		Anteil Bewerberinnen und Bewerber in %		Anteil unvermittelte Bewerberinnen und Bewerber in %	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Bund insgesamt	4,78	7,66	36,47	63,49	4,49	4,53
Ostdeutschland	4,32	7,42	35,04	64,86	7,79	7,68
Brandenburg	4,47	7,67	33,95	65,95	11,53	9,62
Sachsen	4,37	7,79	34,20	65,74	3,98	3,59
Lausitzer Revier	4,92	8,71	32,95	66,92	9,04	6,43
Cottbus, Stadt	3,79	7,30	32,32	67,27	14,38	9,91
Dahme-Spreewald	4,86	8,97	32,51	67,27	14,53	9,87
Elbe-Elster	5,99	9,95	32,47	67,13	14,72	9,79
Oberspreewald-Lausitz	5,57	9,69	32,34	67,29	14,37	9,94
Spree-Neiße	6,18	10,78	32,38	67,26	14,36	9,84
Bautzen	4,87	8,15	33,62	66,46	2,36	1,91
Görlitz	4,51	8,16	33,65	66,54	2,25	1,99

c) Ergänzende Indikatoren zur Ausbildung an Berufsschulen

	Schülerinnen und Schüler in Berufsfachschulen* je 100 Einwohner 15 bis unter 20 Jahre		Schülerinnen und Schüler an Berufsschulen mit Ausbildungsvertrag je 100 Einwohner 15 bis unter 20 Jahre		Schülerinnen und Schüler an Berufsschulen insgesamt je 100 Einwohner 15 bis unter 20 Jahre	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Bund insgesamt	13,36	9,86	33,51	47,79	49,21	61,29
Ostdeutschland	11,03	6,26	24,65	32,02	37,37	40,76
Brandenburg	14,68	8,24	17,97	31,69	33,87	41,67
Sachsen	17,81	10,48	36,89	44,38	57,77	59,22
Lausitzer Revier	13,58	7,24	22,44	34,37	38,19	44,75
Cottbus, Stadt	26,80	15,72	20,31	37,46	50,08	57,38
Dahme-Spreewald	9,13	5,90	7,32	14,08	16,92	20,73
Elbe-Elster	18,07	7,44	15,56	51,12	34,88	60,47
Oberspreewald-Lausitz	13,64	6,48	15,51	19,95	30,15	28,10
Spree-Neiße	0,10	0,13	45,67	64,68	47,97	66,24
Bautzen	15,17	7,84	19,33	30,05	36,86	41,87
Görlitz	13,45	7,51	33,16	38,70	50,13	51,37

* Fachschulen, Fach- und Berufsakademien, Berufsaufbauschulen, Berufsfachschulen, Fachoberschulen, Fachgymnasien, Berufs- und Technische Oberschulen

Quelle: Regionalstatistik des Bundes und der Länder, Laufende Raumbearbeitung des BBSR, eigene Berechnungen

d) Ergänzende Indikatoren zur tertiären Ausbildung

	Studierende je 100 Einwohner 18 bis unter 25 Jahre		Studierende im 1. Semester je 100 Einwohner 18 bis unter 25 Jahre	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Bund insgesamt	50,11	45,91	6,99	5,95
Ostdeutschland	61,08	51,24	9,26	6,99
Brandenburg	38,39	32,04	5,41	4,54
Sachsen	40,82	40,42	6,40	5,75
Lausitzer Revier	23,68	26,03	4,26	4,49
Cottbus, Stadt	74,09	93,80	13,17	13,28
Dahme-Spreewald	36,92	51,42	6,93	10,79
Elbe-Elster	19,51	19,62	3,22	1,52
Oberspreewald-Lausitz	29,62	23,48	4,93	4,15
Spree-Neiße	0,10	0,13	45,67	64,68
Bautzen	15,17	7,84	19,33	30,05
Görlitz	13,45	7,51	33,16	38,70

Quelle: Regionalstatistik des Bundes und der Länder, Laufende Raumb Beobachtung des BBSR, eigene Berechnungen

Bessere Schulabschlüsse sind ein Schlüssel für die berufliche Ausbildung. 16,8 % der jungen Menschen von 15 bis unter 20 Jahren waren 2022 in Ausbildung. Im Bundesdurchschnitt lag die Quote bei 15,4 %, in Ostdeutschland bei 14,3 %. In den Landkreisen im Süden des Lausitzer Reviers mit einer relativ niedrigen Abiturientenquote liegen die Anteile der 15- bis unter 20-Jährigen in einer sozialversicherungspflichtigen Ausbildung etwa bei 18 % und damit drei Prozentpunkte höher als in der nördlichen Lausitz. Auf diese verhältnismäßig höheren Auszubildendenquoten haben die Schulabbrecherquoten keinen Einfluss. Grundsätzlich erlernen mehr junge Männer als Frauen ihren Beruf in der dualen Ausbildung. Auffällig ist der Landkreis Spree-Neiße, der sowohl bei den jungen Männern mit 21,7 % und bei den jungen Frauen mit 17,1 % innerhalb des Lausitzer Reviers die meisten Auszubildenden aufweist, was sich in diesem Indikator mit einer Gleichstellung von knapp 77 % niederschlägt. Im Landkreis Elbe-Elster mit einer ähnlich hohen Ausbildungsquote von 21,5 % bei den Männern ist der Abstand zu den Frauen mit 13,5 % am höchsten, wobei diese Ausbildungsquote unter den Frauen nicht als untypisch gering anzusehen ist. Der Gender-Index ist daher hier bei nur 61 %.

In Bezug auf die Bewerberinnen und Bewerber um eine duale Ausbildung im Kalenderjahr 2022 zeigt sich das gleiche regionale Bild. Zwei Drittel aller Bewerbungen um eine duale Ausbildung stammen von jungen Männern. Auffällig ist, dass der Anteil unvermittelter Bewerberinnen in den brandenburgischen Landkreisen des Lausitzer Reviers höher ist als der Anteil der unvermittelten Bewerber (vgl. Tabelle 3b). Frauen haben jedoch nicht in allen Regionen die Option, auf eine schulische Berufsausbildung auszuweichen. Hierfür ist wiederum der Landkreis Spree-Neiße als Spitzenreiter der Ausbildungsquote und der Ausbildungsbewerbungen sowohl bei Frauen als auch bei Männern ein gutes Beispiel. Es bleiben allerdings anteilig mehr Frauen unvermittelt als Männer. In diesem Landkreis existieren jedoch keine beruflichen Fachschulen als Alternative (vgl. Tabelle 3c). Es ist für unvermittelte Bewerbende sowohl bei Frauen als auch bei Männern nicht nur ein Ausweichen auf einen anderen Beruf, sondern auch in eine andere Region erforderlich. Abwanderungsraten bei jungen Menschen werden zumeist mit höheren Bildungsaspirationen in Verbindung gebracht. Wie sich hier zeigt, können auch fehlende Möglichkeiten in Ausbildungsberufen ein Motiv für Abwanderung sein.

Hochschulen sind räumlich noch stärker konzentriert als Berufsbildungseinrichtungen. Studierendenquoten in Bezug auf die Wohnortbevölkerung im Alter von 18 bis unter 25 Jahren auf kleinräumiger Ebene sind daher schwierig zu vergleichen. Etwa die Hälfte der Frauen dieser Altersgruppe in Deutschland studiert, bei den

Männern etwa 46 % und damit unwesentlich weniger (vgl. Tabelle 3d). In Ostdeutschland studieren 51 % der Männer und 61 % der Frauen. Berlin hat hier eine besondere Sogwirkung, so dass nicht nur in Brandenburg die Studierendenquoten mit 32 % bei den Männern und 38 % bei den Frauen unterdurchschnittlich sind, sondern auch in Sachsen mit jeweils ca. 40 %.

Studierendenquoten sind in ländlichen Regionen durchweg niedriger als in städtischen, so auch im Lausitzer Revier. Bei den Männern liegt sie jedoch nur 8 Prozentpunkte unter dem brandenburgischen Durchschnitt, bei den Frauen knapp 15 Prozentpunkte. Sowohl an den Universitäten und Hochschulen der Stadt Cottbus als auch im Landkreis Dahme-Spreewald gibt es ein Studienangebot, das üblicherweise überdurchschnittlich häufig von männlichen Studierenden gewählt wird, wodurch das Lausitzer Revier für Männer in Bezug auf ein Studium insgesamt leicht attraktiver scheint als für Frauen. Bei einer Eingrenzung der Betrachtung auf das erste Semester zeigt sich im aktuellen Beobachtungsjahr dieser Unterschied in der Geschlechterverteilung nicht. Jahrgangsspezifisch ergeben sich unterschiedliche Einschreibungsquoten von Frauen und Männern in den Erstsemestern, die sich teilweise durch Abbruch und Hochschulwechsel abmildern.

Studierende sind grundsätzlich eine mobile Personengruppe. Zwar bevorzugen die meisten Studierenden für das Erst- bzw. Bachelorstudium eine nahegelegene Universität (vgl. Gareis 2019), ein Studium bedingt dennoch meist einen Fortzug aus der Heimatregion, insbesondere wenn es sich um spezielle Studiengänge handelt, die nur an wenigen Standorten angeboten werden. Aus diesem Grund ist die Studierendenquote als Bildungsindikator auf dieser räumlichen Ebene wenig geeignet. Der „Brain-Drain“ (Talentabwanderung) nach dem erworbenen Hochschulabschluss stellt sich besonders dann ein, wenn das Studienangebot nicht das regionale Qualifikationsangebot widerspiegelt. Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Fachhochschulen gelingt es besser, einen Teil der Absolventen in den eher ländlichen Regionen zu halten als den Universitäten (vgl. Gareis/Diller 2020: 111). Hochschulen haben aber auch über ihren Bildungsauftrag hinaus Bedeutung für eine Region, sei es in Bezug auf Ausgründungen oder generell als Arbeitgeber, insbesondere für hochqualifizierte Beschäftigte.

5.1.2 Arbeitsplätze im Lausitzer Revier aus der Geschlechterperspektive

In der Domäne Arbeit des Gender-Index sind die Indikatoren so gewählt, dass sie qualifizierte und sozial gesicherte Arbeitsplätze abbilden. Prekäre Beschäftigungen mit sehr niedriger Bezahlung, sehr wenigen Arbeitsstunden und/oder geringer Arbeitsplatzsicherheit widersprechen den EU-Standards guter Arbeit. Durch die stärkere Übernahme von Pflege- und Betreuungsaufgaben sowie Hausarbeit sind Frauen – zumindest in Form von geringem Stundenumfang, oft auch von geringer Bezahlung – von prekärer Arbeit überproportional betroffen. Umgekehrt orientieren sich gute Arbeitsplätze an einer Norm, die nicht für alle den Freiraum für die gewünschte Work-Life-Balance bietet, aber unter den Gesichtspunkten von Sicherheit, Verlässlichkeit und gesellschaftlicher Akzeptanz immer noch den Standard darstellt. Die Indikatoren im Gender-Index für die Domäne Arbeit sind folgende:

- Beschäftigungsquote/Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort je 100 Einwohnerinnen und Einwohner im Alter 15 bis unter 65 Jahre: Der Indikator gibt an, welcher Anteil der nach Alter erwerbsfähigen Bevölkerung in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis steht. Er kann Aufschluss über langfristige Trends und Einflussfaktoren auf die Beschäftigungslage einer Region geben. Niedrige Beschäftigungsquoten resultieren einerseits aus einer niedrigen Erwerbsbeteiligung und andererseits aus einem merklichen Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse. In diesem Kontext erweist sich die Beschäftigungsquote auch als geeigneter Indikator für gute Arbeit gemäß der UN-Nachhaltigkeitsziele.

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit akademischem Abschluss am Wohnort je 100 Einwohnerinnen und Einwohner im Alter 15 bis unter 65 Jahre: Im Verhältnis zur Beschäftigungsquote insgesamt wird hier die Teilgruppe der Hochqualifizierten betrachtet. Der Abschluss eines Studiums führt zu höheren Chancen auf dem Arbeitsmarkt, die innerhalb dieser Beschäftigtengruppe jedoch überregional zu sehen sind. Mit dem Akademisierungsschub nimmt fast die Hälfte der jungen Erwachsenen ein Studium auf, wobei die Zugänge noch immer stark von der sozialen Herkunft bestimmt werden (vgl. Kracke/Schwabe/Buchholz 2024: 5 ff.).
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung am Wohnort je 100 Einwohnerinnen und Einwohner im Alter 15 bis unter 65 Jahre: Die meisten Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland setzen mittlere oder höhere Qualifikationen voraus. Eine abgeschlossene Berufsausbildung erhöht nicht nur die Chancen für den Eintritt in die Beschäftigung, sondern sichert diese auch gegen mögliche längere Arbeitslosigkeit, wovon Ungelernte weit häufiger betroffen sind (vgl. Faißt et al. 2023: 5).
- Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im tertiären Sektor am Arbeitsort an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten: Frauen haben maßgeblich von der Tertiärisierung der Wirtschaft profitiert. Der Dienstleistungssektor bietet vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen. Im Umkehrschluss sind Arbeitsmärkte in Regionen mit einem ausgeprägten Industriesektor weniger attraktiv für sie. Der Indikator spiegelt damit die Segregation der geschlechtsspezifischen Branchenpräferenzen wider (vgl. Gabler/Kottwitz/Kollmorgen 2016: 27).
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit am Wohnort je 100 Einwohnerinnen und Einwohner im Alter 15 bis unter 65 Jahre: Dieser Indikator geht von dem Normalarbeitsverhältnis einer Vollzeit aus. Unter Vollzeit fasst die Statistik die tariflich bzw. betrieblich festgelegte Arbeitszeit. Teilzeit gilt als Instrument einer besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Hier bestehen große Geschlechterunterschiede, wobei jenseits der klassischen Arbeitsteilung berufliche und strukturelle Einflüsse in einer heterogenen Art auf den Übergang von Vollzeit zu Teilzeit auf Frauen und Männer wirken (vgl. Althaber/Leuze 2020: 337 f.).

Unter Zukunftsfähigkeit werden aus wirtschaftlicher Sicht vordringlich die Entwicklung neuer Technologien, die Umsetzung von Digitalisierungsstrategien sowie das Gründungsgeschehen und der unternehmerische Wagemut gefasst (vgl. Böhne/Hassel/Blaschke 2023: 12 ff.). Diesbezüglich liegt der Fokus meist auf Branchen im High-Tech-Bereich, in der IT-Industrie, in der Energie- und Umwelttechnologie sowie in wissensintensiven und unternehmensorientierten Dienstleistungen. Aus regionaler Perspektive sind es auch andere Branchen, denen eine besondere Zukunftsfähigkeit zugesprochen wird: Als erfolgversprechend für die zukünftige Entwicklung der Region empfinden Teilnehmende einer Online-Befragung im Lausitzer Revier neben Tourismus, regenerativen Energien, Recyclingwirtschaft und Maschinenbau auch Forst- und Landwirtschaft (vgl. Nagel/Zundel 2021: 12). Der Care-Sektor fehlt bislang in diesen Aufzählungen, obwohl er eine systemrelevante Komponente der Gesellschaft darstellt und nicht nur aus feministischer Sicht einen hohen Stellenwert in der Zukunftsbetrachtung genießen sollte (vgl. Menge/Schildmann 2017: 2). Dabei ist eines der größten Projekte in der Lausitz die neu gegründete Medizinische Universität Lausitz – Carl Thiem (MUL – CT) mit Erweiterung einer Pflegefachschule am Standort Forst. Die MUL – CT soll „als digitales Leitkrankenhaus die Gesundheitsversorgung in der Region und in ganz Deutschland verbessern“ (Hohnstein 2025: 50).

Aus diesen Vorüberlegungen folgt, dass die Indikatoren des Gender-Index um eine Aufstellung der Branchen im Lausitzer Revier ergänzt werden müssen. Mit Bezug auf die Datenverfügbarkeit auf Kreisebene werden die Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort in folgenden Branchen (Wirtschaftszweige gemäß Wirtschaftsgliederung 2008) betrachtet:

- Verarbeitendes Gewerbe (C)
- Handel, Gastgewerbe, Logistik (G-I)
- Information und Kommunikation (J)
- freiberufliche, wissenschaftliche, technische Dienstleistungen (M)
- öffentliche Verwaltung, Sozialwesen (O)
- Kunst, Unterhaltung, Erholung, sonstige Dienstleistungen, private Haushalte (R)

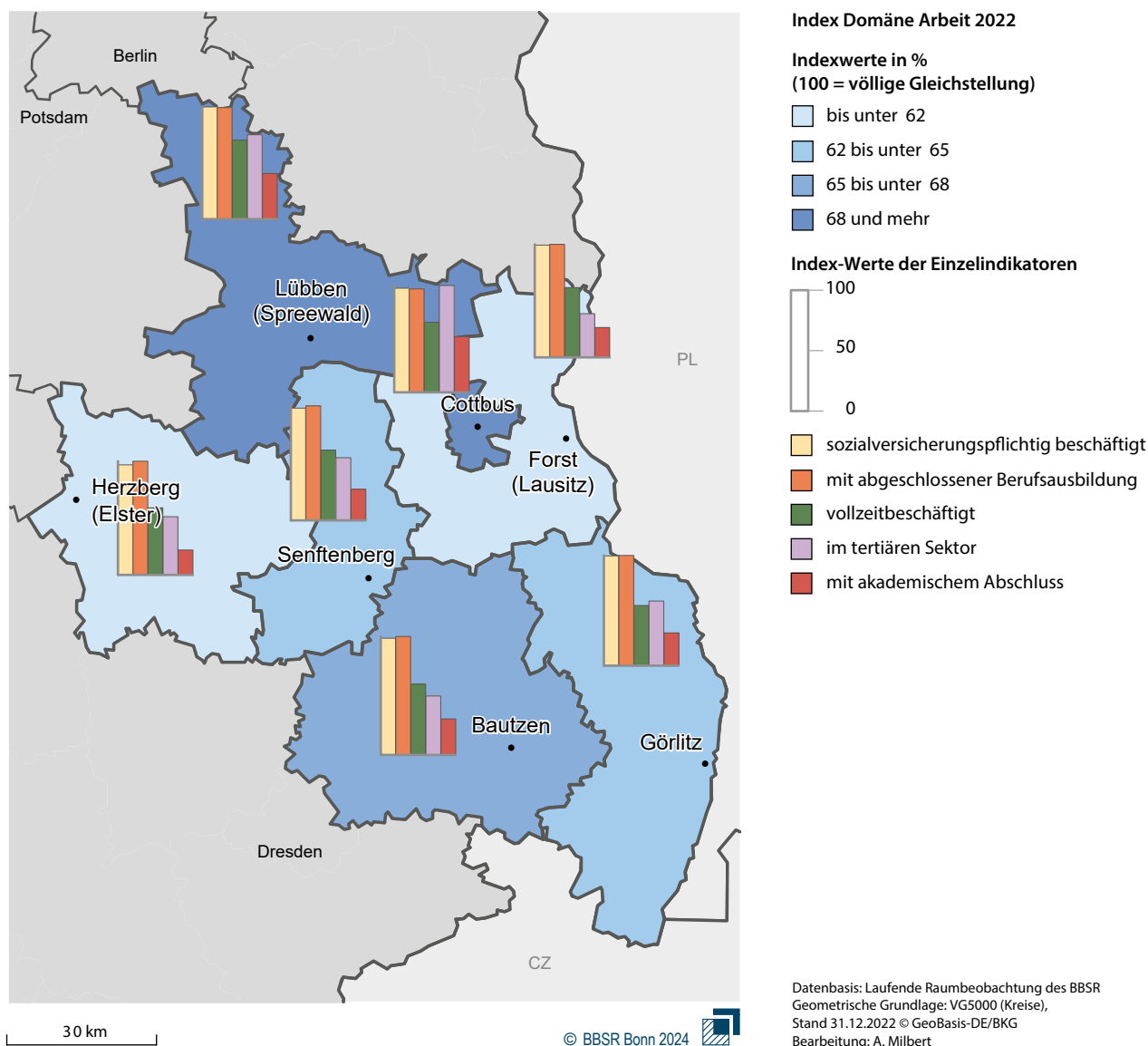
Da in der Beschäftigtenstatistik nach Wirtschaftsgliederung die Betriebe mit ihrem gesamten Personal einer Branche gemäß ihrem Hauptgeschäft zugeordnet werden und es hierdurch zu Verzerrungen der ausgeübten Tätigkeiten des Personals kommen kann, werden die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch nach folgenden Berufsgruppen analysiert:

- Land-, Forst- und Gartenbauberufe
- Fertigungsberufe
- fertigungstechnische Berufe
- Bau- und Ausbauberufe
- Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe
- medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe
- soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe
- Handelsberufe
- Berufe in Unternehmensführung und -organisation
- unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe
- IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe
- Sicherheitsberufe
- Verkehrs- und Logistikberufe
- Reinigungsberufe

Der Indexwert in der Domäne Arbeit liegt im Lausitzer Revier bei knapp 66 % und damit über dem Bundesdurchschnitt von 62,1 % und knapp unter dem ostdeutschen Durchschnitt von 66,5 %. Die Gleichstellung in der Domäne Arbeit steht in Brandenburg bei durchschnittlich 66,8 %, während sie in Sachsen mit 68,6 % deutlich höher ausfällt. Die Länderunterschiede sind innerhalb der Lausitz jedoch nicht prägend (vgl. Tabelle 2). In Bezug auf Arbeit stärker gleichgestellt sind innerhalb der Lausitz Frauen und Männer in der Stadt Cottbus (73 %) und im Landkreis Dahme-Spreewald (71,7 %), am wenigsten gleichgestellt in den Landkreisen Görlitz (62,6 %), Elbe-Elster (62 %) und Spree-Neiße (61,1 %) (vgl. Abbildung 3, Tabelle 2).

Die beiden Indikatoren „Beschäftigungsquote“ und „Quote der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung“ haben kaum einen Einfluss auf die Gleichstellung im Bereich Arbeit. Frauen und Männer sind im Lausitzer Revier sehr erwerbsorientiert, die Beschäftigungsquote unterschreitet nicht die 65 %; die Beschäftigungsquoten der Frauen liegen im Lausitzer Revier meist nur ein bis zwei Prozentpunkte unter denen der Männer. Ausnahmen sind die Landkreise Elbe-Elster und Oberspreewald-Lausitz mit drei Prozentpunkten Differenz. Die Werte befinden sich aber weiterhin deutlich unter dem bundesweiten Abstand von 7,3 Prozentpunkten der Frauen unterhalb der Beschäftigungsquote der Männer. Für die Beschäftigten mit abgeschlossener Ausbildung gilt das Gleiche (vgl. Tabelle 4). Eine Forderung nach mehr Erwerbsbeteiligung der Frauen, wie in der Evaluation des InvKG (vgl. Brachert et al. 2023: 113), ist daher im Lausitzer Revier bei einer bereits hohen Beschäftigtenquote – auch der Frauen – ein weniger aussichtsreicher Ansatz.

Abbildung 3
Gender-Index der Domäne Arbeit im Lausitzer Revier 2022



Innerhalb des Lausitzer Reviers tragen die Indikatoren „Beschäftigungsquote mit akademischem Abschluss“ und „Anteil Beschäftigte im tertiären Sektor“ zum Indexwert der Domäne Arbeit am stärksten bei. Mit Ausnahme der Stadt Cottbus haben im Lausitzer Revier deutlich weniger Beschäftigte einen akademischen Abschluss als im Bundes- und ostdeutschen Durchschnitt. In allen Stadt- und Landkreisen besitzen mehr Frauen als Männer einen Hochschulabschluss. Die Differenz der Frauen zu den Männern beträgt in den Landkreisen Spree-Neiße, Bautzen und Görlitz überdurchschnittliche zwei Prozentpunkte. Am wenigsten gleichgestellt sind hochqualifizierte Frauen und Männer im Landkreis Elbe-Elster, weil der relative Abstand zwischen den Geschlechtern von 1,5 Prozentpunkten durch die geringen Beschäftigungsmöglichkeiten in diesem Bereich verstärkend wirkt.

Besonders heterogen gestaltet sich die Gleichstellung für Frauen und Männer in Bezug auf Arbeitsplätze im tertiären Sektor. Mit Ausnahme der Stadt Cottbus mit einem Indexwert von 89 % und dem Landkreis Dahme-Spreewald (70 %) arbeiten zwar auch im Lausitzer Revier die meisten Frauen in diesem Sektor, aber deutlich weniger als im Bundes- und ostdeutschen Durchschnitt. Der tertiäre Sektor ist im Lausitzer Revier seltener Arbeitgeber für die männlichen Beschäftigten, weshalb die Gleichstellung innerhalb der übrigen Lausitzer Landkreise zwischen 36 und 53 % schwankt.

Tabelle 4
Einzelindikatoren Gender-Index im Bereich Arbeit im Lausitzer Revier 2022

	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte je 100 Einwohner 15 bis unter 65 Jahre		Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung je 100 Einwohner 15 bis unter 65 Jahre		Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit je 100 Einwohner 15 bis unter 65 Jahre	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Bund insgesamt	59,86	67,15	53,09	57,92	30,19	58,75
Ostdeutschland	63,37	65,29	58,71	58,59	32,37	55,03
Brandenburg	64,64	65,43	60,18	59,15	32,69	56,34
Sachsen	66,73	68,35	62,63	62,31	31,99	58,35
Lausitzer Revier	66,49	67,71	62,77	62,24	30,97	58,66
Cottbus, Stadt	61,76	63,02	57,45	56,73	31,30	50,37
Dahme-Spreewald	66,67	67,19	62,34	61,18	35,29	58,08
Elbe-Elster	65,31	68,30	62,50	63,54	29,93	61,11
Oberspreewald-Lausitz	66,72	69,89	62,89	64,19	31,39	61,29
Spree-Neiße	66,74	67,86	63,02	62,10	31,21	59,14
Bautzen	69,30	70,26	65,74	65,08	31,61	61,93
Görlitz	65,24	65,70	61,73	60,53	26,78	56,22

	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit akademischem Abschluss je 100 Einwohner 15 bis unter 65 Jahre		Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort im tertiären Sektor in %	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Bund insgesamt	11,37	12,49	86,10	59,70
Ostdeutschland	13,49	12,04	88,27	63,78
Brandenburg	10,73	9,45	88,25	61,01
Sachsen	13,82	12,32	85,42	58,29
Lausitzer Revier	9,99	8,33	84,01	53,50
Cottbus, Stadt	12,69	13,17	95,90	81,37
Dahme-Spreewald	11,43	10,35	87,04	67,20
Elbe-Elster	7,16	5,59	80,57	45,28
Oberspreewald-Lausitz	8,09	6,97	84,16	49,76
Spree-Neiße	8,58	6,67	78,46	38,18
Bautzen	10,56	8,17	80,17	46,83
Görlitz	9,66	7,42	83,03	48,95

Quelle: Statistik der BA – Bundesagentur für Arbeit, Laufende Raumbeobachtung des BBSR, eigene Berechnungen

Einen guten Überblick über die Branchenspezifität bietet der Spezialisierungsindex (vgl. Farhauer/Kröll 2009: 8 f.). Der Index stellt die Dissimilarität zwischen räumlichen Einheiten hinsichtlich ihrer Struktur dar. Als Vergleichsmaßstab gilt hier die Verteilung der Beschäftigten nach der Wirtschaftsgliederung bzw. Berufsstruktur des Bundesgebietes. Alle Abweichungen des Lausitzer Reviers insgesamt und der Kreise werden aufsummiert. Je höher die relativen Abweichungen, desto stärker zeichnet sich eine Spezialisierung ab. Der höchste Spezialisierungsgrad – alle Beschäftigten arbeiten nur in einer Branche – hat den Wert 1. In welchen Branchen weicht die Struktur des Lausitzer Reviers vom bundesweiten Durchschnitt ab? Für den Spezialisierungsindex wurden die Beschäftigtenanteile der oben genannten Branchen einschließlich einer Restgröße (sonstige Branchen) mit dem Bundesdurchschnitt verglichen. Der Vergleich der Spezialisierung wurde insgesamt und für die weiblichen und männlichen Beschäftigten durchgeführt. Ausgewiesen werden die Branchen, die mindestens zwei Prozentpunkte über den bundesweiten Branchenanteilen liegen (vgl. Tabelle 5, siehe ausführliche Tabellen zur Beschäftigtenstruktur im Anhang: Tabellen A1 bis A3).

Tabelle 5
Spezialisierung auf ausgewählte Branchen

	Spezialisierungsindex, Wirtschaftsgliederung* (0 = keine, 1 = absolute Spezialisierung)			Deutliche Konzentration von Beschäftigung auf Branchen		
	insgesamt	Frauen	Männer	insgesamt	Frauen	Männer
Bund insgesamt	Referenz					
Ostdeutschland	0,05	0,04	0,06			
Brandenburg	0,10	0,08	0,12			
Sachsen	0,03	0,03	0,02			
Lausitzer Revier	0,07	0,06	0,08			
Cottbus, Stadt	0,21	0,16	0,25	O, M	O, M	O, M
Dahme-Spreewald	0,19	0,13	0,22	G-I, son	G-I	G-I, son
Elbe-Elster	0,13	0,10	0,17	O, C, son	O, C	son, C, O
Oberspreewald-Lausitz	0,08	0,07	0,11	son	G-I, son	son
Spree-Neiße	0,17	0,10	0,26	son	O, son	son
Bautzen	0,09	0,08	0,11	C	C, O	C
Görlitz	0,11	0,09	0,14	C, O	O, C	C, son, O

* Verarbeitendes Gewerbe (C), Handel, Gastgewerbe, Logistik (G-I), Information und Kommunikation (J), freiberufliche, wissenschaftliche, technische Dienstleistungen (M), öffentliche Verwaltung, Sozialwesen (O), Kunst, Unterhaltung, Erholung, sonstige Dienstleistungen, private Haushalte (R), sonstige (son)

Quelle: Statistik der BA – Bundesagentur für Arbeit, Laufende Raumbeobachtung des BBSR, eigene Berechnungen

Erkennbar ist, dass weibliche Beschäftigte sich im Lausitzer Revier weniger abweichend vom Bundesdurchschnitt in bestimmten Branchen konzentrieren als männliche Beschäftigte; der Spezialisierungsindex für Frauen ist in allen Landkreisen kleiner als der für Männer. Die Branchen, in denen Frauen und Männer in Lausitzer Landkreisen arbeiten, sind jedoch überwiegend dieselben. Unter „sonstige Branchen“ fallen im Lausitzer Revier vornehmlich die Land- und Forstwirtschaft sowie das Baugewerbe. Erkennbar ist in dieser Aufstellung auch die stärkere Spezialisierung des Lausitzer Reviers in weiten Teilen auf das verarbeitende Gewerbe sowie auf die öffentliche Verwaltung und das Sozialwesen, wobei hierzu insbesondere der Gesundheitsbereich zu zählen ist. Das lässt sich anhand der Spezialisierung auf die Berufshauptgruppen belegen (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6
Spezialisierung auf Berufshauptgruppen

	Beschäftigtenanteile nach Berufshauptgruppen, die im Minimum 2 %-Punkte über dem Bundesdurchschnitt liegen	
	Frauen	Männer
Cottbus, Stadt	unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe, medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe, Sicherheitsberufe
Dahme-Spreewald	Verkehrs- und Logistikberufe, Handelsberufe, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	Verkehrs- und Logistikberufe, Bau- und Ausbauberufe, Land-, Forst- und Gartenbauberufe
Elbe-Elster	medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe, Handelsberufe	Bau- und Ausbauberufe, Fertigungsberufe, Land-, Forst- und Gartenbauberufe
Oberspreewald-Lausitz		Bau- und Ausbauberufe, Verkehrs- und Logistikberufe
Spree-Neiße	Handelsberufe, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	Bau- und Ausbauberufe, Fertigungsberufe, Fertigungstechnische Berufe
Bautzen		Fertigungsberufe, Fertigungstechnische Berufe, Bau- und Ausbauberufe
Görlitz	medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe, Fertigungsberufe, soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	Fertigungsberufe, Bau- und Ausbauberufe

Quelle: Statistik der BA – Bundesagentur für Arbeit, Laufende Raumbeobachtung des BBSR, eigene Berechnungen

Gibt es einen Einfluss des Spezialisierungsgrades auf die Geschlechterunterschiede im Bereich Arbeit? Hierzu wurden verschiedene Regressionsmodelle gerechnet, sowohl mit dem Gender-Index der Domäne Arbeit insgesamt als abhängige Variable als auch in Bezug auf die Geschlechterunterschiede der einzelnen zugehörigen Indikatoren. Über die Spezialisierung lassen sich die regionalen Geschlechterunterschiede in der Domäne Arbeit nicht erklären, weder auf Bundesebene noch für das Lausitzer Revier. Daraus lässt sich einerseits schließen, dass es weniger die Branchen generell sind, die Frauen an einer gleichgestellten Teilhabe auf dem Arbeitsmarkt hindern, sondern in stärkerem Maße die persistenten normativen Geschlechterarrangements. Was sich über die hier verwendeten Statistiken allerdings andererseits nicht prüfen lässt, sind mögliche Hürden im Zugang hochqualifizierter Beschäftigung für Frauen in verschiedenen Branchen. Wenn der Strukturwandel auch eine höhere Akademisierung der angebotenen Arbeitsplätze mit sich bringt, so sollten Frauen und Männer gleichermaßen von dieser Entwicklung profitieren können. Hierzu liefert die Pilotstudie zur Behördenansiedlung im Lausitzer Revier Ansatzpunkte (vgl. Exkurs Pilotstudie, Noack/Runge 2024). Eine strukturfördernde Wirkung der Ansiedlung einer Behörde muss die Zusammensetzung der Beschäftigten der Behörde mit den Berufsperspektiven für die lokale Bevölkerung in Einklang bringen. Die Untersuchung von Dörr et al. (2021: 43) hat dies aber nur in einem Einzelfall in Hinblick auf die Zusammensetzung der Belegschaft nach Geschlecht vorgenommen.

Der unterdurchschnittliche Tertiärisierungsgrad in weiten Teilen des Lausitzer Reviers hindert die Frauen bisher nicht, in nahezu gleichem Umfang erwerbstätig zu sein wie die Männer. Diese gesellschaftlichen Normen führen aber auch im Lausitzer Revier dazu, dass Frauen deutlich seltener in Vollzeit erwerbstätig sind als Männer (s. o.), was sich empirisch auch an der geringen Korrelation zeigt. Unberücksichtigt sind in diesen Überlegungen noch die anhaltend höheren Abwanderungsraten von jungen Frauen aus der Lausitz (vgl. Kapitel 5.2).

Exkurs: Pilotstudie Behördenansiedlung im Lausitzer Revier

Die Schaffung neuer Arbeitsplätze in Behörden und Einrichtungen des Bundes in den deutschen Kohleausstiegsregionen ist ein zentraler Baustein des Investitionsgesetzes Kohleregionen (InvKG). Als eines der drei deutschen Braunkohlereviere profitiert die Lausitz mit mehr als 2.700 geplanten Stellen überproportional von der Initiative des Bundes. Eine Pilotstudie des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) liefert erste Zahlen und Erkenntnisse. Sie analysiert, welche Bevölkerungsgruppen – Männer oder Frauen, hoch- oder geringqualifizierte Arbeitskräfte, Rückkehrende, Zugezogene oder die ansässige Bevölkerung – besonders von den Neuansiedlungen profitieren und wie sie sich im Strukturwandel regional verankern.

Durchgeführt wurde eine Organisationsbefragung unter den bis Oktober 2023 im Rahmen des InvKG neu angesiedelten und erweiterten Bundeseinrichtungen im Lausitzer Revier (mit über 25 Vollzeitäquivalenten). Die acht befragten Einrichtungen und Behörden (darunter Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA-Außenstelle) in Weißwasser, BBSR, Bundesnetzagentur, Bundesamt für Strahlenschutz und DLR-Institute in Cottbus, Zentrum für künstliche Intelligenz in der Public Health Forschung in Wildau) stehen insgesamt für die Schaffung von ca. 950 Planstellen. Der Befragungszeitraum erstreckte sich von Oktober 2023 bis Januar 2024. Stichtag der Befragung war der 30. Juni 2023. Der Fragebogen wurde elektronisch direkt an die Führungsebene der jeweiligen Einrichtung versandt. Der Rücklauf der Befragung lag bei 100 %. Aus Datenschutzgründen wurden die Unternehmen gebeten, Fallzahlen unter 3 mit einem * anzugeben. Für die Auswertung wurde in diesen Fällen mit dem Wert 2 gerechnet.

Einen überraschend positiven Befund zeigen die Ergebnisse der Befragung in Bezug auf die beruflichen Perspektiven von Frauen im Lausitzer Revier. Das Geschlechterverhältnis unter den Mitarbeitenden über alle Einrichtungen hinweg wies zum Befragungszeitpunkt einen höheren Anteil von Frauen auf (58,8 %). Im deutschlandweiten Vergleich lag der Frauenanteil unter Beschäftigten des Bundes im Jahr 2022 bei 30,2 %. In der Stadt Cottbus (39,1 %) und im Landkreis Görlitz (37,6 %) ist der Frauenanteil unter den Bundesbeschäftigten zwar über dem Bundesdurchschnitt, allerdings deutlich unter dem Frauenanteil, der sich in den neu angesiedelten Einrichtungen zeigt (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2024). Dabei variiert der Frauenanteil in den Einrichtungen zwischen 32 und knapp 70 %. 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 Ansiedelungen im Lausitzer Revier beschränken sich bislang auf Cottbus (6), Weißwasser (1) und Wildau (1)) keine repräsentative Aussage treffen. Die Geschlechterperspektive bei der Schaffung von Stellen im öffentlichen oder privaten Sektor wird im Rahmen des InvKG nicht thematisiert. Eine besondere Berücksichtigung von Frauen oder non-binären Personen ist vor diesem Hintergrund kein erklärtes Ziel. Dennoch verdeutlichen auch die Ergebnisse dieser Studie, dass die Genderdimension im Rahmen von Maßnahmen, die den Arbeitsmarkt betreffen, relevant und vorhanden ist (vgl. Noack/Runge 2024).

Tabelle 7 zeigt die Beschäftigtenanteile in der Kreativwirtschaft sowie in wissens- und forschungsintensiven Branchen. Die Stadt Cottbus liegt im Bereich der wissensintensiven unternehmensorientierten Dienstleistungen und der Kreativ- und Kulturwirtschaft nahe dem bundesweiten Durchschnitt. In den forschungs- und wissensintensiven Industrien gibt es in den Landkreisen Bautzen und Oberspreewald-Lausitz beachtliche Beschäftigtenanteile. Im Vergleich zu den überwiegenden Professionen gemäß Tabelle 6 könnten sich hier einerseits große Chancen für Fachkräfte auftun, deren Akquirierung andererseits für die sich ansiedelnden und erweiternden Unternehmen und Institutionen bewältigt werden muss. Auch die Pilotstudie zeigt den bekannten Gendergap zwischen naturwissenschaftlich-technisch ausgerichteten und den anderen Einrichtungen. Soll der Strukturwandel gesamtgesellschaftlich gelingen, muss die Geschlechterfrage auch in der weiteren Ausgestaltung des InvKG zur Sicherung und zum Ausbau der Arbeitsplätze auf die Agenda gesetzt werden.

Tabelle 7
Kreativwirtschaft und wissensintensive Branchen im Lausitzer Revier

	Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 2022 in %		
	Kreativ- und Kulturwirtschaft ¹	Forschungs- und wissensintensive Industrie ²	Wissensintensive unternehmensorientierte Dienstleistungen ³
Bund insgesamt	3,90	8,86	12,22
Ostdeutschland	4,02	5,47	10,53
Brandenburg	1,96	3,61	6,39
Sachsen	3,54	8,18	9,33
Lausitzer Revier	1,44	5,11	5,41
Cottbus, Stadt	3,52	0,59	10,31
Dahme-Spreewald	1,34	2,09	5,60
Elbe-Elster	0,80	6,44	4,49
Oberspreewald-Lausitz	1,46	7,90	5,39
Spree-Neiße	0,60	2,08	2,97
Bautzen	1,22	8,55	4,17
Görlitz	1,24	4,79	5,53

¹ Verlagsgewerbe, Filmwirtschaft, Tonträgerindustrie/Musikverlage, Rundfunkwirtschaft, Kulturelle Wirtschaftszweige, Bibliotheken/Museen, Handel mit Kulturgütern, Architektur, Design, Werbung, Software/Games

² Herstellung von chemischen, pharmazeutischen Erzeugnissen, von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen, von elektrischen Ausrüstungen, von Kraftwagen und Teilen und Maschinenbau

³ Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie, Informationsdienstleistungen, Finanzdienstleistungen, mit Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben, Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, technische, physikalische und chemische Untersuchung, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten

Quelle: Statistik der BA – Bundesagentur für Arbeit, Laufende Raumbeobachtung des BBSR, eigene Berechnungen

Erwerbsarbeit ist für den größten Teil der erwerbsfähigen Bevölkerung die Hauptquelle des Einkommens, auch wenn Erwerbsarbeit nicht vor Prekarisierung schützt (vgl. Kaiser 2008: 265). Vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer im Lausitzer Revier verdienen im Durchschnitt annähernd gleich oder Frauen sogar leicht mehr. Im Gender-Index umfasst der Bereich Arbeit nur die bezahlte Erwerbsarbeit und damit die Marktfähigkeit der Arbeit von Frauen und Männern. Die die ehemalige DDR kennzeichnende hohe Erwerbsbeteiligung der Frauen ist auch heute noch für Ostdeutschland prägend, sei es aus dem Selbstverständnis der Frauen heraus, wegen der (noch) bestehenden umfangreicheren Betreuungsmöglichkeiten insbesondere für kleine Kinder oder aufgrund ökonomischer Erfordernisse. Allerdings hat es eine Annäherung der ostdeutschen Frauen an die Teilzeitmodelle westdeutscher Frauen gegeben, die auch im Lausitzer Revier von fast der Hälfte der erwerbstätigen Frauen praktiziert werden.

Die Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kindern unter drei Jahren ist seit Einführung des Elterngeldes deutlich gestiegen (vgl. BMFSFJ 2017b: 67). Dennoch fallen Paare mit der Familiengründung in Teilen in die traditionelle geschlechtsspezifische Aufgabenteilung zurück (vgl. Schneider/Panova/Waibel 2013: 4 f.), indem Mütter trotz gesteigener Erwerbsbeteiligung die Arbeitszeiten an die neuen familiären Bedingungen anpassen und damit verringern, während der Großteil der Väter nach wie vor in Vollzeit arbeitet (vgl. Destatis 2020). Die sogenannte „Rushhour im Familienzyklus“ (Panova et al. 2017: 47) tritt mit der Geburt des ersten Kindes ein und dauert an, bis das jüngste Kind den Übergang in die Schule vollzieht (vgl. Destatis 2020). In der Aushandlung der familiären Arbeitsteilung „rücken niedrige Frauenlöhne, Teilzeitbeschäftigung und schlechtere berufliche Positionierungen der Frauen gegenüber den Männern in den Entscheidungsmittelpunkt“ (Wiechmann/Oppen 2008: 26).

Ob und in welchem Umfang Frauen auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind sowie die praktizierte Arbeitsteilung von Frauen und Männern wird auch beeinflusst von der Trennung von Wohnen und Arbeiten in Stadtgebieten und Funktionsräumen, dem daraus entstehenden Aufwand des (weiten) Pendelns zum Arbeitsplatz und der unzureichenden Ausgestaltung des öffentlichen und individuellen Personenverkehrs für komplexere Wegeketten in der Familienarbeit (vgl. Bertram 2021: 14). Regionale Unterschiede in Art und Umfang der Arbeitsorganisation und der Aufteilung der unbezahlten Haus- und Familienarbeit zwischen Frauen und Männern resultieren neben der unterschiedlichen Beständigkeit traditioneller Rollenvorstellungen somit auch aus den regionalen Gegebenheiten (u. a. Nähe und (sektorale) Struktur der Arbeitsplätze, Ausgestaltung des öffentlichen Personenverkehrs, Ausstattung und Nähe von Bildungs-, Betreuungs- und Freizeitinfrastruktur).

Friese (2023: 17) spricht von einer „doppelten Vergesellschaftung“ von Frauen. Auf der einen Seite verfestigt sich die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung der mehrheitlich von Frauen getragenen privaten Care-Arbeit. Auf der anderen Seite wächst die Bedeutung der Care-Berufe aufgrund des demografischen Wandels, welche sich jedoch durch die „historisch begründeten gendercodierten Berufsstrukturen“ (ebd.: 18) durch ein geringes Berufsimago, niedrigere Bezahlung und zum Teil prekärere Beschäftigungsverhältnisse auszeichnen. In allen Regionen arbeiten bis zu einem Fünftel der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen. Darüber hinaus gibt es innerhalb des Lausitzer Reviers eine lokale Spezialisierung im Gesundheitssektor, die den bundesweiten Durchschnitt übersteigt. In der Medizinischen Universität – Carl Thiem am Standort Cottbus wird der Beschäftigungsschwerpunkt mit dem Ausbau zum Universitätsklinikum weiter ansteigen. Auch in den Landkreisen Elbe-Elster und Görlitz arbeiten 22,4 bis 23,9 % der weiblichen Beschäftigten in Gesundheitsberufen.

Je stärker die Stadt- und Landkreise durch unternehmensnahe Dienstleistungen und freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen geprägt sind, desto stärker sind Frauen und Männer beruflich in diesen Kreisen gleichgestellt. In diesen Wirtschaftsabschnitten gibt es weniger berufliche Segregation, haben mehr Erwerbstätige eine hohe Qualifikation und arbeiten auch Frauen in höherem Stundenumfang als in anderen Wirtschaftsabschnitten. Je stärker eine Region durch das produzierende Gewerbe geprägt ist, desto weniger sind die Geschlechter beruflich gleichgestellt. Weite Teile des Lausitzer Reviers haben einen ausgewiesenen industriellen Kern. Hier kann nicht der Tertiärisierung das Wort geredet werden, sondern es muss gelingen, in der Befähigung der Fachkräfte für die „grüne Industrie“ Frauen gleichermaßen miteinzubeziehen (vgl. Kaissl/Lachmayr 2023: 2; Lackinger 2024: 69).

5.2 Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit

Verschiedene Wirtschaftstheorien betrachten unterschiedliche Produktionsfaktoren und Standortvorteile als Garanten für Wettbewerbsfähigkeit und Wirtschaftswachstum. Die GRW nutzt einen Index zur Beschreibung von Strukturteilen und zur Abgrenzung der förderfähigen Regionen. Dieser Index setzt sich aus vier Indikatoren zusammen, die für die aktuelle Förderperiode reformiert wurden (vgl. Maretzke/Ragnitz/Untied 2019). Für eine geschlechtersensible Betrachtung von Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit sind diese Indikatoren nach Geschlecht zu differenzieren:

- **Bruttoinlandsprodukt:** Trotz aller Kritik gilt nach wie vor das BIP je Einwohner als zentraler Wohlstandsindikator (vgl. Lima de Miranda/Snowder 2020). Das BIP je Erwerbstätigen wird dagegen als Indikator für die Produktivität verwendet. Beide Maße sind auf regionaler Ebene hoch korreliert. Um auf der regionalen Ebene das Problem des Pendelns innerhalb von Arbeitsmarktregionen zu umgehen, wird hier das BIP je Erwerbstätigen verwendet. Das BIP lässt sich hierbei nicht danach aufteilen, welche Erwerbstätigen die Wertschöpfung erwirtschaftet haben, weshalb dieser Indikator nicht nach Geschlecht differenziert werden kann.
- **Arbeitnehmerentgelt/Medianeinkommen:** Der Indikator zeigt an, wie hoch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entlohnt werden und wie stark sie über ihre Einkommen an der Produktivität bzw. Wirtschaftsleistung in der Region partizipieren. „Zwischen der Produktivität der Beschäftigten und ihrem Bruttolohn besteht ein enger Zusammenhang, da eine höhere Produktivität ein höheres Lohnniveau nach sich zieht bzw. ein höheres Lohnniveau eine hohe Produktivität voraussetzt“ (Maretzke/Ragnitz/Untied 2019: 5). Sowohl bei den Arbeitnehmerentgelten als auch bei dem Medianeinkommen handelt es sich um durchschnittliche bzw. mittlere Bruttomonatseinkommen Vollzeitbeschäftigter.
- **Arbeitslosenquote:** Um das Ziel der Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen abzubilden, ist „[...] die Quote der registrierten Arbeitslosen auch weiterhin ein geeigneter Indikator zur Beschreibung regionaler Problemlagen“ (Maretzke/Ragnitz/Untied 2019: 39).
- **Erwartete zukünftige Veränderung der Bevölkerung im Alter von 20 bis unter 65 Jahren:** Es handelt sich um eine Vorausberechnung der Bevölkerung unter der Annahme, dass die Geburten-, Sterbe- und Wandlungsmuster der Vergangenheit konstant bleiben. Die Vorausberechnung gibt daher nur ein mögliches Szenario der Entwicklung der produktiven erwerbsfähigen Bevölkerung wieder.

Diese Indikatoren sind gemäß Maretzke, Ragnitz und Untied (2019) besonders geeignet, Strukturstärken und -schwächen und damit fehlende Wettbewerbsfähigkeit anzuzeigen. Sie beschreiben jedoch nicht hinlänglich die Lebensqualität in den Regionen, wenngleich wirtschaftsstrukturelle und demografische Indikatoren in vielen Konzepten zur Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse als sehr zentral erachtet werden (vgl. Dahlbeck et al. 2022: 9; Lechleitner 2018: 18; Milbert 2019: 29). Ohne die umfangreiche Literatur zu Messkonzepten der Gleichwertigkeit zu bemühen, sollen folgende weitere Indikatoren geschlechterdifferenziert betrachtet werden:

- **Wanderungssaldo der 18- bis unter 25-Jährigen sowie der 25- bis unter 30-Jährigen je 1.000 Einwohnerinnen und Einwohner der Altersgruppe:** Überwiegen die Fortzüge gegenüber den Zuzügen, spricht man von einer Abwanderungsregion, im umgekehrten Fall von einer Zuwanderungsregion. Der Saldo zeigt damit die relative Standortattraktivität der Region für junge Menschen an. In der Wanderungstatistik werden nur die Wohnsitzverlagerungen über die Kreisgrenze gezählt. Es sind daher weder die Motive der einzelnen Wandernden bekannt, noch ob es sich um Erst-, Folge- oder Rückwanderung handelt. Bestimmte, eher ökonomisch geprägte Wanderungsmotive, die für eine relative Mehrheit einer Generation oder Altersgruppe gelten können, werden der jeweils beobachteten Altersgruppe zugeordnet. Vor allem an den Rändern dieser Altersgruppen treten Überschneidungen mit anderen Wanderungsmotiven auf.

- Die 18- bis unter 25-Jährigen werden als „Bildungswandernde“ bezeichnet, da für die Mehrheit dieser Altersgruppe die Aufnahme einer Berufs- oder Hochschulausbildung unterstellt werden kann.
 - Dauerhafte Paarbildung und vor allem eine starke Berufsorientierung werden den 25- bis unter 30-Jährigen unterstellt, die als „Berufseinstiegswandernde“ bezeichnet werden.
- Frauen je 100 Männer im Alter 25 bis unter 45 Jahre: Nicht nur unter dem Aspekt der reproduktiven Phase von Frauen und der natürlichen Bevölkerungsentwicklung ist das Geschlechterverhältnis in dieser Altersgruppe interessant, sondern auch für die Zukunftsfähigkeit von Regionen im Hinblick auf die arbeitsmarkt-relevante, soziale, intergenerationale und gesellschaftliche Rolle von Frauen. Für den direkten Vergleich mit dem Indikator zur Entwicklung der Personen im erwerbsfähigen Alter wird das Geschlechterverhältnis der 20- bis unter 65-Jährigen aktuell und im Projektionsjahr ergänzt.
- Lebenszufriedenheit: Ob die Lebensverhältnisse nach objektiven Kriterien als eher gut oder zukunfts-fähig zu beurteilen sind, führt nicht automatisch zu einem subjektiven Wohlbefinden der Menschen (vgl. Giustozzi/Stürmer/Vedder 2025: 17). Daher gewinnen subjektive Maße für die Lebensqualität eine steigende Popularität. Die Lebenszufriedenheit gilt hierbei als der zentrale Indikator. Sie wird über Umfragen erhoben. Gefragt wird nach der Zufriedenheit „alles in allem mit dem Leben“ und/oder nach bestimmten Lebens-bereichen wie Zufriedenheit mit dem Wohnen, der Familie, der Freizeit oder der Arbeit.
- Kreisträte je 100.000 Einwohner: Die Größe der kommunalen Parlamente richtet sich nach der Einwohnerzahl und wird in den Landesverfassungen geregelt. Dieser Indikator gewinnt seine Aussagekraft ausschließlich in der geschlechterdifferenzierten Betrachtung. Ist das Geschlechterverhältnis unter den Abgeordneten ausgeglichen, ist die Wahrscheinlichkeit, dass politische Themen, die Frauen betreffen, in den Parlamenten diskutiert werden, höher.

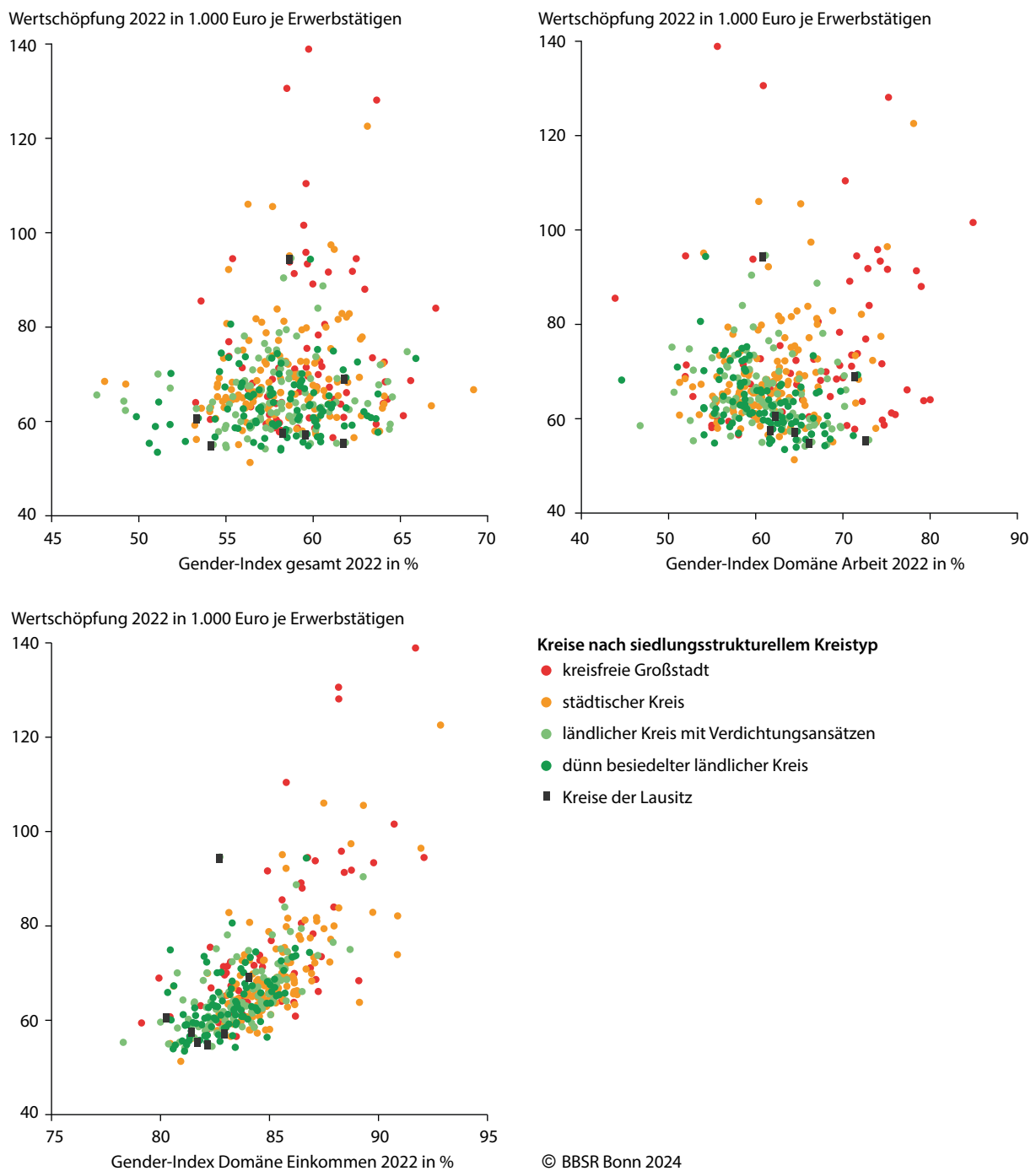
Tabelle 8
Indikatoren der GRW nach Geschlecht im Lausitzer Revier 2022

	Bruttowertschöpfung in 1.000 Euro je Erwerbstätigen	Medianeinkommen: Monatliches Bruttoeinkommen eines Vollzeitbeschäftigten in Euro		Arbeitslosenquote in %		Prognostizierte Veränderung der Bevölkerung im Alter 20 bis unter 65 Jahre 2022 bis 2040 in %	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Bund insgesamt	72,45	3.198	3.651	5,16	5,40	-10,84	-11,23
Ostdeutschland	63,59	3.008	3.061	6,34	7,01	-12,79	-13,45
Brandenburg	64,36	2.919	2.849	5,18	5,94	-15,88	-15,72
Sachsen	59,43	2.794	2.916	5,36	5,82	-14,20	-13,77
Lausitzer Revier	62,11	2.726	2.715	5,53	6,27	-25,80	-24,05
Cottbus, Stadt	55,49	3.264	2.922	6,54	7,66	-15,48	-12,34
Dahme-Spreewald	69,28	2.841	2.864	3,43	3,87	-15,11	-15,96
Elbe-Elster	57,79	2.628	2.584	6,09	6,51	-35,22	-31,23
Oberspreewald-Lausitz	57,31	2.867	2.879	6,49	7,09	-31,53	-26,21
Spree-Neiße	94,61	2.767	2.844	5,52	5,99	-33,48	-30,60
Bautzen	55,06	2.588	2.658	4,90	5,47	-26,81	-26,63
Görlitz	60,70	2.531	2.501	6,86	8,17	-27,52	-25,17

Quelle: Arbeitskreis Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung, Beschäftigten- und Arbeitslosenstatistik der BA – Bundesagentur für Arbeit, Bevölkerungsprognose des BBSR, Laufende Raumbearbeitung des BBSR 2024, eigene Berechnungen

Das Lausitzer Revier gehört in Gänze zum GRW-Fördergebiet. Das Fördergebiet ist je nach Schwere der Strukturschwäche in Kategorien eingeteilt, die mit einer unterschiedlichen Staffelung der Zuschüsse verbunden sind. Außer dem Landkreis Dahme-Spreewald (Fördergebiet D – ergänzende Fördergebiete) gehören alle Kreise des Lausitzer Reviers zum Fördergebiet C (Regionen mit mittlerer Strukturschwäche), hierbei Cottbus, Spree-Neiße, Bautzen und Görlitz mit Grenzzuschlag.

Abbildung 4
Zusammenhänge zwischen regionaler Wertschöpfung und Gleichstellung in den Stadt- und Landkreisen Deutschlands 2022



Quelle: Laufende Raumbbeobachtung des BBSR, eigene Berechnungen

Das BIP je Erwerbstätigen ist in weiten Teilen der Lausitz unterdurchschnittlich; eine Ausnahme bildet der Landkreis Spree-Neiße. In der Stadt Cottbus liegt das Medianeinkommen der Frauen leicht über dem Durchschnitt. Es befindet sich knapp 29 % über dem Verdienst von Frauen in Görlitz, dem Landkreis mit dem niedrigsten Einkommensdurchschnitt im Lausitzer Revier. Bei den Männern beträgt die Einkommensdifferenz zwischen den Kreisen nur 16 %. Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sind relativ gering, in einigen Kreisen, beispielsweise Cottbus, Elbe-Elster und Görlitz, verdienen Frauen durchschnittlich mehr als Männer (vgl. Tabelle 8).

Trotz aller Kritik am Indikator der Wertschöpfung als Wohlstandsindikator (vgl. Martens/Wege 2024: 12 f.) wird er in der Struktur- und Kohäsionspolitik als der zentrale Indikator für wirtschaftliche Entwicklung verwendet. Der Grad an Gleichstellung in den Regionen selbst trägt nicht zu mehr Wertschöpfung bei bzw. mehr Wertschöpfung führt nicht automatisch zu mehr Gleichstellung. Weder der Gender-Index gesamt noch der Gender-Index im Bereich Arbeit weist eine Korrelation mit der Wertschöpfung in den Regionen auf (vgl. Abbildung 4). Dazu sind die Kreise zu divers. Weder sind kreisfreie Städte und städtische Kreise per se wertschöpfungsinintensiver, noch sind Frauen und Männer hier generell stärker gleichgestellt als in ländlichen Kreisen.

Einen eindeutigen Zusammenhang gibt es allerdings in Bezug auf die Gleichstellung im Bereich Einkommen: Je höher die Wertschöpfung in den Stadt- und Landkreisen ist, desto stärker angeglichen ist die Einkommenssituation von Frauen und Männern. 46 % der Streuung der Wertschöpfung über alle Kreise werden durch den Index der Domäne Einkommen erklärt, oder anders ausgedrückt: Statistisch entspricht jede Erhöhung der Gleichstellung im Einkommen um 1 % einem Plus von 3.540 € an Wertschöpfung je Erwerbstätigen.

Die Arbeitslosenquoten zwischen West- und Ostdeutschland haben sich inzwischen stark angenähert. Die Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland bei Frauen liegt nunmehr 1,2 und bei Männern 1,6 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt. Im Lausitzer Revier sind Frauen und Männer durchschnittlich weniger von Arbeitslosigkeit betroffen als im ostdeutschen Durchschnitt, wobei die Stadt Cottbus und die Landkreise Oberspreewald-Lausitz und Görlitz eine Ausnahme bilden. Männer sind etwas häufiger arbeitslos als Frauen, durchschnittlich liegt die Arbeitslosenquote um etwa 0,4 Prozentpunkte höher. In den Kreisen mit höherer Arbeitslosigkeit steigt diese Differenz auf bis zu 1,3 Prozentpunkte (vgl. Tabelle 8).

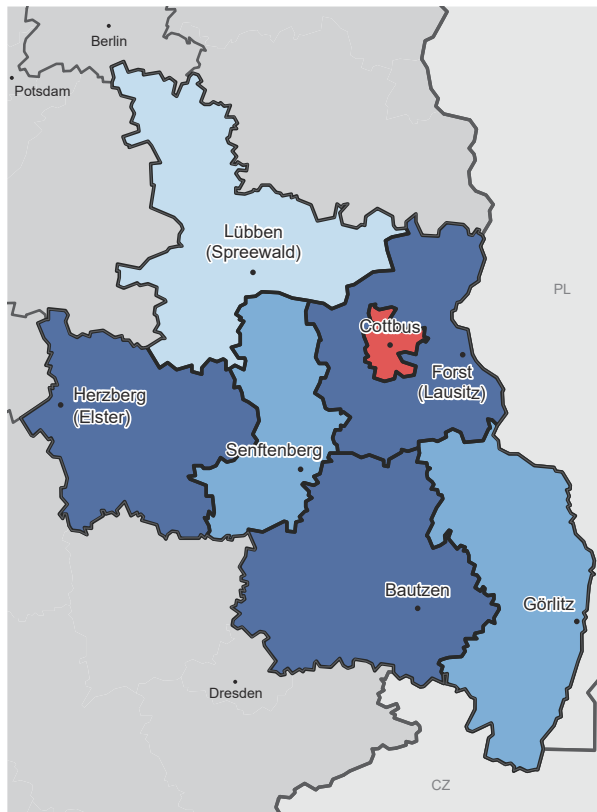
Ohne den gelingenden Strukturwandel und unter den Rahmenbedingungen der vergangenen Jahre könnte die Lausitz zwischen 2022 und 2040 ein weiteres Viertel ihrer erwerbsfähigen Bevölkerung (20 bis unter 65 Jahre) verlieren, in einzelnen Landkreisen sogar bis zu 35 % (Elbe-Elster, vgl. Tabelle 8). Vom Landkreis Dahme-Spreewald abgesehen sind die Verluste bei den weiblichen Erwerbsfähigen höher als bei den männlichen. Zurückzuführen ist dies auch auf die anhaltend höheren Binnenwanderungsverluste bei jungen Frauen (vgl. Abbildung 5, Tabelle 9).

Unter den Bildungswandernden (18 bis unter 25 Jahre) gewinnt die Stadt Cottbus als Universitätsstadt und Oberzentrum. Alle anderen Landkreise verlieren junge Menschen, dabei mehr junge Frauen als Männer, teilweise knapp doppelt (Spree-Neiße, Bautzen, Görlitz) oder im Extrem dreimal so viele (Elbe-Elster). Zum Teil wandern die jungen Leute nach erfolgreicher Berufsausbildung oder zur Gründung einer Familie zurück oder wandern in die Lausitz zu. Die Zuwanderung der Berufseinstiegswandernden (25 bis unter 30 Jahre) ist in den meisten Fällen bei den Frauen positiver als bei den Männern. Ausnahmen bilden die Landkreise Elbe-Elster mit einer Abwanderung von Frauen auch in dieser Altersgruppe sowie Spree-Neiße und Görlitz mit einer Abwanderung junger Männer. Bei der Abwanderung von Frauen und Männern in dieser Altersgruppe aus der Stadt Cottbus handelt es sich wahrscheinlich überwiegend um typische Suburbanisierungsverluste ins Umland.

Umgerechnet gleichen die Binnenwanderungsgewinne der Berufseinstiegswandernden die Binnenwanderungsverluste der Bildungswandernden nicht aus. Bei den Bildungswandernden können vielerorts auch die Außenwanderungsgewinne in dieser Altersgruppe die Verluste nicht ausgleichen. Dagegen führen die jüngsten Außenzuwanderungen bei den 25- bis unter 30-Jährigen lausitzweit zu einem positiven

Abbildung 5
Binnenwanderungssaldo junger Frauen 2022

Bildungswandernde



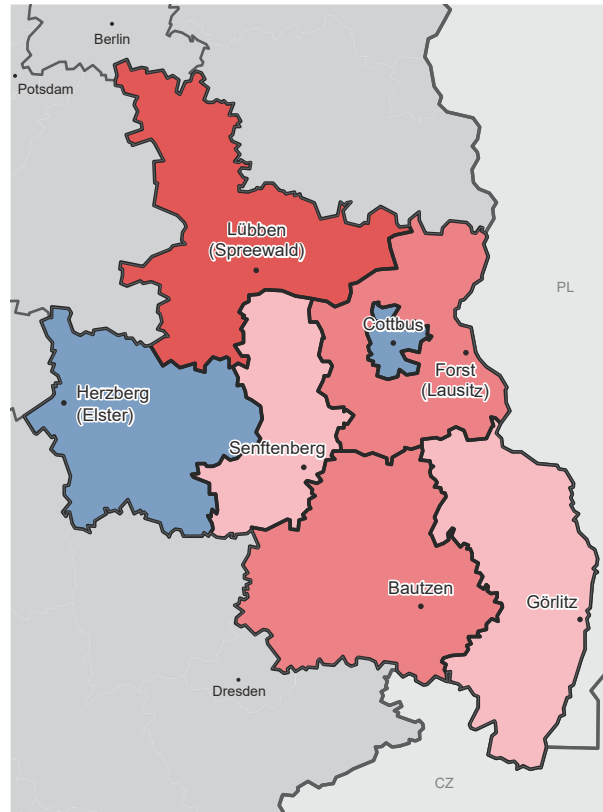
30 km

Binnenwanderungssaldo der 18- bis unter 25-jährigen Frauen je 1.000 Frauen der Altersgruppe 2022

- bis unter -50
- -50 bis unter -25
- -25 bis unter 0
- 0 und mehr

Datenbasis: Laufende Raumbewertung des BBSR
Geometrische Grundlage: VG5000 (Kreise), Stand 31.12.2022 © GeoBasis-DE/BKG
Bearbeitung: A. Milbert

Berufseinstiegswandernde



© BBSR Bonn 2024

Binnenwanderungssaldo der 25- bis unter 30-jährigen Frauen je 1.000 Frauen der Altersgruppe 2022

- bis unter 0
- 0 bis unter 10
- 10 bis unter 30
- 30 und mehr

Gesamtwanderungssaldo (vgl. Tabelle 9). Auffällig ist ein räumlicher Zusammenhang der Binnenwanderung der Berufseinstiegswandernden: Je höher der Grad der Spezialisierung der Hauptberufsgruppen unter männlichen Beschäftigten, desto eher ziehen Frauen und Männer im Alter von 25 bis unter 30 Jahren in diese Landkreise. Es kann sich um ein statistisches Artefakt handeln oder um einen Effekt der Suburbanisierungswanderung (Berlin–Dahme-Spreewald, Cottbus–Spree-Neiße), indem die Wohnortwahl auf einen Arbeitsmarkt höherer Spezialisierung trifft.

Die anhaltende überproportionale Abwanderung junger Frauen führt zu unausgeglichene Geschlechterverhältnissen (vgl. Tabelle 10). Die negative Wanderungsbilanz junger Frauen aus strukturschwachen ländlichen Regionen Ostdeutschlands nach Westdeutschland und später in die ostdeutschen Städte ist zwar abgeklungen, jedoch nicht vollständig gestoppt (vgl. Leibert/Friedrich 2023: 69).

Tabelle 9
(Binnen-)Wanderungssaldo jüngerer Bevölkerung im Lausitzer Revier 2022

	Binnenwanderungssaldo je 1.000 Einwohner der Altersgruppe				Wanderungssaldo gesamt je 1.000 Einwohner der Altersgruppe			
	18- bis unter 25-Jährige		25- bis unter 30-Jährige		18- bis unter 25-Jährige		25- bis unter 30-Jährige	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Bund insgesamt	0,00	0,00	0,00	0,00	40,90	41,98	33,64	31,88
Ostdeutschland	2,09	0,52	2,69	0,97	54,86	54,94	56,47	54,46
Brandenburg	-24,79	-14,88	14,04	5,38	16,60	22,34	62,45	47,91
Sachsen	4,59	0,68	-5,44	-8,54	46,54	50,46	37,40	35,38
Lausitzer Revier	-36,27	-14,90	12,17	11,73	-0,88	5,58	54,10	34,66
Cottbus, Stadt	32,99	27,22	-27,20	-13,39	103,51	75,78	44,04	40,17
Dahme-Spreewald	-18,31	-8,69	50,08	34,34	13,30	10,42	88,85	55,54
Elbe-Elster	-86,70	-28,02	-19,81	23,52	-37,99	19,42	54,68	64,86
Oberspreewald-Lausitz	-28,05	-17,30	6,28	5,15	26,40	7,96	71,13	48,08
Spree-Neiße	-57,19	-27,96	27,22	-15,37	-27,70	-13,61	67,25	14,60
Bautzen	-56,70	-23,29	21,50	29,31	-36,54	-20,52	38,11	26,45
Görlitz	-43,93	-20,52	3,64	-1,37	-18,31	-3,25	35,31	9,84

Quelle: Wanderungsstatistik des Bundes und der Länder, Laufende Raumbbeobachtung des BBSR 2024, eigene Berechnungen

Tabelle 10
Verhältnis Frauen zu Männern ausgewählter Altersgruppen im Lausitzer Revier 2022 und 2040

	Frauen je 100 Männer		
	25 bis unter 45 Jahre	20 bis unter 65 Jahre	
	2022	2022	2040
Bund insgesamt	95,77	97,88	98,31
Ostdeutschland	93,94	95,87	96,60
Brandenburg	96,61	97,12	96,94
Sachsen	91,55	93,94	93,46
Lausitzer Revier	92,55	94,54	92,35
Cottbus, Stadt	87,38	94,92	91,51
Dahme-Spreewald	98,38	96,92	97,90
Elbe-Elster	88,74	92,20	86,85
Oberspreewald-Lausitz	88,31	92,50	85,83
Spree-Neiße	94,87	96,40	92,40
Bautzen	91,65	93,41	93,18
Görlitz	94,06	94,97	91,98

Quelle: Laufende Raumbbeobachtung 2024, Bevölkerungsprognose des BBSR, eigene Berechnungen

Frauen sind in mehrfacher Hinsicht ein Stabilisierungsfaktor: für den sozialen Zusammenhalt, in Bezug auf Kindererziehung und Pflege und als Gestalterinnen sozialer Orte (vgl. Weber 2016: 227; Leibert/Friedrich 2023: 65). Durch das Ungleichgewicht der Geschlechter sowie eine generationale Unterrepräsentanz der erwerbsfähigen Alterskohorten fehlen somit Frauen sowohl im häuslichen Care-Bereich als auch im professionellen Care-Sektor. Ihr Fehlen als Fachkräfte hat weitreichende Konsequenzen für die Konvergenz der Regionen. Oftmals wird den Frauen auch eine Stabilisierung gegen die politische Radikalisierung attestiert. Nach Solomon (2019: 114) tragen unter anderem die soziale und demografische Heterogenität (Berufs- und Bildungsstand, Nettomigration, Alters- und Geschlechterverhältnis) und die Qualität der örtlichen öffentlichen Dienste zur wahrgenommenen Benachteiligung des Wohn- und Lebensumfeldes bei.

Da die objektive Lage einer Region nicht notwendigerweise mit der wahrgenommenen Lebenssituation der Menschen vor Ort einhergehen muss, kann eine alleinige Beobachtung objektiver Indikatoren keine vollständig validen Schlussfolgerungen über

den Erfolg oder die Akzeptanz politischer Handlungsentscheidungen zulassen. Lebenszufriedenheit ist ein individuelles, subjektives Gefühl. Es müssen aber auch objektive Bedingungen erfüllt sein, die den Menschen ein gutes Leben ermöglichen. Dazu gehören physische und soziale Aspekte, beispielsweise Merkmale des

Wohnraums, des Einkommens oder sozialer Netzwerke, sowie Aspekte der individuellen Handlungsfreiheiten, zum Beispiel durch politische Partizipationsmöglichkeiten oder Möglichkeiten der Freizeitgestaltung. Menschen, die sich zufrieden äußern, tun dies mit hoher Wahrscheinlichkeit in den meisten Lebensbereichen. Frauen und Männer äußern sich hierbei relativ ähnlich. Im Durchschnitt sind Frauen und Männer im Lausitzer Revier sehr zufrieden mit dem Leben allgemein (7,1), besonders zufrieden mit ihrer Arbeit (8,1), gefolgt vom Bereich Wohnen (7,6) und etwas weniger zufrieden mit dem eigenen oder dem Haushaltseinkommen (6,2 bzw. 6,5) (vgl. Tabelle 11). Die Unterschiede in der Bewertung der Zufriedenheit durch die Befragten sind hierbei jedoch eher gering bei insgesamt recht hohen Zufriedenheitswerten (vgl. Giustozzi/Stürmer/Vedder 2025: 12).

Im Lausitzer Revier ist ein sehr schwacher Zusammenhang zwischen der Lebenszufriedenheit und der Binnenwanderung der 25- bis 30-Jährigen Frauen erkennbar. Je höher die durchschnittliche Lebenszufriedenheit in den Landkreisen ist, desto mehr Frauen ziehen in diesen Kreis zu. Dieser Befund sollte allerdings nicht überbewertet werden, da die Unterschiede in der Lebenszufriedenheit zwischen den Landkreisen sehr gering sind.

Zuletzt soll noch die Repräsentation von Frauen und Männern in den Kreistagen der Lausitz betrachtet werden (vgl. Tabelle 12). Bundesweit werden Männer rund 2,5- bis 3-mal so stark durch männliche Mandatsträger vertreten wie Frauen durch Mandatsträgerinnen. Zwischen den Geschlechtern am wenigsten ausgeglichen ist die Repräsentation im Landkreis Bautzen, gefolgt von den Landkreisen Spree-Neiße und Görlitz.

Je stärker konservative Parteien in den Parlamenten vertreten sind, desto seltener werden Frauen durch Frauen politisch vertreten (vgl. Holtkamp/Garske/Wiechmann 2020: 135; Niedermayer 2025: 22). Mit dieser Schiefelage verlieren die Anliegen der Frauen jedoch weiter an Gewicht. Unter den politischen Vorzeichen ist es auch weniger wahrscheinlich, dass Geschlechterthemen im Strukturwandel einfließen können. Ein Zusammenhang der (Unter-)Repräsentanz von Frauen mit anderen Indikatoren ist jedoch nicht feststellbar.

Tabelle 11

Zufriedenheit von Frauen und Männern im Lausitzer Revier 2022

a) Durchschnittliche Zufriedenheit mit dem Leben allgemein

b) Durchschnittliche Zufriedenheit im Lausitzer Revier nach ausgewählten Aspekten

„Alles in allem, wie zufrieden sind Sie mit ...“, Skala von „0“ (ganz und gar unzufrieden) bis „10“ (ganz und gar zufrieden)

	Frauen	Männer
Bund insgesamt	7,33	7,35
Ostdeutschland	7,05	7,13
Brandenburg	7,08	7,18
Sachsen	7,17	7,23
Lausitzer Revier	7,14	7,10
Cottbus, Stadt	7,00	7,19
Dahme-Spreewald	7,64	6,96
Elbe-Elster	7,23	6,95
Oberspreewald-Lausitz	6,56	7,12
Spree-Neiße	7,23	7,10
Bautzen	7,10	7,18
Görlitz	7,05	7,14

	Frauen	Männer
Leben allgemein	7,14	7,10
Wohnen	7,76	7,63
eigenes Einkommen	6,06	6,28
Haushaltseinkommen	6,50	6,40
Arbeit	8,04	8,06
Freizeit	6,70	6,78

Quelle: SOEP v39, eigene Berechnungen

Tabelle 12
Weibliche und männliche Kreisträte

	Kreisträte je 10.000 deutsche Staatsbürger 18 Jahre und älter	
	Frauen	Männer
Bund insgesamt	2,22	5,74
Ostdeutschland	1,68	5,66
Brandenburg	2,47	7,02
Sachsen	1,35	5,71
Lausitzer Revier	2,04	7,75
Cottbus, Stadt	3,02	10,73
Dahme-Spreewald	2,81	5,31
Elbe-Elster	2,61	9,59
Oberspreewald-Lausitz	3,30	8,27
Spree-Neiße	1,91	9,19
Bautzen	1,06	7,25
Görlitz	1,57	7,27

Quelle: eigene Zusammenstellung

Materielle Ressourcen sind eine Grundvoraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe und Lebensqualität: „Knappe Mittel erfordern immer wieder die Abwägung, welcher Zielsetzung für ein individuell ‚gutes‘ und ‚gelingendes‘ Leben oder welcher gesellschaftlich propagierten Norm gefolgt werden kann und soll“ (Schlegel-Matthies 2022: 12). Auch politische Teilhabe unterscheidet sich nach sozialen Kriterien (vgl. Redaktion W.U.G. 2021: 299). Bei Frauen verbindet sich fehlendes Einkommen häufig mit fehlender Zeit, die sie wegen Kindererziehung und/oder Pflege Angehöriger nicht hinreichend für die Erwerbsarbeit – siehe höhere Teilzeitquote – oder politische Einflussnahme – siehe weniger Mandatsträgerinnen – aufbringen können. Wer aber, wenn nicht sie selbst, setzt sich ein für eine Verbesserung der eigenen Teilhabechancen und Lebensqualität?

6 Indikator-Empfehlungen für ein geschlechtersensibles Monitoring im Strukturwandel

Einer der Gründe für eine geringe Gleichstellung von Frauen und Männern im Lausitzer Revier liegt in seiner Stärke: Weite Teile des Lausitzer Reviers haben einen ausgewiesenen industriellen Kern. Je stärker eine Region durch das produzierende Gewerbe geprägt ist, desto weniger sind die Geschlechter beruflich gleichgestellt, da die berufliche Segregation zwischen Frauen und Männern im sekundären Sektor besonders stark ausgeprägt ist. Damit soll jedoch nicht eine Tertiärisierung unbedingt propagiert werden. Bei dem im Strukturwandel angestrebten Ausbau regenerativer Energiegewinnung und Dekarbonisierung der Industrie muss es gelingen, verstärkt Frauen als Fachkräfte für die „grüne Industrie“ zu qualifizieren über entsprechende Aus- und Weiterbildungsangebote. Indikatoren sowohl im Bereich der beruflichen Bildung als auch das Monitoring des Spezialisierungsgrades, differenziert nach Frauen und Männern, können aufzeigen, ob die Überwindung der beruflichen Segregation im produzierenden Gewerbe gelingt.

Potenziale sowohl für die wirtschaftliche Entwicklung der Region als auch für eine höhere Gleichstellung liegen in der Hebung des Beschäftigungsangebots der Frauen. Dabei ist weniger die Erwerbsbeteiligung, sondern vielmehr die niedrige Quote an Vollzeit- und vollzeitzunahen Beschäftigungsverhältnissen bei Frauen entscheidend, denn die in der ehemaligen DDR übliche hohe Erwerbsbeteiligung der Frauen ist auch heute noch im Lausitzer Revier vorhanden, wobei wie erwähnt eine Annäherung des Verhaltens der ostdeutschen Frauen an die Teilzeitmodelle westdeutscher Frauen zu beobachten ist, die auch im Lausitzer Revier für beinahe die Hälfte der erwerbstätigen Frauen nachzuweisen sind. Teilzeit wirkt sich nachteilig auf das Einkommen der Frauen aus, welches für sie und ihre Familienangehörigen Grundlage für den Zugang zu gesellschaftlicher Teilhabe ist. Im Bereich Partizipation befindet sich der Gender-Index im Lausitzer Revier bei 31 %. Daher genügt es nicht, den Stellvertreterindikator Beschäftigungs- oder Erwerbsquote der Frauen im Vergleich zu der der Männer heranzuziehen, sondern ein Monitoring muss auch Aussagen über die zeitlichen und qualitativen Beschäftigungsverhältnisse beinhalten.

Dass sich mehr Gleichstellung auch wirtschaftlich lohnt, belegt der Zusammenhang mit der Wertschöpfung auf Kreisebene: Eine Steigerung des Gender-Index in der Domäne Einkommen um 1 % entspricht 3.540 € mehr an Wertschöpfung je Erwerbstätigen. Betrachtet man jedoch alle Arbeitszeitmodelle (z. B. Teilzeit und geringfügige Beschäftigung) sowie alle Lebensphasen, weist der Gender-Index in der Domäne Einkommen zwischen Frauen und Männern für das Lausitzer Revier einen Wert von 82 % auf. Vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer im Lausitzer Revier verdienen im Durchschnitt annähernd gleich oder Frauen sogar leicht mehr. Das regelmäßige Monitoring der Verdienstabstände von Frauen und Männern ist wichtig, es gehört aber auch dazu, die Rahmenbedingungen im Monitoring zu berücksichtigen.

Dazu gehören zum Beispiel regionale Unterschiede in Art und Umfang der Arbeitsorganisation und der Aufteilung der unbezahlten Haus- und Familienarbeit zwischen Frauen und Männern. Sie ergeben sich neben der unterschiedlichen Beständigkeit traditioneller Rollenvorstellungen auch aus den regionalen Rahmenbedingungen, etwa hinsichtlich der Ausgestaltung des öffentlichen Personenverkehrs, Ausstattung und Nähe von Bildungs-, Betreuungs- und Freizeitinfrastruktur. Ohne die Sicherstellung dieser zentralen Standortfaktoren wird sich die Abwanderungstendenz junger Frauen nicht umkehren lassen, mit fatalen Folgen für den sozialen Zusammenhalt in der Region.

Nicht alle diese Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel und der sozial-ökologischen Transformation können in der wünschenswerten Tiefe sowie nach Geschlecht differenziert über vorhandene Statistiken abgebildet werden. Mit folgenden geschlechterdifferenzierten Indikatoren kann der bisherigen

Geschlechterblindheit im Strukturwandel begegnet werden; sie sind daher dauerhaft in ein Monitoring über den Strukturwandel zu integrieren:

- **Wanderungssaldo und Binnenwanderungssaldo der Berufseinstiegswandernden (25 bis unter 30 Jahre):** In dieser Altersgruppe werden die Weichen für die berufliche und private Zukunft gestellt. Dafür müssen die Regionen sowohl attraktive Arbeitsplätze als auch ein attraktives Lebensumfeld mit den notwendigen Infrastrukturen, die Familien benötigen, vorhalten.
- **Geschlechterverhältnis in ausgewählten Altersgruppen:** Abweichungen vom allgemeinen Geschlechterproporz zeigen die Folgen langfristiger nach Alter und Geschlecht selektiver Abwanderung an. In der Gruppe der Bildungswandernden (18 bis unter 25 Jahre) erfahren die meisten Regionen Abwanderungen und fast nur die Städte, in denen sich die Bildungseinrichtungen konzentrieren, Zuwanderung. Findet aber auch in dieser Altersgruppe dauerhaft eine nach Geschlecht differenzierte Abwanderung statt, dann schlägt sich dies im Geschlechterverhältnis nieder. Neben dem Geschlechterverhältnis der erwerbsfähigen Bevölkerung (20 bis unter 65 Jahre) ist eine weitere Unterteilung in die 25- bis unter 45-Jährigen sowie 45- bis unter 65-Jährigen empfehlenswert.
- **Geschlechterdifferenz der Einkommen:** Der Gender-Index der Domäne Einkommen verwendet neben dem Medianeinkommen der Vollzeitbeschäftigten auch den Anteil der 65-Jährigen und älter in der Grundsicherung sowie den Anteil der Bürgergeldempfänger an den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.
- **Aus dem Gender-Index der Domäne Arbeit haben sich folgende zwei Indikatoren als besonders relevant erwiesen:**
 - Anteil der Beschäftigten in Vollzeit nach Geschlecht: Er ist ein Indikator für die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern. Vollzeit bedeutet hier nicht die 39- oder 40-Stunden-Woche, sondern die in den Branchen jeweils übliche tarifliche Einigung.
 - Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit akademischem Abschluss nach Geschlecht: In einer Gesellschaft, in der Frauen mindestens genauso qualifiziert sind wie Männer, teilweise besser, muss der Arbeitsmarkt ihnen die entsprechenden qualifizierten Beschäftigungsmöglichkeiten bieten.
- **Anstelle des Anteils der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im tertiären Sektor ist eine detailliertere Übersicht der Branchenstruktur zu empfehlen.** An dieser Stelle haben sich die Beschäftigten nach Berufshauptgruppen als die bessere Alternative zu der Wirtschaftsgliederung erwiesen, zum einen wegen der breiteren Unterteilung und zum anderen, weil sie die Tätigkeiten der Beschäftigten abbilden und nicht die Zuordnung ganzer Betriebe. Unter dem Stichwort „Skill Relatedness“ (Neldekoska/Neffke 2019) lassen sich so auch Chancen und Hemmnisse des regionalen Arbeitsmarktes für die sozial-ökologische Transformation ableiten.
- **Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Ausbildung an den 15- bis unter 20-Jährigen:** In diesem Indikator werden die schulischen Ausbildungsberufe zwar vernachlässigt, über die Zeit könnte jedoch die stärkere Integration von Frauen in das duale Ausbildungssystem beobachtet werden. Auch hier bestehen bereits erhebliche Weichenstellungen für die Qualifizierung im Hinblick auf eine sozial-ökologische Transformation und „grüne Berufe“. Für kurzfristige Entwicklungen können auch erweiternd Indikatoren zu den Bewerbungen – den erfolgreichen und den unvermittelten – hilfreich sein.
- **Kreisrätinnen und -räte je 10.000 Einwohnerinnen und Einwohner:** Der Indikator bildet ab, wie stark Frauen und Männer in den Kommunalparlamenten vertreten sind und eine Vielfalt an Erfahrungen, Sichtweisen und Initiativen in die politischen Prozesse einbringen können.

Strukturwandel bedeutet die Verknüpfung von Industrie-, Beschäftigungs- und Regionalpolitik. Entsprechend muss das Monitoring der Wirkung der Strukturmaßnahmen auch in allen diesen Bereichen geschlechterdifferenzierte Indikatoren umfassen, im Minimum die oben beschriebenen. In aufbereiteter Form und als Zeitreihe sind diese Kennzahlen im Gender-Index sowie in der Laufenden Raumbbeobachtung des BBSR verfügbar.

Gemessen an den GRW-Indikatoren sind in der überwiegend strukturschwachen Lausitz die Geschlechterdifferenzen in Bezug auf Einkommen und Arbeitslosigkeit gering. Wegen des niedrigeren Einkommensniveaus und der teils leicht höheren Arbeitslosenquote gegenüber dem Bundesdurchschnitt und vor allem gegenüber der andernorts erreichten Leistung kann in der Logik des Gender-Index dennoch nicht von zufriedenstellender Gleichstellung gesprochen werden. Insbesondere könnte die mögliche weitere demografische Entwicklung nicht nur mit weiteren deutlichen Verlusten der erwerbsfähigen Bevölkerung einhergehen, sondern mit einer Verstärkung der Ungleichgewichte in den Geschlechterproportionen. 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. Allein dies sollte Grund genug sein, Frauen eine andere, bessere Zukunft im Lausitzer Revier zu ermöglichen.

Literaturverzeichnis

Althaber, A.; Leuze, K., 2020: Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation und beruflicher Arbeitszeitanrangements auf Teilzeit: Gleiche Übergangsbedingungen für Frauen und Männer? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 72. Jg. (Suppl 1): 317–349.

Asatryan, Z.; Birkholz, C.; Heinemann, F., 2024: Rethinking EU Cohesion Policy. Herausgeber: ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung. ZEW Policy Brief 2024-10. Mannheim.

BBSR – Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, 2025: Gender-Index. Zugriff: <https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/forschung/fachbeitraege/raumentwicklung/gleichwertige-lebensverhaeltnisse/gender-index/01-start.html> [abgerufen am 25.08.2025].

Bertram, H., 2021: Genderverhältnisse und (suburbaner) Raum – Wechselwirkungen, Wandel und Rolle der Planung. Herausgeber: Forschungsgruppe für neue Suburbanität. Working Paper Nr. 1-2021. Kassel. DOI: 10.17170/kobra-202105314028.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2017: Familienreport 2017: Leistungen, Wirkungen, Trends. Berlin. Zugriff: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/119524/f51728a14e3c91c3d8ea657bb01bbab0/familienreport-2017-data.pdf> [abgerufen am 07.06.2024].

BMJ – Bundesministerium der Justiz, 2023: Gesetze im Internet – Investitionsgesetz Kohleregionen. Zugriff: <https://www.gesetze-im-internet.de/invkg/> [abgerufen am 03.06.2024].

Bohne, M.; Hassel, A.; Blaschke, D., 2023: Innovation als Schlüssel zur gerechten Transformation: Acht Impulse für die Zukunftsfähigkeit des deutschen Innovationsmodells. Herausgeber: DPZ – Das Progressive Zentrum. DPZ Grundlagenpapier März 2023. Berlin.

Brachert, M.; Heinisch, K.; Holtemöller, O.; Kirsch, F.; Neumann, U.; Rothgang, M.; Schmidt, T.; Schult, C.; Solms, A.; Titze, M., 2023: Begleitende Evaluierung des Investitionsgesetzes Kohleregionen (InvKG) und des STARK-Bundesprogramms: Zwischenbericht vom 30.06.2023. Herausgeber: IWH – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle. IWH Studies 6-2023. Halle (Saale).

Bündnis Kommunale Gleichstellungsbeauftragte der Lausitz im Strukturwandel, 2023: Mehr Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel der Lausitz. Positionspapier. Zugriff: https://trawos.hszg.de/fileadmin/NEU/Redaktion-TRAWOS/Projekte/Transformatives_Land/2023_BPProzentC3ProzentBCndnis_Kommunale_Gleichstellungsbeauftragte_der_Lausitz_POSITIONSPAPIER.pdf [abgerufen am 25.08.2023].

Dahlbeck, E.; Flögel, F.; Milbert, A.; Neu, M., 2022: Gleichwertige Lebensverhältnisse – ein Messkonzept regionaler Lebensverhältnisse. Herausgeber: IAT – Institut Arbeit und Technik. IAT Discussion Paper 22-03. Gelsenkirchen.

Destatis, 2020: Eltern, die Teilzeit arbeiten. Zugriff: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/eltern-teilzeitarbeit.html> [abgerufen am 07.06.2024].

Dettmann, E.; Brachert, M.; Schneider, L.; Titze, M., 2021: Die Wirkung von GRW-Investitionszuschüssen – ein Beitrag zum Aufholprozess? Wirtschaftsdienst, 101. Jg. (13): 26–31.

Dörr, L.; Frei, X.; Harter, A.; Mosler, M.; Nitschke, R.; Schlepper, M., 2021: Ansiedlung von Behörden in strukturschwachen Regionen. Herausgeber: BBSR – Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung. BBSR-Online-Publikation 12/2021. Bonn. Zugriff: https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/veroeffentlichungen/bbsr-online/2022/bbsr-online-12-2022-dl.pdf?__blob=publicationFile&v=2 [abgerufen am 12.09.2025].

ElGE – European Institute for Gender-Equality, o. J.: Gender Equality Index. Zugriff: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023> [abgerufen am 24.06.2024].

ElGE – European Institute of Gender Equality, 2016: Gender in economic and financial affairs. Vilnius.

ElGE – European Institute for Gender-Equality, 2023: Gender Equality Index 2023: Towards a green transition in transport and energy. Vilnius. Zugriff: <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2023-towards-green-transition-transport-and-energy> [abgerufen am 22.05.2024].

Elomäki, A., 2021: ‚It’s a total no-no‘: The strategic silence about gender in the European Parliament’s economic governance policies. *International Political Science Review*, 44. Jg. (3): 403–417.

Europäisches Parlament, 2016: Report on European Semester for Economic Policy Coordination: Employment and Social Aspects in the Annual Growth Survey. Zugriff: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0031_EN.pdf [abgerufen am 22.05.2024].

Faißt, C.; Hamann, S.; Jahn, D.; Wapler, R., 2023: Junge Menschen ohne Berufsausbildung: Welches Fachkräftepotenzial verbirgt sich in dieser Gruppe? Herausgeber: IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. IAB-Regional 02-2023. Nürnberg. DOI: 10.48720/IAB.REBW.2302.

Farhauer, O.; Kröll, A., 2009: Verfahren zur Messung räumlicher Konzentration und regionaler Spezialisierung in der Regionalökonomik. Herausgeber: Universität Passau, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät. Passauer Diskussionspapiere – Volkswirtschaftliche Reihe V-58-09. Passau.

Friese, M., 2023: Care Work im Spannungsfeld gesellschaftlicher Transformation: Systematische Widersprüche und Entwicklungsperspektiven. In: Friese, M.; Braches-Chyrek, R. (Hrsg.): *Care Work in der gesellschaftlichen Transformation*. Bielefeld: 17–38.

Fuest, C., 2024: Fundamental Considerations for a More Rational EU Cohesion Policy in the Future. In: Heinemann, F.; Asatryan, Z.; Birkholz, C., 2024 (Hrsg.): *The Future of EU Cohesion: Final report of the research project: „Ausrichtung der europäischen Strukturpolitik in der nächsten Förderperiode 2028–2034 aus finanzpolitischer Sicht“* commissioned by the German Federal Ministry of Finance. Mannheim: 9–22.

Gabler, J.; Kottwitz, A.; Kollmorgen, R., 2016: Wer kommt? Wer geht? Wer bleibt? Eine Studie zur Verbesserung der Verbleibchancen qualifizierter Frauen im Landkreis Görlitz. Herausgeber: Landratsamt Görlitz. Görlitz.

Gareis, P., 2019: Räumliche Auswirkungen der Einführung gestufter Studiengänge in Deutschland. Dissertation an der Universität Gießen.

Gareis, P.; Diller, C., 2020: Räumliche Aspekte der Studierendenmobilität: Stand der Forschung, eigene regionalstatistische Untersuchungen und die These vom „Bologna-Drain“ und möglichen Auswirkungen auf eine nachhaltige Hochschul- und Regionalentwicklung. In: Postlep, R.-D.; Blume, L.; Hülz, M. (Hrsg.): *Hochschulen und ihr Beitrag für eine nachhaltige Regionalentwicklung*. Hannover: 260–286.

Gerlach, F.; Hübner, S., 2022: Gute Arbeit in der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“: Chancen und Hindernisse für eine an den Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausgerichtete Förderpolitik. Herausgeber: DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund. Berlin.

Giustozzi, C.; Stürmer, E.; Vedder, S., 2025: Lebenszufriedenheit in den Braunkohlerevieren: Zwischen individuellem Wohlbefinden und kollektiven Sorgen. Herausgeber: BBSR – Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung. BBSR-Analysen KOMPAKT 04/2025. Bonn.

Gomes, P.; Kuehn, Z., 2019: You're the One That I Want! Public Employment and Women's Labor Market Outcomes. Herausgeber: IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Discussion Paper 12702. Bonn. Zugriff: <https://docs.iza.org/dp12702.pdf> [abgerufen am 24.05.2024].

Heffernan, R.; Heidegger, P.; Köhler, G.; Stock, A.; Wiese, K., 2021: A Feminist European Green Deal: Towards an Ecological and Gender Just Transition. Herausgeber: Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn. Zugriff: <https://eeb.org/wp-content/uploads/2022/03/18990.pdf> [abgerufen am 03.07.2024].

Heinemann, F.; Asatryan, Z.; Birkholz, C., 2024: The Future of EU Cohesion: Final report of the research project: „Ausrichtung der europäischen Strukturpolitik in der nächsten Förderperiode 2028–2034 aus finanzpolitischer Sicht“ commissioned by the German Federal Ministry of Finance. Mannheim.

Hohnstein, A., 2025: Modellregion Lausitz: Mission Medizinische Champions League. kma – Klinik Management aktuell, 30. Jg. (1): 50–53.

Holtkamp, L.; Garske, B.; Wiechmann, E., 2020: Die Wahl von Bürgermeister_innen in Deutschland – Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen. GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 12. Jg. (1): 127–145.

Hoskyns, C., 2008: Governing the EU: Gender and macroeconomics. In: Rai, S. M.; Waylen, G. (Hrsg.): Global Governance: Feminist Perspectives. London: 107–128.

Johansson, M., 2016: Young women and rural exodus – Swedish experiences. Journal of Rural Studies, 43. Jg.: 291–300. DOI: 10.1016/j.jrurstud.2015.04.002.

Kaiser, L. C., 2008: Arbeit: Mit Erwerbsarbeit in die Armut oder aus der Armut? In: Huster, E.-U.; Boeckh, J.; Mogge-Grotjahn, H. (Hrsg.): Handbuch Armut und soziale Ausgrenzung. Wiesbaden: 265–281.

Kaissl, T.; Lachmayr, N., 2023: „Wir müssen es schaffen, dass sich die Unternehmen nicht mit dem ‚weniger‘, sondern mit dem ‚anders‘ beschäftigen“: Thomas Kaissl vom Business Development Climate Lab im Gespräch über die grüne Transformation. Herausgeber: AMS – Arbeitsmarktservice Österreich. AMS info 568. Wien.

Kracke, N.; Schwabe, U.; Buchholz, S., 2024: Neuer Bildungstrichter: Trotz Akademisierungsschub immer noch ungleicher Zugang zur Hochschule. Herausgeber: DZHW – Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. DZHW Brief 02-2024. Hannover. DOI: 10.34878/2024.02.dzhw_brief.

Kühntopf, S.; Stedtfeld, S., 2012: Wenige junge Frauen im ländlichen Raum: Ursachen und Folgen der selektiven Abwanderung in Ostdeutschland. Herausgeber: BiB – Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. BiB Working Paper 3-2012. Wiesbaden.

Lackinger, F.-J., 2024: Was sind eigentlich Green Skills? Der Klimawandel und seine Qualifikationsanforderungen. In: Eichmann, H.; Filipic, U.; Nowak, S.; Pirklbauer, S. (Hrsg.): Arbeits- und Lebenswelten im sozial-ökologischen Umbau. Wien: 63–71.

Lechleitner, M., 2018: Gleichwertige Lebensverhältnisse Teil 1: Begriff und Staatsziel. Herausgeber: Landtag Brandenburg. Potsdam.

Leibert, T.; Friedrich, K., 2023: Sind Geschlechterdisproportionen unter jungen Erwachsenen noch ein relevantes raumplanerisches und demographisches Thema? In: Stadtforschung und Statistik, 36. Jg. (2): 63–70.

Lillemeier, S., 2016: Der „Comparable Worth“-Index als Instrument zur Analyse des Gender Pay Gap: Arbeitsanforderungen und Belastungen in Frauen- und Männerberufen. Herausgeber: WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut. WSI Working Paper 205. Düsseldorf.

Lima de Miranda, K.; Snower, D. J., 2020: Recoupling Economic and Social Prosperity. Global Perspectives, 1. Jg. (1): 11867. DOI: 10.1525/001c.11867.

Lindner, U., 2018: Von der Chancengleichheit zur gleichen Teilhabe: Zur Rechtfertigung von Gleichstellungspolitik. ZPTh – Zeitschrift für Politische Theorie, 9. Jg. (2): 269–290.

Littig, B., 2023: Die sozial-ökologischen Zukünfte der Arbeitsgesellschaft: Eine geschlechterpolitische Bestandsaufnahme. In: Die Armutskonferenz (Hrsg.): Es brennt: Armut bekämpfen, Klima retten. Wien: 61–72. Zugriff: <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/6623/1/littig-2023-soziale-oekologischen-zukuenfte-arbeitsgesellschaft.pdf> [abgerufen am 27.08.2024].

Maretzke, S.; Ragnitz, J.; Untied, G., 2019: Betrachtung und Analyse von Regionalindikatoren zur Vorbereitung des GRW-Fördergebietes ab 2021 (Raumbeobachtung). Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz. Münster. Zugriff: <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Studien/betrachtung-und-analyse-von-regionalindikatoren.html> [abgerufen am 30.04.2024].

Markwardt, G.; Rettig, J.; Zundel, S., 2022: Handbuch A Indikatorik der Regionalentwicklung: Ein Bild über die Entwicklungen im Lausitzer Revier. Expertise im Auftrag der Staatskanzlei des Landes Brandenburg. Cottbus.

Martens, J.; Wege, P., 2024: Fortschritt jenseits des BIP: Die Suche nach alternativen Maßen für Wohlstand und Nachhaltigkeit. Herausgeber: Global Policy Forum Europe. Bonn.

Matthiesen, U., 2003: Im Sog von Schrumpfdynamiken – eine lernende Region im deutsch-polnischen Grenzgebiet. In: Matthiesen, U.; Reuter, G. (Hrsg.): Lernende Region – Mythos oder lebendige Praxis? Gütersloh: 89–114.

Menge, J.; Schildmann, C.; Schmidt, S., 2017: Zukunftsbranche soziale Dienstleistungen – höchste Zeit für die Aufwertung! Herausgeber: FES – Friedrich-Ebert-Stiftung. FES-Equal Society Brief 04. Berlin.

Michel, H., 2023: Demographische Entwicklung und Auswirkungen auf die Raumentwicklung – Am Beispiel Brandenburg und der Uckermark. In: Gustedt, E.; Hennen, M.; Heinrich, A. (Hrsg.): Jahrhundertaufgaben – Blockade oder Entwicklung von Räumen durch aufgelassene Konversionsflächen. Arbeitsberichte der ARL 37. Hannover: 128–138.

Milbert, A.; Müller-Kleißler, R.; Sturm, G., 2015: Gender-Index revisited. Herausgeber: BBSR – Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung. BBSR-Analysen KOMPAKT 08/2015. Bonn.

Milbert, A., 2019: Wie misst man „Gleichwertige Lebensverhältnisse“? *ApuZ – Aus Politik und Zeitgeschichte*, 69. Jg., Bd. 46: 25–31.

Nagel, M.; Zundel, S., 2021: Legenden oder Leitbilder? Ausgewählte Narrative der Lausitz. Schriftenreihe Fachgebiet Allgemeine VWL mit dem Schwerpunkt Energie- und Umweltökonomik, H. 3. Cottbus.

Nedelkoska, L.; Neffke, F., 2019: Skill mismatch and skill transferability: Review of concepts and measurements. Herausgeber: Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg. *Papers in Evolutionary Economic Geography* 19-21. Cottbus.

Niedermayer, O., 2025: Parteimitglieder in Deutschland: Version 2025. Herausgeber: Otto-Stammer-Zentrum. Arbeitshefte aus dem Otto-Stammer-Zentrum Nr. 33. Berlin. Zugriff: <https://www.polsoz.fu-berlin.de/polwiss/forschung/systeme/empsoz/team/ehemalige/Publikationen/schriften/Arbeitshefte/Parteimitglieder-Version-2025.pdf> [abgerufen am 03.11.2025].

Noack, A.; Runge, A., 2024: Öffentliche Beschäftigung als Säule des Strukturwandels? *ifo Dresden berichtet*, 31. Jg. (4): 8–14.

Oedl-Wieser, T., 2023: Utopie einer geschlechtergerechten ländlichen Gesellschaft: Konturen und Herausforderungen einer alternden Zukunft. In: Mießner, M.; Naumann, M.; Grabski-Kieron, U.; Steinführer, A.; Nell, W.; Weiland, M. (Hrsg.): *Ländliche Utopien: Herausforderungen und Alternativen regionaler Entwicklungen*. Bielefeld: 141–150.

Panova, R.; Saluk, H.; Bujard, M.; Wolf, L., 2017: Die Rushhour des Lebens im Familienzyklus: Zeitverwendung von Männern und Frauen. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): *Wie die Zeit vergeht: Analysen zur Zeitverwendung in Deutschland*. Beiträge zur Ergebniskonferenz der Zeitverwendungserhebung 2012/2013 am 5./6. Oktober 2016 in Wiesbaden. Wiesbaden: 45–63.

PD – Berater der öffentlichen Hand GmbH, 2024: Evaluierung und Monitoring der Umsetzung des Strukturentwicklungsprogramms Sachsen-Anhalt. Abschlussbericht. Berlin.

Rauhut, D.; Johansson, M., 2012: ‘Should I Stay or Should I Go?’ – A case study on young women leaving rural Sweden. 52nd Congress of the European Regional Science Association: „Regions in Motion – Breaking the Path“, 21.–25. August 2012. Conference paper. Bratislava.

Redaktion W. U. G., 2012: Wie Ungleichheit der Demokratie schadet. *Wirtschaft und Gesellschaft*, 47. Jg. (3): 297–307.

Sachverständigenkommission für den Vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2025: Gleichstellung in der sozial-ökologischen Transformation. Gutachten für den Vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin.

Schlegel-Matthies, K., 2022: Die Bedeutung von Ressourcen für Lebensqualität und gesellschaftliche Teilhabe. *HiBiFo – Haushalt in Bildung und Forschung*, 11. Jg. (1): 3–24.

Schmid, C. B.; Elliot, M., 2023: „Why Call It Equality?“ Revisited: An Extended Critique of the EIGE Gender Equality Index. *Social Indicators Research*, Bd. 168: 389–408.

Schneider, N. F.; Panova, R.; Waibel, S., 2013: Kein Abschied vom männlichen Familienernährer – Analysen zum Anteil, den Frauen in Paarhaushalten zum Haushaltsnettoeinkommen beitragen. *Bevölkerungsforschung aktuell*, 34. Jg. (3): 2–10.

Solomon, K., 2019: The residential context as source of deprivation: Impacts on the local political culture. Evidence from the East German state Thuringia. *Political Geography*, 69. Jg. (3): 103–117.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2024: Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes: Deutschland. Wiesbaden.

Weber, G., 2016: Gehen oder Bleiben? Wanderungs- und Bleibeverhalten junger Frauen im ländlichen Raum. *IzR – Informationen zur Raumentwicklung*, 43. Jg. (2): 225–232.

Wiechmann, E.; Oppen, M., 2008: Gerechtigkeitsvorstellungen im Geschlechterverhältnis: Das Beispiel Elterngeld. Herausgeber: WZB – Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. WZB Discussion Paper SP III 2008-101. Berlin.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gender-Index 2022	16
Abbildung 2: Gender-Index der Domäne Wissen im Lausitzer Revier 2022	20
Abbildung 3: Gender-Index der Domäne Arbeit im Lausitzer Revier 2022	27
Abbildung 4: Zusammenhänge zwischen regionaler Wertschöpfung und Gleichstellung in den Stadt- und Landkreisen Deutschlands 2022	36
Abbildung 5: Binnenwanderungssaldo junger Frauen 2022	38

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Gender-Index 2022	17
Tabelle 2: Gender-Index 2022 nach Domänen	17
Tabelle 3: Einzelindikatoren im Bereich Wissen im Lausitzer Revier 2022	21
a) Indikatoren Gender-Index Domäne Wissen	21
b) Ergänzende Indikatoren zur dualen Berufsausbildung	22
c) Ergänzende Indikatoren zur Ausbildung an Berufsschulen	22
d) Ergänzende Indikatoren zur tertiären Ausbildung	23
Tabelle 4: Einzelindikatoren Gender-Index im Bereich Arbeit im Lausitzer Revier 2022	28
Tabelle 5: Spezialisierung auf ausgewählte Branchen	29
Tabelle 6: Spezialisierung auf Berufshauptgruppen	30
Tabelle 7: Kreativwirtschaft und wissensintensive Branchen im Lausitzer Revier	32
Tabelle 8: Indikatoren der GRW nach Geschlecht im Lausitzer Revier 2022	35
Tabelle 9: (Binnen-)Wanderungssaldo jüngerer Bevölkerung im Lausitzer Revier 2022	39
Tabelle 10: Verhältnis Frauen zu Männern ausgewählter Altersgruppen im Lausitzer Revier 2022 und 2040	39
Tabelle 11: Zufriedenheit von Frauen und Männern im Lausitzer Revier 2022	40
a) Durchschnittliche Zufriedenheit mit dem Leben allgemein	40
b) Durchschnittliche Zufriedenheit im Lausitzer Revier nach ausgewählten Aspekten	40
Tabelle 12: Weibliche und männliche Kreisträte	41
Tabelle A 1: Wirtschaftsstruktur in der Lausitz 2022	52
Tabelle A 2: Wirtschaftsstruktur in der Lausitz geschlechterdifferenziert 2022	53
Tabelle A 3: Struktur der Berufshauptgruppen in der Lausitz geschlechterdifferenziert 2022 Teil 1	54
Tabelle A 3: Struktur der Berufshauptgruppen in der Lausitz geschlechterdifferenziert 2022 Teil 2	55

Anhang

Tabelle A 1
Wirtschaftsstruktur in der Lausitz 2022

	Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in ausgewählten Wirtschaftszweigen an allen Beschäftigten am Arbeitsplatz in %						
	Verarbeitendes Gewerbe	Handel, Gaststätten, Verkehr, Lagerei	Information und Kommunikation	Freiberufliche, wissenschaftliche, technische und sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Erziehung, Unterricht, Gesundheits-, Sozialwesen	Kunst, Unterhaltung, Erholung, sonstige Dienstleistungen, private Haushalte	Sonstige
Bund insgesamt	19,37	22,02	3,74	13,93	25,11	3,54	12,29
Ostdeutschland	14,63	21,61	3,82	14,36	28,72	4,15	12,71
Brandenburg	13,36	24,23	1,52	12,22	30,13	3,58	14,96
Sachsen	19,13	20,91	3,12	13,25	27,67	3,73	12,19
Lausitzer Revier	18,71	22,65	1,00	10,54	28,44	3,48	15,19
Cottbus, Stadt	3,53	21,02	1,69	19,78	39,00	4,93	10,05
Dahme-Spreewald	10,50	37,41	0,84	10,62	22,28	2,86	15,48
Elbe-Elster	23,02	18,92	0,81	7,62	30,65	2,43	16,55
Oberspreewald-Lausitz	17,82	22,09	1,10	10,41	26,13	3,26	19,19
Spree-Neiße	16,98	19,22	0,50	5,94	25,28	3,12	28,96
Bautzen	26,40	20,28	1,03	10,34	26,49	2,99	12,46
Görlitz	22,54	18,85	0,91	8,71	31,18	4,40	13,39

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA – Bundesagentur für Arbeit, Laufende Raumbbeobachtung des BBSR, eigene Berechnungen

Tabelle A 2
Wirtschaftsstruktur in der Lausitz geschlechterdifferenziert 2022

	Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsplatz in ausgewählten Wirtschaftszweigen bei Frauen/Männern in %											
	Verarbeitendes Gewerbe		Handel, Gaststätten, Verkehr, Lagerei		Information und Kommunikation		Freiberufliche, wissenschaftliche, technische und sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen		Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Erziehung, Unterricht, Gesundheits-, Sozialwesen		Kunst, Unterhaltung, Erholung, sonstige Dienstleistungen, private Haushalte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Bund insgesamt	10,68	26,87	20,83	23,05	2,75	4,60	13,85	14,00	39,58	12,62	4,83	2,42
Ostdeutschland	8,29	20,61	20,03	23,11	2,92	4,67	13,69	14,99	42,80	15,45	5,36	3,00
Brandenburg	7,07	19,11	22,10	26,19	1,15	1,86	11,67	12,73	45,86	15,73	4,60	2,64
Sachsen	11,01	26,62	20,02	21,74	2,36	3,83	12,51	13,94	42,39	14,08	4,91	2,63
Lausitzer Revier	11,29	25,53	21,98	23,27	0,66	1,31	10,24	10,82	43,87	14,27	4,71	2,34
Cottbus, Stadt	2,02	5,24	17,19	25,35	0,89	2,60	16,23	23,79	52,96	23,24	5,57	4,20
Dahme-Spreewald	7,13	13,14	32,89	40,95	0,54	1,08	9,82	11,24	37,59	10,30	3,64	2,25
Elbe-Elster	13,88	31,65	20,33	17,59	0,73	0,88	7,74	7,50	45,56	16,57	3,47	1,45
Oberspreewald-Lausitz	9,32	25,41	22,92	21,34	0,77	1,39	10,37	10,45	41,42	12,47	4,77	1,92
Spree-Neiße	12,17	20,72	22,11	16,98	0,39	0,59	6,29	5,66	42,53	11,88	4,85	1,77
Bautzen	15,82	35,90	20,76	19,85	0,75	1,29	10,09	10,57	42,40	12,22	4,28	1,83
Görlitz	13,35	31,90	19,40	18,28	0,52	1,31	9,47	7,95	45,32	16,79	5,81	2,97

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA – Bundesagentur für Arbeit, Laufende Raumbeobachtung des BBSR, eigene Berechnungen

Tabelle A 3
Struktur der Berufshauptgruppen in der Lausitz geschlechterdifferenziert 2022
Teil 1

	Anteil Frauen/Männer sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach ausgewählten Berufshauptgruppen in %													
	Land-, Forst- und Gartenbauberufe		Fertigungsberufe		Fertigungstechnische Berufe		Bau- und Ausbauberufe		Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe		Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe		Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Bund insgesamt	29,05	70,95	17,47	82,53	13,51	86,49	7,21	92,79	52,02	47,98	80,72	19,28	74,19	25,81
Ostdeutschland	31,65	68,35	18,35	81,65	14,37	85,63	7,06	92,94	54,20	45,80	80,56	19,44	71,98	28,02
Brandenburg	29,81	70,19	14,28	85,72	11,24	88,76	5,72	94,28	55,87	44,13	81,45	18,55	73,86	26,14
Sachsen	36,30	63,70	19,55	80,45	15,04	84,96	6,75	93,25	57,07	42,93	81,89	18,11	72,74	27,26
Lausitzer Revier	33,70	66,30	18,36	81,64	13,15	86,85	5,89	94,11	57,59	42,41	83,38	16,62	76,03	23,97
Cottbus, Stadt	41,29	58,71	13,18	86,82	9,55	90,45	11,97	88,03	54,12	45,88	81,44	18,56	61,66	38,34
Dahme-Spreewald	31,09	68,91	10,42	89,58	11,86	88,14	4,96	95,04	53,89	46,11	80,85	19,15	76,03	23,97
Elbe-Elster	29,94	70,06	14,71	85,29	13,97	86,03	5,15	94,85	56,82	43,18	85,81	14,19	81,63	18,37
Oberspreewald-Lausitz	40,58	59,42	11,94	88,06	10,83	89,17	6,21	93,79	66,25	33,75	84,93	15,07	81,71	18,29
Spree-Neiße	32,02	67,98	15,56	84,44	10,22	89,78	6,27	93,73	62,26	37,74	83,30	16,70	79,73	20,27
Bautzen	34,16	65,84	18,33	81,67	16,55	83,45	5,05	94,95	54,72	45,28	83,72	16,28	79,53	20,47
Görlitz	34,99	65,01	25,29	74,71	12,29	87,71	5,09	94,91	60,15	39,85	84,11	15,89	76,36	23,64

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA – Bundesagentur für Arbeit, Laufende Raumbeobachtung des BBSR, eigene Berechnungen

Tabelle A 3
Struktur der Berufshauptgruppen in der Lausitz geschlechterdifferenziert 2022
Teil 2

	Anteil Frauen/Männer sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach ausgewählten Berufshauptgruppen in %													
	Handelsberufe		Berufe in Unternehmensführung und -organisation		Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe		IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe		Sicherheitsberufe		Verkehrs- und Logistikberufe		Reinigungsberufe	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Bund insgesamt	11,90	6,91	17,43	8,86	13,15	6,09	2,22	6,13	0,62	1,47	4,20	14,60	4,10	1,24
Ostdeutschland	11,47	6,02	16,37	8,21	13,21	5,62	1,92	4,79	0,66	1,91	3,96	15,10	3,59	1,53
Brandenburg	12,34	5,80	15,03	6,30	12,31	4,20	1,41	3,11	0,63	1,92	5,52	18,88	3,82	1,59
Sachsen	12,04	5,53	15,83	7,29	11,12	3,92	1,77	4,41	0,62	1,56	4,14	15,05	3,56	1,26
Lausitzer Revier	12,95	4,91	13,83	5,31	10,79	3,32	1,46	2,71	0,59	1,65	4,95	17,23	3,62	1,26
Cottbus, Stadt	10,20	6,29	15,72	7,24	20,46	7,87	1,23	3,53	0,89	3,60	4,05	14,75	3,34	2,34
Dahme-Spreewald	14,96	6,22	13,61	5,31	10,08	2,91	1,15	2,70	0,75	2,33	10,27	26,87	3,18	1,48
Elbe-Elster	14,69	4,75	14,37	4,87	9,48	2,42	0,92	1,73	0,53	2,34	3,78	15,21	4,41	0,54
Oberspreewald-Lausitz	13,36	4,18	12,67	5,12	10,29	2,72	2,29	3,92	0,64	1,54	5,46	17,89	6,00	1,92
Spree-Neiße	15,65	3,90	13,56	4,02	8,77	2,19	1,22	2,11	0,76	1,14	3,18	14,53	4,47	1,58
Bautzen	12,30	4,66	13,84	5,17	9,38	2,49	1,96	2,67	0,32	1,08	5,26	16,77	3,18	0,85
Görlitz	12,28	4,32	13,26	5,35	8,79	3,63	1,12	2,44	0,58	0,87	2,51	12,88	2,98	0,90

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA – Bundesagentur für Arbeit, Laufende Raumbeobachtung des BBSR, eigene Berechnungen