

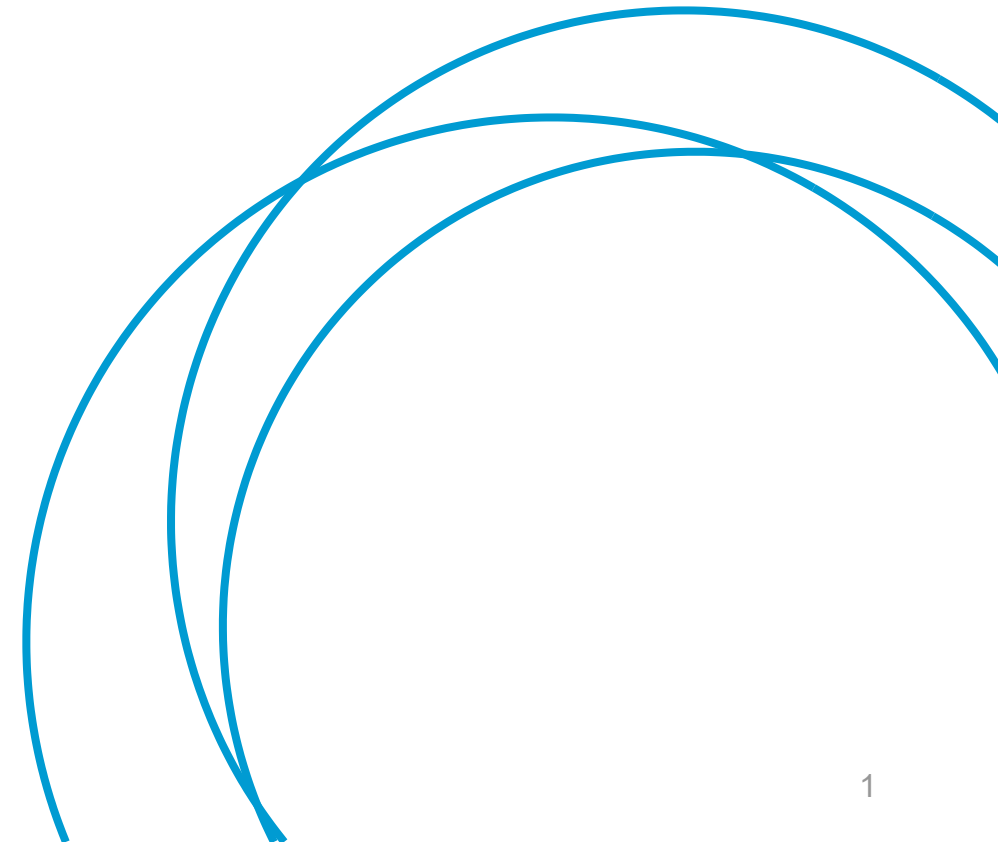
ARBEITS- UND GESCHLECHTERVERHÄLTNISS IN STRUKTURWANDELREGIONEN

Wechselwirkungen und Herausforderungen einer nachhaltigen regionalen Transformation

Dr. Virginia Kimey Pflücke

Zentrum für Strukturwandel und Regionalentwicklung (ZeStuR)
Brandenburgische Technische Universität (BTU) Cottbus
Forschungsgruppe „Transformationsarena Arbeitsmarkt“

Vortrag – KBS-Fachgespräch am 25.02.2026



1. Regionaler Strukturwandel und Geschlechterverhältnisse?
2. Analyse Arbeitsmarkt und Geschlechterverhältnisse in den Kohleregionen
3. Analyse Leitbilder des Strukturwandels in der Dekarbonisierung
4. Übertragung auf Niedersachsen: Was steht an?
5. Herausforderungen und Handlungsansätze für eine nachhaltige Transformation
6. Fazit

1. REGIONALER STRUKTURWANDEL UND GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE?

Hintergründe

- Strukturwandel mehr als eine Frage des wirtschaftlichen Wachstums
- Gefahren eines Primats des Wirtschaftswachstums in der Politik:
Stimmt die Vorstellung:
„Industrieförderung > Wachstum > Arbeitsplätze > positive Entwicklung“?
- Gefahr: Reproduktion oder Verschärfung bestehender Ungleichheiten und restriktiver Dynamiken, gerade in ländlichen Regionen Ostdeutschlands
- Darum: Blick in die Arbeitsmarktdaten, was hier Transformation bedeutet, und wie Geschlechter- und Arbeitsverhältnisse zusammenhängen...

1. REGIONALER STRUKTURWANDEL UND GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE?

Daten –

quantitative und qualitative Analyse des Strukturwandels in den Braunkohleregionen

1. Datenbasierte Analyse von Geschlechterverhältnissen im Wandel (Frauen u. Männer am Arbeitsmarkt; demografische Alterung; Einkommensverhältnisse u.a.)
2. Sichtbarmachung von unbemerkten Fallstricken in diskursiven Leitbildern
3. Handlungsansätze für gleichstellungspolitische Maßnahmen auf regionaler Ebene

2. ANALYSE ARBEITSMARKT UND GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IM STRUKTURWANDEL

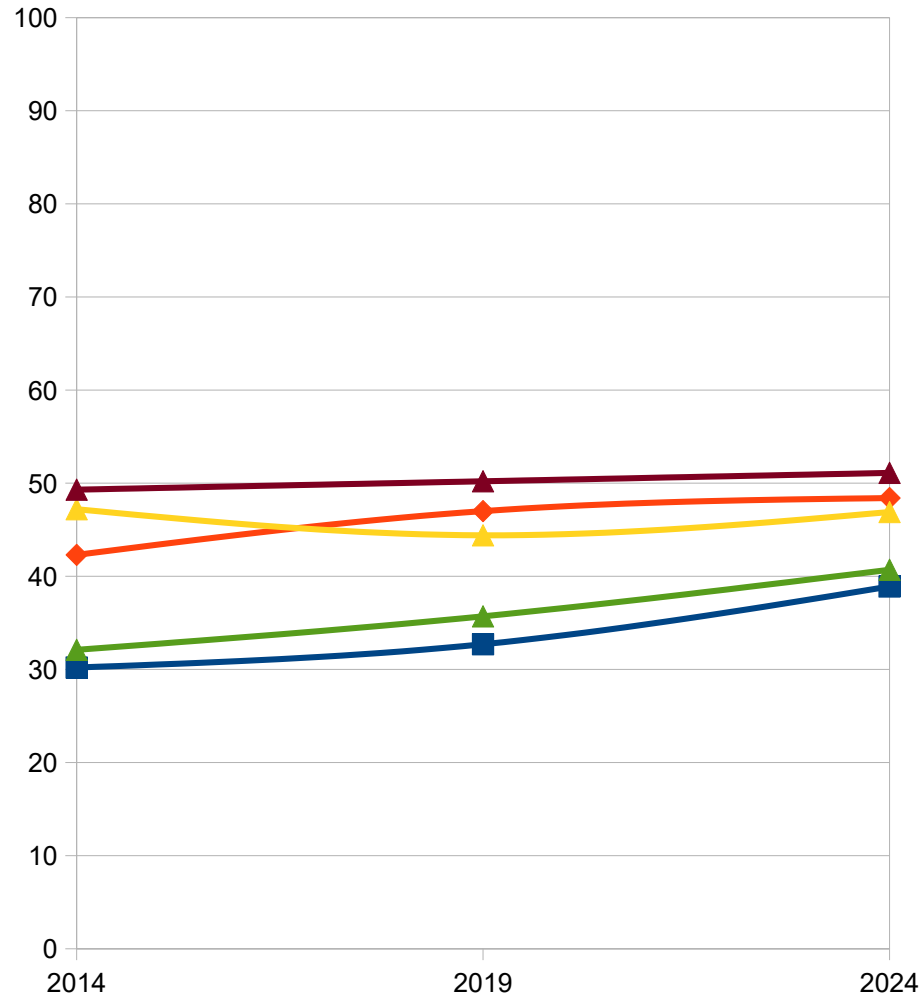
Hintergründe

- Daten aus drei Braunkohlerevieren: Rheinisches Revier (NRW), Lausitzer Revier (BB und Sachsen), Mitteldeutsches Revier (Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen)
- Ziele:
 - regionale Unterschiede in der Situation von Männern und Frauen auf dem ländlichen Arbeitsmarkt in Strukturwandelregionen, in Vermögenslagen, Familienleben, Einstellungen sichtbar machen
 - Differenziertes Verständnis vom Zusammenwirken gesellschaftlicher Dynamiken in den Regionen erhalten; Geschlechterverhältnisse darin ernst nehmen...
 - Wie können gute regionale Zukünfte aus der jetzigen Situation entstehen?

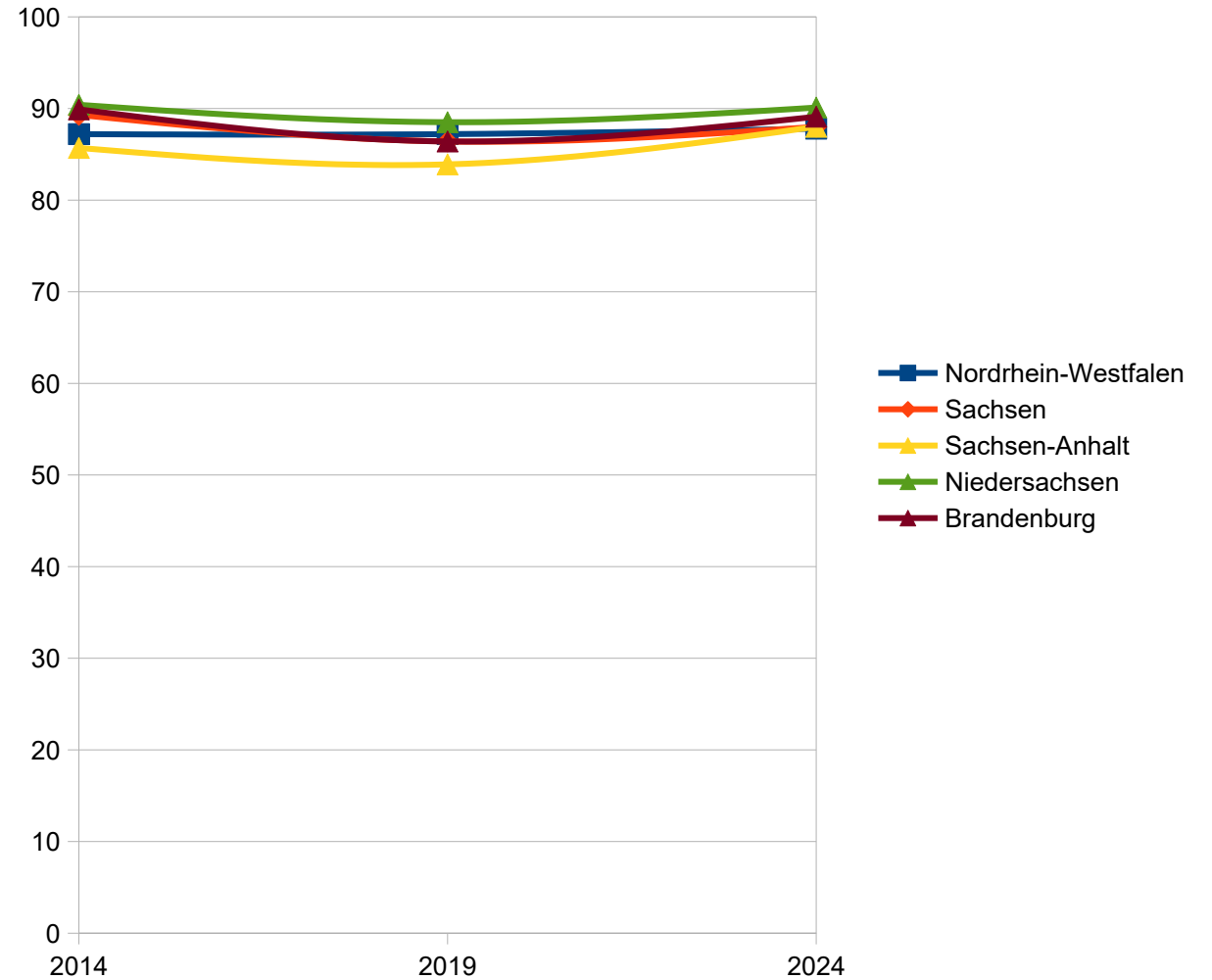
Daten: Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt, BMBFSFJ Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend), IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung), BBSR (Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung), Nachhaltigkeitsradar NRW, Lausitz-Monitor, Mitteldeutschland Monitor.

Analyse 1: Erwerbsbeteiligung und Familienmodelle

Erwerbsbeteiligung von Müttern

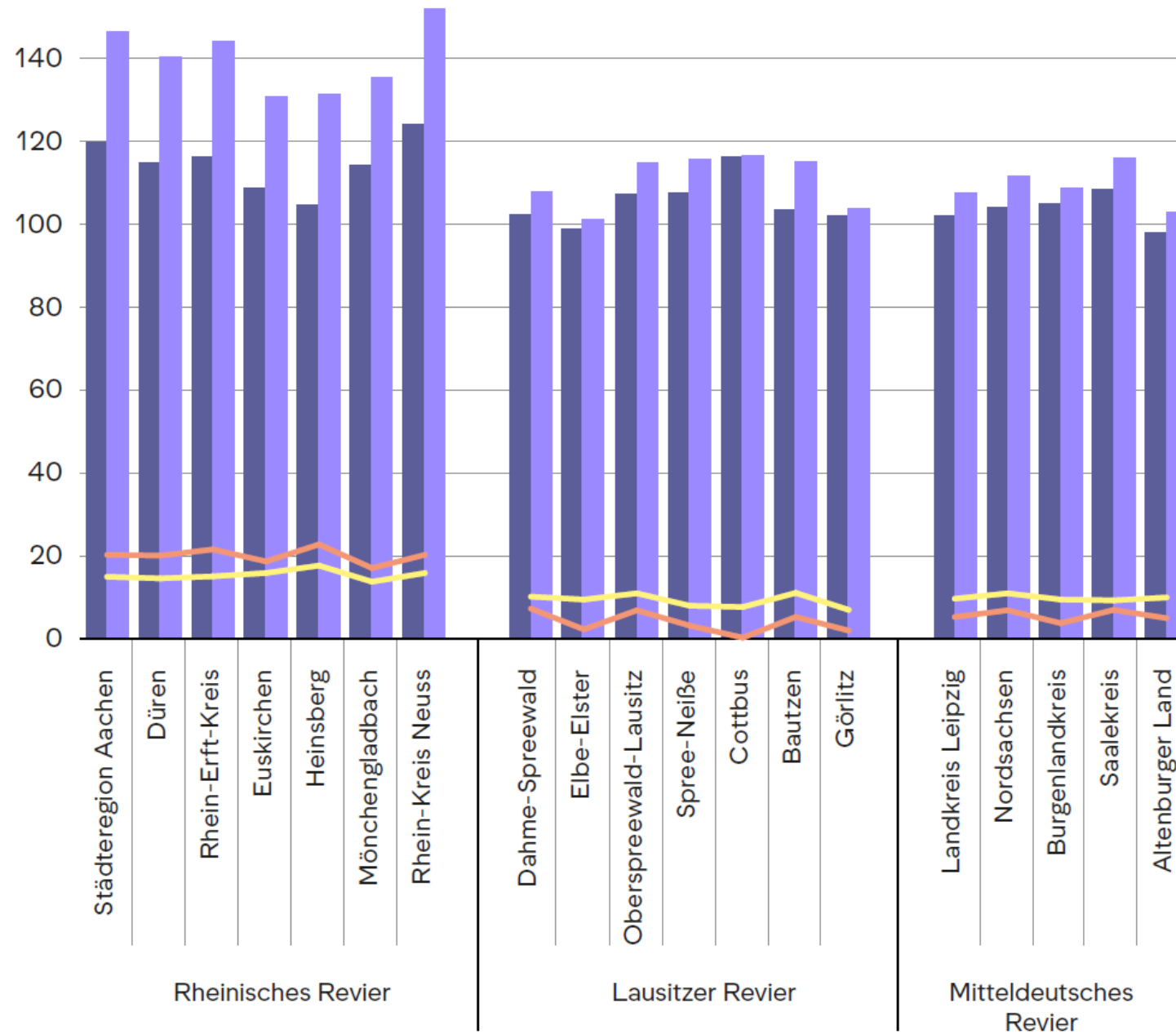


Erwerbsbeteiligung von Vätern



Analyse 2:
Gender Pay Gap

Tagesentgelte nach
Geschlecht und Gender Pay
Gap, 2023



Analyse 3: Betreuung / Gender Care Gap

Ostdeutsche Kohlereviere: 53–60 %

Rheinisches Revier: 26–36 %

Bundesdurchschnitt: 37,4 %

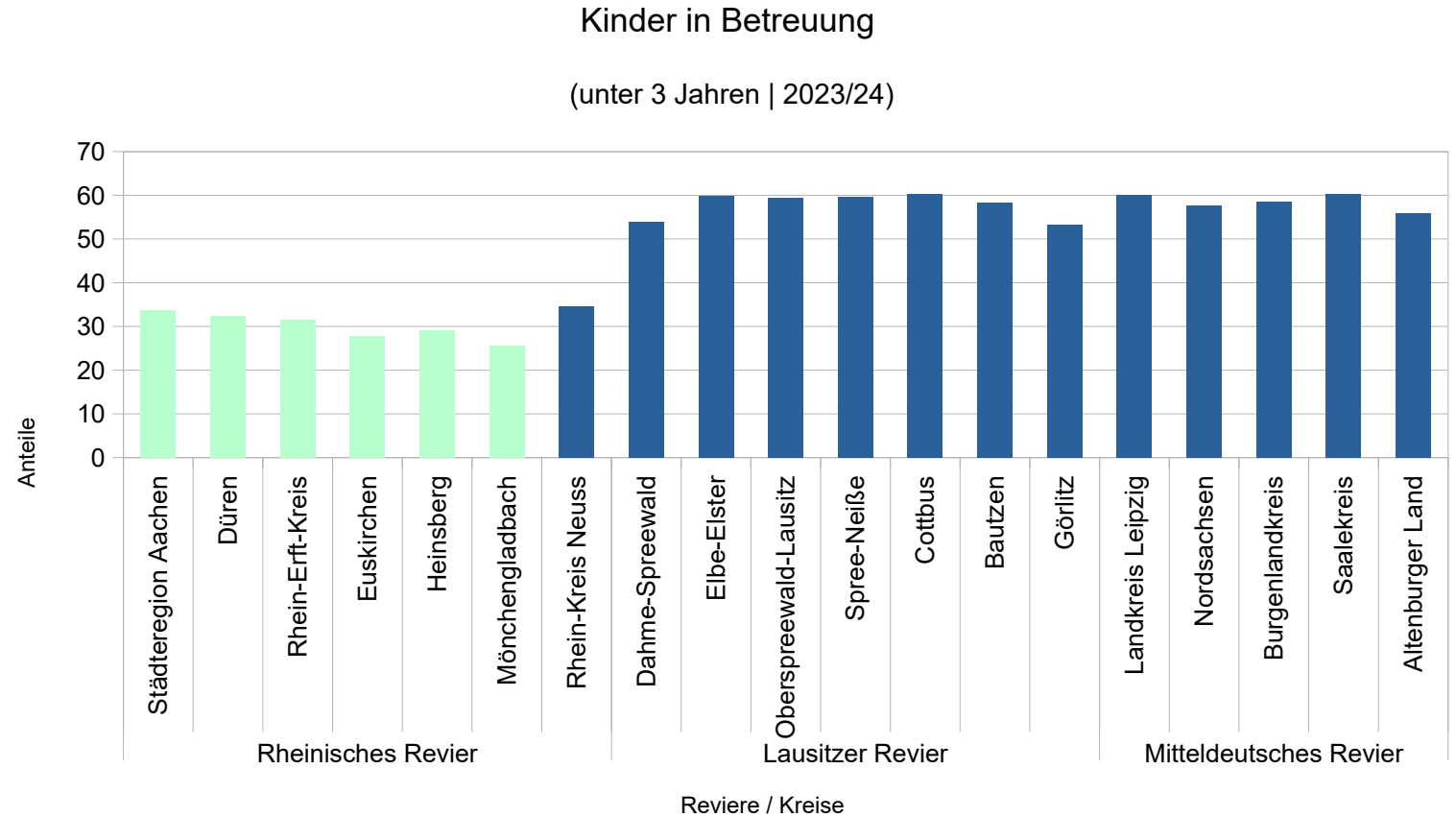


Abb. 3: Betreuungsquoten von Kindern unter 3 Jahren in Kohlereviere
Quelle: Gleichstellungsatlas, BMBFSFJ 2025b

ZWISCHENFAZIT I: ARBEITS- UND GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE

- **Gender Time Gap (Arbeitszeit):**
 - West: hohe Teilzeitquote bei Frauen, v.a. nach Geburt → Ernährermodell
 - Ost: häufig Doppel-Vollzeit (≈ 50 % der Elternpaare) → *Adult Worker Model* geprägt durch DDR-Erbe und niedrigere Einkommen
 - **Gender Pay Gap (Entgeltungleichheit):**
 - Geringer GPG im Osten bedeutet nicht *hohe Löhne für Frauen*, sondern *niedrigere Löhne für Männer*
 - Großer GPG im Westen bedeutet v.a.: Hohe Gehälter vorwiegend männlich
 - **Gender Care Gap:**
 - West: Fehlende Betreuungsstrukturen für Frauen verstärkt ökonomische Abhängigkeit von Frauen
 - Ost: Auch hier liegt Sorgearbeit zum Großteil bei Frauen, bei Vollzeitarbeit = hohe Doppelbelastung
- **Geschlechterverhältnisse im Strukturwandel sehr unterschiedlich**
- **Organisation von unbezahlter Care-Arbeit (Pflege, Haushalt, Betreuung...) und Erwerbsarbeit in den versch. Regionen verschieden, aber immer verknüpft**

REGIONALE DIFFERENZIERUNG GLEICHSTELLUNG IN DEN BRAUNKOHLEREVIEREN:

| Region | Gender Pay Gap (2024) | Gender Time Gap (Tendenz) | Bevölkerungs-entwicklung |
|-------------------------------|------------------------------|----------------------------------|--|
| Rheinisches Revier | 20,0 % | Hoch | Im Bundesdurchschnitt |
| Mitteldeutsches Revier | 5,5 % | Niedriger | Negative Bevölkerungsentwicklung / geringerer Anteil an jungen Menschen als im Bundesdurchschnitt |
| Lausitzer Revier | 3,8 % | Niedriger | Negative Bevölkerungsentwicklung / viel geringerer Anteil an jungen Men- schen als im Bundesdurchschnitt |

- **Vorzeitige Sterblichkeit in der Prignitz: 5,1%**

(Bund: 3,0)

- **Frauen von 18 bis unter 25 Jahren in Oder-Spree: 43,1%**
(Potsdam: 50,6%)

- **Grundversorgung Medizin (Einw. / Hausärztin) in der Uckermark: 2617,04**
(Cottbus: 585,26)

- **Einwohner und Einwohnerinnen von 18 bis unter 25 Jahren in Spree-Neiße: 4,4%**
(Frankfurt/Oder: 7,3 %)

- **Kinderarmut in Brandenburg a.d.Havel (Stadt): 19,6**
(Bund: 13,0)

Lebensverhältnisse Brandenburg im Vergleich:

- Demografische Alterung verschärft Pflege- und Care-Krise in ländlichen Räumen
- Abwanderung junger Frauen besonders stark;
- Hinweise auf starke Diskriminierung migrantischer Menschen bei niedrigem Migrationsanteil
- Weniger Kinder, weniger Grundschulen
- Weniger medizinische Grundversorgung, höhere vorzeitige Sterblichkeit und schlechtere Gesundheit
- Mobilität wichtig für den Zugang zur Grundversorgung, aber weniger ausgebaut..

Folgen:

- Fokus allein auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt reicht nicht: ‚Fachkräfte‘ vs. Menschen?
- Care-Krise spitzt sich zu, Belastung durch Sorgearbeit steigt, Zeit mangelt
- Schwächung von politischem und kulturellem Engagement, Ehrenamt, lebendiger Nachbarschaft, sozialem Zusammenhalt ...
- Lebenserwartung, Gesundheitsversorgung, Bildungslandschaft – Lebensqualität insgesamt

Folgen:

- Fokus allein auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt: ‚Fachkräfte‘ vs. Menschen?
- Care-Krise spitzt sich zu, Belastung durch Sorgearbeit steigt, Zeit mangelt
- Schwächung von politischem und kulturellem Engagement, Ehrenamt, lebendiger Nachbarschaft, sozialem Zusammenhalt ...
- Lebenserwartung, Gesundheitsversorgung, Bildungslandschaft – Lebensqualität insgesamt

Diskursanalysen des Kohlekommissionsberichts und medialer Berichterstattung

Kommission für Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung (KWSB, 2019): Auf 278 Seiten keine Gleichstellung!

 *(keine einzige Nennung von Frauen, Gleichstellung, Geschlechtergerechtigkeit; kaum Nennung von Familien; Daseinsvorsorge, sozialer Infrastruktur und Kultur)*

- Frauen stark unterrepräsentiert in der Kommission und politischen Gremien des Strukturwandels sowie in Kommunalpolitik und Landespolitik

Öffentlicher politischer Diskurs:

- Mehrzahl Parteien in den Kohle-Ländern sowie Gewerkschaft: Fokus stark auf **industrielle Innovation und die Schaffung von Industriearbeitsplätzen**;
- Projekte im Bereich der Dienstleistungsarbeit, aber auch Schulen und Kita-Ausbau werden im öffentl. Diskurs teils abgewertet.

Politische Leitbilder und Diskurse:

- Strukturfördermaßnahmen: Ersatz alter Industrien durch neue Industriearbeitsplätze → Fokus auf rein ökonomische Logik greift sehr kurz
- Soziale Folgen von Abwanderung, Altersstruktur, langjähriger generationeller Armut und hohen Care-Belastungen kaum berücksichtigt
- Fachkräfte mit Migrationshintergrund verstärkt als notwendig für Arbeitsmarkt und Wirtschaftswachstum gesehen – aber nicht als Menschen (vgl. Max Frisch und die Debatte um „Gastarbeiter“ in der BRD / 1973)
- Migrationsfeindliches und zunehmend rassistisches Klima erschwert Bleibeperspektiven; Paradox Fachkräftemangel vs. migrations skeptisches Umfeld

Konkrete Lebensverhältnisse in den Regionen beachten:

- im Osten: Abwanderung von Frauen und Alterung (Folge 1990er-Geburtenknick; soziale/kulturelle Infrastruktur UND gute Löhne/ berufliche Perspektiven fehlen)
- Im Westen: Vereinbarkeitsdefizite und Gefahr der Re-Traditionalisierung (Minijobs u. geringe Löhne von Frauen, geringe Betreuungsmöglichkeiten, hohe Abhängigkeit von staatlichen Leistungen und männlichem Ernährerlohn)

Chance: regionale Geschlechtergerechtigkeit breit begreifen – nicht „Leuchtturm“-Projekte bauen

Wirtschaftspolitik nicht eng fassen:

- Primat von Industrialisierung vs. Diversifizierung
- Fokus auf Industrie zu eng gefasst, (Zudem Gefahr: auch Industriearbeit bleibt untertariflich und verbessert nicht die Lebensqualität in der Region)

Chance: Diversifizierung (Bildung, Pflege, Kultur, Forschung und Entwicklung, Verwaltung UND Industrie) als Perspektive, je regional differenziert

HANDLUNGSANSÄTZE FÜR GESCHLECHTERGERECHTE STRUKTURPOLITIK (I)

1. Gleichstellung als Querschnittsziel:

- Verbindliche Gleichstellungsindikatoren und Monitoring
- Gender-Budgeting, paritätische Gremien

2. Soziale Infrastruktur und Care-Ökonomie stärken:

- Ausbau von Kitas, Pflege, ÖPNV, digitale Daseinsvorsorge
- Aufwertung und bessere Bezahlung von Handwerk und Dienstleistungsberufen
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern – auch für Männer

3. Repräsentation und Teilhabe sichern:

- Paritätische Beteiligung in Kommunen und Projekten
- Stärkung kommunaler Gleichstellungsbeauftragter im Strukturwandel

HANDLUNGSANSÄTZE FÜR GESCHLECHTERGERECHTE STRUKTURPOLITIK (II)

4. Geschlechtersensible Arbeitsmarktpolitik:

- weg von reiner Industrieförderung → Sozialwirtschaft, Kultur, Bildung...
- Gute Teilzeitmodelle, Tarifbindung und Ehrenamt langfristig stärken

5. Regionale Differenzierung und kulturelle Unterschiede:

- Strukturwandelregionen West Ausbau Betreuungsangebote, Förderung einer geschlechtergerechten Familienkultur; Minijobs in nachhaltige Arbeit wandeln;
- Lausitz/Mitteldeutsches Revier: Einkommen u. Vermögen erhöhen (!!); Mobilität und Kultur fördern; Fremdenfeindlichkeit und Migrationsabwehr als Probleme – auch v.a. für weibl. Bevölkerung?

6. Kulturellen Wandel anstoßen

- Zeit für Ehrenamt, Sorge und Teilhabe steigern Lebensqualität
- Offenheit als Grundlage für erfolgreichen Wandel – braucht aber eine Grundlage (vgl. Steffen Mau, 2019)

KONTAKTDATEN



Dr. Virginia Kimey Pflücke

Fachbereich Arbeits- und
Wirtschaftssoziologie

Zentrum für Strukturwandel und
Regionalentwicklung

BTU Cottbus-Senftenberg

Erich-Weinert-Str. 1-2

03046 Cottbus

T: +49 (0) 355 692523

E: pfluecke@b-tu.de

DANKKE