



**Bundesstiftung  
Gleichstellung**


# Geschlechterverhältnisse in Strukturwandelregionen

## Factsheet zur Expertise

### **Bundesstiftung Gleichstellung**

Karl-Liebknecht-Str. 34  
10178 Berlin  
+49 (0)30 9940570-00  
[info@bundesstiftung-gleichstellung.de](mailto:info@bundesstiftung-gleichstellung.de)

[www.bundesstiftung-gleichstellung.de](http://www.bundesstiftung-gleichstellung.de)

 [Bundesstiftung Gleichstellung](#)

 [bs.gleichstellung](#)

Autorin

**Dr. Virginia Kimey Pflücke**

Redaktion

**Mona Lach**

[wissen@bundesstiftung-gleichstellung.de](mailto:wissen@bundesstiftung-gleichstellung.de)

November 2025

### **Factsheet zur Expertise:**

Pflücke, Virginia Kimey (2025):  
Geschlechterverhältnisse in  
Strukturwandelregionen. Wechsel-  
wirkungen, Herausforderungen,  
gleichstellungspolitische Hand-  
lungsansätze. Expertise der  
Bundesstiftung Gleichstellung,  
Berlin.

Der Strukturwandel in den Kohlerevieren bringt tiefgreifende Umbrüche mit sich – wirtschaftlich, sozial und kulturell. In der politischen Praxis werden Strukturwandelprozesse jedoch vornehmlich als industrielle Transformation verstanden. Im Mittelpunkt stehen der Wandel industriell geprägter Arbeitsmärkte und die Förderung neuer Wachstumsbranchen, um den Verlust von Industriearbeitsplätzen abzufedern. Eine solche Strukturwandelpolitik trägt nicht zu einer stärkeren Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt, in der politischen Teilhabe und in den Lebensverhältnissen bei. Sie folgt der Annahme, industrielle Wertschöpfung sei der Kern der Lösung, während Herausforderungen wie die demografische Alterung, die Fachkräftefrage, Einstellungen zur Lebenszufriedenheit in der Bevölkerung oder der kontinuierliche Wegzug gerade junger Frauen aus Regionen kaum oder nur nachgelagert berücksichtigt werden. Diese Engführung blendet aus, dass Strukturwandel ein mehrdimensionaler Prozess ist, für dessen Gelingen die gesamten Lebensverhältnisse in den Blick genommen werden müssen.

Die Expertise, auf der dieses Factsheet basiert, setzt hier an: Sie untersucht die Wechselwirkungen zwischen Strukturwandel und Geschlechterverhältnissen in drei Braunkohlerevieren: dem Rheinischen Revier, dem Lausitzer Revier und dem Mitteldeutschen Revier. Diese Regionen waren stark auf den Abbau und die Verarbeitung von Braunkohle ausgerichtet und stehen heute am Anfang des schwierigen Weges der Dekarbonisierung, dessen Ziel eine zumindest ökologisch,

**Factsheet**

aber auch sozial nachhaltige Wirtschaft ist. Darin stehen sie mittelfristig nicht allein, denn CO<sub>2</sub>-Emissionen müssen gesamtwirtschaftlich stark reduziert werden. Mit einem geschlechtersensiblen Blick analysiert die Expertise die sozialen Auswirkungen des Strukturwandels und leitet daraus Impulse für eine differenzierte Gleichstellungspolitik auf regionaler Ebene ab. Die Ergebnisse werden hier zusammenfassend dargestellt.

# Analyse: Geschlechterverhältnisse im regionalen Strukturwandel

## Datenquellen

Basis der Analyse sind statistische Daten und Indikatoren zu geschlechtsbezogenen Ungleichheiten im Rheinischen Revier, im Lausitzer Revier und im Mitteldeutschen Revier der Bundesagentur für Arbeit (teils aufbereitet im Gleichstellungsatlas vom BMBFSFJ) und der Regionaldatenbank Deutschland des Statistischen Bundesamts von 2023 und 2024.

Zu Einstellungsfragen wurden der Lausitzmonitor und der Mitteldeutschland-Monitor sowie Daten des Nachhaltigkeitsradars NRW und andere Quellen zu Lebenszufriedenheit und Transformationseinstellungen in den Revieren verwendet.

In diesem Factsheet wird auf wenige Dimensionen fokussiert. Eine umfassende Darstellung dieser und weiterer Indikatoren und entsprechender Quellen finden sich in der zugrundeliegenden Expertise.

In der Expertise werden durch die Auswertung quantitativer Daten auf regionaler Ebene zentrale Dimensionen geschlechtsbezogener Ungleichheiten im Kontext des regionalen Strukturwandels untersucht. Ergänzt wird dies durch eine qualitative Analyse der Narrative und politischen Leitbilder im Strukturwandel.



## Erwerbsbeteiligung

Deutlich erkennbar werden Geschlechterunterschiede, betrachtet man die Integration in den Arbeitsmarkt und die Erwerbsbeteiligung in den ersten drei Jahren nach Geburt eines Kindes. In allen Bundesländern ist die Erwerbsbeteiligung der Mütter erheblich geringer als die der Väter. Brandenburg liegt mit 57 Prozent weit vor Nordrhein-Westfalen mit einer Beteiligung von 38 Prozent der jungen Mütter am Erwerbsleben. Doch in allen fünf Braunkohle-Bundesländern (mit Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen) ist der Abstand zu den Vätern enorm: Hier arbeiten zwischen 88 Prozent der Väter in Nordrhein-Westfalen und 93 Prozent in Brandenburg – auch mit kleinen Kindern.



## Betreuungsstrukturen und Vereinbarkeit

Die Betreuungsrate von Kindern unter drei Jahren ist in den ostdeutschen Revieren deutlich höher als in den westdeutschen Revieren – sie liegt zwischen 53 und 60 Prozent. Im Rheinischen Revier ist die Betreuung von nur 26 bis 35 Prozent der Kinder in Institutionen gegeben. Zudem sind Frauen deutlich häufiger in Minijobs oder in Teilzeit und seltener sozialversicherungspflichtig beschäftigt; vor allem im Rheinischen Revier zeigt sich hier ein deutlicher Gender Time Gap (Arbeitszeitlücke). Das verweist auf unterschiedliche Lebensverhältnisse in Ost- und West-Revieren: In der westlichen Region fehlen verlässliche Einrichtungen, die für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unerlässlich sind. Frauen sind hier mehrheitlich nicht in der Lage, von ihrem eigenen Lohn zu leben, sondern sind vom männlichen Ernährerlohn oder von staatlichen Transferleistungen abhängig. Im Osten ist der Druck der Doppelbelastung höher – Frauen tragen wie im Westen den Hauptteil der Care-Arbeit, aber die Kultur der Vollzeitarbeit ist stärker.

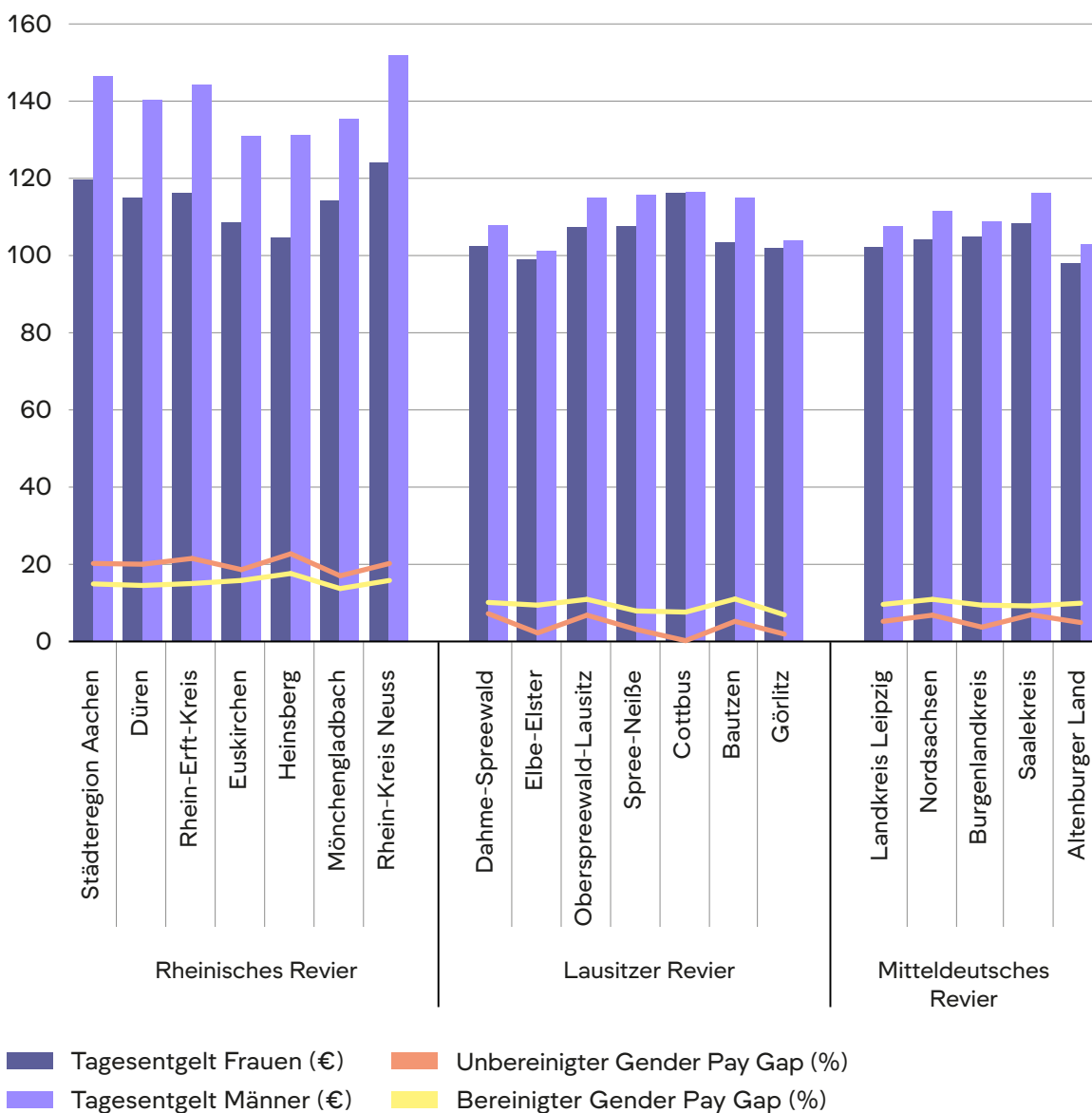




## Verdienstunterschiede und regionale Lohnniveaus

Zudem sind die Lohnniveaus in Ostdeutschland insgesamt, aber auch in den ostdeutschen Kohlerevieren nach wie vor niedriger als im Westen. Eine geringere Erwerbsbeteiligung oder Teilzeitarbeit für diese Lebensphase ist für Frauen wie Männer daher ökonomisch nicht tragbar. Die scheinbar stärkere Arbeitsmarktintegration von Frauen in den ostdeutschen Revieren erweist sich damit als ambivalent: Dies verdeutlicht ein genauerer Blick auf den Gender Pay Gap (GPG), der die Verdienstunterschiede (bereinigt und unbereinigt) nach Geschlecht zeigt (siehe Abbildung). Schlüsselte man diese regional und nach absoluten Zahlen auf, wird deutlich, dass die Frauen am regionalen Arbeitsmarkt in Ostdeutschland nicht besser dastehen als ihre westdeutschen Pendanten – auch wenn hier der GPG geringer ist oder wie in Cottbus sogar „umgekehrt“ zu Lasten der Männer geht.

**Abbildung:** Verdienstunterschiede nach Geschlecht und Gender Pay Gap, 2023



Quelle: IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (05.03.2025): Regionaler Gender Pay Gap 2023. Bearbeitung: Antje Fuchs, Michaela Rossen, Anja Weyh und Gabriele Wydra-Somaggo, [https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Gender\\_Pay\\_Gap\\_2023\\_regional.pdf](https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Gender_Pay_Gap_2023_regional.pdf)





## Lebens- und Geschlechterverhältnisse in strukturschwachen Regionen

Eine geschlechtersensible Perspektive auf strukturschwache Regionen zeigt, dass es um die Krise von Lebensverhältnissen auch jenseits der Erwerbsarbeit geht: um Sorgearbeit, familiäre Unterstützung, Alltagsorganisation und politische und soziale Teilhabe. In strukturschwachen Räumen geraten diese Bereiche durch verstärkte demografische Alterung und Abwanderung (negative Bevölkerungsentwicklung) zunehmend unter Druck, wodurch insbesondere arbeitende Frauen mehrfach belastet sind. Dies trifft auch auf die Strukturwandelregionen in den Braunkohlerevieren zu: Es zeigen sich Lücken auf dem Arbeitsmarkt und eine hohe Zahl offener Stellen auf allen Niveaus, ein Fortzug besonders von jungen Menschen – im Osten besonders von jungen Frauen. Auch die Einstellungen spiegeln dies wider: Die größten Sorgen bereitet in allen Revieren die Zukunft des sozialen Zusammenhalts.



## Historisch gewachsene Leitbilder und diskursive Leerstellen

Der politische und öffentliche Diskurs zum Strukturwandel ist durch eine bemerkenswerte Leerstelle gekennzeichnet: Die Geschlechterverhältnisse bleiben in zentralen strategischen Dokumenten, medialen Narrativen und politischen Strategien weitgehend unberücksichtigt. In der öffentlichen Debatte wird der Strukturwandel häufig auf industrielle Veränderungen reduziert. Statt auf Diversifizierung zu setzen, wird darum häufig zunächst nach einem Eins-zu-eins-Ersatz gesucht – ein Industriearbeitsplatz für einen Industriearbeitsplatz, ein Industriebetrieb für einen Industriebetrieb. Dabei wird unterstellt, dass dies in jedem Fall ein Weg zur Wertschöpfung und Beschäftigung sei. Nicht nur ist aber Beschäftigung seit einigen Jahrzehnten zunehmend entkoppelt von Wertschöpfung – auch wird die Bedeutung von Dienstleistungssektor und einer wirtschaftlichen Diversifizierung übersehen.



## Fazit

Ein zentrales Risiko für den Erfolg des Strukturwandels ist der demografische Wandel, der durch starke Geburtenrückgänge, aber auch durch die Abwanderung junger Menschen entsteht. In den Regionen gibt es unterschiedliche Schief lagen: **Frauen in den Revieren im Osten arbeiten zwar häufiger in Vollzeit und verdienen relativ gleich, tragen aber weiterhin den Großteil der unbezahlten Care-Arbeit und ziehen nach wie vor häufiger fort** (wie in der Lausitz). Weibliche Erwerbsbeteiligung ist zwar insgesamt hoch, wird aber gerahmt von einer Doppelbelastung durch volle Care- und Lohnarbeit. Niedrige Haushaltseinkommen fördern eine strukturelle Überforderung. Es zeigt sich insgesamt eine ambivalente Form von Anerkennung für Frauen.

**Im Rheinischen Revier zeigen sich hingegen fehlende Vereinbarkeit und starke Abhängigkeiten der Frauen.** Frauen befinden sich häufiger in Erwerbsmodellen, in denen sie nicht von ihrer eigenen Arbeit leben können. Sie landen nach der Geburt eines Kindes häufig in einem (modernisierten) Ernährermodell. Darum



zeigen sich im Westen die Konsequenzen fehlender Betreuungseinrichtungen und weiterer Vereinbarkeitspolitiken.

Die Analyse zeigt: **Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel ist also ein regional stark differenziertes Thema.** Dieses benötigt auch differenzierte Politiken: Vollzeitbeschäftigung kann nicht als eindimensionales Ziel arbeitsmarktlicher Gleichstellungspolitik gesehen werden, wenn sie nicht von umsichtigen Vereinbarkeitspolitiken (Anreizen zur Integration von Männern in die Haus- und Sorgearbeit; Aufwertung von Teilzeitarbeit von Frauen; Ausbau guter Betreuungsstrukturen u. a.) begleitet wird. Auch das alleinige Narrativ einer Stärkung der Industriestandorte zur Schaffung sicherer, gut bezahlter Beschäftigung für viele greift zu kurz und muss in seiner geschlechterpolitischen Wirkung reflektiert werden. Nur so könnte ein strukturpolitisches Transformationsfeld entstehen, das Beschäftigung und wirtschaftliche Entwicklung nicht von demografischen Entwicklungen entkoppelt und die verschiedenen Regionen in ihren Transitionen tatsächlich ganzheitlich unterstützt.

**Tabelle:** Regionale Differenzierung der Gleichstellung in den Braunkohlerevieren (eigene Typologisierung)

Region	Gender Pay Gap (2024)	Gender Time Gap (Tendenz)	Bevölkerungsentwicklung
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 Menschen als im Bundesdurchschnitt

## Handlungsansätze: Geschlechtergerechte Strukturpolitik

Eine nachhaltige und gerechte Strukturwandelpolitik muss mehrdimensional vorgehen und den sozialen und geschlechterspezifischen Kontext der Regionen differenziert erfassen. Um Strukturwandelregionen zukunftsfähig zu gestalten, braucht es eine geschlechtergerechte Strukturpolitik.

### Gleichstellung als Querschnittsziel in der Strukturpolitik verankern

Obwohl Frauen und ihre Lebensrealitäten zentrale Indikatoren für die Transformationsfähigkeit einer Region darstellen, fehlen in vielen Förderprogrammen explizite Gleichstellungsindikatoren. Gleichstellung als Querschnittsziel zu verankern, umfasst eine geschlechtergerechte Folgenabschätzung von Projekten, die Definition verbindlicher Gleichstellungsindikatoren in Förderprogrammen sowie die paritätische Besetzung von Entscheidungs- und Beratungsgremien.



Ein feministischer Steuerungsansatz könnte die Verschränkung von Vereinbarkeitsfragen und Care-Arbeit, sozialer Infrastruktur und Teilhabe von Frauen denken, die insbesondere in strukturschwachen Regionen tragende Säulen nachhaltiger Strukturentwicklung sind.

## Soziale Infrastruktur und Care-Ökonomie stärken

Strukturwandel und Sozialinfrastrukturförderung müssen konsequent miteinander verknüpft werden. Dazu gehören wohnortnahe Kitas nach neuen Pendler-Modellen für die Stadt-Land-Verbindung, innovative Pflegeangebote für ältere Menschen und eine starke Förderung des öffentlichen Nahverkehrs. Ebenso zentral ist eine gezielte Aufwertung und bessere Bezahlung traditionell frauendominierter Berufe in Bildung, Pflege und Erziehung, die Stärkung der Tarifbindung in der Servicebranche sowie der gezielte Abbau des Niedriglohnssektors. Vereinbarkeitsangebote für Familie, Beruf und (politisches) Ehrenamt sollten ausgebaut und aktiv gefördert werden.

## Repräsentation von Frauen und ihre Teilhabe stärken

Frauen sollten auf kommunaler Ebene und in Beteiligungsverfahren mittelfristig systematisch paritätisch repräsentiert sein. Dazu braucht es niedrigschwellige Beteiligungsformate sowie eine strukturelle Stärkung der Rolle kommunaler Gleichstellungsbeauftragter in Planungs- und Entscheidungsprozessen. Für eine angemessene Strukturwandelpolitik braucht es außerdem kleinräumige intersektionale Analysen, die auch die Bedarfe und Perspektiven von Menschen diverser begreifen. Probleme von Rassismuserfahrungen, generationaler Armut bis hin zu mangelnder Inklusion sind strukturell, nicht individuell. Sie können eine positive Regionalentwicklung für alle gefährden. Ein nachhaltiger Strukturwandel erfordert auch einen kulturellen Wandel: Leitbilder und Entscheidungsstrukturen sollen durch Gleichstellungswissen und -netzwerke daraufhin hinterfragt werden, ob sie männliche Herrschaftsstrukturen zementieren. Es braucht Narrative und Strategien, die Care-Ökonomie, sozialen Zusammenhalt, Teilhabe und Lebensqualität als zentrale Indikatoren für erfolgreichen Wandel definieren.

## Geschlechtersensible Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik

Der Fokus der Leitbilder in der Strukturförderpolitik sollte sich von einem engen Verständnis von (männlich gedachter) Wertschöpfung und Industrieförderung lösen. Sozial sowie ökologisch nachhaltige Leitbilder denken Regionen als lebenswerte, vielseitige Orte für Arbeit und Leben. Dazu zählt beispielsweise die Öffnung der Einsatzgebiete der Strukturwandelfördersummen zugunsten von sozialer Infrastruktur sowie von Pilotprojekten in Bereichen wie Pflege, Bildung, Soziale Arbeit, öffentlicher Nahverkehr u. a. mehr. Auch Gründungen in der Sozialwirtschaft, Kunst, Kultur und Bildung müssen langfristiger unterstützt werden. Es braucht die Förderung von guten Teilzeitmodellen und tariflich abgesicherten, langfristigen Arbeitsplätzen jenseits der Industrie, um Doppelbelastungen zu reduzieren, Existenzsorgen abzufedern und die Höhe der Haushaltseinkommen nicht vom Vorhandensein traditionell männlich geprägter, industrieller Facharbeiterjobs abhängig zu machen.

### Weiterführende Literatur

↳ **Expertise:** Pflücke, Virginia Kimey (2025): Geschlechterverhältnisse in Strukturwandelregionen. Wechselwirkungen, Herausforderungen, gleichstellungspolitische Handlungsansätze. Expertise der Bundesstiftung Gleichstellung. Berlin. [www.bundesstiftung-gleichstellung.de/publikationen](http://www.bundesstiftung-gleichstellung.de/publikationen)



↳ Weiterführende Literatur und Datenquellen sind dort aufgeführt.

