

Der Workshop „Bleiben. Verstehen. Anerkennen“ adressierte Akteure lokaler Organisationseinheiten aus Wirtschaft, Politik, Bildung, Personalentwicklung, Wissenschaft und Forschung und der Zivilgesellschaft. Neben der breiten öffentlichen Präsentation des Projektes war ein zentrales Ziel, regionale Akteure in die Forschungsperspektiven einzubinden und für das Ziel der Entwicklung von Handlungsempfehlungen zu gewinnen und die verschiedenen Perspektiven systematisch aufzunehmen.

Begrüßung durch die Gleichstellungsbeauftragte Frau Ines Fabisch, projektverantwortlich ist der Landkreis Görlitz als Träger, und die Projektleiterin Frau Prof. Ulrike Gräbel.

In drei Gesprächsrunden sollen sowohl erste Einsichten in den Projektstand ermöglicht werden, so wie die PartnerInnen aus Politik, Bildung, Gesellschaft, Kultur und Wirtschaft die Gelegenheit haben entlang der thematischen Schwerpunkte Perspektiven und Expertisen einzubringen und zu diskutieren: 1. Warum ist es ein Problem wenn junge ♀ (aus den Peripherien) weggehen? 2. Welche Faktoren könnten relevant sein? Wie können wir in Zukunft mit diesen umgehen?

Panel 1: Denn wir wissen (nicht), was wir tun können:

Warum bleiben qualifizierte Frauen (nicht) in der Oberlausitz?

Moderiert durch den Projektleiter Prof. Raj Kollmorgen haben Expertinnen, die sich eng am Forschungsgegenstand bewegen wie Susanne Dähler von der Initiative „Frauen machen neue Länder“ und mehrere namenhafte Studien zu verschiedenen Schwerpunkten in Ostdeutschland¹ publizierte oder auch Ulrike Neumann, Botschafterin der BMWi-Initiative „Frauen unternehmen“ die regionalen und überregionalen Herausforderungen dargestellt. Anita Kottwitz und Julia Gabler skizzierten die forschungsrelevanten Herausforderungen und gaben mit ersten qualitativen und quantitativen Datenzugriffen ein Stimmungsbild in der Region. Der Planungsingenieur Ansgar Kaup war eingeladen, um die Perspektiven mit seiner regionalentwicklungspraktischen Perspektive zu kommentieren.

Zentrale Diskussionsfelder waren:

- Frage: Ist die Geschlechterdisproportion ein Problem?
Was ist „schlimm“ am Weggehen? → VT gute Ausbildung und Flexibilität – Menschen mit diesen Erfahrungen „stemmen“ auch etwas, geben neue Impulse, bringen Ideen ein.
- Sichtbarkeit von Frauen erhöhen, ihre Leistungen öffentlich machen. Ihr kulturelles Wirken in der Region deutlicher zeigen! („NY – Wer es hier schafft, schafft es überall.“)
- Frauen im Beruf: ostdt. Selbstverständnis der Berufstätigkeit. Mit dem Arbeitsplatzangebot der großen Städte kann die Region nicht konkurrieren. Wenig frauentypische Branchen in der Region. Frauen nicht nur als Pflegekräfte und „Nachwuchssicherung“ denken. Mehr Optionen zeigen: mit „weichen Faktoren“ (Kinderbetreuung, Gestaltungsmöglichkeiten, Mitbestimmungskanäle) nachteilige „harte Faktoren“ kompensieren
- Familie als Motiv des Rückkehrens und **Gründen als Motor des Bleibens**
- Was braucht es? Flexible Förderstrukturen, Vernetzung – Problem: soziale Innovationen werden gegenüber technischen vernachlässigt. (geförderte Hardware : Hausbau, Industrie, Infrastruktur; vernachlässigte Software : Netzwerke, Wissensmilieus, Kultur)

¹ Frauen machen neue Länder „Erfolgreich in Ostdeutschland“ (2008 mit Dr. Daniel Eler), „Stark durch die Krise“ (2009 und folgende mit Uta Bauer), „Frauenkarrieren in Ostdeutschland (2010), „Mehr Raum für starke Frauen“ (2011), „Neue Gründerzeit – zielstrebig, selbstbewusst, weiblich!“ (2012), „Durchstarten in Wissenschaft und Forschung“ (2013).

- Was wollen Studierende? Netzwerkstrukturen, Vitamin B, Familienfreundlichkeit
Aber auch: differente Strukturen aufzeigen, vielfältiges Studierendenspektrum – erstmal Verstehen als Realität
- Starke Herkunftsorientierung: Bleiben bedeutet nicht, hier geboren sein zu müssen!
Frauen, die nicht aus der Region stammen, werden kaum berücksichtigt = Verkürzung der Frage. Indes: Welche Bleibeperspektiven haben „Uroberlausitzerinnen“?
- ▶ Zusammenfassung (Kollm): 1. These: Fokus Rückkehrer/innen 2. These: Förderstrukturen
(Was ist relevant für die These des Verbleibs?)
- ▶ Aber: Wer Vitamin B hat – auch Benachteiligung – strengt sich weniger an – die Beunruhigung einer städtischen Situation ist wertvoll – etwas erarbeiten mit eigener Kraft

Der **zweite Teil** wurde eingeleitet von der Heike Zettwitz, Referentin der Sächsischen Staatskanzlei zuständig für die Förderrichtlinie Demografie. Sie warnt vor der „Austauschermut“ in den peripheren Regionen durch einseitige Fortzüge der Mobilen und Qualifizierten und geringe Rückkehr- und Zuzugsdynamiken. Es gäbe die Gefahr der Verfestigung von generativen Erfahrungen, des Verlustes von Entwicklungsperspektiven. Welche Bilder werden weitergegeben? Welche Entwicklungsperspektiven werden in Schulen weitergegeben? (Oft nur die eigene ungefilterte biografische Erfahrung). Deswegen brauchen wir Ankerpunkte, damit gewisse Stabilität der sozialen Schichten in den Räumen erhalten bleibt.

Was haben Programme gebracht? Muße zum Querdenken, denn die eigentlichen Strukturprobleme kann man mit den Programmen nicht lösen – braucht andere Perspektive: Deswegen soziologische Interpretationsangebote so wichtig!

Wünschenswert: Handlungsempfehlungen auch für andere Regionen verfügbar machen.

Im Anschluss an die eröffnenden Worte von Heike Zettwitz wurde in zwei weiteren Gesprächsrunden der Fokus auf: „Väter in Führungspositionen“ und Frauen als „Teilzeitanwesende“, die in der Region arbeiten, aber nicht in der Oberlausitz leben, gerichtet.

Panel 2: „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ - Persönliche und strategische Anmerkungen von Vätern in Führungspositionen

Die zentralen Diskussionsstränge von Christoph Duscha, Personaldezernent der Hochschule Zittau/Görlitz und Tinko Fritsche-Treffkorn, Regionalmanager der Bildungsgruppe DPFA liefen entlang der Ideen von „Strategien der Vereinbarkeit in der Familie“ und „persönlichen Arbeitsverständnissen als Führungskraft

- Erfahrungsdimension: Anerkennung von Elternzeit in Führungspositionen
- Herausforderung, wenn beide auf qualifizierten Stellen arbeiten wollen: „objektive Unvereinbarkeit – wir machen es trotzdem (40/40)“
- In der Familie wie in der beruflichen Leitungsposition wird das „Gefühl“ für Vereinbarkeit sukzessive entwickelt.
- Familienerfahrung als Wert fürs Unternehmen, z.B. im Führungsstil: Verantwortung abgeben können und Perfektion hinter sich lassen

- Lebenszeit = Arbeitszeit; AZ = LZ mehr „Life-Life-Balance“
- These: erst wenn ein persönlicher Erfahrungsraum mit der Vereinbarkeit besteht, kommt es zu Überlegungen welche unternehmerischen oder personalpolitischen Instrumente das Anspruchsdilemma zwischen Beruf und Familie entlasten können.
 - a) PRO Arbeitszeitmodelle: Möglichkeit mit Gleitzeit und Telearbeit Flexibilität zu schaffen.
 - b) CONTRA Überzeugung: keine Kernarbeitszeit; Telearbeit; GLZ; kann die Qualität der geleisteten Arbeit absichern. Das ist ein „Vertrauensverhältnis, das nicht über Kontrolle funktioniert“.
- Geschlechtsspezifische Arbeitsverhältnisse?
 - a) für junge qualifizierte Frauen: zu Beginn prekäre Beschäftigungsverhältnisse – Erwartung „Gewehr bei Fuß zu stehen.“ / Wer bewirbt sich auf befristete Stellen?
 - b) Minijobs: mehr ♀ → wohl künftig keine Änderungen
- Werden an ♀ in Führungspositionen andere Erwartungen gestellt / ♀ Kontrastierung von Erfahrungswelten – Welche Strategien haben Frauen in FP?

Panel 3: Teilzeitanwesenheit: Arbeiten in der Oberlausitz – Leben in der Metropole?!

Claudia Muntschick, Leiterin der Stiftung Haus Schminke in Löbau lebt mit ihrer Familie in Dresden. Auch Katja Knauthé arbeitet nach dem Masterstudium in Jena wieder in ihrer Geburtsstadt Görlitz an der Hochschule Zittau/Görlitz und pendelt aber zwischen ihrem „KernFamilienwohnort“ Dresden, wo sie mit ihrem Mann und der gemeinsamen Tochter die Wochenenden und Ferien verbringt und der Mutter-Kind-Wohnung in Görlitz, die es ihr ermöglicht Berufstätigkeit und Kinderbetreuung vor Ort zu verbinden. Saskia Glandien von der Firma eska nahm spontan auf dem Podium Platz. Die junge Unternehmerin plant derweil den Umzug von Dresden in die Oberlausitz: die Geschäft der Industriedesignerin laufen in der Oberlausitz besonders gut.

Die wichtigsten Perspektiven lassen sich folgend zusammenfassen:

- „Familienperspektive“ für Gehen/Bleibeentscheidungen
 - a) Familienangebote = ja. – Was gibt es für mich?
 - b) Was ist für die eigene Lebensphase relevant
- Weggehen hilft, um Potentiale zu erkennen
- Frauen als „Indikator“ für Entwicklung
- Warnung vor „Prognosegläubigkeit“
- Stimmungsbild
 - a) „Hier freut sich jemand, dass ich komme.“
 - b) „Man baut sich etwas Schönes auf und niemand ist da, der es mit einem teilt.“ „Wo treffe ich andere?“
 - c) Stimmungsproblem: „Ich bin da nicht willkommen.“ / Phase des Stimmungswandels / self-fulfilling-prophecy
 - d) Besteht im ländlichen Raum Anspruch auf eine bürgerlich ausdifferenzierte Stadtgesellschaft
- Infrastruktur in der Region
 - a) Vernetzung – Inspiration gibt es woanders – „da muss man schnell hinkommen“

- b) Mobilität, Freiraum, Gestaltungsmöglichkeiten kommunizieren
- Wahrnehmungsproblem
 - a) Problem ist die Sichtbarkeit – Vielfalt nicht erkenn- und sichtbar – braucht viel Freizeit um alles herauszufinden
 - e) „Es ist nicht überall, alles da.“
 - f) kein gemeinsamer Veranstaltungskalender
 - g) „Frauen die viel machen – aber man hört nix.“