Deutscher Gewerkschaftsbund Niedersachsen Bremen Sachsen-Anhalt

Arbeit und Leben NIEDERSACHSEN · SACHSEN-ANHALT

KOOPERATIONSSTELLEN HOCHSCHULEN UND GEWERKSCHAFTEN NIEDERSACHSEN – BREMEN

GERECHTER WANDEL

FÜR NIEDERSACHSEN, BREMEN & SACHSEN-ANHALT

IMPULSPAPIER NR. 04/2026

GLEICHSTELLUNG IN DER SOZIAL-ÖKOLOGISCHEN TRANSFORMATION - HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR NIEDERSACHSEN

VON KRISTIN REIMERS,
MERLE MANGELS UND
DR. PETRA F. KÖSTER

ÜBER DIE REIHE „GERECHTER WANDEL“

In der Reihe erscheinen gewerkschaftliche Impulspapiere aus und für Niedersachsen, Bremen und Sachsen-Anhalt.

Die Beiträge sollen angesichts der großen Herausforderungen unserer Zeit – wie Dekarbonisierung, Digitalisierung und Globalisierung – Lösungswege aus gewerkschaftlicher Perspektive diskutieren, Anregungen in die Debatten geben und Entwicklungsperspektiven für unsere Bundesländer aufzeigen. Im Fokus stehen dabei die Chancen und Potenziale der sozial-ökologischen Transformation sowie die Bedingungen für einen gerechten Wandel („Just Transition“).

In der Reihe erscheinen unterschiedliche Beiträge von wechselnden gewerkschaftlichen Autor*innen in loser Folge.

VORWORT

Liebe Lesende,

echte Gleichstellung in der Arbeitswelt ist noch lange nicht erreicht und damit auch nicht in der sozial-ökologischen Transformation: weder in der Energiepolitik oder Stadtentwicklung noch in Gesundheit, Arbeitsmarkt, Bildung oder bei der Verteilung von Zeit und Geld. Aber der Wandel von Arbeit und Wirtschaft bietet eine Chance, auch bei diesen Themen weiterzukommen. Genau deshalb braucht Transformation von Anfang an eine Gleichstellungsperspektive: Nicht als „Extra", sondern als Voraussetzung dafür, dass Maßnahmen wirksam, gerecht und gesellschaftlich tragfähig sind.

Dieses Papier macht zentrale Befunde des Vierten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung „Gleichstellung in der sozial-ökologischen Transformation" aus dem Jahr 2025 für Niedersachsen zugänglich und übersetzt sie in konkrete Handlungsansätze – mit einem klaren Fokus auf gewerkschaftlich relevante Fragen wie Gute Arbeit, Tarifbindung, Mitbestimmung, soziale Sicherung und verlässliche Daseinsvorsorge. Ziel ist ein praxisnaher Werkzeugkasten für Debatten und Entscheidungen in Landespolitik und Kommunen, in Förder- und Vergabesystemen sowie in Beratung, in Aus- und Weiterbildung.

Ein roter Faden zieht sich durch: Wo Ressourcen, Macht, Eigentum, Sicherheit und Zeitbudgets ungleich verteilt sind, verstärken Klimawandel und Anpassungsmaßnahmen leicht bestehende Ungleichheiten – etwa, wenn Zugänge zu Fördergeldern an Besitzverhältnisse gekoppelt sind, wenn *Care*-Arbeit als private „Nebenbei"-Ressource vorausgesetzt wird, wenn Hitze- und Gesundheitsrisiken ungleich verteilt sind oder wenn sich Transformationsstrategien vor allem an männerdominierten Branchen orientieren. Umgekehrt eröffnet die Transformation Chancen, Ungleichheiten für Frauen aktiv abzubauen: Wenn Gleichstellungsziele verbindlich verankert, mit Indikatoren unterlegt und finanziell sowie institutionell abgesichert werden.

Die Handlungsempfehlungen sind deshalb bewusst so formuliert, dass sie auf mehreren Ebenen anschlussfähig sind: für Landesregierung und Landtag, Kommunen, Sozialpartner*innen, Kammern, Hochschulen und Zivilgesellschaft. Sie sollen dazu beitragen, dass Niedersachsen die sozial-ökologische Transformation als Gleichstellungsprojekt begreift und Rahmenbedingungen schafft, unter denen alle Geschlechter gleichermaßen mitgestalten und profitieren können.

Mit kollegialen Grüßen,

die Herausgeber*innen

Dr. Ernesto Harder

Vorsitzender DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt

Maximilian Schmidt

Geschäftsführer Arbeit und Leben Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Dr. Petra Köster

Netzwerk der Kooperationsstellen Hochschulen – Gewerkschaften Niedersachsen

GRUSSWORT

VON PROF. DR. SILKE BOTHFELD

Vorsitzende der Sachverständigenkommission für das Gutachten zum Vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung „Gleichstellung in der sozial-ökologischen Transformation“

Der Vierte Gleichstellungsbericht widmet sich dem Klimawandel und Klimapolitiken in Deutschland unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit.

Die Sachverständigenkommission hat Ursachen und Auswirkungen des Klimawandels sowie Auswirkungen umwelt- und klimapolitischer Maßnahmen auf die Geschlechterverhältnisse untersucht und Empfehlungen zur gleichstellungsorientierten Gestaltung der ökologischen Transformation erarbeitet.

Dabei ist eines klar geworden: Eine sozial-ökologische Transformation muss den Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen mit sozialen Zielen verknüpfen. Dazu gehört es, die Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsaufgabe in allen Maßnahmen der Transformation zu verankern.

Denn Gleichstellung ist ein Querschnittsthema. Es zieht sich durch alle Lebensbereiche und durch alle politischen Ebenen – vom Bund über die Länder bis in die Kommunen. Insofern erweist sich das Anliegen einer geschlechtergerechten Ausgestaltung der ökologischen Transformation als ein gesellschaftspolitisches Großprojekt.

Es ist nun Aufgabe von Politik und Zivilgesellschaft, die Erkenntnisse des Berichtes aufzugreifen und politisch und in der täglichen Praxis umzusetzen. Umso mehr ist die Aufnahme dieser Thematik auf Landesebene zu begrüßen! Ich freue mich, dass die Autorinnen unsere Erkenntnisse aufgreifen, ergänzen und einen umfassenden Katalog von Handlungsempfehlungen für Niedersachsen formulieren. Damit ist ein wichtiger Impuls entstanden, der die Bearbeitung dieses umfassenden Themas auf Landesebene handhabbar macht.

Denn die Transformation wird vor Ort gestaltet – und die Politik zum Klimaschutz oder zur Anpassung an den Klimawandel wirken sich zuallererst vor Ort aus. Niedersächsische Klimapolitik muss daher die grundlegenden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Ursachen des Klimawandels adressieren und nicht nur sozial, sondern auch geschlechtergerecht gestaltet werden.

In diesem Sinne wünsche ich den Leser*innen viele neue Erkenntnisse bei der Lektüre!

Prof. Dr. Silke Bothfeld,
Hochschule Bremen

INHALTSVERZEICHNIS

Methodik	6
Begriffsbestimmung: Sozial-ökologische Transformation	8
Arbeitsmarkt: Transformation der Arbeitswelt geschlechtergerecht gestalten	10
Arbeit und Zeit: Geschlechtergerechte Umverteilung gesellschaftlicher Zeitressourcen in der Transformation	16
Bildung, Aus- und Weiterbildung: Schlüsselinstrument für die geschlechtergerechte Transformation	20
Energieerzeugung: Sozial-ökologischer Verantwortung nachkommen und Beteiligung von Frauen im Energiesektor steigern	26
Wohnen und Energienutzung: Erhöhte Belastungen und steigende Gefahr der (Energie-)Armut für Frauen	30
Stadt- und Raumentwicklung: Umweltgerechtigkeit und Geschlechtergerechtigkeit zusammendenken	34
Mobilitäts- und Verkehrsplanung: Geschlechtsspezifische Wegeketten und eine gerechte Verkehrsmittelnutzung als Grundlage	38
Zirkuläre Wirtschaft: Ganzheitliche Wirtschafts- und Materialkreisläufe als sozial-ökologische Alternative	44
Gesundheit: Klimakrise als Gleichstellungs- und Gesundheitsfrage	48
Ernährung: Ernährungswende geschlechtergerecht gestalten	52
Landwirtschaft: Gleichstellung in der agrarökologischen Transformation	54
Finanzen: Kosten des Klimawandels geschlechtergerecht verteilen, Investitionen tätigen	58
Was noch fehlt: Industrie & Dienstleistungen zusammendenken – ökologisch, sozial und geschlechtergerecht	62
Fazit	68

METHODIK

In dem folgenden Papier stützen wir uns auf die Erkenntnisse der Sachverständigenkommission für den Vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2025): Gleichstellung in der sozial-ökologischen Transformation. Gutachten für den Vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.

VIERTER GLEICHSTELLUNGSBERICHT

Der vierte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung setzt den Themenschwerpunkt Gleichstellung in der sozial-ökologischen Transformation.

Seit 2011 legt die Bundesregierung dem Bundestag und dem Bundesrat in jeder Legislaturperiode einen Bericht zur Gleichstellung der Geschlechter vor. Die Gleichstellungsberichte analysieren den Stand der Gleichstellung von Frauen[1] und Männern in Deutschland, identifizieren Handlungsbedarfe und formulieren konkrete Handlungsempfehlungen. Kern der Gleichstellungsberichte ist das Gutachten einer unabhängigen Sachverständigenkommission, welches – jeweils ergänzt um eine Stellungnahme der Bundesregierung – den Gleichstellungsbericht bildet. Die Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen sollen in die Arbeit der Verwaltung, Politik und Gesetzgebung einfließen.

*Im März 2023 hat Bundesgleichstellungsministerin Lisa Paus eine 11-köpfige, interdisziplinäre Sachverständigenkommission für den Vierten Gleichstellungsbericht berufen. Das Gutachten übergaben zehn dieser Expert*innen im Januar 2025 an die Ministerin. Autor*innen des Gutachtens für den 4. Gleichstellungsbericht waren: Prof. Dr. Silke Bothfeld (Vorsitz der Sachverständigenkommission), Dr. Peter Bleses, Prof. Dr. Sigrid Boysen, Prof. Dr. Gülay Çağlar, Prof. Dr. Melanie Jaeger-Erben, Prof. Dr. Jakob Kapeller, Ulrike Röhr, Dr. Immanuel Stieß, Prof. Dr. Carsten Wippermann und Prof. Dr. Brigitte Wotha.*

Herausgeberin des Gleichstellungsberichtes ist die Geschäftsstelle Vierter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Bundesstiftung Gleichstellung.

Die Quelle für die wissenschaftlichen Erkenntnisse, auf die wir uns in diesem Papier beziehen, lautet daher: Sachverständigenkommission für den Vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2025): Gleichstellung in der sozial-ökologischen Transformation. Gutachten für den Vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin: Bundesstiftung Gleichstellung. Abrufbar unter: www.gleichstellungsbericht.de [Stand: 11.08.2026]

[1] Dieses Papier spricht – ebenso wie der Gleichstellungsbericht, auf den es sich bezieht – über die Situation von Frauen. Zwar wendet der Gleichstellungsbericht einen intersektionalen Geschlechterbegriff an. Dies ist auch notwendig, da die Benachteiligungen in der Arbeitswelt, die Frauen erfahren (wie ihr geringeres Einkommen, größeres Armutsrisiko, usw.) in ähnlicher Weise auch für andere benachteiligte und diskriminierte Gruppen gilt und sich verschiedene Ungleichheitsstrukturen überschneiden und gegenseitig verstärken. „Allerdings lässt die Datenlage zu strukturellen Ungleichheiten entlang der Kategorie Geschlecht oft nur Schlüsse auf Frauen und Männer zu – wenn überhaupt. Wo es Erkenntnisse zu nicht homogenen Geschlechtergruppen und Verschränkungen mit weiteren Ungleichheitsdimensionen gibt, wurden diese weitestmöglich in die Analyse und die Empfehlungen einbezogen. Das Gutachten verdeutlicht aber ebenso wie die vorangegangenen Gleichstellungsberichte, dass mehr Forschung entlang intersektionaler Perspektiven notwendig ist und es differenziertere Daten braucht, damit ein zeitgemäßes Verständnis von Geschlecht und Geschlechterverhältnissen in die Gleichstellungsberichte einfließen kann“ (Gleichstellungsbericht (2025), S. 21).

Ziel des vorliegenden Papiers ist es, einen konkreten Handlungsleitfaden für Niedersachsen zu entwerfen. Deswegen ist das Papier an die Struktur der elf inhaltlichen Kapitel von Teil **B** „Handlungsfelder einer geschlechtergerechten sozial-ökologischen Transformation“ des Vierten Gleichstellungsberichts angelehnt, welcher einzelne Handlungsfelder der sozial-ökologischen Transformation definiert, beschreibt und allgemein handlungsspezifische Empfehlungen formuliert. Hierbei haben wir lediglich die Reihenfolge verändert und ein 12. Kapitel „Bildung, Aus- und Weiterbildung“ ergänzt, welches inhaltlich jedoch aus verschiedenen Kapiteln des Gleichstellungsberichts, überwiegend aus dem Kapitel „Arbeitsmarkt“, zusammengetragen und gebündelt wurde. Teil **A** „Rahmenbedingungen für Gleichstellung in der sozial-ökologischen Transformation“ des Gleichstellungsberichts, welcher vor allem Kontext liefert und Grundlagen definiert, wird für dieses Papier außer Acht gelassen. Teil **C** „Institutionelle Mechanismen für eine geschlechtergerechte Transformation“ enthält vor allem Empfehlungen für die Bundespolitik und -verwaltung im Hinblick auf institutionelle Mechanismen zur Sicherstellung von Gleichstellung als Querschnittsthema. Aufgrund der landespolitischen Zuspitzung des vorliegenden Papiers wurden diese von uns Autorinnen ebenfalls unberücksichtigt gelassen. Es werden jedoch an entsprechenden Stellen Handlungsempfehlungen zum Querschnittscharakter der Gleichstellung auf Landesebene formuliert.

Methodisch erfolgt nach einer kurzen Begriffsbestimmung zur *sozial-ökologischen Transformation* in jedem der 12 Kapitel zunächst eine Zusammenfassung ausgewählter Erkenntnisse der Autor*innen des Gleichstellungsberichts. Sofern nicht anders angegeben, gilt für alle in den jeweiligen Einleitungstexten genannten Zahlen und Erkenntnisse das Gutachten für den Gleichstellungsbericht als Quelle.

Daran anschließend sind in jedem Kapitel *Unsere Handlungsempfehlungen für Niedersachsen zu finden*. Hierbei handelt es sich um unsere landesspezifischen Vorschläge, welche sich auf Anregungen aus dem Bundes-Gleichstellungsbericht beziehen sowie sich aus eigenen Vorschlägen und Forderungen der Gewerkschaften zusammensetzen.

Einige Handlungsempfehlungen tauchen in diesem Papier bewusst mehrfach auf. Das ist kein redaktionelles Versehen, sondern Folge des Querschnittscharakters von Gleichstellung in der sozial-ökologischen Transformation. Maßnahmen etwa zu Tarifbindung und Mitbestimmung, sozialer Infrastruktur, Weiterbildung, Antidiskriminierung oder Sorgearbeit betreffen häufig mehrere Handlungsfelder zugleich. Sie werden daher an den jeweils passenden Stellen mehrmals aufgegriffen, damit auch Leser*innen, die sich auf einzelne Kapitel konzentrieren, die relevanten Forderungen im thematischen Zusammenhang finden.

Abschließend formulieren wir im letzten Kapitel „Was noch fehlt: Industrie & Dienstleistungen zusammendenken – ökologisch, sozial und geschlechtergerecht“ einige inhaltliche Leerstellen, die wir aus gewerkschaftlicher und ökologischer Perspektive bei der Auswertung des Gleichstellungsberichts identifiziert haben.

Wir wünschen viel Anregung, erweiterte Perspektiven, neue Ideen & Spaß beim Lesen!

Kristin Reimers
Merle Mangels
Dr. Petra F. Köster

BEGRIFFSBESTIMMUNG:

SOZIAL-ÖKOLOGISCHE TRANSFORMATION

Das Zukunftsbild einer nachhaltigen Gesellschaft beruht auf dem Dreiklang der Dimensionen ökologisch, ökonomisch und sozial. Der Wandel vollzieht sich dann zum Wohl der Allgemeinheit, wenn Umwelt mit Wirtschaft und Gesellschaft dauerhaft im Gleichgewicht zueinanderstehen. Dies setzt die Einhaltung der Klimaziele zur Eindämmung des Klimawandels voraus und erfordert eine tiefreichende Veränderung wirtschaftlicher Strukturen. Im Fokus steht in diesem Prozess die Treibhausgas-Emissionsminderung durch Dekarbonisierung sämtlicher Wirtschafts- und Gesellschaftsbereiche[2] sowie die Berücksichtigung planetarer Grenzen, indem produzierte Güter und Dienstleistungen zukünftig deutlich weniger natürliche Ressourcen beanspruchen und verbrauchen.[3]

Zum Schutz unseres Lebensraumes und dessen langfristigen Erhalts, auch für nachfolgende Generationen, müssen zudem soziale Aspekte Berücksichtigung finden: Eine funktionierende Solidargemeinschaft, sozialer Zusammenhalt, Gerechtigkeit sowie demokratische Gestaltungsmöglichkeiten, Partizipation und Teilhabe sind wesentliche Elemente dafür.[4] Mit dem Begriff der sozial-ökologischen Transformation ist daher auch ein weitreichender und umfassender Veränderungsprozess hinsichtlich bestehender sozioökonomischer, politischer und soziokultureller Strukturen verbunden. Zugleich ist es ein vieldiskutierter Begriff, unter dem sich eine breite Palette an Positionen bündelt.[5]

[2] Vgl. Umweltbundesamt (2026): Treibhausgasminderungsziele Deutschlands, abrufbar unter: https://www.umweltbundesamt.de/daten/umweltzustand-trends/klima/treibhausgasminderungsziele-deutschlands#internationale-vereinbarungen-weisen-den-weg [Stand 24.08.2026]

[3] Vgl. Krämer, Ralf u.a. (2011): Sozial-ökologischer Umbau statt pauschaler Wachstumskritik. In: VER.DI Bundesvorstand (März 2011): Wirtschaftspolitische Information, abrufbar unter: https://wipo.verdi.de/++file++53428c21aa698e62b20000ef/download/Wirtschaftspolitische-Informationen-2-2011.pdf [Stand: 24.08.2026]

[4] Vgl. ebd.

[5] Vgl. Deutsche Gesellschaft für Soziologie (2025): Umkämpfte Transformation: Soziale Bewegungen im Konfliktfeld von Ökologie und Gesellschaft, abrufbar unter: https://soziologie.de/aktuell/news/article/umkaempfte-transformation-soziale-bewegungen-im-konfliktfeld-von-oekologie-und-gesellschaft [Stand: 24.08.2026]

Gewerkschaften spielen neben sozialen und Umweltbewegungen für die Aushandlung und Gestaltung der sozial-ökologischen Transformation eine zentrale Rolle. Auf globaler Ebene hat sich, geprägt insbesondere von US-amerikanischen Gewerkschaften, dafür seit den 1980er Jahren das Konzept der *Just Transition* etabliert.[6] Im geeinten Interesse, die ökologische Basis für unsere zukünftige Lebens- und Arbeitswelt zu erhalten respektive wiederherzustellen, erhalten ökologische Forderungen Einzug in beschäftigungspolitische Betrachtungsweisen. Der Erhalt von Arbeitsplätzen und guten Arbeitsbedingungen setzt eine Verzahnung von umweltpolitischen Zielen mit sozial- und arbeitspolitischen Interessen voraus. Gerechtigkeit und Beschäftigtenpartizipation bilden dabei einen integralen Bestandteil.[7]

[6] Vgl. Schoppengerd u. a. (2025): Zwischen Vereinnahmung und Demokratisierung Beschäftigtenbeteiligung in der Dekarbonisierung der Industrie, in: Hans-Böckler-Stifung (Hrsg.): WSI-Mitteilungen 02/2025, Jahrgang 78, S.82f. DOI: 10.5771 /0342-300X-2025-2-81

[7] Vgl. ebd.

ARBEITSMARKT: TRANSFORMATION DER ARBEITSWELT GESCHLECHTER-GERECHT GESTALTEN

EINLEITUNG:

ERKENNTNISSE AUS DEM GLEICHSTELLUNGSBERICHT

Die sozial-ökologische Transformation hat tiefgreifende Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt zur Folge. Bestehende Transformationsstrategien fokussieren sich häufig einseitig auf technik- und prozessorientierte Lösungen und – wo es um die Beschäftigten geht – auf emissionsintensive, männerdominierte Sektoren. Damit laufen sie Gefahr, bestehende Geschlechterungleichheiten in der Arbeitswelt zu verschärfen, statt die Transformation als Chance zu nutzen, um Ungleichheitsstrukturen zu vermindern.

Ein Blick auf Entwicklung und Struktur des Arbeitsmarktes zeigt: Im Zuge der Transformation wird es deutliche Verschiebungen zwischen den Sektoren, Branchen, Berufen und Tätigkeiten geben. Das verarbeitende Gewerbe wird nach Schätzungen des Gleichstellungsberichts zwischen 2021 und 2040 massive Arbeitsplatzverluste erfahren, während im Dienstleistungssektor allein im Gesundheits- und Sozialwesen rund eine Million Arbeitskräfte zusätzlich gebraucht werden. In den letzten Jahren bereits stark angestiegen ist der Bedarf an Arbeitskräften im Umweltschutz, insbesondere in umweltorientierten Dienstleistungen. Hinzu kommt ein Arbeitskräftebedarf für Maßnahmen zur Klimaanpassung von geschätzt rund 70.000 zusätzlichen Beschäftigten bis 2030, wobei die berufliche Bildung im Bereich der Aus- und Weiterbildung den zweitgrößten Arbeitskräftebedarf aufweist (plus 15.300 Arbeitskräfte bis 2030). Der Gleichstellungsbericht stellt den sog. *Greeness-of-Jobs-Index (GOJI)* vor, welcher den (potenziellen) Anteil von als „umweltfreundlich“ und umweltschädlich“ klassifizierten Tätigkeitsinhalten in Berufen ausweist. Er zeigt: In der Transformation ist das Beschäftigungswachstum in Berufen mit umweltfreundlichen Tätigkeitsinhalten besonders stark (siehe Grafik). Dies bietet Chancen für hochqualifizierte Frauen, da sie in *grünen* Berufen stärker vertreten sind, eine günstigere Qualifikationsstruktur finden und geringere Lohnunterschiede existieren.

Gleichzeitig arbeiten Frauen nach wie vor überwiegend in schlechter entlohnten sozialen Dienstleistungsberufen. Daher ist es erstens notwendig, insbesondere auch frauendominierte Dienstleistungsberufe wie Pflege, Erziehung, Bildung oder soziale Arbeit zu betrachten. Diese schaffen schließlich die Rahmenbedingungen, ohne die die sozial-ökologische Transformation nicht möglich wäre, indem sie die Daseinsvorsorge stärken sowie Beschäftigungsmöglichkeiten und Qualifizierung bieten. So wird beispielsweise aufgrund der steigenden Weiterbildungsanforderungen auch der Bedarf an pädagogischen Fachkräften wachsen. Soziale Dienstleistungen müssen daher als wichtiger Baustein zum Gelingen der Transformation gesehen werden und deshalb eine deutlich größere gesellschaftliche Wertschätzung er

fahren. Auch das Thema Arbeitsbewertung ist zentral: Am Beispiel transformationsrelevanter Berufe lässt sich mithilfe des *Comparable Worth Index (CWI)* zeigen, dass männerdominierte Zukunftsberufe besser entlohnt werden als überwiegend von Frauen ausgeübte soziale Berufe. Es ist notwendig, diese ebenfalls als Zukunftsberufe anzuerkennen und aufzuwerten – insbesondere im Rahmen von Tarifverträgen.

Zweitens muss ein besonderes Augenmerk auf die Gleichstellung gelegt werden, um die direkten Folgen der Dekarbonisierung der Industrie abzufedern. Zwar ist der Transformationsdruck für Frauen insgesamt geringer als für Männer, da sie seltener Tätigkeiten ausführen, die unmittelbar von der Dekarbonisierung betroffen sind. Dennoch müssen insbesondere von Frauen besetzte Industriearbeitsplätze erhalten werden, da einerseits die Industrie tariflich gut abgesicherte Arbeit bietet (siehe hierzu auch das letzte Kapitel „Was noch fehlt"). Andererseits haben in der Vergangenheit Frauen als erste und überproportional häufig ihre Arbeitsplätze in der Industrie verloren – wie das historische Beispiel der Lausitz als Transformationsregion zeigt.

Drittens kann die Stärkung *grüner* Segmente in MINT-Berufen und dem Handwerk potenziell zu einer Erhöhung des Frauenanteils in diesem für die Transformation wichtigen Bereich führen, welcher bereits jetzt Fachkräfteengpässe verzeichnet. Denn Frauen entscheiden sich eher für umweltbezogene MINT-Fächer, welche zudem als neue Studienfächer weniger durch traditionelle Geschlechterstereotype geprägt sind.

Viertens müssen die Arbeitsbedingungen für Frauen stärker in den Blick genommen werden. In *grünen* Berufen sind neben männerzentrierten Arbeitskulturen und Diskriminierung starre und überlange Arbeitszeiten ein weiterer Hinderungsgrund für Frauenbeschäftigung: In neun von 21 Berufen, die für die Klimaanpassung besonders relevant sind, vor allem in den Bauberufen, werden durchschnittlich lange Arbeitszeiten und fehlende Teilzeitmöglichkeiten als Barriere für die Erhöhung des Frauenanteils gesehen.[8] Zuletzt ist die betriebliche Mitbestimmung von Bedeutung: Nach dem sog. *ESG-Score*[9] korreliert die Nachhaltigkeit von Betrieben mit Mitbestimmung. So weisen Unternehmen mit starker Mitbestimmung im Aufsichtsrat im Schnitt einen um 18,9 Prozent höheren *ESG-Score* auf als Unternehmen ohne Mitbestimmung.

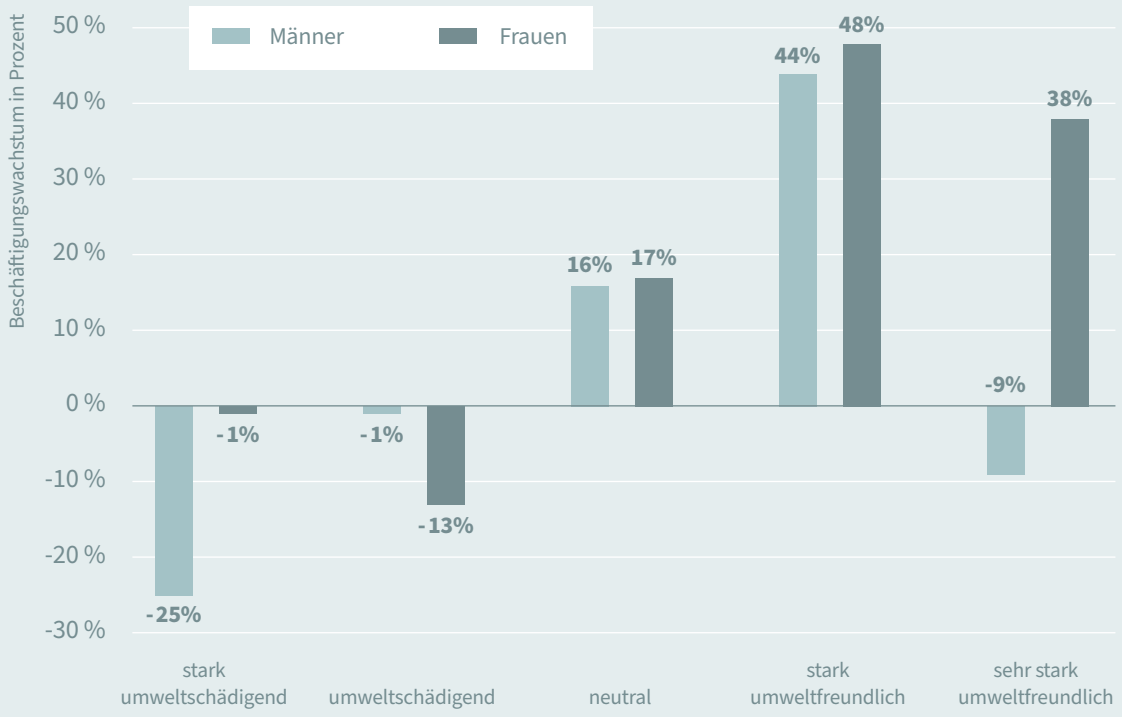
Insgesamt ist ein geschlechtergerechter Arbeitsmarkt mit besseren Arbeitsbedingungen für Frauen und einer geringeren geschlechterspezifischen Segregation für eine ökologisch wie sozial gerecht ausgestaltete Transformation nicht nur für die soziale Kohäsion, sondern auch für eine hohe Produktivität und Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes von zentraler Bedeutung. Damit bestehende Ungleichheiten nicht verstärkt werden, müssen Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt aktiv mitgedacht werden. Nur so können alle mitgenommen werden und profitieren.

[8] Ergänzung der Autorinnen: Gerade in zentralen Bereichen der Energiewende geizen die Betriebe zudem mit Guter Arbeit: Beispielsweise sind nicht einmal 40 Prozent der niedersächsischen Betriebe, die ihren Gesamtumsatz im Windsegment generieren, tarifgebunden (Quelle: HBS 2018, IGM Küste 2021, IAB-Betriebspanel 2022 nach DGB-Schlaglicht Nr. 15/2023).

[9] Der ESG-Score / ESG-Ratings sollen die Nachhaltigkeitsperformance von Unternehmen abbilden. Der ESG-Score wurde von der UN eingeführt und misst Nachhaltigkeitsziele in den drei Bereichen Umwelt (environment), Soziales (social) und Unternehmensführung (governance). ESG-Ratings stehen allerdings auch in der Kritik, nicht aussagekräftig genug zu sein (siehe exempl. Wendler/Wolff 2025: ESG-Ratings: Signale ohne Substanz? In: Der Aufsichtsrat, 10/2015, Uni Göttingen).

BESCHÄFTIGUNGSWACHSTUM IN BERUFEN MIT UMWELTFREUNDLICHEN UND UMWELTSCHÄDLICHEN TÄTIGKEITSINHALTEN IN DEN JAHREN 2012 BIS 2022

nach GOJI-Gruppe und Geschlecht, Angaben in Prozent



Quelle: Hohendanner et al. 2025, IAB-Berufepanel 2012–2022 / nach: Vierter Gleichstellungsbericht (Bund), S. 166; eigene Darstellung [Stand: 24.08.2026].

Berufe mit umwelt-freundlichen Tätigkeits-inhalten nehmen zu

UNSERE HANDLUNGS-EMPFEHLUNGEN FÜR NIEDERSACHSEN

→ Niedersachsen muss ein geschlechterpolitisches Monitoring auf Landesebene einführen, um systematisch Daten zu geschlechtsspezifischen Beschäftigungseffekten im Zuge der Transformation zu erheben (z. B. zu Substituierung, Weiterbildungsangeboten, Frauenbeteiligung in entscheidenden Branchen wie bspw. dem Energiesektor, Veränderungen der Arbeitswelt, Auswirkungen des Strukturwandels, Potenzialen von Frauen in technischen und ‚Green Jobs', etc.). Denn im Vergleich zum digitalen Wandel liegen bislang nur wenige empirische Befunde zu den Auswirkungen des ökologischen Wandels auf Beschäftigte vor, insbesondere in Bezug auf Geschlechterverhältnisse. Der niedersächsische Gleichstellungsatlas sollte zudem neu aufgelegt werden.

→ Regionale Arbeitsmarktveränderungen und Strukturwandelprozesse müssen durch regionale Gleichstellungsstrategien, die auf Partizipation und Beteiligung setzen, begleitet und flankiert werden. Überlegungen in diese Richtung gibt es beispielsweise in der Strukturwandelregion Lausitz.[10] Im Zuge der umfassenden Transformation der Arbeitswelt sollten auch in Niedersachsen Land und Kommunen Gleichstellungsstrategien entwickeln und dabei verschiedene Akteur*innen wie Gleichstellungsbeauftragte, Fachkräftebündnisse, Sozialpartner*innen u. v. m. einbeziehen sowie partizipative Formate zur Bürger*innenbeteiligung (z. B. Bürger*innenräte, Kommunale *Safer Spaces*[11]) schaffen.

→ Regionale und regionsübergreifende Transformationsprojekte müssen auf Basis von Geschlechteraspekten evaluiert werden, bspw. mithilfe des Gender-Index des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung[12]. Ziel muss eine Verknüpfung von Regional-, Industrie- und Beschäftigungspolitik sein, welche mit raumbezogenen geschlechterrelevanten Indikatoren alle Aspekte der Alltagsversorgung und Erwerbsmöglichkeiten von Frauen in (Transformations-)Regionen nachhaltig berücksichtigt.

[10] vgl. Bündnis Gleichstellung Lausitz – Stadt Cottbus/Chóśebuz: Geschlechtergerechtigkeit in Transformationsprozessen. Abrufbar unter: https://cottbus.de/verwaltung/ob/buero/beauftragte-der-stadt-cottbus/gleichstellungsbeauftragte/bundnis-gleichstellung-lausitz/ [Stand: 26.08.2026].

[11] Das Konzept der *Safer Spaces* skizziert einen gesamtgesellschaftlichen Ansatz, der strukturelle Veränderungen fokussiert, dabei jeden einzelnen Menschen als aktiv handelnd in den Mittelpunkt des Gestaltungsprozesses stellt und zugleich bestehende Macht- und Ungleichheitsverhältnissen wie die Benachteiligung von Frauen nicht aus dem Blick verliert. Besonders gesellschaftlich benachteiligte Gruppen bekommen hier Raum, Selbstwirksamkeit zu erfahren, sich darüber hinaus zu empowern und selbst zu ermächtigen. Zur detaillierten Beschreibung des Konzeptes vgl. Kümper/Nurković (2024): Transformation muss intersektional feministisch sein! Warum ein kommunaler Transformationsprozess für alle, mit allen und von allen gestaltet werden muss. In: Niedersachsen Allianz für Nachhaltigkeit und DGB Niedersachsen (Hg.): Transformation ist weiblich – Geschlechterperspektiven auf die Dekarbonisierung in Niedersachsen. Hannover, S. 18–29. Abrufbar unter: https://www.nachhaltigkeitsallianz.de/wp-content/uploads/2024/12/Transformation-ist-weiblich-Siegerinnenbeitraege-des-Essaywettbewerbs-2024.pdf, S. 27 [Stand: 18.08.2026].

[12] Der Gender-Index berechnet für alle Stadt- und Landkreise in Deutschland einen Wert der Gendergerechtigkeit, welcher den Grad der erreichten Gleichstellung darstellen soll und in sechs Bereichen (Arbeit, Einkommen, Wissen, Gesundheit, Zeitverwendung und Einflussnahme) erhoben wird. Abrufbar unter: https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/forschung/fachbeitraege/raumentwicklung/gleichwertige-lebensverhaeltnisse/gender-index/01-start.html [Stand: 11.08.2026].

→ Öffentliche Subventionierung (klimapolitische Investitionshilfen und Wirtschaftsförderung) müssen an Tarifbindung, Mitbestimmung und betriebliche Gleichstellungsförderung gebunden werden: Hierfür braucht es eine feste Verankerung und Schärfung von Kriterien der Geschlechtergleichstellung in Zuwendungen/ der Wirtschaftsförderung des Landes.

→ Gleiches Geld für gleiche und gleichwertige Arbeit muss endlich Realität werden, um gleiche Chancen in der Transformation der Arbeitswelt zu schaffen. Hierfür muss das Land eine wirksame Landesstrategie für Entgeltgleichheit auf- bzw. umsetzen und die finanzielle Unterfütterung der Maßnahmen sicherstellen. Zudem soll ein *Lohnatlas*[13] eingeführt und dauerhaft bereitgestellt werden, um Transparenz über Entgeltungleichheiten zu schaffen. Darüber hinaus braucht es eine systematische Überprüfung der eigenen Entgeltpraxis durch Unternehmen und Niedersachsen sollte sich für die zügige und EU-rechtskonforme Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie auf Bundesebene einsetzen.

→ Politik und Arbeitgeber*innen müssen die Tarifbindung und Mitbestimmung in Niedersachsen stärken. Hierfür braucht es eine Umsetzung von Tariftreueregelungen bei öffentlichen Auftragsvergaben zur Schaffung von Lohngerechtigkeit durch Tarifverträge. Konkret sollte das *Niedersächsische Tariftreue- und Vergabegesetz (NTVergG)*, wie im Koalitionsvertrag der Landesregierung vereinbart[14], weiterentwickelt und ausgeweitet werden. Denn Tarifbindung nützt Frauen besonders, weil Tarifverträge für Lohntransparenz sorgen, Minijobs zurückdrängen und für mehr Lohn bei weniger Arbeitszeit sorgen. Eine hohe Tarifbindung begünstigt zudem auch die Möglichkeit zur Abschließung von Zukunftstarifverträgen im Kontext der Transformation.

→ Der Innovationsbegriff und die Innovationsbewertung sollten in der Wirtschafts- und Förderpolitik mit Blick auf den Arbeitsmarkt erweitert werden: Der Innovationsgehalt wird zu oft rein technologisch definiert, wodurch Initiativen und Start-Ups im Bereich sozialer Innovation – etwa in Kinderbetreuung, Pflege sowie Integrations- und Inklusionsmanagement, vielfach von Frauen getragen – benachteiligt werden. Ein rein technischer Innovationsbegriff reicht nicht, um in der Gesellschaft Wirkung zu entfalten. Auch, weil soziale Innovation im wissenschaftlichen Diskurs zunehmend an Bedeutung gewinnt, sollte das Land diese Ansätze auch in Zukunft stark in der Förder- und Richtliniengestaltung verankern. Zudem sollten bestehende Fördervolumina für Soziales im kommenden mehrjährigen Finanzrahmen der EU-Kommission mindestens unter Berücksichtigung eines Inflationsausgleichs beibehalten werden, Kofinanzierungsquoten für benachteiligte Gruppen, gemeinnützige Träger und Transformationsregionen müssen erhöht bleiben.

[13] Beispielsweise nach dem Vorbild des Lohnatlas NRW, abrufbar unter: https://www.giscloud.nrw.de/arcgis/apps/experiencebuilder/template/?id=f6ae3e2aae1148cdb0bec9514ce0eff6 [Stand: 11.08.2026].

[14] Koalitionsvertrag zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD) Landesverband Niedersachsen und BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN Niedersachsen 2022-2027: Sicher in Zeiten des Wandels. Niedersachsen zukunftsfest und solidarisch gestalten, S. 27f, abrufbar unter https://www.spdnds.de/wp-content/uploads/sites/77/2022/12/SPD_NDS_LTW_Koalitionsvertrag_2022_2027_Web.pdf [Stand: 27.08.2026]

→ Niedersachsen sollte ein landesweites Modellprojekt zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufsetzen, mit regionalen Verankerungen unter Beteiligung von Jobcentern, Arbeitgeber*innen, Gewerkschaften und der Wirtschaftsförderung. So kann die Transformation der Arbeitswelt mit einer Transformation von Beschäftigungsverhältnissen insb. von Frauen verknüpft werden.

→ Frauen in transformationsrelevanten MINT-Berufen und dem Handwerk müssen durch Arbeitgeber*innen konsequent gefördert werden: Hierfür müssen Teilzeitmöglichkeiten und Arbeitszeitsouveränität geschaffen werden, überlange Arbeitszeiten begrenzt werden und Diskriminierung abgebaut werden.[15]

→ Das Land muss das Prinzip *Gender Mainstreaming*, also die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in die Gestaltung, Durchführung und Analyse von Politik- und Regulierungsmaßnahmen durch Einführung eines landespolitischen *Gleichstellungs-Checks* für alle politischen Vorhaben konsequent umsetzen. Dies gilt bspw. auch für das *Niedersächsische Klimagesetz (NKlimaG)*, welches nicht nur ausführen sollte, dass Anpassungen sozial gerecht sein sollen, sondern auch geschlechtergerecht. Da es bislang keine konkreten Ziele & Indikatoren gibt, sollte die Landesregierung den Klimarat um Vorschläge bitten, wie das umzusetzen ist.

→ Der Gleichstellungsbericht erwähnt, dass Frauen in technikfokussierten Räumen vielfältige Diskriminierungserfahrungen machen. Daher müssen betriebliche Beschwerdestellen nach § 13 des AGG in (Handwerks-)Unternehmen konsequent eingeführt und überprüft werden. Eine diskriminierungssensible Unternehmenskultur ist für die Gewinnung von (weiblichen) Fachkräften unerlässlich und kann über Bildungsformate gezielt unterstützt werden.

→ Darüber hinaus bedarf es dringend einer Reform des 2006 eingeführten *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)* auf Bundesebene.[16] Das Land Niedersachsen sollte ein *Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG)* zum Schutz vor Diskriminierungen durch öffentliche Stellen und niedrigschwellige Beschwerdemöglichkeiten sowie stärkende Rechtsschutzinstrumente für Betroffene einführen. Zur Steigerung der Bekanntheit des AGG und ggf. LADG sollten Unternehmen, Arbeitnehmer*innen und Zivilgesellschaft zielgerichteter über ihre Rechte informiert werden.

[15] Best Practice-Beispiele beispielsweise zu Arbeitszeitgestaltung, Vereinbarkeit in Schichtarbeit, in männerdominierten Branchen u.v.m. finden sich beim DGB-Projekt Vereinbarkeit gestalten, abrufbar unter: https://vereinbarkeit.dgb.de/vereinbarkeit-praxis und https://www.dcm-bestellportal.de/dgb/downloads/DGB-0601_Broschur_Vereinbarkeit.pdf [Stand: 26.08.2026].

[16] Mehr zu den Forderungen des DGB zur Reform des AGG siehe: https://www.dgb.de/gerechtigkeit/antidiskriminierung/#c6470 [Stand: 11.08.2026].

ARBEIT UND ZEIT: GESCHLECHTERGERECHTE UMVERTEILUNG GESELLSCHAFTLICHER ZEITRESSOURCEN IN DER TRANSFORMATION

EINLEITUNG:

ERKENNTNISSE AUS DEM GLEICHSTELLUNGSBERICHT

Menschen brauchen mehr Zeit, um selbstbestimmt handeln, nachhaltig leben und die sozial-ökologische Transformation mitgestalten zu können. Zugleich ist die Ressource Zeit nach wie vor gesellschaftlich ungleich verteilt: Frauen haben weniger Zeit zur Verfügung. Sie tragen die Hauptlast der Sorgearbeit, was das Bestehen der *Gender Care-*, *Gender Time-* und *Gender Pay Gaps* zur Folge hat (siehe Grafik – Niedersachsen liegt hier nur leicht unter dem Bundesdurchschnitt von 43,4 Prozent). Addiert man bezahlte Erwerbsarbeit und unbezahlte Sorgearbeit, arbeiten Frauen in der Woche mehr Stunden als Männer. Sie haben dementsprechend weniger Zeit, um zivilgesellschaftlich, betrieblich und politisch mitzubestimmen. Auch fehlt Zeit für Regeneration, Erholung und Bildung. Starre Zeitstrukturen im Alltag der Menschen erschweren die Umsetzung einer nachhaltigeren Lebensweise. Daher sind die Umverteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit und neue Konzepte zur Zeitverwendung hin zu einer nachhaltigen Zeitpolitik Dreh- und Angelpunkt einer geschlechtergerechten sozial-ökologischen Transformation.

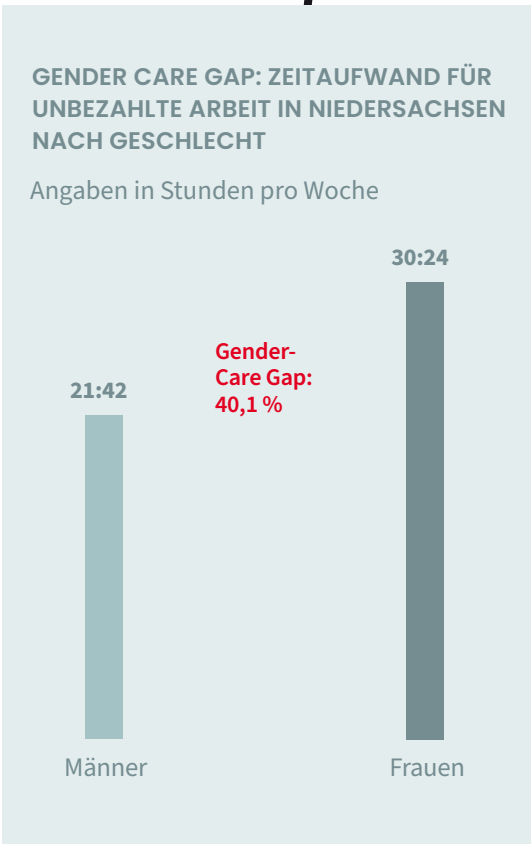
Kürzere Arbeitszeiten führen allerdings nicht automatisch zu einer nachhaltigen Lebensweise. Vielmehr sind verschiedene sozioökonomische Aspekte hierfür relevant. So ist das Praktizieren eines nachhaltigen Alltagskonsums mit entsprechenden Konsumgütern durch eine gebildete (weibliche) Mittelschicht geprägt. Zudem besteht ein statistischer Zusammenhang zwischen CO_2-Fußabdruck, Geschlecht[17] und Einkommen.[18] Es bleibt näher zu untersuchen, unter welchen Bedingungen Menschen umweltbewusster leben und welche Rolle Geschlecht und soziale Stellung dabei spielen.

Mehr Zeit ist also keine hinreichende, aber eine notwendige Bedingung für umweltfreundliche Alltagspraktiken, und die Erhöhung der Zeitsouveränität von Frauen ist zur Mitgestaltung der sozial-ökologischen Transformation unverzichtbar.

[17] Auch unter Berücksichtigung von Alter, Bildungsstand, Einkommen und von Pendelwegen verursachen Männer deutlich mehr Emissionen als Frauen. Vgl. Berland/Leroutier (2025): The gender gap in carbon footprints: determinants and implications. Grantham Research Institute on Climate Change and the Environment Working Paper 424. London: London School of Economics and Political Science.

[18] „So sind nach aktuellen Berechnungen die einkommensstärksten zehn Prozent der Menschen in Deutschland für 28 Prozent der gesamten CO_2-Emissionen verantwortlich und damit für fast so viele Emissionen wie die gesamte ärmere Hälfte der Bevölkerung“, vgl. Oxfam (2025): Klimakluft. Wie Reiche das Klima belasten. Abrufbar unter: https://www.oxfam.de/publikationen/oxfam-bericht-klimakluft-reiche-klima-belasten [Stand: 11.08.2026].

Frauen leisten in Niedersachsen deutlich mehr unbezahlte Care-Arbeit als Männer



Quelle: Landesamt für Statistik Niedersachsen (2024): Zeitaufwand für unbezahlte Arbeit in Niedersachsen 2022 nach Geschlecht, in Stunden pro Woche (Personen ab 18 Jahre), abrufbar unter: https://www.statistik.niedersachsen.de/presse/gender-care-gap-2022-niedersaechsische-frauen-leisten-rund-40-prozent-mehr-unbezahlte-arbeit-als-maenner-231354.html; eigene Darstellung [Stand: 24.08.2026].

UNSERE HANDLUNGS-EMPFEHLUNGEN FÜR NIEDERSACHSEN

→ Das Land muss durch die Bereitstellung sozialer Dienstleistungen im Bereich der Sorgearbeit und Daseinsvorsorge für zeitliche Entlastung sorgen: Hierzu zählen der flächendeckende Ausbau und die auskömmliche Finanzierung von Gesundheits- und Pflegedienstleistungen (siehe Kapitel „Gesundheit: Klimakrise als Gleichstellungs- und Gesundheitsfrage“) sowie qualitativ hochwertige Kinderbetreuung, um die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, familiären Verpflichtungen und Ehrenamt zu erleichtern. Im Bereich Kinderbetreuung braucht es insbesondere:

- Eine Ausweitung der Ausbildungskapazitäten für Erzieher*innen und Vergütung während der Ausbildung, bei gleichzeitigem Ausbau und Sicherung der Fachkraft-Quote. Nur durch qualifiziertes Personal ist eine frühkindliche Bildung, Erziehung und Betreuung gewährleistet, kann dem Fachkräftebedarf begegnet werden und ist der Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten zu bewerkstelligen.

- Den Ausbau und die Förderung von betrieblicher Kinderbetreuung.

- Eine Schließung der zeitlichen Lücke zwischen dem Ende des Elterngeldbezugs und der Verfügbarkeit eines Betreuungsplatzes in einer Kindertageseinrichtung durch flexible Aufnahmeverfahren in die Kinderbetreuung.

→ Das Land soll sich für den Reformvorschlag des DGB zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes einsetzen, welches eine Demokratiezeit im Betrieb von einer Stunde pro Woche vorsieht.

→ Das Land Niedersachsen muss die Tarifbindung weiter stärken, denn die Arbeitszeiten sind in tarifgebundenen Betrieben kürzer und die Urlaubszeiten länger – den Beschäftigten entstehen also mehr zeitliche Spielräume bei gleichzeitig höherem Gehalt.

→ Das Land sollte Bundesratsinitiativen zur Beseitigung von Fehlanreizen für die Begrenzung der Erwerbstätigkeit von Frauen anstoßen (bei gleichzeitiger Erhöhung von Anreizen für Männer, mehr Sorgearbeit zu übernehmen). Dabei sollten die folgenden bundespolitischen Forderungen in den Bundesrat gebracht werden:

- Staatliche Förderung legaler und bezahlbarer, sozialversicherungspflichtig abgesicherter haushaltsnaher Dienstleistungen zu guten Arbeitsbedingungen mittels der Einführung eines Gutscheinsystems, denn dies könnte Familien und Pflegende zeitlich enorm entlasten.

- Zeitsouveränität der Beschäftigten erhöhen: Betriebe und Dienststellen verpflichten, die arbeitszeitbezogenen Bedürfnisse der Beschäftigten zu erheben und Arbeitszeitkonzepte zu entwickeln. Zudem Einführung eines Rechtsanspruchs der Beschäftigten auf die Gestaltung von Arbeitszeitarrangements hinsichtlich Dauer, Lage und Rhythmus der vertraglichen Arbeitszeit und die Wahl des Arbeitsortes.

- Umsetzung eines vollumfänglichen Rückkehrrechts von Teilzeit auf Vollzeit durch Ausweitung des Anwendungsbereichs der Brückenteilzeit auch auf kleine Betriebe (unter 45 Beschäftigten).

- Reform des Ehegattensplittings hin zu einer Individualbesteuerung mit übertragbarem Grundfreibetrag, weil dieses insbesondere Frauen in die „Zuverdienerinnenfalle“ drängt und finanzielle Eigenständigkeit verhindert.

- Reformierung von Minijobs hin zur sozialen Absicherung ab der ersten Arbeitsstunde.

- Zeitliche Freistellungen für Sorgearbeit besser absichern: Einführung einer steuerfinanzierten Entgeltersatzleistung für pflegende Angehörige und Schaffung eines Rechtsanspruchs für pflegende Beschäftigte auf flexible Arbeitszeitarrangements und Arbeitsorte. Zudem Weiterentwicklung des Elterngeldes mit Erhöhung der exklusiven Elterngeldmonate, Erhöhung der Lohnersatzleistung bei gleichberechtigter Aufteilung, Anhebung des Mindest- und Höchstbetrags und Einführung der 10-tägigen bezahlten Freistellung für das zweite Elternteil. Darüber hinaus müssen gerade in der Transformation auch Übergangszeiten wie Arbeitslosigkeit oder Weiterbildung besser abgesichert werden.

→ In Niedersachsen muss eine flächendeckende Umsetzung der verpflichtenden Arbeitszeiterfassung erfolgen, um zu verhindern, dass gerade Frauen in Teilzeit unbezahlte Mehrarbeit leisten – sowohl im öffentlichen Dienst (bspw. für Lehrer*innen) als auch in der Privatwirtschaft.

→ Das Land sollte öffentliche Debatten über die Vorstellungen von „Vollzeit“ in Richtung kurze Vollzeit fördern; einer Ausweitung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit muss hingegen eine klare Absage erteilt werden! Dabei geht es um den Wert von (Lebens-) Arbeitszeit[19] sowie die Bedeutung von Modellen zur Arbeitszeitverkürzung – auch als Antwort auf die Erhöhung der Arbeitsintensitäten, auf die zunehmende Digitalisierung und die Zunahme von Krankheit im Zusammenhang mit Überarbeitung gerade in frauendominierten Branchen. Kürzere Vollzeitnormen fördern eine gerechtere Verteilung von Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern und ermöglichen insbesondere Frauen eine umfangreichere und gleichberechtigtere Teilnahme am Erwerbsarbeitsleben.

→ Land und Kommunen sollten Bürger*innen im Rahmen von Alltagsorganisation durch digitalisierte Prozesse zeitlich entlasten (bspw. bei Behörden, Mobilität, Energieversorgung, u. v. m.)

→ Es braucht eine Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements unter Berücksichtigung der Zeit- und Geschlechteraspekte im Ehrenamt durch das Land: Hierfür sollten zeit- und gleichstellungspolitische Aspekte in der niedersächsischen Ehrenamtsstrategie berücksichtigt werden und Schutzkonzepte für Frauen vor antifeministische Anfeindungen im Ehrenamt entwickelt werden.

→ Das Land sollte gezielte Forschung zu Zeitarmut und zum Zusammenhang zwischen Zeitnutzung, Umwelt- und Klimaschutz und sozialer Ungleichheit fördern und empfehlenswerte Zeitpraktiken in Betrieben auszeichnen.

→ Land und Kommunen sollten Projekte und Initiativen zur Stärkung des lokalen solidarischen Gemeinwesens im Bereich des gemeinschaftlichen generationenübergreifenden Wohnens, der Familien- und Schüler*innenhilfe, der Betreuung Zugewanderter und der Unterstützung älterer Menschen sowie die Förderung nachhaltiger Alltagspraktiken wie der des Reparierens, Gärtnerns oder Kochens fördern.

[19] Interessant ist hier auch das im Gleichstellungsbericht erwähnte *Optionszeitenmodell*, welches „atmende“ Lebensläufe mit wechselnden Phasen der Vollzeiterwerbstätigkeit, Teilzeiterwerbstätigkeit und Erwerbsunterbrechungen für Sorgearbeit, Weiterbildung und Selbstsorge für alle Geschlechter vorsieht. Einige Forderungen dieses Papiers (siehe bspw. das Bildungskapitel für erweiterte Möglichkeiten der selbstinitiierten lebenslangen Weiterbildung) können in diese Richtung wirken, indem sie das Modell des starren, geschlechtergetrennten Lebenslaufes (1. Bildung, 2. Erwerbstätigkeit mit Unterbrechung in der Familienphase für Frauen, 3. Rente) verändern.

BILDUNG, AUS- UND WEITERBILDUNG: SCHLÜSSELINSTRUMENT FÜR DIE GESCHLECHTERGERECHTE TRANSFORMATION

EINLEITUNG:

ERKENNTNISSE AUS DEM GLEICHSTELLUNGSBERICHT

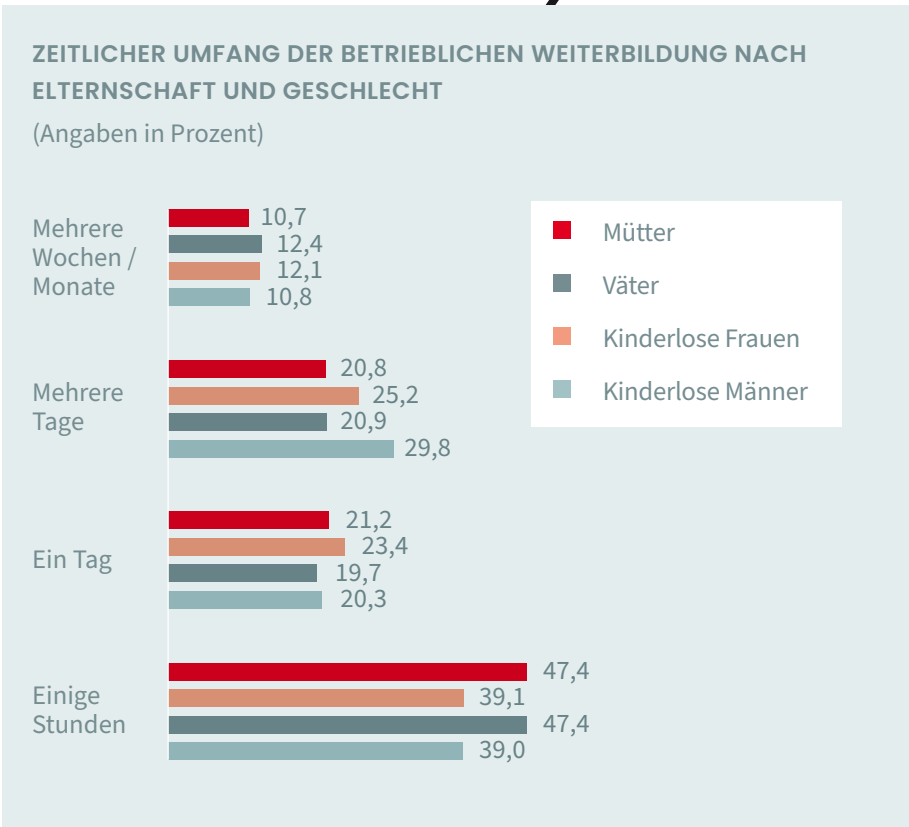
Ein Schlüsselinstrument für eine geschlechtergerechte ökologische Transformation sind umfassende Qualifikationsstrategien und die kontinuierliche Weiterentwicklung des Weiterbildungssystems. Derartige Investitionen in das Bildungssystem sind aufgrund der starken Veränderung des Arbeitsmarktes und den dadurch entstehenden Weiterbildungsbedarf von Beschäftigten unumgänglich. Aus Geschlechterperspektive ist dies jedoch umso dringlicher, da Weiterbildungen nicht nur dazu beitragen, individuelle Kompetenzen zu fördern, sondern Frauen den Zugang zu strategisch relevanten, gut bezahlten Berufen ermöglichen und ihre Teilhabe an der Gestaltung der Transformation fördern.[20] Die sozial-ökologische Transformation kann also eine Chance darstellen, für Frauen bessere Beschäftigungs- und Verdienstchancen herzustellen – dies erfordert jedoch besondere Anstrengungen bei der Aus- und Weiterbildung. So nehmen Frauen im Vergleich zu Männern bspw. seltener an Weiterbildungen zu Nachhaltigkeitsstrategien teil.[21]

Ein Blick auf Aus- und Weiterbildung ist aber nicht nur in Bezug auf die Notwendigkeit der Weiter- und Umqualifizierung von Beschäftigten im Wandel notwendig. Vielmehr gilt es auch, einen Blick auf die Beschäftigten des Weiterbildungssektors selbst zu richten, welche mehrheitlich Frauen sind. Fachkräfteengpässe im Bildungssektor sind bereits groß.[22] Zudem benötigen auch die Beschäftigten der Weiterbildungsbranche selbst Weiterbildungen im Zuge der sozial-ökologischen Transformation. Daher müssen Investitionen ins Bildungssystem bei Transformationsausgaben Priorität haben und Potenziale in der Beschäftigung gehoben werden.

[20] Noch mehr gilt dies für geringqualifizierte und migrantische Frauen. Frauen mit Migrationsgeschichte sind noch deutlich häufiger in prekärer Beschäftigung tätig (vgl. DGB-Index Gute Arbeit „Verbreitete Unsicherheit (2024), abrufbar unter: https://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/kompakt/++co++28b84564-3df6-11ef-b0c4-5f87447e5478 [Stand: 26.08.2026]): „Einfacharbeit"; unsichere Beschäftigungsverhältnisse, belastende Arbeitszeiten und unzureichende Einkommen treten in der Gruppe mit Migrationshintergrund häufiger auf als bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Geflüchtete Frauen haben einen schlechteren Zugang zu Bildung und Spracherwerb und sind häufiger auf die Anerkennung ihrer beruflichen Qualifikationen angewiesen (vgl. Fendel/Gatskova/Goßner (2025): Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen – großes Potenzial und viele Herausforderungen. IAB-Forum, abrufbar unter: https://iab-forum.de/arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten-frauen-grosses-potenzial-und-viele-herausforderungen/ [Stand: 26.08.2026]). Sie arbeiten häufiger unterhalb ihren bestehenden Qualifikation (vgl. Spitaleri (2022): „Der Migrant-Gender-Pay-Gap. Sind die Gehälter niedrig, trifft es alle." IQ Fachstelle Einwanderung, abrufbar unter: https://minor-kontor.de/migrant-gender-pay-gap/ [Stand: 26.08.2026]). Zur Situation in Niedersachsen vgl. Brück-Klingberg/Berisha, IAB-Regional (01/2025): Arbeitsmarktsituation von Geflüchteten in Niedersachsen.

[21] Ergänzung der Autorinnen: Frauen belegen zudem generell deutlich häufiger nur kurze Weiterbildungen (*Gender Training Gap* – siehe Grafik).

[22] Ergänzung der Autorinnen: Zudem sind die Arbeitsbedingungen im Bildungssektor, insbesondere in der Weiterbildung und an der Hochschule, häufig prekär.



Gender Training Gap bei betrieblichen Weiterbildungen: Frauen besuchen im Vergleich zu Männern deutlich häufiger kurze Weiterbildungen von einigen Stunden – unabhängig davon, ob sie Kinder haben. Männer dagegen besuchen häufiger längere Weiterbildungen von mehreren Tagen. Vor allem kinderlose Männer und Männer in Vollzeit erhalten längere Weiterbildungen in ihrem jeweiligen Betriebs- und Arbeitskontext. Diese Tendenz verschärft sich bei Frauen mit kürzeren Arbeitszeiten.

Quelle: Adult Education Survey 2022 nach Lott/Polloczek/Peters (2025): UND ES GIBT IHN DOCH! Der Gender Training Gap bei betrieblichen Weiterbildungen. In: WSI Report Nr. 101, März 2025. Abrufbar unter: https://www.wsi.de/fpdf/HBS-009080/p_wsi_report_101_2025.pdf [Stand: 24.08.2026].

Zusätzlich ist festzustellen, dass in den Dienstleistungsbereichen Gesundheit, Pflege und Soziales großer Weiterbildungsbedarf besteht, ebenso wie im Bausektor, der Landwirtschaft, Wald- und Forstwirtschaft, dem Wassersektor sowie der Raumplanung und dem Bevölkerungsschutz. Gerade für die Nach- oder Hochqualifizierung von Hilfs- und Assistenzkräften in Dienstleistungsbranchen, die teilweise einen hohen Anteil an der Gesamtbeschäftigung haben und überwiegend Frauen sind, gibt es allerdings kaum Programme. Dazu zählen beispielsweise die Altenpflege, der Bildungssektor, die Kinderbetreuung, die Lagerlogistik und der Onlinehandel.

Frauen werden bei betrieblicher Weiterbildung benachteiligt

Ergänzend zu den im Vierten Gleichstellungsbericht genannten Facetten sind lebenslanges Lernen und Erwachsenenbildung sowie Bildung für nachhaltige Entwicklung und Bildung zu Fragen der sozialen Gerechtigkeit und Geschlechtergerechtigkeit zur sozial-ökologischen Gestaltung der Transformation zentral.

UNSERE HANDLUNGS-EMPFEHLUNGEN FÜR NIEDERSACHSEN

→ Das Land Niedersachsen muss die Finanzhilfe für die Erwachsenenbildung deutlich erhöhen, mit dem Ziel der nachhaltigen Finanzierung von einem Prozent des Bildungshaushaltes für den Erwachsenenbereich, denn Erwachsenenbildung ist eine der tragenden Säulen der Qualifizierung von Menschen im Wandel der Arbeit.

→ Das Land muss eine umfassende landespolitische Qualifikationsstrategie aufsetzen und die Förderung von Weiterbildung zur Gestaltung des Wandels der Arbeitswelt ausbauen. Zielführend hierzu wäre ein Landesprogramm für betriebliche und überbetriebliche Weiterbildungen, welches vereinbarkeitsfreundliche Angebote fördert, Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit implementiert und auch Weiterbildungen in sozialen und Dienstleistungsbranchen fördert. Die angekündigte Neuauflage des Programms *Gute Weiterbildung in Niedersachsen (GWiN)* ist hierfür ein erster Schritt, welcher in seinem Umfang erweitert und verstetigt werden sollte.

→ Geschlechtersensible Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote müssen in Transformationsprozessen für landesgeförderte, betriebliche sowie überbetriebliche und durch die Bundesagenturen für Arbeit geförderte Weiterbildungen überprüft und sichergestellt werden; zum Beispiel durch Weiterbildungsangebote in Teilzeit und Quotierungen von Weiterbildungsmaßnahmen inklusive Weiterbildungsstudiengängen. Bestehende Transformationsausgaben sowie Förderprogramme sollten auf Bildungs- und Gleichstellungsaspekte überprüft werden, insbesondere für die Strukturförderung von Entwickler*innen und Anbieter*innen von Bildungsangeboten.

→ Es sollten bessere Anreize, Informationen und Beratungsangebote für Personen geschaffen werden, die entweder selten Weiterbildungen besuchen oder einen besonderen Qualifikationsbedarf haben – bspw. die Gruppe der An- und Ungelernten, Teilzeitkräfte und Menschen in Telearbeit (alle Merkmale treffen häufiger auf Frauen zu). Es sollte eine Landesförderung speziell für geringqualifizierte Beschäftigte geben, die viel seltener an Weiterbildung teilnehmen. Mithilfe eines Sonderprogrammes könnte das Land diese Gruppe gezielt, unabhängig von der Unternehmensgröße, fördern.

→ Es braucht mehr flexible Übergänge zwischen Erstausbildung und Weiterbildung. Hierzu benötigt es auch die Förderung der individuellen Weiterbildung in Form der Bildungs(teil)zeit, mit der Beschäftigte individuelle Weiterbildungswünsche realisieren können und mit einer Förderung zur Sicherung des Lebensunterhaltes während einer selbstbestimmten Weiterbildung unterstützt werden. Wenn der Bund hier nicht handelt, sollte das Land ein entsprechendes Instrument einführen.

→ Das Land Niedersachsen muss eine unabhängige Bildungsberatung für Betriebe und Beschäftigte einrichten: Zur Konzeption von geeigneten Qualifizierungsmaßnahmen fehlt Betrieben oft die Kompetenz. Daher wäre die Förderung und Ausweitung von betriebsbezogener Bildungsberatung für sozialpartnerschaftliche Qualifizierungsprojekte wie die der *Transformationslotsen* sinnvoll. Hierbei sollen auch Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit mit einbezogen werden. Die Beschäftigten brauchen einen Überblick zu Bildungsangeboten, Sonderfreistellungen (Bildungsurlaub, Bildungsteilzeit) einschließlich Fördermöglichkeiten.

→ Der sogenannte dritte Bildungsweg muss durch umfassende Informations- und Unterstützungsprogramme gefördert werden. Davon würden insbesondere Frauen profitieren, da sie häufig mehr Sorgeverantwortung übernehmen und berufserfahrene Studierende größere Hürden in Bezug auf Finanzierung und Vereinbarkeit überwinden müssen, um ein Studium aufzunehmen. Ein positives Beispiel stellt das aktuelle Projekt *Hochschule ohne Abi* dar.[23]

→ Berufsausbildungen und Studiengänge müssen laufend an neue Technologien und Verfahren angepasst werden. *Green skills* müssen in Bildungspläne und Ausbildungsordnungen aufgenommen werden, was auch die Attraktivität der Berufe für Frauen steigert. Für Ausbildungsberufe nach BBiG und HwO geschieht dies bereits über den BiBB-Hauptausschuss. Das Land Niedersachsen sollte darüber Möglichkeiten der Einbringung von *Green Skills* in schulische Ausbildungen prüfen. Wichtig ist die Verankerung von Nachhaltigkeit und den sozialen genauso wie geschlechtsspezifischen Auswirkungen des Klimawandels und der -anpassung in der Bildungskette – von der frühkindlichen Bildung bis zur Erwachsenenbildung.

[23] Vgl. https://aul-nds.de/projekte/hochschule-ohne-abi [Stand: 15.07.2026].

→ Um eine integrierte Sprachförderung und Sprachbildung für Auszubildende mit Förderbedarfen sicherzustellen, ist das niedersächsische Erfolgsmodell *IN-Ausbildung* flächendeckend in allen berufsbildenden Schulen zu übertragen. Ein zentrales Element ist die Einführung eines zusätzlichen „Betriebssprachtages“, der ergänzend zum regulären Berufsschulunterricht angeboten wird.

→ Um die horizontale Segregation des Arbeitsmarktes zu überwinden und Frauen in MINT-Berufen zu fördern, ist die konsequente Implementierung einer klischeefreien Berufsorientierung über ein Ankerfach in allen Schulformen unerlässlich.

→ Das Land Niedersachsen muss eine Ausbildungsgarantie einführen, denn diese kann bestehenden Diskriminierungen gegenüber Frauen bei der Ausbildungssuche gerade in männerdominierten und transformationsrelevanten Bereichen entgegenwirken.

→ Insbesondere die Sozialwirtschaft ist von einem enormen Fachkräfteengpass betroffen. Gleichzeitig tragen viele bestehende Förderprogramme nicht der besonderen Struktur dieser Branche Rechnung: Viele kleine Einheiten gehören oftmals zu einem übergeordneten gemeinnützigen Träger und gelten daher nicht als KMU (kleines oder mittleres Unternehmen), obwohl in der Praxis die einzelnen Einrichtungen oft auf sich gestellt sind. Aufgrund der Gemeinnützigkeit sind zudem meist keine finanziellen Spielräume für große Eigenanteile der Verbände vorhanden. Daher sollten die KMU-Kriterien auf Organisationen ohne Gewinnerzielungsabsicht ausgeweitet werden. Niedersachsen sollte gezielt ein entsprechendes Sonderprogramm zur Weiterqualifizierung in Erziehung und Pflege auflegen. Bestehende Projekte wie *KISs - Klimaschutz in der Sozialwirtschaft stärken* sollten um Perspektiven der Gleichstellung und Guter Arbeit ausgeweitet werden.

→ Eine stärkere Verzahnung von Berufsbildenden Schulen, Hochschulen und freien Bildungsträgern ist zentral für eine zukunftsfähige betriebliche Weiterbildung. Angesichts von Digitalisierung, Automatisierung und Künstlicher Intelligenz gewinnen interdisziplinäre Kooperationen an Bedeutung. Dafür sind Anpassungen landesrechtlicher Rahmenbedingungen notwendig, um solche Kooperationen gezielt zu fördern.

→ Das Land sollte eine Bundesratsinitiative zur Förderung selbstinitiierter Weiterbildung für Beschäftigte auf den Weg bringen: Es bedarf einer deutlichen Aufstockung der Unterhaltsförder-Sätze im Aufstiegs-*BAföG* und eine Ausweitung auch für Teilzeitmaßnahmen. Zudem sollte eine Zweitförderung auf gleicher *DQR*[24]-Stufe endlich möglich und über das *BAföG* förderungsfähig werden[25]. Perspektivisch brauchen wir eine transparente Architektur der Finanzierung lebensbegleitenden Lernens, die auch die Förderung selbstinitiierter beruflicher Weiterbildung weiterentwickelt und langfristig systematisch zusammenführt.

→ Das Land muss Beschäftigte beispielsweise über Stipendien gezielt darin fördern, sich informell erworbene berufliche Kompetenzen anerkennen lassen zu können (sog. *Validierungsverfahren*). Dies könnte einen echten Hebel zur gerechten Vergütung darstellen, gerade für un- und angelernte, prekär beschäftigte Frauen und Migrant*innen. Zudem können die Validierungsverfahren in Kombination mit abschlussorientierten Teilqualifikationen helfen, un- und angelernte Beschäftigte zu Fachkräften mit Kammerabschluss zu führen.

[24] Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) ordnet die Qualifikationen des deutschen Bildungssystems anhand acht verschiedener Niveaus und regelt u.a. die Anerkennung von im Ausland erworbener Qualifikationen. Abrufbar unter: https://www.dqr.de/dqr/de/home/home_node.html [27.08.2026]

[25] Bisher erhalten Menschen mit einer Erstausbildung keine weitere finanzielle Unterstützung, wenn sie sich im Laufe ihres Lebens für eine weitere, gleichstufige Ausbildung entscheiden, um z.B. als gelernte Verkäuferin eine neue berufliche Perspektive als Medizinische Fachangestellte zu finden.

ENERGIEERZEUGUNG: SOZIAL-ÖKOLOGISCHER VERANTWORTUNG NACHKOMMEN UND BETEILIGUNG VON FRAUEN IM ENERGIESEKTOR STEIGERN

EINLEITUNG:

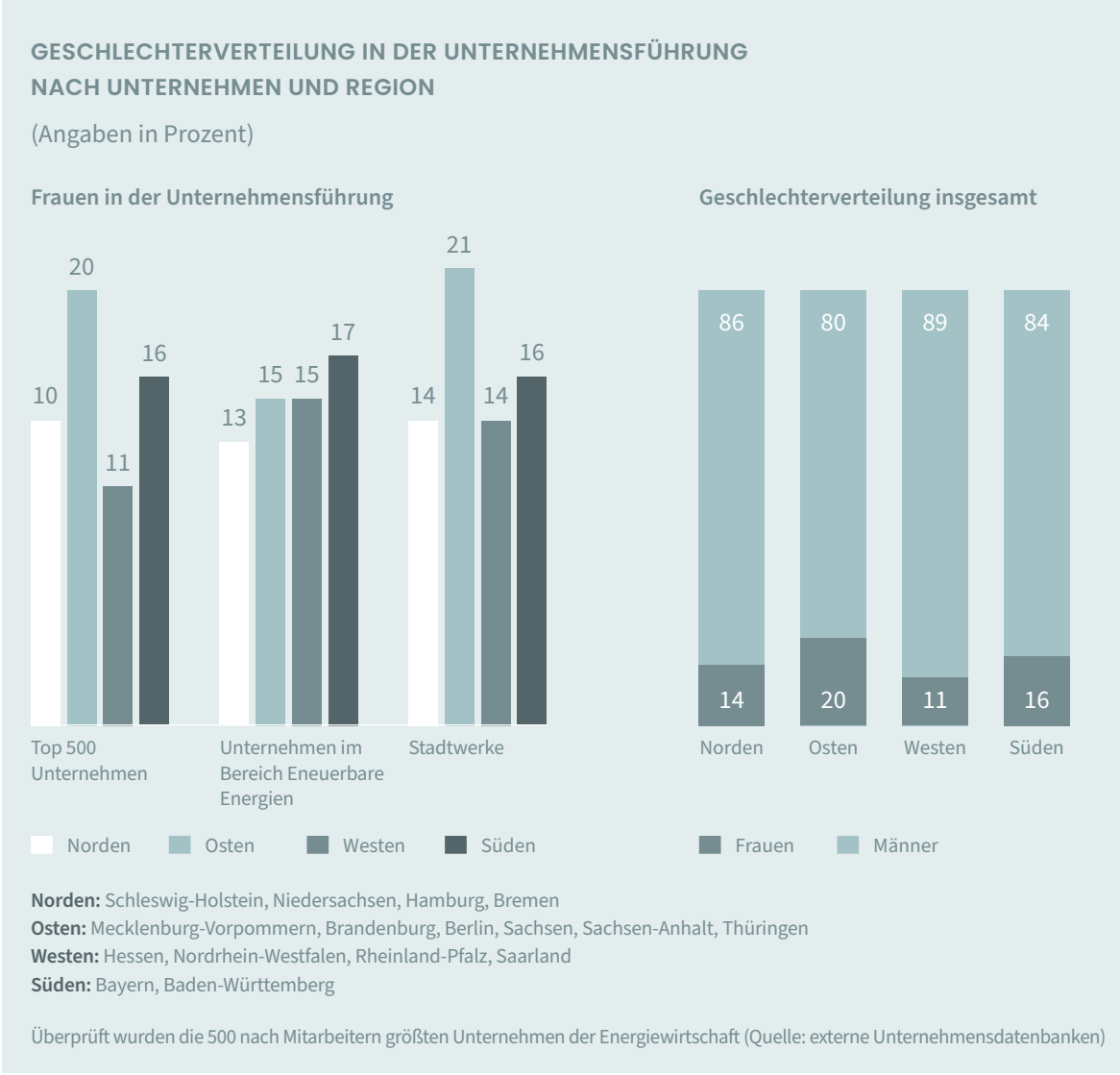
ERKENNTNISSE AUS DEM GLEICHSTELLUNGSBERICHT

Der Vierte Gleichstellungsbericht geht intensiv auf die sozial-ökologische (Lebens-)Situation von Menschen, besonders von Frauen, im Globalen Süden ein und verweist damit zugleich auf die Leerstellen und blinden Flecken gegenwärtiger Diskurse und gesellschaftspolitischer Diskussionen zum Stand der Energiewende in Deutschland. Er vermittelt den Standpunkt, dass für eine ökologische und sozial gerechte Umsetzung der Transformation die lokale Energiewende und die dafür benötigte Rohstoffbasis global gedacht werden muss. Die Autor*innen empfehlen deshalb, Transformation nicht losgelöst von den Lebenswelten der Energie- und Rohstofflieferant*innen zu betrachten. Partnerschaften zur Rohstoffversorgung müssen vor diesem Hintergrund stets mit unternehmerischen Sorgfaltspflichten einhergehen, die v.a. am Anfang einer Wertschöpfungskette ansetzen – dort, wo die meisten Menschenrechtsverletzungen und Umweltschäden stattfinden.

Gegenwärtig bedarf es für die Produktion von Erneuerbaren Energien, insbesondere für grünen Wasserstoff, erhebliche Mengen an Rohstoffen aus Ländern des Globalen Südens. Deren Abbau erfolgt weitgehend unter prekären und menschenunwürdigen Arbeits- und Lebensbedingungen. Von den ökologischen Auswirkungen (Luft- und Wasserverschmutzung, Trinkwasserknappheit, Ernährungsunsicherheit durch Flächenumnutzung) genauso wie von den gesellschaftlichen Folgen sind neben indigenen Gruppen allen voran Frauen betroffen. Sie tragen ein erhöhtes Risiko, vertrieben zu werden und haben zudem schlechtere Möglichkeiten als Männer und privilegiertere soziale Gruppen, ihre Rechte durchzusetzen und Kompensationsleistungen zu erhalten. Durch die Einbindung der Männer in die Rohstoffgewinnung und deren damit einhergehenden Rückzug aus landwirtschaftlichen Tätigkeiten zur Ernährungs- und Existenzsicherung nimmt die Arbeitsbelastung von Frauen zu, wird ihre Sorgearbeit erschwert und zugleich ihre wirtschaftliche Abhängigkeit gegenüber der entlohnten Arbeit der Männer erhöht. Der verschärfte Zeitmangel führt nicht zuletzt zu einer geringeren Teilnahme der Frauen an lokalen Diskussions- und Entscheidungsprozessen. Diese ökologischen wie sozialen Folgekosten werden in der hiesigen Energieplanung trotz vorhandenen Kenntnissen weiterhin externalisiert, historisch bekannte Muster zur Rohstoffgewinnung somit reproduziert. Eine Energiewende ist jedoch erst dann ressourcenschonend, global gerecht und somit nachhaltig, wenn sie neokoloniale Strukturen und Strategien nicht zusätzlich manifestiert und befeuert.

Neben der Einforderung einer geschlechtergerechten, globalen Perspektive auf die Energiewende bedarf es weiterhin einer kritischen Betrachtung der lokalen Strukturen des

Frauen sind in der Energiewirtschaft in der Unternehmensführung unterrepräsentiert



Quelle: PwC (2025): Frauen in der Energiewirtschaft. Gleichberechtigung, Führungsstrukturen, Zukunftsperspektiven, S.12. Abrufbar unter: https://www.pwc.de/de/energiewirtschaft/frauen-in-der-energiewirtschaft-gleichberechtigung-fuehrungsstruktur-zukunftsperspektiven.pdf [Stand: 24.08.2026].

Energiesektors bei uns vor Ort. Denn unabhängig, ob im konventionellen oder erneuerbaren Bereich, ist dieser in seinen Beschäftigungs- und Entscheidungsstrukturen sowie auf energiepolitischer Ebene nach wie vor stark männlich dominiert (siehe Grafik: Norddeutschland). Obendrein nimmt die Betrachtungsweise des Energiesektors häufig eine sehr technologiezentrierte bzw. technikdeterministische Perspektive ein. Obgleich auch technischer Fortschritt zur Lösung zentraler Anforderungen beitragen kann, kritisiert der Gleichstellungsbericht den Fokus auf Technologien als *hinreichende* Lösungsstrategie für die Bewältigung der Anforderungen im Zusammenhang mit Transformationsprozessen. Vielmehr fordern die Autor*innen ein grundlegendes Umdenken in unserer Gesellschaft ein und favorisieren ein Modell des regenerativen Wirtschaftens, das Nachhaltigkeit und Resilienz langfristig in den Vordergrund stellt und in dessen Rahmen die Entwicklung und Nutzung zukunftsweisender Technologien einen Baustein neben anderen darstellt.

UNSERE HANDLUNGS-EMPFEHLUNGEN FÜR NIEDERSACHSEN

→ Niedersachsen sollte Wirtschafts- und Handlungsstrategien entlang des Leitbildes eines regenerativen Wirtschaftsmodells entwickeln, das Nachhaltigkeit und Resilienz langfristig in den Vordergrund stellt. Regeneratives Wirtschaften hat zum Ziel, natürliche Systeme nicht nur zu erhalten, sondern sie auch zu verbessern und erneuern. Dabei rückt die Wiederherstellung und Stärkung sozialer wie ökologischer Systeme in den Vordergrund. Ökosysteme werden belebt und in ihrer biologischen Vielfalt gefördert. Für Unternehmen bietet ein solches Leitbild enorme Chancen: Es schafft die Basis für langfristige Resilienz und Wertschöpfung.

→ Niedersachsen muss für die sozialen und ökologischen lokalen Bedingungen zur Energieerzeugung sowohl in Ländern des Globalen Südens als auch vor Ort Verantwortung übernehmen. Dies kann über die Implementierung sozialer und ökologischer Kriterien für die öffentliche Beschaffung geschehen, aber auch über die Einhaltung von Menschen- und Umweltrechten in der Lieferkette.

- Dafür soll sich Niedersachsen im Bund sowie auf europäischer Ebene für die Einhaltung sowie eine Verschärfung des deutschen *Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG)* und der europäischen Nachhaltigkeitsberichterstattung (*CSR*, *CSDDD*, etc.) für Unternehmen einsetzen.
- Gegenüber der nds. Wirtschaft soll das Land den Einhalt sozial-ökologischer Standards einfordern und als Kriterien in der öffentlichen Beschaffung festschreiben. Solche Standards müssen darüber hinaus auch für die auf europäischer Ebene geforderten grünen Leitmärkte gelten.

→ Strategien und Landesprogramme sollen in Niedersachsen neben technologischen und ökonomischen Ansätzen auch gemeinwohlorientierte Perspektiven einbeziehen. Das kann beispielsweise die Förderung von dezentralen, gemeinschaftlich getragenen erneuerbaren Energie-Anlagen in Form von Genossenschaften oder *Energy Sharing*-Modellen sein. Hierfür sind in der Niedersächsischen Klimaschutzstrategie[26] bereits erste Impulse gesetzt worden, an die weiter angeknüpft werden sollte, um über Beteiligungs- und Teilhabeangebote *Energiedemokratie* zu stärken.

→ Das Land Niedersachsen sollte seine in der Klimaschutz- und Energieeffizienzstrategie formulierten Ziele zur Energieeffizienz und -reduktion konsequent verfolgen und diese kontinuierlich mit den dafür vorgesehenen Maßnahmen abgleichen und ggf., dem Grundgedanken eines sparsamen und suffizienten Energiekonsums folgend, anpassen. Entwickelte Strategien sollten einen verteilungspolitischen Ansatz enthalten, der beim Energiekonsum von Haushalten mit hohem Einkommen ansetzt.

[26] Vgl. Niedersächsisches Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz (2025): Niedersächsische Klimaschutzstrategie 2025, S. 29ff.

→ Empfehlenswert ist es, begleitende Kampagnen und Ansätze zur Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) zu verstetigen, um eine bewusste, sparsame Energienutzung und mehr Klimaschutz im Verhalten und Handeln von Unternehmen wie in der Bevölkerung langfristig zu verankern.

→ Kommunen haben das Potenzial, als gleichstellungsorientierte Transformationsbeschleuniger zu agieren. Sie müssen deshalb in ihrer Handlungsfähigkeit und finanzieller Ausstattung gestärkt werden. Kommunen agieren als Schnittstelle zwischen Politik und Gesellschaft und können über eine partizipative Ausrichtung, z. B. über themenspezifische Diskussionsräume, nicht nur vielfältige Perspektiven generieren, um inklusive Lösungen zu entwickeln, sondern auch Akzeptanz für Veränderungen stärken und Ängste nehmen.

→ Weibliche Vorbilder im Energiesektor müssen als *Change Agents*[27] in Niedersachsen gestärkt werden, denn eine größere Sichtbarkeit von Frauen kann zu einer steigenden Teilhabe anderer Frauen in Schlüssel- und Transformationsrollen führen. Besonders Karrieremöglichkeiten für Frauen in der Energiewende sollten die Bedürfnisse und Fähigkeiten dieser berücksichtigen und anerkennen. Sie können so für eine gesteigerte Attraktivität der Branche sorgen.

→ Die in der niedersächsischen Nachhaltigkeitsstrategie formulierte Notwendigkeit, Frauen in MINT-Berufen systematisch zu fördern, sollte auf Fortschritte in ihrer Umsetzung überprüft und ggf. operativ korrigiert werden. Auf Bundesebene sollte Niedersachsen sich für einen Indikator in der *Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie (DNS)* einsetzen, der den Anteil von Frauen in technischen Arbeitsbereichen thematisiert.

→ Zur Förderung von Frauen im Sektor der Erneuerbaren Energien sollte ein geschlechterdifferenziertes Monitoring[28] eingeführt werden, um bestehende Forschungslücken und geschlechtsspezifische Defizite in Bereichen der Energie- und Geschlechterforschung zu identifizieren und entsprechende landespolitische Maßnahmen zur Stärkung dieser abzuleiten.

[27] *Change Agents* sind Personen, die Veränderungen zu einer nachhaltigen Entwicklung anstoßen und vorantreiben. Zum Konzept der *Change Agents* verweisen wir auf den Siegerinnenbeitrag von Nina Heiting mit ihrem Essay „Keine Mauerblümchen: Frauen als *Change Agents* für eine gelungene Energiewende sichtbar machen!“ im Rahmen des vom DGB Niedersachsen, der Niedersachsen Allianz für Nachhaltigkeit und dem Netzwerk der Kooperationsstellen Hochschulen – Gewerkschaften in Niedersachsen und Bremen ausgerufenen Essaywettbewerbs „Transformation ist weiblich – Geschlechterperspektiven auf die Dekarbonisierung in Niedersachsen“ 2024. Abrufbar unter: https://www.nachhaltigkeitsallianz.de/essaywettbewerb/ [Stand 11.08.2026]. In diesem betont sie die Schlüsselrolle von Frauen als *Change Agents* für die Energiewende.

[28] Auch der Vorschlag zur Einführung eines Monitorings stammt aus dem o. g. Essay von Nina Heiting (vgl. ebd.).

WOHNEN UND ENERGIENUTZUNG: ERHÖHTE BELASTUNGEN UND STEIGENDE GEFAHR DER (ENERGIE-)ARMUT FÜR FRAUEN

EINLEITUNG:

ERKENNTNISSE AUS DEM GLEICHSTELLUNGSBERICHT

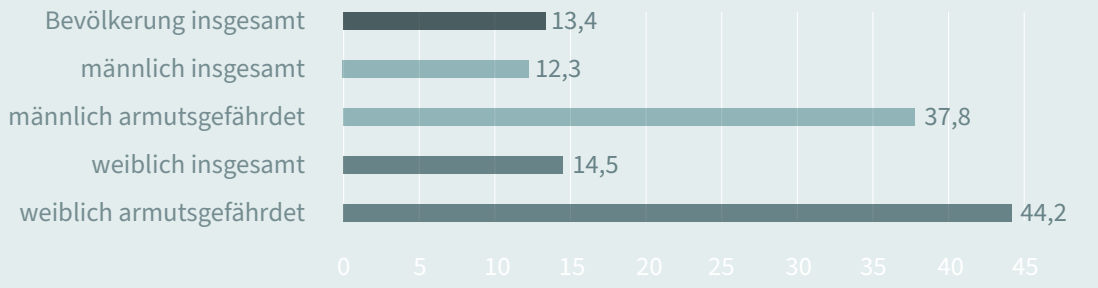
Wohnen ist noch immer ein von Asymmetrien der Geschlechterverhältnisse geprägtes Feld (siehe Grafik): Die ungleiche Verteilung von Vermögen und Einkommen zwischen den Geschlechtern resultiert auch in einem unterschiedlichen Zugang zu Wohnraum, einer ungleichen Verfügung über Wohneigentum sowie der ungleichen Versorgung mit Wohnraum. Darüber hinaus dauert die ungleiche Verteilung von Haus- und Versorgungsarbeit an.

Obendrein weist Wohnen auch beträchtliche ökologische Auswirkungen auf. So ist beispielsweise der in den letzten Jahrzehnten signifikante Anstieg der „Wohnfläche pro Kopf“ mit seinen ökologischen Folgen nicht unproblematisch. Ferner entstehen allein durch die Gebäudeversorgung mit Wärme und Warmwasser 17 Prozent aller Treibhausgasemissionen in Deutschland. Die Reduktion des Energiebedarfs durch energetische Sanierung sowie die Umstellung der Energieversorgung auf Erneuerbare Energien durch den Austausch von Heizsystemen sind deshalb dringlichste Maßnahmen. Die dafür notwendigen erheblichen Investitionen bergen allerdings die Gefahr, den ohnehin schon schwierigen Zugang zu erschwinglichem Wohnraum weiter einzuschränken.

Von der Entscheidung, ob und wie eine energetische Sanierung durchgeführt wird, sind diejenigen, die zur Miete wohnen, und somit fast 50 Prozent aller Haushalte, ausgeschlossen. Nicht selten werden die Sanierungskosten als Modernisierungsumlage auf die Miete umgeschlagen. Die damit einhergehende Mieterhöhung übersteigt häufig die dadurch eingesparten Energiekosten und stellt eine weitere Belastung für Haushalte mit geringem Einkommen dar. Besonders betroffen sind alleinlebende Frauen und Alleinerziehende. Auch für im Eigenheim lebende Senior*innen kann sich die Wärmewende zu einer ernstzunehmenden Belastung wandeln. Finanzielle Barrieren können eine umfangreiche energetische Sanierung erschweren oder ganz verhindern, dies wiederum steigert das Risiko eines *Carbon Lock-In*, wonach die Nutzung fossiler Technologien beibehalten wird. Steigende Energie- und CO_2-Preise verstärken diesen Trend.

ANTEIL DER BEVÖLKERUNG MIT WOHNKOSTENÜBERBELASTUNG (MEHR ALS 40 % DES HAUSHALTSNETTOEINKOMMENS FÜR WOHNEN) IN NIEDERSACHSEN 2023

Angaben in Prozent *



Lesehilfe: 13,4 % der Bevökerung, die 2023 in Niedersachsen zur Miete oder in den eigenen vier Wänden wohnte, lebte in Haushalten, die mehr als 40 % des monatlichen Haushaltsnettoeinkommens für das Wohnen ausgeben mussten (einschließlich Nebenkosten).

* Mieterhaushalte und Wohneigentumshaushalte

Quelle: EU-SILC 2023 nach Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung (2024): Handlungsorientierte Sozialberichterstattung Niedersachsen, S. 117. Abrufbar unter: https://www.ms.niedersachsen.de/hsbn/handlungsorientierte-sozialberichterstattung-niedersachsen-19243.html [Stand: 24.08.2026].

Bisherige Programme und Instrumente zum klimaneutralen Umbau beachten geschlechtsspezifische Unterschiede nur unzureichend und können gar zu einer größeren finanziellen Belastung und der Erhöhung von Energiearmut führen. Zeitgleich führen die Folgen des Klimawandels zu einer Verschärfung geschlechtsspezifischer ungleicher Wohnverhältnisse sowie zu höheren inhäusigen Belastungen: Frauen sind in diesem Zusammenhang auch besonders von hitzebedingten Gesundheitsrisiken und -belastungen durch steigende Temperaturen betroffen. Sie weisen nicht nur eine höhere Sterblichkeit in Hitzeperioden auf, sondern erfahren häufiger häusliche Gewalt, die bei Hitze nachweislich besonders ansteigt.

Frauen sind in Niedersachsen stärker durch Wohnkosten überlastet

UNSERE HANDLUNGS-EMPFEHLUNGEN FÜR NIEDERSACHSEN

→ Um Frauen besser vor Femiziden und hitzebedingt zunehmender häuslicher Gewalt zu schützen, müssen Schutzmaßnahmen wie Beratungs- und Anlaufstellen sowie Frauenhäuser und Schutzwohnungen in Niedersachsen dringlichst weiter ausgebaut werden. Bis 2027 muss das Land Niedersachsen das Gewalthilfegesetz auf Basis der *Istanbul-Konvention* umsetzen und flächendeckend Beratungsangebote und Schutzunterkünfte für gewaltbetroffene Frauen und ihre Kinder sicherstellen. In Hinblick auf das Thema Wohnen ist dabei die Berücksichtigung und der Schutz von wohnungslosen Frauen als besonders vulnerabler Gruppe durch spezifische präventive Gewaltschutzkonzepte wichtig. Zudem hängen die Themen Gewaltschutz und Wohnungslosigkeit zusammen, da Frauenhäuser häufig auch dadurch überlastet sind, dass die Frauen keine Wohnung finden, in die sie wechseln können.

→ Zur Schaffung von Wohnraum für Haushalte mit niedrigem Einkommen muss das Land weitere Sozialwohnungen schaffen und seinen Bestand an mietpreisgebundenen Wohnungen dauerhaft um 100.000 Wohneinheiten anheben. Darüber hinaus müssen über ein wohnungspolitisches Maßnahmenpaket weitere konkrete Schritte vorangetrieben werden, wie z. B. eine Verlängerung der Bemessungszeiträume der Mietspiegel von vier auf zehn Jahre oder eine umfassende Förderung von sozialer Quartiersarbeit.

→ Geschlechterspezifische Benachteiligungen bei der Wohnungsversorgung dürfen nicht weiter verschärft werden. Das Land Niedersachsen muss diesen vielmehr über gezielte Maßnahmen entgegenwirken. Im Fokus sollten primär Haushalte stehen, die einerseits durch den Anstieg der Energiekosten einer besonders hohen Belastung ausgesetzt sind und bei denen sich andererseits Maßnahmen für Energieeinsparungen – sowohl aus ökologischer wie sozialer Sicht – vornehmlich lohnen.

→ Politisch unterstützte Sanierungsmaßnahmen sollten eine Priorisierung enthalten, die Gebäude mit schlechter Energieeffizienz, hohem Sanierungsbedarf und hohen Einsparpotenzialen bevorzugen. Die Förderung sollte sich dabei in erster Linie an einer Verbesserung, nicht an einem Idealziel orientieren. Hier sollte Niedersachsen eine Vorreiterrolle auf Bundesebene einnehmen.

→ Hinsichtlich der Sanierung von Mietwohnungen müssen staatliche und landespolitische Fördermaßnahmen für Vermieter*innen attraktiver gestaltet werden. Für Mieter*innen sollte die Umlage der anfallenden Sanierungskosten dabei stärker begrenzt werden. Denkbar wäre eine Kopplung der Mietpreisobergrenze unterhalb einer ortsüblichen Vergleichsmiete. Quartiersbezogene Sanierungsprogramme sollten besonders sozial benachteiligten Stadtteilen zugutekommen.

→ Niedersachsen sollte Eigenheimbesitzer*innen mit einem geringem bis mittlerem Einkommen gezielt unterstützen, um ihnen ebenfalls und zeitnah den Zugang zu klimafreundlichem Wohnraum zu ermöglichen, z. B. über verbesserte Förderangebote oder der Einrichtung innovativer Finanzierungsmodelle, insbesondere für ältere Menschen.

→ Da Frauen überdurchschnittlich oft von Energiearmut betroffen sind, sollte deren Prävention und Bekämpfung landespolitisch eine hohe Priorität einnehmen. Energieberatungsangebote müssen hierfür geschlechtersensibel gestaltet und niedrigschwellig, in den Kommunen vor Ort, angeboten werden. Berater*innen sollten dafür zugeschnittene Trainings und Schulungen erhalten. Zugleich bedarf es einer Implementierung geschlechterdifferenzierter Sensibilisierung im Curriculum der Ausbildung.

→ Die niedersächsische Landesregierung sollte ihr Augenmerk in landespolitischen Förderprogrammen auf ein flächensparendes und bedarfsgerechtes Wohnen richten. So könnte über gezielte Förderprogramme für Menschen in der Nachfamilienphase attraktiver, barrierefreier und bezahlbarer Ersatzwohnraum im Alter geschaffen werden. Ein möglicher Ansatz wäre hierfür auch die Verstetigung und Ausweitung bestehender Förderprogramme wie *Jung kauf alt* oder *Altersgerecht wohnen* sowie die Reduktion der Grunderwerbssteuer, um den Erwerb bedarfsgerechter Wohnungen zu unterstützen. Darüber hinaus sollte das Land Niedersachsen gemeinschaftliches Wohnen verstärkt fördern und den Zugang zu öffentlichen Flächen über Konzeptvergabe (Kriterien: Gemeinschaftsräume, Begrenzung der individuellen Wohnfläche durch Mindestbelegungen) und Erbpacht gewähren. Bei der Vergabe bevorzugt und gestärkt werden sollten Genossenschaften oder ähnliche nicht-profitorientierte Trägermodelle, die die Schaffung von Wohnraum für Haushalte mit geringem Einkommen als zentrale Bedingung erfüllen.

→ Viele Auszubildende kämpfen mit hohen Mieten, langen Pendelwegen oder fehlenden Unterstützungsangeboten im Alltag. Für Auszubildende sollte das Land für ausreichend und bezahlbaren Wohnraum insbesondere in den großen Städten sorgen, um zu verhindern, dass Ausbildungen aufgrund zu langer Fahrtwege abgebrochen oder gar nicht erst begonnen werden können. Das Land Niedersachsen soll ein landesweites Azubi-Werk gründen. Das Azubi-Werk soll Bedarfe analysieren und Kommunen, Investoren und Arbeitgeber*innen zu Bauvorhaben und Fördermöglichkeiten für Azubi-Wohnheime beraten, sowie Beratungsangebote für Azubis bündeln. In Kooperation mit der Landeswohnungsbaugesellschaft sollen niedersachsenweit Azubi-Wohnheime und Wohneinheiten gebaut werden. In Regionen, in denen kein eigenes Azubi-Wohnheim entsteht, sollen einzelne Wohnungen günstig an Auszubildende vermietet werden. Die monatliche Miete sollte auf 350€ gedeckelt werden. Eine solche Entlastung und Unterstützung käme insbesondere weiblichen Azubis zugute, weil weiblich konnotierte (Ausbildungs-)Berufe schlechtere Ausbildungsbedingungen aufweisen und weibliche Azubis wesentlich häufiger Probleme haben, sich nach der Ausbildung zu erholen.[29] Zudem kann ein ausbildungsnahes Wohnen sicherere Arbeitswege für Frauen ermöglichen.

→ Bei der Vergabe von landesspezifischen Fördermitteln sollte Niedersachsen wesentliche Informationen zu Haushaltstyp, Geschlecht, Alter der Antragssteller*innen erfassen und auswerten, um basierend auf einer geschlechterspezifischen Datenbasis Fördermittel noch zielgerichteter vergeben zu können.

→ Die vom Land Niedersachsen eingerichtete Landeswohnungsbaugesellschaft sollte kontinuierlich mit ausreichend finanziellen Mittel ausgestattet werden, um einerseits bezahlbaren Wohnraum dauerhaft zu halten und neuen zu schaffen und andererseits auch ökologischen Standards gerecht werden zu können. Beim sozialen Wohnungsbau muss es klare Quotenregelungen für alleinerziehende Frauen, Rentnerinnen und gewaltbetroffene Frauen geben, da diese besonders von Wohnungsarmut betroffen sind.

[29] Vgl. Ausbildungsreport der DGB-Jugend (2026), abrufbar unter: https://jugend.dgb.de/ausbildung/ausbildungsreport [Stand: 24.08.2026].

STADT- UND RAUMENTWICKLUNG: UMWELTGERECHTIGKEIT UND GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT ZUSAMMENDENKEN

EINLEITUNG:

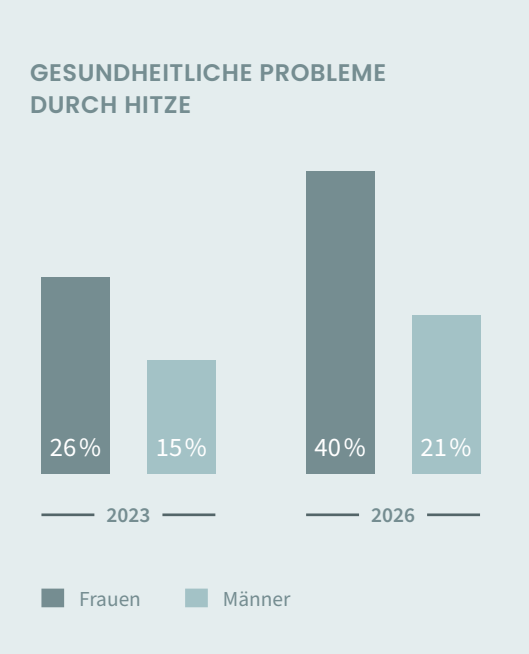
ERKENNTNISSE AUS DEM GLEICHSTELLUNGSBERICHT

Die Folgen des Klimawandels werden in Städten und verdichteten Räumen besonders deutlich: Hitzeinseln, Starkregen, Überflutungen, Luftschadstoffe und steigende Wohn- und Energiekosten belasten vor allem Menschen mit geringem Einkommen. Frauen sind davon überdurchschnittlich betroffen – etwa als Alleinerziehende, als alleinlebende ältere Frauen oder als Beschäftigte in niedrig entlohnten Dienstleistungsberufen. Sie wohnen überdurchschnittlich häufig in Quartieren mit geringerer Umweltqualität, schlechterer Infrastruktur und weniger Grünflächen und tragen zugleich einen Großteil der Sorge- und Versorgungsarbeit im Alltag. Frauen sind dementsprechend stärker von Hitzefolgen für die Gesundheit betroffen (siehe Grafik).

Planungskulturen und -verfahren orientieren sich weiterhin an vermeintlich geschlechtsneutralen Normen, die sich in der Praxis an vollzeiterwerbstätigen, mobilen und häufig männlichen Biografien ausrichten. Konzepte wie *Gender Planning*, *Caring City* oder Umweltgerechtigkeit liegen zwar vor, werden jedoch in den Planungen von Land und Kommunen bisher nur punktuell und unverbindlich umgesetzt. Selbst dort, wo Gleichstellungsziele in Strategien und Programmen verankert sind – etwa in der Städtebauförderung – fehlen oft konkrete Vorgaben, Indikatoren und Ressourcen, um sie tatsächlich umzusetzen.

Klimaanpassung, Mobilitätswende und Wohnungsbau verschärfen Flächenkonflikte und verändern Stadtbild und Alltagswege. Ohne eine konsequent geschlechter- und umweltgerechte Raumplanung besteht die Gefahr, dass bestehende Ungleichheiten verstärkt werden: durch unsichere Wege, mangelnde Barrierefreiheit, verdrängende Aufwertungsprozesse oder fehlende soziale Infrastruktur in benachteiligten Quartieren. Für Niedersachsen bedeutet dies, Klimaschutz- und Klimaanpassungsstrategien verbindlich mit Gleichstellungszielen zu verknüpfen – in Landesplanung, kommunaler Bauleitplanung und in der Städtebauförderung.

Frauen sind durch Hitze stärker gesundheitlich belastet als Männer



Quelle: forsa Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH (2023 und 2026): DAK-Hitzereport. Gesundheitsverhalten bei extremer Hitze: Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung. Abrufbar unter: https://www.dak.de/presse/bundesthemen/umfragen-studien/extrem-hitze-ein-fuenftel-der-deutschen-hatte-2023-bereits-gesundheitsprobleme_48354 und https://www.dak.de/presse/bundesthemen/umfragen-studien/fast-jeder-dritte-hat-gesundheitliche-probleme-durch-hitze_222790 [Stand: 24.08.2026].

UNSERE HANDLUNGS-EMPFEHLUNGEN FÜR NIEDERSACHSEN

→ Das Landesraumordnungsprogramm und die Landes-Klimaanpassungsstrategie sollten um verbindliche Ziele der Umwelt- und Geschlechtergerechtigkeit ergänzt werden, einschließlich klarer Indikatoren für benachteiligte Quartiere und vulnerable Gruppen.

→ Alle vom Land geförderten Städtebau- und Quartiersprogramme, etwa im Bereich der sozialen Stadtteilentwicklung, sollten an verpflichtende Prüfungen zu Gender- und Umweltgerechtigkeit gekoppelt werden; *Gender-Impact-Assessments* und Sozialraumanalysen sind dafür frühzeitig im Verfahren zu verankern.

→ Das Land Niedersachsen sollte die Kommunen dabei unterstützen und strukturell dazu befähigen, Gleichstellungsbeauftragte, Behindertenbeauftragte sowie Migrations- und Diversitätsstellen systematisch in die Klima-, Stadt- und Verkehrsplanung einzubeziehen – von der Leitbildentwicklung bis zur Umsetzung konkreter Maßnahmen.

→ Das Land Niedersachsen sollte die Kommunen strukturell und finanziell dabei unterstützen, flächendeckend Hitzeaktionspläne zu entwickeln und umzusetzen, die Geschlecht, Alter, Einkommen und Gesundheitszustand berücksichtigen, etwa durch Verschattung und Begrünung in Kitas, Schulen, Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern, öffentliche Kühlräume sowie eine gezielte Ansprache älterer alleinlebender Frauen.

→ Das Leitbild der *Stadt der kurzen Wege* sollte in Landes- und kommunalen Strategien gezielt gestärkt werden, indem wohnortnahe Kitas, Schulen, Gesundheits- und Pflegeangebote, Einkaufsmöglichkeiten und öffentlicher Verkehr insbesondere in sozial benachteiligten Quartieren gesichert und ausgebaut werden.

→ Beteiligungsformate in Planungsprozessen sollten so gestaltet werden, dass Frauen, Alleinerziehende, LSBTIQ*-Personen, Menschen mit Behinderung und Menschen mit Migrationsgeschichte tatsächlich teilnehmen können, etwa durch barrierefreie Orte, Kinderbetreuung, digitale Formate und Aufwandsentschädigungen.

→ *Gender Planning* sollte als verpflichtender Bestandteil in der Aus- und Weiterbildung von Fachkräften der Architektur, Stadt- und Raumplanung sowie der Verkehrs- und Landschaftsplanung verankert und durch entsprechende Lehr- und Fortbildungsangebote an Hochschulen und Fachakademien unterstützt werden.

→ Das Land Niedersachsen sollte gezielt Modellkommunen fördern, die gendertransformative Raumplanung erproben, etwa mit Superblocks, autofreien Quartieren oder *Caring Cities*, und die gewonnenen Erkenntnisse über landesweite Netzwerke und Fachveranstaltungen verbreiten.

→ Digitale Infrastruktur, etwa Coworking-Spaces, mobile Arbeit und digitale Beteiligungsformate, sollte gezielt so ausgebaut und genutzt werden, dass sie die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit verbessert und die gesellschaftliche Teilhabe in ländlichen Räumen stärkt, insbesondere für Frauen.

MOBILITÄTS- UND VERKEHRS-PLANUNG: GESCHLECHTS-SPEZIFISCHE WEGEKETTEN UND EINE GERECHTE VERKEHRSMITTEL-NUTZUNG ALS GRUNDLAGE

EINLEITUNG:

ERKENNTNISSE AUS DEM GLEICHSTELLUNGSBERICHT

Obwohl der Verkehrssektor zu einem der Hauptverursacher der Treibhausgasemissionen zählt und obendrein seit 1990 nur geringe Reduktionen vorweisen kann[30], fokussiert die bisherige Verkehrsplanung den Ausbau autogerechter Infrastrukturen. Sie folgt dem Leitbild der räumlichen Funktionstrennung, das den motorisierten Individualverkehr priorisiert und sich primär an den Bedürfnissen männlicher Erwerbstätiger orientiert. Daraus folgt jedoch, neben einer anhaltenden Flächenversiegelung, die Benachteiligung anderer Verkehrsarten. Unbeachtet bleiben zentrale Mobilitätsbedürfnisse der Menschen, die in ländlichen Räumen leben, die ein nur geringes Einkommen vorweisen können und/oder Betreuungsverantwortung innehaben – vornehmlich Frauen. Gleichstellungsrelevante Aspekte wie Wegeketten von Menschen mit Betreuungsaufgaben (siehe Grafik I) sowie Fuß- und Radverkehr und die Versorgung durch öffentlichen Nahverkehr finden in der aktuellen Verkehrsplanung nicht genug Beachtung. So werden Alltagspraktiken und Wege jenseits der klassisch männlich geprägten (Vollzeit-)Erwerbsarbeit vernachlässigt.

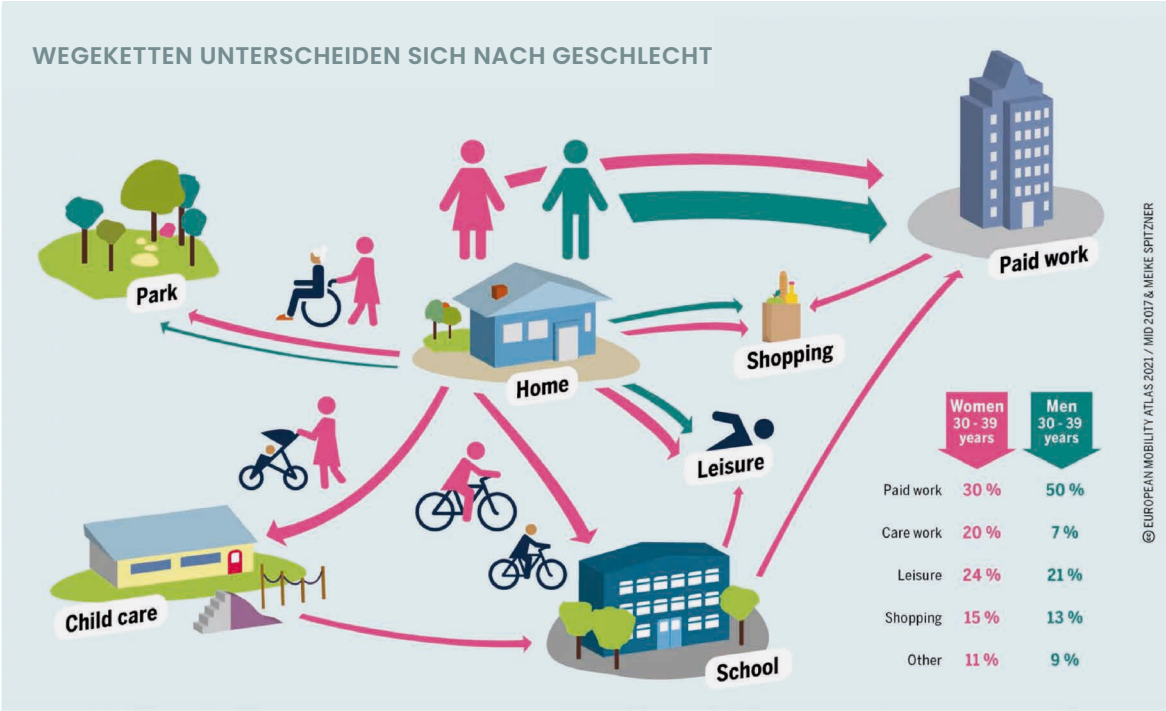
Generell betreffen die Nutzung von Verkehrsarten (siehe Grafik II), aber auch deren Belastungen, Menschen sehr unterschiedlich. Sie sind ungerecht verteilt, indem benachteiligte Stadtteile mit Mehrfachbelastungen konfrontiert sind und es in suburbanen wie ländlichen Räumen an der Verfügbarkeit, der Erreichbarkeit und Erschwinglichkeit von Mobilität mangelt. Hier ist Mobilitätsarmut weit verbreitet. Nach Schätzungen von *agora Verkehrswende* sind ¼ der deutschen Bevölkerung schlecht an den öffentlichen Nahverkehr angebunden.[31] Niedersachsen als Flächenland gehört hier zu den Schlusslichtern.[32] Frauen trifft eine solche Mobilitätsarmut aufgrund ungleichen Einkommens, eines höheren Anteils an Sorgearbeit sowie unterschiedlicher Erwerbsarbeitssituationen in höherem Maße. Auch die zukünftig steigende CO_2-Bepreisung birgt die Gefahr, Mobilitätsarmut zu fördern, wenn dieser keine soziale Abfederung entgegenwirkt.

[30] Vgl. Umweltbundesamt (April 2026): Emissionen des Verkehrs. Abrufbar unter https://www.umweltbundesamt.de/daten/umweltzustand-trends/verkehr/emissionen-des-verkehrs [Stand: 07.05.2026].

[31] Vgl. Agora Verkehrswende (2023): Mobilitätsgarantie für Deutschland – Teil II. Erreichbarkeitsanalyse und Empfehlungen für eine bundesweit garantierte Grundversorgung mit Bus und Bahn, S. 3. Abrufbar unter: https://www.agora-verkehrswende.de/fileadmin/Projekte/2023/Mobilitaetsgarantie_Teil-2/106_Mobilitaetsgarantie_II.pdf [Stand: 11.08.2026].

[32] Vgl. ebd.

Weibliche Mobilität ist häufig an Care-Arbeit geknüpft und folgt daher mehr unterschiedlichen Wegen



Quelle: »EUMA2021 Mobility of Women«, picture: Heinrich-Böll-Stiftung (2021), licence: CC-BY-SA 4.0, abrufbar unter: https://eu.boell.org/en/women-on-the-move-sustainable-mobility-and-gender [Stand: 24.08.2026].

Zur Erreichung der Klimaziele 2045 wird eine notwendige Verdopplung des heutigen Bus- und Bahnangebotes prognostiziert. Gegenwärtig werden jedoch ÖPNV-Angebote anstatt eines Ausbaus gestrichen und eingeschränkt. Dies liegt vor allem an fehlenden notwendigen Geldern sowie einem schon jetzt hohen Personalbedarf, der sich aufgrund des demografischen Wandels noch weiter verschärfen wird: So werden bis 2030 circa 6.000 Arbeitnehmer*innen im ÖPNV jährlich bundesweit in den Ruhestand gehen, bis 2035 wird es schließlich fast 50 Prozent des heutigen Personals im ÖPNV sein.[33] Hinzu kommt eine hohe Personalfluktuation, der nur mit verbesserten Arbeitsbedingungen entgegengewirkt werden kann.[34]

[33] Vgl. Friese/Schaaffkamp/Klauser (2024): Kurzstudie zum Personalbedarf im kommunalen ÖPNV bis 2030/35. Herausgegeben von KCW GmbH, Berlin. Abrufbar unter: https://www.klima-allianz.de/fileadmin/user_upload/Dateien/Bilder/Content/2024/Kurzstudie_Personalbedarf_KCW_2024_Endfassung.pdf [Stand: 27.05.2026].

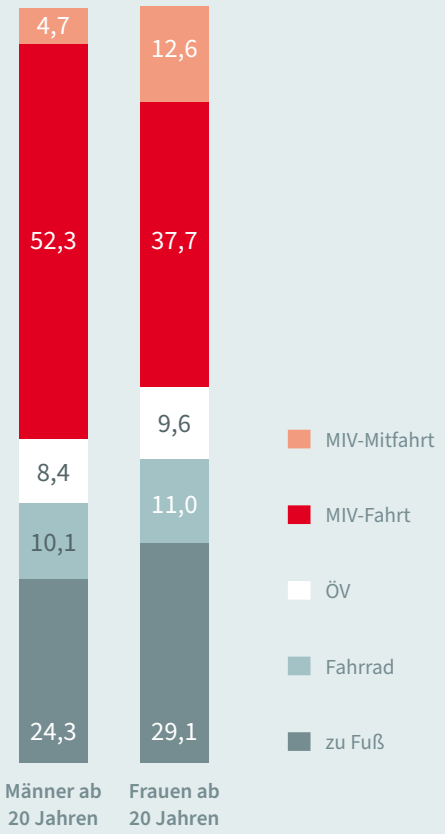
[34] Vgl. ebd.

Die überwiegend männlichen Entscheidungsträger in der Automobilindustrie und der Verkehrspolitik führen auch zu einer überwiegend männlich geprägten Betrachtungs- und Entscheidungsweise. Die Folgen sind steuerliche Subventionen des Individualverkehrs sowie deutlich geringere öffentliche Investitionen in den Bus- und Bahnverkehr. Fragen der Verkehrssicherheit werden maßgeblich technologisch bestimmt. Aspekte der gefühlten Sicherheit wie ausreichende Außenbeleuchtung, alternative Wegeführungen oder die Aufwertung öffentlicher Räume als soziale Aufenthaltsräume bleiben außen vor. Diese sozialen, geschlechterdifferenzierten und gefühlten Kriterien beeinflussen jedoch maßgeblich die Entscheidung für bzw. gegen die Nutzung von klimafreundlicher Mobilität.

Männer legen einen größeren Anteil ihrer Wege mit dem Auto zurück als Frauen

MODAL SPLIT DER WEGE NACH GESCHLECHT

(Angaben in Prozent)



MIV: motorisierter Individualverkehr
ÖV: öffentliche Verkehrsmittel

Quelle: infas, DLR, IVT und infas 360 (2025): Mobilität in Deutschland – MiD Ergebnisbericht Studie von infas, DLR, IVT und infas 360 im Auftrag des Bundesministers für Verkehr (FE-Nr. VB600001). Bonn, Berlin. Abrufbar unter: https://www.mobilitaet-in-deutschland.de/pdf/MiD2023_Ergebnisbericht.pdf, S. 153

UNSERE HANDLUNGS-EMPFEHLUNGEN FÜR NIEDERSACHSEN

→ Für Niedersachsen bedarf es einer Neuausrichtung der Verkehrs- und Mobilitätsplanung, die sowohl geschlechterspezifische und soziale Anforderungen ernsthaft berücksichtigt, als auch Flächengerechtigkeit zwischen den Verkehrsmitteln schafft. Ziel sollte eine integrierte Mobilitätsentwicklung sein, die die Kontextbedingungen der unterschiedlichen Lebens- und Alltagswelten gleichrangig berücksichtigt.

→ Für eine erfolgreiche und sozialverträgliche Mobilitätswende müssen alle Verkehrsarten gleichwertig beachtet werden. Dafür sollten Investitionen aus dem Sondervermögen für Infrastruktur und Klimaschutz prioritär in die Infrastruktur der Schiene (für Personen und Güter) und des ÖPNV investiert werden, um den Sanierungsstau und Rückbau der letzten Jahrzehnte zu kompensieren. Langfristig bedarf es einer finanziellen Absicherung, um die Kontinuität zukünftiger Investitionen zu wahren. Dabei sollte Niedersachsen zudem seine bisherige Förderlogik überdenken, um langfristige Investitionen in Fahrzeuge und Infrastruktur zu ermöglichen. Bisher ist die niedersächsische Förderpolitik i.d.R. auf zwei bis drei Jahre begrenzt und ein wesentliches Hindernis, warum auch innovative und gut laufende Pilotprojekte nicht fortgeführt werden. Erfolgreiche und wirksame Projekte sollten zukünftig verstetigt werden.

→ Der öffentliche Nahverkehr muss heute wie zukünftig über eine ausreichende Finanzierung verfügen. Dafür braucht es einerseits eine verbesserte und ausreichende Finanzierung der niedersächsischen Kommunen, von denen das ÖPNV-Angebot existenziell abhängig ist. Andererseits braucht Niedersachsen zusätzlich zum *Niedersächsischen Tariftreue- und Vergabegesetz* Maßnahmen und Aktionspläne zur Steigerung der Tarifbindung im öffentlichen Nahverkehr.

→ Die Mittelvergabe des Landes sollte insofern konditioniert erfolgen, als dass Ansätze geschlechtergerechter Mobilitätsplanung auf kommunaler Ebene gestärkt und ausgeweitet werden. Staatliche Förderungen und Subventionen sollten am Ziel der sozialen Gerechtigkeit und Geschlechtergerechtigkeit gekoppelt sein.

→ Zur Reduktion von Mobilitätsarmut bedarf es insbesondere des Ausbaus sowie der Anbindung des suburbanen und ländlichen Raumes an den ÖPNV. Vor diesem Hintergrund muss die Landesregierung den Ausbau der Infrastruktur im ländlichen Raum intensivieren und erweiterte Konzepte, die die Lücke zwischen ÖPNV und individuellen Bedürfnissen nach Flexibilität schließen, unter Berücksichtigung von Kriterien *Guter Arbeit* stärker fördern – wie *On-Demand* und Autonomes Fahren. Zur Entwicklung bedarfsorientierter Mobilitätsangebote ist eine flächendeckende Datenerhebung unerlässlich.

→ Mobilitätsangebote müssen zukünftig auf E-Mobilität ausgerichtet werden. Hierzu sollten niedersächsischen Kommunen Impulse setzen, indem sie die Ladeinfrastruktur weiter ausbauen, Sharing-Angebote etablieren und Mobilitätskombinationen in Form von *Park and Ride* und *Bike and Ride* stärker fokussieren. Trotz Mobilitäts- und Antriebswende müssen tarifgebundene, mitbestimmte Industriearbeitsplätze besonders im automotive Bereich erhalten bleiben. Kommunen sollten das Ansinnen Guter Arbeit in der Konzeption, Beschaffung und Vergabe ihrer Mobilitätsangebote maßgeblich berücksichtigen.

→ Mobilität muss zukünftig nicht nur praktischer, sondern auch preiswerter werden: Denkbar wäre hier die Einführung eines Mobilitätsbudgets, dass einem fixen monatlichem Betrag von Arbeitgeber*innen entspricht und alle steuerlich begünstigt, die anstatt des eigenen PKW den ÖPNV nutzen. Darüber hinaus sollten niedersächsische Kommunen und Städte gemeinsam mit dem Land Konzepte wie das einer Nahverkehrsabgabe, der Einführung einer City-Maut oder einer progressiven Parkraumbewirtschaftung zugunsten des ÖPNV prüfen und einen intelligenten Maßnahmenmix einführen, der alle Verkehrsaspekte miteinander verbindet. Zudem bedarf es einer Absicherung und finanziellen Stabilisierung des Deutschlandtickets auf Bundesebene sowie die Ausweitung dessen Gültigkeitsbereiches auf den Fernverkehr, um Pendler*innen für die Schiene zu gewinnen.

→ Um die Mobilitätswende nicht nur ökologisch, sondern auch sozial gerecht zu gestalten, bedarf es der Schaffung eines sozialen Ausgleichs für die perspektivisch steigende CO_2-Bepreisung. Niedersachsen sollte sich auf Bundesebene deswegen für entsprechende Maßnahmen einsetzen, z. B. für das Klimageld oder die hinreichende Bereitstellung sozial gestaffelter Förderungen oder *Social Leasing*, um auch einkommensschwachen Haushalten den Umstieg auf klimafreundliche Alternativen zu ermöglichen. Auch Reformen zum Abbau umweltschädlicher Subventionen würden zu einem klimabewussten Mobilitätsverhalten beitragen. Hier wäre bspw. eine Überprüfung des Dienstwagenprivilegs notwendig, da vor allem Männer und Besserverdienende davon profitieren, denkbar wäre aus Umweltaspekten auch eine Begrenzung auf E-Autos.

→ Auf Bundesebene sollte das Land die Schaffung eines bundesweiten Leitbildes einfordern, das Regulative und Maßnahmen einer sozialverträglichen Mobilitätswende umfassend bündelt. Dabei sollte *Care*-Arbeit als grundlegendes Prinzip in der Mobilitäts- und Verkehrsplanung berücksichtigt werden und die sich aus versorgungsökonomischen Kontexten ergebenden Zeitdimensionen und –abhängigkeiten mitgedacht werden. Zusätzlich muss eine Mobilitäts- und Verkehrsplanung nicht nur für physische, sondern auch für gefühlte Sicherheit (Öffentliche Beleuchtung etc.) sorgen. Entsprechend eines solch ausgearbeiteten Leitbildes sollten sämtliche Grundlagen und Regelwerke zur Mobilitäts- und Verkehrsplanung schließlich adäquat angepasst werden.

ZIRKULÄRE WIRTSCHAFT: GANZHEITLICHE WIRTSCHAFTS- UND MATERIALKREISLÄUFE ALS SOZIAL-ÖKOLOGISCHE ALTERNATIVE

EINLEITUNG:

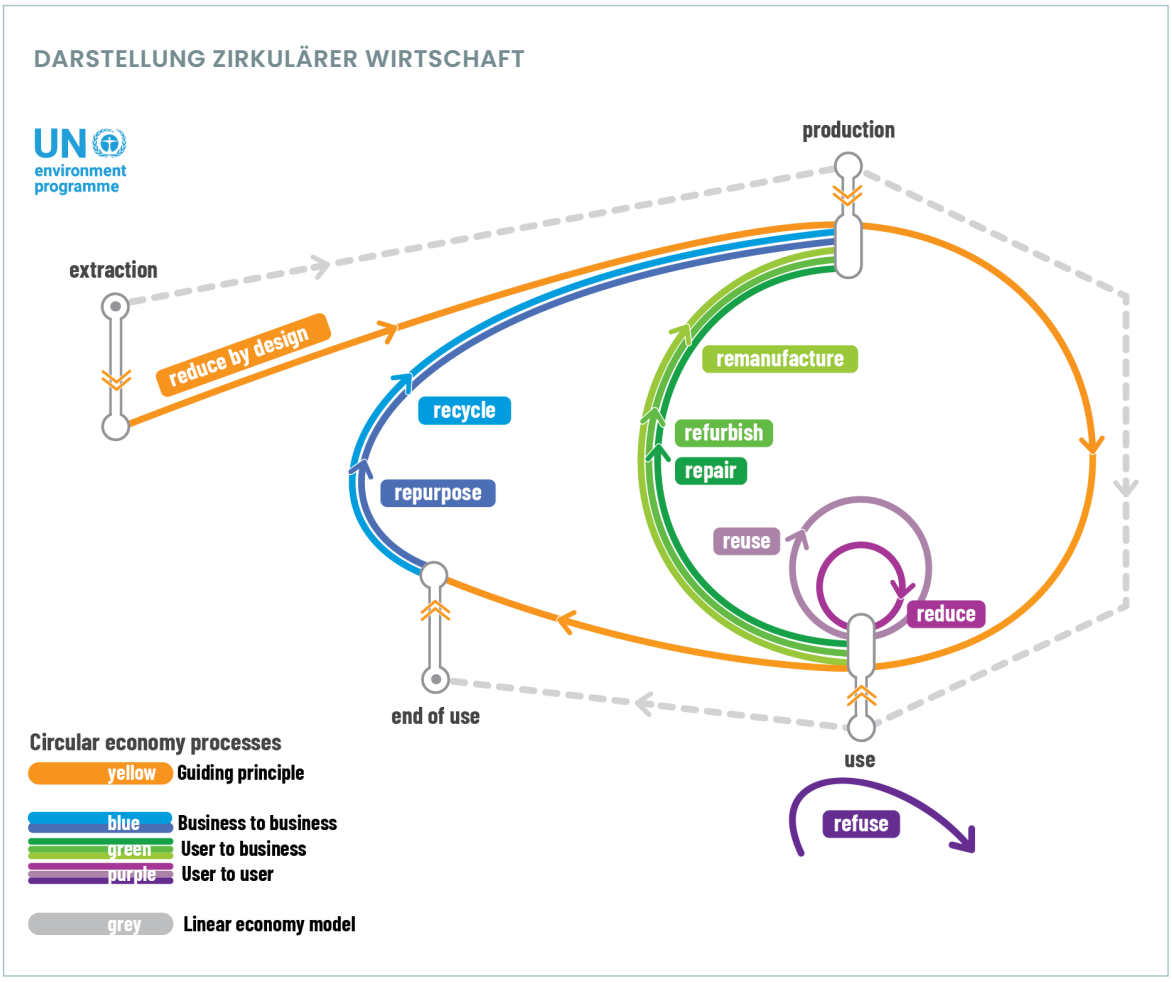
ERKENNTNISSE AUS DEM GLEICHSTELLUNGSBERICHT

Hinter zirkulärem Wirtschaften verbirgt sich die Idee, den Verbrauch begrenzt natürlicher Ressourcen zu minimieren. In Abgrenzung zur klassischen Kreislaufwirtschaft, die sich konzeptionell auf Recycling und Abfallverwertung beschränkt, wird *Circular Economy* als politische Strategie verstanden. Sie zielt darauf ab, sozial-ökologische Probleme und Risiken zu reduzieren, die durch lineares Wirtschaften in seiner *Take-Make-Waste-Logik* verursacht werden sowie die wirtschaftliche Resilienz zu stärken. So verbrauchen beispielsweise zirkuläre Materialien wie recycelter Kunststoff, Sekundäraluminium und Sekundärstahl fünf- bis 18-mal weniger Energie als primärproduzierte Materialien[35]. Praktiken wie Tauschen, Teilen, Nachnutzung und Reparatur bilden dabei einen wesentlichen Bestandteil einer zirkulären Praxis und modifizieren wie komplementieren das gängige Verständnis von Wirtschaft (siehe Grafik).

Um geschlechtsspezifische und strukturelle Ungleichheiten nicht zu reproduzieren, sollten Frauen verstärkt in technischen und handwerklichen Berufen gefördert und Sorgearbeit als Voraussetzung für einen zirkulären Alltag anerkannt werden. Regionale Infrastrukturen genauso wie Lebensweisen sollten so umgestaltet werden, dass Ressourcenströme effizient genutzt, Abfall minimiert und Energieverbräuche reduziert werden. Städte und Kommunen agieren hierbei als wesentliche Knotenpunkte, in denen Stoffströme zirkulieren. Lokale und regionale Wirtschaftsakteur*innen werden gestärkt. Besonders im Bereich der Wiederverwendung, der Reparatur, des Recyclings, aber auch in der Entwicklung und Wartung Erneuerbarer Energien werden neue Dienstleistungen und Arbeitsplätze entstehen. Diese Berufe benötigen einen hohen Bedarf an lokalem Wissen und erfordern handwerkliche Fertigkeiten, was die Wiederbelebung traditioneller Berufe und des lokalen Handwerks stärkt.

Zirkuläres Wirtschaften zielt darauf ab, Wirtschafts- und Materialkreisläufe demokratisch, transparent und kooperativ zu organisieren und dabei die vorherrschende Vorstellung von Lebensqualität basierend auf materiellen Wohlstand zu überdenken bzw. durch immaterielle Aspekte wie Gesundheit, Bildung, Geschlechtergerechtigkeit, ökologische Stabilität und

[35] Vgl. Sartor et al (Agora Industrie) (2022): Mobilisierung der Kreislaufwirtschaft für energieintensive Materialien. Wie Europa den Übergang zu einer fossilfreien, energieeffizienten und energieunabhängigen industriellen Produktion vollziehen kann, S. 5. Abrufbar unter: https://www.agora-industrie.de/fileadmin/Projekte/2021/2021_02_EU_CEAP/A-EW_256_Mobilisierung-Kreislaufwirtschaft_exec-sum_DE_WEB.pdf [Stand: 11.08.2026].



Quelle: UN environment programme (UNEP): Understanding circularity. Abrufbar unter: https://buildingcircularity.org/ [Stand: 24.08.2026].

Zirkuläres Wirtschaften denkt (Re-)Produktion neu, schont Ressourcen und stärkt wirtschaftliche Resilienz

kulturelle Teilhabe zu ergänzen. So werden in diesem Verständnis unter Einbindung vielfältiger gesellschaftlicher Gruppen und der Förderung partizipativer Prozesse soziale und menschliche Ressourcen als wertvoll angesehen. Die Pflege von Beziehungen und sozialen Netzwerken nimmt einen zentralen Stellenwert ein. Deshalb sollte der Begriff der Sorgearbeit inhaltlich breiter gedacht und auch Gegenstände und Materialien bewusst mitgedacht werden: Deren Pflege, Wartung und Reparatur ist bereits heute fester Bestandteil alltäglicher Sorgearbeit, wird in einer zirkulären Praxis jedoch noch größere Aufmerksamkeit erfordern.

UNSERE HANDLUNGS-EMPFEHLUNGEN FÜR NIEDERSACHSEN

→ Das Thema *Circular Economy* muss über die sich derzeit konsultierende 9. Regierungskommission des niedersächsischen Ministeriums für Umwelt, Energie und Klimaschutz hinaus von der Landesregierung politisch begleitet und basierend auf deren Handlungsempfehlungen ab 2027 fortgeführt und in der Praxis verankert werden.

→ Städte und Kommunen müssen gezielt darin ermutigt und unterstützt werden, zirkuläre Regionen und Verbünde zu entwickeln.

→ Strategien der Reduktion wie *reduce, rethink, refuse* sollten von der Landesregierung gezielt unterstützt werden – sowohl über Kampagnen und Bildungsaufträge, um das gesellschaftliche Bewusstsein zu schaffen, als auch handlungsleitend bspw. über ökonomische Anreize.

→ Gemeinsam mit dem Bund soll Niedersachsen nach dem Bonus-Malus-System Strategien entwickeln, um über positive bzw. negative Anreize zirkuläres Konsumverhalten zielgerichtet zu förden und die Lebensdauer eines Produktes zu verlängern – zum Beispiel über die Einführung eines Reparaturbonus, der Mehrwertsteuersenkung auf entsprechende Dienstleistungen, einer Umweltabgabe für Unternehmen bei *Fast Fashion* oder strengere Recyclingquoten. Für die qualitätsgesicherte Produktüberholung und Wiederaufbereitung (*repair, refurbish, remanufacture*) muss eine Infrastruktur des Reparierens geschaffen und ausgebaut werden. Besonders das Handwerk muss hierbei eine größere gesellschaftliche Wertschätzung erfahren. Gute Arbeit und eine gezielte Ansprache von Frauen für handwerkliche Berufe helfen, dem Fachkräftemangel entgegenzutreten.

→ Die Umsetzung zirkulärer Strategien wird einen größeren Zeitbedarf für Eigenarbeit erfordern. Hierbei ist es von zentraler Bedeutung, dass sich Rollenbilder und Geschlechterstereotype nicht reproduzieren und der notwendige Zeitanteil z. B. für alltägliche Reparaturen oder zur Wiederaufbereitung von Gegenständen nicht zulasten von Frauen steigt. Hier muss Niedersachsen gezielt (Bildungs-) Strategien und Maßnahmen entwickeln, um diesen geschlechtsspezifischen Ungleichheiten entgegenzuwirken.

→ Traditionell männerdominierte Berufe müssen für Frauen stärker geöffnet und auf sie abgestimmt werden, ihre Teilhabe in technischen Berufen und Führungspositionen muss konsequent politisch verfolgt werden. Dafür sind attraktive Arbeitsbedingungen und die Bekämpfung von Diskriminierung notwendig – siehe Kapitel „Arbeitsmarkt“.

→ Die Wertigkeit eines Gegenstandes und die ihm zugrunde liegenden Fertigkeiten und Materialien müssen zukünftig wieder eine größere gesellschaftliche Aufwertung erfahren, um von der *Take-Make-Waste*-Logik zu einer zirkulären Denkweise und Praxis zu gelangen. Hierfür muss Niedersachsen über Bildungsmaßnahmen für nachhaltige Entwicklung und breit angelegte Kampagnen aktiv sensibilisieren.

→ Zur Etablierung eines zirkulären Wirtschaftens bedarf es der Einbindung der breiten Bevölkerung. Neben etablierten politischen Formaten für Unternehmen, Verbände, Kammern und Gewerkschaften sollten auch Bürger*innen über vielfältige Teilhabeformate (z. B. Bürger*innenräte, Kommunale *Safer Spaces*[36]) einbezogen werden.

→ Niedersachsen soll sich aktiv für eine *well-being-Ökonomie* auf Bundesebene einsetzen. Orientieren kann sich das Land zum Beispiel an dem politischen Grundsatzprogramm Islands[37], dass neben klassischen ökonomischen Faktoren auch Lebensqualität, Gesundheit, saubere Luft und sozialen Zusammenhalt berücksichtigt. Denn eine geschlechtergerechte Wirtschaftspolitik basiert auf einem ganzheitlichen Verständnis von Wirtschaft, das den ökonomischen Wert von Sorgearbeit anerkennt und die gerechte Verteilung von Wohlstand zum Ziel hat. Unsere Wirtschaft muss in den Dienst des Menschen gestellt werden und darf keinen einseitigen Fokus auf Wirtschaftswachstum als Maßstab für volkswirtschaftlichen Erfolg legen. Wirtschaftliche Entscheidungen müssen vielmehr konsequent an Indikatoren wie Wohlstand und Lebensqualität ausgerichtet werden und mit Kriterien der Nachhaltigkeit, sozialen Gerechtigkeit und der Gleichstellung der Geschlechter korrelieren.

→ Dem Land Niedersachsen wird empfohlen, eine Kompetenzstelle „Zirkuläre Wirtschaft“ einzurichten, um nachhaltiges Wirtschaften zu stärken und dessen Umsetzung unter den Prämissen sozialer Gerechtigkeit und Geschlechtergerechtigkeit zu begleiten.

[36] Zum Konzept vgl. Kümper/Nurković (2024): Transformation muss intersektional feministisch sein! Warum ein kommunaler Transformationsprozess für alle, mit allen und von allen gestaltet werden muss. In: Niedersachsen Allianz für Nachhaltigkeit und DGB Niedersachsen (Hg.): Transformation ist weiblich – Geschlechterperspektiven auf die Dekarbonisierung in Niedersachsen. Hannover, S. 18–29. Abrufbar unter: https://www.nachhaltigkeitsallianz.de/wp-content/uploads/2024/12/Transformation-ist-weiblich-Siegerinnenbeitraege-des-Essaywettbewerbs-2024.pdf, S. 27 [Stand: 18.08.2026].

[37] Vgl. https://www.government.is/topics/sustainable-iceland/well-being/ [Stand: 09.07.2026].

GESUNDHEIT:
KLIMAKRISE ALS GLEICHSTELLUNGS- UND GESUNDHEITSFRAGE

EINLEITUNG:

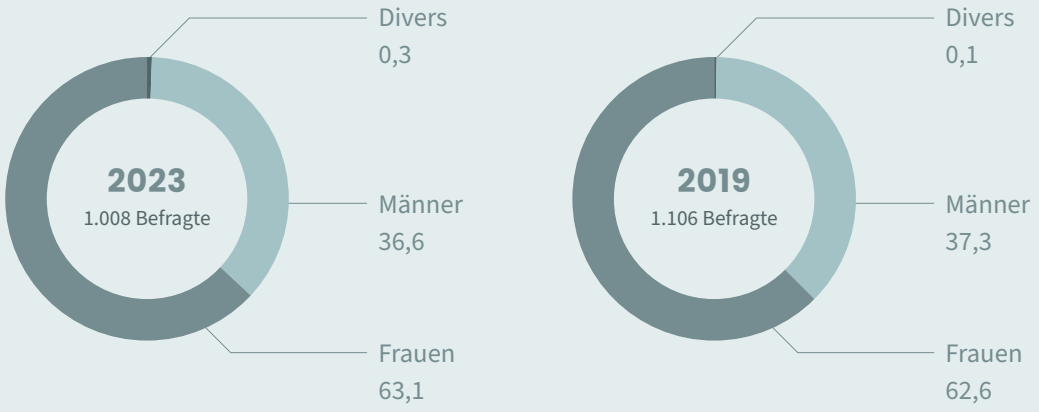
ERKENNTNISSE AUS DEM GLEICHSTELLUNGSBERICHT

Die Klimakrise ist auch eine Gesundheitskrise. Hitzewellen, Extremwetterereignisse, Luftschadstoffe, neue Infektionskrankheiten und veränderte Allergielasten belasten die Bevölkerung – jedoch nicht alle gleichermaßen. In Deutschland kommt es bereits heute zu tausenden hitzebedingten Todesfällen pro Jahr; Frauen sind in absoluten Zahlen stärker betroffen und weisen altersbereinigt teilweise deutlich höhere Mortalitätsraten auf als Männer. Besonders gefährdet sind ältere Menschen, Schwangere, Neugeborene und Personen mit Vorerkrankungen.

Gleichzeitig ist das Gesundheits- und Pflegesystem stark weiblich geprägt. Ob Pflegekräfte, medizinisches Assistenzpersonal oder Reinigungspersonal – Beschäftigte in Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen und ambulanten Diensten sind überwiegend Frauen. Auch die informelle Pflege von Angehörigen wird in der Mehrheit von Frauen übernommen (siehe Grafik). Damit konzentrieren sich physische, psychische und zeitliche Belastungen ebenso wie Einkommensrisiken und Altersarmut auf sie – bei gleichzeitig geringer Repräsentanz von Frauen in Leitungs- und Entscheidungspositionen.

HÄUSLICHE PFLEGE VON ANGEHÖRIGEN: GESCHLECHT DER HAUPTPFLEGEPERSONEN

(Angaben in Prozent)



Quelle: Schwinger, Antje/Zok, Klaus (2024): Häusliche Pflege im Fokus. WIdO-Monitor 1/2024, S. 3. Abrufbar unter: https://www.wido.de/publikationen-produkte/zeitschriften/widomonitor/widomonitor-1-2024/ [Stand: 24.08.2026].

Privatisierung, Kostendruck und Personalmangel haben in den vergangenen Jahren zu Arbeitsverdichtung, Schichtbelastung und einem hohen Krankenstand im Gesundheitssektor geführt. Klimafolgen wie Hitzeperioden, Extremwettereignisse oder Pandemien treffen auf ein bereits überlastetes System.

Die häusliche Pflege Angehöriger wird mehrheitlich von Frauen geleistet

UNSERE HANDLUNGS-EMPFEHLUNGEN FÜR NIEDERSACHSEN

→ Für Niedersachsen mit seiner Krankenhausstruktur, ländlichen Regionen und Fluss- bzw. Küstenlagen müssen Gesundheits-, Klimaschutz- und Gleichstellungspolitik zusammengedacht werden: in der Planung von Infrastruktur, der Fachkräftesicherung und der Ausrichtung von Prävention und Gesundheitsförderung.

→ Das Land Niedersachsen sollte die bestehende Klimaschutzstrategie daraufhin überprüfen, inwiefern Gesundheit, Klimaanpassung und Geschlechtergerechtigkeit bereits systematisch berücksichtigt sind, und sie entsprechend weiterentwickeln. Ziel sollte eine verbindliche landesweite Strategie *Klimaschutz, Klimaanpassung und Gesundheit* sein, die Gleichstellung als Querschnittsaufgabe verankert und Kommunen bei der Entwicklung und Umsetzung von Hitze- und Gesundheitsaktionsplänen unterstützt. Dazu gehören Frühwarnsysteme, Hitze-Hotlines, öffentlich zugängliche Kühlräume und aufsuchende Unterstützung für besonders vulnerable Gruppen. Krankenhäuser, Reha-Einrichtungen und Pflegeheime in Niedersachsen sollten bei der Entwicklung und Umsetzung eigener Hitze- und Klimaanpassungspläne gezielt unterstützt werden, etwa durch bauliche Anpassungen, Verschattung, Trinkwasserkonzepte und eine flexible Arbeitsorganisation bei Hitzewellen.

→ Pflege- und Gesundheitsberufe in Niedersachsen müssen aufgewertet und durch eine umfassende Fachkräfteoffensive gestärkt werden. Hierfür müssen Tarifbindung, bessere Personalschlüssel, verlässliche Dienstpläne sowie gesundheitsförderliche Arbeitszeitsysteme – auch in privatisierten Einrichtungen – zur Voraussetzung für Investitions- und Förderentscheidungen des Landes gemacht werden. Zugleich müssen gute Ausbildungsbedingungen, faire Bezahlung, Familienfreundlichkeit sowie eine gelebte Willkommenskultur für internationale Fachkräfte sichergestellt werden.

→ Die Landes-Investitionskostenförderung in der Pflege sollte erhöht und auf solche Pflegeanbieter beschränkt werden, deren Arbeitsbedingungen mindestens dem branchenüblichen Tarifvertrag entsprechen, denn Pflegende brauchen Gute Arbeit.

→ Pflegende Angehörige sollten – ganz im Sinne eines geeigneten Pflege-Mixes – gezielt entlastet werden, etwa durch den Ausbau niedrigschwelliger Entlastungs- und Beratungsangebote, durch landesweit bekannte Informationsportale und durch die Unterstützung von Modellen einer partnerschaftlichen Aufteilung der Pflegearbeit; zugleich sollte sich Niedersachsen auf Bundesebene für eine steuerfinanzierte Entgeltersatzleistung für pflegende Angehörige einsetzen. Bestehende Entlastungs-, Beratungs- und Unterstützungsangebote sollten systematisch geprüft, sichtbar gemacht und bedarfsgerecht ausgebaut werden.

→ Geschlechter- und diversitätssensible Gesundheitsdaten sollten systematisch erhoben und ausgewertet werden, etwa zu Hitzefolgen, psychischen Belastungen, Long Covid und Pflegearbeit, um den bestehenden *Gender Data Gap* zu schließen und evidenzbasierte Maßnahmen zu entwickeln. Forschung im Bereich Gendermedizin sollte stärker gefördert werden und Erkenntnisse müssen Eingang in Lehre und Ausbildung finden.

→ Katastrophenschutz-, Pandemie-, Expert*innen- und Krisenstäbe auf Landes- und Kommunalebene müssen paritätisch besetzt werden und Gleichstellungsakteur*innen und zivilgesellschaftliche Organisationen deutlich stärker einbezogen werden, um geschlechtergerechte Maßnahmen in Notlagen sicherzustellen.

→ Die Gesundheitsförderung im Sozialraum sollte gestärkt werden, indem interdisziplinäre Zentren, mobile Angebote und quartiersbezogene Projekte insbesondere in sozial benachteiligten Stadtteilen und ländlichen Regionen ausgebaut werden, um benachteiligte Gruppen, vor allem Frauen, besser zu erreichen.

→ Da Frauen überdurchschnittlich gesundheitlich belastet sind und ihr Krankenstand laut Gleichstellungsbericht (Kap. Arbeitsmarkt, S. 153) mit dem Alter steigt sowie durchweg um 10 bis 20 Prozent höher liegt als der von Männern, braucht es verbindliche Entlastungstarifverträge mit besseren Personalschlüsseln, planbaren Arbeitszeiten und wirksamen Maßnahmen zur Reduzierung von Arbeitsverdichtung. [38]

[38] Vgl. hierzu auch den DGB-Index Gute Arbeit (2026): Sonderauswertung „Wenn Arbeitskräfte fehlen…“ – Auswirkungen von Personalmangel in frauen- und männerdominierten Berufen“, abrufbar unter: https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++0a5b9210-2445-11f1-b730-bf8df7adf90b [Stand: 26.08.2026]. Die Studie zeigt: Beschäftigte in frauendominierten Berufen berichten häufiger von Personalmangel und sind stärker von sich dadurch verschlechternden Arbeitsbedingungen und Arbeitsverdichtung betroffen.

ERNÄHRUNG: ERNÄHRUNGSWENDE GESCHLECHTERGERECHT GESTALTEN

EINLEITUNG:

ERKENNTNISSE AUS DEM GLEICHSTELLUNGSBERICHT

Ernährung ist ein alltagsnahes Handlungsfeld der sozial-ökologischen Transformation. Ernährungsweisen beeinflussen Treibhausgasemissionen, Flächenverbrauch, Tierwohl und Gesundheit. Gleichzeitig ist Ernährung eng mit Geschlechterrollen verknüpft: Wer plant den Einkauf, wer kocht, wer isst was und wo? Frauen leisten deutlich mehr Ernährungsarbeit als Männer. Gleichzeitig bevorzugen Männer häufiger eine fleischreiche Ernährungsweise, welche durch ihren höheren CO_2-Ausstoß das Klima stärker belastet.

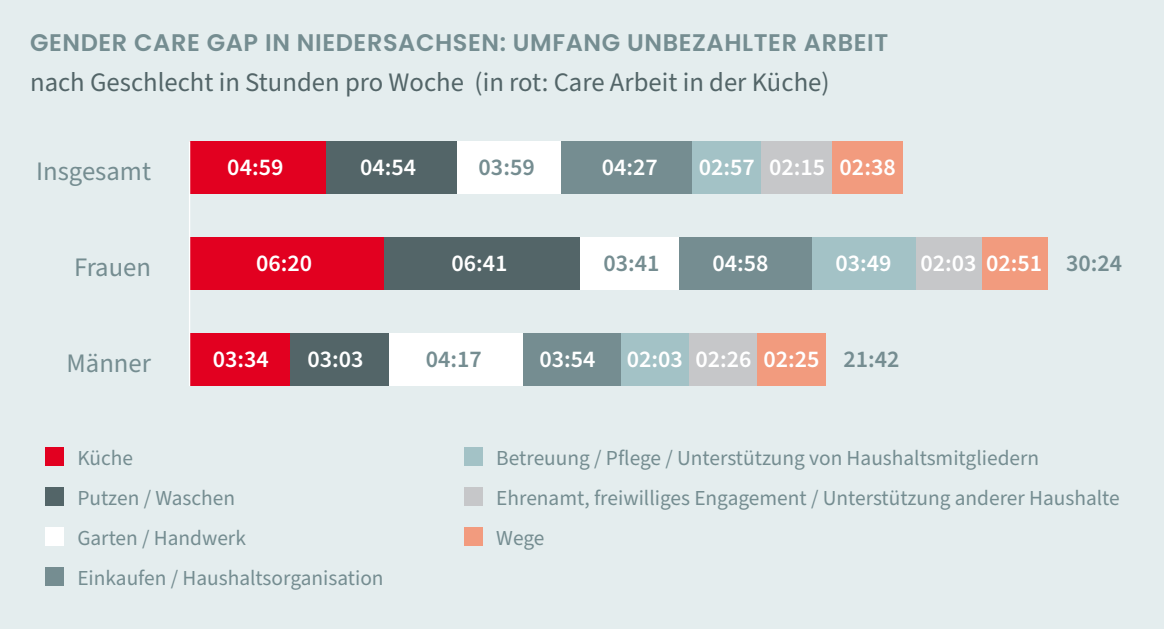
Der *Gender Foodwork Gap* macht diese Ungleichheit sichtbar: Frauen verbringen im Durchschnitt erheblich mehr Zeit mit der Zubereitung und Konservierung von Speisen und Getränken als Männer (siehe Grafik: In Niedersachsen leisten Frauen 6:20 Stunden unbezahlte *Care*-Arbeit in der Küche, Männer 3:34 Stunden). Besonders groß ist der Unterschied in Familien mit mehreren Kindern – hier arbeiten Frauen für die Mahlzeiten der Familie bundesweit mehr als doppelt so lange wie Männer. Zugleich zeigen Erhebungen, dass

Food work wird vorwiegend von Frauen geleistet (und macht einen erheblichen Teil der Carearbeit aus)

Frauen häufiger auf Bio-Qualität, Tierwohl und Gesundheit achten, während Männer deutlich seltener entsprechende Kriterien bei ihrer Kaufentscheidung berücksichtigen.

Eine Ernährungswende hin zu gesunder, pflanzenbetonter und somit klimafreundlicher Ernährung darf diese Ungleichheiten nicht verschärfen, indem sie zusätzliche Anforderungen an ohnehin überlastete *Care*-Strukturen stellt. Zentral sind daher die Stärkung einer nachhaltigen Gemeinschaftsverpflegung in Kitas, Schulen, Hochschulen und Betrieben sowie Bildungs- und Informationsangebote, die Geschlechterstereotype im Ernährungsverhalten aufbrechen. Für Ernährungsentscheidungen spielt die Ernährungsumgebung eine zentrale Rolle. Nachhaltige, pflanzenbasierte und gesunde Lebensmittel müssen verfügbar, gleichzeitig attraktiv und vor allem erschwinglich sein. Für Niedersachsen eröffnet dies wichtige Ansatzpunkte in Landwirtschafts-, Gesundheits-, Bildungs- und Verbraucherpolitik.

[39] Die *Planetary Health Diet* wurde von Forscher*innen mit dem Ziel entwickelt, eine gesunde und gleichzeitig umweltgerechte Ernährungsweise miteinander zu verbinden. Siehe auch: https://www.aok.de/pk/magazin/ernaehrung/ernaehrungsformen/planetary-health-diet-gesunde-ernaehrung-fuer-alle-menschen/ [Stand: 11.08.2026].



Quelle: Landesamt für Statistik Niedersachsen (2024): Umfang unbezahlter Arbeit in Niedersachsen 2022, nach Geschlecht und ausgewählten Arbeitsbereichen in Stunden pro Woche (Personen ab 18 Jahre). Abrufbar unter: https://www.statistik.niedersachsen.de/presse/gender-care-gap-2022-niedersaechsische-frauen-leisten-rund-40-prozent-mehr-unbezahlte-arbeit-als-maenner-231354.html [Stand: 24.08.2026].

UNSERE HANDLUNGS-EMPFEHLUNGEN FÜR NIEDERSACHSEN

→ Das Land Niedersachsen sollte landesweite Standards für die Gemeinschaftsverpflegung einführen, die Klima-, Gesundheits- und Gleichstellungsziele miteinander verbinden und die öffentliche Vergabe an der *Planetary Health Diet*[39] mit einer sozialen und geschlechtergerechten Ausrichtung orientieren.

→ Tarifbindung, gute Arbeitsbedingungen und ausreichende Personalschlüssel in Großküchen und Catering-Betrieben sollten als Voraussetzung für öffentliche Aufträge verbindlich festgeschrieben werden, mit einem besonderen Schwerpunkt auf Entfristung, Qualifizierung und Aufstiegsperspektiven für überwiegend weibliche Beschäftigtengruppen.

→ Ernährungsbildung in Schulen, Hochschulen und in der Erwachsenenbildung sollte gestärkt und geschlechterreflektiert gestaltet werden, indem Jungen und Männer gezielt in Ernährungs- und Haushaltskompetenzen einbezogen und stereotype Rollenbilder in Unterrichtsmaterialien abgebaut werden.

→ Niedersächsische Informations- und Sensibilisierungskampagnen zur Ernährungswende sollten so gestaltet werden, dass sie ausdrücklich auch Männer adressieren, etwa in Bezug auf die Reduktion des Fleischkonsums, die gemeinsame Verantwortung für Kochen und Einkaufen sowie die Anerkennung von *Care*-Arbeit als gesellschaftliche und nicht als vermeintlich weibliche Aufgabe.

→ Kommunale Ernährungsräte, Stadtteilküchen, Volksküchen und solidarische Essensangebote sollten gestärkt und ihre Beteiligungsmöglichkeiten insbesondere in einkommensschwächeren Quartieren verbessert werden; zugleich sollte diese Förderung mit dem Ziel verknüpft werden, Ernährungsarbeit und Entscheidungsmacht gleichmäßiger zwischen den Geschlechtern zu verteilen.

→ Das Land Niedersachsen sollte sich auf Bundesebene dafür einsetzen, die Mehrwertsteuer solcher pflanzenbasierter Lebensmittel, die bisher nicht als Grundnahrungsmittel gelten (wie bspw. Hafermilch oder Fleischersatzprodukte) von 19 auf 7 Prozent zu senken, um soziale, gesundheitliche und klimapolitische Ziele besser miteinander zu verbinden und Verbraucher*innen (mehrheitlich Frauen) steuerlich zu entlasten.

LANDWIRTSCHAFT: GLEICHSTELLUNG IN DER AGRAR-ÖKOLOGISCHEN TRANSFORMATION

EINLEITUNG:

ERKENNTNISSE AUS DEM GLEICHSTELLUNGSBERICHT

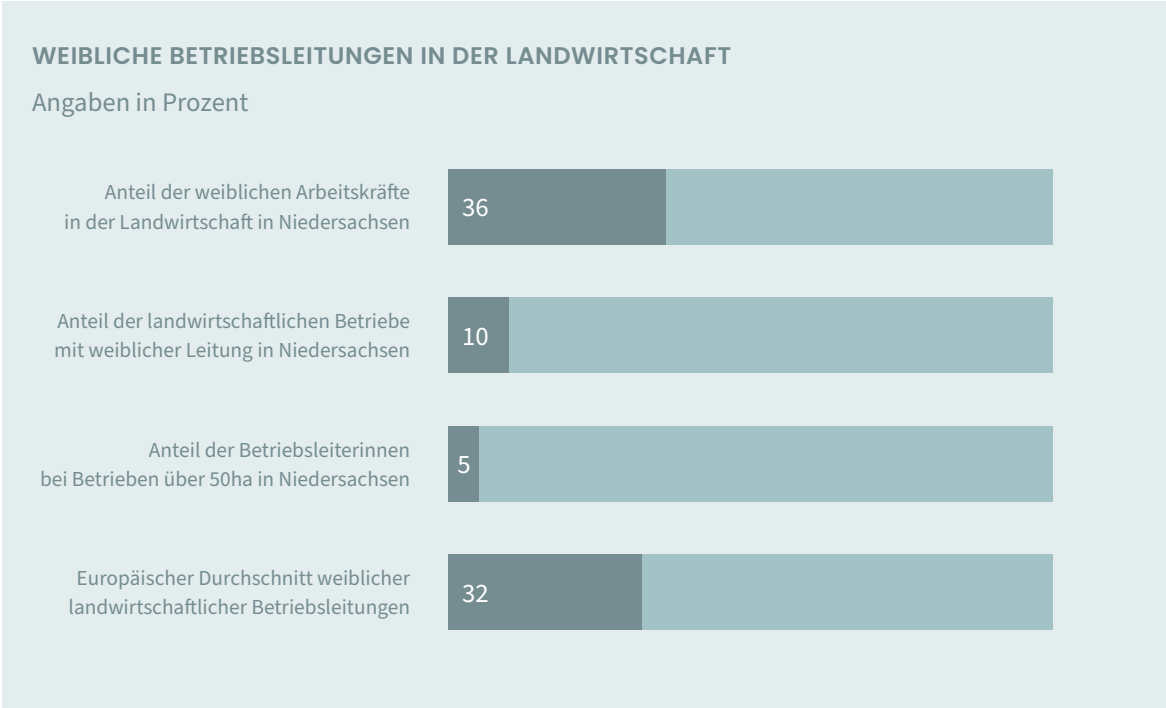
Die Landwirtschaft ist ein zentrales Feld der sozial-ökologischen Transformation – für Klimaschutz, Biodiversität, Ernährungssicherheit und lebendige ländliche Räume. Zugleich ist der Sektor stark androzentrisch[40] geprägt. In Deutschland wird der Agrarsektor überwiegend konventionell bewirtschaftet, Eigentum an Flächen und der Zugang zu Subventionen sind stark konzentriert: Nur ein kleiner Teil der landwirtschaftlichen Flächen befindet sich im Besitz von Frauen, ein Fünftel der Betriebe erhält den Großteil der EU-Direktzahlungen. Frauen sind deutlich seltener Hofeigentümerinnen oder Betriebsleiterinnen (siehe Grafik) und haben damit schlechtere Zugänge zu Fördermitteln und Krediten.

In vielen familiengeführten Betrieben sind Frauen entscheidend für das wirtschaftliche Überleben der Höfe – gleichzeitig arbeitet ein großer Teil von ihnen ohne eigenen Arbeitsvertrag und ohne eigenständige soziale Absicherung. Mutterschaft, Elternzeit und *Care*-Verantwortung werden immer noch als Risiko für Betriebe betrachtet und führen dazu, dass junge Frauen in der Landwirtschaft seltener eingestellt oder bei der Hofnachfolge berücksichtigt werden. Besonders verletzlich sind Saisonarbeiterinnen, die häufig unter prekären Bedingungen arbeiten und leben, rechtlich schlechter abgesichert sind und stärker von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt bedroht sind.

Gleichzeitig entstehen mit Ökolandbau, Wiedervernässung von Mooren und alternativen Ernährungsnetzwerken wie *Solidarischer Landwirtschaft*[41] neue Chancen für eine geschlechtergerechte Landwirtschaft. Frauen können hier als Betriebsleiterinnen, Gründerinnen und Akteurinnen in Direktvermarktung und regionalen Wertschöpfungsketten an Einfluss gewinnen. Für ein Agrarland wie Niedersachsen ist entscheidend, diese Transformationsprozesse mit einer aktiven Gleichstellungspolitik zu verbinden: in der Boden- und Förderpolitik, in Beratung und Ausbildung sowie beim Schutz von Arbeitsmigrantinnen.

[40] Androzentrisch bezeichnet eine männerzentrierte Perspektive, in der männliche Erfahrungen, Normen und Lebensrealitäten als allgemeingültiger Maßstab gelten. Andere Geschlechter werden dabei strukturell weniger berücksichtigt, ohne notwendigerweise explizit ausgeschlossen zu sein.

[41] Die *Solidarische Landwirtschaft* ist ein Konzept, bei dem sich landwirtschaftliche Betriebe oder Gärtnereien lokal mit privaten Haushalten zu einer Wirtschaftsgemeinschaft zusammenschließen. Die privaten Haushalte verpflichten sich zur Abnahme der Produkte und können im Gegenzug auf verschiedene Weisen mitgestalten. In der Regel werden ökologische und ressourcenschonende Ziele verfolgt.



Quelle: Landwirtschaftskammer Niedersachsen (2026): Frauen führen selten trotz Qualifikation. Abrufbar unter: https://www.lwk-niedersachsen.de/bezst-osnabrueck/news/67769_Frauen_fuehren_selten_trotz_Qualifikation [Stand: 24.08.2026].

Frauen leiten landwirtschaftliche Betriebe deutlich seltener als es ihrem Anteil in der Branche entspricht

UNSERE HANDLUNGS-EMPFEHLUNGEN FÜR NIEDERSACHSEN

→ Das Land Niedersachsen sollte seine Boden- und Flächenpolitik so ausrichten, dass Betriebsgründerinnen und Betriebsleiterinnen bevorzugten Zugang zu Pacht- und Kaufflächen erhalten, etwa durch entsprechende Vergabekriterien bei der Landgesellschaft und bei landeseigenen Flächen.

→ Niedersachsen sollte die Umsetzung der *Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP)* konsequent mit Gleichstellungszielen verknüpfen, Gleichstellung als Querschnittsziel in den Landesförderrichtlinien verankern und insbesondere künftige Förderprogramme systematisch daraufhin prüfen, ob Frauen als Betriebsleiterinnen, Miteigentümerinnen und Beschäftigte davon profitieren.

→ Die bestehenden Beratungs- und Bildungsstrukturen, insbesondere bei der Landwirtschaftskammer, an Fachschulen und in Weiterbildungszentren, sollten um (weitere) spezifische Angebote für Frauen ergänzt werden, etwa in den Bereichen Gründungsberatung, Hofnachfolgeplanung, Landtechnik, Betriebsführung und soziale Absicherung.

→ Es braucht eine landesweite Informations- und Beratungsoffensive zur Vertrags- und Alterssicherung von Frauen in landwirtschaftlichen Familienbetrieben, die Musterverträge, Checklisten und Schulungen für Betriebsleitungen sowie für Steuer- und Beratungsstellen umfasst.

→ Landwirtschaftliche Betriebe müssen konsequent für eine soziale Absicherung von Frauen im Betrieb sorgen, auch mit Blick auf Altersarmut und Mutterschutz.

→ Die Arbeits- und Lebensbedingungen von Saisonarbeiterinnen müssen verbessert werden, indem Landesaufsicht und Gewerbeaufsicht gestärkt, Mindeststandards für Unterkünfte konsequent kontrolliert und Beratungsstellen für mobile Beschäftigte dauerhaft sowie flächendeckend finanziert und ausgebaut werden.

→ Alternative Ernährungsnetzwerke wie *SoLaWis* (Solidarische Landwirtschaft), Landkaufgenossenschaften, Bürger-AGs oder Hofcafés sollten im Rahmen der niedersächsischen Agrarstrukturförderung gezielt unterstützt werden; zugleich sollte Gleichstellung als Förderkriterium verbindlich aufgenommen werden.

→ Die Forschung zu Frauen in der Landwirtschaft, zu Mensch-Natur-Verhältnissen und zu den Auswirkungen der sozial-ökologischen Transformation auf Geschlechterverhältnisse in Niedersachsen sollte gezielt gestärkt werden, etwa durch gemeinsame Programme von Land, Hochschulen und Landwirtschaftskammer.

→ Netzwerke und *Role Models* für Landwirtinnen in Niedersachsen, etwa Landfrauenverbände, Netzwerke junger Betriebsleiterinnen und Mentoring-Programme, sollten stärker gefördert und systematisch in landespolitische Strategien eingebunden werden.

FINANZEN:
KOSTEN DES KLIMAWANDELS GESCHLECHTERGERECHT VERTEILEN, INVESTITIONEN TÄTIGEN

EINLEITUNG:

ERKENNTNISSE AUS DEM GLEICHSTELLUNGSBERICHT

In Deutschland entstehen aufgrund der Folgen des Klimawandels bereits jetzt mehrere hundert Milliarden Euro Schäden, Tendenz steigend (siehe Grafik). Zugleich sind erhebliche Investitionen in Klimaschutz- und Klimaanpassungsmaßnahmen notwendig. Hier können Synergien auch für die Geschlechtergerechtigkeit genutzt werden, jedoch muss die Transformation dafür von Anfang an in Hinblick auf soziale Ungleichheit und Geschlechterverhältnisse geprüft und gestaltet werden. So wirken notwendige Einnahmen zur Finanzierung der Investitionen wie Umwelt- und Verbrauchsteuern, subventionierte Möglichkeiten der ökologischen Umstellung von Privathaushalten, sowie die aktuelle regressiv wirkende CO_2-Bepreisung häufig ungleichheitsverstärkend. Die notwendigen Einnahmen zur Finanzierung der sozial-ökologischen Transformation dürfen Frauen nicht stärker belasten als Männer!

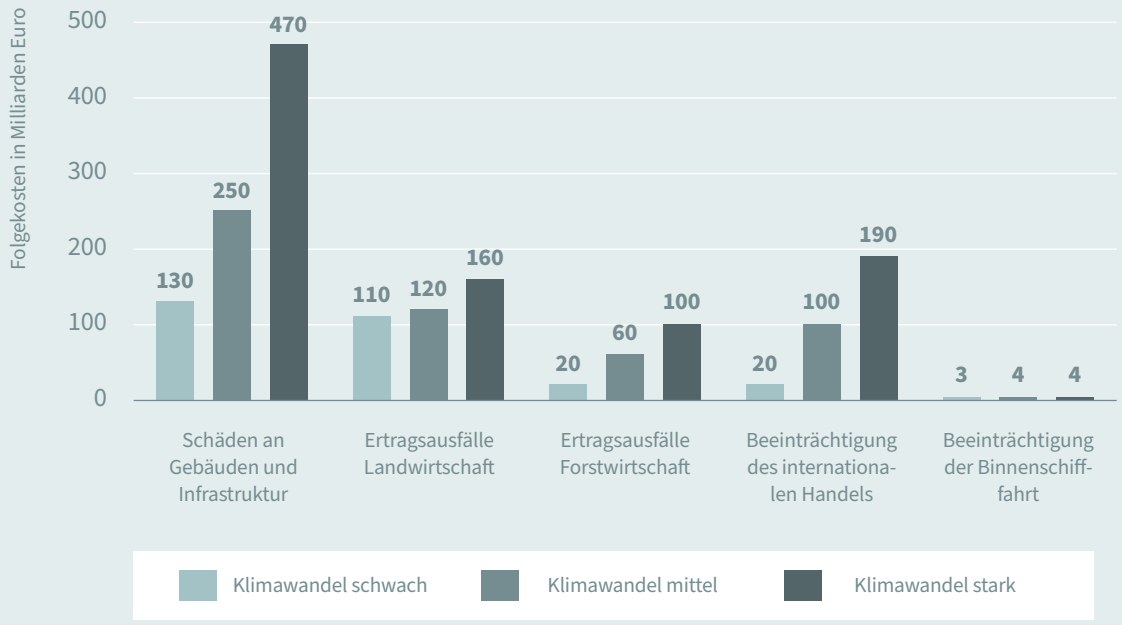
Durch die Verschränkung von sozialer Ungleichheit und Geschlecht werden Frauen, vor allem Alleinerziehende und Rentnerinnen, im aktuellen System stark benachteiligt, obwohl sie statistisch z. B. am wenigsten CO_2 verursachen. Neben der umweltbezogenen Fiskalpolitik wirken sich auch andere Steuerpolitiken negativ auf Geschlechtergerechtigkeit und Klimaschutz aus. Umweltschädliche Steuersubventionen wie die Pendlerpauschale oder das Dienstwagenprivileg sind zum Beispiel einerseits ökologisch problematisch und andererseits profitieren von ihnen Männer oft eher als Frauen. Die Schuldenbremse verhindert darüber hinaus dauerhaft ausreichende Zukunftsinvestitionen in eine leistungsfähige Infrastruktur, was der Erreichung der Klimaziele durch Klimaschutz- und Klimaanpassungsmaßnahmen entgegensteht und geschlechterbezogene strukturelle Ungleichheiten reproduziert.

Um Frauen, welche sowohl wirtschaftlich als auch in den Auswirkungen der Klimakrise weltweit bereits jetzt stärker als Männer benachteiligt sind, im Wandel nicht erneut zu benachteiligen, müssen Wirtschafts- und Finanzpolitik gerade in Zeiten der Transformation geschlechtergerecht gestaltet und Steuerlasten gerecht verteilt werden.

Je stärker der Klimawandel ausfällt, desto höher werden die volkswirtschaftlichen Folgekosten

PROGNOSTIZIERTE VOLKSWIRTSCHAFTLICHE FOLGEKOSTEN DES KLIMAWANDELS IN DEUTSCHLAND BIS 2050

(in Milliarden Euro)



Quelle: Flaute/Reuschel/Stöver, Institut für ökologische Wirtschaftsförderung, Prognos AG, Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung mBH (2023): Volkswirtschaftliche Folgekosten durch Klimawandel: Szenarioanalyse bis 2050 – Studie im Rahmen des Projektes Kosten durch Klimawandelfolgen in Deutschland. GWS Research Report 2022/02. Im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz. Abrufbar unter: https://www.prognos.com/sites/default/files/2026-03/klimafolgekosten-gws-researchreport22-2.pdf [Stand: 24.08.2026].

UNSERE HANDLUNGS-EMPFEHLUNGEN FÜR NIEDERSACHSEN

→ Das Land Niedersachsen muss einen Landes-Gleichstellungsfonds / eine Investitionsoffensive Gleichstellung aufsetzen, mit der zentrale gleichstellungspolitische Investitionen unterfüttert werden (Betreuungsinfrastruktur, Pflegeinfrastruktur, Gewaltschutzstruktur, etc.). Zudem braucht es konzentrierte klimafreundliche Investitionen, die die Qualität der öffentlichen Infrastruktur und öffentlicher Dienstleistungen verbessern. Hierfür ist es weiterhin notwendig, dass sich die Länder für eine umfassende Reform der Schuldenbremse auf Bundesebene einsetzen.

→ Das Land muss Instrumente des *Gender Budgetings* bzw. des *Gender responsive budgetings* konsequent entwickeln, umsetzen und controllen. Ziel muss die systematische Analyse, Steuerung und Evaluation des Haushalts bezüglich seines Beitrags zur Geschlechtergerechtigkeit sein. Denn Finanz- und Haushaltspolitik von Ländern und Kommunen sind ein wesentlicher Hebel für die geschlechtergerechte Gestaltung der sozial-ökologischen Transformation, insbesondere beim gleichstellungsorientierten Umbau von Versorgungssystemen und öffentlicher Infrastruktur. Zusätzlich sind Ansätze wie das *Green Budgeting* beziehungsweise *SDG-Budgeting* zu prüfen und diese mit dem *Gender Budgeting* zu verknüpfen.

→ Das Land muss eine mit dem *Gender-* und *Green Budgeting* verknüpfte ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie aufsetzen, um Ressourcen und Haushaltsmittel mit konkreten Gleichstellungszielen zu verknüpfen.

→ Es braucht eine Prüfung verschiedenster Auswirkungen der sozial-ökologischen Transformation auf vulnerable Gruppen: Soziale Ungleichheit, Geschlecht und Herkunft müssen mehr berücksichtigt und Daten erhoben werden sowie Prüfmechanismen entwickelt werden, um die Auswirkungen der landeseigenen Fiskalpolitik auf Geschlechtergerechtigkeit und Ökologie zu untersuchen und zu berücksichtigen – und öffentliche Einnahmen und Ausgaben stärker daran auszurichten.

→ Das Land muss politische und gesellschaftliche Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in allen politischen Gremien ergreifen, insbesondere auch in Expert*innen- und Krisenstäben.

→ Eine Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Bedeutung von Geschlechtergerechtigkeit und intersektionaler Gerechtigkeit in der Ressourcenverteilung ist notwendig, hier sollten Initiativen und Kampagnen gefördert werden.

→ Das Land sollte eine Bundesratsinitiative für eine umfassende Steuerreform nach dem DGB-Konzept auf den Weg bringen (dies umfasst u. a. die Abschaffung des Ehegattensplittings, eine Anhebung der Spitzensteuersätze, die Einführung einer Vermögenssteuer, eine Reform der Erbschaftssteuer).[42]

→ Das Land muss sich auf Bundesebene für ein Einbringen gleichstellungsorientierter Ziele in die Verwendung des *Klima- und Transformationsfonds (KTF)* einsetzen.

→ Das Land sollte auf Bundesebene für eine schnelle Einführung des Klimageldes Druck machen, um Haushalte mit kleinen und mittleren Einkommen und insb. Frauen von der CO_2-Bepreisung zu entlasten.

[42] Vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund: Das DGB-Steuerkonzept. Abrufbar unter: https://www.dgb.de/geld/steuerkonzept/#c1729 [Stand: 11.08.2026].

WAS NOCH FEHLT: INDUSTRIE & DIENSTLEISTUNGEN ZUSAMMENDENKEN – ÖKOLOGISCH, SOZIAL UND GESCHLECHTERGERECHT

Die Dekarbonisierung des Industriesektors spielt allgemein in Deutschland und speziell auch in Niedersachsen eine entscheidende Rolle. 2025 lag der Anteil der Industrie mit ca. 22 Prozent bei fast einem Viertel aller Treibhausgasemissionen in Deutschland.[43] Tangiert von der notwendigen Entkopplung des Wirtschaftswachstums von THG-Emissionen sind nahezu sämtliche Industriebranchen, wobei sich die Auswirkungen stark nach Branche, zum Teil auch von Unternehmen zu Unternehmen unterscheiden. Wesentlich ist, dass das produzierende wie verarbeitende Gewerbe einschließlich der energieintensiven Industrien erhalten bleiben und Dekarbonisierungsprozesse nicht zur Deindustrialisierung führen. Im Gegenteil, unsere Schlüsselindustrien sind für eine erfolgreiche Dekarbonisierung von Wirtschaft und Gesellschaft entscheidend. Beispielsweise ist auf dem Weg zu einer klimaneutralen Wirtschaft eine solide (Grundstoff-)Industrie für die Energie- und Wärmewende unabdingbar. Darüber hinaus sichert sie in weiten Teilen wirtschaftliche wie soziale Wohlstandsgewinne durch gute, tarifierte und mitbestimmte Arbeitsplätze. Eine Abwanderung dieser industriellen Kerne käme lediglich einer Emissionsverlagerung gleich, die notwendige Reduzierung von CO_2 und weiteren Treibhausgasen bliebe hingegen aus.

In Niedersachsen sind die Industrien regional sehr ungleich verteilt. Zentral für das Bundesland sind die Industriezweige Fahrzeugbau (z. B. in Wolfsburg und Hannover) und Stahlproduktion (z. B. in Salzgitter und Georgsmarienhütte)[44]. Darüber hinaus nehmen die Chemie-, Gummi- und Kunststoffindustrie, die Nahrungsmittel- und Futterindustrie sowie Papierherstellung einen bedeutenden Anteil ein.[45] Neben großen Industrieunternehmen wie VW, Continental, DOW und BASF sind es vor allem kleine und mittelständige Unternehmen, die die industrielle Landschaft Niedersachsens prägen. Allesamt stehen sie vor der immensen Herausforderung, auf eine klimaneutrale Wirtschaft hinzuwirken, bei gleichzeitigen Anforderungen durch Digitalisierung, demografischen Wandel und stetigen geopolitischen Veränderungen. Diese und weitere Entwicklungen stehen in Wechselwirkung zueinander, was die Komplexität von Planungs- und Umsetzungsprozessen erhöht.

Angesichts existenzieller planetarer Grenzen bedarf es einer ökologischen Verantwortungsübernahme, die mit einer Anpassung des ökonomischen Rahmens einhergeht und ein Umdenken in Wirtschaft und Produktion erfordert. Eine nachhaltige Produkt- und Produktionsstrategie sollte die Limitierung ökologischer Ressourcen anerkennen und Innovationsvorhaben an der Wahrung dieser Grenze ausrichten. Ökologisch tragfähige Produkt- und Produktionsstrategien müssen zugleich auf gesellschaftliche Resilienz und soziale Teilhabe abzielen, um zu verhindern, dass bestehende soziale Ungerechtigkeiten sich vergrößern. Zunehmende soziale Ungleichheit sowie eine durch Transformationsprozesse empfundene Bedrohung des eigenen Lebensstandards würden

[43] Vgl. https://www.bundesumweltministerium.de/pressemitteilung/treibhausgasdaten-zeigen-klimaschutz-braucht-neuen-schub [Stand 18.08.2026].

[44] Vgl. https://www.mw.niedersachsen.de/startseite/wirtschaft/industrie/industrie-in-niedersachsen-15611.html [Stand 18.08.2026].

[45] Vgl. ebd.

den schon jetzt fragilen sozialen Zusammenhalt weiter schwächen. Die Transformation in ein ökologisch stabiles Wirtschaftssystem kann daher dauerhaft nur gelingen, wenn sie auch sozial gerecht gestaltet wird. Geschlechtergerechtigkeit nimmt hierbei eine zentrale Dimension ein. Trotz erhöhter Erwerbsbeteiligung von Frauen bestehen weiterhin Unterschiede in der Arbeitszeitgestaltung, der beruflichen Position und dem Einkommen.

Im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen ist der niedersächsische Industriesektor von tarifgebundenen Löhnen und guten Arbeitsbedingungen geprägt. Auch die niedersächsische Industrie ist dabei nach wie vor durch ganz überwiegend männliche Beschäftigte geprägt. [46] Dem gegenüber steht der allgemein weiter expandierende Dienstleistungssektor mit überwiegend weiblichen Beschäftigten (siehe Grafik), einem hohen Niedriglohnanteil und deutlich schlechteren Arbeitsbedingungen. [47] Die bundesweit verbreitete geringe Wertschätzung sozialer Dienstleistungen korreliert dabei keineswegs mit der Relevanz und Notwendigkeit dieser sozialen Infrastruktur für unsere Gesellschaft im Allgemeinen und für den Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt im Besonderen. Im Gegenteil, sie stehen in einem extremen Missverhältnis zueinander.

Beide Sektoren – Industrie und Dienstleistung – können nicht unabhängig voneinander gedacht werden, um das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt sowie eines sozialgerechten ökologischen Wandels zu erreichen.

Denn eine öffentliche und flächendeckende Bereitstellung wichtiger sozialer Dienstleistungen (Bildungs-, Betreuungs-, Pflege-, Kultur- und Sportangebote) ermöglicht es einerseits Menschen, ihrer Erwerbstätigkeit überhaupt nachzugehen, sich entsprechend qualifizieren zu können und andererseits schafft sie die Voraussetzung für eine geschlechtergerechte Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit in (heterosexuellen) Partnerschaften. Besonders für Frauen eröffnet sich damit berufliche Perspektive: Sei es, in Teilzeit arbeiten zu können, die eigene Erwerbstätigkeit auf Vollzeit auszuweiten oder Karrierewege einzuschlagen. Eine Aufwertung des Dienstleistungsbereichs ginge gleichzeitig mit einer gesteigerten Standortattraktivität sowie der Bindung von (weiblichen) Fachkräften einher. Zusätzlich ist sie für die Gleichheit der Lebensverhältnisse, besonders in den Regionen, die vom Abbau alter Industriebranchen betroffen sind, wie die Region Weser-Ems, der Osnabrücker Raum oder SüdOst-Niedersachsen, zuträglich. Gerade junge Frauen benötigen eine berufliche Perspektive, von der sie sich angesprochen fühlen und die ihnen die Möglichkeit der persönlichen wie beruflichen Weiterentwicklung eröffnet. Anderenfalls ist die Gefahr der Abwanderung junger und gut ausgebildeter Menschen, besonders von Frauen, groß – wie die tiefgehenden demografischen Umwälzungen der letzten dreißig Jahre in den ostdeutschen Bundesländern eindrücklich gezeigt haben. [48]

[46] Vgl. Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (2021): 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Niedersachsen, S. 53. Abrufbar unter: https://www.ms.niedersachsen.de/download/162832/4._Nds._Gleichstellungsatlas.pdf [Stand: 20.08.2026].

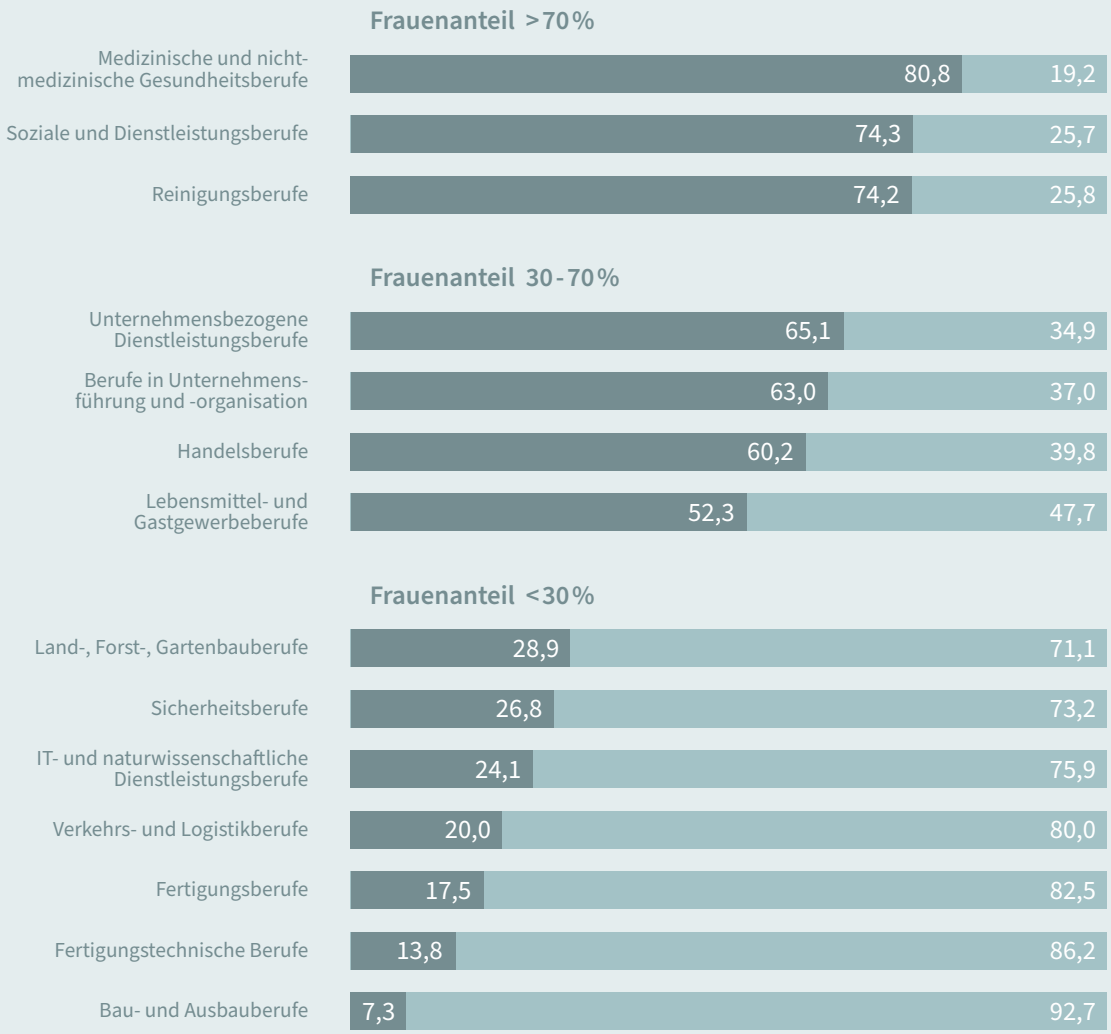
[47] Vgl. Bleses /Bothfeld (2025): Gleichstellung im Arbeitsmarkt: Herausforderungen der sozial-ökologischen Transformation. Abrufbar unter: https://www.wsi.de/de/blog-17857-gleichstellung-im-arbeitsmarkt-herausforderungen-der-sozial-oekologischen-transformation-72129.htm [Stand: 22.01.2026].

[48] Vgl. Salomo, Katja (2021): Abwanderung, Alterung, Frauenschwund. Der Einfluss des demografischen Wandels auf die politische Kultur in Ostdeutschland. In: Kowalczuk/Ebert/Kulick (Hrsg.): (Ost)Deutschlands Weg. Bonn: BpB (Schriftenreihe Bd. 10676), S.63–80.

Frauen sind eher in Dienstleistungsberufen und Männer eher in der Industrie tätig.

HORIZONTALE SEGREGATION DES ARBEITSMARKTES

Frauen- und Männeranteil an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten nach Berufssegmenten in Deutschland, in Prozent



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Berufe im Spiegel der Statistik, Tabellen von Dr. Britta Matthes/ Wolfgang Biersach (IAB), nach: WSI GenderDatenPortal 2023, abrufbar unter: https://www.wsi.de/de/erwerbsarbeit-14617-horizontale-segregation-des-arbeitsmarktes-2017-14847.htm [Stand: 24.08.2026]

UNSERE HANDLUNGS-EMPFEHLUNGEN FÜR NIEDERSACHSEN

→ Niedersachsen muss in seinem politischen Handeln eine aktive Industriepolitik verfolgen und dabei herkömmliche Instrumente der Strukturpolitik hinsichtlich ökologischer, sozialer und geschlechtergerechter Aspekte überprüfen und anpassen. Die politische Praxis darf sich dabei nicht länger auf wirtschaftliche Anliegen beschränken, sondern muss diese mit sozialen, demokratischen und ökologischen Zielen verzahnen. Eine ungeregelte und zögernde Transformationspolitik birgt besonders die Gefahr, drohende Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt zu verstärken und Frauen weiter zu benachteiligen.

→ Der industrielle Kern Niedersachsens und die damit einhergehende Beschäftigungskompetenz muss durch Schaffung nachhaltiger Leitmärkte, durch *Local-Content*-Regelungen und gezielte politische Unterstützung von Transformationsprozessen erhalten und gefördert werden. Energieintensive Industrien wie Stahl und Chemie müssen dabei in ihrer Transformation gezielt unterstützt werden. Die Entwicklung neuer, klimafreundlicher Technologien und die Schaffung eines grünen Wasserstoffhochlaufs sind dafür maßgeblich.

→ Auf dem Weg zur klimaneutralen Wirtschaft braucht es einen langfristig ausgearbeiteten Stufenplan für die Schlüsselbranchen Chemie, Stahl und Automobil, der über klar definierte Zeiträume bis 2040 wirtschaftliche Maßnahmen auf die gesetzlich verankerten Klimaziele abstimmt. Klima- und industriepolitische Maßnahmen müssen hierbei konsistent ineinandergreifen.

→ Prozentual arbeiten weniger Frauen als Männer in der Industrie, gerade deshalb muss es das erklärte Ziel sein, Frauen, die bereits in der Industrie arbeiten, dort zu halten bzw. ihren Anteil an den Beschäftigten weiter auszubauen. Gut bezahlte und abgesicherte Jobs in der Industrie sind ein wichtiger Faktor für die finanzielle Unabhängigkeit von Frauen. Hierfür müssen Arbeitgeber*innen eine verlässliche geschlechtersensible Fachkräfteplanung erstellen, die den Wegfall und Umbau von Berufsfeldern in den Blick nimmt und dafür sorgt, dass Frauen in den Industrien weiterbeschäftigt werden. Zudem müssen Arbeitgeber*innen die Schichtarbeit für Mitarbeiter*innen mit *Care*-Verantwortung attraktiver gestalten, um sie so in der Branche zu halten. Dies kann durch die Möglichkeit von Teilzeitarbeit und die Rückkehr nach der Elternzeit in Schichtarbeit erreicht werden. Flexible Schichtmodelle und die Berücksichtigung individueller Bedürfnisse sind hier entscheidend.

→ Die explizite Förderung von Frauen in MINT-Tätigkeiten und tarifgebundener Beschäftigungssicherung muss durch präzise Maßnahmen des Landes Niedersachsen gesichert und erhalten werden. Landespolitische Förderungen müssen entsprechend sozial konditioniert sein und Standortsicherung, Tarifbindung und Mitbestimmung als Bedingungen einfordern.

→ Es braucht die Implementierung einer *Circular-Economy*-Strategie in Niedersachsen als nachhaltige, lokal verankerte und resiliente Transformationsstrategie, die Geschlechtergerechtigkeit bewusst mitdenkt und fördert sowie den Stellenwert von Handwerksberufen erhöht. Die Idee des zirkulären Wirtschaftens erfordert höhere individuelle Zeitbedarfe z. B. für Reparaturen, für Ressourcentrennung & -entsorgung, für Sorgearbeit oder Weiterbildung. Das impliziert ein modifiziertes Verständnis von Arbeit und damit zugleich einen höheren Bedarf nach einem angepassten, gendergerechten Rahmen für eben diese, der Gesellschaft und Wirtschaft zuträglichen Aktivitäten, z. B. durch generell kürzere Erwerbsarbeitszeiten.

→ Das Land sollte neue, ökologisch verantwortungsvolle Wertschöpfungsketten zur Schaffung eines nachhaltigen Wohlstandes unter Einbindung *Guter Arbeit* und der bewussten Einbeziehung von Frauen in *grünen* Berufen gezielt fördern.

→ Das Land Niedersachsen sollte die Vergabe von (sozial-)investiven Mitteln an eine Umwelt- und Klimaverträglichkeitsprüfung sowie einen Gender-Check koppeln und die politischen Rahmenbedingungen für die Transformation an die Branchenunterschiede und die spezifischen regionalen Anforderungen anpassen.

→ Niedersachsen sollte eine Investitionsoffensive starten und gezielt in Bereiche investieren, in denen zeitnah große Mengen an Treibhausgasemissionen eingespart werden können.

→ Soziale Dienstleistungen müssen gezielt ausgebaut, aufgewertet und mit guten Arbeitsbedingungen verknüpft werden. Bei der Diversifizierung des Wirtschaftsstandortes müssen frauendominierte Berufssegmente mitgedacht werden. Ein besonderes Augenmerk zur Verbesserung der Vereinbarkeit soll Niedersachsen dabei auf die Schaffung von flächendeckenden, qualitativ hochwertigen und bezahlbaren Kita- und Pflegeangeboten legen. Gute Arbeit, gute Qualifizierungsangebote und -strategien sowie eine flächendeckende Daseinsvorsorge sichern Fach- und Arbeitskräfte und wirken dem Fachkräftebedarf entgegen, der bereits heute Transformationsprozesse an vielen Stellen hemmt und verhindert.

→ Transformationsmaßnahmen wie Klimaanpassungsprozesse im sozialen Dienstleistungssektor müssen unter Berücksichtigung der Arbeitsrealität vorangetrieben werden.

→ Männer müssen gezielt für Tätigkeiten in den sozialen Dienstleistungen begeistert und gewonnen werden, wohingegen für Frauen mehr Anreize geschaffen werden müssen, um sie für Industrie, Handwerk und technische Dienstleistungen zu gewinnen.

→ Qualifizierung muss als zentrales Instrument eingesetzt werden, um menschliche Entwicklungschancen zu eröffnen und Frauen wie Männer gleichermaßen dazu zu befähigen, den neu entstehenden Anforderungen und Tätigkeiten durch Dekarbonisierung und Digitalisierung gerecht werden zu können. Um Frauen in eine sichere und zukunftsfeste Beschäftigung zu bringen, bedarf es spezifischer Qualifizierungsprogramme, zum Beispiel in den Bereichen der Erneuerbaren Energien, der Informationstechnik und weiterer technisch versierter Dienstleistungen.

→ Niedersachsens Wirtschaft muss an der Attraktivität der Karrierewege für Frauen arbeiten und Frauen zum beruflichen Aufstieg ermutigen. Das Land Niedersachsen soll Unternehmen in ihren Bestrebungen nach Gleichstellung adäquat unterstützen und sich auf Bundesebene für die Verabschiedung eines Gleichstellungsgesetzes in der Privatwirtschaft einsetzen.

→ Niedersachsen muss Strukturfragen mit demokratischer Stabilität zusammendenken und regionale Mitbestimmungsstrukturen stärken, um einerseits den unterschiedlichen Bedarfen der Regionen gerecht werden zu können und andererseits bei Menschen vor Ort Selbstwirksamkeit als Teil einer demokratischen Gesellschaft zu erzeugen. Gewerkschaften und Personal- und Betriebsräte sollten von den Kommunen in ihren Wirtschafts- und Sozialausschüssen regelmäßig angehört und einbezogen werden. Als Ergänzung zur Arbeit der Gewerkschaften und Betriebs- und Personalräte sollen neue Formen von demokratischer Gestaltung auf lokaler Ebene wie Transformations- und Bürger*innenräte (weiter) etabliert und in Entscheidungen einbezogen werden. Eine zeitgemäße Strukturpolitik muss zugleich Beteiligungsräume schaffen.

→ Landesförderungen in Forschung und Entwicklung müssen anstatt einer privaten Gewinnerzielung die Logik des nachhaltigen und gemeinwohlorientierten Handels bei Produktion und Konsum adressieren.

→ Zur Überprüfung des Fortschrittes bedarf es der Schaffung transparenter Verfahren sowie partizipativer Prozesse und eines dynamischen Monitorings.

→ Auf Bundesebene muss sich das Land Niedersachsen für ein starkes Entgelttransparenzgesetz einsetzen.

FAZIT

Die sozial-ökologische Transformation ist keine rein technische, ökologische oder wirtschaftspolitische Aufgabe. Sie entscheidet sich auch daran, ob Macht, Ressourcen, Zeit, Einkommen, Sicherheit und Teilhabe gerechter verteilt werden. Der Vierte Gleichstellungsbericht zeigt deutlich: Ohne Gleichstellungsperspektive besteht die Gefahr, dass der Klimawandel und mögliche Maßnahmen zum Klimaschutz, Klimaanpassung, Energie-, Mobilitäts-, Wohnungs- und Ernährungswende bestehende Ungleichheiten fortschreiben oder sogar verschärfen. Für Niedersachsen heißt das: Transformation muss von Anfang an als sozialer und geschlechtergerechter Gestaltungsprozess verstanden werden. Denn die sozial-ökologische Transformation birgt das Potenzial, Verhältnisse zum Besseren zu ändern und festgefahrene Strukturen aufzubrechen.

Die Handlungsempfehlungen in diesem Papier zeigen, dass Gleichstellungspolitik kein nachgeordnetes Korrektiv sein darf. Sie gehört in die Mitte von Landespolitik, Kommunalpolitik, Wirtschafts- und Strukturpolitik. Ob bei der Förderung von Weiterbildung, der Stärkung von Tarifbindung und Mitbestimmung, der Finanzierung von (sozialer) Infrastruktur, der Gestaltung öffentlicher Vergabe, der Mobilitätsplanung oder der Wohnungs- und Energiepolitik: Gleichstellungsziele müssen politisch gewollt, verbindlich verankert, mit Daten unterlegt, finanziell abgesichert und regelmäßig überprüft werden. Dafür braucht es klare Zuständigkeiten, ressortübergreifende Strategien und ein wirksames Monitoring.

Aus gewerkschaftlicher Perspektive ist zentral: Gute Arbeit, soziale Sicherheit, Daseinsvorsorge

und demokratische Beteiligung sind Voraussetzungen für eine gelingende Transformation. Wer Beschäftigte, Sorgearbeit-Leistende, Mieter*innen, Alleinerziehende, pflegende Angehörige, Frauen in ländlichen Räumen oder marginalisierte Gruppen nicht systematisch einbezieht, wird keine gerechte und tragfähige Transformation erreichen. Gleichstellung ist damit nicht nur eine Frage individueller Chancen, sondern auch eine Frage demokratischer und sozialer Infrastruktur.

Zugleich bleiben Leerstellen. Klimaschutz darf nicht mit der Anpassung an Klimafolgen gleichgesetzt werden, sondern umfasst immer eine konsequente Emissionsminderung und Ressourcenschonung. Ebenso bedarf es einer stärkeren gleichstellungspolitischen Perspektive auf Industriepolitik: Welche Branchen werden gefördert? Welche Arbeitsplätze gelten als zukunftsrelevant? Wer sitzt an den Entscheidungstischen? Und wie werden gut bezahlte, tarifgebundene und mitbestimmte Arbeitsplätze auch für Frauen in der Transformation gesichert und ausgebaut?

Niedersachsen hat die Möglichkeit, die sozial-ökologische Transformation als Gleichstellungsprojekt zu gestalten. Dafür bedarf es eines politischen Willens, verbindlicher Instrumente und ausreichender öffentlicher Investitionen. Die zentrale Frage lautet nicht, ob Gleichstellung in der Transformation „mitgedacht“ werden kann. Sie lautet, ob Transformation überhaupt gerecht gelingen kann, wenn Gleichstellung nicht handlungsleitend ist.

DIE AUTORINNEN

Foto: blachura photography

Kristin Reimers

Kristin Reimers arbeitet im Auftrag des DGB Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt in der Niedersachsen Allianz für Nachhaltigkeit und repräsentiert dort die soziale Perspektive auf Nachhaltigkeit. Sie begleitet die Themen Dekarbonisierung und Transformation der Wirtschaft aus Sicht von Beschäftigten und Gewerkschaften, Geschlechtergerechtigkeit und Mobilität.

kristin.reimers@aul-nds.de

https://www.nachhaltigkeitsallianz.de/angebote/soziale-nachhaltigkeit/

Foto: DGB – Werner Musterer

Merle Mangels

Merle Mangels ist beim DGB Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt Abteilungsleiterin für Frauen- und Gleichstellungspolitik sowie für den Bereich Migrationspolitik zuständig. Sie formuliert gewerkschaftliche Positionen und begleitet Themen und Aktionen rund um Geschlechtergerechtigkeit und Migration in der Arbeitswelt in den drei Bundesländern. Ein Thema ist darunter die Gleichstellung in der Transformation der Arbeitswelt.

merle.mangels@dgb.de

https://niedersachsen-bremen-sachsenanhalt.dgb.de/politik-vor-ort/niedersachsen/frauen/

Foto: www.GordonWelters.com

Dr. Petra Franziska Köster

Dr. Petra Franziska Köster leitet die Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften Hannover–Hildesheim. Sie arbeitet an der Schnittstelle von Hochschule, Arbeitswelt und Zivilgesellschaft und konzipiert sowie moderiert Veranstaltungen zu Themen wie Arbeitswelt, sozial-ökologische Transformation, Demokratie und politische Bildung. Ein besonderer Schwerpunkt ihrer Arbeit liegt auf der Beratung und Begleitung von Studierenden sowie auf dem Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Praxis.

petra-franziska.koester@hs-hannover.de

www.koop-hg.de

KONTAKT

Johannes Grabbe
Deutscher Gewerkschaftsbund
Wirtschafts-, Umwelt- und Europapolitik
Tel. 0511 12601-30
Johannes.Grabbe@dgb.de

IMPRESSUM

Herausgeber:

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt
Otto-Brenner-Straße 1, 30159 Hannover
niedersachsen-bremen-sachsenanhalt.dgb.de

ARBEIT UND LEBEN Niedersachsen gGmbH
Arndtstraße 20, 30167 Hannover
www.aul-nds.de

Netzwerk der Kooperationsstellen Hochschulen und Gewerkschaften in Niedersachsen und Bremen
c/o Kooperationsstelle Hochschulen & Gewerkschaften in der Region Hannover-Hildesheim
Hochschule Hannover (HsH), Haus 3I.0.12
Blumhardtstrase 2, 30625 Hannover
www.kooperation-hochschule-gewerkschaft.de

Verantwortlich:
Dr. Ernesto Harder, Vorsitzender DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt

Autorinnen:
Kristin Reimers
Merle Mangels
Dr. Petra F. Köster

Gestaltung:
kerstin thiem grafik design
Oktober 2026

Herausgeber:

Deutscher Gewerkschaftsbund
Niedersachsen
Bremen
Sachsen-Anhalt

Arbeit und Leben
NIEDERSACHSEN · SACHSEN-ANHALT

KOOPERATIONSSTELLEN
HOCHSCHULEN UND
GEWERKSCHAFTEN
NIEDERSACHSEN – BREMEN