

Gewinnerinnen und Verlierer

Strukturbrüche auf dem Arbeitsmarkt im Transformationsprozess am Beispiel der Stadt Cottbus – eine erste Analyse

Heike Jacobsen und Andrea Winkler, BTU Cottbus¹

0	Kurzfassung	2
1	Wirtschaftsstruktur der Beschäftigung	3
2	Struktur der Beschäftigungsverhältnisse	6
3	Ausbildungs- und Studiensituation	8
4	Arbeitslosigkeit.....	9
5	Demografische Entwicklung und Wanderungsbewegung	10
6	Pendelbeziehungen.....	13
7	Schlussfolgerungen	14
	Literaturverzeichnis	16

Gut zwanzig Jahre nach dem Ende der DDR zeigen sich auf dem Arbeitsmarkt in Ostdeutschland die sich überlagernden Effekte des transformationsbedingten wirtschaftsstrukturellen Wandels einerseits und der demografischen Brüche der Nachwendezeit andererseits. Diese Effekte sind auf regionaler Ebene deutlicher sichtbar als beim Blick auf die neuen Bundesländer insgesamt. Regional und lokal spezifische historische Ausgangsbedingungen und Transformationserfahrungen nehmen Einfluss auf die heute zu beobachtenden Arbeitsmarktstrukturen und werden voraussichtlich auch die künftigen Konstellationen prägen.

Der vorliegende Text gibt auf der Basis von Sekundäranalysen von Arbeitsmarktdaten einen Überblick über zentrale Entwicklungen in der Stadt Cottbus in der jüngeren Vergangenheit bis heute. Ziel ist, die für Cottbus typischen Problemkonstellationen zu identifizieren, auf die sich die künftige Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik einstellen muss. Es handelt sich um einen ersten vorwiegend deskriptiven Bericht, der weitere Datenanalysen und empirische Erhebungen zu der Situation unter Einbezug der Erfahrungen und der Expertise der örtlichen Arbeitsmarktakteure anregen soll.

¹ Wir danken Franziska Blazejewski, BTU Cottbus, für wertvolle Hinweise zur Interpretation der Daten.

0 Kurzfassung

Der Arbeitsmarkt in Cottbus scheint heute in vergleichsweise guter Verfassung zu sein. Unter der Überschrift „Die Krise ist anderswo“ stellt die örtliche Lausitzer Rundschau am 01.11.2012 fest, dass in Südbrandenburg der positive Trend am Arbeitsmarkt in der Lausitz trotz konjunktureller Abkühlung anhalte (LR online, 01.11.12). Mit einer Arbeitslosenquote von 12,0 % ist Cottbus zwar bundesweit eine der von Arbeitslosigkeit besonders stark betroffenen Städte, allerdings hat sich die Quote über die Jahre erheblich verringert und die Cottbuser Arbeitsagentur sieht weiterhin einen positiven Trend.

Betrachtet man die Entwicklung der Erwerbstätigkeit und insbesondere der abhängigen Beschäftigung, findet man jedoch deutliche Hinweise darauf, dass die Entlastung des Arbeitsmarktes zumindest zu einem Teil dem gerade heute Fahrt aufnehmenden demografischen Wandel geschuldet scheint und nicht nur auf Gewinne an Beschäftigungsverhältnissen zurückgeführt werden kann. In Cottbus gibt es heute weniger Beschäftigungsverhältnisse als vor zehn Jahren. Es ist noch offen, ob der Abwärtstrend bei der Beschäftigung nachhaltig gestoppt werden konnte und daher in Zukunft sich nicht nur die Arbeitslosenquote sondern auch die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse positiv entwickeln werden.

Folgende Zusammenhänge werden deutlich:

Frauen scheinen auf dem Arbeitsmarkt in Cottbus besonders erfolgreich zu sein: Sie stellen mit gut 55 % die Mehrheit der Beschäftigten. Damit werden die sonst in Deutschland üblichen Geschlechterverhältnisse (Anteil Frauen 46 %, Männer 54 %) geradezu auf den Kopf gestellt.

Frauen profitieren vom starken Wachstum einiger traditioneller Dienstleistungsbranchen: Ein Viertel der sozialversicherungspflichtig tätigen Frauen arbeitet im Gesundheits- und Sozialwesen, ein weiteres knappes Fünftel in der öffentlichen Verwaltung. Die Männer verteilen sich gleichmäßiger auf alle Branchen. Die geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes ist sehr viel stärker ausgeprägt als im Landes- und im Bundesdurchschnitt: Frauen arbeiten in Cottbus häufiger in „typischen Frauenberufen“, insbesondere in Gesundheitsberufen ohne Approbation, sozialen und pädagogischen Berufen sowie Verwaltungs- und Büroberufen. Problematisch wird diese geschlechtsspezifische Segmentierung, wenn sie mit nachteiligen Arbeitsbedingungen für die Frauen einhergeht und wenn sich Politik und Verwaltung nicht der besonderen Verantwortung bewusst sind, die sie in diesen teils öffentlich-rechtlich regulierten Branchen für Qualität und Quantität der Frauenerwerbsarbeit in Cottbus tragen.

Nur gut die Hälfte der Frauen ist sozialversicherungspflichtig in Vollzeit beschäftigt. Der auf den ersten Blick erhebliche Vorsprung der Frauen verringert sich dadurch. Es sind zwar mehr Frauen beschäftigt, hinter ihrem größeren Anteil an den Beschäftigungsverhältnissen steht aber kein entsprechend größeres Arbeitsvolumen (in Stunden). Frauen verteilen sozusagen die Arbeit untereinander. Der außerordentlich hohe Anteil an Teilzeit und Minijobs lässt vermuten, dass es sich z.T. um Notlösungen und verdeckte Unterbeschäftigung handelt.

Junge Frauen entscheiden sich häufiger als junge Männer, ihre berufliche Zukunft außerhalb ihrer Heimatregion Cottbus zu suchen: Unter den 18 bis unter 30-Jährigen Abwandernden stellen junge Frauen die Mehrheit, unter den Zuwandernden sind sie in der Minderheit. Offenbar finden junge Frauen in Cottbus nur wenige attraktive Ausbildungsplätze und sehen nur wenig zufriedenstellende berufliche

Möglichkeiten. Ihre Abwanderung verstärkt nicht nur die Probleme des demografischen Wandels, sondern lässt in Zukunft auch einen regionalen Fachkräftemangel insbesondere in den frauentypischen Berufsfeldern erwarten. Die wirtschaftliche Entwicklung ist regional eng an die Erwerbstätigkeit von Frauen gekoppelt. Aufgrund der demografischen Entwicklung und der Wanderungsbewegungen steht Cottbus ein erneuter, umfassender Transformationsprozess bevor.

Im Zuge des demografischen Wandels, der durch das historische Geburtentief in den neuen Bundesländern stärker voranschreitet als in den alten, nimmt die Bevölkerung in der Region insgesamt zahlenmäßig ab, wobei jedoch der Anteil der Älteren stark zunimmt und die Gruppe der Erwerbsfähigen abnimmt (vgl. Statistisches Bundesamt 2009). Der demografische Wandel entlastet den Arbeitsmarkt, führt aber zugleich zu einem Mangel an jungem, qualifiziertem Personal.

Es gibt in der Region wenige Großunternehmen und einen nur kleinen produzierenden Sektor. Die Wirtschaftskraft resultiert zu einem großen Teil aus Kleinunternehmen (bis 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte), welche zudem überwiegend ohne Tarifbindung sind und in etwa zur Hälfte unterhalb des Branchentariflohnes zahlen (vgl. MASF 2012a, S. 103). Für die kleinen Betriebe bestehen zudem besondere Barrieren für die Unterstützung familienfreundlicher Maßnahmen, welche aufgrund des demografischen Wandels erforderlich wären, wie flexible Arbeitszeitmodelle, die familiengerechte Gestaltung von Arbeitsabläufen, die Einführung von Telearbeit, eine adäquate Personalentwicklung oder die Gewährung von geldwerten Leistungen, welche bereits viele große Unternehmen eingeführt haben. Breit gestreute und flexible Arbeitszeiten, kurzfristige Arbeitsausfälle oder finanzielle Unterstützung können sich Kleinunternehmen kaum leisten. Auch prägt das Bild des vollerwerbstätigen, zeitlich vollständig verfügbaren Arbeitnehmers nach wie vor viele Klein- und Kleinstbetriebe (Botsch et al. 2007, S. 132). Diese Barrieren schlagen sich zumindest teilweise auf die Qualität der Arbeitsplätze (wie z.B. Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzsicherheit, Einkommen, Karrierechancen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie) nieder und können zu Konflikten führen.

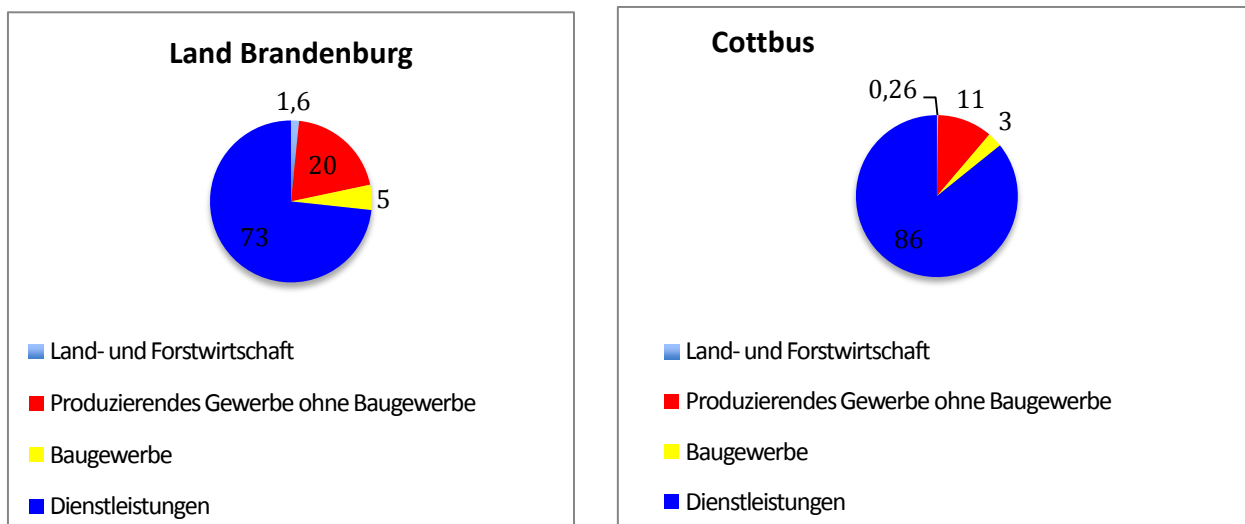
1 Wirtschaftsstruktur der Beschäftigung

Cottbus hat im Laufe der letzten 20 Jahre sein Behörden- und Dienstleistungsprofil weiterentwickelt. Bereits zu DDR-Zeiten waren in diesem Bereich 62,2 % aller Beschäftigten vertreten, was einen sehr hohen Anteil für diesen zur damaligen Zeit unterentwickelten Wirtschaftszweig darstellte. Die Bruttowertschöpfung ist in dem damals noch sehr stark ausgeprägten Baubereich ist von 13,0 % auf heute 3 % gesunken (vgl. Knuth et al. 1993, S. 15-16 sowie Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2011a).

Es ist in den letzten Jahren nicht im stärkeren Umfang gelungen, ergänzend produzierendes Gewerbe anzusiedeln und verarbeitendes Gewerbe auszubauen. Der Bereich Finanzierung/Unternehmensdienstleister ist dagegen gewachsen, was jedoch im Wesentlichen der gelungenen Ansiedlung und dem Ausbau der Callcenter zuzuschreiben ist. Der Dienstleistungsbereich nimmt insgesamt einen Anteil von fast 90 % an der Bruttowertschöpfung ein und liegt damit überdimensional hoch im Vergleich zum Land Brandenburg (72,8 %) und Bundesgebiet – West (70,8 %) (vgl. Abb. 1). Auch arbeiten 90 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Dienstleistungsbranche (vgl. Tab. 1).

Eine weitere Folge ist, dass Cottbus 88 % Prozent kleinere Unternehmen (bis 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) hat, welche zudem über die Hälfte ohne Tarifbindung sind. Nach dem aktuellen Betriebspanel des Landes Brandenburg (16. Welle 2011) beschäftigten 74 % der Brandenburger Betriebe bis zu neun Beschäftigte. 22 % der Betriebe beschäftigten zehn bis 49 MitarbeiterInnen, 4 % der Betriebe 50 bis 250 MitarbeiterInnen und gerade 0,47 % der Betriebe beschäftigten über 250 MitarbeiterInnen (vgl. MASF 2012a, S. 18).

Abbildung 1: Anteile der Wirtschaftsbereiche an der Bruttowertschöpfung im Land Brandenburg und Cottbus 2009



Quelle: Eigene Berechnung in Anlehnung an MASF 2012b, S. 13 - Basis: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2011a

Die Wirtschafts- und Finanzkrise 2008 hat sich dank dieses Wirtschaftsprofils sowie der kleinen Betriebe (und der geringen Exportabhängigkeit) nicht so stark ausgewirkt wie in anderen Regionen, der Aufschwung nach der Krise allerdings auch nicht (vgl. MASF 2012b, S. 12).

Die Branchen, welche die **quantitativ stärksten Berufsfelder für Frauen in Berlin-Brandenburg stellen, sind besonders häufig in Cottbus vertreten. Hierbei handelt es sich um kaufmännische Berufe, Gesundheitsberufe ohne Approbation, Verkaufs- und soziale Berufe (vgl. Wiethölter et al. 2009, S. 12).** Nach der Wirtschaftszweigklassifizierung gegliedert sind in Cottbus im Bereich der öffentlichen und privaten Dienstleistungen die meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu finden, von denen gut 70 % weiblich sind. Von diesen arbeitet ein Viertel allein im Gesundheits- und Sozialwesen. Aus diesem Bereich kommt auch der größte Cottbuser Arbeitgeber, das Carl-Thiem-Klinikum. An zweiter Stelle folgt die Branche der Unternehmensdienstleistungen, in welcher ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu beobachten ist (vgl. Tab. 1). Allerdings bestimmen den hier enthaltenen Wirtschaftszweig N - Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen - vom Arbeitsmarktangebot her drei große Callcenter, deren Arbeitsplätze weniger attraktiv sind. Es ist zu vermuten, dass in diesem Bereich mehrheitlich Frauen arbeiten.

Die von Männern dagegen am stärksten besetzten Berufsfelder (Verkehrs- und Bauberufe) decken deutlich weniger Unternehmen ab. In den Bereichen des Produzierenden Gewerbes sowie Verkehr und Lagerei arbeiten weniger als ein Fünftel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und nur gut 30 % der sozialversicherungspflichtig tätigen Männer (vgl. Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2012a).

Entsprechend der von Wiethölter et al. 2008 durchgeführten Studie zur beruflichen Segregation von Frauen und Männern in Berlin-Brandenburg **haben Frauen also besonders gute Chancen für eine Beschäftigung in Cottbus**. Dies unterstützt die These des engen Zusammenhanges zwischen regionaler Wirtschaftsstruktur und Frauenerwerbstätigkeit. Jedoch besitzen die am stärksten von Frauen frequentierten Berufsfelder einen hohen Lohnabstand zu den von Männern am häufigsten besetzten Berufsfeldern und sind darüber hinaus stärker von Niedriglohn und Teilzeitarbeit betroffen (vgl. Brehmer et al. 2010, S. 22-23). Im kommenden Abschnitt wird dies näher betrachtet.

Tabelle 1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort Cottbus nach Wirtschaftsabschnitten und Geschlecht am 31.12.2011 sowie in 2009 aktive Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

1	2	3			4
		Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 2011			
	Klassifikation der Wirtschaftszweige	Insgesamt	männlich	weiblich	
G-U	Dienstleistungsbereiche	40.010	16.253	23.757	
G-I	Handel, Verkehr, Gastgewerbe	9.704	5.027	4.677	
G	Handel	5.797	2.378	3.419	975
H	Verkehr und Lagerei	2.856	2.230	626	160
I	Gastgewerbe	1.051	419	632	259
O-U	Erbringung von öffentlichen u. privaten Dienstleistungen	18.904	5.435	13.469	
Q	Gesundheits- und Sozialwesen	7.784	1.612	6.172	442
O	Öffentliche Verwaltung	5.645	1.322	4.323	
P	Erziehung und Unterricht	3.563	1.761	1.802	96
J-N	Erbringung von Unternehmensdienstleistungen	11.402	5.791	5.611	
K	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1.071	341	730	115
J	Information und Kommunikation	829	542	287	148
L	Grundstücks- und Wohnungswesen	559	274	285	280
M-N	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen, technischen und wirtschaftlichen Dienstleistungen	8.943	4.634	4.309	908
B-F	Produzierendes Gewerbe	5.632	3.990	1.642	
B-E	Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	3.835	2.419	1.416	37 ¹⁾
C	Verarbeitendes Gewerbe	1.593	886	707	201
F	Baugewerbe	1.797	1.571	226	426
A	Land- und Forstwirtschaft; Fischerei	113	58	55	
	Sonstige Betriebe				465
	Zusammen	45.755	20.301	25.454	4.512

¹⁾ und ohne Wirtschaftszweig C - verarbeitendes Gewerbe

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2012a (Spalte 3) und Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2011b (Spalte 4)

2 Struktur der Beschäftigungsverhältnisse

Deutschland verzeichnete im Jahr 2010 einen Zuwachs der Zahl der Erwerbstätigen um 0,5 % oder 212.000 Personen. Mit 40,48 Mio. Personen wurde damit ein Höchststand in der Erwerbstätigkeit erreicht. Im Land Brandenburg betrug der Zuwachs 1,0 % - im Vergleich zu allen Bundesländern nimmt Brandenburg mit Berlin damit die Spitzenposition ein. Die Zahl der Erwerbstätigen stieg damit auf 1.069.200. In Cottbus dagegen ist die Zahl der Erwerbstätigen jedoch in den letzten beiden Jahren um 1,8 % zurückgegangen. Im Landesvergleich gehört Cottbus damit zu dem Verwaltungsbezirk mit der größten Abnahme von Erwerbstätigen (vgl. MASF 2012b, S. 15).

In der Stadt gibt es bereits langjährig eine Differenz bei der Beschäftigung zwischen den Geschlechtern. **Auch 2011 lag die Beschäftigungsquote bei den Frauen mit gut 55 % höher als bei den Männern (vgl. Tab. 2). Im Vergleich dazu: Der Landesdurchschnitt liegt beim Anteil der Frauen an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bei 48,7 % (vgl. MASF 2012b, S. 20).**

Tabelle 2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Altersgruppe und Geschlecht

Stichtag	Insgesamt			15 - 24 Jahre			25 - 54 Jahre			55 - 64 Jahre		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
30.06.2000	52.366	24.575	27.791	8.613	4.367	4.246	38.505	17.462	21.043	5.167	2.692	2.475
30.06.2005	46.007	20.062	25.945	6.989	3.500	3.489	34.006	14.176	19.830	4.910	2.318	2.592
30.06.2010	46.603	20.373	26.230	5.700	2.902	2.798	33.350	14.167	19.183	7.401	3.199	4.202
30.06.2011	45.734	20.410	25.324	4.948	2.518	2.430	32.751	14.248	18.503	7.875	3.532	4.343
Weiblicher Anteil in % 2011			55,37			49,11			56,49			55,14

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2000 - 2011, Beschäftigungsstatistik

Dabei ist, wie Tab. 3 zeigt, auffällig, dass sich trotz des höheren Anteils weiblicher SV-Beschäftigter an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten vergleichsweise mehr Männer eine Vollzeitbeschäftigung erhalten konnten und Frauen insbesondere häufiger in Teilzeit beschäftigt sind.

Tabelle 3: Struktur der Beschäftigungsverhältnisse in Cottbus

Anzahl	2005			2010		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
SV-Beschäftigte	46.007	20.062	25.945	46.603	20.373	26.230
davon in:						
Vollzeit	38.983	18.985	19.998	36.327	18.220	18.107
Teilzeit	7.009	1.069	5.940	10.242	2.142	8.100
Leiharbeit	1.040	862	178	2.128	1.726	402
Mini-Jobs ¹⁾	8.564	3.798	4.766	8.930	4.031	4.899

¹⁾ Mehrfachnennung möglich

Quelle: Hans-Böckler-Stiftung 2011

2010 waren 79 % aller Teilzeitbeschäftigten Frauen, dies entspricht dem Durchschnitt des Landes Brandenburg (vgl. MASF 2012b, S. 22).

Es ist einerseits dem Dienstleistungs- und Behördenprofil der Stadt geschuldet, dass die Mehrheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Frauen stellen. Hinzu kommt, dass die Cottbuser Beschäftigungsentwicklung ihre eigene Historie hat. **Auf Grund des Bedarfs an Arbeitskräften, des wirtschaftlichen Profils, der guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der umfangreichen Kinderbetreuungseinrichtungen lag die Frauenbeschäftigung rund 4 % über dem DDR-Durchschnitt (vgl. Knuth et al. 1993, S. 11).** Zugleich gab es eine hohe geschlechtsbezogene Segmentierung des Arbeitsmarktes. Cottbus war zu DDR-Zeiten ein Standort für Bergbau und Energie, eine Männerdomäne in der Beschäftigung, und für Textilindustrie sowie Verwaltungs- und Dienstleistungszentrum, Branchen, in denen überwiegend Frauen beschäftigt waren.

Die Textilindustrie konzentrierte sich auf drei Betriebe mit insgesamt 5.200 überwiegend weiblichen Beschäftigten. Der Hauptbereich war auf Gestricke ausgerichtet, die bereits Ende der 1980er Jahre nicht mehr modern waren. Die starren Bedingungen der Planwirtschaft machten eine Umstellung auf neue Fertigungstechnologien schwierig. Eine Textilproduktion war bereits in diesen Jahren nur in klein- und mittelständischen Betrieben erfolgreich, welche sich schnell auf die Veränderungen am Markt einstellen konnten. Die Bemühungen, die Textilindustrie in Cottbus nach 1990 am Leben zu erhalten, führten ins Leere. Durch die Globalisierung war der Standort zu kostenaufwendig geworden, die Produktion von Konfektionsartikeln wurde innerhalb weniger Jahre in Niedriglohn-Länder ausgelagert (vgl. Knuth et al. 1993, S. 17-18 sowie Britza et al. 2008 S. 45-46). Heute ist kein nennenswerter Anteil an Textilproduktion mehr vorhanden.

In Bergbau und Energie, die ihre Hauptstandorte mit dem Bergbau bei Senftenberg (40 km von Cottbus) und dem Kraftwerk Jänschwalde-Ost (bei Peitz, 10 km von Cottbus) hatten, waren ca. 15.000 Personen beschäftigt. In der Sanierung der Braunkohleflächen gab es zu Ende der DDR-Zeit einen enormen Nachholbedarf. Dies hängt damit zusammen, dass durch den Braunkohlebedarf die Tagebaue immer mehr vorangetrieben wurden, dabei aber die Sanierung vernachlässigt wurde. Im Ergebnis des Einigungsvertrages konnte verstärkt an der Rekultivierung gearbeitet werden. Mit der Sanierung der Tagebauflächen war seit 1994 die Lausitzer und Mitteldeutsche Bergbau Verwaltungsgesellschaft mbH (LMBV) mit Sitz in Senftenberg beauftragt. Anfangs waren in den Gesellschaften 13.400 Mitarbeiter angestellt, welche erst allmählich beschäftigungslos wurden. Derzeit sind es noch ca. 600 Beschäftigte (vgl. Blanke et al. 2010, S. 25-27). Das Kraftwerk Jänschwalde wurde erfolgreich um- und nachgerüstet und bietet relativ sichere Arbeitsplätze. Durch Umstrukturierungsmaßnahmen, die der stärkeren Konzentration auf das Kerngeschäft dienten, kam es zu umfangreichen Ausgründungen in verschiedene Wirtschaftsbereiche hinein, die zumindest für einen Teil der ehemaligen Kraftwerksmitarbeiter noch über einen längeren Zeitraum Arbeit sicherten (vgl. Knuth et al. 1993, S. 21 sowie Bleicher et al. 2011, S. 45-50).

Durch die schnelle Abwicklung der Textilbetriebe und den Umbauprozess im Bereich Bergbau und Energie bedurfte es zuerst einer Neuorientierung der ehemals v.a. in der Textilindustrie tätigen Frauen. Durch Umschulungen und Anpassungsfortbildungen fanden diese schon frühzeitig einen Zugang zu den

sich aufbauenden Behörden und Dienstleistungsbetrieben. Diejenigen, die z.T. erst Jahre später ihre Arbeitsplätze verloren, hatten einen schwierigeren Arbeitsmarktzugang. Der Transformationsprozess auf dem regionalen Arbeitsmarkt unterstützte die Frauenerwerbstätigkeit, jedoch vorzugsweise der mittleren Altersgruppen und verstärkt heute das Problem einer unausgewogenen Altersstruktur in den Unternehmen. **Cottbus hat also nicht nur Unternehmen, welche besonders gute Erwerbsmöglichkeiten für Frauen bieten, sondern auch eine historische Wirtschaftsentwicklung, die deren Erwerbstätigkeit besonders unterstützte.**

3 Ausbildungs- und Studiensituation

In den Cottbuser Schulen machen sich derzeit die geburtenschwachen Jahrgänge nach der Wende bemerkbar. **Die Schülerzahlen haben sich in den letzten sechs Jahren mehr als halbiert.**

Auch wenn heute die Mehrzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Stadt weiblich sind, ist durchaus nicht sicher, dass Frauen auch in Zukunft dem Cottbuser Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Die jüngsten Entwicklungen der beruflichen Bildung zeigen, dass junge Frauen sich aus der dualen Berufsausbildung zurückziehen. Denn auch in Cottbus ist der insbesondere in Ostdeutschland typische Trend ersichtlich: Junge Männer bevorzugen eher die duale Berufsausbildung, die jungen Frauen ziehen vollschulische Ausbildungen vor (vgl. Trappe 2006, S. 64) (vgl. Tab. 4).

Tabelle 4: Absolventen/AbgängerInnen aus beruflichen Schulen nach Bildungsgängen

	Ausbildungsjahr 1999/2000			Ausbildungsjahr 2004/2005			Ausbildungsjahr 2010/2011		
	Schüler ges.	m	w	Schüler ges.	m	w	Schüler ges.	m	w
Berufsschule	1.596	713	883	1.295	621	674	452	363	89
Berufsfachschule	106	20	86	245	70	175	161	38	123
Fachoberschule	283	116	167	357	160	197	121	73	48
Fachschule	112	26	86	126	25	101	191	47	144
Insgesamt	2.097	875	1.222	2.023	876	1.147	925	521	404

Quelle: Amt für Statistik Berlin – Brandenburg 2011d

Seit 2008 ist der Nachwende-„Geburtenknick“ aber auch als Rückgang von Berufsausbildungsbewerbern auf dem Arbeitsmarkt spürbar. Besonders weniger attraktive Berufsfelder und mittelständische Betriebe sind von einem Mangel an Bewerbern betroffen, so dass in der betrieblichen Ausbildung ebenfalls mehr unbesetzte Stellen als Bewerber vorhanden sind (vgl. Tab. 4). Die fachlichen Ausrichtungen der unbesetzten Ausbildungsstellen sind in den letzten Jahren annähernd gleich geblieben. Dies sind hauptsächlich Köche, Hotel- und Restaurantfachkräfte, Bürokaufleute, Einzelhandelskaufleute, KFZ-Mechatroniker, Friseur, Mechatronikerin sowie Elektriker. Hauptsächlich liegen derzeit die Probleme in der Passgenauigkeit wie mangelnder Erreichbarkeit der Ausbildungsstätte ohne

Führerschein und KFZ, keinem oder zu geringem Ausbildungsentgelt, nicht ausreichendem Notendurchschnitt bzw. mangelnder Ausbildungsfähigkeit oder zu geringen Aufstiegsmöglichkeiten.

An der BTU Cottbus ist die Zahl der Studierenden in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen. Die Universität profitiert von einem vorwiegend überregionalen Einzugskreis. Der niedrigere weibliche Anteil bei den Studenten (in Höhe von etwa 35 %) ist sicherlich auf das technische Profil der BTU Cottbus zurückzuführen. An der Fachhochschule Lausitz (Bereich Cottbus) sind die Studierendenzahlen beinahe stabil und das Geschlechterverhältnis ist ausgeglichen (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2012b).

Ab 2015, also mit größerer Verzögerung als auf dem Ausbildungsmarkt, werden die Rückgänge auch im Hochschulbereich/Jungakademiker-Arbeitsmarkt spürbar werden. Im Land Brandenburg wird der Rückgang der Studierendenzahlen aufgrund der Nähe zu Berlin und der Zugkraft bei ausländischen Studieninteressierten aber möglicher Weise geringer sein als in anderen ostdeutschen Flächenländern.

4 Arbeitslosigkeit

Wie in den neuen Bundesländern insgesamt waren Frauen nach der Wiedervereinigung auch in Cottbus besonders von der Arbeitslosigkeit betroffen. Ursachen waren das schnelle Wegbrechen der Textilindustrie, die Reduzierung und Umstrukturierung des Verwaltungspersonals, die anfänglich höhere Nachfrage nach männertypischen Berufen sowie auch ein verändertes Einstellungsverhalten der Unternehmen, das, nach Wegfall staatlicher Maßnahmen, familiäre Verpflichtungen der Frauen als leistungseinschränkenden Faktor wertete. Aufgrund der Entwicklung in den Dienstleistungsbereich hinein änderte sich diese Situation bereits Mitte der 1990er Jahre.

Im Jahr 2010 weist das Land Brandenburg nach Thüringen und Sachsen-Anhalt den drittgrößten Rückgang der Arbeitslosenzahlen im Ländervergleich zum Vorjahr auf. Die ostdeutschen Bundesländer, abgesehen von Berlin, konnten die Arbeitslosenzahlen überdurchschnittlich senken. Der durchschnittliche Anteil der Arbeitslosen an den Erwerbspersonen der Stadt Cottbus betrug im Jahr 2010 12,1 % (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012). Der Landesdurchschnitt lag im Vergleich dazu bei 11,1 % (vgl. MASF 2012b, S. 41-42).

Im 5-Jahreszeitraum ist die Zahl der Arbeitslosen in Cottbus insgesamt um 20,0 % gesunken (vgl. Tab. 5). **Nach wie vor gibt es dabei ein zum Landesvergleich umgekehrtes Verhältnis zwischen den Geschlechtern: Männer sind in Cottbus häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als Frauen.** Besonders hoch und steigend ist der Anteil der Arbeitslosen in der Altersgruppe 50 bis unter 65 Jahre. Unter den Ausländern ist der Anteil der Arbeitslosen um 2,5 Prozentpunkte höher als bei den Deutschen. 38 % aller Arbeitslosen sind Langzeitarbeitslose.

Tabelle 5: Entwicklung der Arbeitslosen in den letzten 5 Jahren in Cottbus

	2007	2008	2009	2010	2011
Arbeitslose	8.057	7.618	6.867	6.594	6.468
männlich	4.170	4.054	3.774	3.671	3.512
weiblich	3.887	2.564	3.093	2.923	2.956
unter 25 Jahre	1.030	872	802	759	691
25 bis unter 55 Jahre	5.902	5.563	4.910	4.682	4.629
55 bis unter 65 Jahre	1.125	1.183	1.155	1.153	1.148
Langzeitarbeitslose	3.674	2.791	2.755	2.195	2.458
Deutsche	7.649	7.227	6.546	6.284	6.144
Ausländer	407	386	321	310	324
Schwerbehinderte Arbeitslose	385	386	337	327	333
Anteil an allen Arbeitslosen in %					
Männer	51,8	53,2	55,0	55,7	54,3
Frauen	48,2	46,8	45,0	44,3	45,7
Langzeitarbeitslose	45,6	36,6	40,1	33,3	38,0
unter 25 Jahre	12,8	11,4	11,7	11,5	10,7
50 bis 65 Jahre	28,5	28,3	28,8	29,7	31,2

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2012, Arbeitsmarkt in Zahlen 2007 - 2011

5 Demografische Entwicklung und Wanderungsbewegung

Eine der größten Veränderungen in den letzten Jahren ist der demografische Wandel, der sich wegen der Abwanderungen zu Beginn der 1990er Jahre in den neuen Bundesländern deutlicher vollziehen wird als in den alten Bundesländern. Niedrige Geburtenzahlen, die Abwanderung junger Menschen, insbesondere von Frauen, die dann auch außerhalb der Region ihre Kinder bekommen, und die ständig steigende, um rund fünf Jahre höhere Lebenserwartung (2030: Mädchen 85,2 Jahre; Jungen: 80,0 Jahre) werden sich in den östlichen Regionen schneller summieren als in den westlichen. Aufgrund der wirtschaftlichen Struktur lag das Durchschnittsalter der Cottbuser 1992 bei 34 Jahren; Cottbus war nicht nur eine der am dichtesten besiedelten Städte zu DDR-Zeiten, sondern auch eine sehr junge Stadt (vgl. Knuth et al. 1993, S. 13). Aufgrund fehlender Ausbildungs- und Arbeitsmarktangebote zu Beginn der 1990er Jahre setzte eine rasche Wanderungsbewegung ein, die wesentlich dazu beitrug, dass junge Leute die Stadt verließen. Im Jahr 2001 lag das Durchschnittsalter der Bevölkerung bereits bei 41

Jahren. Die Auswirkungen der Wanderungsbewegung sind bis heute deutlich spürbar; 2011 lag das Durchschnittsalter von 45 Jahren 2,3 Jahre über dem gesamtdeutschen Durchschnitt (vgl. Stadtverwaltung Cottbus 2012 - Fachbereich Bürgerservice/Statistikstelle).

Im Land Brandenburg werden 2025 61 Personen im Rentenalter 100 Personen im Erwerbsalter gegenüber stehen (vgl. Statistisches Bundesamt 2009, 12. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Basis Untergrenze mittlere Bevölkerung). Dies trifft in ähnlicher Weise auch auf Cottbus zu, wo im Jahr 2010 noch gut 100.000 Menschen lebten und die Mehrheit der Bevölkerung von den 40- unter 65-Jährigen gestellt wurde: 37 % kamen aus dieser Altersgruppe. Die nächststärkste Gruppe stellten mit einem Anteil von 23 % die Senioren über 65 Jahre. Die drittstärkste Gruppe bildeten, dank der administrativen Regelung zum Erstwohnsitz der Studenten, die unter 25-Jährigen – dies waren 21 % der Einwohner von Cottbus (vgl. Stadtverwaltung Cottbus 2011b - Fachbereich Bürgerservice/Statistikstelle).

Bis 2025 wird die Bevölkerung um ca. 17 % abnehmen (Landesdurchschnitt in etwa 22 %). Der größte an die Stadt grenzende Landkreis Spree-Neiße wird in der gleichen Zeit über 30 % der Bevölkerung verlieren. Die eigentliche Problematik besteht allerdings in der demografischen Zusammensetzung der Bevölkerung zum Jahr 2025. Im Verhältnis 2010 zu 2025 leben dann in Cottbus ca. 1.700 Menschen mehr im Alter von über 65 Jahre. Gleichzeitig wird aber die Anzahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter (20 – 65 Jahre) in Cottbus um etwa 10.000 Menschen abnehmen (vgl. Tab. 6).

Tabelle 6: Altersdifferenzierte Bevölkerungsvorausberechnung für Cottbus bis zum Jahr 2025

	2015	2020	2025
0 bis unter 20 Jahre	12.970	12.730	11.860
20 bis unter 65 Jahre	56.380	51.125	46.210
65 Jahre und älter	23.080	24.200	24.690

Quelle: Stadtverwaltung Cottbus 2011a

Eine wesentliche Ursache liegt in den Wanderungsbewegungen seit Beginn der 1990er Jahre. Betrachtet man diese im Einzelnen, so wird deutlich, dass, zwar mit sinkendem Trend, vor allem Personen zwischen 18 und unter 45 Jahren die Stadt verlassen.

Der Anteil der Frauen ist umso höher, je niedriger das Alter ist. Junge Frauen zwischen dem 18. und 29. Lebensjahr haben eine hohe Neigung zur Familien- und Lebensplanung und infolge dessen auch zur Existenzsicherung (vgl. Besenthal; Lang 2004, S. 26 – 27). Die jungen Frauen entscheiden sich häufiger für formal höher qualifizierte Ausbildungsabschlüsse und sie haben möglicherweise eine höhere Erwerbsneigung als junge Männer. Anscheinend finden junge Frauen in Cottbus nur wenig attraktive Ausbildungsplätze und sehen nach den bisher festgestellten Befunden weniger qualitativ gute berufliche Möglichkeiten. Im Resultat ist die Abwanderung bei den jungen Frauen in dieser Altersgruppe höher als bei den jungen Männern. Im Land Brandenburg gab es im Zeitraum 1998 – 2004 in dieser Altersgruppe einen negativen Wanderungssaldo von 14.100 – davon 9.800 Frauen. Eingegrenzt auf die zwischen 18 bis 21-Jährigen besteht ein negativer Saldo von 6.900 Fortzügen und der Anteil der jungen Frauen ist mit 5.800 zu 1.100 jungen Männern noch deutlich gravierender (vgl. Steiner et al. 2006, S. 18-19).

Der Wanderungsverlust der Männer ist erst in der Altersgruppe der 30 bis unter 45-Jährigen höher als bei den Frauen. Dies bestätigt die These, dass junge Männer in der Region ihre besseren Ausbildungschancen nutzten und offenbar erst nach Ausbildung und Berufseinstieg sich einen Arbeitsplatz außerhalb Brandenburgs suchten (vgl. hierzu auch Behr et al. 2005, S.12).

Seit 2009 profitiert Cottbus von Zuwanderung. Damit konnte der seit 1994 laufende Trend der teils starken Abwanderung durchbrochen werden. Auch wenn die Wanderungsgewinne gering sind und die demografische Entwicklung im Abwärtstrend bleibt, so ist doch gemeinsam mit der Zunahme der Einpendler eine positive Entwicklung des Arbeitsmarktes erkennbar. **Im Landesvergleich ist Cottbus die Stadt, welche in den letzten Jahren hinter Potsdam die meisten Wanderungsgewinne erzielen konnte (vgl. MASF 2012b, S. 39).** Die Wanderungsbewegung verteilt sich fast gleichermaßen auf Außen- und Binnenwanderung. Zum 31.12.2011 betrug der relative Wanderungssaldo (18 bis unter 25 Jahre) 6,8 – dies kann bedeuten, dass der Cottbuser Arbeits- und Ausbildungsmarkt wieder Zukunftsperspektiven für Jüngere bereithält (vgl. Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2011e).

Dabei darf man sich nicht von dem positiven Wanderungssaldo ab dem Jahr 2009 täuschen lassen, welcher insbesondere die Altersgruppe der 18 – bis unter 30-jährigen betrifft. Die Zuzüge junger Menschen hängen vermutlich überwiegend mit der Regelung der Stadt Cottbus zusammen, dass seitdem verstärkt Studierende dazu angeregt werden, in der Stadt ihren Erstwohnsitz anzumelden (vgl. Tab. 7), dies ist also zumindest teilweise administrativ bedingt.

Tabelle 7: Salden Zu- und Fortzüge der Cottbuser im Alter 18- bis unter 45-Jahre im Zeitraum 2006 - 2011

Jahr	Saldo insgesamt	darunter weiblich	davon im Alter von ... bis ...					
			18 bis unter 30			30 bis unter 45		
			Saldo insgesamt	weiblich	männlich	Saldo insgesamt	weiblich	männlich
2006	-1386	-587	-599	-325	-274	-502	-158	-344
2007	-907	-404	-289	-172	-117	-394	-144	-250
2008	-961	-399	-432	-235	-197	-405	-137	-268
2009	-78	16	298	126	172	-306	-111	-195
2010	673	230	623	193	430	-54	-49	-5
2011	230	74	307	-34	341	-187	-3	-184

Quelle: Stadtverwaltung Cottbus 2011b

Trotz guter Chancen der Frauen, im Transformationsprozess nach der Vereinigung im beruflichen Feld etabliert zu bleiben, zeigt sich bezüglich der Altersgruppen ein differenziertes Bild: Von anhaltenden Personalabbau bis Mitte der 1990er Jahre waren vornehmlich Berufsanfängerinnen und die Altersgruppe der über 55-Jährigen betroffen, die damals 35 – 45-Jährigen bildeten den „Stamm“ der Unternehmen. Jung, flexibel, weiblich – wurde beinahe eine geflügelte Wortgruppe für die aus dem Arbeitsprozess gestoßenen jüngeren Frauen. Dieser Prozess führte zu einer „Unterjüngung“ des Personals (vgl. Steiner et al. 2006, S. 28). In der ersten Hälfte der 1990er Jahre verstärkten die fehlenden beruflichen Perspektiven die Abwanderung junger Frauen insbesondere auf der Ebene höherer Qualifikationen und heute ist es vermutlich wegen der Qualität der Arbeitsplätze schwer, die jungen Frauen in der Region zu halten bzw. sie zurückzugewinnen.

6 Pendelbeziehungen

Cottbus hat etwas mehr als das Doppelte an Einpendlern als an Auspendlern und zeigt sich damit als Oberzentrum in Südbrandenburg. Nur etwa 11.000 Cottbuser fahren 2010 zum Arbeiten in einen anderen Ort. Der Höchststand der Auspendler wurde 2003 erreicht, seit dem ist ihre Zahl relativ stabil. **Ca. 34 % von ihnen sind Frauen. Im Gegenzug arbeiten in Cottbuser Unternehmen und Behörden etwa 23.000 Einpendler, von denen 54 % Frauen sind. Da männertypische Berufe unterrepräsentiert sind und die Verdienstmöglichkeiten in den am stärksten von Frauen frequentierten Berufsfelder einen hohen Lohnabstand zu den von Männern am häufigsten besetzten besitzen, pendeln vermutlich vor allem Männer aus (vgl. Tab. 8) (vgl. Brehmer et al. 2010, . Dabei ist die regionale Pendlerverflechtung sehr hoch - die meisten Einpendler kommen aus der Lausitz. Zur Lausitz werden die Kreise Bautzen, Görlitz, Oberspreewald-Lausitz, Spree-Neisse, Elbe-Elster und die Stadt Cottbus gezählt (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2012). Die höchsten Anteile in beiden Bereichen stellen die über 45-Jährigen.**

Tabelle 8: Ein- und Auspendler nach Altersgruppen und Geschlecht jeweils per 30.06. des Jahres

Jahr	Insgesamt	darunter: weiblich	davon im Alter von ... bis ... Jahren					
			unter 30		30 - unter 45		45 und älter	
			Insgesamt	darunter: weiblich	Insgesamt	darunter: weiblich	Insgesamt	darunter: weiblich
Einpendler								
2000	25 564	12 801	7 776	4 006	10 717	5 472	7 071	3 323
2005	23 111	12 352	6 346	3 206	8 697	4 929	8 068	4 217
2010 ¹⁾	23 327	12 556	5 352	2 624	4 331	2 431	13 644	7 501
2011	22 425	11 705	4 884	2 329	4 066	2 219	13 475	7 157
Auspendler								
2000	12 575	4 392	3 341	1 364	5 680	1 862	3 554	1 166
2005	10 536	3 375	2 357	912	4 217	1 285	3 962	1 178
2010 ¹⁾	11 233	3 781	2 449	947	2 219	729	6 565	2 105
2011	11 382	3 750	2 430	898	2 160	673	6 792	2 179

¹⁾ Ab 2009 haben sich die Altersgruppen geändert: 30 bis unter 40 Jahre bzw. 40 Jahre und älter

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2012

Im Vergleich: Cottbus liegt mit einer relativ hohen Auspendlerquote von 23,60 % zwar unter dem Landesdurchschnitt, aber das Land Brandenburg hat im Vergleich aller Bundesländer die höchste Auspendlerquote: 28,4 % der Brandenburger pendeln zum Arbeitsort außerhalb des Bundeslandes, was mit den Berliner Arbeitsmarktmöglichkeiten zusammenhängen wird.

Im Vergleich dazu pendeln aus Sachsen-Anhalt: 16,5 %, Thüringen: 15,9 %, Berlin: 13,7 %, Mecklenburg-Vorpommern: 13,3 %, Sachsen: 9,0 % der Beschäftigten zur Arbeit. In den letzten Jahren haben sich zu diesen Quoten keine signifikanten Änderungen ergeben (vgl. IHK Cottbus; Handwerkskammer Cottbus 2011, S. 10). Der hohe Anteil der Einpendler in Cottbus lässt sich u.a. auch durch Umzüge auf das Land erklären.

7 Schlussfolgerungen

Die hier nur schlaglichtartig beschriebenen Entwicklungen der jüngeren Vergangenheit geben Hinweise auf Zusammenhänge und Probleme des Arbeitsmarktes, die nicht nur für Cottbus relevant sind:

Der wirtschaftsstrukturelle Bruch, der in Cottbus durch den Transformationsprozess veranlasst war, in anderen Regionen jedoch – in weitaus weniger krasser Form und vor allem langsamer – ebenfalls zu beobachten ist, wälzt die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt um. Personengruppen, die zuvor besonders günstige Arbeitsmarktbedingungen vorfanden, haben nun erhebliche Anpassungsprobleme. In Cottbus gilt dies vor allem für Männer höherer Altersgruppen. Sie fanden früher Beschäftigung im primären Sektor und wurden auch nach der Vereinigung dort noch relativ lange weiterbeschäftigt. In der Zwischenzeit etablierten sich neue Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen, insbesondere Dienstleistungsbranchen, denen die Männer vorher sehr fern standen, während die Frauen eher bereit waren, die neuen Möglichkeiten zu ergreifen.

Die größere Flexibilität der Frauen bringt ihnen jedoch auch einen höheren Anteil an atypischer Beschäftigung ein. Auf Dauer können daraus Lock-in - Situationen entstehen, in denen Unterbeschäftigung und entsprechend unzureichende Erwerbseinkommen und Rentenansprüche sich als Bumerang für die Bereitschaft zum Kompromiss erweisen. Es ist also wenig damit gewonnen, die Beschäftigungserfolge der Frauen zu feiern. Es kommt vielmehr darauf an, ihre Flexibilität mittel- und langfristig zu stärken, indem Rückkehr- und Aufstockungsoptionen aus Teilzeit- und Minijobs in sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung eröffnet werden.

Hier zeigt sich: Die Qualität der Arbeitsbedingungen könnte zum entscheidenden Standortnachteil werden in einer Region, in der die historisch einmaligen krassen Strukturbrüche des Transformationsprozesses zu Verwerfungen am Arbeitsmarkt geführt haben, die nur durch große Verzichtsbereitschaft ganzer Gruppen von Erwerbspersonen geglättet werden konnten. Heute, mehr als zwei Jahrzehnte nach der Vereinigung müssen dafür andere Lösungen gefunden werden. Die Abwanderung der jungen Frauen zeigt, dass sie diese Verzichtsbereitschaft nicht aufbringen, sondern anderswo nach besseren Bedingungen suchen.

Für die künftige Fachkräftesicherung sind gute Arbeitsbedingungen, Ausbildungsanstrengungen, Förderung älterer Arbeitnehmer und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wesentliche Faktoren. Eine hervorragend ausgebaute Bildungslandschaft insbesondere mit einer Universität und einer Fachhochschule ist unverzichtbar für die Bewältigung der durch den demografischen Wandel auf Cottbus und das Umland zukommenden Situation des Arbeitskräftemangels.

Für die weitere Forschung stehen folgende Fragen im Mittelpunkt:

Was kann Cottbus von der Bewältigung ähnlicher Strukturbrüche in anderen Regionen im In- und Ausland lernen? Vergleichende Analysen der Zusammenhänge zwischen regionalem wirtschaftsstrukturellem Wandel, Arbeitsmarkt und demografischer Entwicklung können Aufschluss geben über typische Bewältigungsmuster.

Welche Zusammenhänge bestehen zwischen dem überproportionalen Anteil der Teilzeitbeschäftigung und den Arbeitsbedingungen? Bieten Cottbuser Dienstleistungsunternehmen besonders viele Teilzeitarbeitsverhältnisse an? Wenn ja, warum? Reagieren sie damit auf Engpässe im Arbeitskraftangebot oder profitieren sie umgekehrt von einem Überangebot an Arbeitskraft? Zu welchen Bedingungen wird in Teilzeit, zu welchen Bedingungen in Vollzeit gearbeitet?

Wie orientieren sich junge und ältere Männer am Cottbuser Arbeitsmarkt? Sehen sie sich vor spezifischen Herausforderungen, etwa der Notwendigkeit, sich umzuorientieren auf einen Dienstleistungsberuf, wenn sie in der Region bleiben wollen? Welche Erfahrungen machen Cottbuser Betriebe mit „Männern in Frauenberufen“?

Literaturverzeichnis

- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2011a): Statistischer Bericht P I 5 – j/2009. Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den kreisfreien Städten und Landkreisen Deutschlands 1992 und 1994 bis 2009. Reihe 2, Band 1. Hg. v. Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. Potsdam.
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2011b): Statistischer Bericht D II 1 – j/09. Unternehmen und Betriebe im Land Brandenburg 2009 (Stand Unternehmensregister 30.04.2011). Hg. v. Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. Potsdam.
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2011c): Statistischer Bericht A I 10_A VI 2 – j. Allgemeinbildende Schulen im Land Brandenburg. Hg. v. Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. Potsdam.
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2011d): Statistischer Bericht B II 3 – j. Auszubildende und Prüfungen in Brandenburg. Hg. v. Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. Potsdam.
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2011e): Statistischer Bericht A III 2 – j/10. Wanderungen Land Brandenburg. Hg. v. Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. Potsdam.
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2012a): Statistischer Bericht A VI 15 - vj/11. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort im Land Brandenburg 31.12.2011. Hg. v. Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. Potsdam.
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2012b): Statistischer Bericht B III 1 - j. Studierende an Hochschulen im Land Brandenburg. Hg. v. Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. Potsdam.
- Behr, Michael; Walter, Anja; Riedel, Jürgen; Ketzmerick, Thomas (2005): Brandenburger Fachkräftestudie. Entwicklung der Fachkräftesituation und zusätzlicher Fachkräftebedarf. Ergebnisse einer Untersuchung im verarbeitenden Gewerbe, in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft sowie im Tourismus. Potsdam. Forschungsbericht Nr. 26.
- Besenthal, Andrea; Lang, Cornelia (2004): Erwerbssorientierungen von Frauen und Einstellungen zu Erwerbstätigkeit und Familie. In: Wirtschaft im Wandel. Nr. 1. S. 23 – 29.
- Blanke, Markus; Kadler, Andreas; Steinhuber, Uwe (2010): Zwei Jahrzehnte Braunkohlesanierung – eine Zwischenbilanz. Lausitzer- und Mitteldeutsche Bergbaugesellschaft-LMBV. (Hg.) Senftenberg.
- Bleicher, André; Fischer Joachim; Gensior, Sabine; Steiner, Roald (2011): Outsourcing: Effekte auf Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen am Beispiel der Bergbau- und Energiewirtschaft in Ostdeutschland. München und Mehring, Rainer Hampp Verlag.
- Botsch, Elisabeth; Lindecke, Christiane; Wagner, Alexandra (2007): Familienfreundlicher Betrieb – Einführung, Akzeptanz und Nutzung familienfreundlicher Maßnahmen. Eine empirische Untersuchung. edition der Hans-Böckler-Stiftung 193.
- Brehmer, Wolfgang; Klenner, Christina; Klammer, Ute (2010): Familienernährerinnen – unter welchen Umständen lebt die Familie vom Einkommen der Frau?, WSI Diskussionspapier Nr. 170, Düsseldorf

- Britza, Rita; Trautmann, Helga; Gadau, Hans-Dieter (2008): 50 Jahre Textilindustrie in Cottbus. Hg. v. ACOL Cottbus. Gesellschaft für Arbeitsförderung mbH Cottbus.
- Bundesagentur für Arbeit (2011a): Arbeitsmarkt in Zahlen, Beschäftigungsstatistik, Beschäftigung am Arbeitsort Cottbus, Stadt 2000, 2005, 2010 und 2011. Hg. v. Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2012): Arbeitsmarkt in Zahlen, Aktueller Report für Kreise und kreisfreie Städte: Cottbus, Stadt 2007 - 2011. Hg. v. Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.
- Hans-Böckler-Stiftung (Hg.) (2011): Datenbank atypische Beschäftigung. Düsseldorf.
- IHK Cottbus, Handwerkskammer Cottbus (Hg.) (2011) Wirtschaftsentwicklung im Zahlenspiegel 2011 – 2012. Cottbus.
- Knuth, Matthias; Miethe, Horst; Schütte, Gerlind (1993): Entwicklung aktiver Arbeitsmarktpolitik in Cottbus. Forschungsbericht des Instituts Arbeit und Technik Nr. 1. Gelsenkirchen
- MASF (Hg.) (2012a): Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg – Ergebnisse der sechzehnten Welle des Betriebspanels Brandenburg. Potsdam.
- MASF (Hg.) (2012b): Bericht über den Arbeitsmarkt des Landes Brandenburg im Jahr 2010/2011. Potsdam.
- Nocon, Nicole (2012): Die Krise ist anderswo. In: <http://www.lr-online.de/nachrichten/wirtschaft/Die-Krise-ist-anderswo;art1067,4003705> [01.11.2012]
- Stadtverwaltung Cottbus (2011a): Altersdifferenzierte Bevölkerungsentwicklung Cottbus. Sonderauswertung. Fachbereich Bürgerservice Statistikstelle Stadtverwaltung Cottbus.
- Stadtverwaltung Cottbus (2011b): Wanderungsbewegung der Stadt Cottbus 2006 - 2010. Sonderauswertung. Fachbereich Bürgerservice Statistikstelle Stadtverwaltung Cottbus.
- Stadtverwaltung Cottbus (2012): Entwicklung der Bevölkerungsstruktur. Sonderauswertung. Fachbereich Bürgerservice Statistikstelle Stadtverwaltung Cottbus.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2011): Standardarbeitsvolumen in den kreisfreien Städten und Landkreisen der Bundesrepublik Deutschland 1999 bis 2009. Reihe 2, Band 2. Wiesbaden.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2012): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeits- und Wohnort sowie Ein- und Auspendler über Gemeindegrenzen nach Geschlecht – Stichtag 30.06. – Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (2009): Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden.
- Steiner, Roald; Gensior, Sabine; Bleicher André (2006): Beschäftigungsstand und berufliche Perspektiven qualifizierter junger Frauen in Ostbrandenburg. Frankfurt (Oder). KOWA-Schriftenreihe, Band 3.

Trappe, Heike (2006): Berufliche Segregation im Kontext. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Jahrgang 58. Heft 1. S. 50 – 78.

Wiethölter, Doris; Bogai, Dieter; Schönwetter, Stephanie (2011): Berufliche Segregation von Frauen und Männern in Berlin-Brandenburg. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit.

Kontaktadressen der AutorInnen:

Prof. Dr. rer. pol. habil. Heike Jacobsen

Lehrstuhl für Wirtschafts- und Industriesoziologie

Brandenburgische Technische Universität

Erich-Weinert-Straße 1

03046 Cottbus

Tel. +49 355 69 2550/ -2544 (Sekretariat)

Fax. +49 355 69 2551

Jacobsen@tu-cottbus.de

www.tu-cottbus.de/fakultaet3/de/industriesoziologie/

Dipl. Ök. Andrea Winkler, M. Sc.

Institut für Wirtschaftswissenschaften

Lehrstuhl für Marketing und Innovationsmanagement

Brandenburgische Technische Universität

Erich-Weinert-Straße 1

03046 Cottbus

Tel. +49 355 69 3991

Fax. +49 355 69 2921

Andrea.Winkler@tu-cottbus.de

<http://www.tu-cottbus.de/fakultaet3/de/marketing>