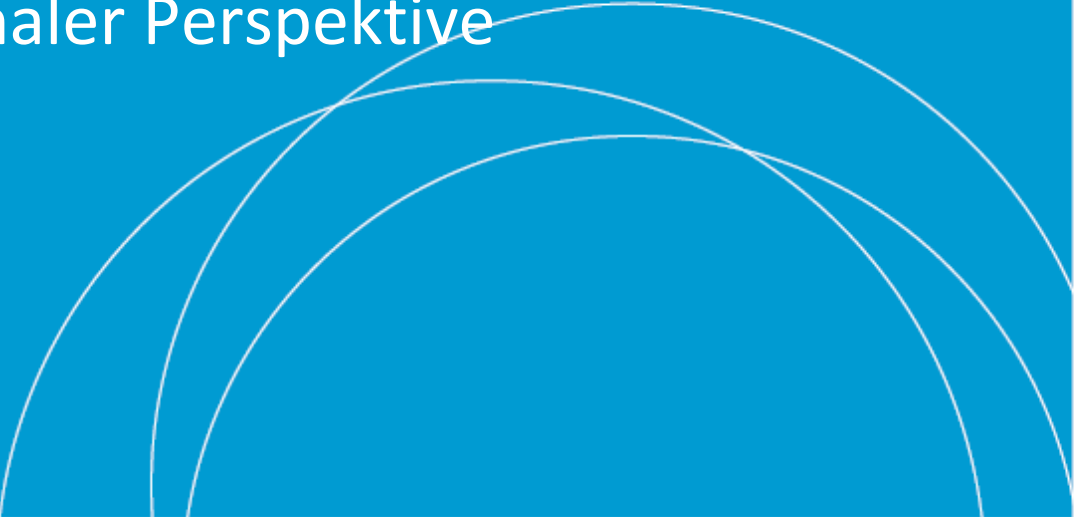


Cottbus – die große Ausnahme?

Arbeitsbedingungen und Einkommen von Frauen und Männern in regionaler Perspektive

Dr. Virginia Kimey Pflücke
BTU Cottbus-Senftenberg



(1) INTRO

Der Gender Pay Gap und die regionale Frage

(3) REGIONALE UNTERSCHIEDE IN DEUTSCHLAND

Historische Ursachen und gegenwärtige Persistenzen

(2) COTTBUS – DIE GROßE AUSNAHME?

»Extreme Städte« im Vergleich

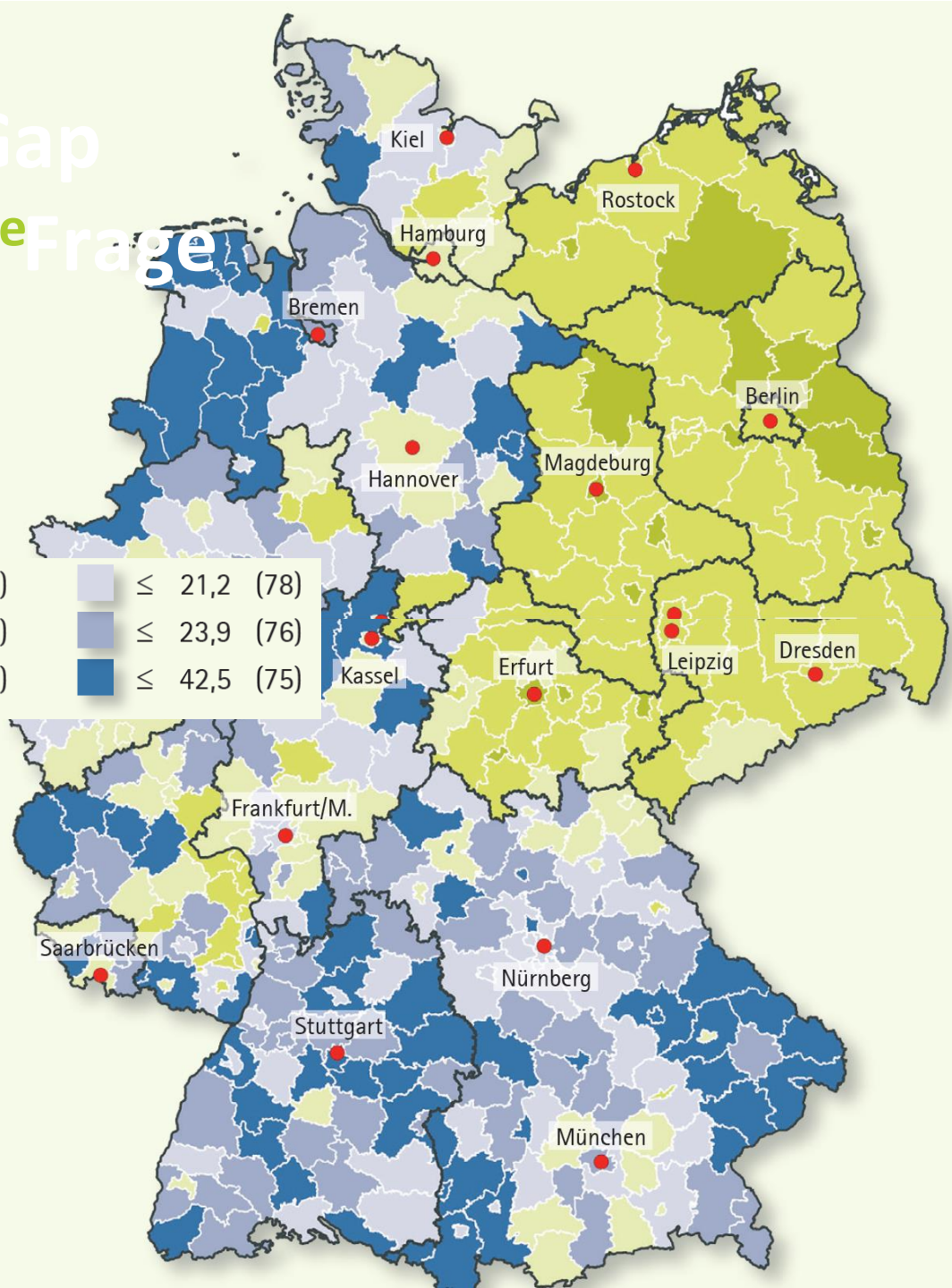
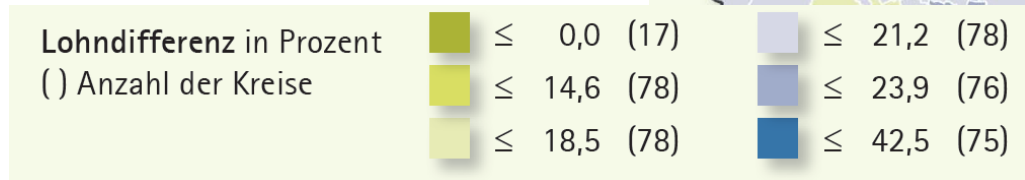
(4) WAS FOLGT?

Geschlechterarrangements und Arbeit; was der GPG über die Region aussagt – und was die Region über den GPG

01
INTRO

**Der Gender Pay Gap und die
regionale Frage**

Der Gender Pay Gap und die regionale Frage



Der Gender Pay Gap und die regionale Frage

- Was sind regionale Unterschiede?
 - *Regionale Faktoren – **bereinigt** um individuellen Faktoren und Branchenunterschiede (IAB/ Fuchs et al. 2019)*

ODER

- *Regionale Faktoren – **inklusive** der historisch entstandenen individuellen („kulturellen“) Faktoren und Branchenunterschiede (Unterschiede zwischen den Wirtschaftsregionen)*

Was ist damit gemeint?

Der Gender Pay Gap und die regionale Frage

Erklärende Variablen im Gender Pay Gap (*nach Fuchs et al. 2019*):

- Individuell:
 - Alter
 - Berufserfahrung und Qualifikation
 - **Nationalität**
 - **Wahl des Berufs**
 - Entfernung zum Dienstort
 - **Befristeter Arbeitsvertrag**
- Segmentär:
 - **Größe des Unternehmens**
 - Dichte an gut bezahlten Jobs
 - Dichte an gut ausgebildeten Arbeitnehmer_innen
- Regional:
 - Dichte des Arbeitsmarktes
 - **Arbeitslosenrate**
 - Religion
 - **Ostdeutschland**

Fettgedruckt hier die signifikanten u. wichtigen Faktoren (Fuchs et al. 2019: 38).

Explanatory variables	Theoretical approaches			Control variables
	Human capital	Segmented labor markets	Regional science	
Individual characteristics				
Age	x			
Qualification	x			
Tenure	x			
Career interruption	x			
Temporary contract	x			
Occupation		x		
Supervisory position		x		
Selection into employment				x
Nationality				x
Commuter				x
Selection into region				x
Regional labor market experience				x
Establishment characteristics				
Establishment size		x		
Share medium-qualified employees		x		
Share high-qualified employees		x		
Wage level		x		
Wage dispersion		x		
Regional characteristics				
Labor market density			x	
Establishment size structure			x	
Unemployment rate				x
Religion				x
East Germany				x
Region fixed effects				x

(Quelle: IAB/Fuchs et al. 2019, S. 14)

Regionale Faktoren – hier kontrolliert für:

- unemployment rate
- religious attachment
- East Germany
- regional fixed effects

Der Gender Pay Gap und die regionale Frage

1. Bestandsaufnahme:

- Gründe für den GPG – segmentär, individuell, regional?
- Regionale Unterschiede **im Kontext** betrachtet (!)

2. Empirische Fallstudie:

- Wie können wir diese **Unterschiede erklären**? Wie hilft die Betrachtung von Cottbus (als „extreme case study“) dabei?

3. Institutionalisierung von Geschlechterarrangements – regional:

- Ost / West: **verschiedene Modelle** in der Vergangenheit
- (Wie) laufen diese zusammen bzw. entwickeln sie sich?

02

REGIONALE UNTERSCHIEDE IN DEUTSCHLAND

**Historische Ursachen und
gegenwärtige Persistenzen**

Bei allen Berechnungen bleibt Ost-West-Unterschied groß:

Unbereinigter nationaler GPG in Deutschland: 21,4 Prozent (IAB)

West: 23,4 %, Ost: 6,2 % (Fuchs et al. 2019)

West: 22 %, Ost: 9 % (Brandes/Decker 2019)

Bereinigter nationaler GPG: 6 Prozent

West: 8%, Ost: 12 % (Finke et al., 2017, S. 46)

West: 6 %, Ost 7 % (Statistisches Bundesamt 2017)

→ Bei allen Berechnungen: unbereinigter GPG kleiner, **bereinigter GPG größer im Osten als im Westen** – d.h. dass **Frauen** hier lohnrelevante Merkmale aufweisen, die **rechnerisch einen noch höheren Durchschnittsverdienst** als den der Männer rechtfertigen würden.

Historische Ursachen und regionale Persistenzen

Unbereinigter und bereinigter GPG* in Ost- und Westdeutschland

	2006	2010	2014	2006	2010	2014
	bereinigt			unbereinigt		
Deutschland ges.	8 %	7 %	6 %	23 %	22 %	22 %
Westdeutschland und Berlin	8 %	7 %	6 %	24 %	24 %	23 %
Ostdeutschland	12 %	9 %	7 %	6 %	7 %	9 %

Bereinigter GPG in Ostdeutschland höher als in Westdeutschland – aber sinkend.
Unbereinigter GPG im Osten niedriger als im Westen – aber steigend.

Historische Ursachen und regionale Persistenzen

- DDR: vergleichbar hohe weibl. Erwerbstätigkeitsquote
 - 1950: 40,0 %
 - 1989: 48,9%
- BRD: vergleichbar niedrige Erwerbstätigkeit von Frauen
 - 1950: 31,3 %
 - 1989: 37,1 %

Deutschland (insges.):

	alle	15-64jährige
■ 2000:	41,9 %	
■ 2008:	48,0 %	64,2 %
■ 2017:	54,3 %	72,1 %

(Mikrozensus 2017)

Historische Ursachen und regionale Persistenzen

- DDR: keine nach Geschlecht aufgeschlüsselten Verdienstunterschiede dokumentiert
- Berechnung direkt 1989: Entgeltungleichheit in der Industrie im 17 %, im Bildungs- und Hochschulwesen 16 % (Statistisches Bundesamt 2015, S.10)
- Westdeutschland 1989: 26 %
- Teilzeiterwerbstätige Frauen ist von 1991 bis 2013 gestiegen:
 - in Westdeutschland von 34 % auf 50 % (Anstieg um ca. 1/3)
 - in Ostdeutschland von 18 % auf 39 % (Anstieg auf das Doppelte)
- Weibl. Industriearbeit im Osten gesunken:
 - Textilindustrie, Elektroindustrie, auch Kohle uvm... (ibid. S. 21)

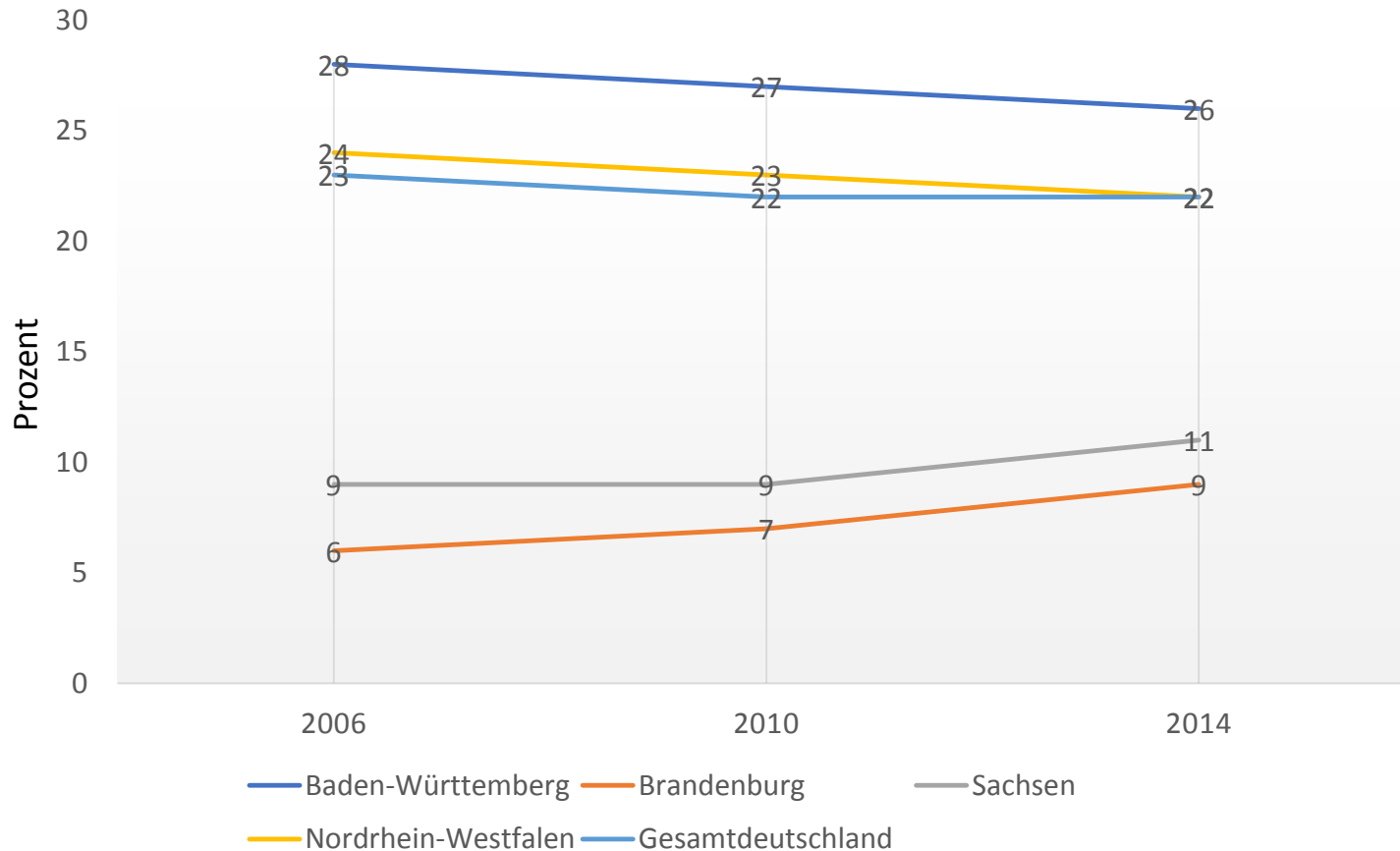
Historische Ursachen und regionale Persistenzen

GPG

Bundesländer	2006	2010	2014
Baden-Württemberg	28	27	26
Bremen	25	24	25
Hamburg	20	23	25
Bayern	23	26	24
Saarland	24	25	24
Hessen	23	25	24
Niedersachsen	25	22	22
Nordrhein-Westfalen	24	23	22
Rheinland-Pfalz	21	22	22
Schleswig-Holstein	18	18	16
Sachsen	9	9	11
Berlin	14	14	10
Brandenburg	6	7	9
Sachsen-Anhalt	3	4	8
Mecklenburg-Vorpommern	2	4	5
Thüringen	6	6	5
Gesamtdeutschland	23	22	22

Historische Ursachen und regionale Persistenzen

Gender Pay Gap – extreme Bundesländer im Vergleich



Historische Ursachen und regionale Persistenzen

Zwischenfazit:

- Es gibt starke regionale Varianzen im Gender Pay Gap, die sowohl individuelle und segmentäre Aspekte beinhalten – regionale Varianzen haben einen soziohistorischen Kontext!
- Insbesondere der *Ost-West*-Unterschied macht sich in der Frage nach der Entgeltungleichheit nach wie vor sehr bemerkbar, wobei man zwischen bereinigtem und unbereinigtem GPG unterscheiden muss
- Historische Systemunterschiede spielen nach wie vor eine große Rolle für die Entgeltungleichheit, wobei sich die Regionen unterschiedlich entwickeln

03

COTTBUS – DIE GROßE AUSNAHME?

»Extreme Städte« im Vergleich

Cottbus – die große Ausnahme?

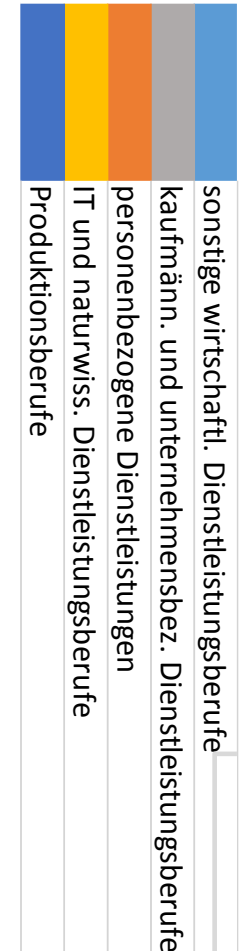
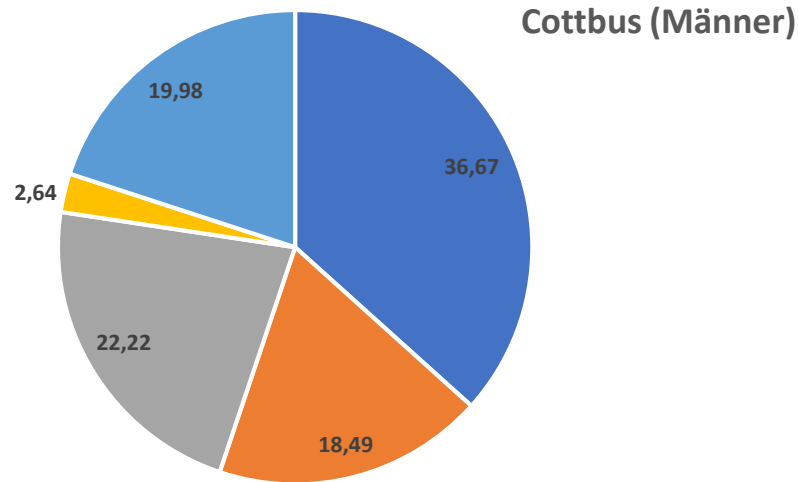
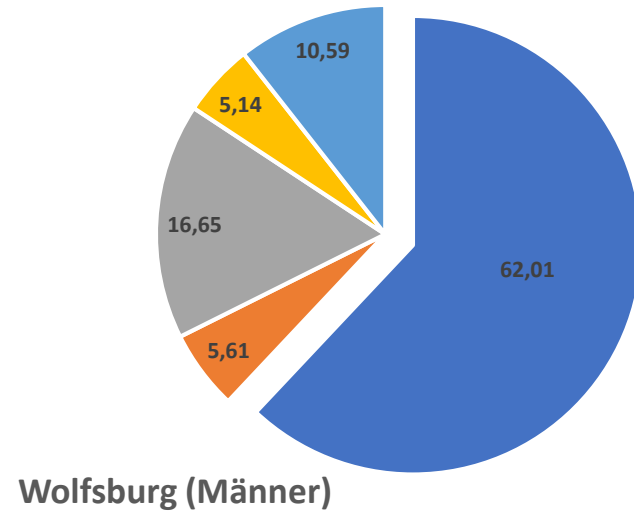
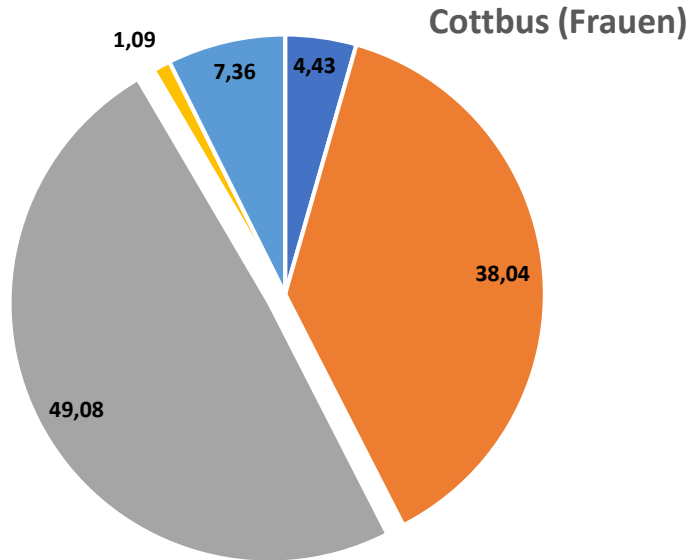
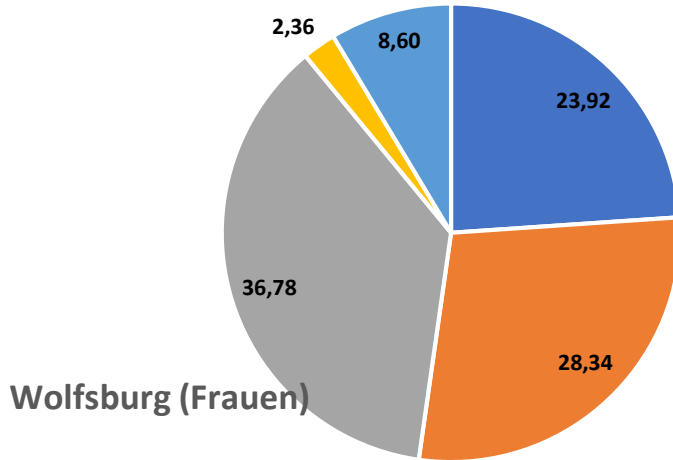
Extreme Beispiele in Deutschland:

	Wolfsburg	Magdeburg:	Cottbus:
Bereinigt	10,3 Prozent	10,3 Prozent	12 Prozent
Unbereinigt:	28,2 Prozent	-3,8 Prozent	-17,4 Prozent

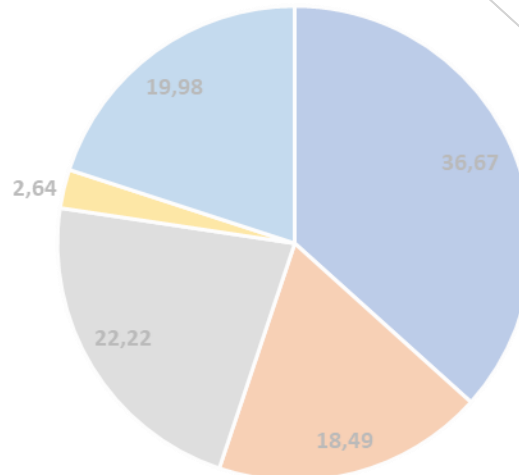
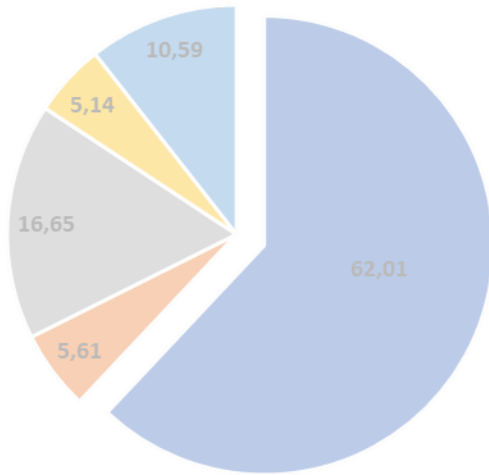
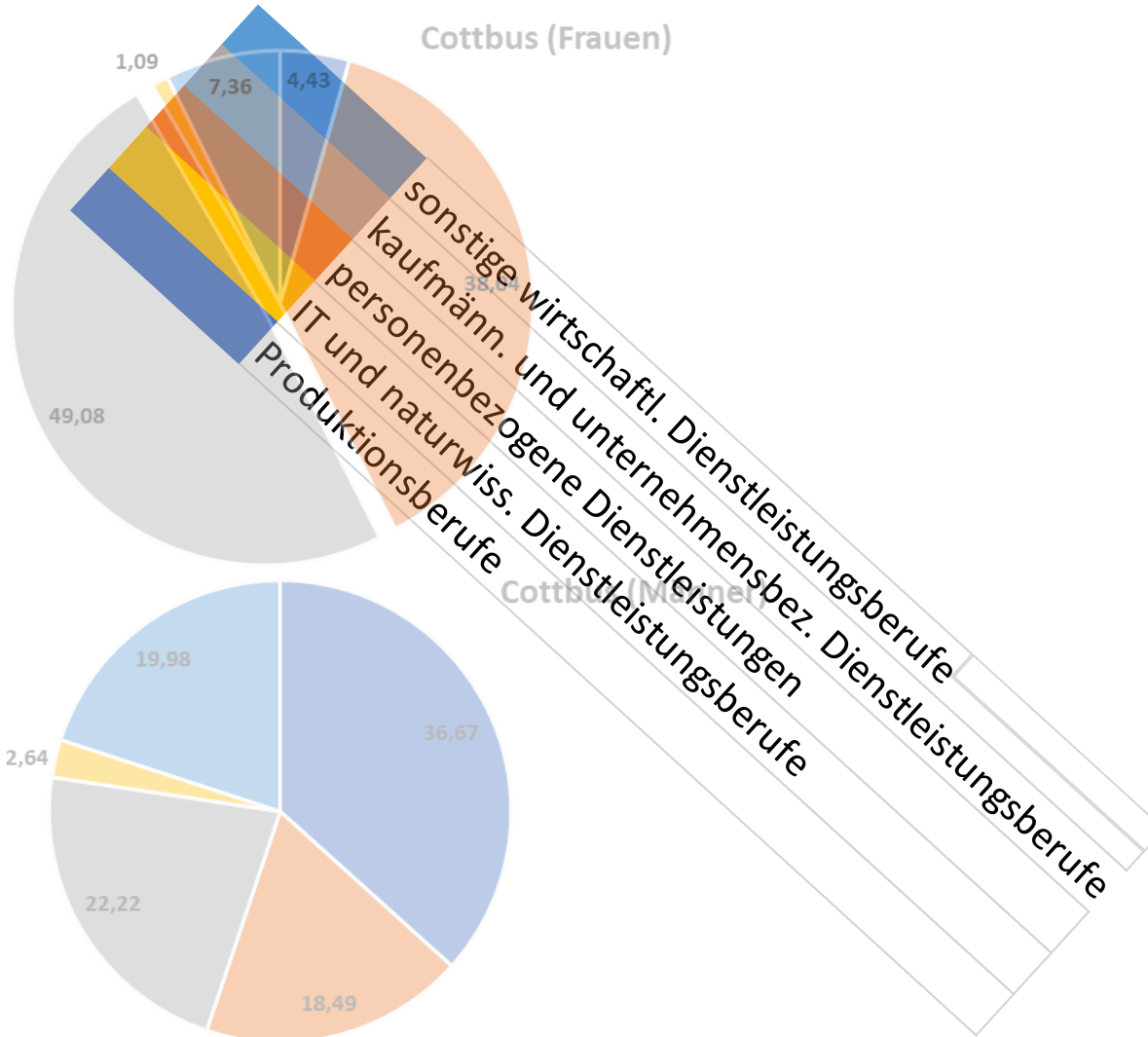
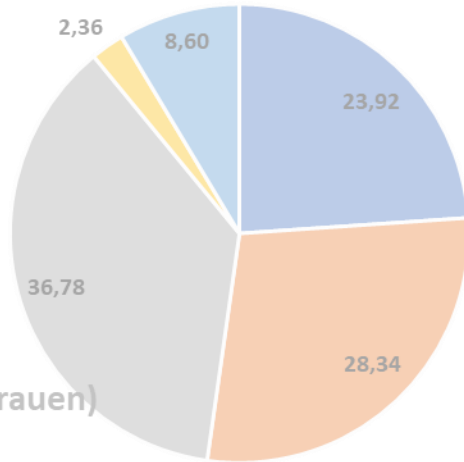
→ »**Extreme Städte**« im Vergleich: Cottbus hat einen sehr hohen Gender Pay Gap zuungunsten von Männern

→ »**extreme case study**«: Fallstudie zu Cottbus gibt Aufschluss darüber, was Regionen im GPG ausmachen – und umgekehrt was der GPG über Regionen aussagen kann...

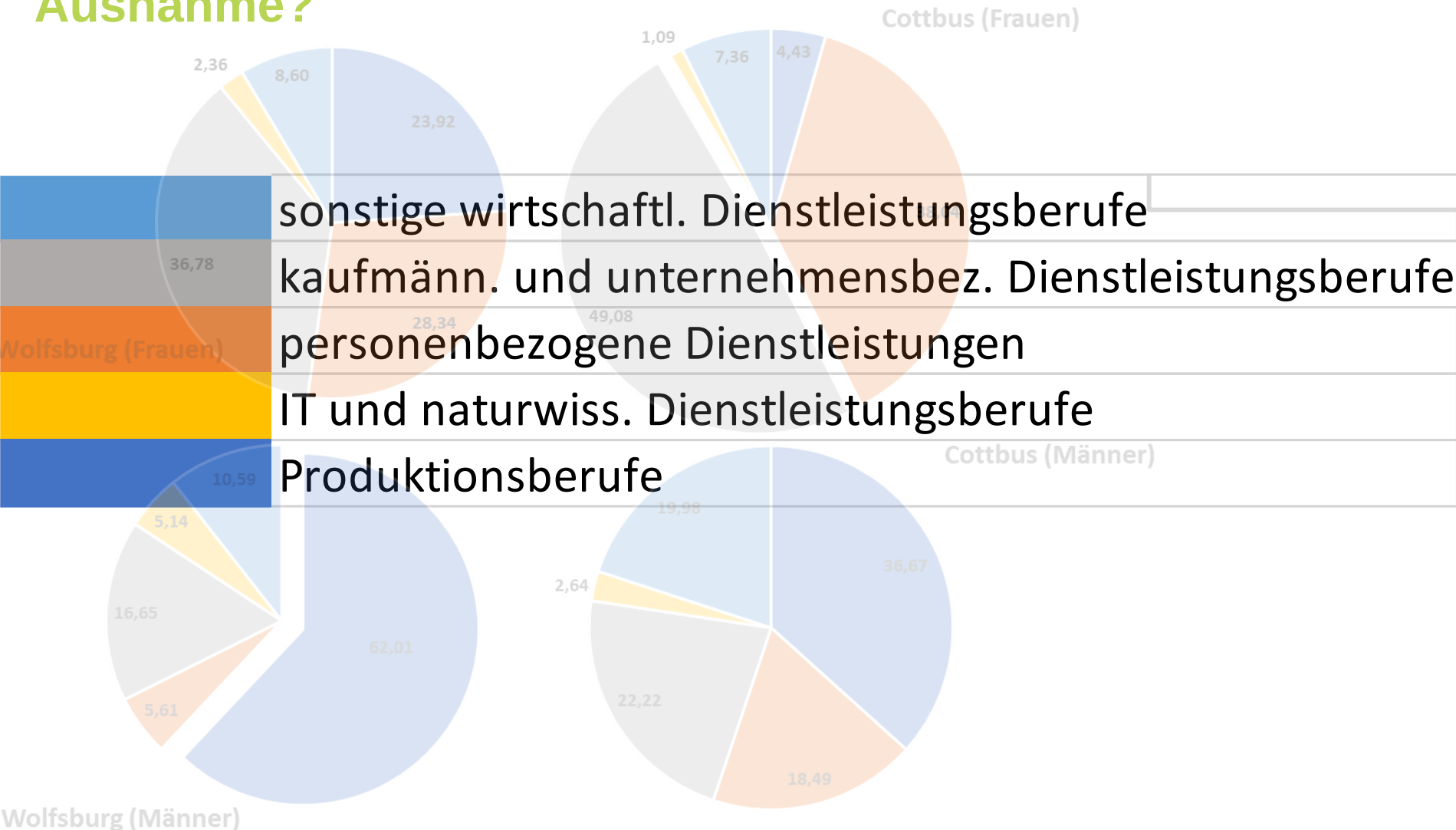
Cottbus – die große Ausnahme?



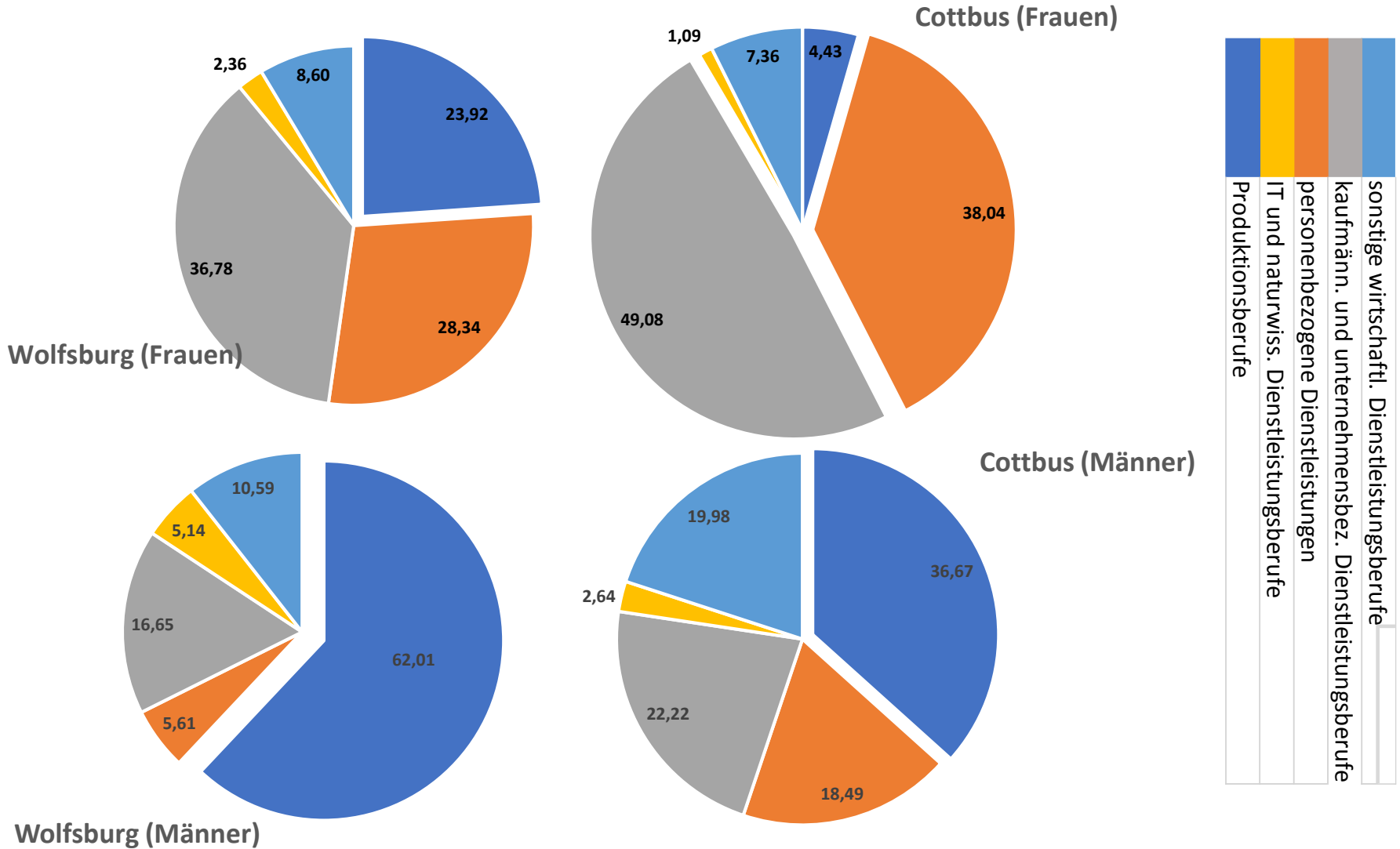
Cottbus – die große Ausnahme?



Cottbus – die große Ausnahme?



Historische Ursachen und regionale Persistenzen



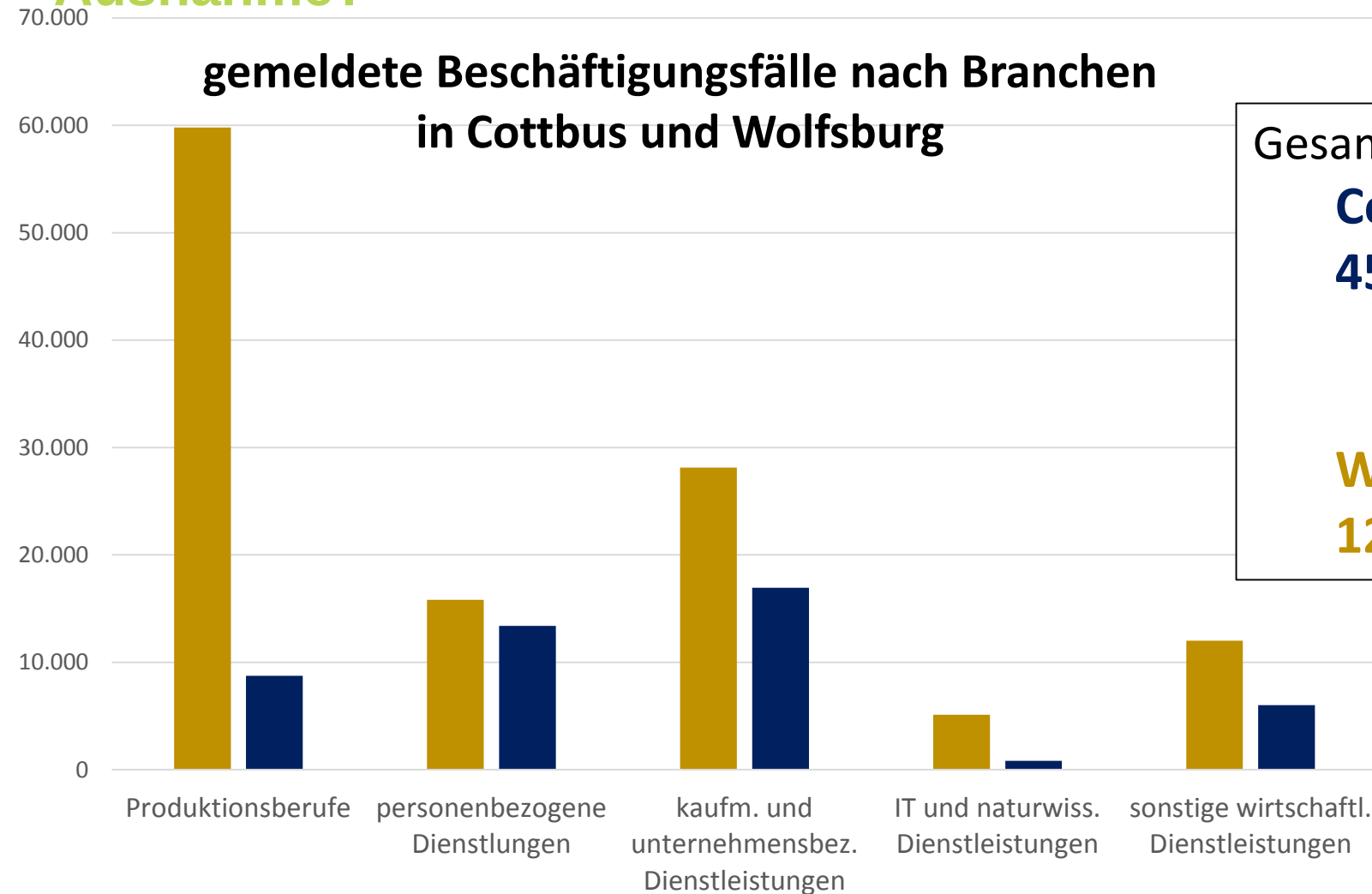
Cottbus – die große Ausnahme?

gemeldete Beschäftigungsfälle nach Branchen in Cottbus und Wolfsburg

Gesamt:

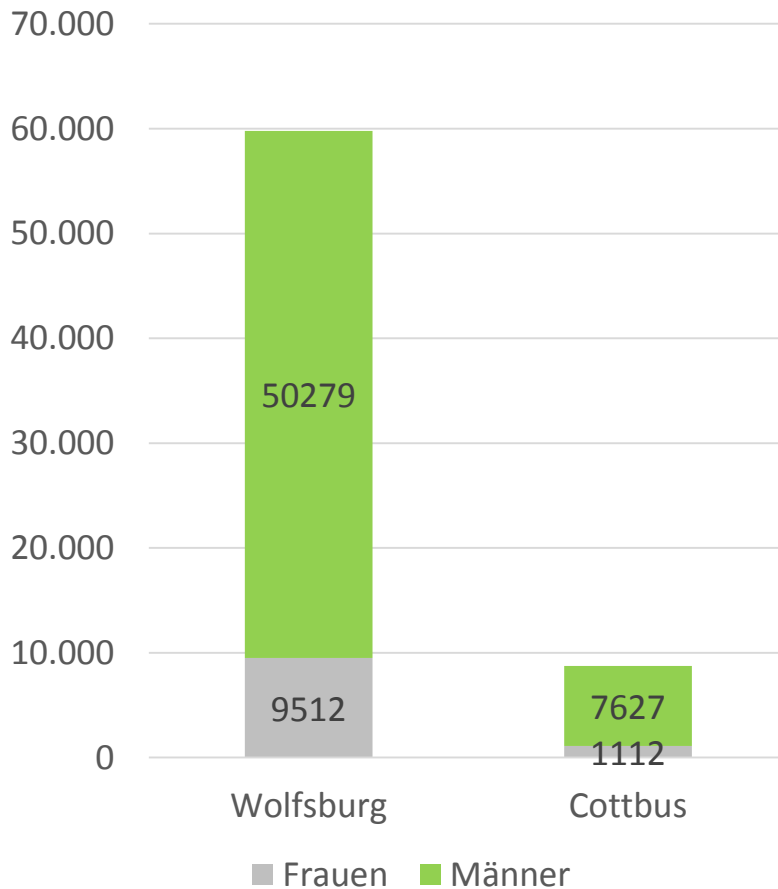
Cottbus:
45.887

Wolfsburg:
120.845

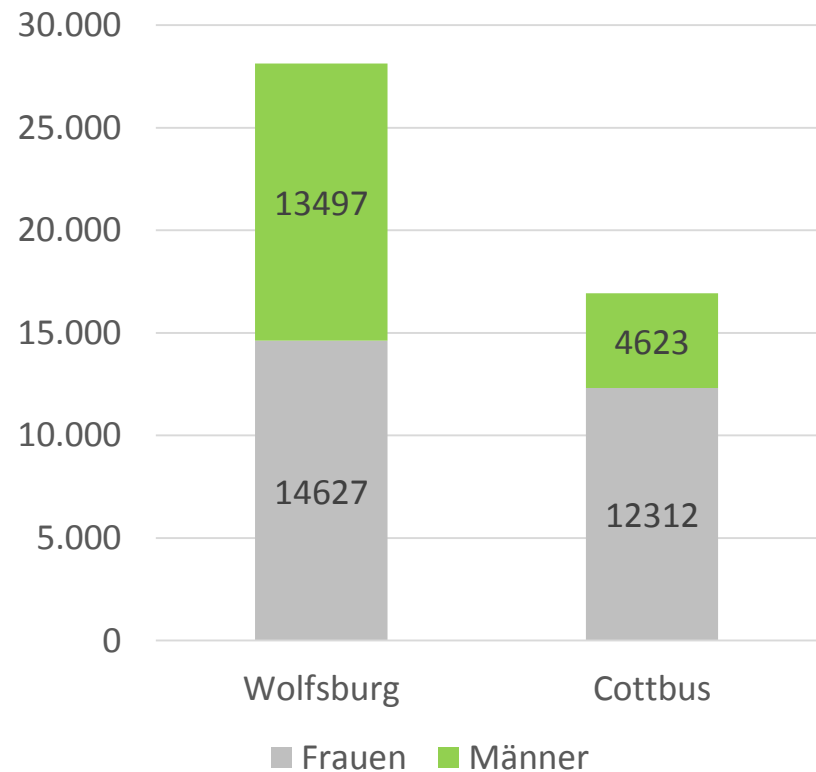


Cottbus – die große Ausnahme?

Produktionsberufe



kaufmännische und
unternehmensbezogene
Dienstleistungen



Wirtschaftsbranche		Beschäftigte
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei		159
Produzierendes Gewerbe		4.799
	Verarbeitendes Gewerbe	1.357
	Baugewerbe	2.328
Dienstleistungs-bereich		41.469
	Handel, Verkehr, Tourismus	10.286
	Information, Kommunikation	891
	Finanzen, Versicherungen	921
	Immobilien, freiberuflich-wissenschaftl., technische D.	3.076
	sonstige wirtschaftl. D.	4.741
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialvers.	2.327
	Gesundheitswesen	4.677

Cottbus – die große Ausnahme?

- Cottbus: Jahresgehalt **28.059€**, im Vergleich zum Bund: **33.304€** und zu Brandenburg: **28.688€**

- Monatsgehalt in **Cottbus** (GPG – 17,4%):

2.814€ Frauen

2.398€ Männer

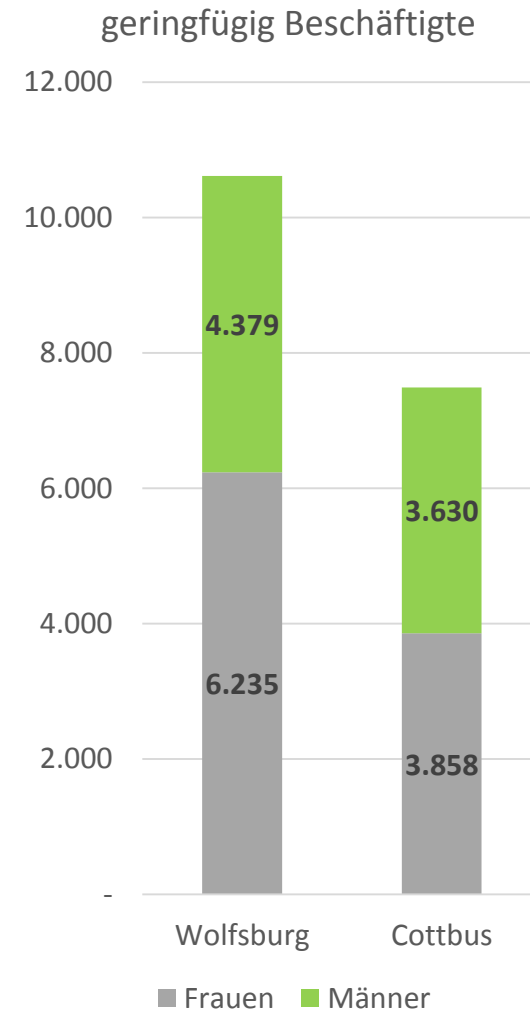
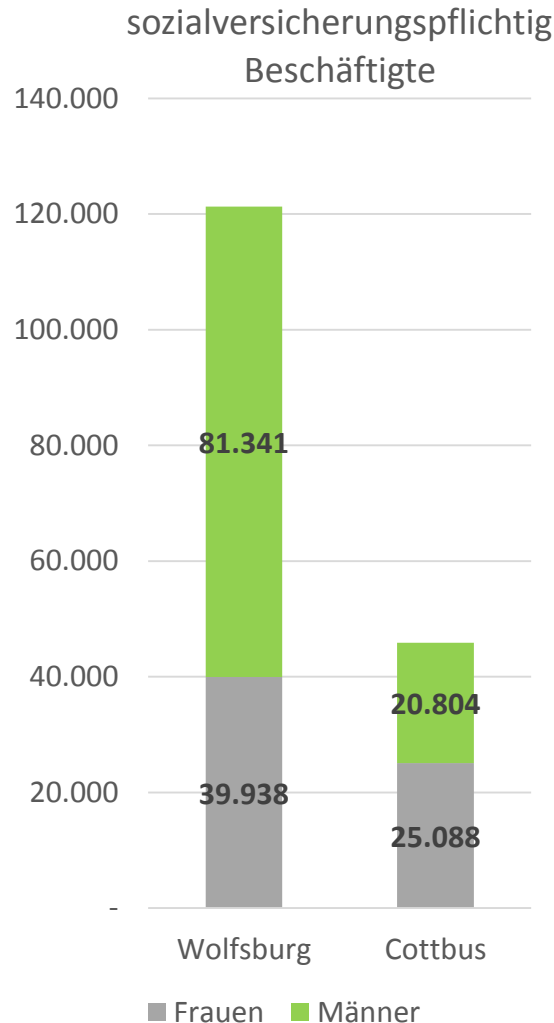
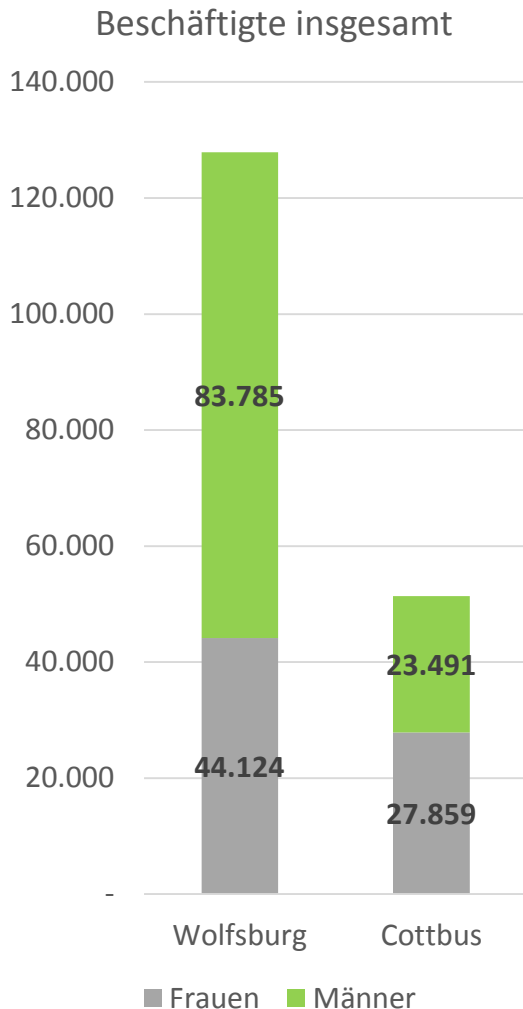
Vergleich – in Dingolfing-Landau größter GPG: 38,4%!

2.791€ Frauen

4.531€ Männer

- Monatsgehalt dagegen in Wolfsburg: Männer verdienen **4.830 €**, Frauen **immerhin noch 4.012 €** und im Durchschnitt sind es 4.610€
- Im Bundesdurchschnitt: 3.084€
- Geringstes Einkommen in den Kreisen Vorpommern-Rügen (2.057€), Elbe-Elster (2.060€) und Görlitz (2.068€). Südbrandenburg insgesamt niedrig...

Cottbus – die große Ausnahme?



Cottbus – die große Ausnahme?

Faktor	Cottbus		Wolfsburg	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Unterbeschäftigung 2011	15,9	15,2	7,7	8,3
Unterbeschäftigung 2018	11,4	9,7	5,7	5,8
Arbeitslosenquote 2019	8,3	7,0	4,5	4,3
Arbeitslosen 2019	4.464	3.688	2.954	2.576

Was sagt der GPG über die Berufswelt von gestern und von morgen? Von Cottbus lernen!

- Cottbus ist zwar „extrem“ aber zeigt eine typische Problematik auf
- Deindustrialisierung darf nicht heißen: das Ende guter Arbeit in Ostdeutschland
- „GPG = 0 Prozent“ ist nicht immer etwas Gutes... (sondern kann auch heißen: keine gute Arbeit für Männer – und Frauen „flexibilisierter“)
- Gleichstellung anders betrachtet: Nicht *nur* Fokus auf GPG, sondern Fokus auf Gute Arbeit und geschlechtergerechte Arbeitsteilung privat und gegen Lohn
- offene Fragen:
 - Warum waren Frauen nach der Wende „flexibler“ und „mobiler“?
 - Sollte in Ostdeutschland stärker über die Situation der Männer auf Geschlechtergerechtigkeit eingewirkt werden?

In Cottbus sind viel weniger Menschen beschäftigt als in Wolfsburg, und mehr Frauen

Auch und insbesondere unter den sozialversicherungspflichtigen Jobs ist das der Fall (mittlere Grafik): 20.800 Männer und 25.000 Frauen haben sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze in dieser Stadt. Bei einer Einwohnerzahl von 100.000 lässt das wenig Raum für den ländlichen Raum – ganz anders als in Wolfsburg.

Auch unter den geringfügig Beschäftigten sind es fast ebenso viele Frauen wie Männer in Cottbus – wohingegen nur hier die Frauen in Wolfsburg eine Mehrheit der Arbeitnehmer stellen mit einer 2/3 zu 1/3 Relation.

04
WAS FOLGT?

**Geschlechterarrangements
in Deutschland**

Was Regionen über den GPG aussagen – und der GPG über die Region

Regionale Unterschiede

GPG: Strukturelle und individuelle Ursachen

- 
- traditionell männliche Industriearbeit in Regionen unterschiedlich vertreten
→ **Segmentäre Unterschiede**
 - Abwanderung: junge Frauen wandern von Ost nach West (und Berlin)
→ **Demographie ist vergeschlechtert**
- **Deindustrialisierung und unterschiedliche Lebenschancen sind vergeschlechtert**
 - **Unterschiedliche Geschlechterarrangements in Ost und West entwickeln sich auch unterschiedlich**

Was folgt?

Alte BRD:

Ernährerlohn-Modell

- Industriearbeit:
 - große Betriebe
 - männlich geprägt
 - Tariflöhne weit über Ø
- Hausarbeit:
 - unbezahlt, vereinzelt, nicht organisiert
 - weiblich geprägt
- Tätigkeitsfelder geschlechtlich geprägt

→ Arbeit im Haus / Lohnarbeit außer Haus

→ Teilzeit, Zustimmung des Ehemannes,
Verbot bestimmter Tätigkeitsfelder...

→ Risiko: Klassenabstieg durch Scheidung
(Haug 1989)

Westdeutschland heute

Teilzeit-Vollzeit-Modell

- Mann: Vollzeit
- Frau: Teilzeit (nicht im GPG!)
- Doppelbelastung der Frau durch
Kinderbetreuungszeiten, Hausarbeit,
Sorgearbeit 2:1 Verteilung

Sektorale Unterschiede:

- niedrig entlohnte Dienstleistungen:
nehmen zu
- Industriearbeit in Großbetrieben:
nimmt ab

→ Sektoren und Großbetriebe

→ Teilzeit / Vollzeit

→ Risiko: Altersarmut, Alleinerziehendenarmut bleiben weiblich

Was folgt?

DDR:

Ungleiches Zweiverdiener-Modell

- Industriearbeit:
 - **große Betriebe**
 - **männlich geprägt, aber auch weiblich**
 - **Frauen zunehmend darin akzeptiert**
 - Haus- und Sorgearbeit:
 - **unbezahlt im Haus** (“Haushaltstag”)
 - **staatliche Institutionen** (Krippen, Pflegeheime, Kantinen, uvm.)
 - Tätigkeitsfelder immer weniger geschlechtlich geprägt
- **Frauen und Männer arbeiten in Vollzeit**
- **Scheidung kein “Klassenabstieg”, Alleinerziehende dennoch abgesichert**
- **keine bewusste kulturelle Revolution, Männer nicht für Haushalt zuständig**

Prekäres Zweiverdienermodell:

- **Mann: Vollzeit**
- **Frau: Vollzeit**
- **Löhne gering, wenig Industriearbeit, Arbeit prekärer, mehr Brüche, staatl. Absicherung normalisiert**

Haus- und Sorgearbeit:

- **Renten extrem niedrig, Alleinerziehende öfter arm**
 - **Hausarbeit weiblich, Männerrollen wenig transformiert**
- **Deindustrialisierung stärker**
- **geringer entlohnte Vollzeit von Frauen und Männern selbstverständlich**
- **Risiko: Altersarmut, Alleinerziehendenarmut, Arbeitslosigkeit, Alterung ländlicher Regionen...**

...vielen Dank!

- Brandes, T., & Decker, M. (2019). *Ostfrauen verändern die Republik. Politik & Zeitgeschichte*. Berlin: Ch. Links Verlag.
- Wippermann, C. (2015). 25 Jahre Deutsche Einheit: Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit in Ostdeutschland und Westdeutschland. *Statistisches Bundesamt, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend* (9).
- Fraser, N., & Honneth, A. (2003). *Redistribution or Recognition?: A political-philosophical exchange*. London: Verso-Books.
- Kluge, J., Lehmann, R., & Rösel, F. (2014). Mehr als nur Kohle?: Die Wirtschafts- und Industrieregion Lausitz. *ifo Dresden berichtet*, 21(2), 6–14.
- Kolinsky, E., & Nickel, H. M. (Eds.). (2003). *Reinventing gender: Women in Eastern Germany since unification*. London: Frank Cass.
- Kutschera, M., Mutscheller, E., & Großmann, U. (2008). *Fachkräfte- und Qualifikationsbedarfsanalyse im Regionalen Wachstumskern Spremberg*. (Working Paper).
- Fuchs, M., Rossen, A., Weyh, A., & Wydra-Somaggio, G. (11/2019). *Why do women earn more than men in some regions?: Explaining regional differences in the gender pay gap in Germany*. IAB (Institute for Employment and Research).