

Arbeitsmarkt und Fachkräfte in der Lausitz

BESCHÄFTIGUNG IN DER LAUSITZ – ARBEITSMARKT UND FACHKRÄFTE

Der Strukturwandel in der Lausitz hat Fahrt aufgenommen. Die gesetzlichen und finanziellen Rahmenbedingungen sind definiert. Im Lausitzer Revier stehen insgesamt 17,2 Mrd. € bereit, davon 10,32 Mrd. € für Brandenburg und 6,88 Mrd. € für den Freistaat Sachsen. In beiden Ländern gibt es mit der Wirtschaftsregion Lausitz (WRL) für Brandenburg und der Sächsischen Agentur für Strukturentwicklung (SAS) in Sachsen, Strukturen, um die Mittel zu verteilen. Für konkrete Maßnahmen im Lausitzer Revier sind bereits mehr als sieben Milliarden Euro verplant. Diese vielen Vorhaben werden große Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben. Aus diesem Grund widmet sich das „Schlaglicht 3“ der Beschäftigung in der Lausitz und geht den Fragen nach: Wie hat sich der Arbeitsmarkt in der jüngeren Vergangenheit entwickelt und welche Perspektiven ergeben sich? Wie steht es um die Situation der Fachkräfte? Welche Maßnahmen werden ergriffen, um die Arbeitsplätze in der Region auch in Zukunft attraktiv zu gestalten?

UNSERE THEMEN:

■ ZAHLEN, DATEN, FAKTEN ZUM STATUS QUO DER BESCHÄFTIGUNG

Wie gestaltet sich Beschäftigung in der Lausitz?

■ ENTWICKLUNGSTRENDS AUF DEM ARBEITSMARKT IM STRUKTURWANDEL

Vorhandene Fachkräfte in neue Bereiche bringen und zusätzliche Fachkräfte gewinnen.

■ GUTE ARBEIT IN DER LAUSITZ IM STRUKTURWANDEL

Gute Arbeit für und mit Beschäftigten gestalten!

ZAHLEN, DATEN, FAKTEN ZUM STATUS QUO DER BESCHÄFTIGUNG

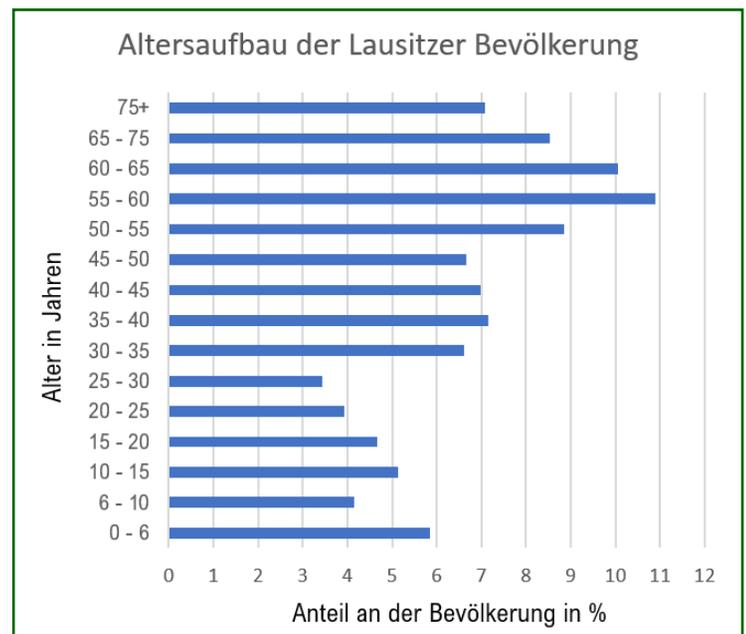
Die Lausitz, als Zentrum der Energiewirtschaft der DDR, musste nach 1990 einen immensen Strukturbruch verarbeiten. Damit ging ein massiver Verlust von Arbeitsplätzen einher, da ganze Branchen verschwanden. In der Folge wanderte jeder fünfte Einwohner aus der Lausitz ab. Insbesondere junge Menschen, die hier keine Ausbildungs- und Arbeitsplätze mehr fanden, kehrten der Lausitz den Rücken. Darin liegt eine der Hauptursachen für die heutigen demografischen Probleme in der Region.

In der Lausitz leben im Jahr 2020 rund 1,14 Millionen Menschen – allerdings ist die Region nach wie vor von einem erheblichen Bevölkerungsrückgang betroffen. So verlor die Lausitz zwischen 2002 und 2020 bereits knapp 15 Prozent der Bevölkerung. Bis 2030 soll die Bevölkerung der Lausitz um weitere sechs Prozent schrumpfen. Im Vergleich dazu wird für Deutschland ein Bevölkerungsrückgang bis 2030 von knapp einem Prozent prognostiziert.

DEMOGRAFISCHER WANDEL

Wie viele andere Regionen steht die Lausitz vor den Herausforderungen des demografischen Wandels. Dabei stellt vor allem die zunehmende Alterung der Bevölkerung ein Problem dar. In der Lausitz

liegt im Jahr 2020 der Anteil der Personen über 55 Jahre bei 46 Prozent und damit deutlich über dem Bundesdurchschnitt (37 Prozent). So verwundert es nicht, dass die anteilig größte Bevölkerungsgruppe in der Lausitz, die der über 64-jährigen mit rund 28 Prozent darstellt.



Die größten Rückgänge verzeichnet die Lausitz vor allem bei jungen Menschen zwischen 15 und 30 Jahren, also vor allem bei jenen Gruppen, die in das Erwerbsleben starten und Familien gründen. Dadurch wird das Phänomen der Überalterung auch in Zukunft bestehen und sich – ohne Zuzug – weiter verstärken

BESCHÄFTIGUNG IN DER LAUSITZ

Generell gilt für Reviere wie die Lausitz, dass im Bereich der Dienstleistungen ein hohes Beschäftigungswachstum festzustellen ist. Waren im Jahr 2011 noch circa 258.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Dienstleistungssektor tätig, so waren es im Jahr 2021 bereits rund 287.000 Beschäftigte.

Die Energiewirtschaft als gesonderter Wirtschaftszweig weist eine hohe Bedeutung für die Region auf. So sind einerseits rund zwei

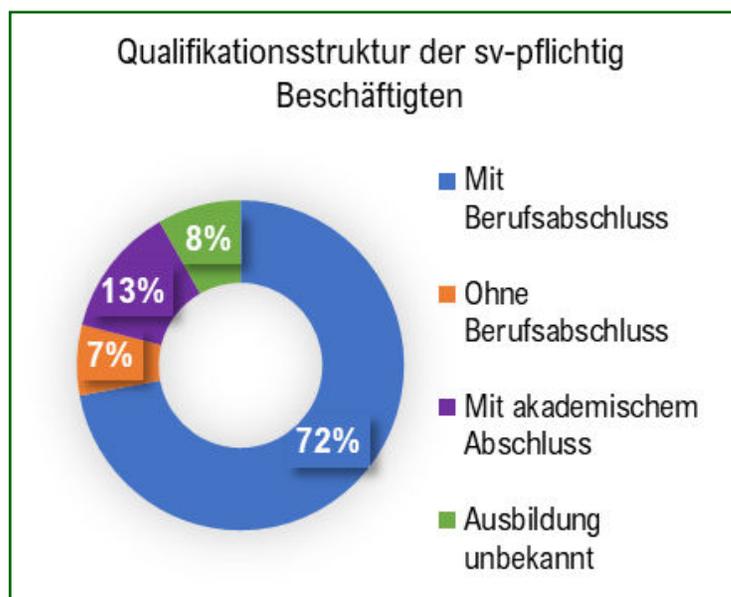
Beschäftigung in der Lausitz - Arbeitsmarkt

Prozent der Beschäftigten unmittelbar im Energiesektor tätig. Darüber hinaus bestehen weitreichende Verflechtungen mit anderen Branchen, so dass von jedem Arbeitsplatz in der Braunkohle zwei bis drei weitere Arbeitsplätze in anderen Sektoren abhängen. Viele von diesen Arbeitsplätzen befinden sich zudem örtlich in der Lausitz. Außerdem ist hervorzuheben, dass die Arbeitsplätze dieses Sektors weit überdurchschnittlich, in der Mehrzahl tariflich, entlohnt werden und dadurch besonders attraktiv sind. Damit ist eine hohe Kaufkraft in der Region verbunden.

FACHKRÄFTE IN DER LAUSITZ

Im Hinblick auf die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten sind in der Lausitz vor allem die mittleren Bildungsabschlüsse vertreten: Im Jahr 2021 verfügen 72 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über einen anerkannten Berufsabschluss. Damit liegt die Lausitz deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 61 Prozent. Demgegenüber liegt der Anteil der Beschäftigten mit einem akademischen Abschluss mit 13 Prozent unterhalb des Bundesdurchschnitts (18 Prozent).

Dies spiegelt sich auch in den Anforderungen der Arbeitsplätze wider. Hierbei verzeichnet die Lausitz ebenfalls einen hohen Anteil an Fachkräften (63 Prozent) und liegt damit über dem Durchschnitt (57 Prozent). Gleichzeitig liegt der Anteil der Spezialist*innen mit 11 Prozent unterhalb des Bundesdurchschnitts (13 Prozent).



DER ARBEITSMARKT IN DER LAUSITZ

Generell entwickelt sich der Arbeitsmarkt in der Lausitz positiv: So haben sich sowohl die Arbeitslosenquote als auch die SGB II-Quote in der Lausitz zwischen den Jahren 2011 und 2021 jeweils nahezu halbiert. Dies führt jedoch auch dazu, dass immer häufiger offene Stellen nicht besetzt werden können. In der Folge betrug im Jahr 2021 die Vakanzzeit 188 Tage und lag damit über dem Bundesdurchschnitt von 175 Tagen.

Die positive Arbeitsmarktentwicklung zeigt sich auch im Verdienst der Vollzeitbeschäftigten. So liegt das Medianeinkommen im Jahr 2021 zwar mit 2.769 Euro noch knapp 750 Euro unter dem Bundesdurchschnitt. Allerdings stieg das Medianeinkommen in den vergangenen Jahren schneller an als das des Durchschnitts, wodurch sich das Einkommen in der Lausitz allmählich dem Gesamtdeutschen annähert. Mit Blick auf die vielen Beschäftigten im Niedriglohnbe-

reich und zu Mindestlohnbedingungen ist für die Erhöhung des Durchschnittslohns das gesetzgeberische Handeln (Mindestlohn-erhöhung) verantwortlich. Weniger ist das Ausdruck erhöhter tarifvertraglicher Ergebnisse oder einem gestiegenen Bewusstsein der Unternehmen. Außerdem ist die Lausitz Vorreiter bei der Verringerung des Gender Pay Gaps: So liegen beispielsweise Bautzen (12 Prozent) und Görlitz (9 Prozent) deutlich unter dem Bundesdurchschnitt (19 Prozent). Denn auch wenn der Gender Pay Gap im Landkreis Görlitz sachsenweit am niedrigsten ist (Gap unbereinigt/erklärbar: 0,9; bereinigt/nicht erklärbar: 9,1), erklärt dies nur einen Teil der hier bestehenden geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede. Denn laut der Arbeitsagentur Bautzen arbeitet jede zweite sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frau in den Landkreisen Görlitz und Bautzen in Teilzeit.

ENTWICKLUNGSTRENDS AUF DEM ARBEITSMARKT IM STRUKTURWANDEL

Allerdings steht durch die Energiewende und der Stilllegung der Kohlekraftwerke eine wegweisende Veränderung auf dem Arbeitsmarkt bevor. Diese wird sich nicht nur auf direkt betroffene Beschäftigte, sondern auch auf diejenigen auswirken, die in den Zuliefererbetrieben tätig sind. Vor diesem Hintergrund hat sich die Kommission „Wachstum, Strukturwandel & Beschäftigung“ zum Ziel gesetzt, eine attraktive und zukunftsgerichtete Wirtschaftsregion mit neuen Wertschöpfungsketten aufzubauen.

Die Lausitz soll eine europäische Modellregion des Strukturwandels werden. Dafür sind Investitionen in Milliardenhöhe in Forschung, Industrie, Infrastruktur und Kultur auf den Weg gebracht. Das ist nötig, um junge Fachkräfte für die Region zu gewinnen und in der Region zu halten, was wiederum ein Grundpfeiler ist, um eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung sicherzustellen.

WEITERENTWICKLUNG DER ENERGIEREGION

Voraussetzung hierfür ist eine aktive Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsstrategie. Eine der Maßnahmen stellt das „Lausitzcluster Energie (LCE)“ dar. Im LCE sollen vorhandene Kompetenzen in den Berei-

Cluster sind Netzwerke von Produzenten, Zulieferern, Forschungseinrichtungen, Dienstleistern und weiteren Akteuren mit regionaler Nähe. Über gemeinsame Austauschbeziehungen entlang einer Wertschöpfungskette entstehen günstige Standortfaktoren, welche das Ansiedeln von weiteren Unternehmen oder andere Einrichtungen stark begünstigen können.

chen Energietechnik/ Ressourceneffizienz und die bereits verfügbare Infrastruktur optimal genutzt werden. Zudem soll der Ausbau der Erneuerbaren Energien vorangetrieben werden. In diesem Zusammenhang sollen die Kraftwerksstandorte in Boxberg, Jänschwalde und Schwarze Pumpe zu Industrieparks einer neuen Generation mit Fokus auf die Nutzung von Erneuerbaren Energien werden.

Mithilfe der gut ausgebildeten Fachkräfte aus dem Energiesektor soll die Lausitz als Energieregion einerseits erhalten und andererseits ihre Transformation gestärkt und aktiv gestaltet werden. So kann Abwanderung verhindert werden und die wertvolle Ressource „Fachkraft“ bleibt erhalten. Die schrittweise Reduzierung der Braunkohleverstromung muss zudem durch die Sicherung und den Ausbau von Ausbildungsplätzen sowie einer gezielten Anwerbung von

neuen Fachkräften begleitet werden. So übernahm beispielsweise die Deutsche Bahn eine ganze Ausbildungswerkstatt von der LEAG.

(NEUE) ARBEITSPLÄTZE DURCH STRUKTURWANDEL

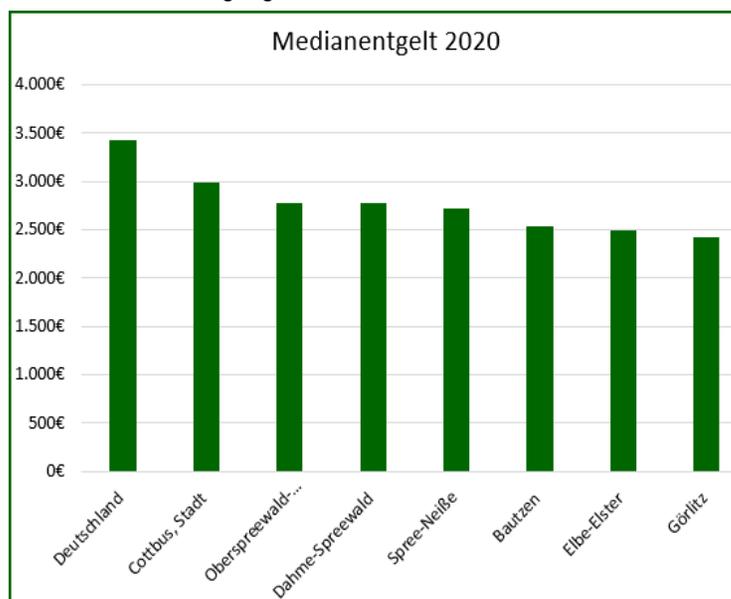
Der Arbeitsmarkt in der Lausitz ändert sich erkennbar. Die Energiewende muss gleichzeitig mit dem demografischen Wandel gestaltet werden. Daher ist es wichtig, mit den Strukturgeldern Maßnahmen zum Erhalt und zur Entwicklung guter Arbeitsplätze zu ergreifen, um so die Region nachhaltig zu stärken. Hierzu werden bereits erste Projekte umgesetzt. So wird beispielsweise in Cottbus das Projekt der Deutschen Bahn „Neues Werk Cottbus“ mit 1200 Arbeitsplätzen verwirklicht. Der Aufbau eines Innovationzentrum Universitätsmedizin Cottbus mit 80 Professuren und insgesamt 1.600 hochwertigen Arbeitsplätzen ist in Vorbereitung. Unter Federführung der BTU Cottbus-Senftenberg soll in den nächsten Jahren am Standort Cottbus der „Lausitz Science Park“ entstehen. Bei der BASF in Schwarzeheide wird eine Batterierecyclinganlage entstehen, in der unter anderem Autobatterien recycelt werden sollen. Ab dem Jahr 2024 sollen dort 30 neue Arbeitsplätze in der Produktion entstehen. Durch die Ansiedlung von Bundesbehörden, wie der BAFA, im Zuge der Strukturwandelmaßnahmen sind im Lausitzer Revier bereits 1.660 Stellen geschaffen worden.

Hier bleibt jedoch zu beachten, dass diese neuen Arbeitsplätze sich ggf. deutlich von den bisherigen unterscheiden. Es ist wichtig, dass Menschen sämtlicher Bildungshintergründe gute Möglichkeiten zur Qualifizierung und Weiterbildung haben um sich den veränderten Anforderungen anzupassen.

GUTE ARBEIT IN DER LAUSITZ IM STRUKTURWANDEL

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen nicht nur in der Fachkräftesituation, sondern auch in den sich verändernden Arbeitsanforderungen und -bedingungen ein Risiko sowie Chancen für die Lausitz.

Es besteht ein genereller Automatisierungstrend, wodurch Routinetätigkeiten entfallen und dafür immer mehr Bedarf für komplexe Tätigkeiten in der Entwicklung nachgefragt werden. Zudem sinkt die Zahl der Ausbildungsverträge, obwohl in vielen Ausbildungsberufen Fachkräftemangel herrscht. Um dem entgegenzuwirken, fordert der DGB die verstärkte Aktivierung des inländischen Fachkräftepotenzials. Erschwerend hinzu kommen in vielen Branchen schlechte Löhne und Arbeitsbedingungen.



Die Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen wird unterstrichen durch die jährlich stattfindende Umfrage des LausitzMonitors.

- nur 34 % der Befragten gaben an, mit ihren Löhnen zufrieden zu sein,
- 43 % waren es mit ihren Arbeitgebern und
- 44 % mit attraktiven Arbeits- und Ausbildungsplätzen.

(Stefan Bischoff (MAS Partners)/Jörg Heidig (Prozesspsychologen): LausitzMonitor 2022, abrufbar unter: <https://lausitz-monitor.de/ergebnisse-2022/>).

Diese Kategorien belegten drei der vier am schlechtesten bewerteten Faktoren in der Lausitz. Dies kann ebenso durch Zahlen belegt werden, so ist der Landkreis Görlitz der Landkreis mit dem niedrigsten Bruttomonatsentgelt bei Vollzeitbeschäftigten im sächsischen Vergleich. Der Niedriglohnsektor ist in diesem Landkreis sogar im deutschlandweiten Maßstab am höchsten. Hierbei sieht der DGB vor allem die Unternehmen in der Pflicht. Diese müssen strukturelle Anpassungen bei Löhnen vornehmen und die Aus-, Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für alle Arbeitnehmergruppen konsequent anbieten. Grundsätzlich müssen die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen verbessert werden.

GUTE ARBEIT IN DER LAUSITZ ALS GARANT FÜR DIE ZUKUNFT

Der DGB-Index „Gute Arbeit in Sachsen“ bestätigt diese Notwendigkeit. Sachsen schneidet in der Kategorie Arbeitsbedingungen im Vergleich zu den Ostdeutschen Ländern und Deutschland insgesamt schlecht ab. Verantwortlich hierfür sind jedoch keine strukturellen Faktoren, wie beispielsweise die Wirtschaftsstruktur, sondern die politischen Rahmenbedingungen und die Unternehmenspolitik.

MÖGLICHE LÖSUNGSANSÄTZE SIEHT DER DGB IN:

- der Entwicklung starker Tarifverbände (Zusammenschluss der Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und Unternehmen),
- der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen,
- der Einführung einer Klausel zur Tariftreue sowohl bei öffentlichen Aufträgen als auch bei Subventionen.

Mithilfe dieser Maßnahmen kann schrittweise eine Abkehr von dem Leitbild des „Billiglohnlandes Sachsen“ erfolgen und die Region und ihre Bewohner*innen nachhaltig gestärkt werden. Obgleich diese Lösungsansätze für Sachsen vorliegen, lassen sie sich sicher auf die gesamte Lausitz übertragen.

Darüber hinaus gibt es bereits seit einigen Jahren Leuchtturm-Tarifverträge im Hinblick auf den Umgang mit dem demografischen Wandel. So hat beispielsweise die IG BCE im Jahr 2008 in der chemischen Industrie den Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ abgeschlossen (siehe unseren Beitrag auf Seite 4). Dies zeigt die hohe Bedeutung der Tarifparteien als gestaltende Akteure in der Transformation.

Die Beschäftigung hat sich in der Lausitz in den vergangenen Jahren positiv entwickelt. In vielen Bereichen konnte eine Annäherung an den Bundesdurchschnitt erreicht werden. Aktuell und in Zukunft steht die Lausitz vor Herausforderungen und auch vor neuen globalen Entwicklungen, z.B. Angriffskrieg gegen die Ukraine und die aktuelle Energiekrise. Eine höhere Tarifbindung der Betriebe sowie die Berücksichtigung der Kriterien aus dem „DGB-Index-Gute-Arbeit“ machen die Lausitz attraktiver für Menschen aus anderen Regionen.

Demografie Tarifverträge

Formel für den demografischen Wandel im Unternehmen



Viele Probleme, die im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel auftreten sind tariflich regelbar.

Demografie Tarifverträge kennzeichnen ein integriertes Verständnis einer alters- und altersgerechten Betriebspolitik: Qualifizierung, Gesundheitsförderung, Arbeitsorganisation, Work-Life-Balance werden in ihrer jeweiligen Zusammensetzung und Wechselwirkung aufgegriffen und stellen den betrieblichen Akteuren einen Handlungsrahmen zur Verfügung, der betrieblich ausgestaltet und umgesetzt werden muss. Dadurch kommt ihnen eine große Bedeutung bei der Umsetzung tariflicher Standards zu, die auf die speziellen betrieblichen Gegebenheiten eingeht und maßgeschneiderte Lösungen ermöglicht.

Wie sich in der Chemieindustrie in einer INQA-Untersuchung zeigte, hat der zwischen der IG BCE und dem Bundesarbeitsgeberverband Chemie e.V. 2008 vereinbarte **Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“** einen wichtigen Impuls gesetzt.



Personalabteilungen und Betriebsräten wird mit dem Tarifvertrag eine Legitimationsgrundlage dafür geschaffen, Alters-, Belastungs- und Qualifizierungsfragen zu thematisieren. Dies gelingt insbesondere darüber, dass eine **Demografieanalyse** zu Alter und Qualifikation ebenso verbindlich im Tarifvertrag geregelt ist, wie daran anschließende **Beratungen** der Parteien und die Einrichtung eines **„Demografiefonds“**.

Der Demografiefonds des Tarifvertrages „Lebensarbeitszeit und Demografie“ ist als verbindliches Element einer demografieorientierten Regelung (flächen-)tarifvertraglich bisher ein Einzelfall.

Bis Ende des jeweiligen Kalenderjahres stellt der Arbeitgeber pro Tarifarbeitnehmer*in einen Demografiebetrag in Höhe von 750 Euro zur Verfügung. Die Mittel werden entsprechend einer freiwilligen Betriebsvereinbarung dazu verwendet, verschiedene Instrumente für die Gestaltung des demografischen Wandels zu finanzieren.

Eingesetzt werden die Mittel z.B. für **Langzeitkonten** als flexibles Instrument zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit. Die Betriebsparteien vereinbaren, welche tariflichen Ansprüche die Arbeitnehmer*innen einbringen können. Sie können sie u.a. für Qualifizierungszwecke, sowie zur Finanzierung bezahlter Freistellungsphasen nutzen.

Demografie-Tarifverträge gibt es neben der chemischen Industrie, auch in der Metall- und Elektroindustrie, im Einzelhandel und in einigen Bereichen des Öffentlichen Dienstes.

Die **Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC)** bietet den Mitarbeitern*innen des Unternehmens einen zusätzlichen Schutz für den Fall der Berufsunfähigkeit. In Verbindung mit dem Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (TEA) kann der Demografiebetrag aufgrund einer freiwilligen Betriebsvereinbarung auch für die **tarifliche Altersvorsorge** genutzt werden. Darüber hinaus kann er ebenfalls für eine **lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung** verwendet werden (sog. RV 80-Modell). Es ermöglicht in bestimmten Lebensphasen, wie Pflege von Angehörigen oder für die Kinderbetreuung, die Reduzierung der tariflichen Arbeitszeit, ohne dass sich die Vergütung verringert. Auch die Gestaltung flexibler Übergänge in den Ruhestand ist damit möglich. Zudem kann der Demografiebetrag auch für **Maßnahmen der Krankheitsprävention und vorausschauender Gesundheitsförderung** eingesetzt werden.

Zur Bewältigung der demografischen Herausforderung haben die Tarifparteien zudem mit dem **Demografiekorridor** eine Option zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung eingeführt. Sie ermöglicht die befristete kollektive Festlegung der Arbeitszeit innerhalb eines Korridors von 35 bis 40 Stunden wöchentlich. Auch mit einzelnen Arbeitnehmer*innen kann individuell eine wöchentliche Arbeitszeit innerhalb dieses Korridors vereinbart werden (Wahlarbeitszeit).



Ein Projekt der gemeinnützigen Gesellschaft des DGB zur Förderung von Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmern und der Jugend mbH

IMPRESSUM

V.i.S.d.P.: Frederik Moch - Projektleitung
Redaktion: Judith Büscher (PCG), Dirk Süßmilch (RW)

RevierWENDE - Team Lausitz
www.revierwende.de/lausitz
E-Mail: lausitz@revierwende.de

Projektbüro Cottbus
Ostrower Straße 6
03046 Cottbus
Telefon: 01578 – 53 22 035

Projektbüro Görlitz
Bautzener Straße 57
02826 Görlitz
Telefon: 01578 – 53 22 033

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages