



Arbeits- und Handlungshilfe  
Demographie und Beschäftigung in der Lausitz.  
Wie ist die Lage?

März 2023

Erstellt durch die PCG-IMU Bietergemeinschaft

Ansprechpartner: Gregor Holst. [gregor.holst@imu-berlin.de](mailto:gregor.holst@imu-berlin.de).



**EIN PROJEKT DER GFAAJ**

Gemeinnützige Gesellschaft des  
Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Förderung  
von Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmern und  
der Jugend mbH

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

# 1 Aufgabe der Arbeits- und Handlungshilfe

Ziel dieser Arbeits- und Handlungshilfe des Projekts REVIERWENDE ist es, die reale, aktuelle Situation der **demographischen Entwicklung** sowie des **Arbeitsmarktes** in der **Lausitz** darzustellen.

Die **Fachkräftesicherung** ist ein derzeit allgegenwärtiges Schlüsselthema der betrieblichen, branchenbezogenen und regionalen Entwicklung. Akteure aus Branche, Betrieb und Region sind gefordert, Strategien zu entwickeln und Maßnahmen zu ergreifen, die Beschäftigung (und Gute Arbeit) sowie Zukunftsperspektiven für die Menschen in der Lausitz sichern. Wichtig hierfür ist eine auf Daten und Fakten basierende Informationslage, die zugleich wissenschaftlich fundiert, kompakt und verständlich ist.

Diese Handlungshilfe richtet sich insb. an die Zielgruppen des **REVIERWENDE**-Projekts: an Gewerkschaften, betriebliche Interessenvertretungen, Beschäftigte, Jugendliche und weitere regionale Akteure. Sie bereitet Eckdaten im Spannungsfeld von Fachkräftemangel versus befürchteter Arbeitslosigkeit im Strukturwandel auf.

Als **Arbeitsinstrument** verstanden, werden prägnant der Ist-Stand und die erwartete **Bevölkerungs- und Beschäftigungssituation** in der Lausitz abgebildet.

Abbildung 1: Regionale Gliederung der Lausitz<sup>1</sup>

Bundesland	Landkreise
<b>Brandenburg (Niederlausitz)</b>	Cottbus (kreisfreie Stadt) Elbe-Elster Dahme-Spreewald Oberspreewald-Lausitz Spree-Neiße
<b>Sachsen (Oberlausitz)</b>	Bautzen Görlitz

<sup>1</sup> Die Definition entspricht der des Strukturstärkungsgesetzes. Sie beinhaltet auch Teile des Landkreises Dahme-Spreewald, die geographisch und kulturell nicht zur Lausitz zählen. Die polnischen Teilräume der Lausitz werden nicht betrachtet.

Dargestellt werden u.a. Entwicklungstrends und Altersstrukturen der Bevölkerung sowie der Migration. Weiterhin werden die Entwicklung der Gesamtbeschäftigung und der Beschäftigungsanteile von Frauen und Teilzeitbeschäftigten veranschaulicht. Ebenso sind die Alters-, Qualifikations- und Tätigkeitsstrukturen der Beschäftigten sowie deren Verteilung auf Branchen erläutert. Die Auswertungen basieren auf Daten der Statistischen Landesämter Brandenburgs und Sachsens (von 2002 bis 2021) sowie der Bundesagentur für Arbeit (von 2013 bis 2021). Im Detail werden Daten für gesamte Lausitz als bundeslandübergreifende Region sowie anhand ausgewählter Indikatoren für deren Teilräume dargestellt. Im Anhang sind zudem die zugrundeliegenden Daten tabellarisch zusammengestellt.



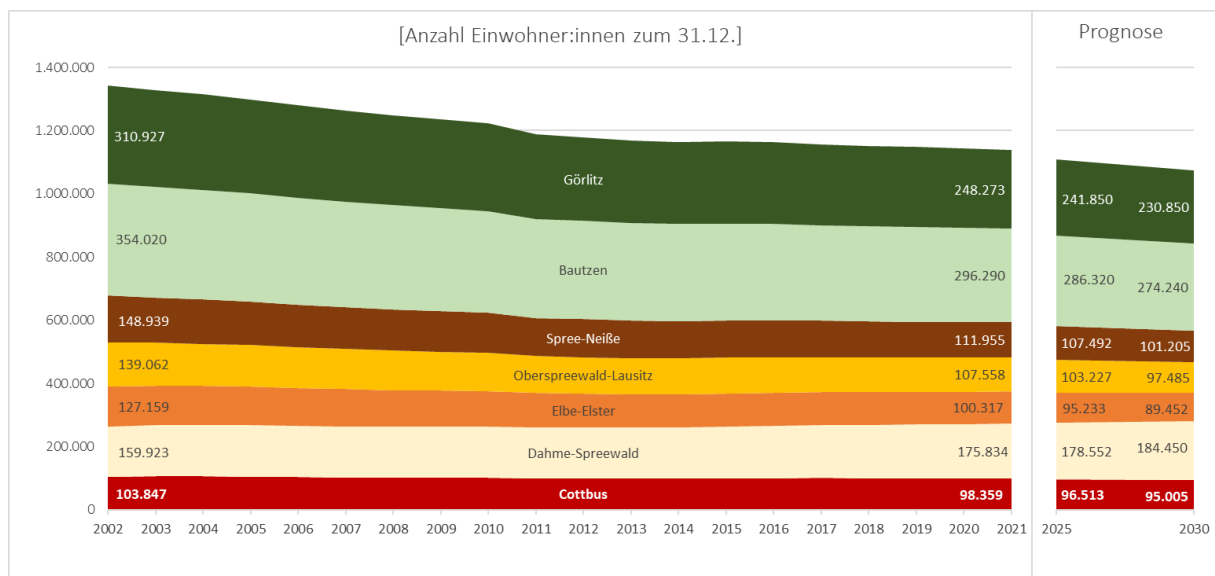
© Eigene Darstellung IMU-Institut 2019.  
Datengrundlage Strukturdaten Statistische Ämter Berlin-Brandenburg und Sachsen; Datengrundlage Verkehrswege © OpenStreetMap-Mitwirkende

## 2 Bevölkerungsentwicklung in der Lausitz

Die **Gesamtbevölkerungszahl** der Lausitz hat sich in den vergangenen 20 Jahren (wenn auch in etwas weniger drastischer Geschwindigkeit als in der unmittelbaren „Nachwendezeit“) **kontinuierlich verringert**. Lebten im Jahr 2002 rund 1,344 Millionen Menschen in der Lausitz, waren es im Jahr 2021 nur noch rund 1,139 Millionen. Dies entspricht einem **Verlust** von rund 205.000 Einwohner:innen bzw. einem Rückgang um **überdurchschnittliche 15%**. Zum Vergleich: Der Einwohnerrückgang im Land Brandenburg lag im Vergleichszeitraum bei rund 7%, im Freistaat Sachsen bei knapp 2%.

**Dabei entwickelten sich die Teilregionen der Lausitz ungleich.** Während der Einwohnerrückgang in der Großstadt Cottbus mit rund -5% vergleichsweise moderat ausfiel, verloren die mehrheitlich ländlich geprägten Landkreise Elbe-Elster (-21%), Oberspreewald-Lausitz (-23%), Spree-Neiße (-25%) und Görlitz (-20%) jede:n vierte:n bis fünfte:n Einwohner:in. Im Landkreis Bautzen ging die Einwohnerzahl um 16% zurück. Der Landkreis Dahme-Spreewald bildet eine Ausnahme: vor allem durch die an Berlin angrenzenden Teilräume („Speckgürtel“) wurde hier zwischen 2002 und 2021 sogar ein Bevölkerungszuwachs (+10%) verzeichnet.

Abbildung 2: Bevölkerungsentwicklung in der Lausitz, 2002 bis 2030



Quelle: eigene Darstellung nach Angaben der Statistischen Landesämter

Eine Trendumkehr ist aktuell nicht in Sicht. **Die Bevölkerungsprognosen lassen bis zum Jahr 2030 einen weiteren Rückgang um rund 66.000 bzw. um weitere knapp 6% der Bevölkerungszahl in der Lausitz erwarten.** Die Einwohnerzahl im Jahr 2030 wird den Prognosen zufolge dann nur noch bei rund 1,073 Millionen liegen. Besonders stark – mit

einem Rückgang um je 7 bis 10% – werden wieder die o.g. zentrumsfernen Landkreise betroffen sein.

Diese Prognosen der Statistischen Landesämter<sup>22</sup> basieren auf Trendbeobachtungen, Vorausschätzungen und logischen Schlussfolgerungen aus Vergleichsdaten. Dabei

<sup>22</sup> In Brandenburg gemeinsam mit dem Landesamt für Bauen und Verkehr (LBV) erstellt.

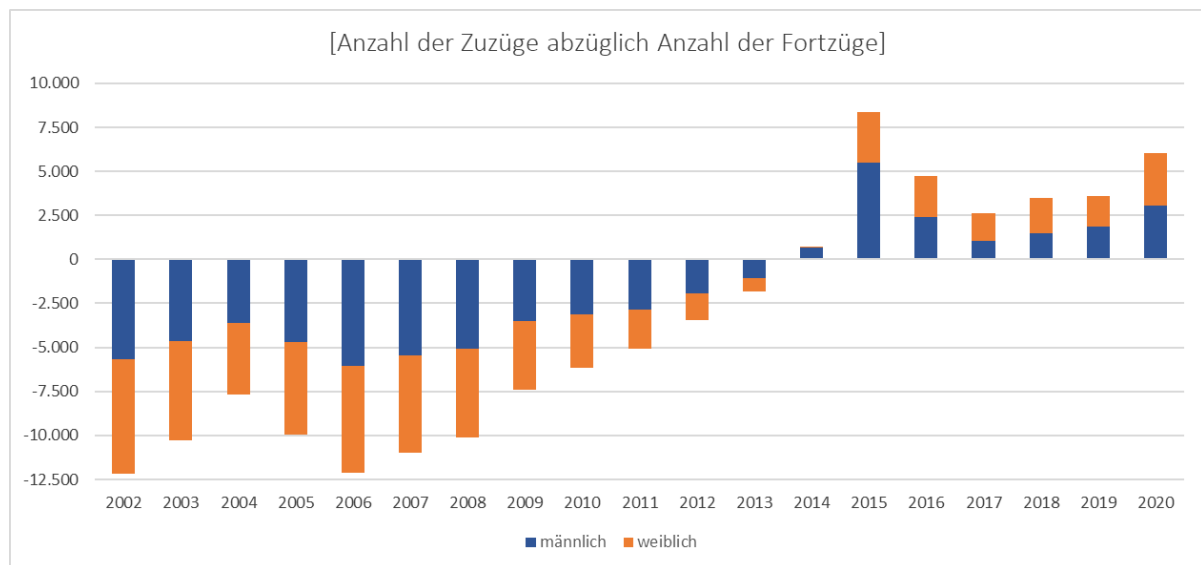
werden u.a. die als wahrscheinlich eingeschätzten Entwicklungen der Geburten- und Sterberate sowie der Wanderungsbewegungen einberechnet.

Die Entwicklung der Bevölkerungszahl ergibt sich aus der Summe zweier Faktoren: Der Migration (Zuwanderung und Fortzug) und der natürlichen Bevölkerungsentwicklung (Geburten und Sterbefälle).

Bei der **natürlichen Bevölkerungsentwicklung** überwiegen die Sterbe- die Geburtenzahlen. In den 2000er Jahren lag dieser Saldo durchschnittlich bei -6.000 pro Jahr. Die Verschiebungen in den Altersstrukturen bringen auch hier eine Verstärkung des Trends mit sich. Seit 2015 verliert die Lausitz aufgrund der natürlichen Bevölkerungsentwicklung pro Jahr rund 8.000 Einwohner:innen.

Der **Wanderungssaldo** war für die Lausitz lange Zeit (bis 2014) durchweg negativ. Die Zahl der Fortzüge lag (zum Teil deutlich) über der der Zuzüge. Seit 2015 ist der Wanderungssaldo der Lausitz kontinuierlich positiv. Dies ist auch auf zwei Sondereffekte zurückzuführen: Erstens aus der Zuwanderung von Geflüchteten v.a. in den Jahren ab 2015.<sup>3</sup> Zweitens auf den erheblichen Beitrag des Landkreises Dahme-Spreewald zum Lausitzer Gesamtsaldo, der vor allem durch Zuzüge aus der Hauptstadt eine durchweg positive Wanderungsbilanz in den vergangenen 20 Jahren aufzuweisen hat. Im Jahr 2020 betrug der Wanderungssaldo der Lausitz +6.050, davon entfiel allein ein Plus von 3.369 auf den Landkreis Dahme-Spreewald.

Abbildung 3: Wanderungssaldo der Lausitz im Zeitverlauf, 2002-2020



Quelle: eigene Darstellung nach Angaben der Statistischen Landesämter

Eine tiefergehende Analyse lässt **zwischen den Teilregionen brandenburgische Niederlausitz und sächsische Oberlausitz keine strukturellen Unterschiede** im Entwicklungsverlauf erkennen. In den sächsischen Land-

kreisen sind die Salden in absoluten Zahlen zwei bis dreimal so hoch wie in den brandenburgischen Landkreisen, was aber in etwa dem Verhältnis der Gesamtbevölkerungszahl entspricht.

<sup>3</sup> vgl. Carstensen, Jeanette; Seibert, Holger; Weyh, Antje; Jost, Oskar; Sujata Uwe & Wiethölter, Doris (2018): Die Lausitz. Eine Region im Wandel. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Berlin-Brandenburg 3/2018. Nürnberg

Ebenso lassen sich nur **gering ausgeprägte geschlechtsspezifische Besonderheiten** bezüglich des Wanderungssaldos ausmachen. Im Gegensatz zu den 1990er Jahren liegt sowohl bei den in die Lausitz zuziehenden als

auch den aus der Lausitz fortziehenden Menschen die Anzahl der Männer zwischen 2002 und 2020 jeweils leicht über der der Frauen.

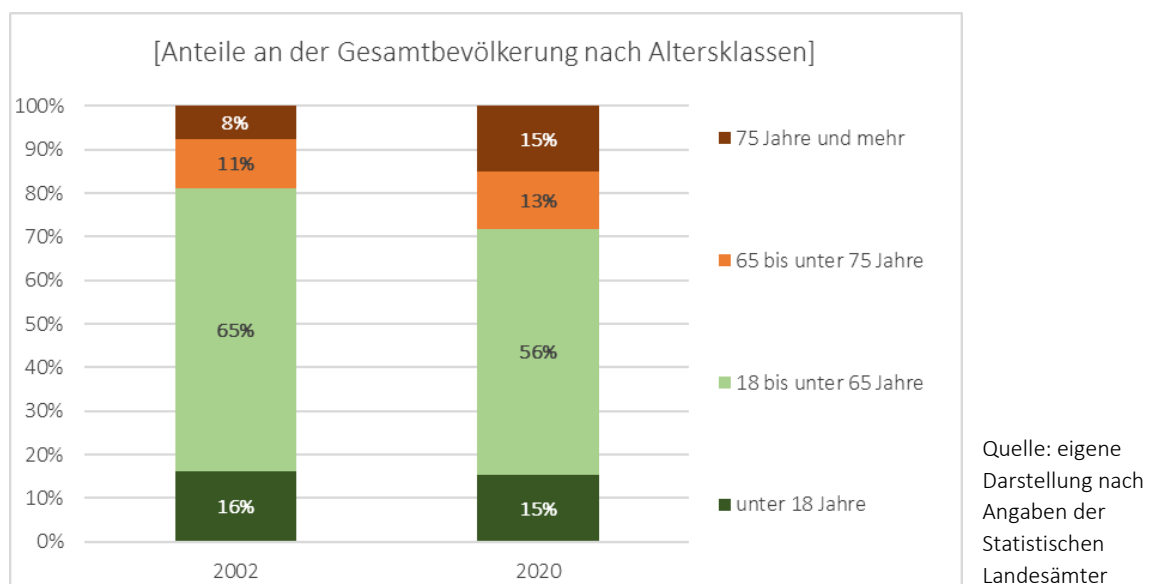
### Altersstruktur der Bevölkerung

Die Lausitz wird immer älter. Lag das Durchschnittsalter der Lausitzer Bevölkerung im Jahr 1990 bei 37,8 Jahren, erhöhte es sich seitdem stetig. Vor allem aufgrund der Abwanderung junger Menschen war der Anstieg bis zum Jahr 2000 (um 4,1 auf dann 41,9 Jahre) und in der folgenden Dekade bis 2010 (um 4,9 auf 46,8 Jahre) besonders stark. In den jüngsten zehn Jahren hat sich dieser Überalterungstrend fortgesetzt, aber verlangsamt. **Im Jahr 2020 beträgt das Durchschnittsalter in der Lausitz 48,7 Jahre (+1,9 seit 2010).**<sup>4</sup>

In allen Teilräumen der Lausitz sind die älteren Bevölkerungsgruppen deutlich stärker vertreten als die jüngeren. **Die Über-65-**

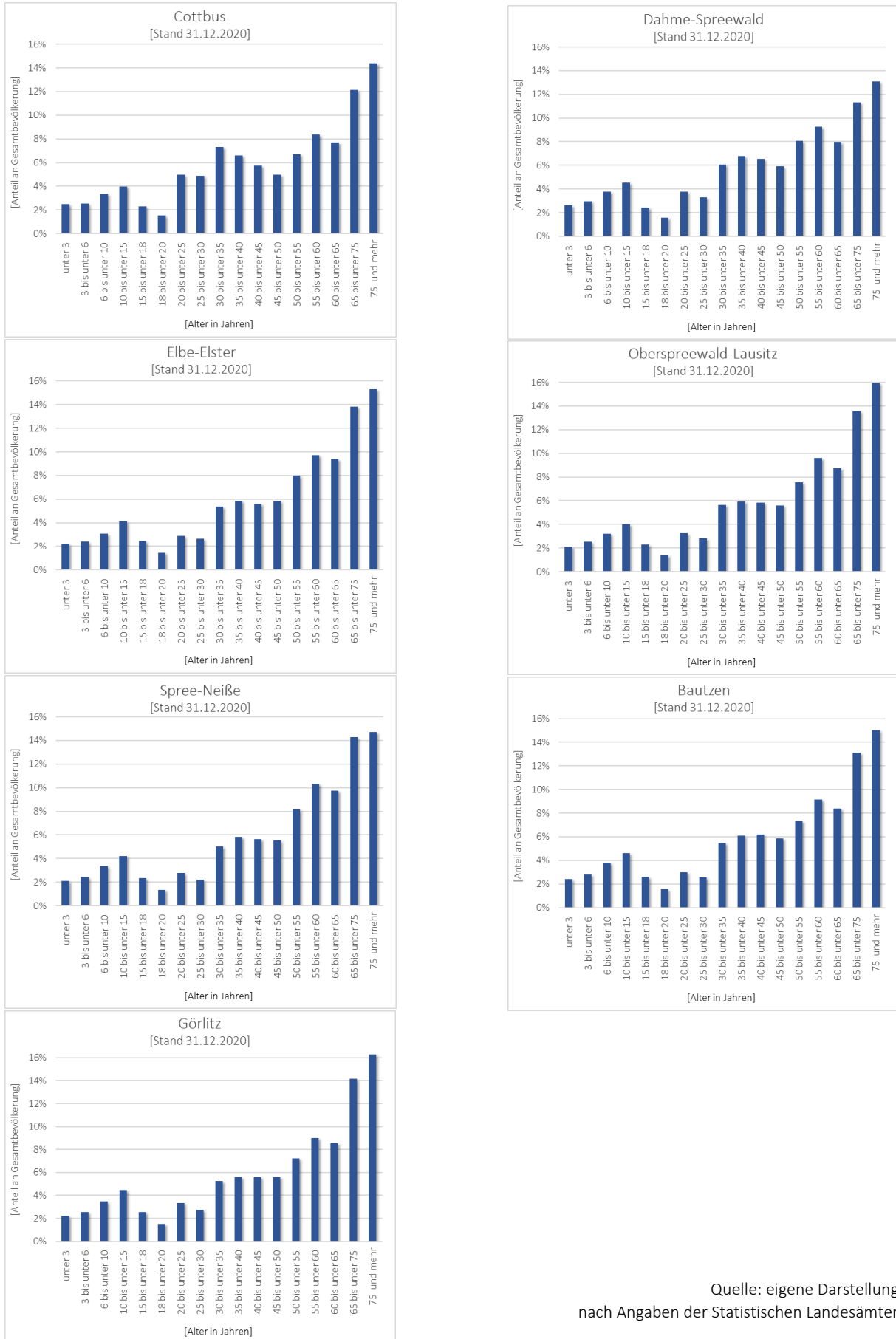
**Jährigen stellen zwischen 24,4% im Landkreis Dahme-Spreewald und 30,4% im Landkreis Görlitz der Gesamtbevölkerung.** Auf Bundesebene liegt dieser Wert mit 22% deutlich niedriger. Als weitere demographische Besonderheit ist festzustellen, dass der **Anteil Jugendlicher bzw. junger Erwachsener (zwischen 15 und 29 Jahren) eher gering** ist. Er liegt zwischen 8,7% im Landkreis Spree-Neiße und 13,7% in Cottbus. Deutschlandweit liegt der Bevölkerungsanteil dieser Altersgruppe bei 16%. Hier werden die Folgen der starken Abwanderung vor allem junger Menschen in den 1990er Jahren deutlich sichtbar, da auch deren Kinder jetzt in der Lausitz „fehlen“.

Abbildung 4: Entwicklungstrends der Altersstrukturen in der Lausitz



<sup>4</sup> Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (2021): Ältere im Strukturwandel. Die Lausitz aus demografischer Perspektive. BBSR-Analysen KOMPAKT 15/2021.

Abbildung 5: Altersstruktur in den Teilregionen der Lausitz



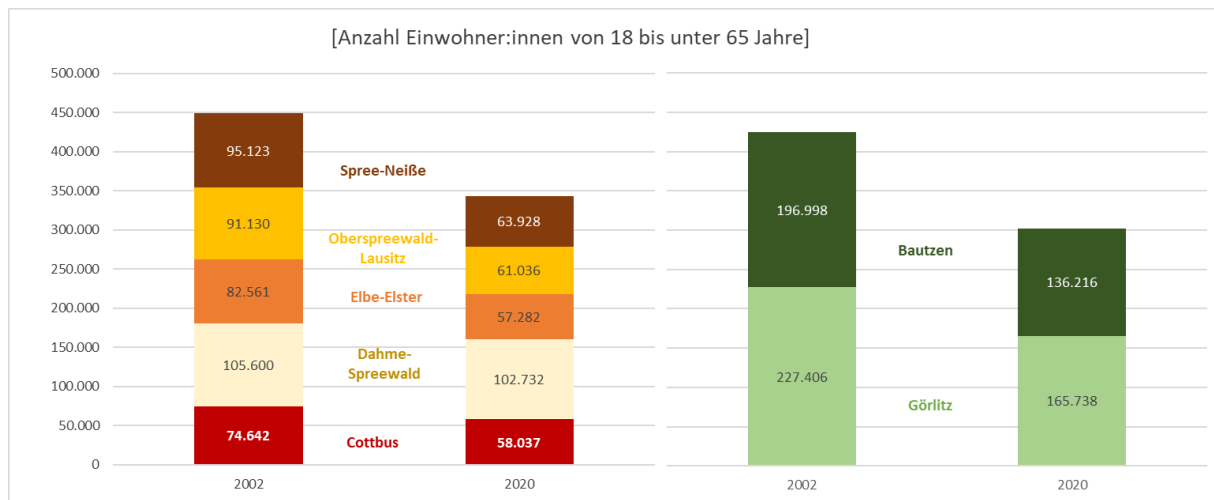
Quelle: eigene Darstellung nach Angaben der Statistischen Landesämter

## Erwerbspersonenpotential: Das Arbeitskräfteangebot in der Lausitz

Für die Beurteilung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation sowie die Entwicklung geeigneter Handlungsstrategien und Maßnahmen ist die Betrachtung des Erwerbspersonenpotentials von zentraler Bedeutung. Es sagt aus, wie viele Personen dem Arbeitsmarkt generell zur Verfügung stehen.

Vereinfachend werden in dieser Handlungshilfe alle Einwohner:innen der Lausitz im Alter von 18 bis 65 Jahre als potentielle Erwerbspersonen betrachtet.<sup>5</sup>

Abbildung 6: Erwerbspersonenpotential in der Lausitz



Quelle: eigene Darstellung nach Angaben der Statistischen Landesämter

**Insgesamt liegt das Erwerbspersonenpotential in der Lausitz im Jahr 2020 bei rund 645.000 Menschen**, davon sind rund 343.000 im brandenburgischen und rund 302.000 im sächsischen Teil der Lausitz zu Hause. Gegenüber dem Jahr 2002 ist diese Zahl erheblich reduziert, insgesamt stehen dem Arbeitsmarkt nun **228.000 Menschen (-26%) weniger als 18 Jahre zuvor** zur Verfügung. In den Landkreisen Oberspreewald-Lausitz, Spree-Neiße, Görlitz und Elbe-Elster ist das

Erwerbspersonenpotential in dieser Zeit um nahezu ein Drittel gesunken.

Anders herum ausgedrückt: Waren im Jahr 2002 noch 65% der Lausitzer:innen im Alter zwischen 18 und 65 Jahren, sind es im Jahr 2020 nur noch 56%.

<sup>5</sup> Diese Betrachtung ist orientiert sich an verfügbaren und überregional vergleichbaren statistischen Altersklassen. Sie inkludiert aber auch die von dieser Summe eigentlich noch abzuziehenden nicht erwerbsfähigen Personen und überschätzt hier das reale Erwerbspersonenpotential. Gleichzeitig sind Personen, die zwar mindestens 65 Jahre alt sind, aber noch vor dem Renteneintritt stehen, nicht enthalten. An dieser Stelle wird das reale Erwerbspersonenpotential unterschätzt. In der wissenschaftlichen Definition wird das Erwerbspersonenpotential als Summe aus der festgestellten Zahl der Erwerbstätigen, der Zahl der registrierten Arbeitslosen und einer geschätzten Zahl versteckter Arbeitsloser (Stille Reserve) gebildet.

Und die Prognosen der Wirtschaftsregion Lausitz lassen für die Zukunft keine Besserung erwarten:

**Die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte wird in der Lausitz bis 2030 weiter deutlich – je nach Teilregion um 6 bis 34%<sup>6</sup> – zurückgehen.**

### Zwischenfazit Demographie

Die Bevölkerungszahl in der Lausitz sinkt kontinuierlich. Dabei steigen die Anteile älterer Bevölkerungsgruppen signifikant an. Zwar ist es Mitte der 2010er Jahre gelungen, den langjährigen Trend negativer Wanderungssaldi zu durchbrechen, diese Migrationsgewinne reichen jedoch nicht aus, um die negative natürliche Bevölkerungsentwicklung auszugleichen. Außerdem wird ein Großteil der Wanderungsgewinne im Berliner Umland des Landkreises Dahme-Spreewald erzielt und kommt damit bisher de facto nicht in der Lausitz zur Geltung.

**Die demographische Entwicklung wird auch künftig zu einem weiteren deutlichen Rückgang der Einwohnerzahlen und vor allem des Erwerbspersonenpotenzials der Lausitz führen.** Insbesondere die Verschiebungen der Altersstrukturen – der Bevölkerungsanteil der über 75-Jährigen hat sich zwischen 2002 und 2020 auf 15% verdoppelt – wird künftig noch stärker auf den Arbeitsmarkt durchschlagen.

Dieser Trend wird sich nicht durch einzelne, isolierte Maßnahmen aufhalten lassen. Zuwanderung wird notwendig sein, um die vorhandene Nachfrage nach Arbeitskräften zumindest teilweise zu bedienen, aber allein mengenmäßig wird es nicht die alleinige Lösung sein können. Auch eine Erhöhung der Erwerbsquote, also des Anteils derjenigen an der erwerbsfähigen Bevölkerung, die in Arbeitsverhältnissen stehen, wird die Verluste nicht völlig auffangen können.<sup>7</sup> „Reserven“ gibt der Arbeitsmarkt bereits jetzt kaum noch her. Die Zeiten, in denen Unternehmen sich aus vielen Bewerbungen die besten oder günstigsten herausuchen konnten, sind zumindest auf absehbare Zeit vorbei.

---

<sup>6</sup> vgl. Wirtschaftsregion Lausitz GmbH / Projekt Zukunftswerkstatt Lausitz [Hrsg.] (2019): Standortpotentiale Lausitz. Cottbus.

<sup>7</sup> ebd.



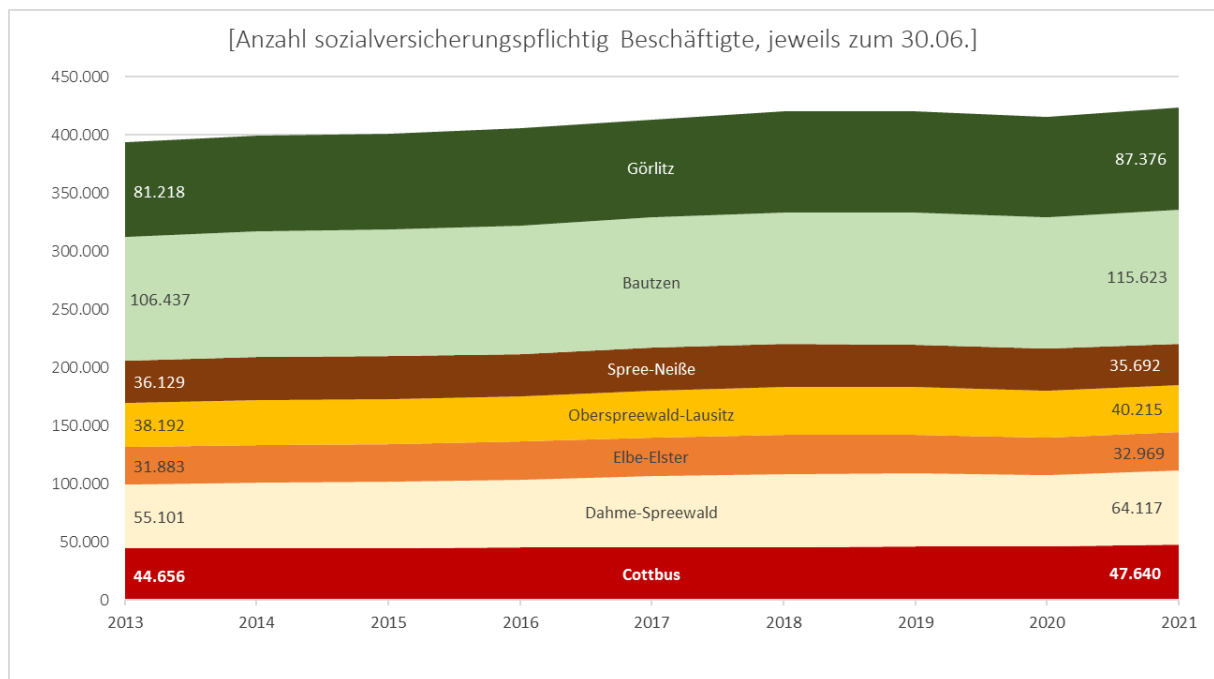
### 3 Struktur der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung

Insgesamt hat sich der Arbeitsmarkt in der Lausitz in den vergangenen Jahren sehr positiv entwickelt. Lag die **Arbeitslosenquote** in den meisten Landkreisen (Ausnahme Dahme-Spreewald) im Jahr 2013 noch zwischen 9% und 14%, ist sie bis zum Jahr 2021 in der Region auf Werte zwischen 5% und 8% **gesunken**. Dies ist einerseits auf die beschriebenen Verschiebungen der Altersstrukturen (Menschen werden altersbedingt nicht mehr als arbeitslos erfasst) zurückzuführen.

Andererseits hat sich in der Lausitz zwischen 2013 und 2021 die **Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten um 7,6% erhöht** (Sachsen +9,4%, Brandenburg +10,3%, Deutschland +14,1%).

**Zusammengefasst sind in der Lausitz im Jahr 2021 rund 424.000 Menschen sv-pflichtig beschäftigt.** Sie verteilen sich in etwa gleich auf sächsische (rund 203.000) und brandenburgische (rund 221.000) Lausitz.

Abbildung 7: Entwicklung der Gesamtbeschäftigung in der Lausitz



Quelle: eigene Darstellung nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit

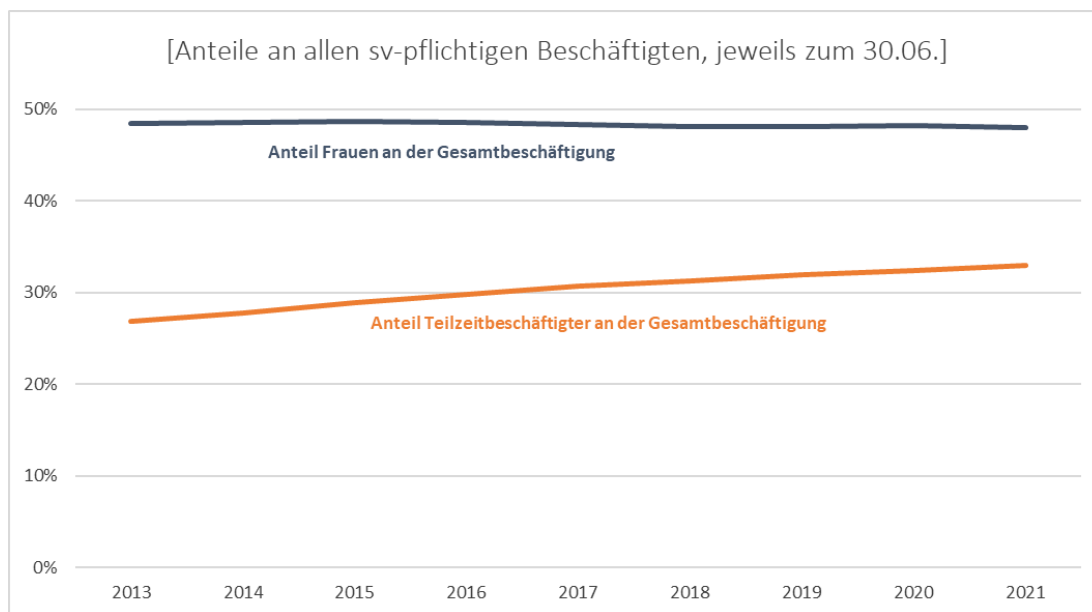
Diese positive **Beschäftigungsentwicklung** vollzog sich **regional sehr unterschiedlich**. In den beiden sächsischen Landkreisen Görlitz und Bautzen stieg die Zahl der sv-pflichtig Beschäftigten um 8% bzw. 9% an. In Brandenburg ging die sv-pflichtige Beschäftigung im Landkreis Spree-Neiße sogar leicht zurück (-1,2%), während sie in Elbe-Elster (+3,4%), Oberspreewald-Lausitz (+5,3%) und Cottbus (+6,7%) ebenfalls eher moderat zulegte.

Einen Ausreißer stellt erneut der Landkreis Dahme-Spreewald dar: Hier erhöhte sich die Zahl der sv-pflichtig Beschäftigten zwischen 2013 und 2021 um deutlich überdurchschnittliche 16,4%.

**Der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung hat sich in dieser Zeit so gut wie nicht verändert.** Insgesamt liegt er in der Lausitz mit 48% ziemlich genau auf dem Niveau des Landes Brandenburgs und des Freistaats Sachsen (Deutschland 46,3%). Unter den sv-pflichtig Beschäftigten sind Frauen somit im Vergleich zu ihrem Anteil an der Bevölkerung (50,7%) unterrepräsentiert.

Ein großer Teil des Beschäftigungsaufbaus in der Lausitz ist auf die deutliche gestiegene **Teilzeitbeschäftigung** zurückzuführen. Waren im Jahr 2013 noch rund 27% aller sv-pflichtig Beschäftigten Lausitzer:innen in Teilzeit tätig, lag dieser Wert im Jahr 2021 bereits bei rund 33%. Absolut hat sich die Zahl der in der Lausitz sv-pflichtigen Teilzeitbeschäftigten um rund 34.000 (von 106.000 auf 140.000) erhöht. Sie ist damit sogar stärker als die sv-pflichtige Beschäftigung insgesamt (+30.000) gestiegen.

Abbildung 8: Entwicklung der Anteile von Frauen und Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung in der Lausitz



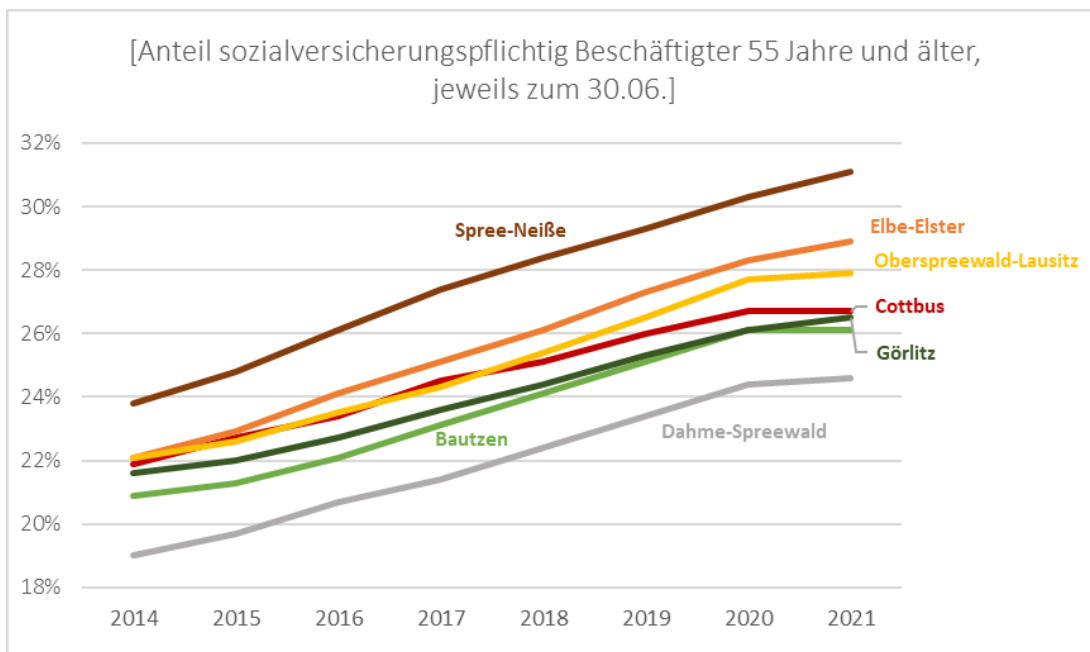
Quelle: eigene Darstellung nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit

## Altersstruktur der Beschäftigten

Wie die demographische Struktur der Gesamtbevölkerung verändert sich auch die Altersstruktur der Beschäftigten in den Lausitzer Betrieben. Auch hier gibt es Verschiebungen, die erhebliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Betriebe haben. Vor allem aus der hohen Anzahl altersbedingt aus den Betrieben ausscheidender Menschen resultieren (selbst unter der Annahme „nur“ ungefähr gleichbleibender Gesamtbeschäftigung) erhebliche Personal-Ersatzbedarfe.

Waren im Jahr 2014 in der Lausitz insgesamt rund 85.000 sv-pflichtig Beschäftigte 55 Jahre oder älter, erhöhte sich diese Zahl bis zum Jahr 2021 auf knapp 114.000. **Dies bedeutet, dass ungefähr jede:r vierte Beschäftigte in den kommenden zehn Jahren in Rente gehen wird.** Eine Entwicklung, die in den verschiedenen Teilräumen der Lausitz zwar unterschiedlich stark, aber in der Tendenz sehr ähnlich ausgeprägt ist.

Abbildung 9: Altersquotient der Gesamtbeschäftigung in der Lausitz



Quelle: eigene Darstellung nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit

In den vergangenen sechs Jahren hat aber auch – und dies in allen Lausitzer Teilräumen – die **Anzahl der jungen (unter 25 Jahre) sv-pflichtig Beschäftigten erhöht.** Im Jahr 2021 gehörten insgesamt rund 33.700 Personen zu dieser Gruppe.

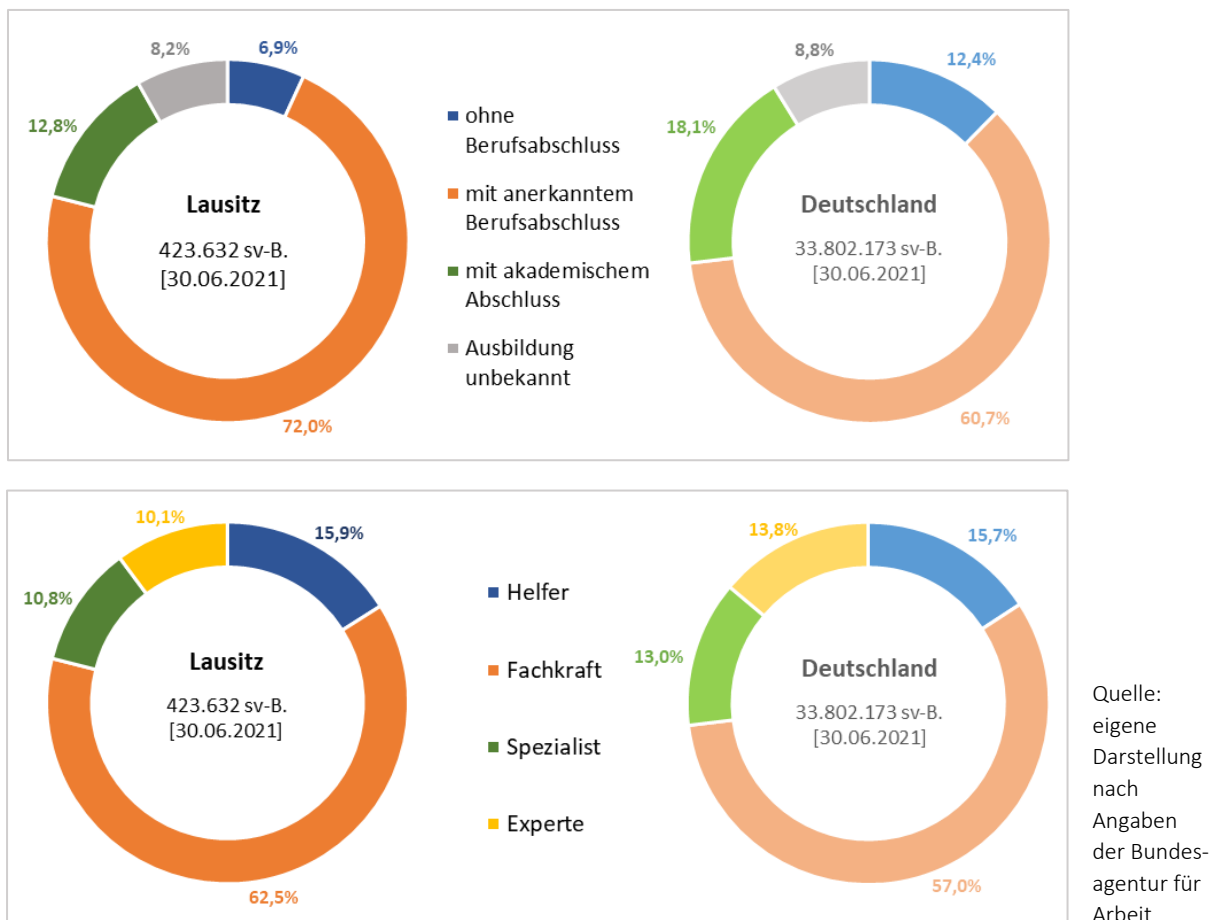
Im Betrachtungszeitraum 2014 bis 2021 haben damit sowohl der „**Jugendquotient**“ (Anteil der unter 25-jährigen, **+17%**), in viel stärkerem Maße aber noch der „**Altersquotient**“ (Anteil der über 55-jährigen, **+33%**) unter den Beschäftigten der Lausitz deutlich zugenommen.

## Qualifikations- und Tätigkeitsstruktur der Beschäftigten

Ihrer formalen Qualifikation nach **verfügen in der Lausitz überdurchschnittlich viele Beschäftigte über eine abgeschlossene Berufsausbildung**. Ihr Anteil an allen sv-pflichtig Beschäftigten liegt (mit regionalen Schwankungen von Cottbus mit 65% bis Elbe-Elster mit 78%) bei 72%. Deutschlandweit sind es „nur“ 61%.

**Die Lausitz ist stark von qualifizierter Facharbeit geprägt.** Eine Betrachtung der Statistik der real ausgeübten Tätigkeiten unabhängig vom Ausbildungsniveau bekräftigt dies: 63% der sv-pflichtig Beschäftigten in der Lausitz sind auf dem Anforderungsniveau einer Fachkraft tätig, bundesweit sind es 57%.

Abbildung 10: Berufsabschlüsse und Anforderungsniveaus der ausgeübten Tätigkeiten



Vergleichsweise geringer ist der Anteil der akademisch ausgebildeten Beschäftigten in der Lausitz. Er liegt im Mittel bei 13%. Cottbus als Hochschulstandort und Oberzentrum mit den entsprechenden Verwaltungs- und Versorgungsfunktionen weist einen Wert von 18% auf, Elbe-Elster und Spree-Neiße einen von 9%. Deutschlandweit sind es 18%. Auch sind „nur“ rund 21% der Lausitzer:innen auf dem

Anforderungsniveau „Spezialist“ oder „Experte“ tätig. Der Vergleichswert für die Bundesrepublik liegt bei 27%.

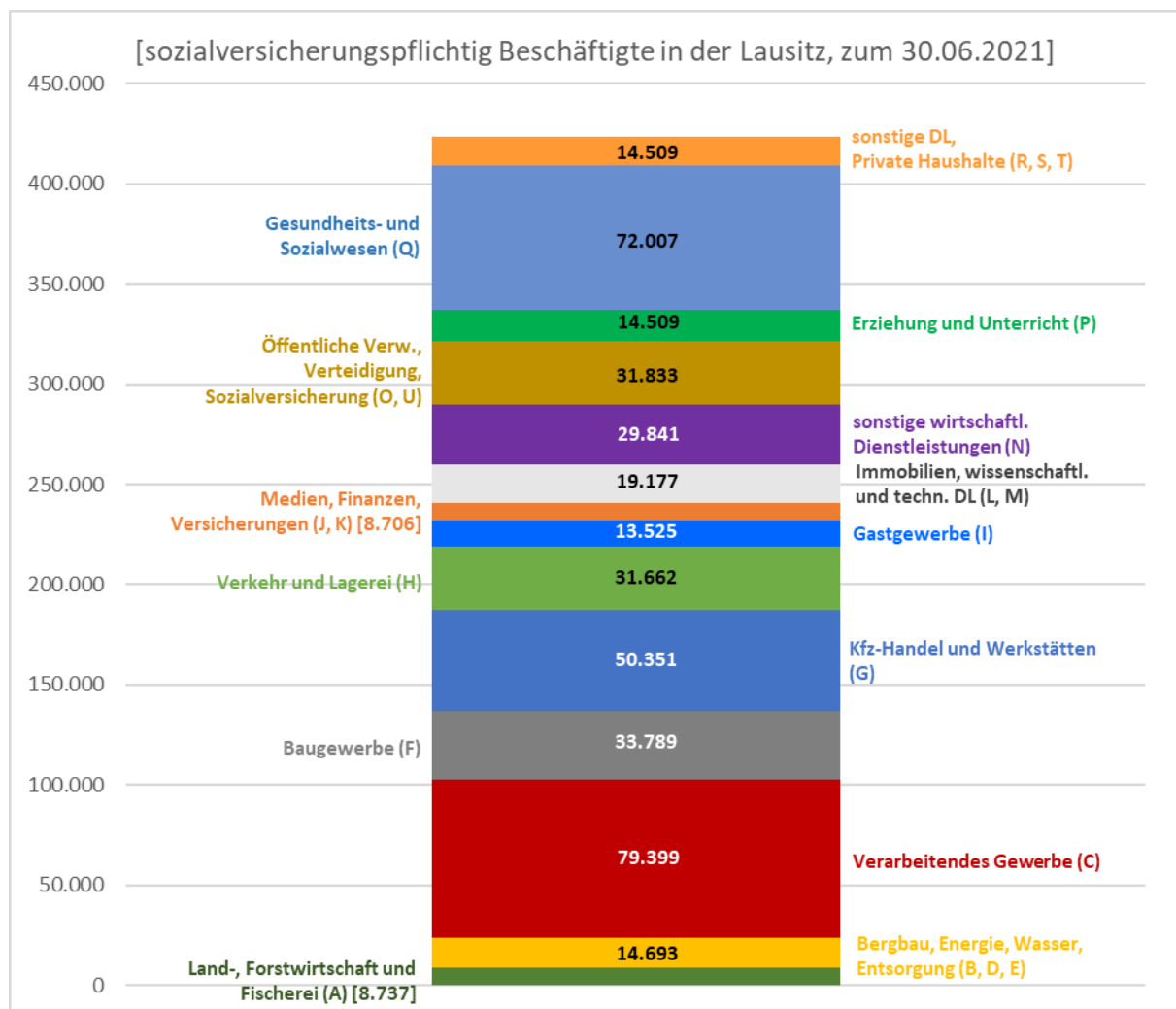
Diese Beschäftigtengruppen üben Aufgaben aus, die (hohe) Komplexitätsanforderungen aufweisen und Spezialkenntnisse erfordern, für die i.d.R. ein Techniker- oder Meister- bzw. Fach-/ Hochschulabschluss erforderlich ist.

**Insgesamt ist die Dichte an wissensintensiven Arbeitsplätzen in der Lausitz im über-regionalen Vergleich als relativ gering zu bewerten.** Dies ist v.a. auf das weitgehende Fehlen von größeren Unternehmen(szentralen) mit steuernden Aufgaben und von eigenständigen (wirtschaftlichen) Forschungs- und Entwicklungsstandorten zurückzuführen.

**Mit rund 16% ist der Anteil der als Helfer:innen beschäftigten Menschen in der Lausitz hoch.** Vor allem im Verhältnis dazu, dass lediglich 7% keinen Berufsabschluss aufweisen. Daraus ergibt sich die Schlussfolgerung, dass ein gewisser Anteil aller sv-pflichtig Beschäftigten in der Lausitz trotz Berufsabschluss eine Tätigkeit ausübt, die typischerweise eher an- und ungelerten Beschäftigten zuzuordnen ist. Eine Erklärung hierfür wäre, dass diese nicht im ursprünglich erlernten Beruf tätig sind; eine andere, dass sie nicht entsprechend ihres Qualifikationsniveaus eingesetzt werden.

### Branchenstruktur der Beschäftigten

Abbildung 11: Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen



Quelle: eigene Darstellung nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit

Die vor dem Hintergrund Kohleausstieg als strukturprägend für die „Energeregion Lausitz“ charakterisierten Wirtschaftszweige **Bergbau und Energie** stellen gemeinsam mit der Wasser- und Entsorgungswirtschaft 3% bzw. rund 14.700 der sv-pflichtig Beschäftigten der Lausitz (wie alle folgenden Daten mit Stand 30.06.2021). Dieser Anteil differiert regional sehr stark, im Landkreis Spree-Neiße, einer „Kernregion“ der LEAG, tragen Bergbau, Energie-, Wasser- und Entsorgungswirtschaft 14% zur Gesamtbeschäftigung bei. In den im Jahr 2008 im Landkreis Görlitz aufgegangenen ehemaligen sächsischen Landkreisen Kamenz und Niederschlesischer Oberlausitzkreis war die Situation ähnlich.

19% aller Beschäftigten in der Lausitz sind in der **Industrie** (Verarbeitendes Gewerbe) tätig, Dieser Wert entspricht in etwa dem bundesdeutschen Durchschnitt, allerdings zeigen sich hier in der Lausitz erhebliche regionale Unterschiede. Als besonders (beschäftigungs-)starke Industrieregionen sind die Landkreise Görlitz (22% aller sv-pflichtig Beschäftigten), Elbe-Elster (23%) und Bautzen (26%) zu identifizieren.

Die **Stahl-, Metall- und Elektroindustrie** ist der in der Lausitz beschäftigungsstärkste Zweig des Verarbeitenden Gewerbes: Hier sind mit rund 39.400 knapp die Hälfte aller sv-pflichtigen Industriebeschäftigten tätig. Dieser Anteil differiert regional deutlich: Vor allem im ohnehin industriell starken Elbe-Elster trägt die Stahl-, Metall- und Elektroindustrie mit 57% viel zur gesamten Industriebeschäftigung bei. Auch in Bautzen und Dahme-Spreewald ist dieser Wert mit je 54% überdurchschnittlich.

In den Landkreisen Oberspreewald-Lausitz und Spree-Neiße ist die **Chemie- und Kunststoffindustrie** hingegen der beschäftigungsstärkste Industriezweig (51% der sv-pflichtig Beschäftigten in OSL und 49% in SPN).

Das **Baugewerbe** trägt in der Lausitz mit durchschnittlich 8% (in Spree-Neiße sogar 11%) etwas mehr zur Gesamtbeschäftigung als in Deutschland (6%) bei.

Unter den Dienstleistungsbereichen sind insbesondere das **Kfz-Gewerbe** (12% aller sv-pflichtig Beschäftigten), die **Verkehrs- und Logistikbranche** (durchschnittlich 7%, in Dahme-Spreewald mit seinen berlinnahen Logistikzentren sogar 19% der Gesamtbeschäftigung), die **öffentliche Verwaltung** (8%) sowie das **Gesundheits- und Sozialwesen** (17%) als besonders beschäftigungsintensiv hervorzuheben.

## 4 Handlungsmöglichkeiten für Betriebe, Arbeitnehmervertretungen, Gewerkschaften und weitere regionale Akteure

Die hier aufgezeigten Auswertungen veranschaulichen Ist-Stand und Entwicklungstrends von Demographie und Beschäftigung in der Lausitz. Sie verdeutlichen anhand des Erwerbspersonenpotentials und der Beschäftigungsentwicklung, dass die Fachkräftesicherung, -bindung und -entwicklung zu den drängendsten Aufgaben im Strukturwandel gehören. In diesem werden sich auch Qualifikations- und Tätigkeitsprofile sowie Branchenstrukturen wandeln, deren Ausgangslagen hier erfasst sind. Die Fachkräftesicherung in der Lausitz kann nur in der Kombination einer Vielzahl an Maßnahmen erfolgreich gestaltet werden.

Dazu können die in dieser Arbeits- und Handlungshilfe aufbereiteten Inhalte auf der **Informations- und Diskussionsebene** von Betrieben, Arbeitnehmervertretungen, Gewerkschaften und weiteren regionalen Akteuren unter anderem eingesetzt werden,

- um sich ein objektives und aktuelles Bild der demographischen und beschäftigungsbezogenen Strukturen zu machen.
- um die Dringlichkeit der zentralen Aufgabe „Fachkräftesicherung“ zu verdeutlichen und
- um die Forderung zu untersetzen, dass Fachkräftesicherung nur unter Bedingungen „Guter Arbeit“ gelingen kann.
- um faktensicher im (arbeits-)politischen Diskurs mit regionalen und überregionalen Akteuren zu argumentieren.
- um konkrete Unterstützungsformate zur Fachkräftesicherung wie betriebliche Werkstätten zur Standortbestimmung, vermittelnde Beratungen bspw. zu Förderprogrammen oder überbetriebliche Vernetzungsangebote abzuleiten.

Im Wettbewerb um Fach- und Arbeitskräfte gilt es für Unternehmen, sich als attraktive Arbeitgeber zu positionieren. Dazu werden als **betriebliche Maßnahmen** vorgeschlagen:

- **Beteiligungsorientiert gemeinsame Perspektiven im Strukturwandel schaffen** und die vorhandene Expertise nutzen: Eine gemeinsam mit den Beschäftigten erarbeitete betriebliche Zukunftsstrategie kann sowohl deren Akzeptanz stärken, als auch in den Belegschaften vorhandene Potentiale wecken und nutzen. Die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen sind die Experten der Praxis. Sie sind in die Zukunftsentwicklung auch mit Blick auf die demografische Entwicklung einzubeziehen, um bedarfsorientierte Lösungen für das Halten und Gewinnen von Fachkräften zu finden.
- Wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Fachkräftesicherung im überregionalen Wettbewerb ist die **konkurrenzfähige Gestaltung der „harten Fakten“ wie Entlohnung, Arbeitszeit und Urlaubstage**. Die Lausitz darf nicht Schlusslicht im Lohnranking sein. Dazu ist der **Ausbau der Tarifbindung** zentral. Auch die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen kann ein förderndes Mittel hierbei sein.
- Parallel gilt es, die sogenannten **„weichen Faktoren“ zu stärken**. Dies sind z.B. die Balance zwischen Familie, Freizeit und Beruf, die Schaffung einer wertschätzenden Unternehmenskultur oder moderne Mobilitätsangebote. Anspruch muss dabei sein, die jetzt in der Lausitz lebenden **(jungen) Menschen zu halten**, weitere **Abwanderung zu verhindern** und die **Attraktivität für ein Zurückkommen zu erhöhen**.

- Hierzu sind auch flexible Arbeitszeitmodelle, praktikable „home- / mobile office“ Regelungen für eine gute **Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben** zu ermöglichen.
  - Um das vorzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsleben der jetzt Beschäftigten zu verhindern, sind **Maßnahmen des aktiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes** umzusetzen. Neben den gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen wie der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen können dies zusätzliche Sport- und Fitness-Angebote, Angebote der Gesundheitsberatung und zum Umgang mit Stress bis zur Burn-Out-Prävention sein.
  - Im (unvermeidlichen) Generationenwandel in den Belegschaften gilt es, **geordnete Wissenstransfers** und Übergaben zu ermöglichen sowie **älteren Beschäftigten an geeigneten Arbeitsplätzen Perspektiven zu bieten**. Das kann z.B. die Vermeidung schwerer körperlicher Arbeiten für Ältere, Möglichkeiten zur Reduzierung der Arbeitszeit oder Tandempartnerschaften von neuen und bereits seit längerem im Betrieb tätigen Beschäftigten sein.
  - Auch wenn ihre Erwerbsquote im Bundesvergleich in der Lausitz relativ hoch ist, bilden Frauen eine der derzeit größten verfügbaren Arbeitsmarktreserven. Ziel ist, **mehr Frauen eine Arbeit in Vollzeit zu ermöglichen**. Dabei sind Teilzeitmodelle, die einen eigenständigen Lebensunterhalt nicht sichern, zurückzudrängen.
  - Dies geht mit Maßnahmen zur Stärkung des **Ausbaus (über-) betrieblicher und öffentlicher Betreuungs- und Bildungssysteme** für Kinder und zu pflegende Angehörige einher.
  - **Qualifizierung und Weiterbildung** sind wesentliche Elemente zur betrieblichen Anpassung an den Strukturwandel. Sie können gleichfalls die Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten steigern und zur Bindung an den Betrieb beitragen. Betriebe sind gefordert, die Bedarfe zu erfassen, passende Angebote zu entwickeln und den Beschäftigten realistische Teilnahmemöglichkeiten zu gewährleisten. Hinsichtlich der Weiterbildungsinhalte und -formate kann hier auf ein breites Spektrum (öffentlicher) Unterstützungs-, Vermittlungs- und Finanzierungsangebote der Wissenschaft, von Bildungsträger, Wirtschaftsförderungen, von Verbänden, Kammern, Gewerkschaften und der Agentur für Arbeit zurückgegriffen werden.
  - In der Umsetzung von Bildungsmaßnahmen können zunehmend auch **digitale, datenbasierte Unterstützungssysteme**, z.B. SkillsLab, Lernen in virtuellen Räumen, genutzt werden.
- Betriebliche Arbeitnehmervertretungen** sind im Umgang mit allen Personalfragen ein wichtiger Teamplayer für die Beschäftigten. Über die Mitbestimmung und Mitgestaltung der o.g. Maßnahmen hinaus, sind die hier aufbereiteten Informationen zur aktuellen Lage und Entwicklung der Demografie weiterhin im Einklang u.a. mit den Handlungsaufträgen des Betriebsverfassungsgesetzes zur Personalplanung (u.a. § 92 BetrVG) sowie zur Aus- und Weiterbildung (u.a. §§ 96, 97, 98 BetrVG) zudem zu nutzen,
- um im Austausch mit Arbeitgebern die jeweilige **betriebliche Personalsituation** zu vergleichen und
  - sich für eine betrieblich **mittel- bis langfristige Personalplanung** und Strategien der Fachkräftegewinnung, -bindung und -qualifizierung einzusetzen.



Schließlich gilt es, die **(arbeits-)politischen Rahmenbedingungen** einer erfolgreichen Fachkräftesicherung in der Lausitz zu verbessern:

- Um, den aktuellen Trend verstärkend, für Zuwanderung aus dem In- und Ausland attraktiver zu werden, können vielfältige betriebliche und überbetriebliche Initiativen genutzt und gebündelt werden. Ziel sollte sein, ein **weltoffene, tolerante Umgangsweise in der Gesellschaft und am Arbeitsplatz** zu stärken.
- Im Fachkräftewettbewerb kann die Lausitz vor allem punkten, wenn die **Chancen, welche der Strukturwandel bietet, in den Mittelpunkt der Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit gestellt werden**. Zukunftsfelder der Energietechnik (z.B. Batteriefertigung, erneuerbare Energien), der industriellen Produktion (z.B. Bahntechnik, Metall-industrie, Maschinenbau, Elektro-mobilität), im Dienstleistungs- (z.B. Medizin und Gesundheit, moderne Verwaltung) und Forschungsbereich (z.B. B-TU Cottbus-Senftenberg, Großforschungszentrum DZA) bieten hier viele Anknüpfungspunkte für positive Narrative.
- Schließlich ist die **Beteiligung der Jugend** zu erhöhen. Die jetzt getroffenen Entscheidungen im Strukturwandel, die daraus folgend um- und aufgebauten Strukturen sollen schließlich für die aktuellen und vor allem die kommenden Generationen die Lausitz als lebenswerte Region erhalten.

## Tabellenanhang

### Bevölkerungsstand (Anzahl Einwohner:innen jeweils zum 31.12.)

	2002	2021	Trend 2002-2021	2025	2030	Trend 2021-2030
Land Brandenburg	2.582.379	2.537.868	-1,7%	2.533.000	2.519.000	-0,7%
Freistaat Sachsen	4.349.059	4.043.002	-7,0%	4.017.580	3.922.900	-3,0%
<b>Lausitz (gesamt)</b>	<b>1.343.877</b>	<b>1.138.586</b>	<b>-15,3%</b>	<b>1.109.187</b>	<b>1.072.687</b>	<b>-5,8%</b>
Cottbus	103.847	98.359	-5,3%	96.513	95.005	-3,4%
Dahme-Spreewald	159.923	175.834	9,9%	178.552	184.450	4,9%
Elbe-Elster	127.159	100.317	-21,1%	95.233	89.452	-10,8%
Oberspreewald-Lausitz	139.062	107.558	-22,7%	103.227	97.485	-9,4%
Spree-Neiße	148.939	111.955	-24,8%	107.492	101.205	-9,6%
Bautzen	354.020	296.290	-16,3%	286.320	274.240	-7,4%
Görlitz	310.927	248.273	-20,2%	241.850	230.850	-7,0%

Quelle: eigene Darstellung nach Angaben der Statistischen Landesämter

### Wanderungssaldo (Zuzüge abzüglich Fortzüge)

	2002	2005	2008	2011	2014	2017	2020
<b>Lausitz insgesamt</b>	<b>-12.165</b>	<b>-9.953</b>	<b>-10.103</b>	<b>-5.095</b>	<b>722</b>	<b>2.639</b>	<b>6.050</b>
davon männlich	-5.679	-4.670	-5.068	-2.868	664	1.034	3.030
davon weiblich	-6.486	-5.283	-5.035	-2.227	58	1.605	3.020

Quelle: eigene Darstellung nach Angaben der Statistischen Landesämter

### Altersstrukturen (Anzahl Einwohner:innen nach Landkreisen zum 31.12.2020)

	Cottbus	Dahme-Spreewald	Elbe-Elster	Oberspreewald-Lausitz	Spree-Neiße	Bautzen	Görlitz
unter 3 Jahre	2.462	4.522	2.221	2.296	2.398	7.188	5.461
3 bis unter 6 Jahre	2.512	5.160	2.425	2.766	2.767	8.316	6.372
6 bis unter 10 Jahre	3.321	6.559	3.128	3.469	3.756	11.253	8.772
10 bis unter 15 Jahre	3.903	7.837	4.144	4.341	4.775	13.804	11.146
15 bis unter 18 Jahre	2.273	4.232	2.454	2.479	2.627	7.753	6.367
18 bis unter 20 Jahre	1.536	2.695	1.439	1.479	1.529	4.647	3.766
20 bis unter 25 Jahre	4.906	6.499	2.892	3.518	3.140	8.967	8.380
25 bis unter 30 Jahre	4.825	5.715	2.661	3.050	2.504	7.636	6.908
30 bis unter 35 Jahre	7.206	10.549	5.432	6.125	5.649	16.328	13.095
35 bis unter 40 Jahre	6.530	11.752	5.922	6.436	6.570	18.212	14.000
40 bis unter 45 Jahre	5.643	11.318	5.657	6.307	6.365	18.488	14.026
45 bis unter 50 Jahre	4.900	10.276	5.924	6.084	6.284	17.411	13.979
50 bis unter 55 Jahre	6.628	14.025	8.055	8.193	9.207	21.795	18.125
55 bis unter 60 Jahre	8.263	16.084	9.839	10.386	11.648	27.199	22.561
60 bis unter 65 Jahre	7.600	13.819	9.461	9.458	11.032	25.055	21.376
65 bis unter 75 Jahre	11.967	19.592	13.964	14.700	16.143	39.125	35.478
75 Jahre und mehr	14.218	22.682	15.467	17.309	16.617	44.833	40.746
<b>Summe</b>	<b>98.693</b>	<b>173.316</b>	<b>101.085</b>	<b>108.396</b>	<b>113.011</b>	<b>298.010</b>	<b>250.558</b>

Quelle: eigene Darstellung nach Angaben der Statistischen Landesämter

### Erwerbspersonenpotential (Anzahl Einwohner:innen von 18 bis unter 65 Jahre)

	2002	2005	2008	2011	2014	2017	2020
<b>Lausitz insgesamt</b>	<b>873.460</b>	<b>831.104</b>	<b>788.374</b>	<b>733.841</b>	<b>701.759</b>	<b>673.066</b>	<b>644.969</b>
Cottbus	74.642	71.170	67.726	65.018	63.097	61.632	58.037
Dahme-Spreewald	105.600	104.910	103.271	100.749	100.491	101.268	102.732
Elbe-Elster	82.561	78.118	73.245	68.041	64.069	60.737	57.282
Oberspreewald-Lausitz	91.130	84.623	79.046	72.007	68.094	64.340	61.036
Spree-Neiße	95.123	89.755	84.776	77.017	72.862	68.193	63.928
Bautzen	227.406	217.265	205.898	191.212	181.880	173.090	165.738
Görlitz	196.998	185.263	174.412	159.797	151.266	143.806	136.216

Quelle: eigene Darstellung nach Angaben der Statistischen Landesämter

### Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (jeweils zum 30.06.)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Lausitz insgesamt</b>	<b>393.616</b>	<b>399.804</b>	<b>401.288</b>	<b>406.098</b>	<b>413.666</b>	<b>420.536</b>	<b>420.794</b>	<b>416.102</b>	<b>423.632</b>
Cottbus	44.656	44.815	44.991	45.563	45.718	45.873	46.162	46.719	47.640
Dahme-Spreewald	55.101	56.648	57.119	58.416	60.902	62.535	62.848	60.758	64.117
Elbe-Elster	31.883	32.303	32.372	32.379	33.060	33.681	33.399	32.815	32.969
Oberspreewald-Lausitz	38.192	38.756	38.791	38.775	40.855	41.439	41.065	39.996	40.215
Spree-Neiße	36.129	36.560	36.440	36.389	36.721	37.045	36.671	35.989	35.692
Bautzen	106.437	108.261	109.089	110.590	112.029	113.106	113.660	113.226	115.623
Görlitz	81.218	82.461	82.486	83.986	84.381	86.857	86.989	86.599	87.376

Quelle: eigene Darstellung nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit

### Anteile an der gesamten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Altersgruppen

<b>55 Jahre und älter</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Cottbus	21,9%	22,7%	23,4%	24,5%	25,1%	26,0%	26,7%	26,7%
Dahme-Spreewald	19,0%	19,7%	20,7%	21,4%	22,4%	23,4%	24,4%	24,6%
Elbe-Elster	22,1%	22,9%	24,1%	25,1%	26,1%	27,3%	28,3%	28,9%
Oberspreewald-Lausitz	22,1%	22,6%	23,5%	24,3%	25,4%	26,5%	27,7%	27,9%
Spree-Neiße	23,8%	24,8%	26,1%	27,4%	28,4%	29,3%	30,3%	31,1%
Bautzen	20,9%	21,3%	22,1%	23,1%	24,1%	25,1%	26,1%	26,1%
Görlitz	21,6%	22,0%	22,7%	23,6%	24,4%	25,3%	26,1%	26,5%

<b>unter 25 Jahre</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Cottbus	7,2%	6,6%	6,5%	6,3%	6,5%	7,0%	8,1%	8,7%
Dahme-Spreewald	7,8%	6,9%	6,5%	6,8%	7,0%	7,4%	8,0%	8,1%
Elbe-Elster	7,2%	6,4%	6,1%	6,3%	6,6%	6,8%	7,2%	7,5%
Oberspreewald-Lausitz	6,6%	6,0%	5,7%	6,3%	6,5%	6,8%	6,7%	7,2%
Spree-Neiße	6,7%	5,9%	5,6%	5,8%	6,2%	6,8%	6,9%	7,1%
Bautzen	7,1%	6,5%	6,1%	6,3%	6,6%	7,1%	7,4%	8,2%
Görlitz	7,3%	6,7%	6,6%	6,9%	7,2%	7,4%	7,7%	7,9%

Quelle: eigene Darstellung nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit

## Anteile an der gesamten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen

	<b>Lausitz insg.</b>	Cottbus	Dahme- Spreewald	Elbe- Elster	Oberspreewald- Lausitz	Spree- Neiße	Bautzen	Görlitz
Land-, Forstwirtschaft und Fischerei (A)	<b>8.737</b>	66	1.976	1.453	820	855	1.850	1.717
Bergbau, Energie, Wasser, Entsorgung (B, D, E)	<b>14.693</b>	1.784	1.266	651	1.850	5.081	2.008	2.053
Verarbeitendes Gewerbe (C)	<b>79.399</b>	1.644	7.026	7.494	7.428	6.215	30.132	19.460
davon H.v. überwiegend häuslich konsumierten Gütern	<b>21.637</b>	445	2.412	2.111	771	1.669	8.027	6.202
davon Metall- und Elektro- sowie Stahlindustrie	<b>39.417</b>	842	3.797	4.248	2.908	1.516	16.347	9.759
davon H.v. Vorleistungsgütern, insb. Chemie u. Kunststoff	<b>18.345</b>	357	817	1.135	3.749	3.030	5.758	3.499
Baugewerbe (F)	<b>33.789</b>	2.549	5.523	2.745	3.837	3.952	8.894	6.289
Kfz-Handel und Werkstätten (G)	<b>50.351</b>	5.308	9.470	3.915	4.287	3.829	13.287	10.255
Verkehr und Lagerei (H)	<b>31.662</b>	3.632	12.069	1.570	2.798	1.606	6.659	3.328
Gastgewerbe (I)	<b>13.525</b>	1.143	2.497	800	1.454	1.385	3.428	2.818
Medien, Finanzen, Versicherungen (J, K)	<b>8.706</b>	1.627	1.019	732	908	390	2.113	1.917
Immobilien, wissenschaftl. und techn. Dienstl. (L, M)	<b>19.177</b>	3.452	3.279	1.103	2.054	1.211	4.017	4.061
sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (N)	<b>29.841</b>	5.891	4.075	1.548	2.940	1.254	9.749	4.384
Öffentliche Verw., Verteidigung, Sozialvers. (O, U)	<b>31.833</b>	5.981	4.629	3.412	2.690	2.992	6.196	5.933
Erziehung und Unterricht (P)	<b>15.403</b>	2.393	1.526	610	1.345	664	5.079	3.786
Gesundheits- und Sozialwesen (Q)	<b>72.007</b>	9.881	7.893	6.177	6.443	5.187	18.887	17.539
sonstige Dienstleistungen, private Haushalte (R, S, T)	<b>14.509</b>	2.289	1.869	759	1.361	1.071	3.324	3.836
Summe	<b>423.632</b>	47.640	64.117	32.969	40.215	35.692	115.623	87.376

Quelle: eigene Darstellung nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit