

# Arbeitskräftepotenzial in der Lausitz

## Eine Einordnung aus gewerkschaftlicher Sicht

Eine Studie im Auftrag der Gemeinnützigen Gesellschaft  
des Deutschen Gewerkschaftsbundes  
zur Förderung von Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmern  
und der Jugend mbH (GFAAJ mbH)





GEWERKSCHAFTEN GESTALTEN STRUKTURWANDEL.

EIN PROJEKT DER GFAAJ

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Energie



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages



PCG - Project Consult GmbH



IMU-Institut  
Berlin Brandenburg Sachsen

## Impressum

V.i.S.d.P.: Frederik Moch – Projektleitung  
GFAAJ mbH  
Projekt Revierwende  
Keithstraße 1  
10787 Berlin

Auftraggeber: Projekt REVIERWENDE  
Marko Schmidt  
Ostrower Straße 6  
03046 Cottbus  
marko.schmidt@revierwende.de  
Tel: 015785322032  
E-Mail: lausitz@revierwende.de  
Internet: [www.revierwende.de/lausitzer-revier](http://www.revierwende.de/lausitzer-revier)

bearbeitet durch: Linda Ruß ([linda.russ@revierwende.de](mailto:linda.russ@revierwende.de))

auf Basis einer Studie der PCG- Project Consult GmbH:

Andres Wischnath ([andres.wischnath@pcg-projectconsult.de](mailto:andres.wischnath@pcg-projectconsult.de))  
Sebastian Buntjer ([sebastian.buntjer@pcg-projectconsult.de](mailto:sebastian.buntjer@pcg-projectconsult.de))  
Nicol von Neumann-Cosel ([nicol.neuco@pcg-projectconsult.de](mailto:nicol.neuco@pcg-projectconsult.de))  
Daniel Ruhmüller ([daniel.ruhmoeller@pcg-projectconsult.de](mailto:daniel.ruhmoeller@pcg-projectconsult.de))

Redaktionsschluss: März 2026

Bildnachweis: Cover: [https://pxhere.com/en/photo/623880?utm\\_content=share-Clip&utm\\_medium=referral&utm\\_source=pxhere](https://pxhere.com/en/photo/623880?utm_content=share-Clip&utm_medium=referral&utm_source=pxhere)

# Inhalt

Inhalt .....	3
Abbildungsverzeichnis .....	5
Tabellenverzeichnis .....	7
Zusammenfassung .....	8
1. Einleitung .....	11
2. Arbeitsmarktbezogene Begriffe und Abgrenzungen .....	13
3. Arbeitskräftepotenzial in der Lausitz .....	17
3.1 Arbeitskräftepotenzial von Pendler:innen .....	23
3.2 Arbeitskräftepotenzial von Teilzeitbeschäftigten .....	26
3.2.1 Arbeitszeitmodelle .....	28
3.2.2 Bedeutung passender Rahmenbedingungen .....	32
3.2.3 Übertragung auf den Lausitzer Arbeitsmarkt .....	34
3.3 Arbeitskräftepotenzial von jungen Menschen .....	38
3.3.1 Arbeitslosigkeit .....	39
3.3.2 Schulabgänger:innen .....	42
3.3.3 Auszubildende und Ausbildungsstellen .....	43
3.3.4 Studierende .....	49
3.3.5 Zusammenfassung und gewerkschaftliche Perspektive .....	51
3.4 Arbeitskräftepotenzial von Menschen mit Behinderung .....	53
3.4.1 Arbeitslose Menschen mit Schwerbehinderung in der Lausitz .....	55
3.4.2 Werkstätten für behinderte Menschen .....	57
3.4.3 Zusammenfassung und gewerkschaftliche Perspektive .....	61
3.5 Arbeitskräftepotenzial von Migrant:innen .....	63
3.5.1 Beschäftigung und Staatsangehörigkeit .....	63
3.5.2 Arbeitslosigkeit .....	65
3.5.3 Ausländische Pendler:innen .....	66
3.5.4 Potenzial ansässiger Migrant:innen .....	67
3.5.5 Zusammenfassung und gewerkschaftliche Perspektive .....	69
3.6 Arbeitskräftepotenzial von älteren Menschen .....	71
3.6.1 Arbeitslosigkeit .....	71
3.6.2 Erwerbspotenziale von Älteren .....	73
3.6.3 Zusammenfassung und Einordnung für den Lausitzer Arbeitsmarkt sowie gewerkschaftliche Perspektive .....	78
4. Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsförderung .....	82
4.1 Praktische Implementierung: Arbeitsmarktpolitik in der Lausitz .....	83

4.2 Überblick Arbeitsmarktpolitik in Brandenburg.....	88
4.3 Überblick Arbeitsmarktpolitik in Sachsen .....	91
5. Einordnung der Ergebnisse im Kontext struktureller Bedingungen .....	94
6. Fazit .....	98
Literaturverzeichnis .....	99

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Überblick Arbeitskräftepotenzial in der Lausitz .....	10
Abbildung 3: Arbeitslosen- und Erwerbslosenzahl in Deutschland (in Mio.) .....	14
Abbildung 4: Bevölkerung in der Lausitz.....	17
Abbildung 5: Prognose Altersverteilung in der Lausitz.....	18
Abbildung 6: Arbeitslosenquoten der Lausitz nach Kreisen.....	19
Abbildung 7: Arbeitslose in der Lausitz .....	20
Abbildung 8: Durchschnittliche Vakanzzeiten .....	21
Abbildung 9: Arbeitsvolumen in der Lausitz .....	22
Abbildung 10: Pendler:innenströme der Lausitz .....	25
Abbildung 11: Vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen in der Lausitz .....	26
Abbildung 12: Geschlechterspezifische Erwerbstätigenquote .....	27
Abbildung 13: Anforderungsniveau der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Geschlecht in der Lausitz.....	28
Abbildung 14: Teilzeitbeschäftigte und Teilzeitquote in der Lausitz.....	29
Abbildung 15: Freiwilligkeit der Teilzeitbeschäftigung, nach Geschlecht, in Prozent, in Sachsen	31
Abbildung 16: Bedingungen zur Arbeitszeiterhöhung bei Teilzeitkräften in Sachsen .....	32
Abbildung 17: Gewünschte Arbeitszeit bei veränderten Rahmenbedingungen, in durchschnittlichen Stunden pro Woche.....	33
Abbildung 18: Umfrageergebnisse Verbleib von Jugendlichen in der Lausitz .....	39
Abbildung 19: Junge Arbeitslose (unter 25 Jahre) in der Lausitz .....	40
Abbildung 20: Abschlüsse junger Arbeitsloser (unter 25 Jahre) in Brandenburg und Sachsen ....	41
Abbildung 21: Höchster Schulabschluss junger Arbeitsloser (unter 25 Jahre) in Brandenburg und Sachsen.....	42
Abbildung 22: Schulabgänger:innen in der Lausitz .....	43
Abbildung 23: Unbesetzte Ausbildungsstellen in der Lausitz .....	44
Abbildung 24: Unbesetzte Ausbildungsstellen in Deutschland .....	45
Abbildung 25: Anteil unversorgter Bewerber:innen in der Lausitz .....	46
Abbildung 26: Vertragslösungsquoten der begonnenen Ausbildungsverträge 2022 .....	48
Abbildung 27: Anzahl der Studierenden in der Lausitz .....	49
Abbildung 28: Hochschulabsolvent:innen in der Lausitz .....	50
Abbildung 29: Schwerbehinderte Menschen in Deutschland .....	53
Abbildung 30: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung in Deutschland .....	54
Abbildung 31: Arbeitslose Schwerbehinderte Menschen in Deutschland .....	55
Abbildung 32: Anzahl der schwerbehinderten Arbeitslosen in der Lausitz .....	56
Abbildung 33: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Werkstätten oder gleichartigen Einrichtungen für Menschen mit Behinderung in Deutschland .....	58
Abbildung 34: Arbeitslose Ausländer:innen in der Lausitz .....	66
Abbildung 35: Einpendler:innen aus dem Ausland 2023 in die Lausitz .....	67
Abbildung 36: Beschäftigungsquoten in der Lausitz .....	68
Abbildung 37: Demografische Entwicklung in der Lausitz .....	71
Abbildung 38: Ältere Arbeitslose (über 55 Jahre) in der Lausitz.....	72
Abbildung 39: Potenzialgruppen älterer Beschäftigter in Deutschland .....	75
Abbildung 40: Handlungsbedarfe zur Aktivierung von Älteren .....	76
Abbildung 41: Potenzialgruppen älterer Beschäftigter in der Lausitz .....	79
Abbildung 42: Das Ziel- und Wirkungssystem der Arbeitsmarktpolitik .....	82
Abbildung 43: Frauen in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten in der Lausitz ....	85
Abbildung 44: Männer in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten in der Lausitz ...	86

Abbildung 45: Strategische Handlungsfelder und operative Ziele der Arbeitsmarktpolitik  
Brandenburgs .....88

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Definitionsunterschiede zwischen Erwerbslosigkeit und Arbeitslosigkeit .....	13
Tabelle 2: Kurzdefinitionen .....	15
Tabelle 3: Teilzeitpotenzial im Szenario "Status quo" .....	35
Tabelle 4: Teilzeitpotenzial im Szenario "Veränderte Rahmenbedingungen" .....	36
Tabelle 5: Studentischer Migrationssaldo .....	51
Tabelle 6: Indikatoren Potenziale ausländischer Beschäftigter in der Lausitz .....	69
Tabelle 7: Durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit in Deutschland .....	72
Tabelle 8: Abgänge aus der Arbeitslosigkeit in Deutschland .....	73
Tabelle 9: Beschäftigungsindikatoren Deutschland und Schweden im Vergleich .....	74
Tabelle 10: Arbeitsmarktpotenziale der 55- bis 69-Jährigen in der Lausitz.....	80

## Zusammenfassung

Die Lausitz steht vor erheblichen demografischen Veränderungen. Bis 2040 wird die Bevölkerung deutlich schrumpfen und zugleich stark altern. Besonders drastisch wird der Rückgang der Menschen im erwerbsfähigen Alter sein. Diese erheblichen demografischen Veränderungen verstärken bereits sichtbare regionale Ungleichgewichte und wirken sich negativ auf die Entwicklung der Lausitz aus.

Vor diesem Hintergrund untersucht der Bericht das Arbeitskräftepotenzial in der Region. Die Analyse konzentriert sich vor allem auf bislang ungenutzt oder nur eingeschränkt genutzte Arbeitskräftepotenziale. Sie zeigt Ansatzpunkte auf wie und unter welchen Bedingungen eine höhere Teilhabe am Arbeitsmarkt gelingen kann. Dazu werden nachfolgend sieben Teilgruppen identifiziert, deren Größenordnung für den Arbeitsmarkt sichtbar gemacht, Potenziale errechnet und schließlich eingeordnet werden. Ziel ist es, aufzuzeigen, unter welchen Bedingungen eine höhere und nachhaltige Arbeitsmarktteilhabe grundsätzlich möglich wäre. Die ausgewiesenen Potenziale sind daher als theoretische und perspektivische Größen zu verstehen, deren Realisierung an vielfältige – auch strukturelle - Voraussetzungen geknüpft ist.

### Arbeitslose

Die Zahl der Arbeitslosen in der Lausitz ist lange Zeit rückläufig gewesen, zuletzt jedoch wieder angestiegen. Im Jahr 2025 waren rund 39.000 Personen arbeitslos gemeldet. Diese Gruppe stellt das sichtbarste Arbeitskräftepotenzial dar, ist jedoch zugleich heterogen zusammengesetzt. Ein erheblicher Teil der Arbeitslosen weist erschwerte Vermittlungschancen auf, etwa aufgrund fehlender Qualifikationen, gesundheitlicher Einschränkungen oder langer Erwerbsunterbrechungen. Für diese Personen sind gezielte Qualifizierungs-, Förder- und Unterstützungsmaßnahmen notwendig, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern. Darüber hinaus sind Arbeitslose mit Sorgeverantwortung auf verbesserte Rahmenbedingungen angewiesen, insbesondere im Bereich der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit (vgl. Kapitel 3).

### Pendler:innen

Ein weiteres relevantes Potenzial liegt bei den Auspendler:innen, die in der Lausitz wohnen, jedoch außerhalb der Region arbeiten. Da diese Personen sich bereits bewusst für die Lausitz als Wohnort entschieden haben, besteht grundsätzlich die Möglichkeit, sie durch attraktive Arbeitsangebote in der Region zu halten oder zurückzugewinnen. Theoretisch lassen sich dadurch etwa 15.400 Vollzeitäquivalente realisieren. Voraussetzung hierfür sind wettbewerbsfähige Löhne, gute Arbeitsbedingungen, verlässliche Perspektiven sowie eine gute Erreichbarkeit von Arbeitsorten. Das Pendlerpotenzial verweist damit weniger auf fehlende Arbeitskräfte als auf regionale Passungs- und Attraktivitätsfragen (vgl. Kapitel 3.1).

### Teilzeitbeschäftigte

Ein häufig diskutiertes Arbeitskräftepotenzial liegt in der Teilzeitbeschäftigung. Der Bericht betrachtet diese Gruppe bewusst nicht ausschließlich unter der Überschrift „Frauen“, obwohl Teilzeit weiterhin überwiegend von Frauen ausgeübt wird. Ziel ist es, nicht geschlechtsspezifische Zuschreibungen zu verfestigen, sondern die strukturellen Rahmenbedingungen in den Mittelpunkt zu stellen, unter denen Teilzeit entsteht, insbesondere die Verteilung von Sorgearbeit, betriebliche Arbeitszeitmodelle und die Verfügbarkeit sozialer Infrastruktur.

Teilzeitbeschäftigung ist in der Lausitz weiterhin deutlich geschlechtsspezifisch verteilt: Mehr als jede zweite erwerbstätige Frau arbeitet in Teilzeit, während der Anteil bei Männern erheblich niedriger liegt. Teilzeit wird vielfach als freiwillig beschrieben, ist jedoch zugleich Ausdruck

bestehender struktureller Bedingungen und eingeschränkter Vereinbarkeitmöglichkeiten. Ein Teil der Teilzeitbeschäftigten kann sich perspektivisch eine moderate Ausweitung der Arbeitszeit vorstellen, etwa nach dem Ende betreuungsintensiver Lebensphasen. Unter diesen Voraussetzungen könnten rechnerisch bis zu rund 3.800 zusätzliche Vollzeitäquivalente entstehen; bei deutlich verbesserten Rahmenbedingungen steigt dieses theoretische Potenzial auf bis zu rund 23.000 Vollzeitäquivalente. Zugleich ist zu berücksichtigen, dass eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Teilzeitbeschäftigten nicht automatisch zu einem höheren gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen führt. Sie kann ebenso zu einer gerechteren Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit beitragen und damit strukturelle Ungleichheiten abbauen (vgl. Kapitel 3.2).

### **Junge Menschen**

Junge Menschen spielen für die zukünftige Fachkräftesicherung eine zentrale Rolle. Gleichzeitig zeigen sich innerhalb dieser Gruppe sehr unterschiedliche Ausgangslagen. Der Anteil der Schulabgänger:innen ohne Abschluss liegt in der Lausitz seit Jahren bei knapp unter 8 Prozent. Diese Gruppe stellt kein unmittelbar nutzbares Arbeitskräftepotenzial dar und benötigt gezielte Unterstützung, um nachhaltige Erwerbsperspektiven zu entwickeln. Ähnliches gilt für unversorgte Bewerber:innen am Ausbildungsmarkt. Bei Studierenden zeigt sich, dass diese seltener in Brandenburg und Sachsen verbleiben als in anderen Bundesländern. Gelingt es, durch attraktive Arbeitsplätze und passende Umfeldbedingungen die Bleibequoten zu erhöhen, könnten jährlich bis zu rund 1.300 zusätzliche Vollzeitäquivalente in der Lausitz entstehen. Dieses Potenzial ist jedoch stark von der Qualität der Arbeitsplätze sowie der regionalen Lebensbedingungen abhängig (vgl. Kapitel 3.3).

### **Menschen mit Behinderungen**

Menschen mit Behinderungen stellen in der Lausitz eine relevante, bislang jedoch nur eingeschränkt genutzte Potenzialgruppe dar. Während ein Teil sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist, verbleiben viele Menschen entweder arbeitslos oder in Werkstätten für behinderte Menschen, aus denen Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt nur selten gelingen. Die Analyse zeigt, dass die begrenzte Nutzung dieses Potenzials weniger an individuellen Faktoren liegt, sondern vor allem an strukturellen und betrieblichen Rahmenbedingungen, etwa Barrierefreiheit, Arbeitsorganisation, Unterstützungsstrukturen und der Einstellungsbereitschaft von Unternehmen. Trotz vorhandener Förderinstrumente bleibt die Integration in reguläre Beschäftigung damit vielfach begrenzt (vgl. Kapitel 3.4).

### **Migrant:innen**

Migrant:innen bilden sowohl durch Einpendelnde aus dem Ausland als auch durch bereits in der Lausitz lebende Personen eine bedeutende Potenzialgruppe. Gleichzeitig liegt ihre Beschäftigungsquote deutlich unter der von Personen ohne Migrationshintergrund. Rechnerisch ergeben sich hier zusätzliche Arbeitskräftepotenziale von bis zu rund 9.300 Vollzeitäquivalenten, deren Aktivierung jedoch maßgeblich von strukturellen Voraussetzungen abhängt. Dazu zählen insbesondere Sprachförderung, Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Qualifizierungsangebote sowie unterstützende Beratungs- und Integrationsstrukturen. Die Nutzung dieser Potenziale ist somit weniger eine Frage individueller Erwerbsbereitschaft als der institutionellen und arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen (vgl. Kapitel 3.5).

## Ältere Menschen

Rechnerisch zeigen sich bei älteren Menschen erhebliche Arbeitskräftepotenziale. Durch eine höhere Erwerbsbeteiligung der 55- bis 69-Jährigen könnten theoretisch bis zu rund 21.700 zusätzliche Vollzeitäquivalente mobilisiert werden. Gleichzeitig ist dieses Potenzial besonders kritisch zu betrachten, da reduzierte Arbeitszeiten oder der Ausstieg aus dem Erwerbsleben häufig gesundheitlich begründet sind. Eine nachhaltige Aktivierung älterer Menschen setzt daher vor allem gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen sowie präventive Maßnahmen über den gesamten Erwerbsverlauf voraus (vgl. Kapitel 3.6).

## Einordnung

Insgesamt belaufen sich die theoretisch ausgewiesenen Arbeitskräftepotenziale auf rund 48.000 Vollzeitäquivalente. Diese Zahl verdeutlicht die Größenordnung möglicher Potenziale, darf jedoch nicht als kurzfristig realisierbare Reserve verstanden werden. Die zentrale Erkenntnis des Berichts ist vielmehr, dass Arbeitskräftepotenziale in hohem Maße von Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz, Vereinbarkeit, Entlohnung und regionaler Attraktivität abhängen. Die Aktivierung von Potenzialen ist daher weniger eine Frage des „Ausschöpfens“ vorhandener Arbeitskraft, sondern eine Gestaltungsaufgabe: Nur unter guten, fairen und nachhaltigen Bedingungen kann Erwerbsarbeit langfristig und freiwillig ausgeübt werden. In diesem Sinne versteht sich der Bericht als Beitrag zur Versachlichung der Debatte und zur Stärkung struktureller Voraussetzungen für eine zukunftsfähige Arbeitsmarktentwicklung in der Lausitz.

Die nachfolgende Abbildung 1 gibt einen zusammenfassenden Überblick über die im Bericht betrachteten Potenzialgruppen. Sie verzichtet bewusst auf eine quantitative Gewichtung und rückt stattdessen die Vielfalt der Personengruppen sowie die Bedeutung von Rahmenbedingungen für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration in den Vordergrund.

Abbildung 1: Überblick Arbeitskräftepotenzial in der Lausitz



Quelle: Eigene Darstellung

# 1. Einleitung

Der Strukturwandel stellt die Lausitz vor tiefgreifende wirtschaftliche, soziale und arbeitsmarktliche Veränderungen. Diese Entwicklung ist nicht auf einzelne Ursachen oder Branchen zu reduzieren, sondern Ausdruck langfristiger Umbrüche, die die Region bereits seit mehreren Jahrzehnten prägen und sich aktuell in neuer Form verdichten. Mit dem Wandel sind Chancen für wirtschaftliche Erneuerung und regionale Stabilisierung verbunden, zugleich jedoch auch erhebliche Unsicherheiten hinsichtlich Beschäftigung, Qualifikationsanforderungen und zukünftiger Arbeitsmarktstrukturen.

Ein zentraler Rahmenfaktor dieser Entwicklung ist die demografische Situation der Lausitz. Die Bevölkerung altert und schrumpft, insbesondere das Erwerbspersonenpotenzial wird in den kommenden Jahren deutlich zurückgehen. Diese Entwicklung wirkt unabhängig von konjunkturellen Schwankungen und prägt die mittel- und langfristigen Handlungsspielräume des regionalen Arbeitsmarktes. Parallel dazu zeigen sich bereits heute vielfältige arbeitsmarktliche Spannungen: offene Stellen bestehen neben Arbeitslosigkeit, Ausbildungsplätze bleiben unbesetzt, während gleichzeitig Passungsprobleme zwischen Arbeitsangeboten und den Lebenslagen potenzieller Beschäftigter sichtbar werden. Der Arbeitsmarkt der Lausitz ist damit weniger durch eine einzelne Problemlage gekennzeichnet als durch das gleichzeitige Auftreten unterschiedlicher, teils widersprüchlicher Dynamiken.

Vor diesem Hintergrund richtet der vorliegende Bericht den Blick auf Arbeitskräftepotenziale in der Lausitz. Diese werden nicht als kurzfristig mobilisierbare Reserven verstanden, sondern als analytische Kategorie, um sichtbar zu machen, in welchen Personengruppen, Beschäftigungsformen und Lebensphasen Erwerbsarbeit derzeit eingeschränkt genutzt wird und unter welchen Bedingungen sich dies grundsätzlich verändern ließe. Im Mittelpunkt steht dabei nicht die Frage nach einer maximalen Ausweitung von Erwerbsarbeit, sondern nach den strukturellen, betrieblichen und gesellschaftlichen Voraussetzungen, unter denen Arbeitsmarktteilhabe möglich, attraktiv und langfristig tragfähig ist.

Die im Bericht verwendeten quantitativen Daten beziehen sich überwiegend auf den Zeitraum bis 2024. Dies ist dem Zeitpunkt der Datenerhebung und -verfügbarkeit geschuldet. Zwar liegen für das Jahr 2025 bereits einzelne Kennzahlen vor, differenzierte und vergleichbare Auswertungen stehen jedoch noch nicht für alle im Bericht betrachteten Merkmale und Personengruppen zur Verfügung. Der Bezugszeitraum 2024 stellt daher den verlässlichsten Datenstand zum Zeitpunkt der Erhebung dar. Zugleich ist zu betonen, dass die Analyse nicht auf punktuelle Stichtagsvergleiche zielt. Die ausgewiesenen Zahlen dienen der Einordnung von Größenordnungen und Entwicklungslinien und sollen strukturelle Zusammenhänge verdeutlichen. Angesichts der langfristigen demografischen Trends und der grundlegenden arbeitsmarktlichen Veränderungen in der Lausitz kommt es weniger auf einzelne Jahreswerte an als auf das Verständnis der zugrunde liegenden Dynamiken und Gestaltungsfragen.

Der Bericht richtet den Blick auf Arbeitskräftepotenziale vor dem Hintergrund von Arbeitsbedingungen, Lebenslagen und strukturellen Rahmenbedingungen von Erwerbsarbeit. Dabei werden insbesondere Perspektiven berücksichtigt, die die nachhaltige Gestaltung von Arbeit, soziale Sicherheit und langfristige Arbeitsmarktteilhabe in den Mittelpunkt stellen. Arbeitskräftepotenziale werden nicht als Verpflichtung einzelner Gruppen zur Ausweitung ihrer Erwerbsarbeit interpretiert, sondern als Hinweis auf Handlungsbedarfe in Bereichen wie Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit, Qualifizierung, Gesundheitsschutz und Übergänge im Strukturwandel. Ziel ist es, bestehende Potenziale differenziert zu betrachten, ihre Grenzen offen zu benennen und sie in einen breiteren arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Kontext einzuordnen.

Ausgehend davon werden folgende Leitfragen bearbeitet:

- Welche Potenziale bieten zentrale aber bisher weniger betrachtete Gruppen für den Arbeitsmarkt und welche Gründe für die Erwerbs- und Arbeitslosigkeit lassen sich in diesen Gruppen identifizieren?
- Wie lauten die gewerkschaftlichen Positionen zu den sozialen und arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen?
- Welche arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Instrumente gibt es zur potenziellen Aktivierung von Erwerbs- und Arbeitslosen bzw. Teilzeitbeschäftigten?

Die Beantwortung dieser Fragen sowie die Darstellung der Ausgangssituation erfolgen schwerpunktmäßig in den Kapiteln 3 und 4. In Kapitel 5 werden die Ergebnisse eingeordnet, ihre Reichweite und Grenzen reflektiert und in einen arbeitsmarkt- und strukturpolitischen Kontext gestellt. Das Fazit bündelt die zentralen Schlussfolgerungen. In Kapitel 2 werden einige Grundbegriffe rund um das Thema Arbeitsmarkt geklärt.

## **Methodik**

Im Rahmen der Potenzialanalyse werden quantitative und qualitative Ansätze miteinander verbunden (vgl. Kuckartz 2014). Dieses Vorgehen wurde aus zwei Gründen gewählt: Erstens besitzen die zur Verfügung stehenden Literaturbestände und quantitativen Daten keine hinreichende Durchdringung sowie inhaltliche Spezifizierung, um die *Arbeitsmarktpotenziale der Lausitz* zu charakterisieren. Zweitens werden durch die Durchführung von Expert:inneninterviews Daten generiert, um die vorherrschende Lücke zu schließen und eine Einordnung durch die zentralen Akteure vorzunehmen. In den nachfolgenden Abschnitten wird näher auf die methodischen Bestandteile eingegangen.

### **Sekundäranalyse quantitativer Datensätze**

Die Analyse der quantitativen Datenbestände über längere Zeiträume hinweg ermöglicht, strukturelle Veränderungen des Arbeitsmarktpotenzials in der Lausitz aufzuzeigen. Dabei werden die Entwicklungen unterschiedlicher Teilgruppen allgemein herausgearbeitet. Die Datengrundlage basiert auf dem Statistischen Bundesamt (Destatis), der Bundesagentur für Arbeit und Eurostat. Aufgrund des räumlichen Zuschnitts der Lausitz, die die Landkreise Dahme-Spreewald, Elbe-Elster, Oberspreewald-Lausitz, Spree-Neiße, Bautzen und Görlitz sowie die kreisfreie Stadt Cottbus umfasst und sich über zwei Bundesländer (Brandenburg und Sachsen) erstreckt, müssen sämtliche Daten aufwändig aggregiert werden.

### **Expert:inneninterviews**

Ergänzend zu den Datenbeständen sind qualitative Daten, welche durch teilstandardisierte leitfadengestützte Expert:inneninterviews generiert wurden, in die Analyse eingeflossen. Mit Hilfe der Teilstandardisierung kann einerseits die individuelle Perspektive berücksichtigt werden. Andererseits bietet diese offene Gestaltung der Interviewführung ausreichend Platz, um auf einzelne Aspekte vertiefend, flexibel und akteursspezifisch einzugehen (vgl. Meuser/Nagel 1991, 1994, 2009; Atteslander 2010; Flick 2017). Für die Analyse wurden insgesamt sechs Vertreter:innen der folgenden Institutionen befragt: Agentur für Arbeit, Behindertenbeirat der Stadt Cottbus und Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB).

Die Interviewdurchführung dient dazu, die aus den vorgelagerten methodischen Bestandteilen gewonnenen Erkenntnisse mit Expert:innenwissen zu konfrontieren und zugleich zu überprüfen, woraus sich eine inhaltliche Konkretisierung sowie Identifizierung weiterer (möglicher) Themenfelder ergeben kann.

## 2. Arbeitsmarktbezogene Begriffe und Abgrenzungen

Um die Arbeitsmarktsituation in der Lausitz sowie die im weiteren Verlauf betrachteten Arbeitskräftepotenziale einordnen zu können, werden im Folgenden zentrale arbeitsmarktbezogene Begriffe erläutert. Ziel dieses Kapitels ist es, begriffliche Klarheit herzustellen und die statistischen Bezugspunkte offenzulegen, auf denen die nachfolgenden Analysen beruhen. Die Definitionen dienen dabei der Orientierung und Abgrenzung, nicht der Bewertung arbeitsmarktpolitischer Entwicklungen.

### Erwerbslosigkeit und Arbeitslosigkeit

Die Begriffe **Erwerbslosigkeit** und **Arbeitslosigkeit** werden im öffentlichen Diskurs häufig synonym verwendet, unterscheiden sich jedoch in ihrer statistischen Definition und ihrem Anwendungsbereich. Erwerbslosigkeit folgt dem international vergleichbaren ILO-Konzept und umfasst Personen ohne Erwerbstätigkeit, die aktiv nach Arbeit suchen und kurzfristig verfügbar sind. Arbeitslosigkeit hingegen bezieht sich auf den nationalen Meldestatus bei der Bundesagentur für Arbeit und bildet eine Teilmenge der Erwerbslosen ab. Für die Interpretation arbeitsmarktstatistischer Daten ist diese Unterscheidung zentral.

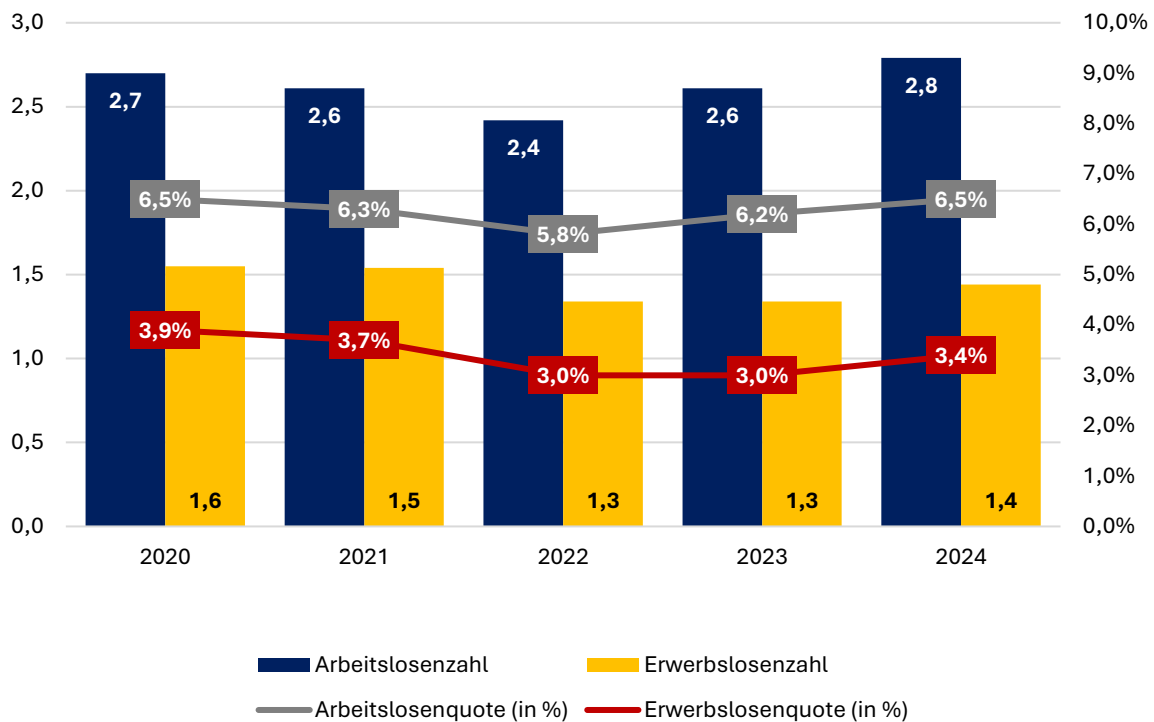
Tabelle 1: Definitionsunterschiede zwischen Erwerbslosigkeit und Arbeitslosigkeit

Erwerbslosigkeit	Arbeitslosigkeit
Fehlende Erwerbstätigkeit (zeitlicher Umfang ist unerheblich)	Vorrübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis oder < 15h wöchentliche Beschäftigung
Aktive Suche nach einer Erwerbstätigkeit in den letzten vier Wochen vor der Befragung	Aktive Bemühung um eine Beschäftigung
Innerhalb von zwei Wochen muss eine neue Arbeit aufgenommen werden können	Meldung bei der Agentur für Arbeit, Anspruch auf Arbeitslosengeld
Alter von 15 bis unter 75 Jahren	Alter von 15 bis 65 Jahren
Definition anhand ILO	Definition anhand SGB III

Quelle: Eigene Darstellung nach (Bundesagentur für Arbeit, Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2026)

Die Unterscheidung ist für statistische und politische Analysen essenziell, da sie unterschiedliche Facetten von Nichtbeschäftigung abbildet und damit eine differenziertere Interpretation arbeitsmarktstatistischer Befunde ermöglicht (vgl. Günther & Körner 2016). Tabelle 1 fasst die Unterschiede zwischen Erwerbslosigkeit und Arbeitslosigkeit anhand ihrer Definitionen und den dazugehörigen Bezugspunkten zusammen. Der dabei erkennbare Unterschied zeigt sich auch in den dazugehörigen Statistiken: „Die Erwerbslosenzahl liegt in Deutschland immer deutlich unter der Arbeitslosenzahl, da schon eine Stunde Erwerbsarbeit ausreicht, um nicht mehr als erwerbslos gezählt zu werden“ (vgl. Bosch 2017, S. 126).

Abbildung 2: Arbeitslosen- und Erwerbslosenzahl in Deutschland (in Mio.)



Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Statistisches Bundesamt 2025a

Abbildung 2 zeigt die Entwicklung der Arbeitslosen- und Erwerbslosenzahl in Deutschland in den letzten fünf Jahren. Im Jahr 2024 gab es demnach 2,79 Millionen Arbeitslose (6,5 Prozent Arbeitslosenquote) und 1,44 Millionen Erwerbslose (3,4 Prozent Erwerbslosenquote). Die Arbeitslosenquote berechnet sich als Anteil der registrierten Arbeitslosen an den Erwerbspersonen, während die Erwerbslosenquote den Anteil der Personen ohne Erwerbstätigkeit, die aktiv nach Arbeit suchen, an der Gesamtbevölkerung umfasst. Das daraus errechnete Erwerbslosenpotenzial gibt an, wie viele Arbeitskräfte derzeit im Inland maximal verfügbar sind. Es umfasst neben den offiziell Erwerbslosen auch Personen in der sog. Stillen Reserve, d.h. die, die zwar grundsätzlich arbeitsbereit sind, aber nicht aktiv nach einer Stelle suchen oder kurzfristig nicht verfügbar sind. Zusammen mit der Gruppe an Unterbeschäftigten, bestehend aus Arbeitslosen, Teilnehmenden an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Personen mit Sonderstatus, bilden sie das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial.

### Erwerbspersonen, stille Reserve und Arbeitskräftepotenziale

Als **Erwerbspersonen** gelten alle Erwerbstätigen sowie Arbeits- bzw. Erwerbslosen. Ergänzend dazu umfasst die sogenannte **stille Reserve** Personen, die grundsätzlich arbeitsfähig wären, jedoch aktuell nicht aktiv nach Arbeit suchen oder dem Arbeitsmarkt kurzfristig nicht zur Verfügung stehen und daher weder als erwerbslos noch als arbeitslos erfasst werden.

Das **Erwerbspersonenpotenzial** setzt sich aus den Erwerbspersonen und der stillen Reserve zusammen und beschreibt die maximal verfügbare Arbeitskraft innerhalb einer Region. Auf dieser Grundlage lassen sich **ungenutzte Arbeitskräftepotenziale** identifizieren, die unter bestimmten Voraussetzungen für den Arbeitsmarkt mobilisierbar wären. Diese Potenziale sind jedoch nicht als unmittelbar verfügbare Reserve zu verstehen, sondern stets an individuelle Lebenslagen, gesundheitliche Voraussetzungen, Qualifikationen sowie institutionelle und strukturelle Rahmenbedingungen gebunden.

## Qualifikationsniveaus von Arbeitskräften

Zur Einordnung von Arbeitskräfte- und Fachkräftepotenzialen wird im Bericht die Qualifikations-systematik der Bundesagentur für Arbeit verwendet (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2025d). Diese unterscheidet vier **Qualifikationsniveaus**, die sowohl für die Analyse von Beschäftigung als auch für die Bewertung von Passungsproblemen zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage relevant sind:

- **Helfer:innen:** Tätigkeiten ohne formale Berufsausbildung
- **Fachkräfte:** Tätigkeiten mit abgeschlossener mindestens zweijähriger Berufsausbildung
- **Spezialist:innen:** Tätigkeiten mit Meister-, Techniker- oder Fachschulabschluss
- **Expert:innen:** Tätigkeiten mit Hochschulabschluss

Diese Differenzierung ermöglicht es, Arbeitskräftepotenziale nicht pauschal, sondern qualifikationsbezogen zu betrachten und unterschiedliche Anforderungen von Arbeitsplätzen systematisch zu berücksichtigen.

## Zum Begriff des Fachkräftemangels

Der Begriff **Fachkräftemangel** wird im politischen und öffentlichen Diskurs häufig verwendet, ist jedoch nicht einheitlich definiert und umfasst je nach Region, Branche und Qualifikationsniveau unterschiedliche Phänomene. In der arbeitsmarktstatistischen Praxis wird Fachkräftemangel in der Regel dann angenommen, wenn das Angebot an passend qualifizierten Arbeitskräften in einem bestimmten Berufsfeld und einer bestimmten Region die Nachfrage der Arbeitgeber nicht decken kann. Der vorliegende Bericht nimmt keine eigenständige Messung von Fachkräftemangel vor. Stattdessen analysiert er Arbeitskräftepotenziale auf Basis arbeitsmarktstatistischer Kategorien und quantitativer Größenordnungen. Eine vertiefte Einordnung sowie eine kritische Reflexion des Begriffs Fachkräftemangel erfolgt im Diskussionsteil.

## Übersicht zentraler Begriffe

Die wichtigsten im Bericht verwendeten arbeitsmarktstatistischen Begriffe sind abschließend in Tabelle 2 zusammengefasst. Sie dienen als Referenz für die nachfolgenden Analysen und ermöglichen eine einheitliche Verwendung der Begrifflichkeiten im weiteren Verlauf des Berichts.

Tabelle 2: Kurzdefinitionen

Arbeitslose	Personen, die nicht arbeiten, aktiv nach Beschäftigung suchen und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, Zusatz nach SGB III: Meldung bei der Agentur für Arbeit als arbeitslos.
Arbeitssuchend	Personen, die sich noch in einer Beschäftigung befinden, sich aber beruflich neuorientieren möchten oder wissen, dass ihre Beschäftigung absehbar endet.
Langzeitarbeitslose	Mindestens 1 Jahr im Zustand von Arbeitslosigkeit.
Erwerbslose	Personen ohne Beschäftigung, die aktiv nach Arbeit suchen und dem Arbeitsmarkt kurzfristig zur Verfügung stehen, unabhängig von einer amtlichen Meldung (Definition nach ILO)
Erwerbspersonen	Erwerbstätige und Arbeits- bzw. Erwerbslose
Erwerbstätige	Alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit oder auch mehreren Erwerbstätigkeiten nachgehen, unabhängig von der

	Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit.
Stille Reserve	Personen, die grundsätzlich arbeiten könnten, aber nicht aktiv nach einer Stelle suchen und auch nicht bei der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter gemeldet sind.
Erwerbspersonenpotenzial	Erwerbspersonen + Stille Reserve
Erwerbsquote	Anteil der Erwerbspersonen (also der Erwerbstätigen und Arbeitslosen bzw. Erwerbslosen) an allen Personen (Bevölkerung)
Erwerbstätigenquote	Die Erwerbstätigenquote drückt den Anteil (%) der tatsächlich Erwerbstätigen an der Wohnbevölkerung aus und damit den Grad, zu dem es gelingt, das vorhandene Humankapital in den Arbeitsmarkt zu integrieren
Unterbeschäftigung	Summe aus Arbeitslosen und Personen ohne reguläre Beschäftigung, die nur aufgrund der Teilnahme an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme nicht als arbeitslos gelten (Unterscheidung nach enger und weiter Definition)
Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial	Gesamtheit aller Personen, die arbeitsfähig sind, aber nicht vom Arbeitsmarkt erfasst werden (Summe aus Erwerbslosen, stille Reserve und Unterbeschäftigten) (Definition nach ILO)
Offene Stellen	Von Arbeitgebern gemeldete/ausgeschriebene Arbeitsplätze, die derzeit nicht besetzt sind (Statistisches Gegenstück zur Arbeitslosigkeit)

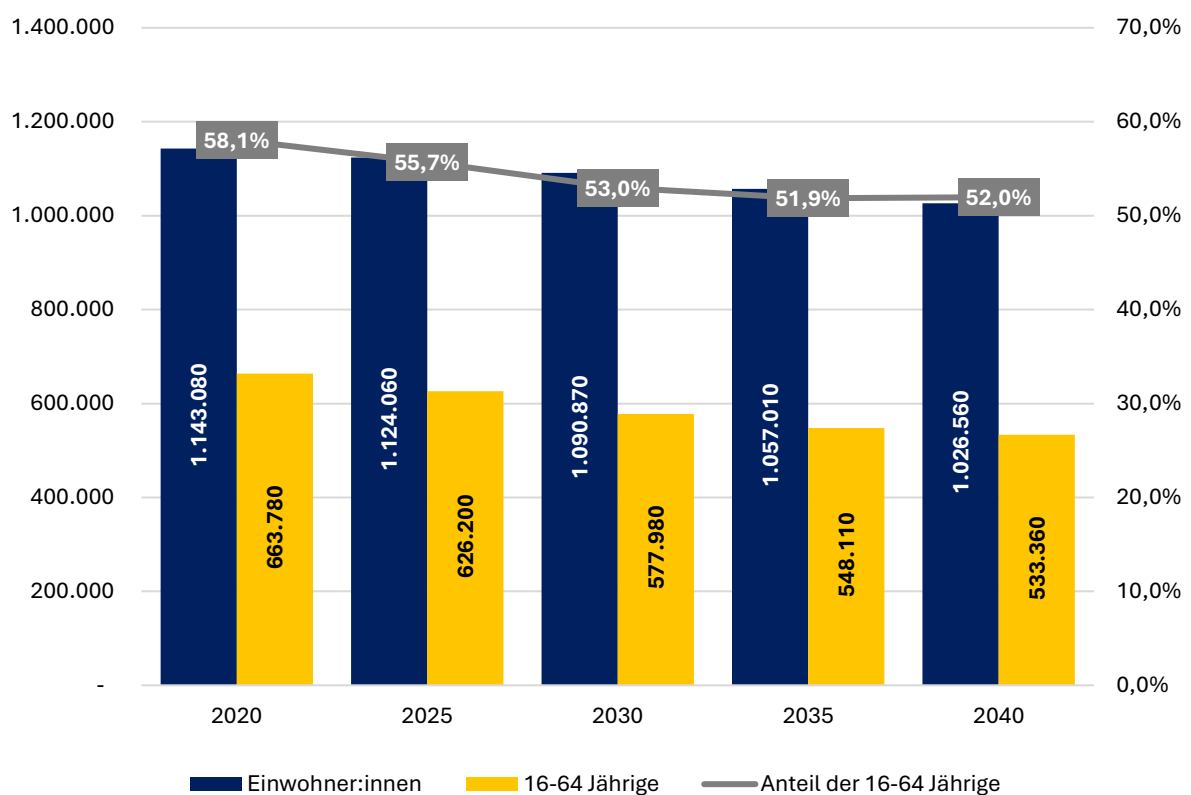
Quelle: Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2025a

### 3. Arbeitskräftepotenzial in der Lausitz

In diesem Kapitel wird das bisher ungenutzte Arbeitskräftepotenzial in der Lausitz nach Personengruppen differenziert näher beschrieben. Zunächst wird auf die Ausgangslage vor dem Hintergrund der schrumpfenden Bevölkerung in der Lausitz sowie auf die Entwicklung der offensichtlichen Potenzialgruppe der Arbeitslosen im Allgemeinen eingegangen. Anschließend werden einige weitere Potenzialgruppen im Detail vorgestellt, darunter Teilzeitbeschäftigte mit dem Fokus auf Frauen, jungen Menschen, Menschen mit Behinderung, Migrant:innen sowie ältere Menschen.

Sowohl die Bevölkerung als auch das Erwerbspersonenpotenzial sind in der Lausitz rückläufig. So gehen Prognosen davon aus, dass die Lausitz von rd. 1.124.000 Einwohner:innen (2025) auf rd. 1.026.500 Einwohner:innen in 2040 sinken wird – dies entspricht einem Rückgang i.H.v. 98.000 Einwohner:innen.

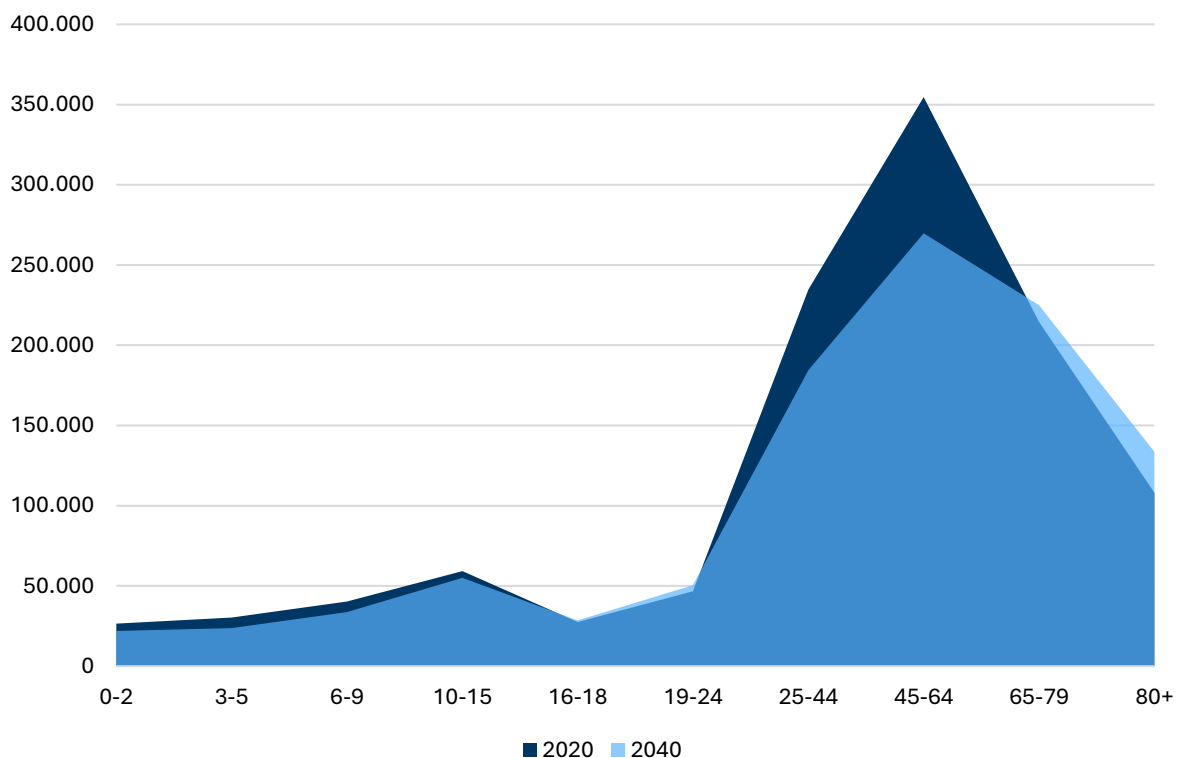
Abbildung 3: Bevölkerung in der Lausitz



Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Bertelsmann Stiftung 2025

Noch drastischer ist die Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (16-64 Jahre) in der Lausitz. Waren in 2020 noch rd. 58 Prozent der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, verringert sich der Anteil bis 2040 auf 52 Prozent. In absoluten Zahlen bedeutet dies einen Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von rd. 130.000 Personen (vgl. Abbildung 4). Diese Anzahl entspricht in etwa der Hälfte der Bevölkerung des Landkreises Görlitz, die in der Folge als Arbeitskräfte in der Region fehlen wird. Die Agentur für Arbeit Bautzen geht ebenfalls von einem erheblichen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials aus, sie beziffern diesen auf rd. 60.000 Personen für die Oberlausitz bis zum Jahr 2040.

Abbildung 4: Prognose Altersverteilung in der Lausitz



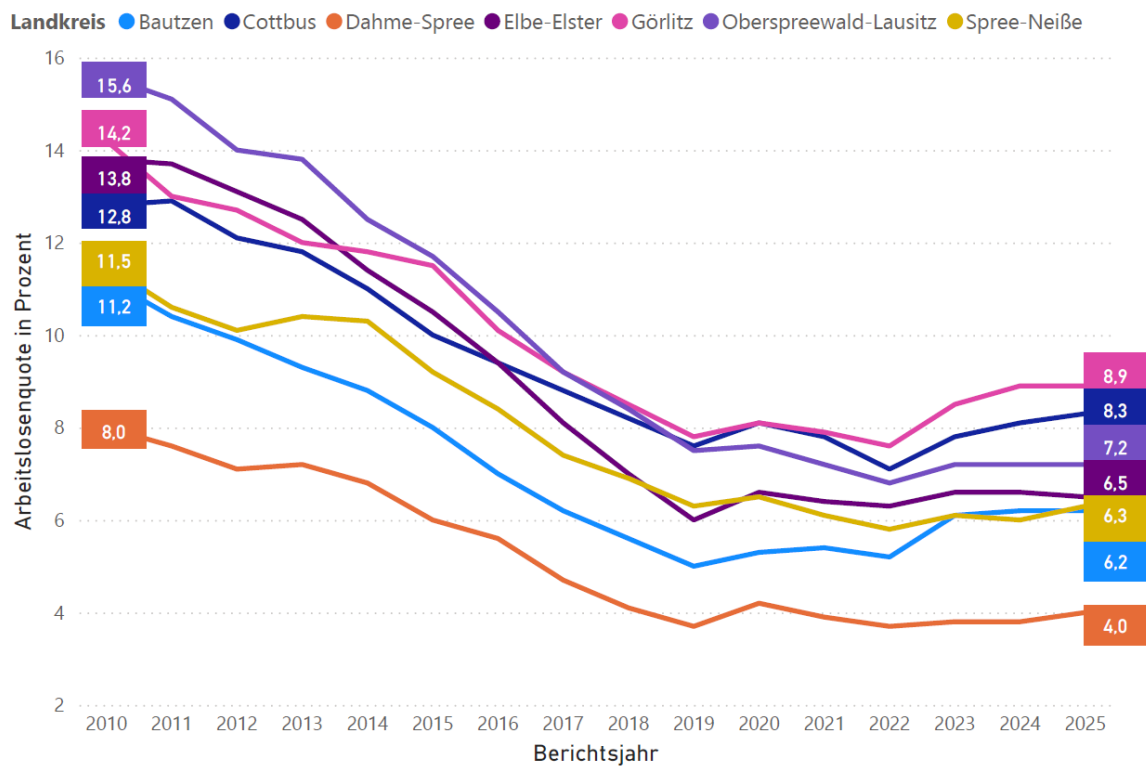
Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Bertelsmann Stiftung 2025

Die Arbeitslosenzahlen in der Lausitz sind zwischen 2010 und 2019 – weitgehend parallel zur Gesamtentwicklung in Ostdeutschland – stark zurückgegangen (Abbildung 5).

Zuletzt ist die Arbeitslosenquote in den meisten Landkreisen wieder leicht gestiegen. Laut der Agentur für Arbeit Bautzen (Agentur für Arbeit Bautzen, 2025) ist das auf die anhaltend schwache Konjunktur zurückzuführen. In 2025 lag die Arbeitslosenquote im Agenturbezirk Cottbus bei 6,1 Prozent und im Bezirk Bautzen bei 7,4 Prozent. Der Bezirk Cottbus liegt damit deutlich unter dem Durchschnitt der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg von 8,7 Prozent. Der Bezirk Bautzen liegt leicht über dem Durchschnittswert der Regionaldirektion Sachsen von 6,9 Prozent. Der Bundesdurchschnitt lag im selben Zeitraum bei 6,3 Prozent. Im Agenturbezirk Bautzen ist die Arbeitslosenquote im Vergleich zum Vorjahr gleichgeblieben, während sie im Agenturbezirk Cottbus um 0,1 Prozentpunkte und im Bundesdurchschnitt um 0,3 Prozentpunkte anwuchs (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2026).

Hinsichtlich der Arbeitslosenquote lassen sich darüber hinaus Unterschiede zwischen den Lausitzer Kreisen ausmachen (siehe Abbildung 5), wobei die Quote mit 4,0 Prozent im Landkreis Dahme-Spreewald im Jahr 2025 am niedrigsten und im Landkreis Görlitz mit 8,9 Prozent am höchsten liegt. Im Jahr 2025 (Vergleichsmonat Dezember) lag die Arbeitslosenquote in Sachsen insgesamt bei 6,9 Prozent und in Brandenburg bei 6,4 Prozent. Bundesweit lag die durchschnittliche Arbeitslosenquote 2025 bei 6,3 Prozent (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2026).

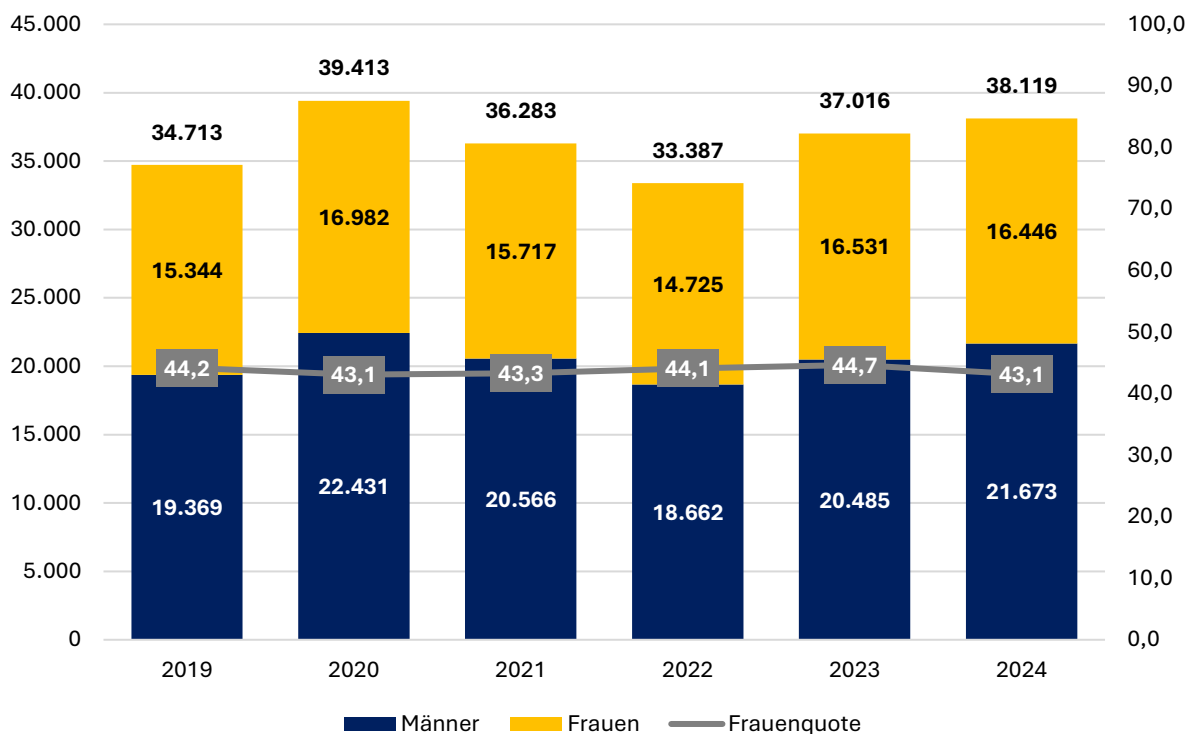
Abbildung 5: Arbeitslosenquoten der Lausitz nach Kreisen



Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2025b

Die Anzahl der Arbeitslosen entwickelt sich analog zur Arbeitslosenquote. So ist in 2020 im Rahmen der Corona-Pandemie ein deutlicher Anstieg auf 39.413 (2019: 34.713) zu verzeichnen. Bis 2022 sinkt die Anzahl der Arbeitslosen dann jedoch wieder deutlich, auf 33.38, ab. Seit 2023 steigt die Anzahl der Arbeitslosen jedoch wieder an. Der Anteil der Frauen an den Arbeitslosen schwankt in dem Zeitraum zwischen 43,1 und 44,7 Prozent (siehe Abbildung 6)

Abbildung 6: Arbeitslose in der Lausitz



Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2019-2024a

Unterschiede finden sich auch in der Arbeitslosenquote differenziert nach Altersklassen. 53 Prozent aller Arbeitslosen in der Niederlausitz sind über 50 Jahre alt. In der Oberlausitz sind es sogar über 64 Prozent. Von den aktuell nicht Erwerbstätigen ist dies mit Abstand die größte Gruppe, also auch die mit dem größten Potenzial. Allerdings fehlt es an der Bereitschaft bei vielen Unternehmen, auch ältere Arbeitnehmende einzustellen (vgl. Walwei, 2024) und sie nach Möglichkeit zu qualifizieren, sowie bei den älteren Arbeitnehmenden, sich für neue Arbeitsplätze weiterzubilden (vgl. OECD, 2025). Angesichts der gesamten demografischen Entwicklung stellt dies die Region im Ganzen sowie die Generationen untereinander vor zahlreiche Herausforderungen (vgl. Kapitel 3.6).

Die Arbeitslosenquote erfasst ausschließlich die auch bei der Agentur für Arbeit und den Jobcentern gemeldeten Personen (vgl. Kapitel 2). Darüber hinaus wird in der arbeitsmarktpolitischen Diskussion häufig auf die sogenannte „stille Reserve“ verwiesen. Darunter werden Personen verstanden, die grundsätzlich erwerbsfähig wären, sich jedoch aus unterschiedlichen Gründen aktuell nicht aktiv am Arbeitsmarkt beteiligen und daher nicht als arbeitslos registriert sind. In diesem Zusammenhang wird die „stille Reserve“ oftmals mit bestimmten Haushalts- und Erwerbskonstellationen in Verbindung gebracht, in denen beispielsweise Frauen aufgrund eines hohen Einkommens des Partners nicht arbeiten. Für die Lausitz und Ostdeutschland insgesamt ist jedoch zu berücksichtigen, dass Frauen hier im bundesweiten Vergleich eine höhere Erwerbstätigenquote aufweisen (vgl. Kapitel 3.2). Dies spricht dafür, dass das Potenzial einer solchen „stillen Reserve“ regional begrenzt ist und in der Lausitz keine zentrale Rolle spielt.

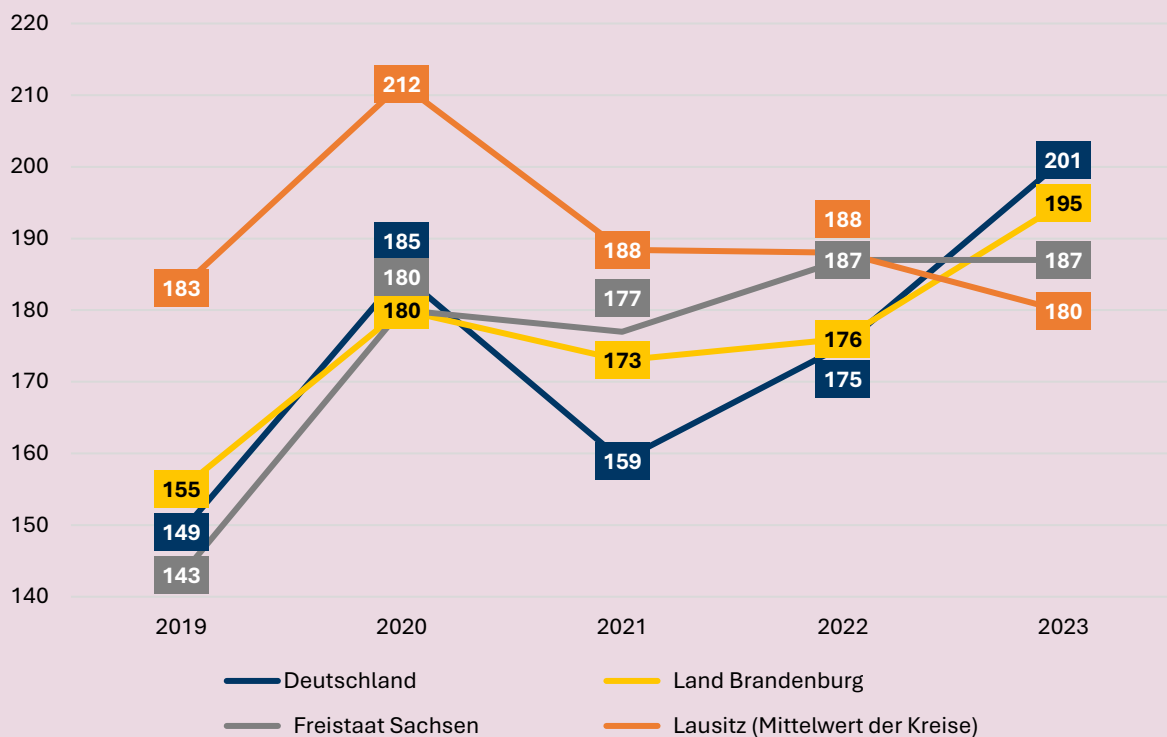
Darüber hinaus gibt es Berufsgruppen, bei denen eigentlich keine Arbeitslosigkeit vorkommt, da sie so begehrte Qualifikationen mitbringen, dass sie kaum den Weg über die Meldung als

arbeitssuchend/arbeitslos wählen, um eine neue Stelle zu finden. Hierzu zählen etwa Beschäftigte aus den Bereichen Pflege, Informatik oder Physiotherapie.<sup>1</sup>

### Exkurs: Offene Stellen und Arbeitsvolumen

Im Zeitraum von 2016 bis 2023 sind die gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen in der Region Lausitz von gut 8.300 offenen Stellen auf über 10.500 gestiegen. Für das Jahr 2024 wurde bei der Agentur für Arbeit Bautzen (2025) mit 7.625 freien sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen ein Tiefstand an Stellenmeldungen registriert. Der Rückgang an Stellenmeldungen ist in Südbrandenburg etwas geringer, was sich durch die etwas stärkere wirtschaftliche Lage der Niederlausitz ergibt. Die verhaltene Einstellungsbereitschaft der Arbeitgebenden sei, gemäß der Agentur für Arbeit Bautzen, vor allem auf die unsichere wirtschaftliche und politische Lage zurückzuführen. Insgesamt betrachtet zeigt die durchschnittliche Dauer der Vakanzzeiten in den letzten Jahren eine steigende Tendenz in Deutschland, Brandenburg und Sachsen. Die Lausitz (hier als Mittelwert der kreisfreien Städte und Kreise der Lausitz dargestellt) läuft diesem Trend seit 2020 entgegen. Es ist vielmehr eine kontinuierliche Verringerung der durchschnittlichen Vakanzzeiten zu beobachten. Dies führt letztlich dazu, dass in 2023 mit rd. 180 Tagen erstmals in den letzten 5 Jahren die Vakanzzeit kürzer als in Brandenburg (195 Tage), Sachsen (187 Tage) oder Deutschland (201 Tage) ist. Es ist jedoch zusätzlich anzumerken, dass im Längsschnitt die Vakanzzeit in der Lausitz sich von 183 Tagen (2019) nur unwesentlich auf 180 Tage (2023) verringert hat. Vielmehr sind es die anderen Regionen, in denen die Vakanzzeiten in den letzten Jahren beständig von rd. 150 Tagen auf über 190 Tage angestiegen sind.

Abbildung 7: Durchschnittliche Vakanzzeiten

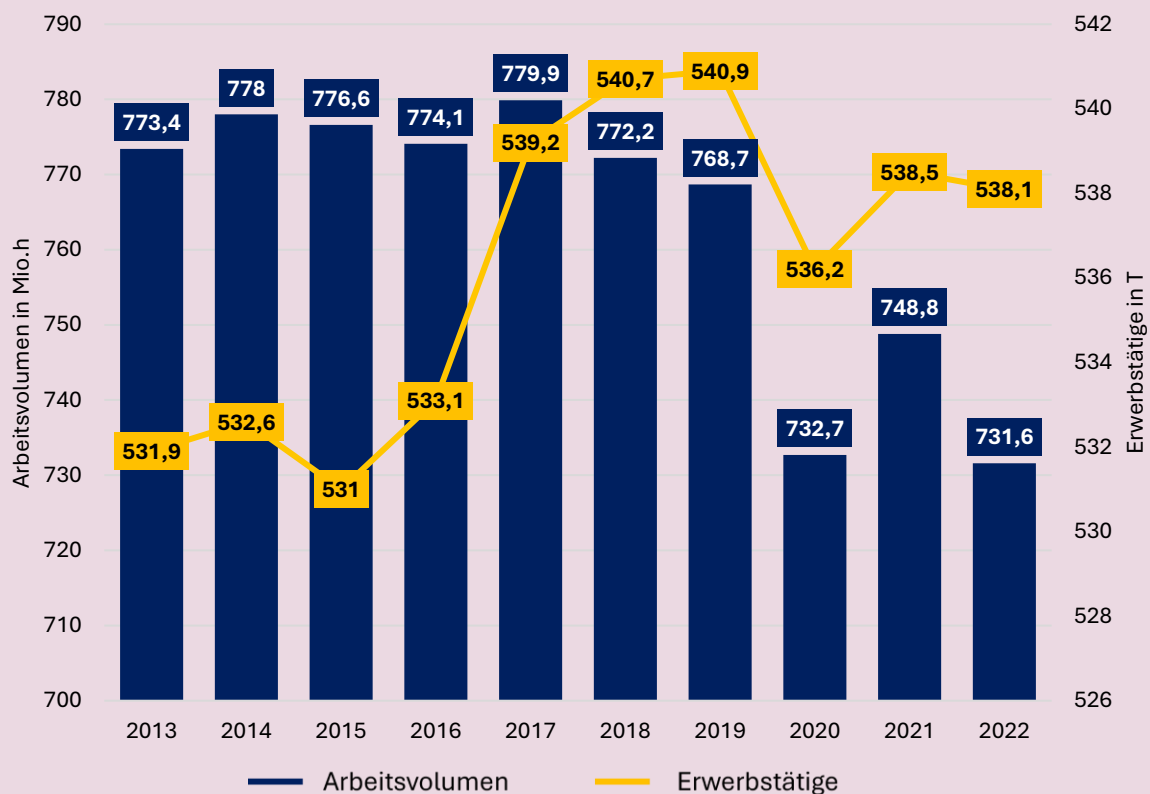


Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2019-2024a

<sup>1</sup> Vgl. Fachgespräche mit Vertreter:in der Agentur für Arbeit Bautzen sowie Agentur für Arbeit Cottbus.

Das Arbeitsvolumen in der Lausitz ist in den letzten Jahren rückläufig. Insbesondere während der Corona-Pandemie kam es zu einem erheblichen Rückgang der geleisteten Arbeitsstunden. Im Jahr 2020 sanken diese von 768,7 Mio. h auf 732,7 Mio. h. Im Jahr 2021 setzte eine deutliche Erholung ein – allerdings sank in 2022 die Anzahl der Arbeitsstunden sogar noch weiter, auf 731,6 Mio. h, ab. Demgegenüber zeigt die Anzahl der Erwerbstätigen einen leicht veränderten Verlauf – insbesondere zwischen 2015 und 2019. In diesem Zeitraum steigt die Anzahl der Erwerbstätigen von rd. 531.000 auf 540.900 an. Allerdings hatte die Corona-Pandemie auch auf die Anzahl der Erwerbstätigen erhebliche Auswirkungen. So geht die Anzahl der Erwerbstätigen im Jahr 2020 auf 536.200 zurück. Während ein Jahr später ein kurzer Anstieg der Erwerbstätigen verzeichnet wurde, entwickelte sich die Anzahl bereits in 2022 wieder rückläufig. Aus diesen parallelen Entwicklungen lässt sich schließen, dass einerseits die Anzahl der erwerbstätigen Menschen gestiegen ist. Andererseits hat sich die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden verringert. In der Folge bedeutet dies, dass sich insgesamt die individuelle Arbeitszeit eher verringert hat.

Abbildung 8: Arbeitsvolumen in der Lausitz



Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2025a, b

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Bevölkerung in der Lausitz schrumpft und insbesondere bei den Personen im erwerbsfähigen Alter bis 2040 ein deutlicher Rückgang zu erwarten ist. Diese Entwicklung wird sich auf den regionalen Arbeitsmarkt auswirken und ihn langfristig verändern. Wie sich diese Veränderungen konkret auf Beschäftigung, Stellenbesetzung und Arbeitsorganisation auswirken, hängt maßgeblich von der wirtschaftlichen Entwicklung, der Qualität der entstehenden Arbeitsplätze sowie den bestehenden Zugangs- und Arbeitsbedingungen ab.

Vor diesem Hintergrund richtet der vorliegende Bericht bewusst den Blick auf Menschen, die im arbeitsmarktpolitischen Diskurs häufig nicht im Zentrum stehen, obwohl sie dem Arbeitsmarkt grundsätzlich zur Verfügung stehen könnten. Im Fokus stehen dabei Personengruppen, deren

Zugang zu Erwerbsarbeit durch besondere strukturelle, institutionelle oder soziale Bedingungen erschwert ist.

Ein Anliegen dieser Perspektive ist es, jene Hürden sichtbar zu machen, die einer Erwerbsbeteiligung entgegenstehen, und zu fragen, unter welchen Voraussetzungen der Zugang zum Arbeitsmarkt für diese Gruppen verbessert werden kann. Der Bericht versteht Arbeitskräftepotenziale daher nicht als abstrakte Reserve, sondern als konkrete Lebens- und Arbeitssituationen von Menschen, deren Teilhabe an Erwerbsarbeit bislang nur unzureichend ermöglicht wird.

In den folgenden Abschnitten werden daher unterschiedliche Personengruppen betrachtet, die sich hinsichtlich ihrer Lebens- und Erwerbssituationen unterscheiden, jedoch eines gemeinsam haben: Ihr Zugang zu Erwerbsarbeit ist durch spezifische strukturelle, institutionelle oder soziale Bedingungen erschwert oder bislang nur unzureichend berücksichtigt: Auspendler:innen, Teilzeitbeschäftigte, junge Menschen, Menschen mit Behinderung, Migrant:innen sowie ältere Menschen.

Die im Bericht dargestellten Zahlen dienen dabei in erster Linie der Einordnung und Veranschaulichung von Größenordnungen. Sie sollen eine Orientierung darüber geben, in welchen Dimensionen sich die jeweiligen Potenziale bewegen, ohne den Anspruch zu erheben, diese vollständig oder kurzfristig zu mobilisieren. Entscheidend ist vielmehr, die Voraussetzungen zu identifizieren, unter denen der Zugang zu Erwerbsarbeit für diese Gruppen verbessert werden kann.

### **3.1 Arbeitskräftepotenzial von Pendler:innen**

Ein Potenzial für den Lausitzer Arbeitsmarkt liegt in den sogenannten Auspendler:innen, also Beschäftigte, die ihren Wohnort in der Lausitz haben, aber an einem Arbeitsort außerhalb der Region arbeiten. Im Jahr 2024 pendelten nach Angaben der Statistik der Bundesagentur für Arbeit knapp 102.230 Beschäftigte mit Wohnort in der Lausitz regelmäßig in einen anderen Kreis bzw. eine andere Region, um dort zu arbeiten. Dem stehen gut 77.000 Beschäftigte gegenüber, die aus anderen Kreisen in die Lausitz einpendeln, was einen deutlichen negativen Pendlersaldo von rund 25.000 Personen zur Folge hat (vgl. Kuhn et al., 2025).

Zudem zeigen die zeitlichen Entwicklungen, dass die Zahl der Einpendler:innen und Auspendler:innen sowohl absolut als auch im Verhältnis zur Entwicklung aller Beschäftigten in der Lausitz (Pendlerquote) in den letzten Jahren gestiegen ist (vgl. Kuhn et al., 2025).

Betrachtet man die Zielorte der Auspendlerbewegungen, so dominieren nahegelegene Ballungsräume wie Berlin und Dresden: Im Jahr 2024 pendelten etwa 31.500 Beschäftigte nach Berlin und rund 20.200 nach Dresden, während es weitere Auspendler in westdeutsche Regionen zog. Diese Muster bestätigen, dass die Attraktivität größerer Arbeitsmarktstandorte – wegen höherer Löhne, differenzierterer Berufsfelder und besserer Entwicklungschancen – ein starker Treiber für Auspendlerbewegungen ist.

Überdies spielen auch internationale Pendler:innen eine Rolle: hier sind es vorrangig Personen aus Polen und Tschechien, die nach Ostsachsen pendeln. Im Jahr 2024 registrierte die Agentur für Arbeit Bautzen 7.658 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die aus der Republik Polen einpendelten, sowie 1.923 aus der Tschechischen Republik. Diese Zahlen sind seit 2019 um 45 bzw. 48 Prozent gestiegen. Die tschechischen und polnischen Einpendler:innen stützen damit wesentlich die Nachfrage nach Arbeitskräften im Grenzgebiet. Mittelfristig kann der wirtschaftliche Aufschwung in Westpolen und dem böhmischen Teil Tschechiens diese Entwicklung

umkehren und den demografisch prognostizierten Arbeitskräftemangel in der Lausitz zusätzlich verschärfen (vgl. Kapitel 3.5).

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) weist in seinem Bericht zur Struktur und Entwicklung der Pendlerbewegung in der Lausitz darauf hin, dass Pendeln stets eine Nutzen-Kosten-Abwägung für die Beschäftigten darstellt: Lohnniveau und Karriereperspektiven am Arbeitsort stehen den zeitlichen, psychischen und monetären Kosten des Pendelns gegenüber. Dieses individuelle Kalkül beeinflusst, ob Menschen eine pendelnde Tätigkeit aufrechterhalten oder – bei ausreichenden Alternativen – einen Arbeitsplatz in ihrer Wohnortregion suchen würden (vgl. Kuhn et al., 2025).

Vor diesem Hintergrund ist das Potenzial der Auspendler:innen für den Lausitzer Arbeitsmarkt realistisch begrenzt: Nicht alle Auspendler:innen kämen automatisch für Arbeitsplätze in der Lausitz in Frage, weil viele derzeit höhere Einkommen und bestimmte Tätigkeitsprofile außerhalb der Region realisieren, die in der Lausitz nur schwer zu ersetzen sind. Die Wahrscheinlichkeit einer Rückgewinnung ist nach Einschätzung des IAB-Berichts insbesondere bei jenen Beschäftigten höher, die längere Arbeitswege zurücklegen und in Berufen tätig sind, in denen sie vergleichbare Arbeits- und Einkommensbedingungen auch in der Lausitz finden könnten. Gemessen an einer Pendelentfernung von mindestens 50 Kilometern verbleiben bei einem Einkommensunterschied von weniger als 500 Euro noch etwa 18.300 Auspendler:innen und bei einem Einkommensunterschied von weniger als 250 Euro ca. 12.700 Personen. Das entspricht in etwa einem Fünftel bis einem Zehntel der Auspendler:innen insgesamt (vgl. Kuhn et al., 2025). Bei einer angenommenen Teilzeitquote von 34,6%<sup>2</sup> ergibt sich aus den rund 18.300 Auspendler:innen mit vergleichsweise geringen Lohndifferenzen ein realistisches Rückgewinnungspotenzial von etwa 15.400 Vollzeit-äquivalenten (VZÄ).

Voraussetzungen für die Hebung dieses realistischen Potenzials sind jedoch adäquate Stellenangebote und berufliche Entwicklungsperspektiven. Ziel und Aufgabe des Strukturwandels muss es daher auch sein, jene Voraussetzungen zu schaffen und die Arbeitsbedingungen in der Region sukzessive zu verbessern und dadurch eine attraktive Region mit attraktiven Arbeitsplätzen zu schaffen. Zu beachten ist außerdem, dass die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit nicht erheben, wie häufig Auspendler:innen tatsächlich an ihrem Arbeitsort anwesend sind und wie viel Arbeitszeit z. B. über Remote-Arbeit stattfindet. Viel Remote-Arbeit kann beispielsweise die Belastungen durch langes Pendeln reduzieren und somit die Verhältnisse verschieben (vgl. Kuhn et al., 2025).

Die Verbesserung der Bedingungen für Berufspendler ist auch ein Anliegen der Gewerkschaften. Sie fordern unter anderem die Umsetzung von Maßnahmen zur Dämpfung der Mietpreise und Schaffung bezahlbaren Wohnraums, um die hohe Zahl von Pendler:innen zu reduzieren. Zudem betonen sie die Notwendigkeit flexiblerer Arbeitsbedingungen und verbesserter Zeiterfassung, um den sozialen und gesundheitlichen Risiken, die insbesondere Fernpendler:innen eingehen, entgegenzuwirken. Auch die Förderung von Homeoffice und alternativen Arbeitsmodellen wird als Möglichkeit gesehen, die Belastungen für Pendler:innen zu verringern (vgl. Haufe 2016).

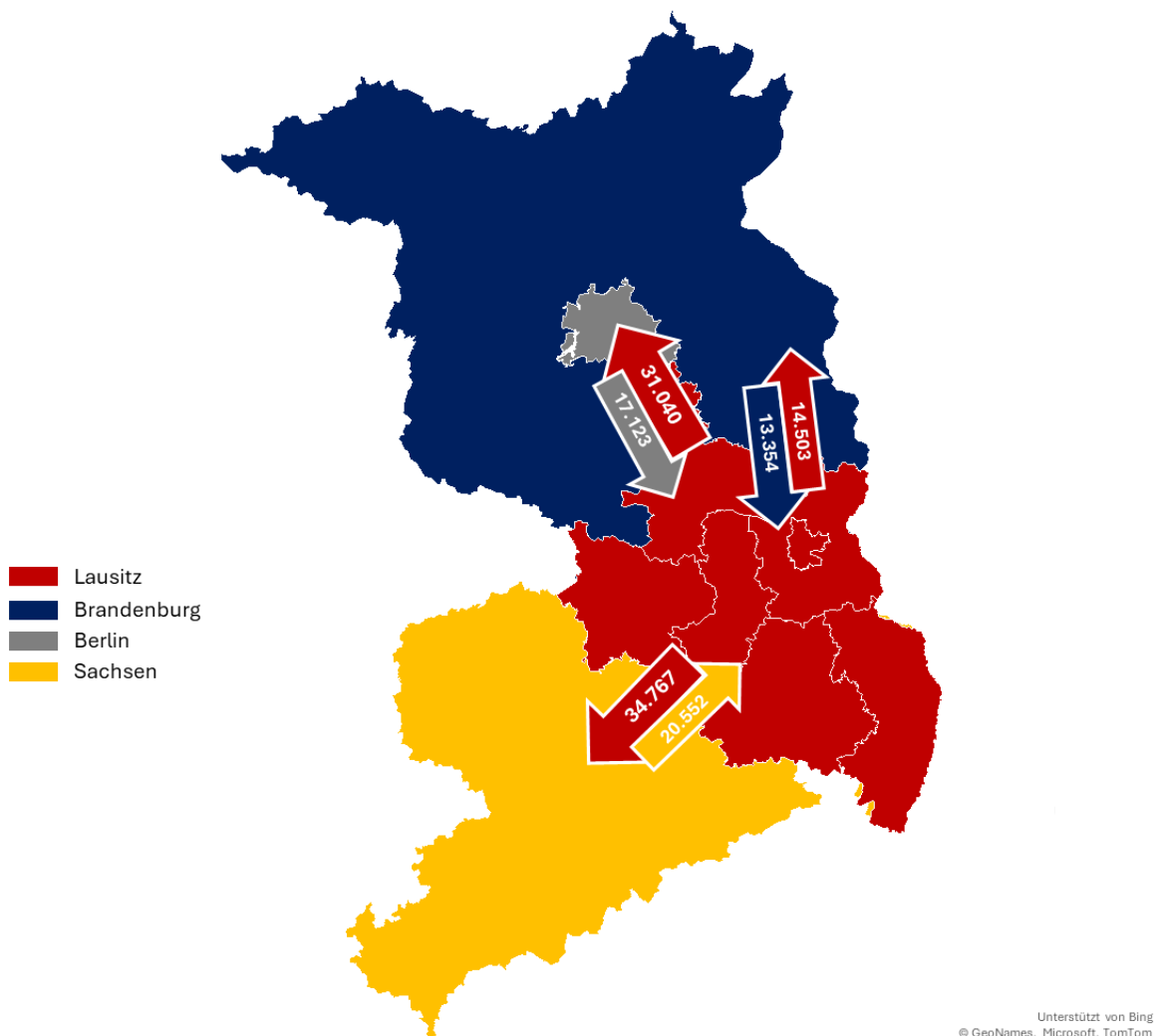
---

<sup>2</sup> Die Umrechnung in Vollzeitäquivalente erfolgt auf Basis angenommener Beschäftigungsanteile, da für die Auspendler:innen keine differenzierte Arbeitszeitstatistik vorliegt. Für die Berechnung liegt die Teilzeitquote in der Lausitz für 2024 zugrunde (<https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/faktencheck/regional-struktur/tabelle/20019/2024/svb/?r=20058%2C20088>). Für die Umrechnung wird eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden für Vollzeit- und 21,8 Stunden für Teilzeitbeschäftigte angenommen. Diese Werte orientieren sich an arbeitsmarktstatistischen Durchschnittsangaben des Statistischen Bundesamtes (Destatis) und dienen der Darstellung von Größenordnungen. ([https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/06/PD25\\_N033\\_13.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/06/PD25_N033_13.html))

Die besondere Situation rund um die Lausitz kommentiert der ehemalige Vorsitzende des DGB Sachsen, Markus Schlimbach bereits in einer Einschätzung von 2023 (vgl. DGB Bezirk Sachsen 2023), die aber weiterhin hohe Aktualität besitzt, wie folgt:

*„Mit Blick auf den Fachkräftebedarf in Sachsen ist die Zahl von 152.048 Auspendlern noch immer viel zu hoch. Die Gründe in andere Bundesländer zu pendeln sind bekannt. Höhere Löhne, bessere Arbeitsbedingungen und bessere Weiterbildungsmöglichkeiten geben häufig den Ausschlag, den zeitlichen und finanziellen Aufwand, zu pendeln, auf sich zu nehmen. Die Unternehmen in Sachsen müssen schleunigst handeln, um die Fachkräfte vor Ort in Sachsen zu halten. Das geht nur mit guten Löhnen und besseren Arbeitsbedingungen. Ansonsten stimmen die Beschäftigten mit den Füßen ab und die Zahl der Auspendler wird auch in den kommenden Jahren weiter steigen. Rein zahlenmäßig betrachtet: würde es sächsischen Arbeitgebern gelingen, allen Pendlern attraktive Arbeitsangebote zu unterbreiten, gäbe es in den nächsten Jahren ein deutlich geringeres Fachkräfteproblem.“*

Abbildung 9: Pendler:innenströme der Lausitz

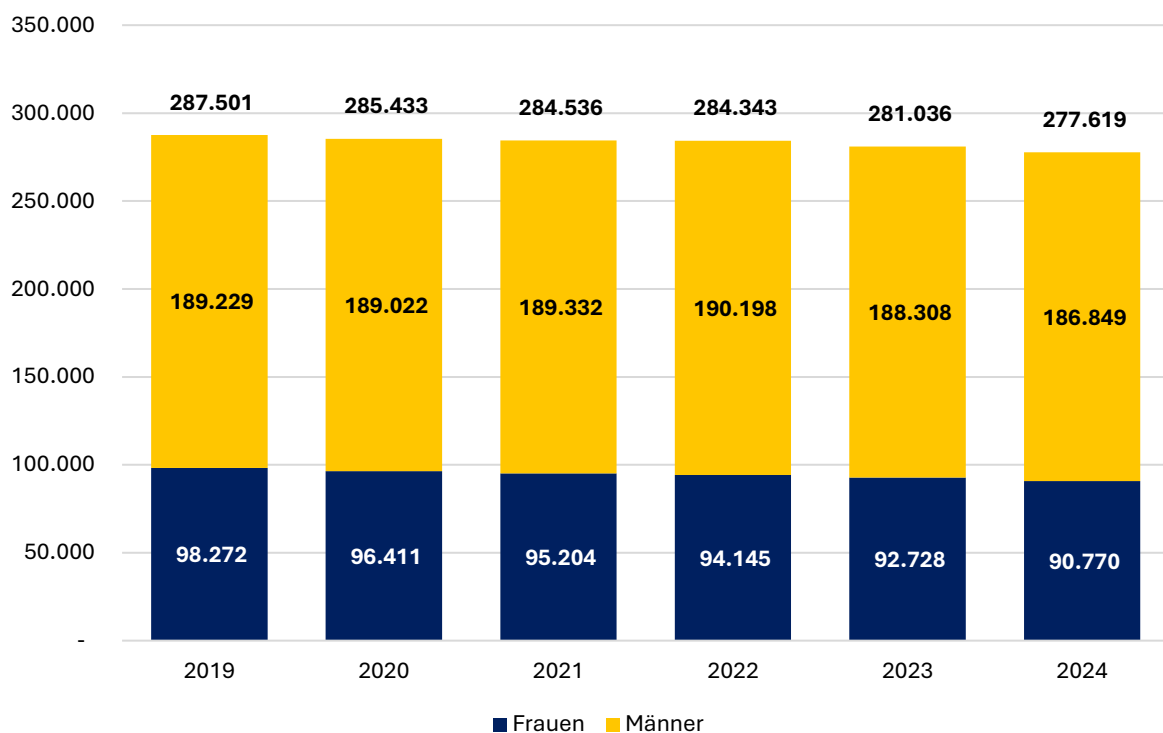


Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Statistik der Agentur für Arbeit 2024

## 3.2 Arbeitskräftepotenzial von Teilzeitbeschäftigten

Auch wenn die Erwerbstätigenquote in Brandenburg und Sachsen zunimmt, zeigt sich bei der absoluten Entwicklung in der Lausitz ein fortlaufender Rückgang bei der Vollzeitbeschäftigung. Waren in 2019 noch 287.501 Menschen in Vollzeit beschäftigt, waren es in 2024 bereits knapp 10.000 weniger (277.619). Der Rückgang betrifft sowohl Männer als auch Frauen – jedoch in unterschiedlicher Intensität. So verringerte sich die Anzahl der vollzeitbeschäftigten Frauen von 2019 bis 2024 um 7.502 Personen. Hingegen sank die Anzahl der vollzeitbeschäftigten Männer im gleichen Zeitraum eher moderat um 2.450 Personen.

Abbildung 10: Vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen in der Lausitz



Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2019-2024b

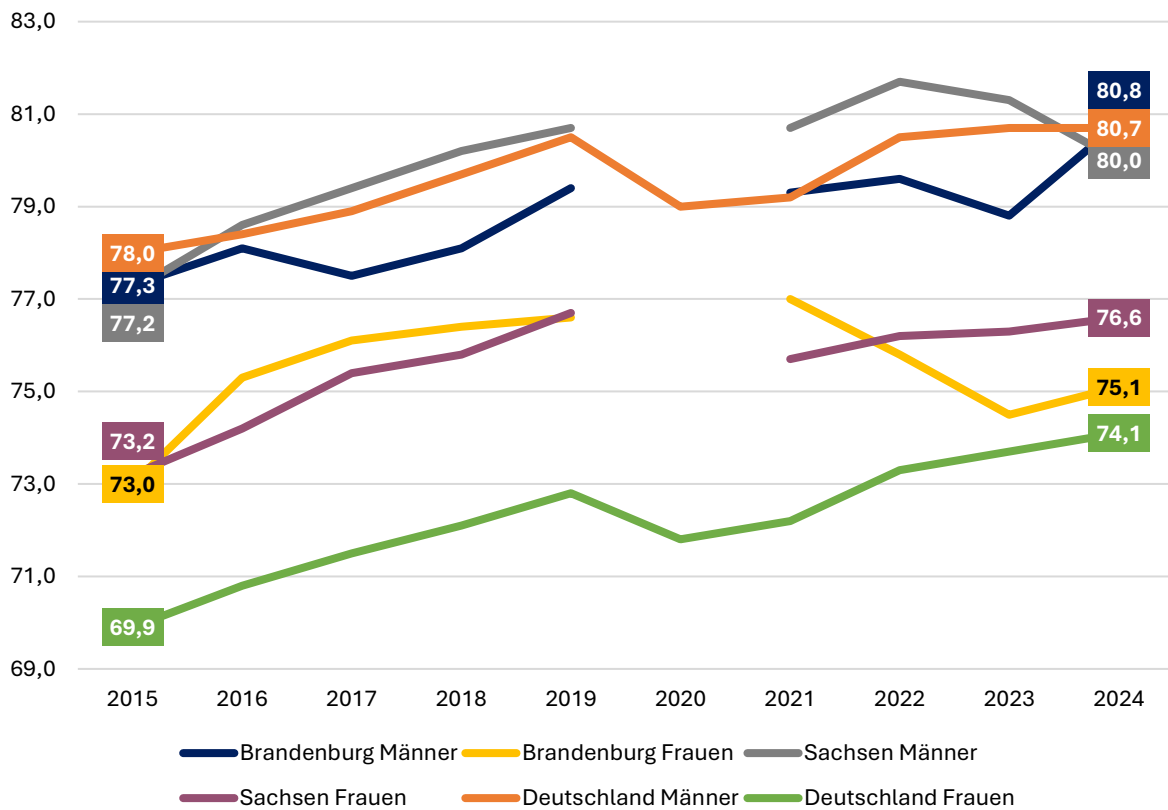
Die Erwerbstätigenquote von Frauen liegt mit fast 80 Prozent in der (brandenburgischen) Lausitz über dem Bundesdurchschnitt von 75,3 Prozent. Zugleich liegt der Anteil von Frauen an der Gesamtbeschäftigung in der (brandenburgischen) Lausitz mit rund 48 Prozent leicht über dem Niveau des Landes Brandenburgs und des Freistaats Sachsen (Bundesdurchschnitt 46,3 Prozent). Im Vergleich zu ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung (50,7 Prozent) sind Frauen somit bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unterrepräsentiert (vgl. Berger et al. 2024, S. 27).

Im Vergleich der ostdeutschen Bundesländer, hier insbesondere Brandenburg und Sachsen, mit dem Bundesdurchschnitt zeigt sich, dass die Erwerbstätigenquote bei Frauen deutlich höher liegt. In 2015 lag diese in Brandenburg bei 73 Prozent und in Sachsen bei 73,2 Prozent – in Deutschland insgesamt hingegen nur bei 69,9 Prozent. In den Folgejahren bis 2024<sup>3</sup> stieg vor allem die Frauenerwerbstätigenquote in Deutschland deutlich an und näherte sich dem ostdeutschen Niveau an. Insgesamt betrachtet liegt die Frauenerwerbstätigenquote damit noch immer unter der Männererwerbstätigenquote – allerdings nicht mehr so deutlich wie noch vor einigen Jahren. Daraus kann geschlussfolgert werden, dass es hier zu deutlichen Fortschritten bei der

<sup>3</sup> Für 2020 liegen sowohl für Brandenburg als auch Sachsen keine vergleichbaren Informationen aufgrund eines Methodenwechsels vor.

Nutzung des Arbeitsmarktpotenzials von Frauen gekommen ist. Aufgrund der voranschreitenden Angleichung ist ebenfalls davon auszugehen, dass weitere Potenziale zum einen geringer ausfallen und zum anderen auch schwieriger zu nutzen sein werden.

Abbildung 11: Geschlechterspezifische Erwerbstätigenquote

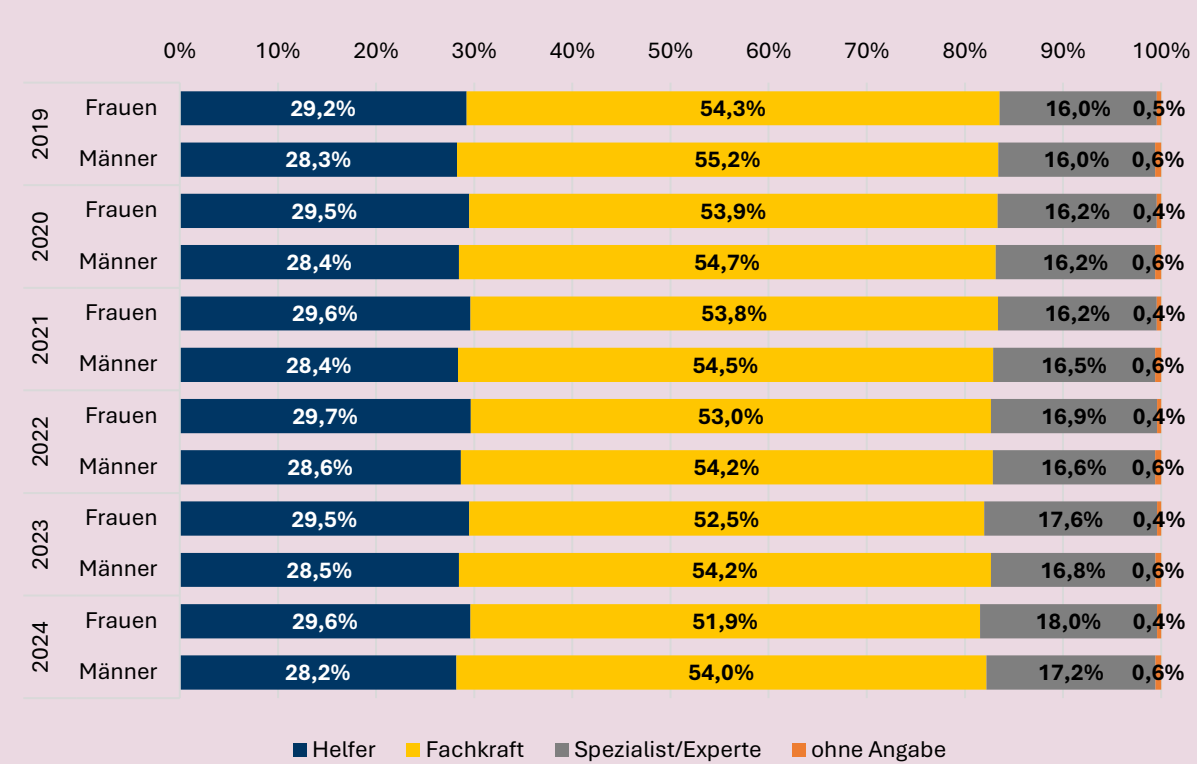


Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2025i

### Exkurs: Anforderungsniveau sozialversicherungspflichtig beschäftigter Männer und Frauen

Knapp unter 30 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer und Frauen sind auf Helfer-Niveau tätig. Etwas mehr als die Hälfte ist hingegen als Fachkraft beschäftigt. Zwischen 2019 und 2024 hat sich der Anteil der Spezialistinnen und Expertinnen bei den Frauen leicht um 2 Prozentpunkte von 16 Prozent auf 18 Prozent erhöht. Im Gegenzug ist der Anteil der weiblichen Fachkräfte leicht zurückgegangen. Bei den Männern ist zwar prinzipiell eine vergleichbare Entwicklung festzustellen, diese fällt mit 1,2 Prozentpunkten jedoch etwas schwächer aus.

Abbildung 12: Anforderungsniveau der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Geschlecht in der Lausitz



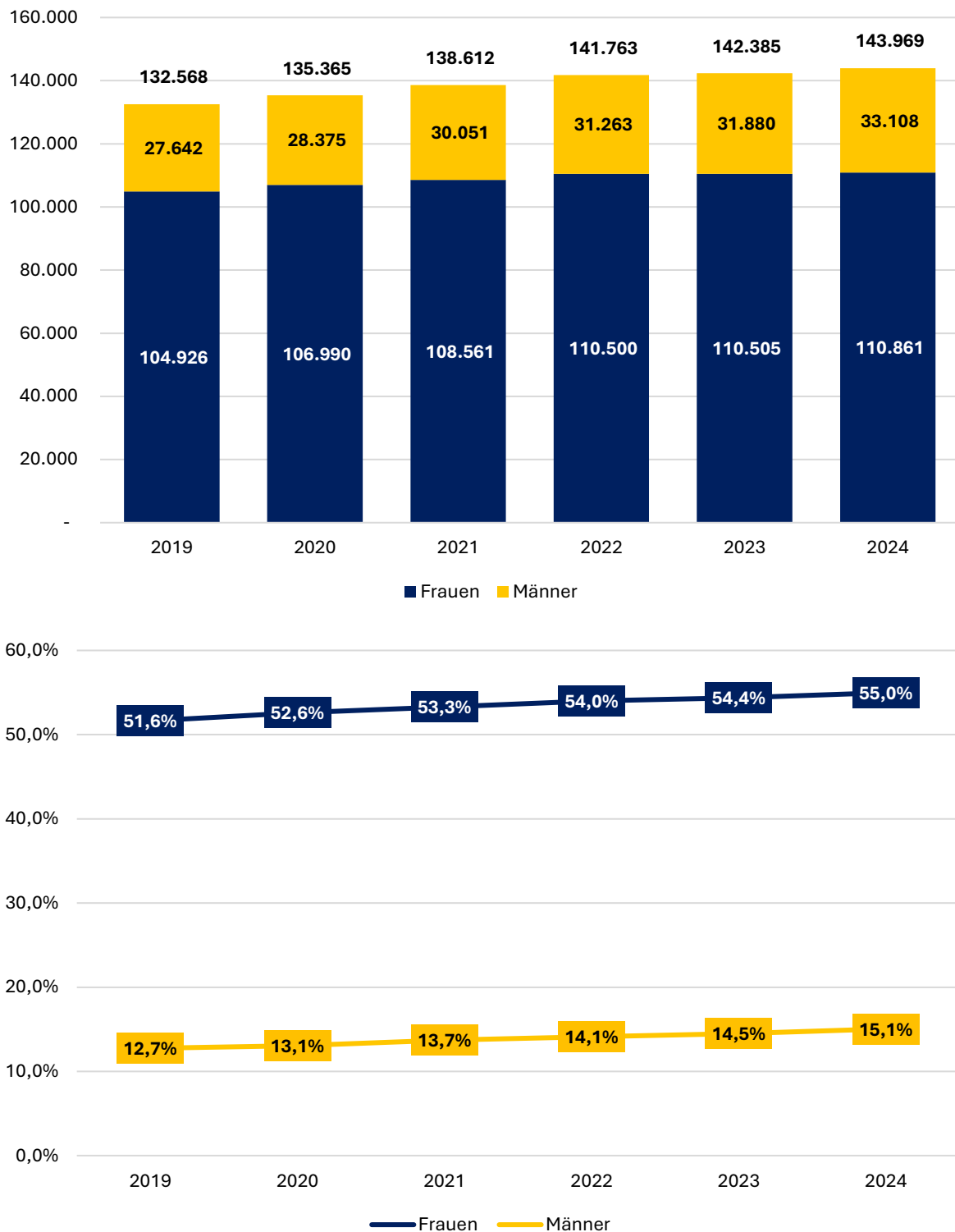
Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2019-2024b

### 3.2.1 Arbeitszeitmodelle

Anders entwickelt sich die Anzahl der Frauen und Männer, die in Teilzeit tätig sind. Hier hat sich die Anzahl insgesamt seit 2019 stetig von 132.568 auf 143.969 erhöht. Rein quantitativ hat hier eine Substitution von Vollzeit- durch Teilzeitstellen stattgefunden. Dabei ist im Hinblick auf die geschlechterspezifische Entwicklung festzustellen, dass in quantitativer Hinsicht sowohl die Anzahl der Männer als auch der Frauen in Teilzeit zwischen 2019 und 2024 um rd. 6.000 angestiegen ist.

Deutlich überrepräsentiert sind Frauen bei den Teilzeitquoten. 55 Prozent aller erwerbstätigen Frauen arbeiten 2024 in der Lausitz in Teilzeit (Bundesdurchschnitt 50 Prozent). Bei den Männern sind es dagegen 15 Prozent (Bundesdurchschnitt 13,3 Prozent). Mit 186.849 zu 90.770 arbeiten in der Lausitz doppelt so viele Männer in Vollzeit wie Frauen. Die Zahl der Vollzeitstellen von Frauen ist 2024 um 8 Prozent gegenüber 2019 gesunken. Die Teilzeitquote stieg im selben Zeitraum um 4 Prozent. Die Teilzeitquote bei Männern wie Frauen stieg über die letzten 5 Jahre insgesamt leicht an, was einem gesamtdeutschen Trend entspricht.

Abbildung 13: Teilzeitbeschäftigte und Teilzeitquote in der Lausitz



Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2019-2024b

Die überdurchschnittlich hohe Teilzeitquote weist also auf ein relatives Arbeitskräftepotenzial bei Frauen (und in geringerem Maße bei Männern) hin. Allerdings wurde in den Expert:inneninterviews unterschiedlich bewertet, wie und ob dieses Potenzial zu schöpfen sei. In jedem Fall zeigt das starke Ungleichgewicht bei Voll- und Teilzeitbeschäftigung, dass vornehmlich Frauen neben ihrer Lohnarbeit auch (zeitintensiven) erziehenden und pflegenden Tätigkeiten nachkommen. Eine Untersuchung für Sachsen zeigt, dass dort die Betreuung von Kindern auch im Freistaat unter den

vordersten drei Gründen für eine Teilzeittätigkeit von Frauen (20 Prozent) genannt wird. Weitere Gründe sind der Wunsch nach Teilzeitarbeit (27 Prozent) und sonstige Gründe (15 Prozent) (vgl. Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung 2024, S. 5).

Grundsätzlich ist zwar die Versorgung mit Kita-Plätzen in der Region gut. Allerdings, so bemängelt etwa eine Expertin des DGB, sind Kita-Plätze in Sachsen kostenpflichtig und in Brandenburg stehen sie Eltern erst ab dem 3. Lebensjahr kostenfrei zur Verfügung. Weitergehende Betreuungsmöglichkeiten, sowohl qualitativ als auch quantitativ<sup>4</sup>, könnten somit ein Faktor sein, Arbeitskraftressourcen bei Teilzeitbeschäftigten zu schöpfen. Ebenso hätte die gleichberechtigtere Aufteilung der Sorgearbeit das Potenzial, Frauen zu entlasten und ihnen eine Stundenerhöhung zu ermöglichen. Während ersteres zu einem insgesamt höheren Arbeitsvolumen führen würde, ergäbe sich bei zweiterem zwar eine gerechtere Verteilung der Care-Arbeit, allerdings würde die Gesamtstundenzahl gleichbleiben (vgl. MAS Gesellschaft für Marktanalyse und Strategie mbH 2024, S. 19).

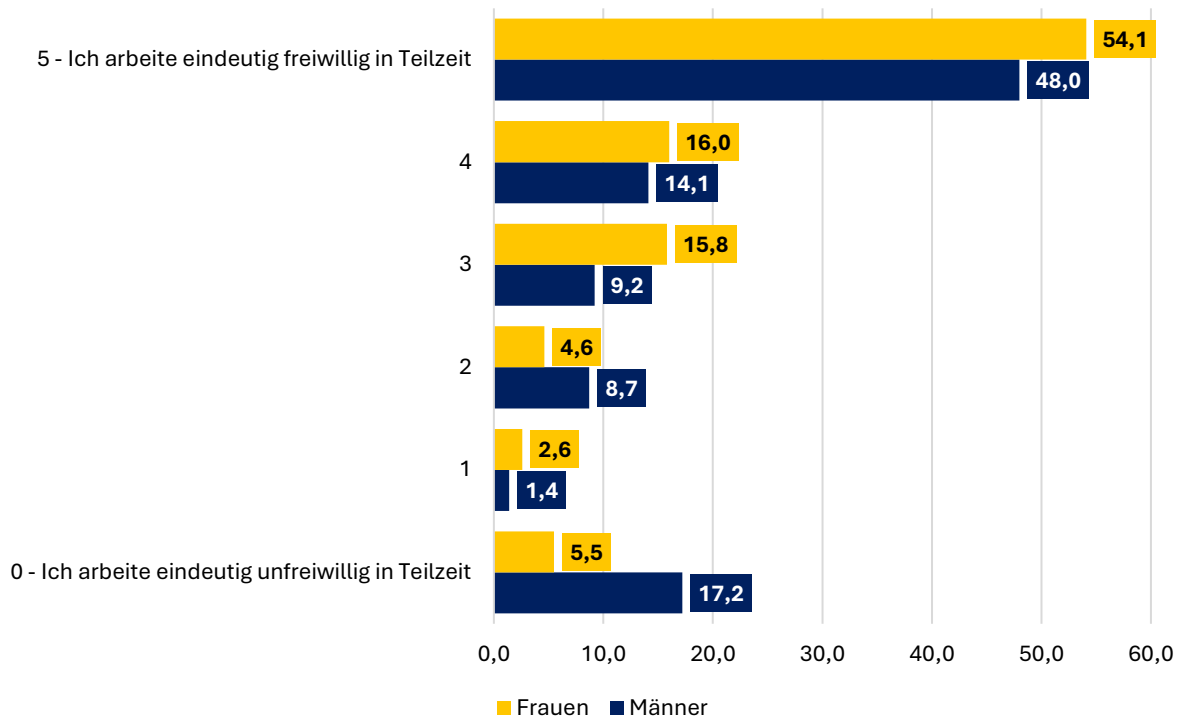
Insgesamt sieht die Entwicklung jedoch anders aus: Die Notwendigkeit der Teilzeitarbeit könnte in den nächsten Jahren tendenziell eher zunehmen: Die Berufe in den Bereichen „Kinderbetreuung und -erziehung“, „Sozialarbeit und Sozialpädagogik“ sowie „Gesundheits- und Krankenpflege“ nehmen deutschlandweit hinter den Berufen im „Verkauf“ die Spitzenplätze der Berufe mit dem perspektivisch höchsten Fachkräftemangel ein (vgl. Burstedde & Tiedemann, 2024). In der Lausitz liegen 2024 die Arbeitslosenquoten bei den medizinischen Gesundheitsberufen – hierzu zählt die Altenpflege – bei 1-2 Prozent. Ohne ausreichende Kapazitäten in den sozialen Bereichen lassen sich auch keine Potenziale im Bereich der Teilzeit aktivieren. Vielmehr werden Menschen gezwungen sein, aus Gründen der Vereinbarkeit ihre Arbeitszeit zu reduzieren, was den Bedarf an Arbeits- und Fachkräften in anderen Bereichen noch verschärfen dürfte. Betroffen von derartigen Verschiebungen bei der Vereinbarkeit sind in erster Linie Frauen, da sie aufgrund patriarchaler Strukturen vorrangig Care-Arbeit leisten. Dies begünstigt Rückschritte in der Gleichstellung und nachteilige wirtschaftliche Entwicklungen, wie Gehaltseinbußen und Altersarmut bei Frauen.

Darüber hinaus zeigt eine Untersuchung der Gründe für Teilzeit (vgl. Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung 2024, S. 42), dass über 80 Prozent der Befragten in Sachsen freiwillig in Teilzeit arbeiten. Lediglich 15,7 Prozent geben an, dass sie eher unfreiwillig in Teilzeit arbeiten. Hierbei gibt es einen sehr deutlichen Geschlechterunterschied: So sind es vor allem Männer in Teilzeit, die eher unfreiwillig in Teilzeit (27,3 Prozent) arbeiten. Demgegenüber arbeiten 12,7 Prozent der Frauen in Teilzeit eher unfreiwillig in Teilzeit. Die Autor:innen kommen zu dem Schluss, „[...] dass viele Teilzeitbeschäftigte ihre Teilzeitbeschäftigung nicht als Teilzeitfalle empfinden“ (Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung 2024, S. 41). Dies führt jedoch dazu, dass das theoretische Potenzial der Teilzeitbeschäftigten wohl nur in geringem Umfang zu nutzen ist.

---

<sup>4</sup> Dies umfasst sowohl zusätzliche KiTa-Plätze als auch einen niedrigeren Betreuungsschlüssel.

Abbildung 14: Freiwilligkeit der Teilzeitbeschäftigung, nach Geschlecht, in Prozent, in Sachsen



Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung 2024

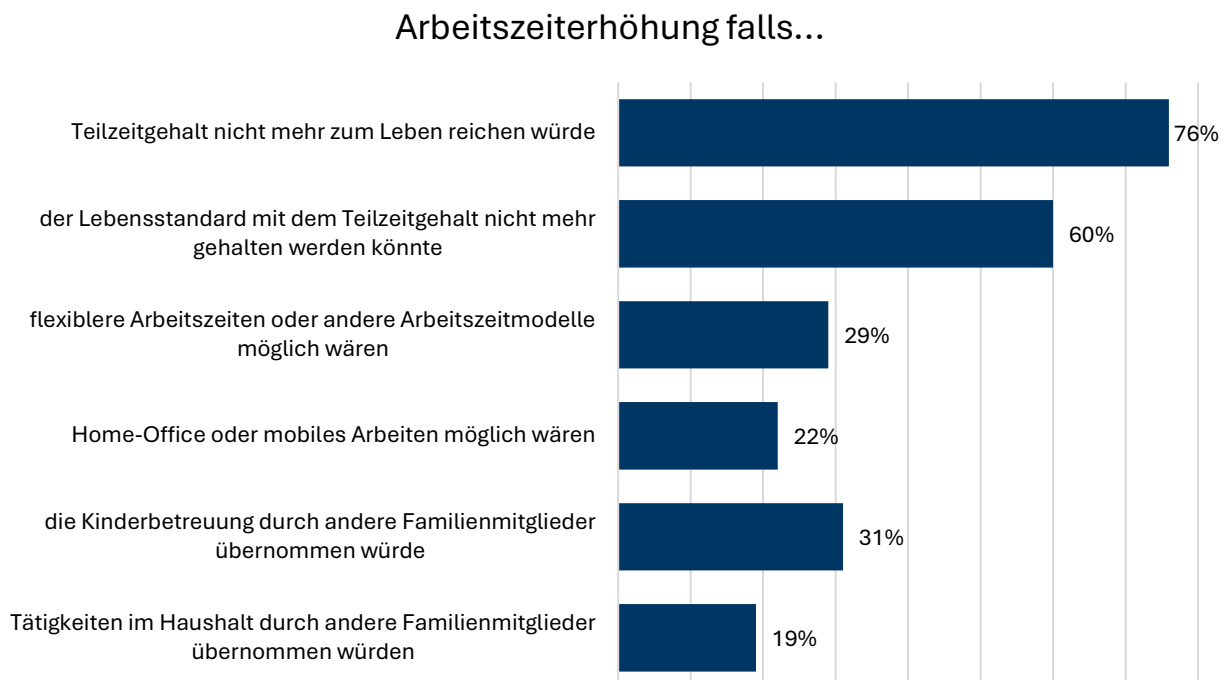
Neben der (Un-)Freiwilligkeit der Teilzeit spielt die Höhe der Arbeitszeit eine wichtige Rolle bei einer möglichen Entlastung des Arbeitsmarktes. In vielen Branchen, in denen bereits heute ein Fachkräftemangel besteht, könnte eine Arbeitszeiterhöhung von bereits vorhandenen Teilzeitkräften zu einer Entschärfung der Situation führen. Dies gilt insbesondere für qualifizierte Fachkräfte, die in Teilzeit tätig sind (vgl. Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung 2024, S. 46). So würden 22,1 Prozent der Frauen und 21,9 Prozent der Männer gerne ihre Arbeitszeit erhöhen. Demgegenüber würden 67,9 Prozent (Frauen) respektive 70 Prozent (Männer) der Teilzeitbeschäftigten ihre aktuelle Arbeitszeit gerne beibehalten. Nur ein geringer Anteil der Frauen (9,6 Prozent) und der Männer (7,3 Prozent) würden gerne ihre Arbeitszeit weiter verringern wollen. Dadurch ergibt sich durchaus eine Chance, das Arbeitskräftepotenzial von Teilzeitbeschäftigten besser auszuschöpfen – vorausgesetzt, dass entsprechende Rahmenbedingungen vorherrschen.

Allerdings ist hierbei jedoch auch anzumerken, dass sich die tatsächliche Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit unterscheidet. So arbeiten sowohl Frauen als auch Männer in Teilzeit rd. 1,8 Stunden pro Woche mehr als vertraglich festgelegt. Eine Erhöhung der vertraglich festgelegten Arbeitszeit könnte daher unter Umständen dazu führen, dass das Arbeitskräftepotenzial nicht besser ausgeschöpft wird, sondern sich nur die vertraglichen und in der Realität bestehenden Arbeitszeiten angleichen. Aus einer Arbeitsmarktperspektive müssten sich für eine Verbesserung vor allem die tatsächlich geleisteten Stunden erhöhen. Es ist jedoch an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass vertraglich festgelegte Arbeitszeiten grundsätzlich einzuhalten sind, Mehrarbeit nur in Ausnahmesituationen erfolgen sollte und dass diese Mehrarbeit dann in der Folge auch entsprechend zu vergüten ist (vgl. Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung 2024, S. 44).

### 3.2.2 Bedeutung passender Rahmenbedingungen

Die notwendigen Rahmenbedingungen, unter denen sich Teilzeitbeschäftigte vorstellen können, ihre Arbeitszeit zu erhöhen, lassen sich in finanzielle, arbeitsbezogene, gesundheitsbezogene und familienbezogene Aspekte unterteilen. Die am häufigsten genannten Gründe lassen sich dabei vor allem den finanziellen Aspekten zuordnen: so geben 76 Prozent an, dass sie ihre Stunden erhöhen würden, wenn das Teilzeitgehalt nicht mehr zum Leben reichen würde. Bei 60 Prozent käme eine Stundenerhöhung in Frage, wenn sie ihren aktuellen Lebensstandard sonst nicht mehr halten könnten. Flexible Arbeitszeiten oder andere Arbeitszeitmodelle (29 Prozent), Home-Office bzw. Mobiles Arbeiten (22 Prozent) könnten im Hinblick auf arbeitsbezogene Aspekte Teilzeitbeschäftigte dazu bewegen, ihre Stunden zu erhöhen. Im Bereich der familienbezogenen Aspekte stellen Entlastung bei Kinderbetreuung (31 Prozent) und Haushalt (19 Prozent) die wichtigsten Faktoren für eine Erhöhung der Arbeitszeit dar.

Abbildung 15: Bedingungen zur Arbeitszeiterhöhung bei Teilzeitkräften in Sachsen



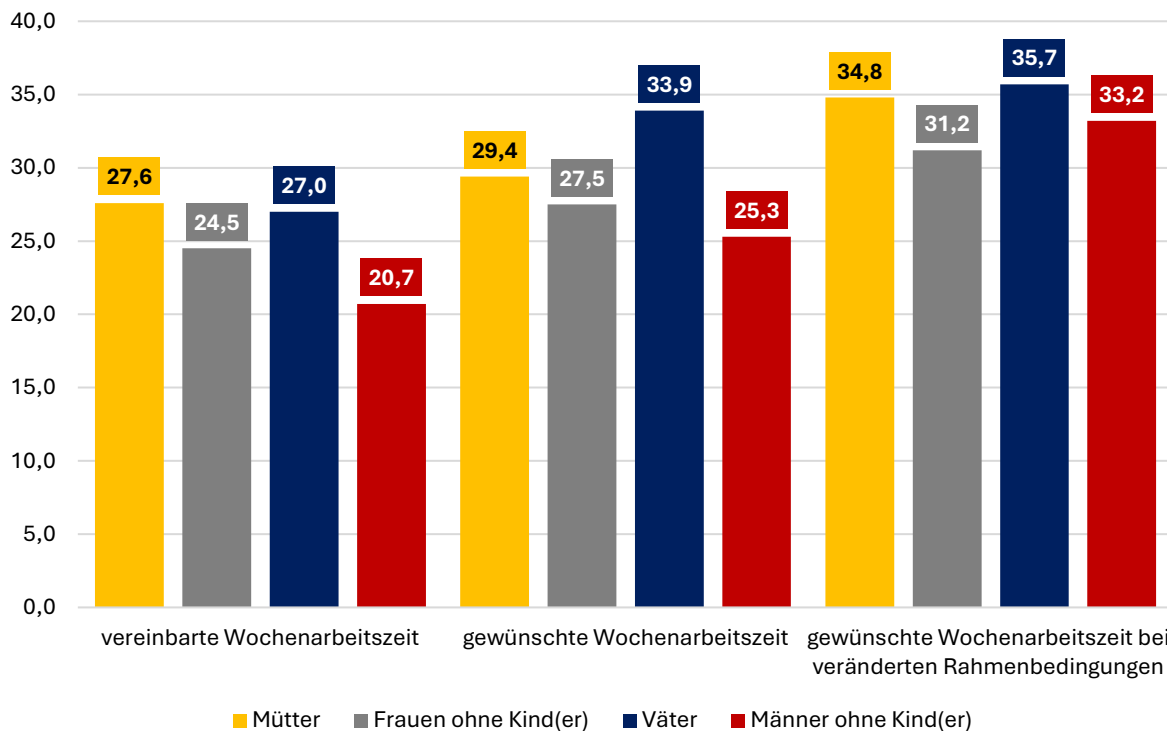
Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung, 2024

Allerdings hängt die Arbeitszeit oft von der aktuellen Situation der Beschäftigten ab und in welcher Lebens- und Arbeitssituation sich diese befinden. Bei vielen besteht temporär, eine Arbeitszeit einschränkende Lebensphase und sobald diese vorbei ist, planen diese Beschäftigten, ihre Arbeitszeit durchaus zu erhöhen. So würden beispielsweise 74 Prozent der Eltern von minderjährigen Kindern ihre Arbeitszeit erhöhen, sobald diese nicht mehr so intensiv betreut werden müssten. 80 Prozent planen nach dem Abschluss der Schule, ihrer Ausbildung, ihres Studiums bzw. anderen Fort- und Weiterbildungen, ihre Arbeitszeit zu erhöhen. Dies untermauert abermals das Narrativ, dass sich ein Großteil der Teilzeitbeschäftigten nicht in einer Teilzeitfalle gefangen fühlt, sondern vielmehr dies aktuell das für sie gangbare Arbeitszeitmodell darstellt (vgl. Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung 2024, S. 51).

Für den Fall, dass sich die Rahmenbedingungen entsprechend der Wünsche der Teilzeitbeschäftigten ändern würden, läge ihre gewünschte Arbeitszeit deutlich oberhalb der aktuellen. So liegt das durchschnittlich gewünschte wöchentliche Arbeitszeitvolumen bei Frauen unter geänderten

Rahmenbedingungen bei 33 Stunden und damit 7,1 Stunden mehr als es bisher der Fall ist. Bei Männern fällt der Anstieg sogar noch stärker aus, sie würden im Durchschnitt 34 Stunden pro Woche arbeiten wollen, dies entspricht 11,6 zusätzlichen Stunden im Vergleich zur aktuellen Situation. Veränderte Rahmenbedingungen zeigen damit das Potenzial für einen außerordentlich hohen Einfluss auf eine mögliche Realisierung des Arbeitskräftepotenzials von Teilzeitkräften (vgl. Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung 2024, S. 55).

Abbildung 16: Gewünschte Arbeitszeit bei veränderten Rahmenbedingungen, in durchschnittlichen Stunden pro Woche



Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung 2024

## Handlungsfelder

In der sächsischen Teilzeitstudie wurden überdies mehrere Handlungsfelder identifiziert, um die Rahmenbedingungen für Teilzeitbeschäftigte zu verbessern, Wahlfreiheit bei der Arbeitszeitgestaltung tatsächlich zu gewährleisten und geschlechterspezifische Ungleichheiten zu verringern.

- **Strukturelle Aufwertung unbezahlter Sorgearbeit**

Die Anerkennung von Sorgearbeit als Arbeit muss im öffentlichen Diskurs gefördert werden, da die Wahrnehmung von unbezahlter Arbeit als essenzielle Leistung für die Gesellschaft die Grundlage für konkrete Maßnahmen bildet. Beispielsweise durch steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Reformen soll Sorgearbeit als gesellschaftlich relevante Leistung stärker anerkannt und finanziell abgesichert werden. Auch die Förderung einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit stellt einen wichtigen Ansatzpunkt dar. Dabei sollte zum einen der Wert von Carearbeit sowie ein möglicher finanzieller Ausgleich innerhalb der Partnerschaft thematisiert werden. Gleichzeitig sollten Männer gezielt in familienbezogene Angebote eingebunden und positive männliche Rollenvorbilder sichtbar gemacht werden, um tradierte Rollenbilder aufzubrechen und eine gerechtere Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zu ermöglichen (vgl. Sächsisches

Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung 2024, S. 65f, 67, 72).

- **Ausbau und Flexibilisierung von Kinderbetreuungsangeboten:**  
Neben einer quantitativen Erweiterung der Betreuungsplätze bedarf es insbesondere flexibler Betreuungszeiten, die an die individuellen Arbeitszeitmodelle von Eltern angepasst sind. Auch die Förderung von betrieblichen Kinderbetreuungseinrichtungen sowie die finanzielle Entlastung von Familien – beispielsweise durch beitragsfreie Kitas – sind wichtige Hebel, um die Erwerbsbeteiligung von Eltern, insbesondere von Müttern, zu erhöhen (vgl. Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung 2024, S. 68).
- **Unternehmerische Verantwortung:**  
Gleichzeitig sind die Unternehmen in der Verantwortung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aktiv zu fördern. Flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice-Angebote, ergebnisorientierte Arbeitsorganisation sowie individuelle Unterstützungsangebote für Beschäftigte tragen dazu bei, den unterschiedlichen Lebensrealitäten der Mitarbeitenden gerecht zu werden und die betriebliche Attraktivität zu steigern. Eine offene Informationskultur zu den betrieblichen Möglichkeiten der Arbeitszeiterhöhung kann dabei helfen, bestehende Potenziale besser auszuschöpfen (vgl. Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung 2024, S. 68f).
- **Betriebliche Gesundheitsförderung:**  
Die Studienergebnisse verdeutlichen, dass die gesundheitliche Belastung am Arbeitsplatz sowie das persönliche Energielevel wesentliche Faktoren bei der Entscheidung für oder gegen eine Ausweitung der Arbeitszeit sind. Betriebe sind daher gefordert, durch gezielte Maßnahmen der Gesundheitsprävention, eine Reduzierung von Arbeitsbelastungen sowie durch gesundheitsförderliche Arbeitszeitmodelle die Voraussetzungen für eine höhere Arbeitszeitbereitschaft zu schaffen (vgl. Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung 2024, S. 70).
- **Gezielte Förderung von Weiterbildung und Qualifizierung:**  
Um die individuellen Entwicklungsperspektiven von Teilzeitbeschäftigten zu stärken und zugleich dem bestehenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken, sind entsprechende Qualifizierungen notwendig. Weiterbildungsangebote müssen daher bedarfsgerecht ausgestaltet und auch für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen zugänglich sein (vgl. Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung 2024, S. 71).

Zusammenfassend wird deutlich: Die Aktivierung des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials von Teilzeitbeschäftigten setzt ein umfassendes und abgestimmtes Zusammenspiel von politischen, betrieblichen und gesellschaftlichen Maßnahmen voraus. Nur so kann Teilzeitarbeit in Sachsen zu einem Modell echter Wahlfreiheit werden, das individuelle Lebensentwürfe respektiert, die wirtschaftliche Eigenständigkeit stärkt und einen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs leistet.

### 3.2.3 Übertragung auf den Lausitzer Arbeitsmarkt

Unter Berücksichtigung der vorangegangenen Ergebnisse und unter der Prämisse, dass die sächsischen Ergebnisse sowohl auf die brandenburgische als auch sächsische Lausitz übertragbar sind, ergibt sich für die Lausitz ein Arbeitsmarktpotenzial durch eine fiktive Arbeitszeiterhöhung von Teilzeitkräften. In der Studie (vgl. Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung 2024, S. 63f) wurden zwei Varianten ermittelt: „Status quo“ sowie

„veränderte Rahmenbedingungen“.<sup>5</sup> An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass es sich um rein rechnerische Potenziale unter der genannten Prämisse handelt, um eine Vorstellung für die Dimension zu bekommen, in der sich diese Gruppe von ungenutztem Arbeitskräftepotenzial bewegt. Einschränkende oder begünstigende Faktoren, wie bspw. das Qualifikationsniveau der Beschäftigten sind explizit nicht berücksichtigt worden.

### Status quo

In diesem Szenario ändern sich die Rahmenbedingungen nicht und die Arbeitszeit erhöht sich bei 22,1 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen in Sachsen um durchschnittlich 6,9 Wochenstunden. Bei 21,9 Prozent der Männer erhöhen sie sich um 8 Wochenstunden. Es gibt jedoch auch Teilzeitbeschäftigte, die ihre Wochenstunden verringern würden: So würden 9,6 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen ihre Arbeitszeit um durchschnittlich 5,9 Wochenstunden und 7,3 Prozent der Männer um durchschnittlich 5,6 Wochenstunden verringern. Hochgerechnet auf Vollzeitstellen<sup>6</sup> ergibt sich hieraus ein zusätzliches Arbeitsmarktpotenzial in der Lausitz von rd. 3.800 Beschäftigten, davon 2.700 weibliche und 1.100 männliche Beschäftigte.

Tabelle 3: Teilzeitpotenzial im Szenario "Status quo"

	Teilzeitbeschäftigte... (gerundet)					Zusätzliche FTE <sup>7</sup>
	Insgesamt (2024)	Die ihre Stunden erhöhen würden	Ø-Erhöpfung in h	Die ihre Stunden verringern würden	Ø-Verringerung in h	
Lausitz	144.000	31.800	7,1	13.000	5,9	3.800
Frauen	111.000	24.500	6,9	10.600	5,9	2.700
Männer	33.000	7.300	8,0	2.400	5,6	1.100

Quelle: Eigene Darstellung und Berechnung, Daten: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2019-2024b, Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung 2024

### Veränderte Rahmenbedingungen

In einem hypothetischen Szenario, in dem sich die Rahmenbedingungen an den Wünschen der Teilzeitbeschäftigten orientieren (vgl. Kapitel 3.2.2) waren 76,2 Prozent der Frauen und 68,8 Prozent der Männer gewillt, ihre Arbeitszeit zu erhöhen. Durchschnittlich würden Frauen ihre wöchentliche Arbeitszeit um 8 Stunden und Männer um 12,6 Stunden (durchschnittlich: 9,0 Stunden) erhöhen. Es würden in diesem Szenario jedoch 4 Prozent der Teilzeitbeschäftigten ihre Wochenarbeitszeit um 6,9 Stunden verringern wollen.<sup>8</sup>

<sup>5</sup> In der zitierten Studie wurden für die Berechnung zusätzlich Konfidenzintervalle gebildet und Spannweiten abgedeckt und dargestellt. Aufgrund des vorliegenden Charakters dieser Lausitzspezifischen Untersuchung wurde die Berechnung verkürzt und keine Intervalle gebildet, darüber hinaus wurden sämtliche Zahlen auf Hunderte gerundet. Das Ziel ist lediglich eine grobe Orientierungsgröße zu ermitteln und als Anstoß für weitere Diskussionen zu nutzen.

<sup>6</sup> Für eine Vollzeitstelle werden als regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden angenommen.

<sup>7</sup> FTE = Full-Time Equivalent = Vollzeitäquivalent

<sup>8</sup> Eine geschlechtsspezifische Differenzierung ist für die Stundenreduzierung in diesem Szenario in der Studie nicht aufgeführt, daher wird der angegebene Mittelwert verwendet.

Tabelle 4: Teilzeitpotenzial im Szenario "Veränderte Rahmenbedingungen"

	Teilzeitbeschäftigte... (gerundet)					Zusätzliche FTE
	Insgesamt (2024)	Die ihre Stunden erhöhen würden	Ø-Erhöhung in h	Die ihre Stunden verringern würden	Ø-Verringerung in h	
Lausitz	144.000	107.300	9,0	5.700	6,9	23.000
Frauen	111.000	84.500	8,0	4.400	6,9	16.000
Männer	33.000	22.800	12,6	1.300	6,9	7.000

Quelle: Eigene Darstellung und Berechnung, Daten: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2019-2024b, Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung 2024

Auch für die deutsche Gewerkschaftslandschaft stellen Teilzeitbeschäftigte und dabei insbesondere Frauen eine bedeutende Gruppe des Arbeitskräftepotenzials dar, die es trotz zahlreicher Verbesserungen aufgrund von nach wie vor geltenden strukturellen Ungleichheiten und Benachteiligungen weiterhin zu unterstützen gilt. So identifiziert der DGB insbesondere die meist von Frauen ausgeführten Betreuungspflichten von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger als Grund sowie unflexible Arbeitsbedingungen, weshalb sie oft nicht oder nur in Teilzeit am Arbeitsmarkt teilnehmen können. Mit dem Verweis auf den zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (vgl. BMFSJ 2018) scheinen die klassischen Geschlechterrollen nach wie vor ursächlich für die geschlechtergeprägten Arbeitslosenzahlen zu sein: „In der Altersgruppe der 25- bis 59-Jährigen sind Betreuungspflichten der Hauptgrund dafür, warum Frauen keiner Erwerbstätigkeit nachgehen. Jede dritte Frau dieser Altersgruppe nennt Betreuungsaufgaben wie Kinderbetreuung oder Pflege als Hindernis. Männer in der gleichen Altersgruppe sind hiervon kaum tangiert; nur 5,6 Prozent sehen sich aufgrund von Sorgeverantwortung daran gehindert, erwerbstätig zu sein“ (DGB 2023a).

Der DGB fordert daher Maßnahmen, wie die bessere Verteilung unbezahlter Sorgearbeit, die Ausweitung von Betreuungsangeboten und die Beseitigung rechtlicher und finanzieller Hürden, um Frauen die Erwerbstätigkeit zu erleichtern und so dem Fachkräftemangel zu begegnen. Die ungleiche Verteilung erschwere Frauen den beruflichen Wiedereinstieg, welcher oft nur in Teilzeit oder unter ihrer Qualifikation geschieht, wodurch Fachkräftepotenzial verloren geht (vgl. DGB 2023a).

Aktuelle Forderungen des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften umfassen demnach folgende Punkte: Die Steuerklasse V soll abgeschafft und durch Steuerklasse IV mit Faktorverfahren ersetzt werden, wobei finanzielle Einbußen durch ein höheres Niveau der Lohn- und Einkommensersatzleistungen ausgeglichen werden. Das Ehegattensplitting soll durch eine Individualbesteuerung mit übertragbarem Grundfreibetrag abgelöst werden, während Ehepaare mit niedrigen und mittleren Einkommen steuerlich entlastet werden. Zudem sollen alle Arbeitsverhältnisse ab dem ersten Euro sozialversicherungspflichtig sein, und Beschäftigte sollen durch einen steuerlichen Entlastungsbetrag unterstützt werden. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, sind der Ausbau von Kinderbetreuung und Pflegeangeboten, bessere Arbeitsbedingungen in Erziehungs- und Pflegeberufen sowie eine stärkere Einbindung von Vätern, u.a. durch eine zehntägige, bezahlte Freistellung nach der Geburt, vorgesehen (vgl. DGB 2022a).

In ihrer Erklärung zur 19. Lausitzkonferenz 2023 der DGB Bezirke Berlin-Brandenburg und Sachsen postuliert daher, die vorhandenen Potenziale zu aktivieren, sichtbar zu machen und zu stärken: „Wir setzen uns beispielsweise für den gezielten Abbau von Hürden für Frauen in der Arbeitswelt ein. Dazu gehören für uns bessere Arbeitsbedingungen und eine Aufwertung von frauendominierten Berufen sowie die allgemeine Verbesserung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf“ (vgl. DGB 2023b).

Neue und flexible Arbeitsmodelle und die Förderung von Karrieremöglichkeiten und der Aufstieg in Führungspositionen müssen als Teil von beruflichen Entwicklungsperspektiven systematisch mitgedacht und umgesetzt werden, wenn die Erwerbspotenziale von Frauen zu Deckung des Fachkräftebedarfes genutzt werden soll (DGB 2022b, S. 1-2).

### 3.3 Arbeitskräftepotenzial von jungen Menschen

Eine wichtige Rolle zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs spielen die Arbeitskräfte von morgen – die Jugend. Diese Potenziale lassen sich in die folgenden Gruppen gliedern: Schulabgänger:innen, Auszubildende, Studierende und junge Arbeitslose.

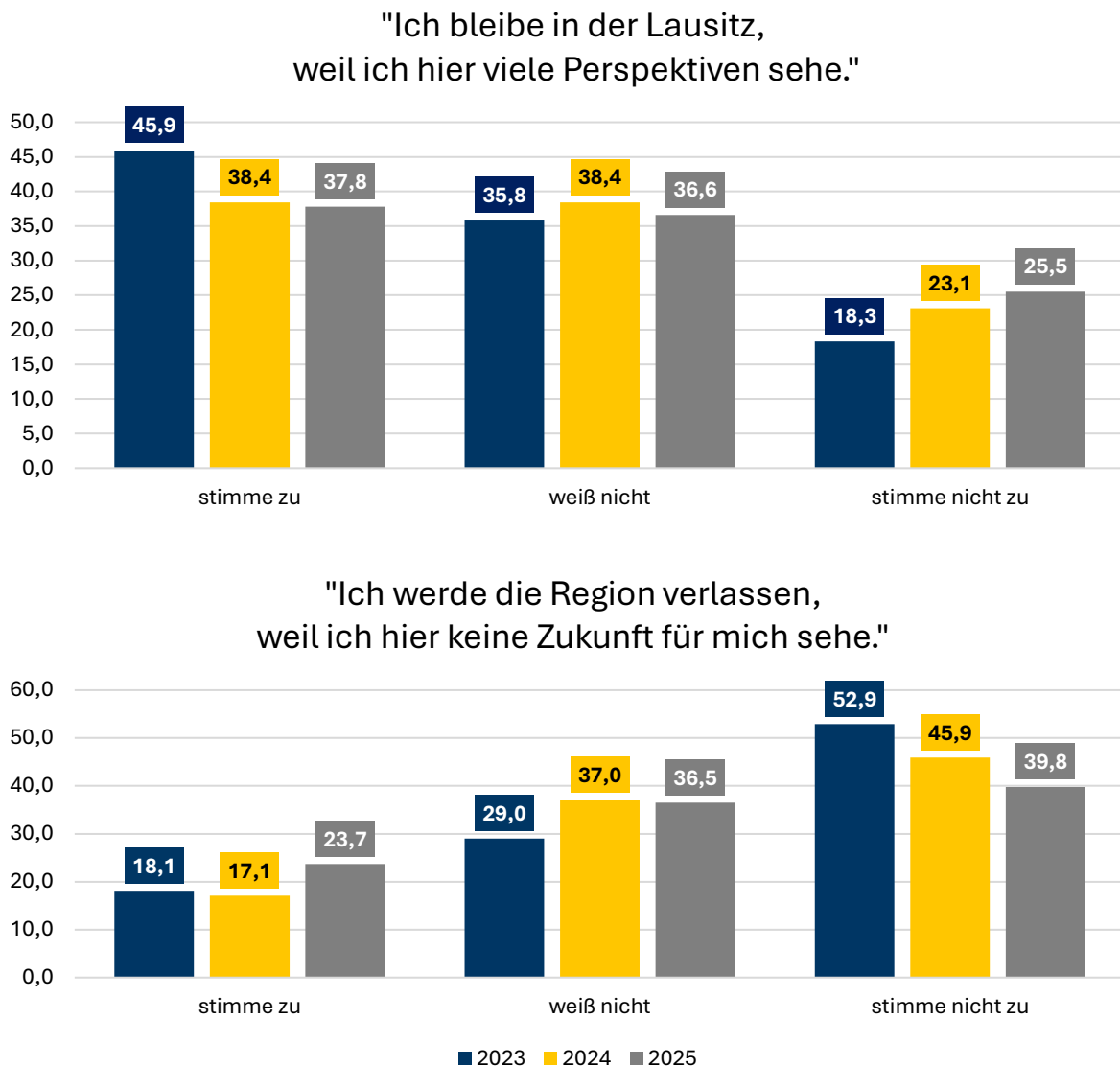
Eine Jugendumfrage zum Strukturwandel in der Lausitz (vgl. Revierwende 2025) im Rahmen des Projekts REVIERWENDE belegt, dass sich junge Menschen aktiv und kritisch mit ihrer Heimat auseinandersetzen. Dabei zeigt sich einerseits ein gemischtes Bild der Lausitz und andererseits eine negative Entwicklung der Bleibeperspektive. Auf der einen Seite wollen rd. 37,8 Prozent (2025; 38,4 Prozent in 2024; 45,9 Prozent in 2023) in der Lausitz bleiben, weil es dort ausreichend Zukunftsaussichten für sie gibt. Auf der anderen Seite gibt es jedoch auch rd. 23,7 Prozent (2025; 17,1 Prozent in 2024; 18,1 Prozent in 2023), die planen die Region zu verlassen, weil es aus ihrer Sicht keine (passende) Zukunftsaussichten in der Lausitz gibt.<sup>9</sup> Dies illustriert sehr anschaulich mögliche Passungsprobleme zwischen jungen Menschen und den Bildungs-, Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten einer Region.

Die Passungsprobleme liegen teils im Wunsch der Jugendlichen (z. B. überdurchschnittliches Interesse an akademischer Karriere) und in den begrenzten Angeboten ländlicher Gebiete. Für den regionalen Fachkräftebedarf ist entscheidend, diese Potenziale besser zu bündeln: Durch Werbung von Jugendlichen für technische und handwerkliche Berufe, durch lokale Ausbildungspartnerschaften und durch Mobilitätsunterstützung. Durch Programme des Bundes und der Länder wie die Ausbildungsplatzvermittlung der Arbeitsagenturen, finanzielle Förderung für ausbildende Betriebe oder das Projekt „Landesweites Übergangsmanagement“ soll die allgemeine Ausbildungsbereitschaft erhöht und Abbrüche vermieden werden. Insgesamt bilden die derzeitigen Auszubildenden einen wichtigen Kern des zukünftigen Fachkräftepotenzials, vorausgesetzt, es gelingt, den Übergang in Übernahme oder in weiterführende Qualifikation zu sichern (Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung 2025, S. 10).

---

<sup>9</sup> Die Jugendumfrage wird seit 2023 jährlich im Rahmen des Projekts Revierwende in der Lausitz durchgeführt. In 2023 wurden 320 und in 2024 790 Personen zwischen 14 und 27 Jahre alt befragt. Rund 81 Prozent (2024; 76 Prozent in 2023) der Befragten sind zu dem Zeitpunkt Schüler:innen.

Abbildung 17: Umfrageergebnisse Verbleib von Jugendlichen in der Lausitz

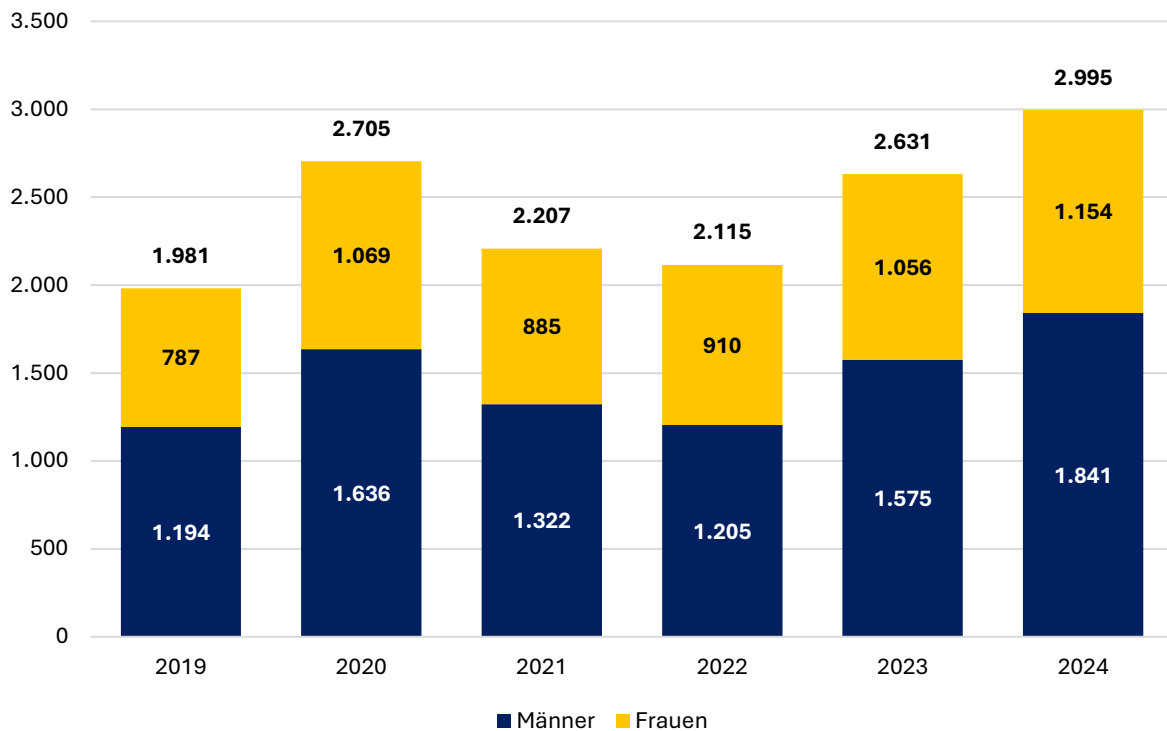


Quelle: Eigene Darstellung nach Revierwende 2025

### 3.3.1 Arbeitslosigkeit

Im Hinblick auf junge Arbeitslose (d.h. unter 25 Jahre) folgt die Entwicklung grundsätzlich der allgemeinen Entwicklung der Arbeitslosen in der Lausitz. In 2020 erfolgte aufgrund der Corona-Pandemie ein starker Anstieg der Arbeitslosigkeit von 1.981 (2019) auf 2.705 (2020). In der Folge stabilisierte und erholte sich der Arbeitsmarkt jedoch wieder und die Arbeitslosenzahlen sanken dementsprechend. Seit 2022 ist hingegen wieder ein Anstieg festzustellen, von 2.115 auf 2.995 junge Arbeitslose, dies entspricht einem Zuwachs von rd. 41,6 Prozent. Dabei ist es vor allem der Anteil junger arbeitsloser Männer, der in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat.

Abbildung 18: Junge Arbeitslose (unter 25 Jahre) in der Lausitz

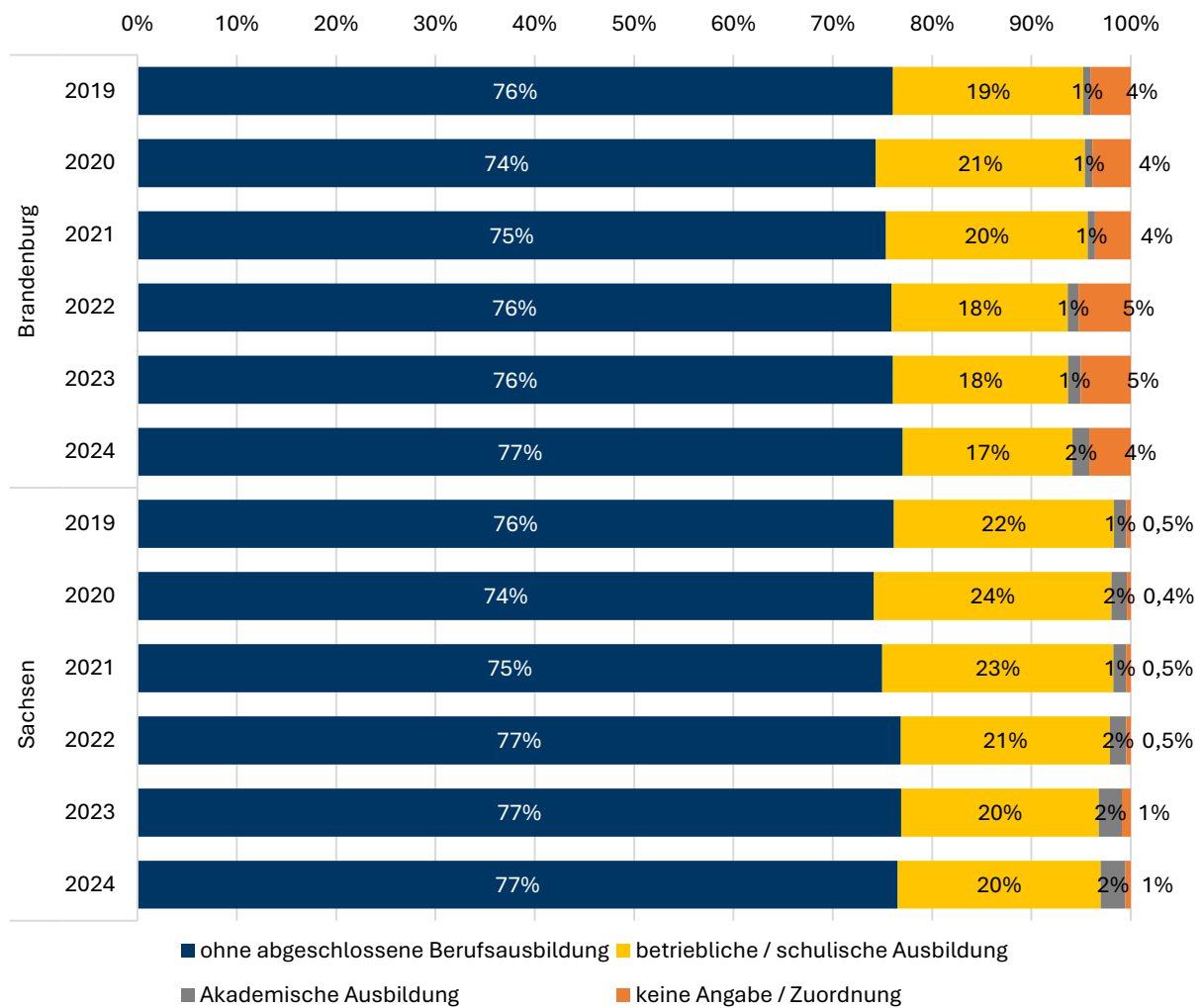


Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2019-2024b

Darüber hinaus zeigt sich, dass über dreiviertel der jungen Arbeitslosen noch über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen – was in dem Alter jedoch nur eine eingeschränkte Aussagekraft hat, da es sich um die Lebensphase handelt, in der klassischerweise eine ebensolche Ausbildung erworben wird. Es zeigt sich jedoch – bereits seit Jahren – ein konstanter Unterschied im Hinblick auf den schulischen Abschluss. Sowohl in Brandenburg als auch in Sachsen verfügt das Gros (> 75 Prozent) der jungen Arbeitslosen entweder über keinen Schulabschluss, einen Hauptschulabschluss oder die Mittlere Reife.

Die statistischen Informationen über die Verteilung des Ausbildungsgrads und der schulischen Bildung liegen nur auf Ebene der Bundesländer, in dem Fall Brandenburg und Sachsen, frei zugänglich vor. In beiden Fällen weist der Großteil der jungen Arbeitslosen (76-77 Prozent) dabei keine abgeschlossene Berufsausbildung auf. Mehr als ein Viertel der jungen Arbeitslosen verfügt zudem über keinen Schulabschluss (26-28 Prozent). Auf einem ähnlichen Niveau ist der Anteil der jungen Arbeitslosen, die über einen Hauptschulabschluss als höchsten Schulabschluss verfügen (27-29 Prozent). Dies untermauert abermals die Bedeutung von Bildung und Ausbildung für den Arbeitsmarktzugang.

Abbildung 19: Abschlüsse junger Arbeitsloser (unter 25 Jahre) in Brandenburg und Sachsen



Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2019-2024c

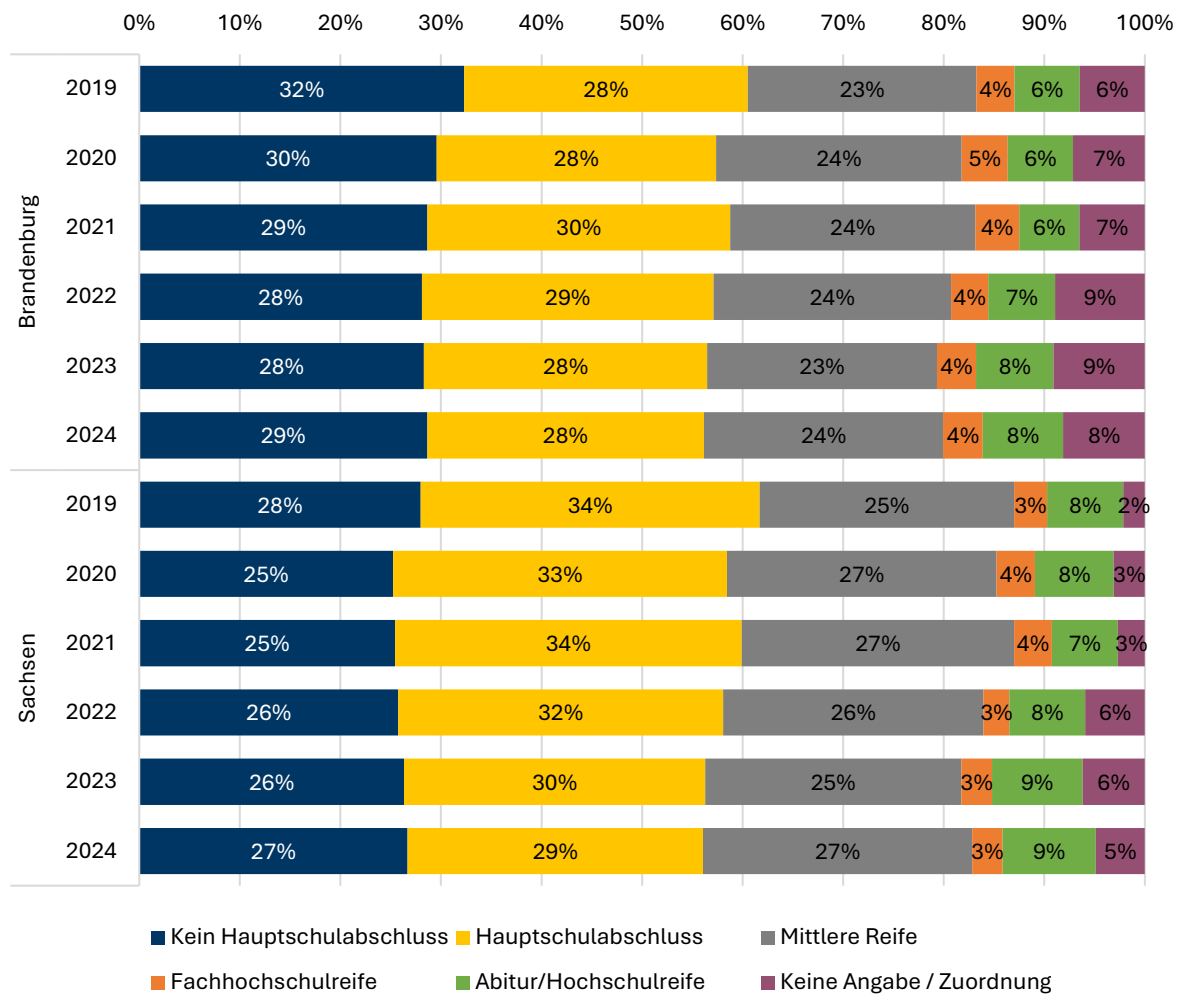
Bei der Betrachtung des höchsten Ausbildungsgrads der unter 25-jährigen Arbeitslosen in Brandenburg, lag der Anteil derjenigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung in den letzten 5 Jahren vergleichsweise konstant bei drei Vierteln und betrug zuletzt 2024 rund 77,0 Prozent. Im selben Jahr konnten 17,1 Prozent eine betriebliche/schulische Ausbildung vorweisen, wohingegen lediglich 1,7 Prozent eine akademische Ausbildung hatten.

In Sachsen ist der Anteil von jungen Arbeitslosen ohne Berufsabschluss im Jahr 2024 leicht geringer als in Brandenburg gewesen und betrug 76,5 Prozent. Auch der Anteil derjenigen mit einer betrieblichen/schulischen Ausbildung lag im Vergleich etwas höher bei 20,4 Prozent. Dies gilt ebenso für die Arbeitslosen mit einem akademischen Abschluss, deren Anteil von 2019 bis 2024 um 1,3 Prozentpunkte auf 2,5 Prozent anstieg.

Auch in der Betrachtung des jeweils höchsten Schulabschlusses der unter 25-jährigen Arbeitslosen zeigt sich die Relevanz schulischer Bildung als wichtiges Merkmal für den Zugang zum Arbeitsmarkt junger Menschen. Demnach hatten in Brandenburg 2024 durchschnittlich 28,6 Prozent der betrachteten Gruppe keinen Hauptschulabschluss, wohingegen im Jahr 2019 der Anteil noch bei 32,3 Prozent lag. Auf einem ähnlichen Niveau befindet sich der Anteil an jungen Arbeitslosen mit Hauptschulabschluss, welcher 2024 bei 27,5 Prozent lag und zuletzt leicht gesunken ist. Rund 23,8 Prozent haben hingegen die Mittlere Reife. Deutlich geringer ist der Anteil an Personen mit Fachhochschulreife (3,9 Prozent) und Abitur (8,0 Prozent), wobei der Anteil an jungen

Arbeitslosen mit Allgemeiner Hochschulreife in den letzten drei Jahren einen merklichen Anstieg verzeichnet hat.

Abbildung 20: Höchster Schulabschluss junger Arbeitsloser (unter 25 Jahre) in Brandenburg und Sachsen



Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2019-2024c

Eine ähnliche Verteilung der erreichten Abschlüsse findet sich auch bei den unter 25-jährigen in Sachsen wieder, wobei die Gruppe derjenigen mit Hauptschulabschluss den größten Anteil ausmacht (29,4 Prozent). Dieser ist seit 2019 jedoch sichtbar rückläufig, während der Anteil von Personen mit Abitur als höchstem Abschluss um 1,7 Prozentpunkte auf 9,3 Prozent im Jahr 2024 leicht ansteigt. Während der Anteil an jungen Arbeitslosen mit Mittlerer Reife wie auch in Brandenburg leicht ansteigt (2024: 26,8 Prozent), ist der Prozentsatz derjenigen ohne Hauptschulabschluss nach einem merklichen Abfall zwischen 2019 und 2020 ebenfalls wieder zunehmend.

### 3.3.2 Schulabgänger:innen

Angesichts der demografischen Entwicklung ruhen große Hoffnungen des Lausitzer Arbeitsmarktes auf der kommenden Generation. Nachdem in den 1990er- und 2000er-Jahren die Zahlen der Schulabgänger:innen infolge des Wegzugs weiterer Bevölkerungsteile stark gesunken sind, haben sich diese im letzten Jahrzehnt bei knapp 9.600 Schüler:innen, welche die Schule pro Jahr verlassen, relativ konstant eingependelt.

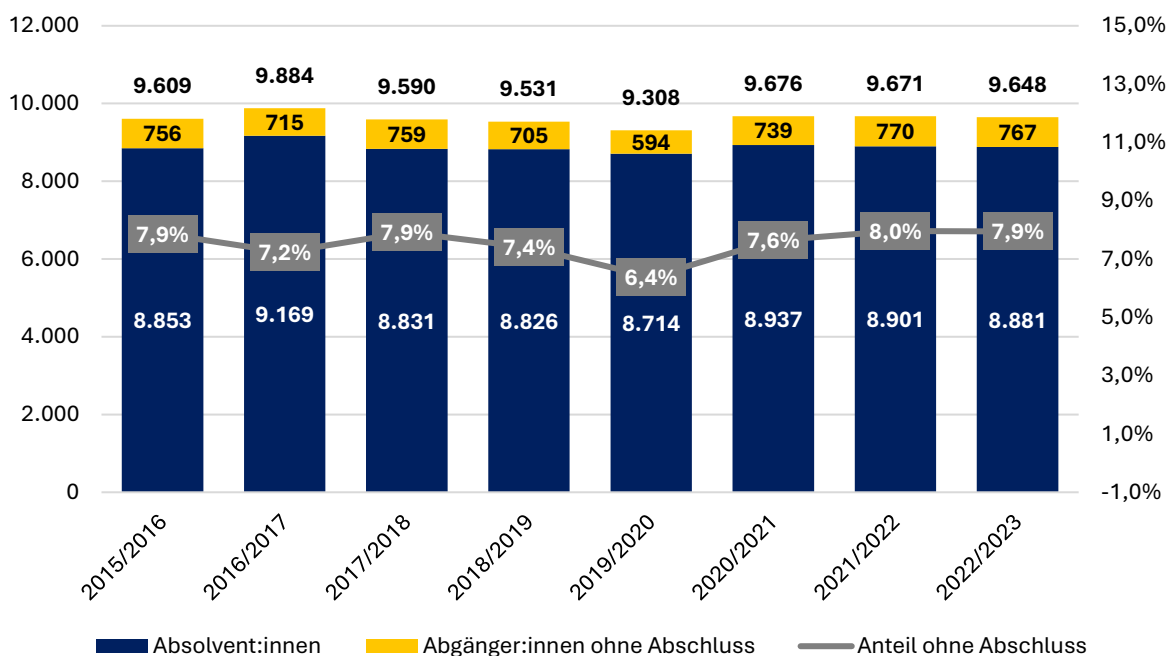
Während die Anzahl der Lausitzer Schüler:innen kontinuierlich ansteigt, verbleibt die Anzahl der Schulabgänger:innen auf einem Niveau und unterliegt lediglich minimalen Schwankungen. Stieg

sie zwischen den Schuljahren 2019/2020 und 2020/2021 noch um 368 Personen an, ist sie seitdem wieder leicht rückläufig und lag 2022/2023 zuletzt bei 9.648 Abgänger:innen. Ein bei der Betrachtung zu beachtendes Merkmal ist der Anteil an Abgänger:innen ohne Abschluss im Vergleich zu den Absolvent:innen mit Abschluss. Dieser variiert von Jahr zu Jahr und liegt seit 2015 zwischen 7,2 und 8,0 Prozent. Einzige Ausnahme bildet das Schuljahr 2019/2020, bei dem der Anteil ohne Abschluss mit 6,4 Prozent vergleichsweise niedrig ausfiel, jedoch schon im Folgejahr wieder sprunghaft anstieg.

Nach einer Studie der Bertelsmann Stiftung (vgl. Klemm 2023, S. 12) ist dieses Absinken „einem zurückhaltenden Umgang mit Schulleistungen in dem für Schülerinnen und Schüler besonders belastenden Jahr der Corona-Pandemie geschuldet.“ Trotz größtenteils stabiler Schulabgänger:innen-Zahlen ist jedoch davon auszugehen, dass mit steigender Schülerzahl in den kommenden Jahren auch höhere Absolventenzahlen möglich sind.

Die Abgänge ohne Abschlüsse stellen jedoch ein deutliches Problem dar. Diese Gruppe weist deutliche Einschränkungen bei der Vermittlungsfähigkeit in den Arbeitsmarkt auf. Es entsteht ein Reservoir an Ungelernten, dem zugleich eine höhere Gefahr einer langfristigen und ggf. langwierigen Arbeitslosigkeit droht. Mit einem schulischen, beruflichen oder akademischen Abschluss sinkt die Gefahr der Arbeitslosigkeit zunehmend (siehe Kapitel 3.3.1) Diejenigen ohne Abschluss stellen kein unmittelbares Fachkräftepotenzial dar, da sie eine intensive Aktivierung und vor allem Nachqualifikation benötigen, um Anschluss auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Daher müssen Maßnahmen für diese Gruppe einerseits die Nachqualifikation in den Blick nehmen. Andererseits sind Präventionsmaßnahmen zu stärken, um den Anteil der jungen Menschen ohne Abschlüsse zu verringern.

Abbildung 21: Schulabgänger:innen in der Lausitz



Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2025c

### 3.3.3 Auszubildende und Ausbildungsstellen

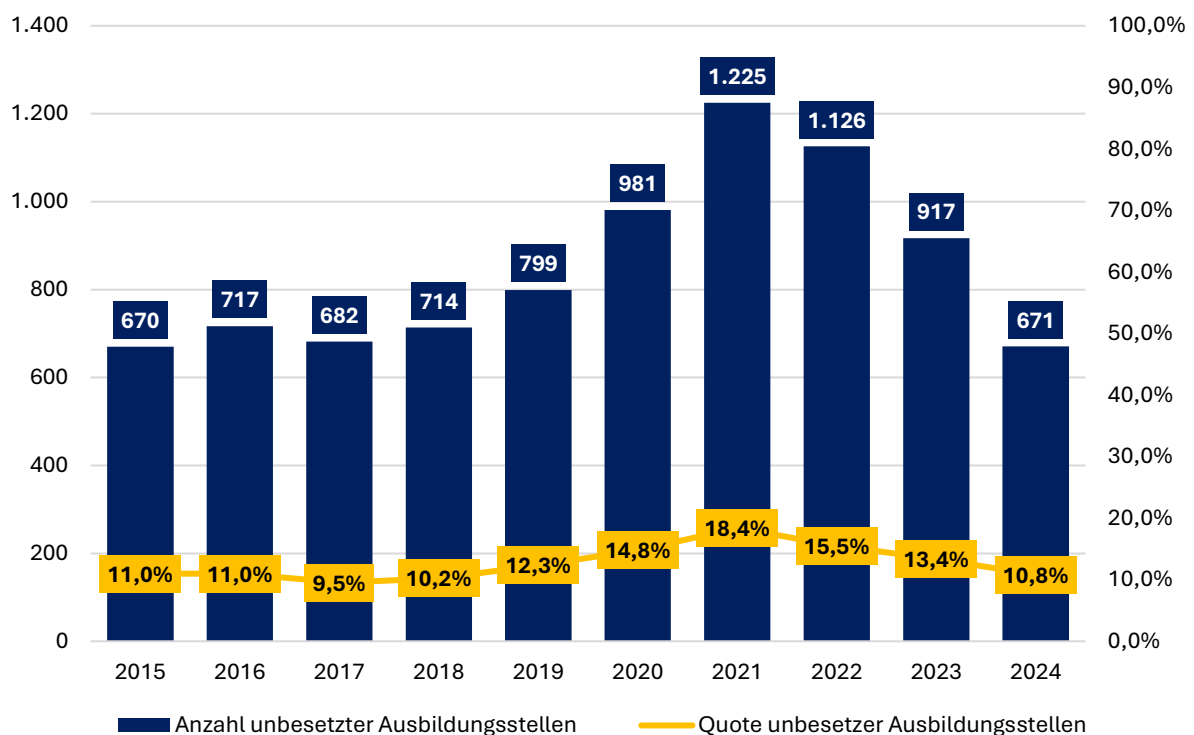
Der Ausbildungsmarkt ist insgesamt durch Passungsprobleme geprägt, d.h. es gibt in manchen Ausbildungsberufen weniger Stellen als Bewerbende und umgekehrt. Darüber hinaus gibt es auch Ungenauigkeiten in den Statistiken, da nicht alle verfügbaren Stellen – und auch nicht alle

Bewerbenden – bei der Agentur für Arbeit erfasst werden. Bei den Stellen werden rd. 77 Prozent und bei den Auszubildenden nur rd. 59 Prozent durch die Agentur für Arbeit erfasst – sodass ein Dunkelfeld im Hinblick auf die Ausbildungssituation besteht und somit kein vollständiges Bild des Ausbildungsmarktes möglich ist. Darüber hinaus werden auch nach dem Ausbildungsbeginn im August weitere Ausbildungsverhältnisse geschlossen oder auch wieder gelöst (vgl. Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung 2024). Um sich diesem Umstand quantitativ zu nähern, werden im Folgenden die unbesetzten Ausbildungsstellen sowie die unversorgten Bewerber:innen dargestellt. Als Bezugsgröße dient die Gesamtlautsitz, kumuliert aus den Zahlen der Bundesagentur für Arbeit der sächsischen und brandenburgischen Seite der Lausitzer Kreise.

## Ausbildungsstellen

Die Anzahl der unbesetzten Ausbildungsstellen in der Lausitz ist seit 2021 deutlich rückläufig: von 1.225 (2021) Ausbildungsstellen ging sie auf 671 (2024) zurück, während sie zuvor zwischen 2015 und 2021 noch kontinuierlich anstieg. Dieser Anstieg ist dabei weniger ein Hinweis auf zunehmende Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen, sondern ein Zeugnis der arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen der Corona-Pandemie in Deutschland ab 2020. Diese Entwicklung zeigt sich auch hinsichtlich der prozentualen Quote, die den Anteil der unbesetzten Stellen der Gesamtzahl an Berufsausbildungsstellen in der Lausitz gegenüberstellt. Während der Anteil 2015 bei rund 11 Prozent lag, stieg er bis 2021 auf über 18 Prozent an. In den darauffolgenden Jahren sank die Quote jedoch wieder deutlich und erreichte 2024 mit 10,8 Prozent erneut das Ausgangsniveau von 2015. Dies verdeutlicht, dass sich trotz der Auswirkungen der Corona-Pandemie das Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in der Lausitz zuletzt wieder auf das Ausgangsniveau stabilisiert hat.

Abbildung 22: Unbesetzte Ausbildungsstellen in der Lausitz



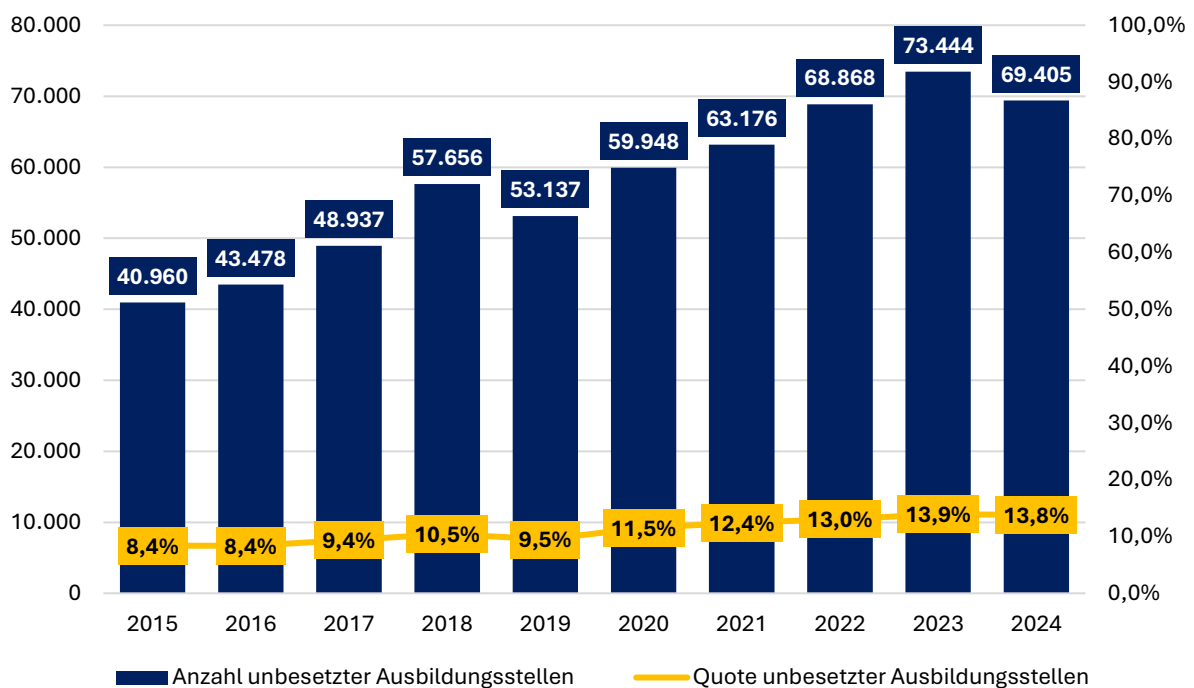
Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2015-2024

Verglichen mit dem Angebot an Ausbildungsstellen in Gesamtdeutschland liegt die Lausitz dabei leicht unter dem Niveau des Bundesdurchschnitts. Gemäß den aktuellen Auswertungen der

Statistik der Arbeitsagentur blieben 69.405 Ausbildungsplätze zum 30. September 2024 bundesweit unbesetzt, was einem Anteil an 13,8 Prozent an allen betrieblichen Ausbildungsstellen des Berichtsjahres entspricht. Gleichwohl ist ein Rückgang im Vergleich zum Vorjahr, um knapp 4.000 unbesetzte Stellen festzustellen, denn 2023 waren es noch 73.444 (13,9 Prozent). Während sich die Quote unbesetzter Ausbildungsstellen in der Lausitz nach einem vermutlich pandemiebedingten Höchstwert wieder stabilisiert hat, bleibt sie bundesweit anhaltend hoch.

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit liegt dies mitunter am weiterhin anhaltenden Mismatch zwischen angebotenen Ausbildungsstellen und tatsächlicher Nachfrage, die je betrachtetem Berufsfeld unterschiedlich stark ausfällt. Während in vielen Handwerks-, Logistik- und technischen Berufen wie Lebensmittelherstellung, Bau, Hotel oder Mechatronik mehr Ausbildungsplätze als Bewerber:innen zur Verfügung stehen, ist das Verhältnis in Berufen wie dem Friseurhandwerk, der Softwareentwicklung oder in kreativen sowie Verwaltungsberufen umgekehrt. Dort übersteigt die Zahl der Bewerber:innen die verfügbaren Stellen teils deutlich (vgl. Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung 2024, S. 12).

Abbildung 23: Unbesetzte Ausbildungsstellen in Deutschland



Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2015-2024

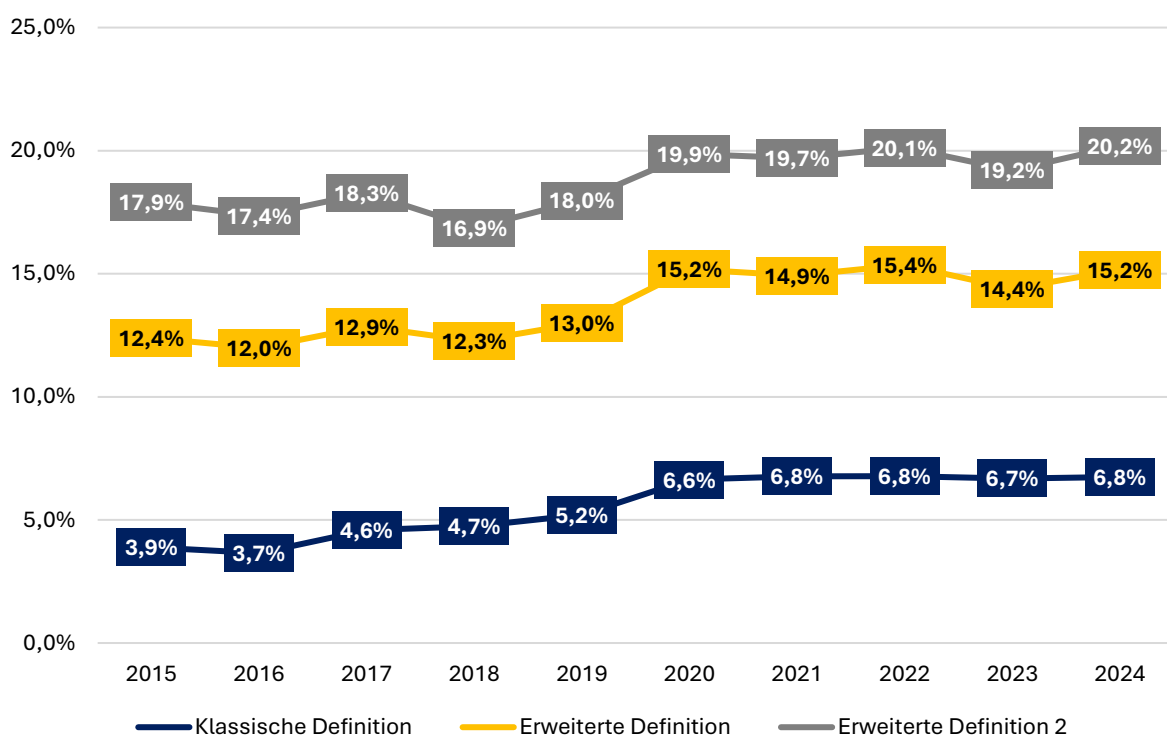
### Ausbildungsbewerber:innen

Der Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen steht zeitgleich die Entwicklung unversorgter Bewerber:innen gegenüber, deren Zahl trotz vieler offener Stellen weiterhin hoch bleibt. In der Lausitz unterliegt sie in den vergangenen Jahren nur geringen Fluktuationen und liegt nahezu konstant bei 388 (2021) bis 398 (2024). Bei der Betrachtung dieser Gruppe lassen sich drei verschiedene Berechnungsarten voneinander unterscheiden. Die *klassische Definition* umfasst ausschließlich unversorgte Bewerber:innen für die zum 30.09. weder eine Ausbildung noch eine Alternative bekannt ist. Im Jahr 2024 lag der Anteil an Unversorgten in der gesamten Lausitz bei insgesamt 6,8 Prozent, gemessen an 5.896 Bewerbenden. Die *erste erweiterte Definition* ergänzt die Quote um jene Bewerber:innen, die ihre Ausbildungssuche fortsetzen, obwohl sie sich alternativ noch in Schulbildung befinden. Diese Gruppe umfasste 2024 in der Lausitz 496 Personen und macht, zusammen mit der Gruppe der Unversorgten, einen Anteil von 15,2 Prozent an den Bewerberzahlen

aus. Rechnet man noch die Bewerber:innen hinzu, die sich alternativ in einer Maßnahme befinden, bzw. einen gemeinnützigen/sozialen Dienst verrichten, steigt der Anteil auf 20,2 Prozent (*zweite erweiterte Definition*). Über alle Definitionsvarianten hinweg zeigt sich ein klarer Anstieg bei den Quoten unversorgter Bewerber:innen in der Lausitz seit 2015. Insbesondere ab 2019 ist ein deutlicher Zuwachs erkennbar, der in den Jahren 2021 bis 2024 ein konstant hohes Niveau erreicht (vgl. *Netzwerkbüro in der Lausitz 2024*).

Bei getrennter Betrachtung des brandenburgischen und sächsischen Teils der Lausitz zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede bei den unversorgten Ausbildungsbewerber:innen. Während der Anteil 2024 im brandenburgischen Teil der Lausitz nach erweiterter Definition bei 11,8 Prozent lag, waren es im sächsischen Teil nur 3 Prozent. Demnach gelingt es in Sachsen deutlich besser, Bewerber:innen zu vermitteln, während in Brandenburg häufiger Passungsproblemen zwischen den Anforderungen der Betriebe und den Wünschen der Bewerber:innen zu vielen unbesetzten Stellen führen (vgl. *Netzwerkbüro in der Lausitz 2024*, S. 10).

Abbildung 24: Anteil unversorgter Bewerber:innen in der Lausitz



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung, Daten: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2015-2024

Im Vergleich dazu zeigt sich die Zahl unversorgter Bewerber:innen am Ausbildungsmarkt in Gesamtdeutschland auf einem ähnlich konstant hohen Niveau. Für das Ausbildungsjahr 2023/24 blieben zuletzt über 31.000 Menschen deutschlandweit unversorgt; was einem Anteil von ca. 7 Prozent nach der klassischen Definition an allen gemeldeten Bewerber:innen entspricht. Seit 2008 (14.000) ist die Zahl dabei kontinuierlich gestiegen. Verglichen mit der Entwicklung in der Lausitz liegt diese anteilmäßig seit 2015 leicht über dem Bundesdurchschnitt, wobei sich der Wert insbesondere ab 2020 auf einem höheren Plateau stabilisierte, während der Wert für Deutschland stärkeren Schwankungen unterlag. Aktuelle Strukturanalysen zufolge sind bundesweit überdurchschnittlich viele junge Menschen ohne Schulabschluss vom Fehlen eines passenden Ausbildungsplatzes betroffen. Auch Personen über 20 Jahren, Schwerbehinderte sowie Menschen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit seien überproportional betroffen (vgl. Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung 2024, S. 4).

## Herausforderungen für Auszubildende

Neben den bereits erwähnten Passungsproblemen lässt sich die wachsende Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen und unversorgter Bewerber:innen durch weitere strukturelle Entwicklungen erklären. Zum einen stagniert die Zahl der Schulabgänger:innen infolge des demografischen Wandels, während gleichzeitig immer mehr Jugendliche höhere Bildungsabschlüsse anstreben und ein Studium bevorzugen (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2023, S. 29). Trotz Gegenmaßnahmen wie Prämien oder besserer Vergütung bleibt der Bewerberrückgang ein wesentlicher Treiber des zunehmenden Fachkräftemangels (vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2024).

In der Lausitz zeigen sich diese bundesweiten Herausforderungen besonders deutlich, verstärkt durch den regionalen Strukturwandel. Wie aus den bereits beschriebenen Statistiken der Arbeitsagenturen hervorgeht, standen im September 2024 den 6.212 gemeldeten Ausbildungsstellen nur 5.896 Bewerber:innen gegenüber. Während in Südbrandenburg eher ein Überschuss an Bewerber:innen herrscht, beispielsweise 110 unversorgte Bewerbende bei gleichzeitig 49 unbesetzten Stellen in Cottbus, ergibt sich im sächsischen Teil eher ein rechnerischer Mangel. So gab es im September 2024 im Kreis Bautzen 35 Unversorgte (Görlitz: 51) bei gleichzeitig 136 unbesetzten Ausbildungsstellen (Görlitz: 102). Dennoch bleiben in beiden Ländern gleichwohl einige Stellen vakant, was erneut auf eine Nichtübereinstimmung von Anforderungen, Berufswünschen und Mobilität hinweisen könnte. Besonders kritisch ist die Lage in den ländlichen Regionen von Brandenburg. So stehen in den Landkreisen Dahme-Spreewald, Elbe-Elster, Oberspreewald-Lausitz und Spree-Neiße deutlich weniger Bewerber:innen insgesamt zur Verfügung als Stellen ausgeschrieben sind. So kommen beispielsweise auf die 722 ausgeschrieben Angebote in Spree-Neiße nur lediglich 591 Bewerbende, wovon noch 51 unversorgt blieben.

### Exkurs: Enge Betreuung und Beratung von jungen Arbeitslosen

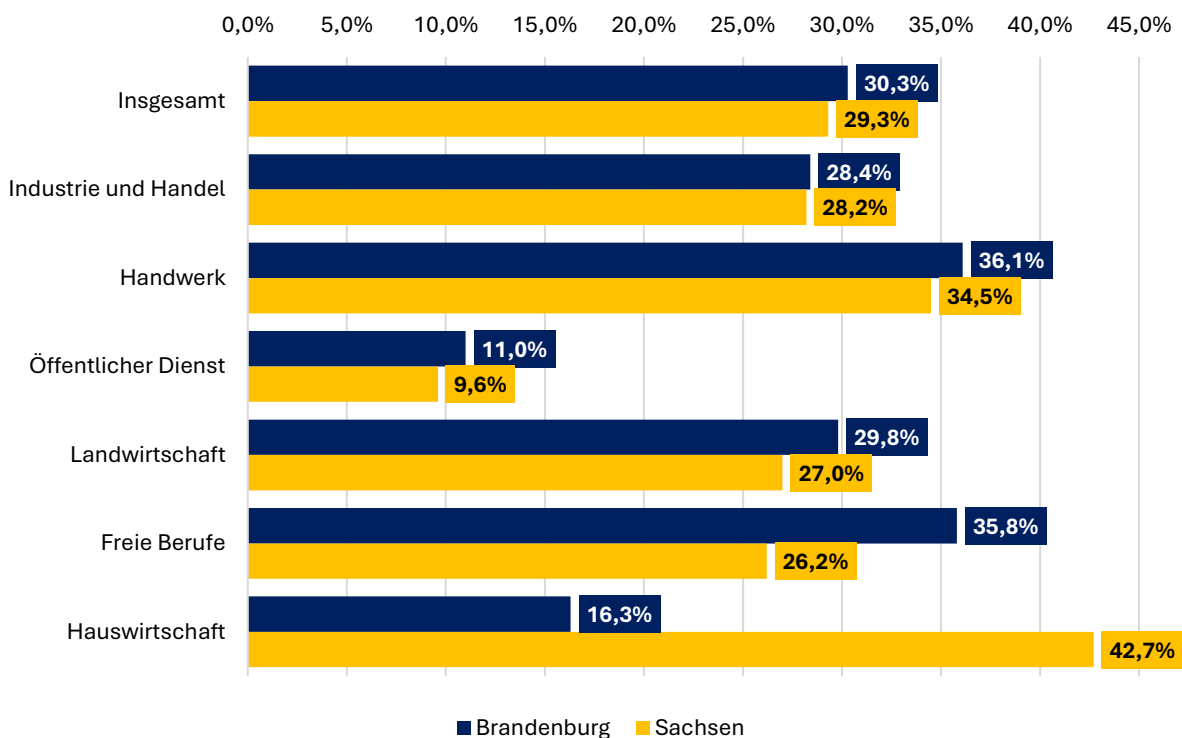
Ein wichtiger Handlungsansatz, um dem Missverhältnis zwischen Ausbildungsstellen und jungen Arbeitslosen entgegenzuwirken, findet sich bei der Bundesagentur für Arbeit Cottbus. Gemeinsam mit den Jobcentern werden arbeitslose Jugendliche regelmäßig eingeladen und bei fehlender Ausbildungsbereitschaft in eine Maßnahme vermittelt. Diese umfassen beispielsweise den Erwerb des Hauptschulabschlusses oder die Klärung von Schulden- oder Suchtproblemen, gefolgt von einer gezielten Ausbildungsvermittlung mit intensiver Betreuung. Laut den geführten Gesprächen ist es wichtig, den jungen Leuten „auf die Nerven zu gehen“, um ein Herausfallen aus dem System zu verhindern. Ebenso relevant sei die frühzeitige und qualitativ hochwertige Berufsberatung in den Schulen, die ein realistisches Bild der Region vermittelt. Neben möglichen Chancen in Zukunftstechnologien sollten die Bedeutung dualer Ausbildung aufgezeigt und insbesondere Schüler:innen an Förderschulen Perspektiven jenseits der Werkstatt präsentiert werden. Auch regelmäßige Ausbildungsmessen wie INSIDER im Landkreis Görlitz und IMPULS in Cottbus oder das Programm „Spätschicht“ tragen bereits effektiv dazu bei, Jugendlichen Einblicke in regionale Unternehmen zu geben und berufliche Perspektiven aufzuzeigen (vgl. Europastadt Görlitz 2024).

Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt ist die Lausitz insgesamt weniger gut aufgestellt, was die Passung von Ausbildungsangebot und -nachfrage betrifft. Vor allem in den ländlichen brandenburgischen Teilen der Region zeigt sich ein akuter Mangel an Bewerber:innen, während gleichzeitig viele Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben. Im sächsischen Teil hingegen werden viele Ausbildungssuchende aufgrund der sinkenden Anzahl von Ausbildungsstellen nicht fündig. Diese Diskrepanz spiegelt demnach eine strukturelle Schwäche wider, birgt jedoch auch ein beträchtliches Potenzial für den regionalen Arbeitsmarkt. Denn in der Lausitz besteht rechnerisch ein Überangebot an Ausbildungsplätzen, das gezielt genutzt werden könnte, um Fachkräfte im eigenen Wirtschaftsraum zu sichern bzw. anzulocken. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass es gelingt,

bislang unversorgte oder wenig erreichbare Zielgruppen (Jugendliche im Übergangsbereich, junge Menschen mit Migrationshintergrund, Studienabbrecher) besser anzusprechen und in Ausbildung zu bringen.

Die Vertragslösungsquoten<sup>10</sup> von Ausbildungsverträgen liegt in Brandenburg bei durchschnittlich 30,3 Prozent und in Sachsen bei 29,3 Prozent. Dabei gibt es Unterschiede sowohl im Hinblick auf die jeweiligen Wirtschaftsbereiche als auch hinsichtlich der beiden Bundesländer. So liegt die Vertragslösungsquote im öffentlichen Dienst mit 11,0 Prozent (Brandenburg) respektive 9,6 Prozent (Sachsen) deutlich unter dem jeweiligen Länderdurchschnitt. Ein klarer regionaler Unterschied besteht hingegen bei Ausbildungsverhältnissen in der Hauswirtschaft, hier beträgt die Vertragslösungsquote in Brandenburg 16,3 Prozent und in Sachsen 42,7 Prozent.

Abbildung 25: Vertragslösungsquoten der begonnenen Ausbildungsverträge 2022



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung, Daten: Bundesinstitut für Berufsbildung 2024

Die Ursachen für eine hohe Vertragslösungsquote liegen je nach Sichtweise entweder in den Auszubildenden oder in den Ausbildungsbetrieben begründet. So sehen Ausbildungsbetriebe maßgeblich die Auszubildenden in der Verantwortung, die Gründe reichen hierbei von mangelnder Berufsorientierung, fehlender Leistungsbereitschaft bis hin zu fehlender Leistungsfähigkeit. Die Auszubildenden sehen hingegen die Gründe für Vertragslösungen maßgeblich bei den Ausbildungsbetrieben, darunter Kommunikationsprobleme und Konflikte im Betrieb, mangelhafte Ausbildungsqualität sowie schlechte Arbeitsbedingungen (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2024, S. 159).

<sup>10</sup> Die Vertragslösungsquote gibt den Anteil der vorzeitig, d.h. vor dem Erwerb eines entsprechenden Abschlusses, beendeten Ausbildungsverträge an. Dabei handelt es sich explizit nicht um eine Abbruchquote, denn die Statistik erhebt nicht, ob die Personen im System der dualen Berufsausbildung verbleiben – also eine andere Ausbildung beginnen. Die Abbrecherquote liegt damit in jedem Fall unterhalb der Vertragslösungsquote (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2024, S. 152f.)

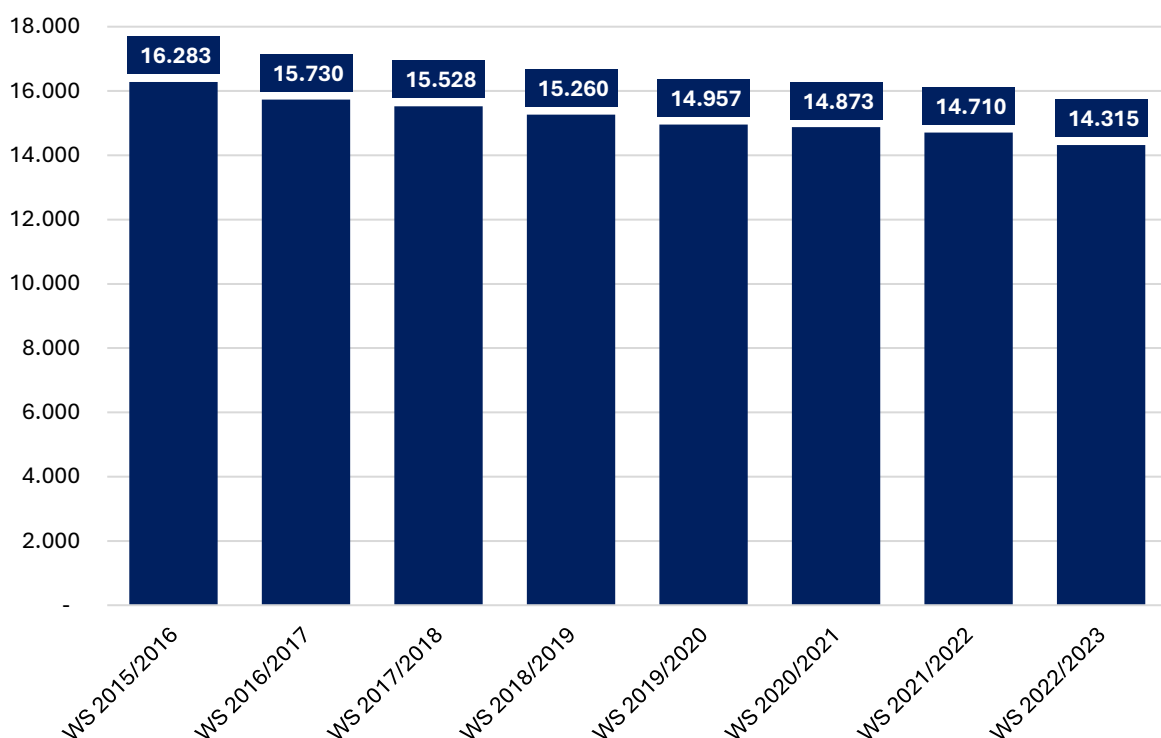
Diese Konflikte und die hohe Vertragslösungsquote sind daher ein weiteres Symptom der bereits beschriebenen Passungsprobleme zwischen Ausbildungsstellen und Bewerbenden und zeigen die Notwendigkeit einer verbesserten Berufsorientierung und Begleitung von Jugendlichen auf. Zugleich fehlen jedoch amtliche Statistiken, die den genauen Weg der Auszubildenden nachzeichnen und es dadurch ermöglichen, ein detaillierteres Bild über das Ausbildungsgeschehen zu erhalten. Insbesondere die Frage nach dem Verbleib der Vertragslösenden, ob diese eine weitere Ausbildung oder ein Studium beginnen oder tatsächlich als Abbrechende das System gänzlich verlassen, bleibt aktuell ungeklärt.

### 3.3.4 Studierende

Studierende stellen ein wichtiges Potenzial hochqualifizierter Arbeitskräfte dar, die perspektivisch dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen werden. Die Dauer des Studiums – und damit der Zeitraum, wann Studierendenpotenziale sich auf dem Arbeitsmarkt entfalten – variieren je nach Studiengang (maßgeblich Bachelor oder Master). Die Anzahl der Studierenden in der Lausitz sinkt zwischen den Wintersemestern 2015/2016 und 2022/2023 von 16.283 kontinuierlich auf 14.315 ab, dies entspricht einem Rückgang von rd. 12 Prozent.

Hinzukommen jährlich rd. 2.200 Hochschulabsolvent:innen – die jedoch nur in Teilen in der Lausitz bleiben. Hierzu gibt es keine offiziellen Statistiken, aber Untersuchungen und Umfragen deuten darauf hin, dass ein Großteil dieser Studierenden keine Arbeit in der Lausitz aufnimmt. Dies zeigt sich auch in dem nach wie vor unter dem Bundesdurchschnitt liegenden Anteil von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf Expert:innen-Niveau in den Betrieben der Lausitz.

Abbildung 26: Anzahl der Studierenden in der Lausitz

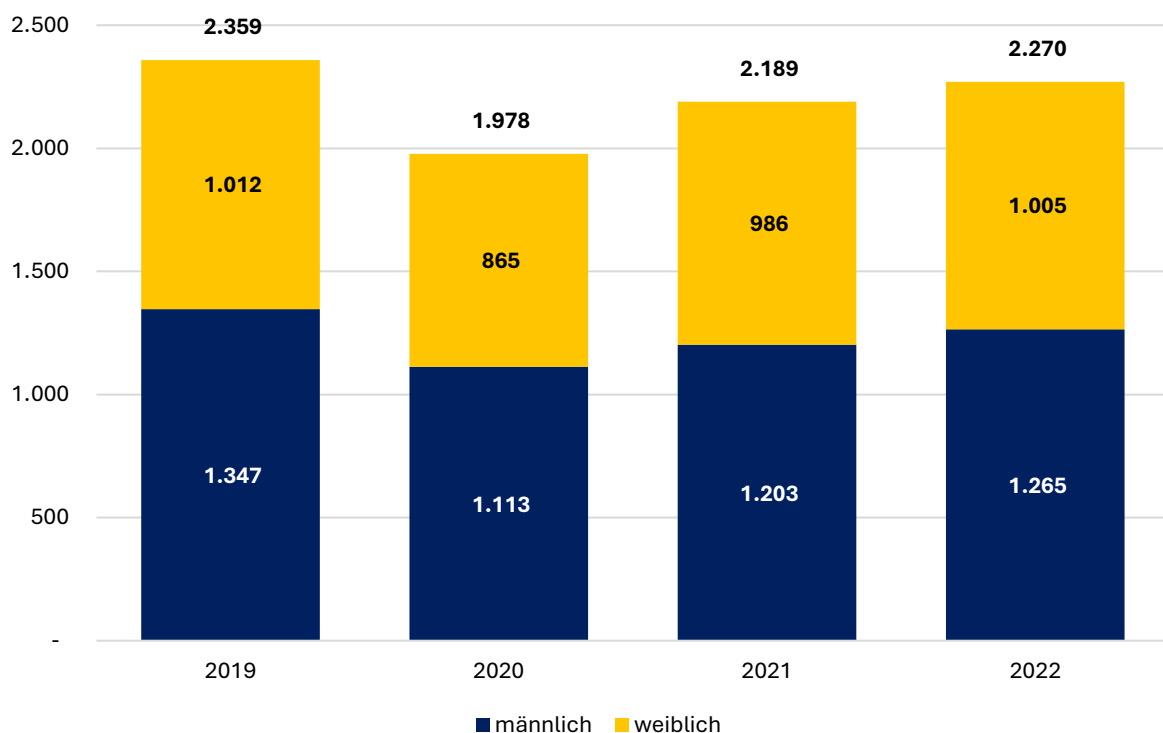


Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2025d

Die Anzahl der jährlichen Hochschulabsolvent:innen in der Lausitz ist von 2019 auf 2020 von 2.359 auf 1.978 zurückgegangen. In den Folgejahren erfolgt ein stetiger, leichter Anstieg bis auf 2.270 im Jahr 2022. Im Hinblick auf eine Differenzierung nach Geschlechtern zeigt sich, dass es einen leichten Überhang i.H.v. rd. 55,7 Prozent (2022) bei den männlichen Absolventen gibt –

allerdings nimmt der Anteil der weiblichen Absolventinnen fortlaufend zu. Eine mögliche Erklärung für die Geschlechterunterschiede kann u.a. im konkreten Studienangebot der Lausitzer Hochschulen<sup>11</sup> liegen. Denn die Statistik bildet nur ebenjene Studierende an den Lausitzer Hochschulen ab. Gerade im Hinblick auf die Hochschulbildung spielt jedoch die Bildungsmobilität eine wichtige Rolle: So gibt es in den Regionen Unterschiede im Studienangebot oder besonders renommierte Studiengänge an bestimmten Fakultäten. Dies führt dazu, dass Studierende für bestimmte Studiengänge ihre Heimatregion verlassen müssen bzw. möchten. Letztlich ist eine konkrete Überleitung von Hochschulabsolvent:innen auf regionale Arbeitsmarktpotenziale nur eingeschränkt möglich, da hier von einer anderen Mobilitätsdynamik ausgegangen werden muss als bspw. bei Auszubildenden, wo mitunter Übernahmegarantien in Betrieben bestehen.

Abbildung 27: Hochschulabsolvent:innen in der Lausitz



Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2025e

Der Übergang von Studium in den Beruf ist bisher kein statistisch gut erfasster Bereich, insbesondere dann nicht, wenn die Regionalität berücksichtigt werden soll. Hier können daher bislang nur stichprobenartige Untersuchungen und Befragungen Abhilfe schaffen und zumindest einen groben Eindruck davon vermitteln, wie hoch die Verbleibsquote von Absolvent:innen in der Region ihrer Abschlussuniversität ist. In einer Studie (vgl. Constata UG & jobvalley 2022, S. 55ff) wurden rd. 22.000 Studierende befragt, um u.a. den studentischen Migrationssaldo zu ermitteln. Der Saldo zeigt, wie viele der Absolvent:innen planen in der Region, in dem Fall in den jeweiligen Bundesländern, zu bleiben. Für Brandenburg liegt der Saldo bei -47,6 Prozent, das bedeutet, dass nur rund die Hälfte der Absolventinnen plant, in Brandenburg zu bleiben. In Sachsen ist die Situation etwas deutlich besser: hier liegt der Saldo bei -17,2 Prozent, d.h. über 80 Prozent der Absolvent:innen planen in Sachsen zu bleiben. Für die Lausitz bedeutet dies, dass rd. 1.044 der 2.270 Hochschulabsolvent:innen in der Region respektive in dem jeweiligen Bundesland bleiben würden.

<sup>11</sup> Das Gros der Studierenden in der Lausitz ist in den Bereichen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften eingeschrieben.

Tabelle 5: Studentischer Migrationssaldo

Bundesland	Studentischer Migrationssaldo
Baden-Württemberg	14,3%
Bayern	15,2%
Berlin	67,7%
Brandenburg	-47,6%
Bremen	-22,1%
Hamburg	115,4%
Hessen	-10,7%
Mecklenburg-Vorpommern	-22,7%
Niedersachsen	-25,7%
Nordrhein-Westfalen	-14,0%
Rheinland-Pfalz	-42,4%
Thüringen	-50,2%
Saarland	-15,2%
Sachsen	-17,2%
Sachsen-Anhalt	-63,1%
Schleswig-Holstein	-14,2%

Quelle: Eigene Darstellung nach Constata UG & jobvalley 2022

Die Hochschullandschaft in der Lausitz bringt auch Herausforderungen mit sich. Ein Großteil der Studienanfänger kommt nicht aus der Region und ein erheblicher Teil der Absolventen verlässt die Lausitz nach Studienende wieder, um bessere Karriereoptionen in Großstädten zu suchen. Das Land Brandenburg fördert daher die stärkere Verzahnung von Hochschule und Region, etwa durch Forschungseinrichtungen (Gesundheitscampus Lausitz) und Gründerzentren. Zugleich erschwert die eingeschränkte Vielfalt (wenige geistes- oder wirtschaftswissenschaftliche Fachrichtungen) die Breite des Studierendenklientels. Studienabbruch und Studienorientierung sind weitere Problempunkte, auf die Hochschul- und Arbeitsmarktakteure durch Studienorientierungsprogramme und Campusinitiativen reagieren. Insgesamt bergen die rund vierzehntausend Studierenden in der Lausitz ein erhebliches Qualifizierungspotenzial für die Zukunft. Der Erfolg liegt in der Frage, wie viele von ihnen einerseits nach ihrem Abschluss der Region als Fachkräfte erhalten bleiben und andererseits wie Studienabbrecher:innen in der Region gehalten und für den Arbeitsmarkt qualifiziert und genutzt werden können. Entscheidend sind dabei Rahmenbedingungen wie Forschungsprojekte der Energiewende, Ansiedlung wissensintensiver Unternehmen und Freizeit-, Mobilitäts- und Wohnangebote, die von jungen Akademiker:innen verlangt werden.

### 3.3.5 Zusammenfassung und gewerkschaftliche Perspektive

Die Betrachtung der ungenutzten Arbeitskräftepotenziale junger Menschen in der Lausitz zeigt, dass ihre Erwerbsbeteiligung an strukturellen Hindernissen entlang zentraler Übergänge scheitert: vom Schulabschluss in Ausbildung, von der Ausbildung in den Beruf sowie vom Studium in eine regionale Beschäftigung. Zwar äußert weiterhin ein erheblicher Teil junger Menschen den Wunsch, in der Lausitz zu bleiben, doch entscheiden letztlich die real vorhandenen Ausbildungs-, Arbeits- und Entwicklungsperspektiven darüber, ob dieser Wunsch eingelöst werden kann.

Besonders deutlich wird, dass Bildungsabschlüsse, Ausbildungsbedingungen und die Qualität betrieblicher Ausbildung eine zentrale Rolle spielen. Hohe Anteile junger Arbeitsloser ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Passungsprobleme zwischen Ausbildungsangebot und Bewerber:innen, Vertragslösungen sowie die Abwanderung von Studierenden verweisen auf Defizite in der Gestaltung von Übergängen und Arbeitsbedingungen. Diese Faktoren wirken kumulativ und

führen dazu, dass vorhandene Potenziale junger Menschen für den regionalen Arbeitsmarkt nur eingeschränkt wirksam werden.

Aus gewerkschaftlicher Perspektive ist es daher zentral, die Rahmenbedingungen für Ausbildung und Berufseinstieg grundlegend zu verbessern. Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich gemeinsam mit der DGB-Jugend für eine Stärkung der Ausbildungsqualität, Gute Arbeitsbedingungen und eine angemessene Entlohnung ein. Im jährlich erscheinenden Ausbildungsreport werden die Arbeitsbedingungen von Auszubildenden kritisch eingeordnet und strukturelle Defizite sichtbar gemacht. *„Angesichts des Fachkräftemangels und einem Höchststand bei den vorzeitigen Vertragslösungen zeigen diese Ergebnisse, dass das Ausbildungspersonal gestärkt werden muss. Politik und Betriebe sind gefragt, dem Ausbildungspersonal gute Rahmenbedingungen zu bieten, um eine enge und gute Betreuung der Auszubildenden sicherzustellen. Sie ist das beste Mittel gegen Fachkräftemangel und vorzeitige Vertragslösungen.“* (vgl. DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik 2024)

Aufbauend auf diesen Befunden fordert der DGB unter anderem eine unbefristete Übernahme von Auszubildenden, eine Stärkung der Mitbestimmungsrechte junger Menschen in der Ausbildung, eine verbesserte fachliche Anleitung durch Ausbilder:innen sowie die Einführung verbindlicher betrieblicher Ausbildungspläne. Darüber hinaus wird eine Erhöhung der bereits erkämpften Mindestausbildungsvergütung gefordert, um Ausbildung attraktiver und existenzsichernder zu gestalten.

Auch für die Lausitz wird die Bedeutung guter Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen ausdrücklich hervorgehoben. In ihrem Positionspapier zur 20. Lausitzkonferenz der Bezirke Berlin-Brandenburg und Sachsen formulieren der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften: *„Eine Mehrheit der jungen Menschen kann sich eine Zukunft in der Lausitz vorstellen, wenn sie berufliche Entwicklungsperspektiven und das Angebot gut bezahlter Arbeitsplätze in der Region vorfinden. Ziel muss es sein, Schulabgänger:innen zukunftsorientierte Ausbildungs- und Studienplätze in der Region anzubieten und offen für Menschen aus anderen Regionen der Welt zu sein.“* (vgl. DGB Bezirk Berlin-Brandenburg 2024)

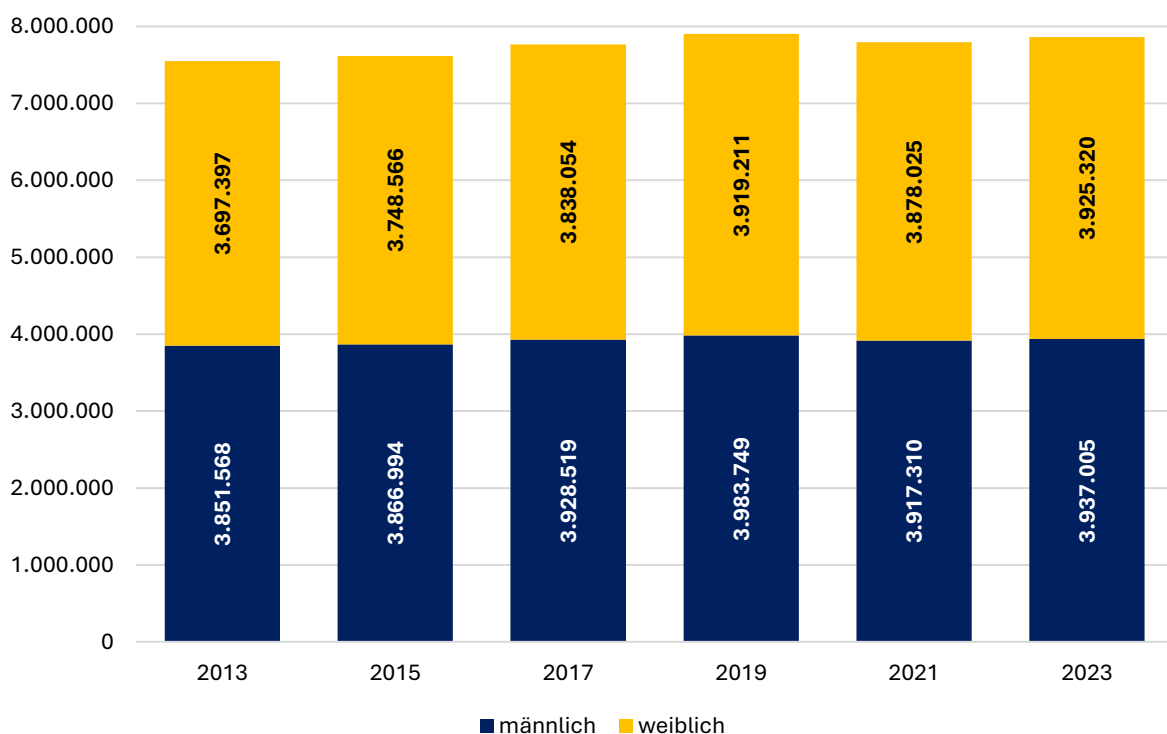
In Anlehnung an diese Positionen fordern die Gewerkschaften für die Lausitz insbesondere attraktivere Ausbildungsbedingungen auf tarifvertraglicher Basis, bessere und frühzeitige Orientierungsangebote für Jugendliche sowie den Aufbau von Ausbildungswerken, um auch Fragen des jungen Wohnens mitzudenken. Die gezielte Verbesserung dieser Rahmenbedingungen ist damit nicht nur ein Beitrag zur Fachkräfte- und Nachwuchssicherung, sondern eine zentrale Voraussetzung dafür, jungen Menschen reale Perspektiven für eine Zukunft in der Lausitz zu eröffnen.

### 3.4 Arbeitskräftepotenzial von Menschen mit Behinderung

Menschen mit Beeinträchtigungen, insbesondere mit einer Schwerbehinderung spielen eine bedeutende Rolle auf dem Arbeitsmarkt, sowohl aus sozialer als auch aus wirtschaftlicher Perspektive. Dies bestätigen auch Aussagen der Arbeitsagenturen Cottbus und Bautzen, die Menschen mit Beeinträchtigungen als wichtige Ressource ansehen. Die folgende Aufarbeitung präsentiert nicht nur die statistische Deskription schwerbehinderter Menschen in Deutschland, sondern zeigt insbesondere die zahlenmäßige Aufgliederung arbeitsloser Schwerbehinderter in Deutschland, respektive der Lausitz auf. Inwieweit sich daraus ein nennenswertes Potenzial für den Arbeitsmarkt ableiten lässt, wird beispielhaft durch die Institution der Werkstätten für behinderte Menschen aufgearbeitet. Ergänzend kommen Erkenntnisse aus Fachgesprächen mit Vertreter:innen der Arbeitsagenturen, Gewerkschaften und des Cottbusser Behindertenbeirats hinzu, die den Inklusionsauftrag kritisch reflektieren.

Die Anzahl der Menschen mit einer Schwerbehinderung in Deutschland liegt etwa zwischen 7 und 8 Millionen und ist seit den letzten Jahren, mit Ausnahme eines Betrachtungsjahres, kontinuierlich angestiegen. Wie aus Abbildung 28 hervorgeht, stieg die Anzahl von 2013 (7.548.965) bis 2019 (7.902.960) jedes Jahr weiter an. Erst im Jahr 2021 ist ein leichter Rückgang in Höhe von ca. 1,4 Prozent auf 7.795.340 schwerbehinderte Menschen zu verzeichnen. Dieser Wert stieg jedoch im Anschluss wieder an und lag im Jahr 2023 bei 7.862.325 Personen in Deutschland. Der Frauenanteil unter den Schwerbehinderten ist dabei ebenso steigend und betrug für das Jahr 2023 ca. 49,9 Prozent, während er 2013 noch bei 48,9 Prozent lag (vgl. Destatis 2025c).

Abbildung 28: Schwerbehinderte Menschen in Deutschland



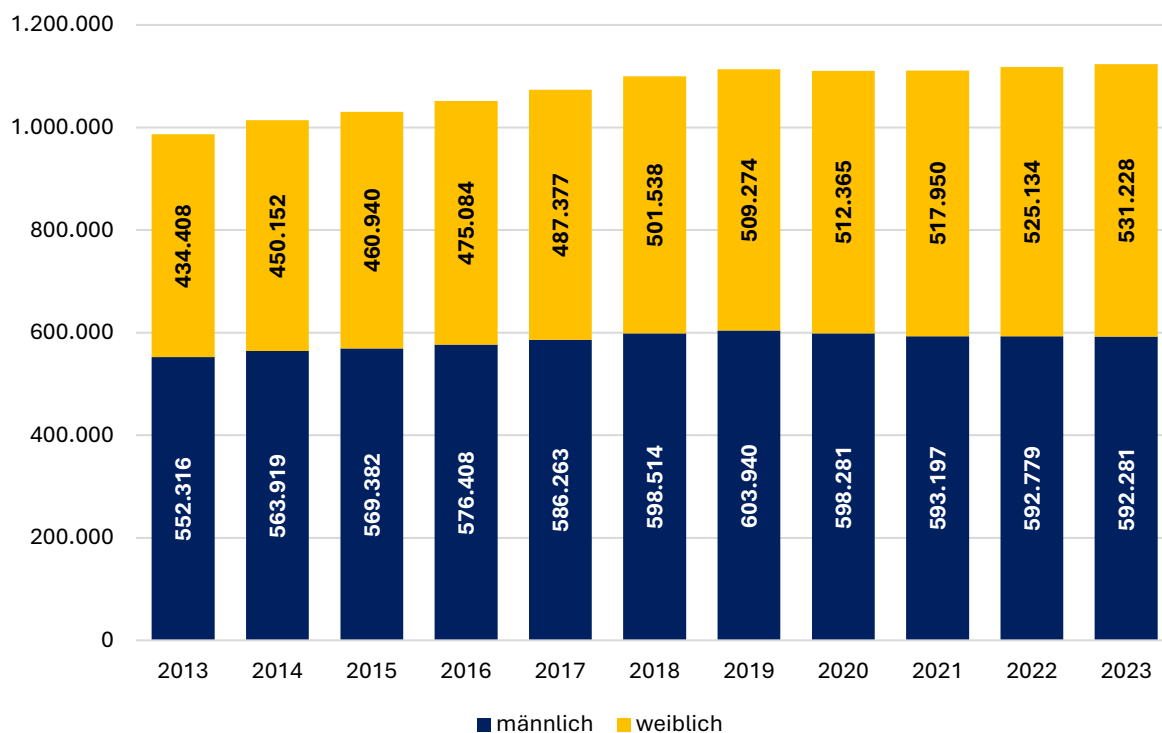
Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Destatis, 2025c

Weiterhin steigt auch der Anteil an Schwerbehinderten mit zunehmendem Alter: „Im Dezember 2023 waren von den in Deutschland lebenden Menschen im erwerbsfähigen Alter insgesamt rund sechs Prozent schwerbehindert – von älteren Menschen im Alter von 55 bis unter 65 Jahren dagegen gut 12 Prozent (15 bis unter 55 Jahre: rund 4 Prozent)“ (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2025b,

S. 6f). Zudem wird nach Angaben des statistischen Bundesamts die Zahl schwerbehinderter Menschen voraussichtlich steigen, da die geburtenstarken Jahrgänge altern und das Risiko für Schwerbehinderungen mit zunehmendem Lebensalter wächst.

Darüber hinaus steigt auch die Anzahl der schwerbehinderten Menschen in Deutschland, die sich in Beschäftigung befinden, seit 2013 nahezu kontinuierlich an. Dies ergibt sich aus der Statistik aus dem Anzeigeverfahren gemäß Sozialgesetzbuch (SGB) IX, die von der Bundesagentur für Arbeit für Betriebe mit 20 und mehr Arbeitsplätzen erhoben wird und neben Schwerbehinderten auch ihnen gleichgestellte behinderte Menschen und sonstige anrechnungsfähige Personen in Beschäftigung umfasst. Dargestellt in Abbildung 29 lag die Anzahl 2013 noch bei 986.724 und stieg mit Ausnahme von 2020 immer weiter an. So umfasste sie zuletzt 1.123.516 Beschäftigte in Deutschland. Der Frauenanteil erhöhte sich im selben Zeitraum ebenfalls von 44,0 Prozent auf 47,3 Prozent für das Jahr 2023 (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2025a).

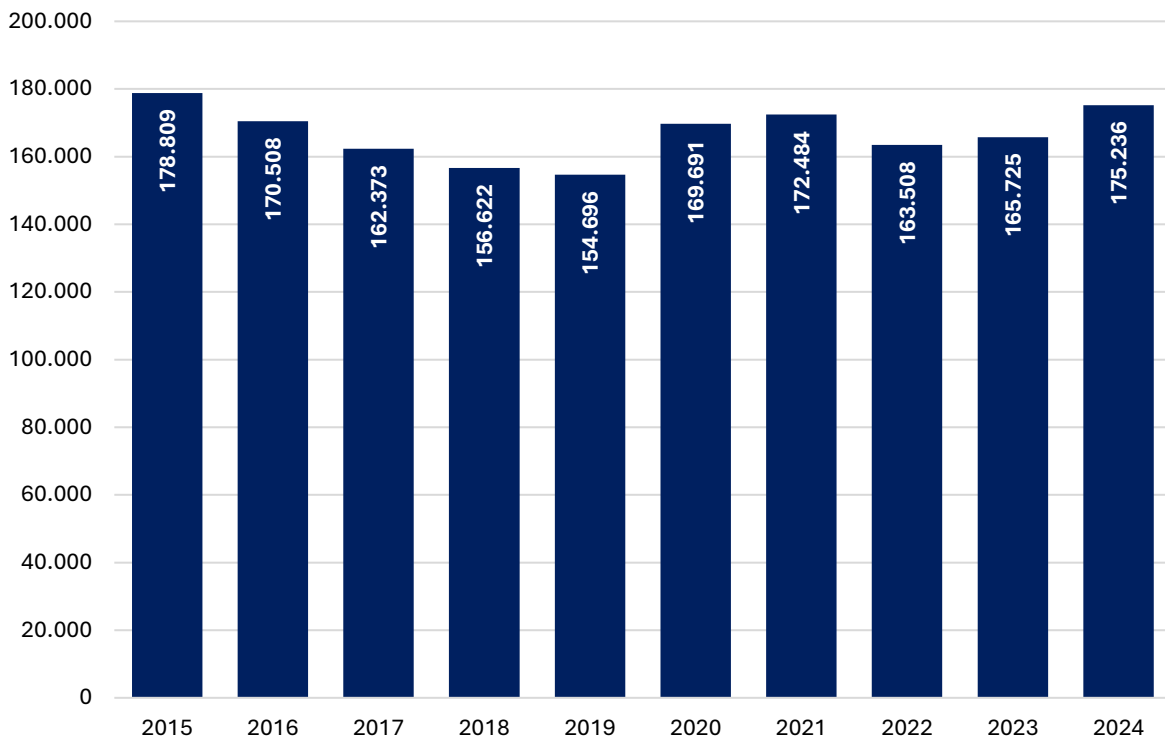
Abbildung 29: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung in Deutschland



Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Bundesagentur für Arbeit (2025a)

Im Gegensatz zu den Zahlen schwerbehinderter Menschen in Deutschland insgesamt und derjenigen in Beschäftigung weist die Anzahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen in Deutschland deutlich stärkere Schwankungen sowie einen leicht rückläufigen Trend auf. Von 2015 bis 2019 sank die Zahl kontinuierlich von 178.809 auf 154.696, was eine verbesserte Integration in den Arbeitsmarkt vermuten lässt. Im Jahr 2020 kam es jedoch zu einem deutlichen Anstieg auf 169.691, was im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie stehen dürfte. In den folgenden Jahren blieb die Zahl auf einem erhöhten Niveau mit leichten Rückgängen in 2022 (163.508) und einem erneuten Anstieg bis 2024 auf 175.236 (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2025b).

Abbildung 30: Arbeitslose Schwerbehinderte Menschen in Deutschland



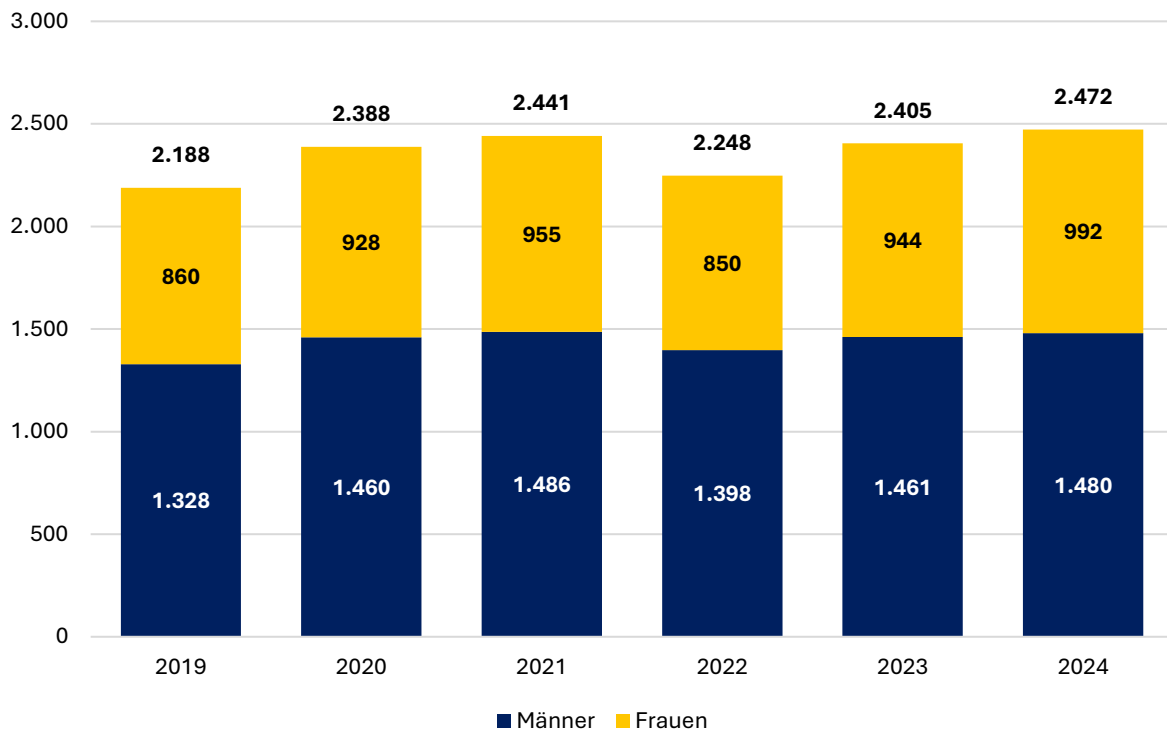
Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Bundesagentur für Arbeit (2025b)

Der Vergleich der Daten zeigt auf, dass trotz einer tendenziell stabilen Gesamtzahl schwerbehinderter Menschen die Beschäftigungszahlen leicht gestiegen sind, während die Arbeitslosenzahlen nach einem Rückgang bis 2019 wieder zugenommen haben. Demnach hat sich die Integration schwerbehinderter Menschen in den Arbeitsmarkt in den letzten Jahren leicht verbessert, jedoch bestehen weiterhin Herausforderungen, insbesondere in wirtschaftlich schwierigen Zeiten.

### 3.4.1 Arbeitslose Menschen mit Schwerbehinderung in der Lausitz

Diese zu beobachtende Entwicklung spiegelt sich auch in der Lausitz wider. Blickt man auf die Zahlen der arbeitslosen Menschen mit Schwerbehinderung in der Lausitz, so verlaufen diese parallel zur Entwicklung der Personengruppe in Gesamtdeutschland. Die Zahl arbeitsloser Schwerbehinderter in der Lausitz ist demnach von 2019 bis 2024 insgesamt gestiegen, mit einem leichten Rückgang im Jahr 2022 auf 2.248, bevor sie in den folgenden Jahren wieder auf insgesamt 2.472 anstieg.

Abbildung 31: Anzahl der schwerbehinderten Arbeitslosen in der Lausitz



Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2019-2024a

Die Ähnlichkeit der statistischen Entwicklung zu Gesamtdeutschland bestätigt sich darüber hinaus in geführten Fachgesprächen mit Vertreter:innen der Arbeitsagenturen Cottbus und Bautzen. Demnach sei auch in der Lausitz ein leichter Anstieg an schwerbehinderten Beschäftigten zu erkennen, welcher jedoch primär konjunkturbedingt sei. Basierend auf dem Erfahrungswissen der Agenturen spielen darüber hinaus verschiedene Faktoren eine Rolle hinsichtlich der Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen. So profitiert diese Personengruppe von einem besseren Kündigungsschutz. Um Benachteiligungen zu verhindern, erfordern Kündigungen demnach eine Zustimmung des Integrationsamtes sowie die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung (§§ 168, 178 SGB IX). Weiterhin seien durchaus viele Förderansätze im Rahmen von Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsförderung vorhanden.

Gleichzeitig wird die Situation schwerbehinderter Menschen und ihre Rolle als mögliches Potenzial für den Arbeitsmarkt in Teilen auch als kritisch eingestuft. So zahlen viele Unternehmen eher die Ausgleichsabgabe, statt Menschen mit einer Behinderung einzustellen. Diese abgestufte Kompensationszahlung tritt in Kraft, wenn Unternehmen nicht die Mindestanzahl von 5 Prozent schwerbehinderter Mitarbeiter:innen beschäftigen. Bei 20-39 Mitarbeitenden ist es eine Person, bei 40-59 sind es zwei (§154 SGB IX). Zum 01. Januar 2025 wurde die Abgabe erhöht und beträgt beispielsweise für Arbeitgeber mit einer Beschäftigtenquote von unter 2 Prozent schwerbehinderter Menschen monatlich 405 Euro pro fehlendem Beschäftigungsverhältnis (§160 SGB IX).

Wie eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung aufzeigt, fördert die Abgabe seit ihrer Einführung dabei durchaus die Beschäftigungssituation von Menschen mit Schwerbehinderung. Gleichzeitig gehen mit ihr aber auch unbeabsichtigte Effekte einher, sodass Unternehmen beispielsweise gezielt unterhalb des Schwellenwerts bleiben, um höhere Abgaben zu vermeiden, was das Wachstum des Unternehmens, aber auch die Situation der Schwerbehinderten in starkem Maße einschränkt (vgl. Hiesinger & Vetter 2023).

Aus den geführten Interviews geht zudem hervor, dass die Chancen für Menschen mit Behinderung mit zunehmender Größe der Unternehmen steigen. Große Unternehmen verfügen oft über mehr Ressourcen, um Barrierefreiheit zu gewährleisten und haben spezialisierte Abteilungen für Inklusion. Zudem unterliegen sie strengeren gesetzlichen Vorgaben zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, wodurch sie häufiger entsprechende Stellen schaffen (müssen). Dennoch seien Förderung der beruflichen Weiterbildung sowie konkrete Maßnahmen für Schwerbehinderte weiterhin das Mittel der Wahl, um mögliche Potenziale zu heben.

### **3.4.2 Werkstätten für behinderte Menschen**

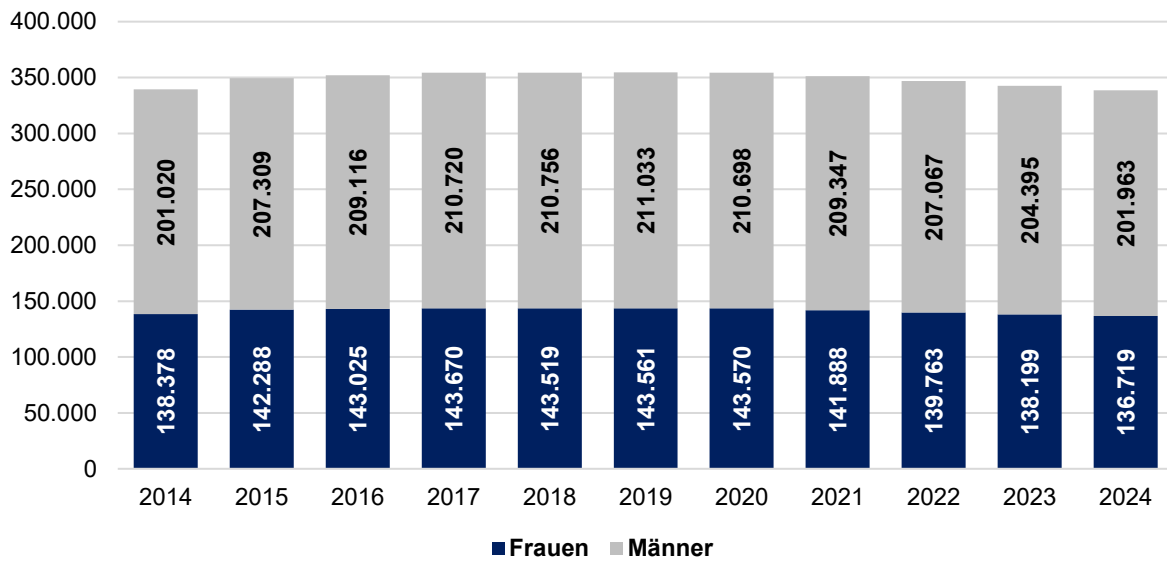
Abseits der statistischen Betrachtung zur Situation der arbeitslosen Schwerbehinderten in Deutschland und der Lausitz gilt es auch den Sonderfall der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) bezüglich möglicher Arbeitskräftepotenziale zu betrachten. Als Einrichtungen zur beruflichen Rehabilitation sind WfbM ein wichtiger Bestandteil des Systems der arbeitsbezogenen Teilhabe in Deutschland für Menschen mit Behinderung. Sie bieten Betroffenen einen geschützten Raum, um sich im Arbeitsleben zu erproben und die eigenen Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Bei der Betrachtung dieser Institution gilt es jedoch zu beachten, dass diese in der öffentlichen Wahrnehmung teils kritisch diskutiert wird, da sie unter anderem mit dem Ansatz der „geschützten Beschäftigung“ im Widerspruch zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) steht, welche eine stärkere Inklusion auf den allgemeinen Arbeitsmarkt fordert (UN-BRK, Artikel 27). Basierend auf unterschiedlicher Auslegung und Trennschärfe rechtlicher Grundlagen findet sich in zugehöriger Forschungsliteratur daher eine vielfache, teils kritische Auseinandersetzung zur Einordnung der Debatte wieder (vgl. von Drygalski & Welti 2023; Schreiner 2023).

Nichtsdestotrotz stellt die quantitative Erfassung der Beschäftigtenzahlen in WfbM einen wesentlichen Bezugspunkt zur Analyse des verfügbaren Arbeitspotenzials dar. Wie aus den Zahlen der Bundesagentur für Arbeit hervorgeht, lag die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Werkstätten oder gleichartigen Einrichtungen<sup>12</sup> in Deutschland zuletzt bei 338.682 Personen, gemessen anhand des Bezugsmonats März 2024. Die Entwicklung der Gesamtzahl verzeichnet dabei einen leicht rückläufigen Trend: während sie zwischen 2014 und 2017 stetig anstieg und zwischen 2018 und 2020 stagnierte, ist sie seitdem zum vierten Mal in Folge gesunken. Die Frauenquote liegt demgegenüber relativ konstant um die 40,5 Prozent und betrug im März 2024 mit 136.719 Frauen und 201.963 Männern bundesweit rund 40,4 Prozent (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2014-2024).

---

<sup>12</sup> Gleichartige Einrichtungen umfassen nach Definition der Bundesagentur für Arbeit Menschen mit Behinderung in anerkannten Einrichtungen, Personen in Einrichtungen der Jugendhilfe, Menschen mit Behinderung in Integrationsprojekten, Teiln. Teilhabe am Arbeitsleben.

Abbildung 32: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Werkstätten oder gleichartigen Einrichtungen für Menschen mit Behinderung in Deutschland



Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2014-2024

Gemäß dem SGB IX erfüllen die Werkstätten dabei unterschiedliche Funktionen: Sie bieten voll erwerbsgeminderten Personen eine Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben mit einer Vielfalt von Tätigkeitsbereichen. Flankiert wird dies durch fachliche Anleitung und Begleitung mit dem Ziel der Weiterentwicklung bzw. Wiederherstellung der Leistungsfähigkeit (*rehabilitative Funktion*) einhergehend mit einer sozialen Einbindung und Tagesstruktur (*soziale Funktion*). In der Praxis lassen sich die Werkstätten in drei Bereiche unterteilen, die zur Förderung und Eingliederung der Mitarbeitenden dienen. Zu unterscheiden ist der Eingangsbereich, der Berufsbildungsbereich und der Arbeitsbereich. Zielgruppe sind gem. SGB IX diejenigen behinderten Menschen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, oder noch nicht (wieder) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können und im Zuge der angebotenen Maßnahmen in ihrem Übergang gefördert werden sollen (SGB IX, § 219).

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM), die einen Organisationsgrad von 93 Prozent vorweist, verortet für den 1. Januar 2023 insgesamt 132 Standorte ihrer Werkstätten in Brandenburg sowie 97 in Sachsen. Zum selben Stichtag ergeben sich aus der zusammengenommenen Anzahl belegter Plätze im Eingangsverfahren, Berufsbildungsbereich und Arbeitsbereich 9.597 belegte Plätze in Brandenburg und 10.033 in Sachsen (vgl. BAG WfbM 2024).

Die Werkstätten fungieren auch als Wirtschaftsunternehmen, die marktgerechte Leistungen erbringen und Erlöse erwirtschaften (*wirtschaftliche Funktion*). Darüber hinaus sind die WfbM angehalten, die Inklusion ihrer Beschäftigten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern (*Inklusionsfunktion*), dies fordert die UN-BRK. Wie bereits ausgeführt ist die UN-BRK per Zustimmungsgesetz in das deutsche Recht implementiert worden und hat daher den Rang eines Bundesgesetzes und damit innerstaatliche Geltung (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2023a, S. 175ff.). Daran anknüpfend wurden im Zuge des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) ab 2016 weitere Regelungen implementiert, welche die Durchlässigkeit der WfbM zum Arbeitsmarkt stärken sollen. Obwohl die Struktur der Werkstätten entgegen der Empfehlung eines Fachausschusses beibehalten wurde, sollen die Angebote in WfbM stärker auf die Integration sowie die Begleitung von Beschäftigungsverhältnissen ausgerichtet werden (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2023a, S. 188ff.).

### **Exkurs: Entgeltdiskussionen in den (Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM))**

Da die Bezahlung in den Werkstätten unter dem Mindestlohn liegt, steht das System häufig in der Kritik. Dabei wird insbesondere kritisiert, dass die mangelhafte Entlohnung nicht nur zu einer finanziellen Benachteiligung der Betroffenen führt, sondern auch konträr zum Inklusions- und Gleichstellungsgedanken steht. Nach Angaben der BAG WfbM betrifft diese auch in Teilen geschlechtsspezifische Problematiken unterschiedlicher Beschäftigungsgruppen, da neben dem leistungsunabhängigen Grundbetrag auch ein leistungsangemessener Steigerungsbetrag sowie ggf. ein Arbeitsförderungsgeld in den WfbM ausgezahlt wird: „Die Entgelthöhe variiert von Beschäftigtem zu Beschäftigtem, aber auch von Werkstatt zu Werkstatt“ (BAG WfbM 2024a). Aus der jüngst veröffentlichten Studie des BMAS, das zusammen mit dem Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH (ISG) und dem Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH (Infas) über das vorherrschende Entgeltsystem geforscht hat, geht hervor, dass das durchschnittliche WfbM-Entgelt in Deutschland bei 226 Euro pro Monat lag (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2023a, S. 53). Hinsichtlich möglicher Reformvorschläge werden daher vielfältige Ansätze diskutiert, die sowohl den Zugang zu den WfbM als auch ihre strukturelle Ausgestaltung betreffen. Neben der Ausgliederung des Berufsbildungsbereichs und dem Ausbau regionaler Netzwerke sind vor allem die intensivere Nutzung bestehender Förderinstrumente wie das Budget für Arbeit oder die unterstützte Beschäftigung sowie der Aufbau eines systematisierten Übergangsmanagements Teil der geführten Debatten (vgl. Engels et al. 2023).

Diese bundesweiten Diskussionen über die Zukunft der Werkstätten für behinderte Menschen und die Notwendigkeit inklusiverer Arbeitsstrukturen zeigen, dass Menschen mit Beeinträchtigung häufig mehr wollen und können, auch hinsichtlich des allgemeinen Arbeitsmarkts (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2021). Eine entscheidende Rolle bei der Vermittlung spielen dabei sowohl kommunale Initiativen wie auch politisch gesteuerte Institutionen. Ein Beispiel dafür ist die Stadt Cottbus, wo insbesondere der Beirat für Menschen mit Behinderungen wichtige Impulse für inklusive Beschäftigung setzt. Durch die geführten Fachgespräche mit Vertretern des Beirats wurde deutlich, dass Inklusion vor allem dort gelingt, wo persönliche Kontakte, gezieltes Matching und niedrigschwellige Einstiege in den Arbeitsmarkt gefördert werden. Im Austausch mit Partnern wie der Industrie- und Handelskammer (IHK) und der Handwerkskammer (HWK) betonen sie, dass direkte Beziehungen zwischen Betrieben und Bewerber:innen mit Beeinträchtigung entscheidend für die individuelle Vermittlung und langfristige Teilhabe sind. Neben persönlicher Ansprache sind jedoch auch institutionelle Strukturen und strategische Rahmenbedingungen entscheidend. Die arbeitsmarktpolitischen Förderprogramme schaffen systematische Zugänge zum Arbeitsmarkt, etwa durch Inklusionsbetriebe oder begleitende Beratungsmodelle, eingebettet in kommunale Handlungskonzepte. So heißt es im *Handlungskonzept* der Stadt Cottbus:

*„Der Arbeitsmarkt muss diskriminierungsfrei sein. Menschen mit Behinderungen sind ein wertvoller Teil unserer Gesellschaft – und sollten auch im Berufsalltag viel stärker mit einbezogen werden. Daher setzen wir uns als Stadt dafür ein, das Beratungsangebot für Unternehmen auszuweiten, die Menschen mit Behinderungen in ihrem Unternehmen einstellen wollen. Zugleich sind wir selber bestes Beispiel und haben überdurchschnittlich viele Kolleginnen und Kollegen mit Behinderungen. Wir wollen weiterhin mehr Menschen mit Behinderungen die Plattform bieten, bei uns zu arbeiten und Karriere zu machen.“* (vgl. Stadtverwaltung Cottbus/Chóśebuz 2024)

### **Exkurs: Landesförderprogramm „Perspektive inklusiver Arbeitsmarkt“ (PiA)**

Ergänzend zu kommunalen Ansätzen existieren strategische Förderansätze auf Landesebene. So verfolgte unter anderem das Land Brandenburg mit dem Landesförderprogramm „*Perspektive inklusiver Arbeitsmarkt*“ (PiA) bis Ende 2023 das Ziel, die Integration von schwerbehinderten Menschen in den Arbeitsmarkt voranzubringen. Das Programm, das durch eine Kooperationsvereinbarung zwischen dem Sozialministerium, der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit und dem Landesamt für Soziales und Versorgung getragen wurde, zielte darauf ab, Menschen mit Schwerbehinderung gezielt in betriebliche Ausbildungen und Arbeitsverhältnisse zu integrieren. Arbeitgeber konnten dafür finanzielle Zuschüsse aus der Ausgleichsabgabe erhalten: bis zu 10.000 Euro für Ausbildungsplätze und bis zu 25.000 Euro jährlich für neue Arbeitsplätze (vgl. Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Brandenburg 2022). Inzwischen existiert mit *PiA 2.0* ein Folgeprogramm, das bis voraussichtlich Ende 2027 ebenfalls die Schaffung und Stabilisierung betrieblicher Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Menschen mit Schwerbehinderung unterstützt. Besonderes Augenmerk liegt neben der Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze auf der Anerkennung bestehender Leistungen in Form von Prämien, beispielsweise beim erfolgreichen Übergang aus den Werkstätten (vgl. Landesamt für Soziales und Versorgung des Landes Brandenburg 2024). Diese Kooperationsvereinbarungen stehen beispielhaft für die Verbindung von strategischer Steuerung und konkreter Förderung zur strukturellen Verankerung inklusiver Beschäftigung.

Die zentrale Rolle der Vernetzung politischer Akteure für das Gelingen der Inklusion am Arbeitsmarkt spiegelt sich auch in den Positionen der Gewerkschaften wider (siehe Kapitel 5). Aus geführten Fachgesprächen mit dem DGB Berlin-Brandenburg und Sachsen geht hervor, dass das Bewusstsein in Unternehmen und Gesellschaft für diese Bevölkerungsgruppe nur dann gestärkt werden kann, wenn politische Akteure gemeinsam mit Unternehmen, Verbänden und der Zivilgesellschaft vernetzt agieren. Dies betrifft insbesondere die geforderten strukturellen Veränderungen, wie die inklusive Gesetzgebung, barrierefreie Infrastruktur und gezielte Förderprogramme, die nur durch koordinierte politische Initiativen wirksam vorangetrieben werden können. Ein richtungsweisender Ansatz ist dabei die Nutzung städtischer Unternehmen, wie etwa der Eigenbetrieb Grün und Parkanlagen der Stadt Cottbus, der als positives Beispiel für die Integration von Menschen mit Behinderung genannt wird. Dort käme es bereits zum vereinzelt Austausch von Mitarbeitenden zwischen den Handwerkstätten und den städtischen Eigenbetrieben. Laut ersten Erfahrungen sollte man sich insbesondere die fließenden Grenzen der Übergänge zunutze machen: Tätigkeiten, die sowohl in den Werkstätten wie auch auf dem ersten Arbeitsmarkt, beispielsweise in städtischen Betrieben, durchgeführt werden können, verdeutlichen das Potenzial für fließende Übergänge und unterstreichen die Bedeutung passgenauer Unterstützungsangebote für eine nachhaltige Inklusion.

Darüber hinaus gibt es vielfältige Fördermöglichkeiten und Hilfsmittel, von technischen Assistenzgeräten bis hin zu persönlicher Assistenz, die Unternehmen und Betroffene unterstützen können. Im Hinblick auf das Beispiel Cottbus ist insbesondere das Landesamt für Soziales und Versorgung (LASV) mit dem dort angesiedelten Integrationsamt und den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) zentraler Ansprechpartner. Sie beraten zu Fördermitteln, unterstützen bei der Antragstellung und begleiten sowohl Betriebe als auch Menschen mit Behinderung bei der Umsetzung inklusiver Beschäftigung. Auch der *Behindertenbeirat* übernimmt hier eine wichtige Rolle, indem er diese Angebote bekannter macht und Unternehmen bei der Nutzung berät. Parallel zur Vernetzung mit politischen Akteuren führen die Vertreter:innen des DGB auch regelmäßige Gespräche mit den IHK und HK, um Sensibilität und Offenheit gegenüber Inklusion von Menschen mit Behinderung zu fördern, insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels.

Damit inklusive Beschäftigung zur Regel wird, betonen sie auch hier die Wichtigkeit strategischer Allianzen, die den politischen Willen und verlässliche Koordination erfordern.

Am Beispiel Cottbus wird deutlich, wie in der Lausitz durch die Zusammenarbeit kommunaler Akteure und regionaler Netzwerke inklusive Beschäftigungsstrukturen erfolgreich gestärkt werden könnten. Trotz des positiven Trends, dass die Zahl der schwerbehinderten Menschen in Beschäftigung in Deutschland ansteigt, 2023 waren es rund 1,1 Millionen, sind gleichzeitig ca. 175.000 der Schwerbehinderten arbeitslos gemeldet sowie weiterhin über 335.000 Menschen mit Behinderung bundesweit in Werkstätten tätig. Nach Angaben der Interviewpartner:innen liegt dies vor allem an der nach wie vor geringen Einstellungsbereitschaft vieler Unternehmen, die stattdessen noch häufig die Ausgleichsabgabe zahlen. Zudem verbleiben viele Betroffene in Werkstätten, wodurch sie nicht in der regulären Arbeitslosenstatistik auftauchen, während sich das bestehende System zunehmend als dauerhaftes Beschäftigungsmodell verfestigt (vgl. Deutscher Bundestag 2017).

Trotz vorhandener Förderungen bleibt die Verweildauer in Werkstätten aufgrund von Unsicherheiten der Betroffenen deutschlandweit hoch und der Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingt nur selten. Hauptgründe dafür sind laut aktuellen Untersuchungen strukturelle Barrieren wie mangelnde Barrierefreiheit, Vorurteile, fehlende betriebliche Erfahrung im Umgang mit Behinderungen sowie bürokratische Hürden bei Förderung und Einstellung. Die Werkstätten bieten zwar Beschäftigung und Tagesstruktur, wirken jedoch häufig wie eine Einbahnstraße ohne realistische Übergänge in reguläre Beschäftigung (vgl. Engels et al. 2024). Die beschriebenen Herausforderungen über das Arbeitsmarktpotenzial von Schwerbehinderten machen deutlich, dass konkrete Initiativen essenziell sind. Das Beispiel Cottbus zeigt dennoch, dass gelungene Inklusion vor allem durch kommunale Netzwerke, persönliche Vermittlung und Programme wie PiA 2.0 vorangebracht werden muss. Damit diese Potenziale künftig besser genutzt werden, braucht es für die Lausitz flächendeckend strategische Allianzen und eine konsequentere Umsetzung bestehender Förderprogramme.

### **3.4.3 Zusammenfassung und gewerkschaftliche Perspektive**

Die Betrachtung der Arbeitskräftepotenziale von Menschen mit Behinderung macht deutlich, dass deren eingeschränkte Teilhabe am Arbeitsmarkt vor allem auf strukturelle und institutionelle Barrieren zurückzuführen ist. Dies zeigt sich sowohl bei arbeitslosen Menschen mit Schwerbehinderung als auch bei Personen, die in Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigt sind. Trotz unterschiedlicher arbeitsmarktlicher Statuslagen weisen beide Gruppen vergleichbare Hürden beim Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt auf.

Für arbeitslose Menschen mit Schwerbehinderung bestehen grundsätzlich vielfältige arbeitsmarktpolitische Förderinstrumente sowie rechtliche Schutzmechanismen. Gleichzeitig zeigt sich, dass betriebliche Rahmenbedingungen, fehlende Barrierefreiheit und eine geringe Einstellungsbereitschaft vieler Unternehmen zentrale Hemmnisse darstellen. Die Ausgleichsabgabe wirkt zwar grundsätzlich beschäftigungsfördernd, geht jedoch auch mit Fehlanreizen einher, etwa wenn Unternehmen gezielt unterhalb relevanter Schwellenwerte bleiben oder Wachstum vermeiden. Beschäftigungschancen steigen vor allem in größeren Betrieben, was auf ungleiche strukturelle Voraussetzungen und Ressourcen hinweist.

Bei den Werkstätten für behinderte Menschen wird deutlich, dass diese zwar eine wichtige rehabilitative, soziale und arbeitsbezogene Funktion erfüllen, in der Praxis jedoch häufig als dauerhaftes Beschäftigungssystem wirken. Trotz rechtlicher Vorgaben zur Förderung von Übergängen in den allgemeinen Arbeitsmarkt, etwa im Rahmen der UN-Behindertenrechtskonvention und des Bundesteilhabegesetzes, gelingt der Wechsel in reguläre Beschäftigung bislang nur selten.

Niedrige Entgelte, fehlende Übergangsstrukturen, bürokratische Hürden sowie Unsicherheiten auf Seiten der Betriebe und der Beschäftigten selbst verstärken diese Problematik.

Aus gewerkschaftlicher Perspektive stellen Menschen mit Behinderung eine relevante und bislang unzureichend genutzte Gruppe mit Potenzial für den allgemeinen Arbeitsmarkt dar. Gewerkschaften setzen sich daher für eine stärkere Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen in reguläre Beschäftigung ein und betonen deren Beitrag als qualifizierte und wertvolle Arbeitskräfte. Besondere Bedeutung kommt dabei dem Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes zu, das seit Januar 2024 gilt und Unternehmen zu einer stärkeren Beschäftigung schwerbehinderter Menschen verpflichtet. Aus Sicht von ver.di stellt diese Regelung ein zentrales Instrument dar, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am ersten Arbeitsmarkt wirksam zu stärken.

Auch die IG Metall verfolgt das Ziel, die Integration behinderter Menschen nachhaltig zu verbessern, und arbeitet hierzu eng mit Betriebsräten und Schwerbehindertenvertretungen zusammen. Im Mittelpunkt stehen dabei der Abbau von Diskriminierung, die frühzeitige Beteiligung der Schwerbehindertenvertretungen bei betrieblichen Maßnahmen sowie die konsequente Umsetzung gesetzlicher Beschäftigungsquoten. Ziel ist es, gleiche Chancen zu schaffen und die Voraussetzungen dafür zu verbessern, dass Menschen mit Behinderung ihr Potenzial im Arbeitsleben entfalten können.

Insgesamt zeigt sich, dass die Hebung der Arbeitskräftepotenziale von Menschen mit Behinderung weniger eine Frage individueller Leistungsfähigkeit ist als vielmehr eine Gestaltungsaufgabe von Politik, Betrieben und Institutionen. Entscheidend sind verlässliche rechtliche Rahmenbedingungen, barrierefreie Arbeitsplätze, wirksame Förderinstrumente sowie funktionierende Übergänge zwischen geschützten und regulären Beschäftigungsformen. Dort, wo diese Voraussetzungen zusammenkommen – etwa durch kommunale Netzwerke, gezieltes Matching und strategische Allianzen – wird sichtbar, dass inklusive Beschäftigung gelingen kann.

## 3.5 Arbeitskräftepotenzial von Migrant:innen

Durch den demografischen Wandel wird die Zahl der Erwerbstätigen in Sachsen und anderen Bundesländern in Zukunft – und so auch in der Lausitz – deutlich abnehmen. Um diesem Rückgang entgegenzuwirken, wird neben der Nutzung des inländischen Potenzials auch die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland immer wichtiger. Diese Zuwanderung ist nicht nur zahlenmäßig bedeutend, sondern auch für die wirtschaftliche und innovative Entwicklung der Region. Die Diskussion um die Fachkräftesicherung in Deutschland richtet den Fokus häufig auf eben jene Anwerbung von Arbeitskräften im Ausland, während die Potenziale bereits hier lebender Ausländerinnen und Ausländer vergleichsweise wenig Beachtung finden. Dabei spielt diese Gruppe einerseits eine wichtige Rolle für die Stabilisierung des Arbeitsmarktes, insbesondere in strukturschwachen Regionen wie der Lausitz. Andererseits spielt der Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle bei der gesellschaftlichen Integration aller Bevölkerungsgruppen.

### 3.5.1 Beschäftigung und Staatsangehörigkeit

Im Jahr 2021 weisen deutschlandweit Personen mit einem Migrationshintergrund eine geringere Erwerbstätigenquote auf als Personen ohne Migrationshintergrund. So sind von den Personen ohne Migrationshintergrund 56 Prozent in Voll- und 22 Prozent in Teilzeit tätig. Bei Personen mit einem Migrationshintergrund sind hingegen 50 Prozent in Voll- und 20 Prozent in Teilzeit beschäftigt. Dabei zeigen sich innerhalb der Daten jedoch sehr deutliche Unterschiede. Auf der einen Seite können geschlechterspezifische Differenzen beobachtet werden. So ist sowohl bei den Männern mit als auch ohne Migrationshintergrund der Anteil derer, die in Vollzeit arbeiten deutlich höher als bei Frauen der jeweiligen Gruppe. Besonders deutliche Geschlechterunterschiede zeigen sich dabei bei den Geflüchteten: Hier sind etwas mehr als die Hälfte der Männer (53 Prozent) erwerbstätig (Voll- oder Teilzeit). Bei den Frauen beträgt der Anteil jedoch gerade einmal 14 Prozent (vgl. Metzing & Cardozo Silva 2024).

Auf der anderen Seite zeigen sich im Hinblick auf das Herkunftsland Unterschiede in der Erwerbstätigenquote. So sind beispielsweise Personen, die aus der Türkei<sup>13</sup> stammen – unabhängig des Geschlechts – seltener erwerbstätig als Personen aus anderen Ländern. Demgegenüber sind Personen aus Südwesteuropa (57 Prozent) sowie (Spät-)Aussiedler:innen häufiger in Vollzeit (59 Prozent) beschäftigt als Personen ohne Migrationshintergrund (56 Prozent) (vgl. Metzing & Cardozo Silva 2024). Insgesamt lässt sich ebenfalls festhalten, dass EU-Bürger häufig Arbeit und zum Teil sogar mit besseren Verdiensten als Einheimische finden. Migrant:innen von außerhalb der EU, insbesondere aus Ländern mit hohen Flüchtlingsanteilen, haben hingegen größere Probleme in Deutschland eine Arbeit zu finden (vgl. Berbée & Stuhler 2023, S. 1).

Auswertungen zeigen, dass die Beschäftigung von ausländischen Beschäftigten mit zunehmender Aufenthaltsdauer, insbesondere in den ersten Jahren, steigt. Es zeigt sich auch, dass die Geschlechterunterschiede sowohl bei ausländischen Beschäftigten als auch bei deutschen Beschäftigten insgesamt betrachtet relativ ähnlich sind und viel eher auf Faktoren wie Familienzusammensetzung und Bildungsniveau zurückzuführen sind (vgl. Brücker et al. 2024, S. 6).

Es zeigt sich also ein differenziertes Bild bei der Erwerbstätigkeit von Personen mit einem Migrationshintergrund. Dabei handelt es sich um statistische Beobachtungen, denen ein komplexer Ursache-Wirkungs-Komplex zugrunde liegt. Die Kernbotschaft hat jedoch Bestand: Personen mit Migrationshintergrund sind – aus diversen Gründen – seltener erwerbstätig als Personen ohne

---

<sup>13</sup> Ein Grund für diese geringe Quote kann der Beschäftigungseinbruch bei türkischen Gastarbeiter:innen in den 1990er Jahren sein, wo in vielen Branchen in denen diese tätig waren, ein großer Arbeitsplatzabbau stattfand (vgl. Berbée & Stuhler 2023, S. 3).

Migrationshintergrund. In der Folge bietet diese Gruppe daher zusätzliche Arbeitsmarktpotenziale (vgl. Metzging & Cardozo Silva 2024). Und daher ist eine langfristige Einwanderungs- und Sozialpolitik notwendig, um die Integration in das wirtschaftliche und gesellschaftliche Leben in Deutschland zu begleiten, zu steuern und weiterzuentwickeln, konkret vor Ort bedeutet dies eine entsprechende Willkommenskultur schaffen und aktiv Integration voranzutreiben (vgl. Berbée & Stuhler 2023, S. 4).

Dies zeigt sich auch bei ostdeutschen Betrieben: diese haben aufgrund des Fachkräftemangels ebenfalls ein hohes Interesse an einer gelingenden Integration von Ausländer:innen und eine entsprechende Willkommenskultur. So geht nur rund jedes fünfte Unternehmen in Ostdeutschland davon aus, auf Fachkräfte aus dem Ausland verzichten zu können. Als zusätzliche Barrieren werden eine zum Teil skeptische Haltung der Bevölkerung im Hinblick auf Zuwanderung sowie mögliche fremdenfeindliche Akteure vor Ort wahrgenommen (Öffentlichkeitsarbeit der Beauftragten der Bundesregierung für Ostdeutschland 2023).

### **Exkurs: Komplexer Anerkennungsprozess**

Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz wurde das sog. beschleunigte Fachkräfteverfahren eingeführt (§ 81a AufenthG). Damit sollen Arbeitgeber:innen im Prozess der Einreise ausländischer Fachkräfte unterstützt und das Verwaltungsverfahren bis zur Einreise verkürzt werden. Die örtliche Ausländerbehörde wird hier früher und umfassender tätig als beim regulären Visumverfahren: Sie übernimmt die Koordinierung, kommuniziert mit den beteiligten Stellen, berät die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen zum Anerkennungsverfahren und holt die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) ein. Die Länder setzen das Verfahren unterschiedlich um. Einige haben dafür zentrale Landesbehörden eingerichtet.

Das Anerkennungsverfahren variiert je nach Beruf. Für reglementierte Berufe wie Medizin, Ingenieurwesen oder Lehramt sind die Länder zuständig, die dabei oft mit den betreffenden Kammern zusammenarbeiten, wie bei der Approbation von Ärztinnen und Ärzten. In Deutschland dauert das Anerkennungsverfahren für Berufsabschlüsse in der Regel bis zu drei Monate, nachdem alle erforderlichen Unterlagen vollständig eingereicht wurden. In komplexeren Fällen kann diese Frist einmalig verlängert werden (vgl. Unternehmen Berufsanerkennung o.J.).

Bei nicht reglementierten Berufen wird das Verfahren häufig von den Industrie- und Handelskammern und den Handwerkskammern durchgeführt. Beantragt werden kann die Anerkennung jederzeit, auch aus dem Ausland. 2023 wurden mehr als 62.000 Neuanträge auf Anerkennung eingereicht, davon rund 49.000 für reglementierte und rund 13.000 für nicht reglementierte Berufe (vgl. SVR 2025, S. 123.) Die Anerkennung hat für die Arbeitsmarktintegration eine große Bedeutung.

Eine Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) (vgl. Böse & Schmitz 2022) hat die Dauer der Anerkennungsverfahren zu Berufen nach Bundesrecht für den Zeitraum von 2017-2020 untersucht und Stellschrauben zur Optimierung benannt.

Danach wurde im Jahr 2020 bei 59 Prozent der Verfahren zu nicht reglementierten Berufen die Dreimonatsfrist eingehalten oder unterschritten. Hierzu zählten vor allem duale Ausbildungsberufe. Die Quote erhöhte sich damit um 17 Prozentpunkte im Vergleich zu 2017 – obwohl es deutlich mehr Verfahren gab. 41 Prozent der Verfahren dauerten länger, ein nennenswerter Teil davon benötigte maximal einen zusätzlichen Monat. Wenn Verfahren länger dauerten, lag dies meistens daran, dass zuständige Stellen zusätzliche Unterlagen anforderten. In solchen Fällen verlängert sich die gesetzliche Frist entsprechend.

Einige der häufigsten Probleme bei der Anerkennung sind:

1. **Komplexität und Bürokratie:** Die Verfahren sind oft komplex und erfordern umfangreiche Dokumentationen. Dies kann für Antragsteller:innen, die mit dem deutschen System nicht vertraut sind, überfordernd sein.
2. **Lange Bearbeitungszeiten:** Obwohl die gesetzliche Frist für die Bearbeitung in der Regel drei Monate beträgt, können die Verfahren in der Praxis länger dauern, insbesondere wenn zusätzliche Dokumente angefordert werden oder Ausgleichsmaßnahmen notwendig sind.
3. **Unterschiedliche Standards:** Die Anerkennung von Abschlüssen kann je nach Bundesland und Beruf unterschiedlich gehandhabt werden, was zu Inkonsistenzen und Unsicherheiten führt.
4. **Kosten:** Die Anerkennungsverfahren können mit erheblichen Kosten verbunden sein, die für viele Migrant:innen eine finanzielle Belastung darstellen.
5. **Fehlende Transparenz:** Oft fehlt es an klaren Informationen und Unterstützung, was den Antragsteller:innen den Zugang zu den notwendigen Ressourcen und Hilfestellungen erschwert.
6. **Sprachbarrieren:** Unzureichende Deutschkenntnisse können den Prozess erschweren, da viele Dokumente übersetzt und die Kommunikation mit den Behörden auf Deutsch geführt werden muss

### 3.5.2 Arbeitslosigkeit

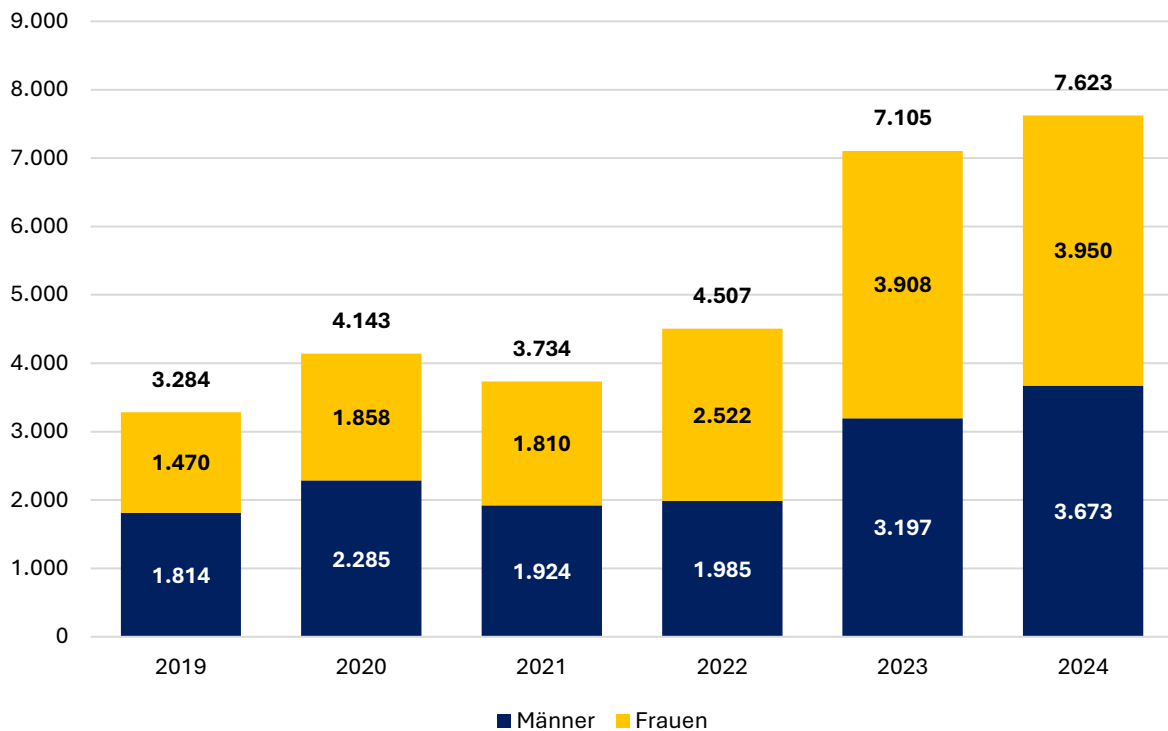
In den Jahren 2019 bis 2022 bewegen sich die Gesamtzahlen der Arbeitslosen mit Migrationshintergrund in der Lausitz zwischen rund 3.300 und 4.500 Personen. Ab dem Jahr 2023 ist ein deutlicher Anstieg erkennbar: Die Gesamtzahl arbeitsloser Ausländerinnen und Ausländer<sup>14</sup> steigt auf über 7.100 im Jahr 2023 und erreicht im Jahr 2024 einen Höchststand von über 7.600 Personen. Dieser sprunghaften Anstieg muss in Zusammenhang mit dem russische Angriffskrieg auf die Ukraine und der damit verbundene Fluchtmigration betrachtet werden. Auffällig ist, dass der Anstieg bei Frauen besonders stark ausfällt. Während die Zahl arbeitsloser Frauen von rund 1.470 im Jahr 2019 relativ konstant bleibt und bis 2022 auf etwa 2.500 steigt, verdoppelt sich dieser Wert bis 2023 auf knapp 3.900 und steigt 2024 weiter auf nahezu 4.000 Personen. Die Zahl arbeitsloser Männer zeigt ebenfalls einen Anstieg, allerdings in geringerem Umfang. Von etwa 1.800 im Jahr 2019 steigt sie auf rund 3.200 im Jahr 2023 und knapp 3.700 im Jahr 2024.

Dies verdeutlicht sowohl den allgemeinen Anstieg der Arbeitslosigkeit unter ausländischen Personen in der Lausitz als auch die zunehmende Bedeutung geschlechterspezifischer Aspekte, insbesondere im Hinblick auf die steigende Arbeitslosigkeit unter Frauen.

---

<sup>14</sup> Es ist dabei zu berücksichtigen, dass ausländische Personen ohne Arbeitserlaubnis in Deutschland statistisch nicht als arbeitslos geführt werden können. Eine vollständige Erfassung möglicher arbeitsfähiger Ausländerinnen und Ausländer müsste daher über die Ausländerbehörden erfolgen.

Abbildung 33: Arbeitslose Ausländer:innen in der Lausitz



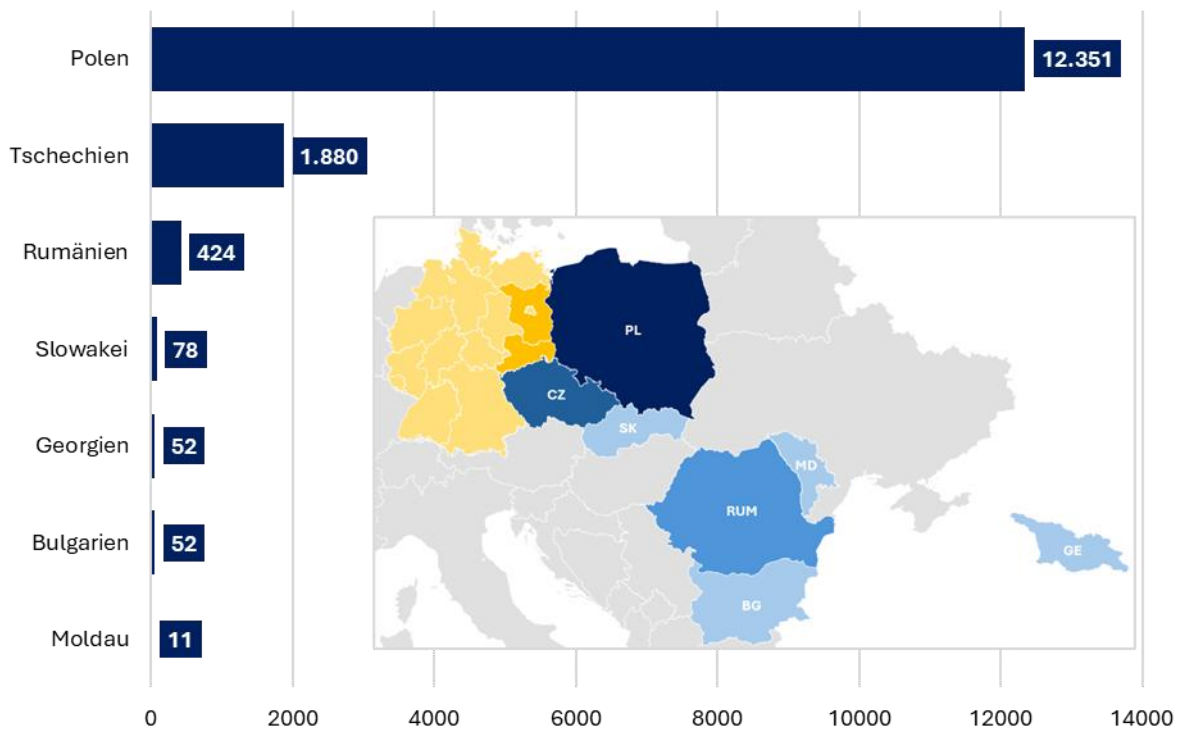
Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2019-2024a

### 3.5.3 Ausländische Pendler:innen

Es wird häufig übersehen, dass bereits heute viele Beschäftigte aus Polen, Tschechien oder Rumänien in die Lausitz pendeln<sup>15</sup>, um hier wichtige Funktionen – beispielsweise in der Gesundheitsversorgung – zu übernehmen. Diese Entwicklung verdeutlicht die enge wirtschaftliche Verflechtung über die Grenzen hinweg, macht aber auch deutlich, dass diese Fachkräfte gleichzeitig in ihren Herkunftsländern fehlen. So pendelten im Jahr 2023 über 14.800 Personen aus dem europäischen Ausland für die Arbeit in die Lausitz.

<sup>15</sup> Es wird von Pendeln gesprochen, wenn sich der Arbeits- und Wohnort unterscheiden. In diesem Fall liegt der Wohnort im Ausland, der Arbeitsort hingegen in der Lausitz.

Abbildung 34: Einpendler:innen aus dem Ausland 2023 in die Lausitz



Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2024

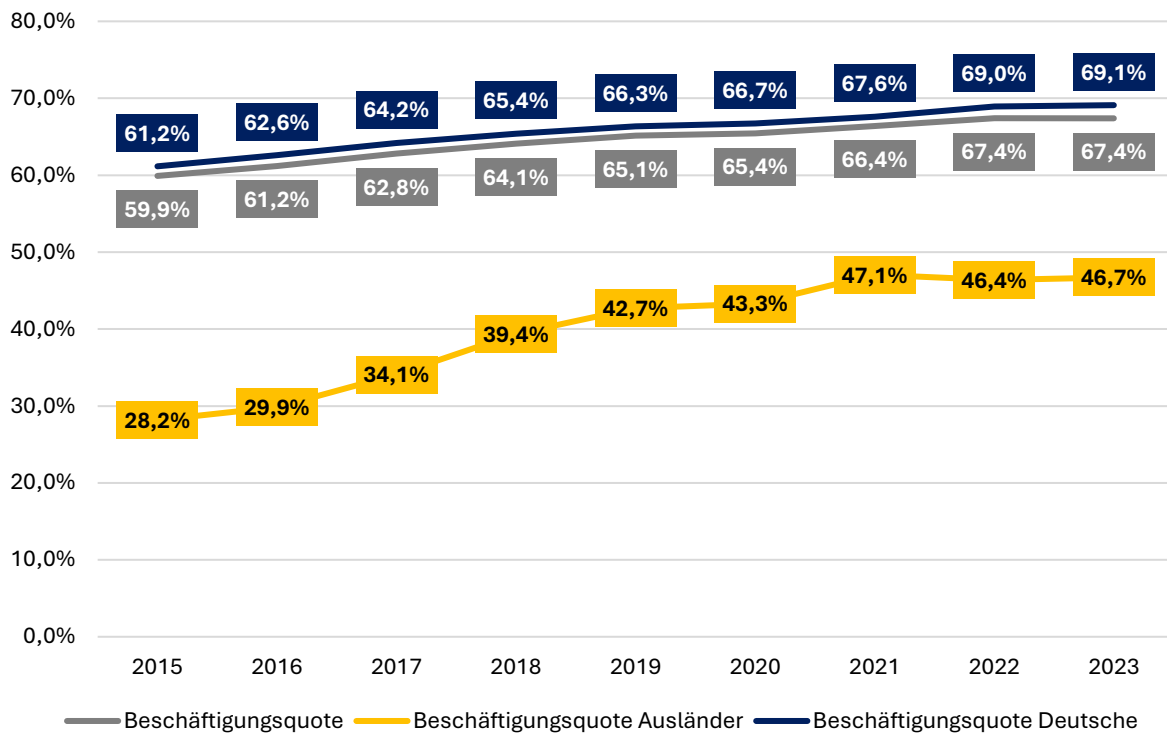
Langfristig bleibt Zuwanderung ein unverzichtbarer Bestandteil der Fachkräftesicherung. Studien, wie die Szenarienberechnungen des IAB (vgl. DGB 2024b, S. 3), zeigen, dass zur Stabilisierung des Erwerbspersonenpotenzials in Deutschland bis 2035 eine jährliche Nettozuwanderung von rund 400.000 Personen erforderlich ist. Selbst bei Erreichen dieses Zielwerts ist ein zusätzlicher Anstieg der Erwerbstätigenquoten, insbesondere von Frauen und älteren Menschen (vgl. Kapitel 3.2 und 3.6), notwendig, um dem demografisch bedingten Rückgang auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken.

### 3.5.4 Potenzial ansässiger Migrant:innen

Wie auch im bundesdeutschen Vergleich liegt die Beschäftigungsquote von Ausländer:innen in der Lausitz unter der Beschäftigungsquote<sup>16</sup> von Deutschen. Dabei lässt sich jedoch insbesondere zwischen 2015 und 2021 eine fortlaufende und deutlich positive Entwicklung in der Lausitz festhalten. So steigt in diesem Zeitraum die Beschäftigungsquote von Ausländer:innen von 28,2 Prozent auf 47,1 Prozent an. Ab 2022 ist die Quote jedoch wieder leicht rückläufig bzw. stagniert. Im selben Zeitraum stieg die Beschäftigungsquote von Deutschen von 61,2 Prozent auf 67,7 Prozent an. Allerdings steigt diese auch in den Folgejahren 2022 und 2023 weiter auf 69,0 respektive 69,1 Prozent an.

<sup>16</sup> Berücksichtigt sind hierbei nur Personen zwischen 15 und 64 Jahren.

Abbildung 35: Beschäftigungsquoten in der Lausitz



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung, Daten: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2025e, f

Ließe sich die Beschäftigungsquote der Ausländer:innen auf das Niveau der Deutschen steigern, würde dies zu einem deutlichen Plus an Beschäftigten führen. Mögliche Maßnahmen zur Steigerung der Beschäftigungsquote von Ausländer:innen sind, u.a. (vgl. Berbée & Stuhler 2023, S. 1; Brücker et al. 2024, S. 6,46f.; Bertelsmann 2024a, S. 73; BMAS 2020):

- Sprachkurse und Sprachförderung
- Weiterbildungen und Qualifizierungen
- Betreuungsangebote für Kinder
- Anerkennung von Abschlüssen
- Beratungen und Informationen

Unter der Prämisse, dass diese Maßnahmen kurzfristig erfolgreich umgesetzt werden können und sich in der Folge die Beschäftigungsquote von Ausländer:innen dadurch dem Niveau der Beschäftigungsquote der Deutschen angleicht, ergibt sich in der Lausitz ein Potenzial von rd. 11.100 zusätzlichen Beschäftigten. Davon rd. 7.300 als Vollzeit-<sup>17</sup> und 3.800 als Teilzeitkräfte.

<sup>17</sup> Unter der Annahme, dass sich das so gehobene Beschäftigungspotenzial wie die aktuelle Beschäftigung in 65,9 Prozent Vollzeit und 34,1 Prozent Teilzeit Beschäftigte aufteilt. Aufgrund einer fehlenden Geschlechterdifferenzierung muss hier vom Gesamtdurchschnitt ausgegangen werden.

Tabelle 6: Indikatoren Potenziale ausländischer Beschäftigter in der Lausitz

Indikator	2023	Potenzial bei höherer Beschäftigungsquote
Ausländer:innen zwischen 15 und 64 Jahren	49.913	49.913
Sv.-pflichtig. Beschäftigte Ausländer:innen zwischen 15 und 64 Jahren	23.318	(49.913 * 69,1 %) = 34.489
Beschäftigungsquote Ausländer:innen	46,7 %	
Beschäftigungsquote Deutsche	69,1 %	
Anteil Vollzeit an Sv.-pflichtig Beschäftigten	65,9 %	7.362
Anteil Teilzeit an Sv.-pflichtig Beschäftigten	34,6 % <sup>18</sup>	3.865

Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung, Datengrundlage: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2019-2024b, Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2025e, f, <https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/faktencheck/regionalstruktur/tabelle/20019/2024/svb/?r=515>

Die rd. 11.100 ergeben sich aus der Differenz der Anzahl (49.913) der Ausländer:innen zwischen 15 und 64 Jahren in der Lausitz bei einer angenommenen Beschäftigungsquote i.H.v. 69,1 Prozent und dem aktuellen Ist-Wert i.H.v. 23.318 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Ausländer:innen zwischen 15 und 64 Jahren. Es ist jedoch ebenfalls anzunehmen, dass nicht sämtliche Personen eine Vollzeitstelle antreten würden, sondern ein Teil dieses Potenzials nur in Form von Teilzeitbeschäftigten dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stünde (vgl. Kapitel 3.2.1). Aufgrund der fehlenden Geschlechterdifferenzierung wird daher auf die Gesamtzahlen zur Voll- bzw. Teilzeitverteilung in der Lausitz zurückgegriffen. Die Vollzeitquote liegt in der Lausitz bei 65,9 Prozent und die Teilzeitquote entsprechend bei 34,6 Prozent. Legt man diesen Schlüssel auf die potenziellen rd. 11.100 zusätzlichen Beschäftigten an, ergeben sich daraus rd. 7.300 Vollzeit- und rd. 3.800 Teilzeitbeschäftigte bzw. 9.300 Vollzeitäquivalente<sup>19</sup>.

### 3.5.5 Zusammenfassung und gewerkschaftliche Perspektive

Die Analyse der Arbeitskräftepotenziale von Migrant:innen in der Lausitz zeigt ein insgesamt differenziertes Bild. Einerseits spielen Zuwanderung und internationale Pendelbewegungen bereits heute eine zentrale Rolle für die Stabilisierung des Arbeitsmarktes in der Region. Andererseits bestehen bei den bereits ansässigen Migrant:innen weiterhin erhebliche ungenutzte Potenziale, da ihre Erwerbsbeteiligung im Durchschnitt unter der von Personen ohne Migrationshintergrund liegt. Diese Unterschiede lassen sich weder pauschal erklären noch verallgemeinern, sondern hängen eng mit Faktoren wie Aufenthaltsdauer, Herkunftsland, Geschlecht, Bildungsstand und familiären Rahmenbedingungen zusammen.

Besonders deutlich wird, dass strukturelle Barrieren den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren. Dazu zählen komplexe und teils langwierige Anerkennungsverfahren ausländischer Abschlüsse, Sprachbarrieren, fehlende Informationen und Beratungsangebote sowie unzureichende Betreuungsstrukturen, insbesondere für Frauen. Der starke Anstieg der Arbeitslosigkeit unter Migrant:innen ab 2023 – vor allem bei Frauen – verdeutlicht, dass Arbeitsmarktintegration nicht automatisch

<sup>18</sup> Quelle: <https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/faktencheck/regionalstruktur/tabelle/20019/2024/svb/?r=515>

<sup>19</sup> Die Umrechnung in Vollzeitäquivalente (VZÄ) basiert auf einer angenommenen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden für Vollzeit- und 21,8 Stunden für Teilzeitbeschäftigte. Die Werte orientieren sich an arbeitsmarktstatistischen Durchschnittsangaben des Statistischen Bundesamtes (Destatis) und dienen der Darstellung von Größenordnungen. ([https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/06/PD25\\_N033\\_13.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/06/PD25_N033_13.html))

mit Zuwanderung einhergeht, sondern gezielte Unterstützung und begleitende Maßnahmen erfordert.

Zugleich zeigt die Entwicklung der Beschäftigungsquoten, dass Integration grundsätzlich gelingt: Insbesondere in den Jahren nach 2015 ist die Erwerbsbeteiligung von Ausländer:innen in der Lausitz deutlich gestiegen. Dass dennoch ein erheblicher Abstand zur Beschäftigungsquote der deutschen Bevölkerung besteht, verweist auf bestehende Zugangshürden, nicht auf fehlende Arbeitsbereitschaft. Die rechnerisch ermittelten Potenziale verdeutlichen dabei vor allem die Größenordnung möglicher Effekte, die durch verbesserte Rahmenbedingungen erreichbar wären, ohne den Anspruch zu erheben, diese kurzfristig oder vollständig zu realisieren.

Aus gewerkschaftlicher Perspektive kommt der Integration von Migrant:innen in den Arbeitsmarkt eine zentrale Bedeutung zu. Gewerkschaften betonen, dass Arbeitsmigration nur dann nachhaltig wirken kann, wenn bürokratische Hürden abgebaut, Anerkennungsverfahren vereinfacht und eine gelebte Willkommenskultur etabliert werden. Zugleich ist es entscheidend, dass für zugewanderte Beschäftigte die gleichen Arbeits- und Entgeltbedingungen gelten wie für inländische Arbeitnehmer:innen. Dies schließt den Schutz vor Ausbeutung, insbesondere in prekären Beschäftigungsformen und der Saisonarbeit, ausdrücklich ein.

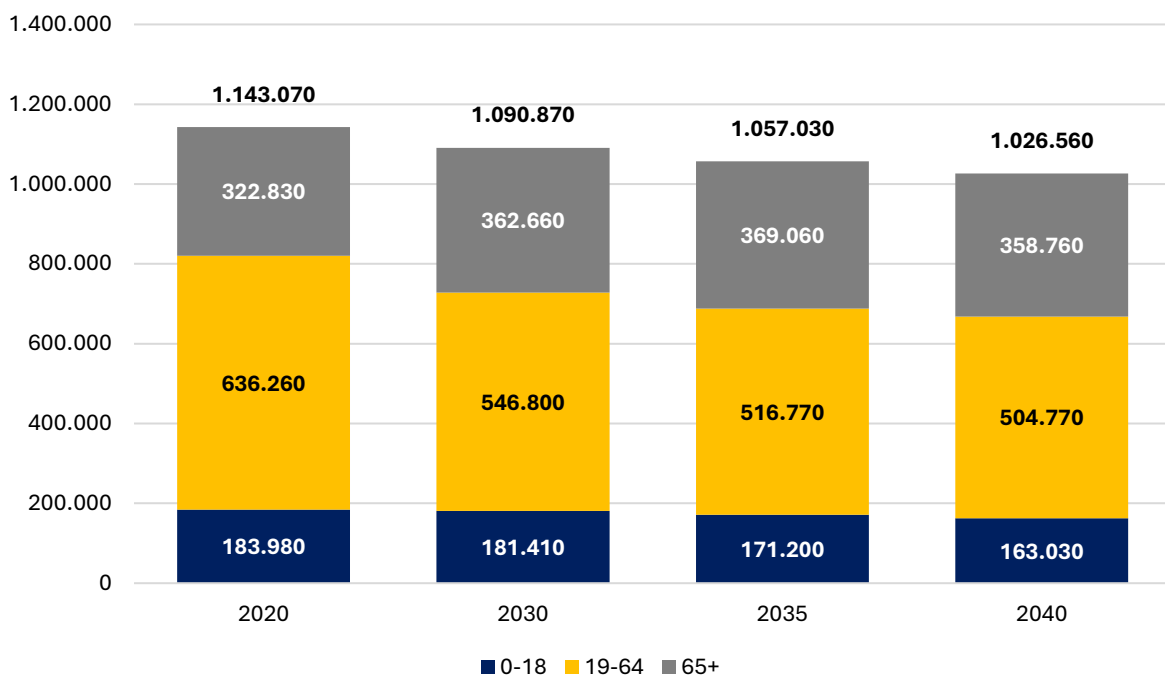
Insgesamt zeigt sich, dass die Hebung der Arbeitskräftepotenziale von Migrant:innen nicht nur eine Frage zusätzlicher Anwerbung sondern vor allem auch der konsequenten Verbesserung bestehender Integrations- und Arbeitsmarktstrukturen ist. Der Arbeitsmarkt fungiert dabei nicht nur als Ort der Erwerbstätigkeit, sondern auch als zentraler Integrationsraum. Eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Migrant:innen ist somit zugleich Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe, wirtschaftliche Stabilität und Gute Arbeit in der Lausitz.

### 3.6 Arbeitskräftepotenzial von älteren Menschen

Die demographische Entwicklung der Lausitz ist – wie auch in der restlichen Bundesrepublik – vor allem durch die Alterung und Schrumpfung der Gesellschaft geprägt. Dabei zeigt sich in der Prognose bis 2040 (siehe Abbildung 4), dass der Anteil der Kinder und Jugendlichen nur geringfügig zurückgeht bzw. in der Altersgruppe der 19 bis 24-Jährigen sogar leicht ansteigt. Starke Rückgänge sind hingegen im Bereich zwischen 25 und 64 Jahren zu verzeichnen. Die Anzahl der über 65-Jährigen nimmt hingegen zu. Diese Entwicklungen werden große Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Fachkräftesituation haben. Insbesondere vor dem Hintergrund müssen sich Änderungen ergeben, eine Weiterführung des Status quos ist nicht möglich bzw. wird zu einer erheblichen Verschlechterung des Standortes und der wirtschaftlichen Situation jedes Einzelnen führen.

Bis zum Jahr 2040 wird die Bevölkerung in der Lausitz den Prognosen nach um rd. 10 Prozent schrumpfen. Dieser Rückgang gestaltet sich in den Alterskohorten unterschiedlich aus: So ist es vor allem die Anzahl der 19-64-Jährigen, die sich stark rückläufig entwickelt, hier „verliert“ die Lausitz bis 2040 rd. 132.000 Bewohner:innen). Bei den Minderjährigen ist ebenfalls ein Rückgang zu verzeichnen, allerdings fällt dieser weitaus weniger stark aus und beläuft sich auf rd. 20.000. Die Gruppe, die in den nächsten Jahren am meisten wachsen wird, ist die der über 65-Jährigen. Ihre Anzahl erhöht sich in der Prognose um ca. 36.000 (Bertelsmann Stiftung 2025).

Abbildung 36: Demografische Entwicklung in der Lausitz

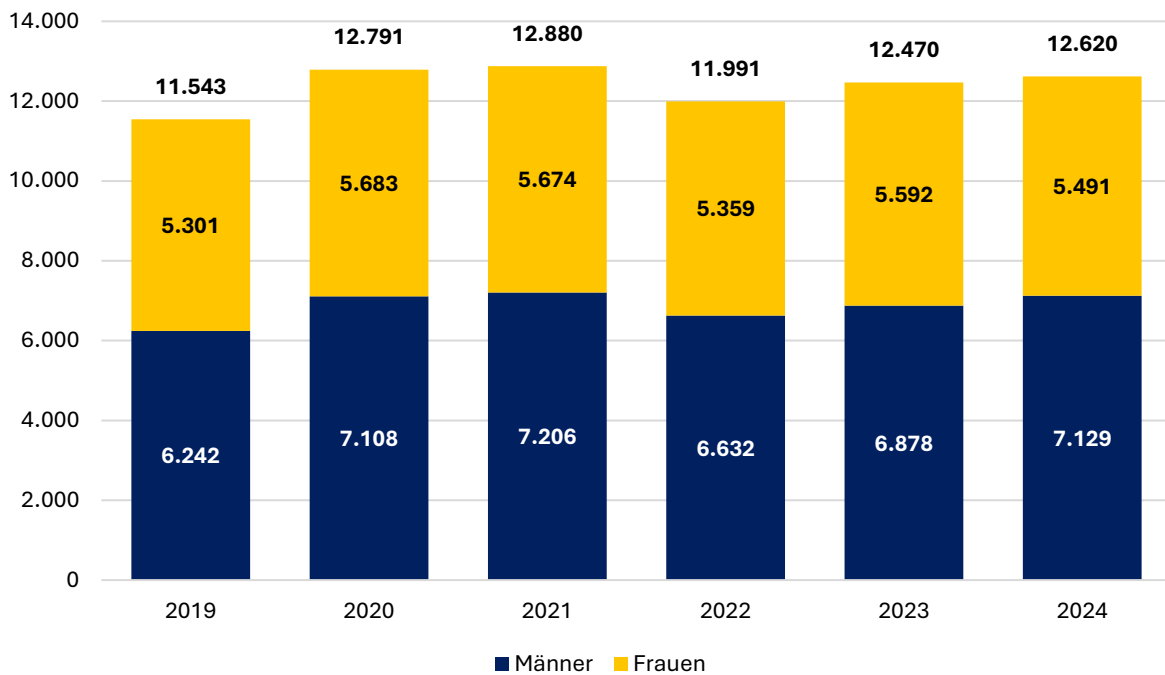


Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Bertelsmann Stiftung 2025

#### 3.6.1 Arbeitslosigkeit

12.620 Arbeitslose in der Lausitz sind im Jahr 2024 über 55 Jahre alt. Seit 2020 unterliegt diese Zahl nur leichten Schwankungen und zeigt wenig Dynamik – sowohl in positiver als auch in negativer Hinsicht. Auch im Hinblick auf die Geschlechterverteilung zeigt sich ein relativ konstantes Bild.

Abbildung 37: Ältere Arbeitslose (über 55 Jahre) in der Lausitz



Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2019-2024a

Die Dauer der Arbeitslosigkeit liegt bei Älteren (über 55-Jährige) in Deutschland deutlich höher als bei jüngeren Arbeitslosen. Während diese im Durchschnitt 257 Tage (2023) arbeitslos waren, sind Ältere 108 Tage länger, also 365 – oder auch ein ganzes Jahr – arbeitslos. Insgesamt ist hier – unabhängig vom Alter – eine sinkende Dauer der Arbeitslosigkeit zu beobachten. Die Ausnahmen bilden die Jahre 2021 und 2022, welche maßgeblich durch die Corona-Pandemie beeinflusst wurden.

Tabelle 7: Durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit in Deutschland

Jahr	Ø-Dauer der Arbeitslosigkeit in Tagen	
	25 bis unter 55-Jährige	55-Jährige und älter
2018	261	408
2019	252	396
2020	228	358
2021	267	390
2022	268	393
2023	257	365

Quelle: Eigene Darstellung, Daten: DGB 2024b

Die Abgänge aus der Arbeitslosigkeit können dabei unterschiedliche Gründe haben, darunter die Aufnahme einer neuen Erwerbstätigkeit oder Ausbildung bzw. der Eintritt in eine Maßnahme. Es besteht jedoch auch die Möglichkeit, dass der Abgang in eine Nichterwerbstätigkeit erfolgt -hierunter fallen bspw. der Übergang ins Bürgergeld oder der Eintritt in die Rente. Hierbei zeigen sich die in diesem Kapitel dargelegten Unterschiede zwischen Jüngeren und Älteren abermals. So liegt der Anteil älterer Arbeitsloser, die in die Erwerbstätigkeit gehen, in Deutschland bei 23 Prozent und damit 7,1 Prozentpunkte unter dem Anteil aller Arbeitslosen. Demgegenüber ist der Anteil derer, die in die Nichterwerbstätigkeit wechseln mit 53,3 Prozent sehr hoch und liegt deutlich oberhalb der 34,9 Prozent aller Arbeitslosen, die in die Nichterwerbstätigkeit übergehen. Ähnlich wie die Beschäftigungs- respektive Erwerbstätigenquote von älteren Beschäftigten weist dies

darauf hin, dass bei der Partizipation am Arbeitsmarkt Ältere zwar Fortschritte machen, sie aber dennoch weit hinter der Partizipation und den Chancen von Jüngeren liegen (vgl. DGB 2024b, S. 13).

Tabelle 8: Abgänge aus der Arbeitslosigkeit in Deutschland

2023	Anteil aller Arbeitslosen	Anteil ältere Arbeitslose (55 Jahre und älter)
Abgang in Erwerbstätigkeit	30,1%	23,0%
Abgang in Ausbildung bzw. Maßnahmen	26,1%	14,9%
Abgang in Nichterwerbstätigkeit	34,9%	53,3%
Sonstige	8,9%	8,8%

Quelle: Eigene Darstellung, Daten: DGB 2024b

### 3.6.2 Erwerbspotenziale von Älteren

In einer alternden Gesellschaft stellen gerade ältere Menschen ein wichtiges Potenzial für den Arbeitsmarkt dar. So sieht die Bertelsmann Stiftung in Deutschland bis 2035 ein Potenzial von 1,3 Mio. zusätzlichen Vollzeitbeschäftigten durch die Altersgruppe der 55- bis 70-Jährigen. Die Studie unterscheidet bei den Älteren dabei zwischen den Teilgruppen Nichterwerbstätige mit Rentenbezug, Teilzeitbeschäftigte, Erwerbslose und Nichterwerbstätige ohne Rentenbezug und differenziert das Arbeitsmarktpotenzial nach eben jenen Gruppen (vgl. Bertelsmann Stiftung 2024b, S. 1). Auch der DGB kommt zu dem Schluss, dass aufgrund der voranschreitenden Alterung der Bevölkerung der Beschäftigung von Älteren eine entscheidende Rolle zukommt (vgl. DGB 2024b, S. 3). Dies soll jedoch nicht durch eine Anhebung des Rentenalters erfolgen. Stattdessen sieht der DGB allen voran die Arbeitgeber:innen in der Pflicht, denn viele ältere Beschäftigte müssen nach wie vor vorzeitig aus dem Berufs- oder Erwerbsleben ausscheiden, da die Arbeitsplätze bzw. -bedingungen nicht altersgerecht gestaltet sind (vgl. DGB 2024b, S. 3). So erklären im Rahmen einer repräsentativen Befragung<sup>20</sup> rund 41 Prozent der Beschäftigten im Alter von 51, 57 sowie 63 Jahren, dass sie aufgrund gesundheitlicher Probleme nur bis zum Alter von 64 Jahren arbeiten wollen (vgl. Hasselhorn & Ebener 2023, S. 161f). Noch deutlicher wird die Bedeutung des Gesundheitszustands bei den Befragten, die sich bereits in der Altersrente bzw. einer Erwerbsminderungsrente befinden. So geben rd. 61 Prozent an, dass ihr Gesundheitszustand mitverantwortlich für den Renteneintritt war. Im Hinblick auf die Befragten, die eine Erwerbsminderungsrente beziehen, steigt der Anteil erwartungsgemäß deutlich, in diesem Fall auf 99 Prozent, an (ebd., S. 166).

In den letzten Jahren hat sich bereits eine deutliche Verbesserung der Erwerbstätigenquote bei den über 55-Jährigen eingestellt. So betrug der Anteil der Erwerbstätigen 55-64-Jährigen im Jahr 2000 noch 37 Prozent, bis 2012 erhöhte sich der Anteil auf 62 Prozent und in 2022 lag er bereits bei 75 Prozent (vgl. Bertelsmann Stiftung 2024b, S. 2; DGB 2024b, S. 1). Die Beschäftigungsquote von älteren Menschen (55-65-Jährige) liegt unterhalb der Gesamtbeschäftigungsquote, was maßgeblich an den rentennahen Beschäftigten liegt, die nicht in ausreichendem Maße an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung teilhaben (vgl. DGB 2024b, S. 1). Insgesamt hat sich in den letzten Jahren die Erwerbstätigenquote der Älteren erhöht – und liegt deutlich über dem EU-Durchschnitt (2021: 60 Prozent). Höhere Erwerbstätigenquoten weisen nur die skandinavischen Länder,

<sup>20</sup> Hierbei handelt es sich um die 4. Befragungswelle der repräsentativen IidA-Studie aus dem Jahr 2022/2023. Diese Kohortenstudie untersucht seit 2011 mithilfe von standardisierten Interviews ältere Beschäftigte in Deutschland zu den Themen Arbeit, Gesundheit und Erwerbsteilhabe. Die 4. Befragungswelle umfasst 8.884 Personen (vgl. Hasselhorn & Ebener 2023, S. 154)

wie z.B. Schweden (2021: 77 Prozent) oder Dänemark (2021: 72 Prozent) auf (vgl. DGB 2024b, S. 4).

Tabelle 9: Beschäftigungsindikatoren Deutschland und Schweden im Vergleich

Indikator	Deutschland (2020)	Schweden (2020)
Beschäftigungsquote 15-64-Jährige	76,2%	75,5%
Teilzeitquote der 55-64-Jährigen	30,9%	23,4%
Ø Wochenarbeitsstunden von Teilzeitarbeitenden 55-64-Jährigen	21,1	25,8
Erwerbstätigenquote der 55-59-Jährigen	83,5%	90,7%
Erwerbstätigenquote der 60-64-Jährigen	62,7%	73,1%
Erwerbstätigenquote der 65-69-Jährigen	17,0%	25,8%

Quelle: Eigene Darstellung, auf Grundlage von Bertelsmann Stiftung 2024b

Die Potenziale lassen sich insgesamt in vier Gruppen einteilen. Jede Gruppe weist dabei eigene Spezifika, Chancen und Risiken auf. So gibt es Gruppen, in denen Potenziale leichter zu aktivieren und zu nutzen sind als in anderen (vgl. DGB 2024b, S. 5f):

Abbildung 38: Potenzialgruppen älterer Beschäftigter in Deutschland

### **Nichterwerbstätige mit Rentenbezug**

- Insgesamt sind 6,1 Mio. Menschen zwischen 55 und 70 Jahren in Deutschland nicht mehr erwerbstätig und beziehen eine Rente
- Rd. 1,2 Mio. davon sind erwerbsgemindert und können in der Regel keine Arbeit aufnehmen und stellen somit auch kein unmittelbares Arbeitsmarktpotenzial dar
- 1,5 Mio. sind bereits im Ruhestand und aufgrund ihrer körperlichen Verfassung nicht in der Lage substanziell am Arbeitsmarkt noch teilzunehmen
- 3,4 Mio. Rentner:innen sind bereits im Ruhestand, wären jedoch körperlich noch potenziell dazu in der Lage zu arbeiten.
- Wenn hier ebenfalls eine Angleichung an die schwedischen Referenzwerte erfolgt, würde dies dazu führen, dass bis 2035 510.000 Rentner:innen zusätzlich in Teilzeit arbeiten, das entspricht rd. 340.000 Vollzeitäquivalenten.

### **Erwerbslos**

- Die Gruppe der Erwerbslosen 55-70-Jährigen ist verhältnismäßig klein, sie umfasst rd. 300.000 Personen, das entspricht weniger als 5 %.
- Ein Viertel (75.000) verfügt jedoch über eine schlechte gesundheitliche Verfassung und ist im Hinblick auf die Arbeitsfähigkeit eingeschränkt.
- Darüber hinaus kommt es bei einem Teil der Erwerbslosen zur sogenannten friktionellen Arbeitslosigkeit, d.h. es gibt beim Wechsel zwischen zwei Arbeitsstellen einen kurzen Zeitraum der Arbeitslosigkeit.
- Ein Teil der Erwerbslosen in diesem Alter ist bereits seit mehr als einem Jahr arbeitslos, was auf eingeschränkte Beschäftigungsmöglichkeiten deutet.
- Insgesamt ergeben sich dadurch zahlreiche Einschränkungen bei den Arbeitsmarktpotenzialen dieser Gruppe, sodass nur eine sehr begrenzte Wirkung zu erwarten ist und das Potenzial dieser Gruppe daher nicht näher berechnet wurde.

### **Teilzeitbeschäftigte**

- Rd. 3,6 Mio. Menschen zwischen 55 und 70 Jahren arbeiten in Deutschland in Teilzeit, durchschnittlich arbeiten sie dabei knapp 20,3 Stunden pro Woche
- Rd. 28 % dieser Teilzeitbeschäftigten geben jedoch unterschiedliche Gründe an, warum eine Aufstockung für sie nicht möglich ist. Darunter fehlende Vollzeitstellen, Krankheit / gesundheitliche Verfassung, persönliche bzw. familiäre Verpflichtungen oder Rente
- Würde sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten verringern, bspw. auf das Teilzeitniveau in Schweden, und diese stattdessen in Vollzeit arbeiten und die verbliebenen Teilzeitbeschäftigten ihre wöchentliche Arbeitszeit ebenfalls auf das schwedische Niveau anpassen, würde sich in Deutschland 450.000 zusätzliche Vollzeitäquivalente ergeben. Hierfür müssten insgesamt zwei Drittel ihre Wochenarbeitszeit entsprechend aufstocken und ein Drittel in Vollzeitstellen wechseln.

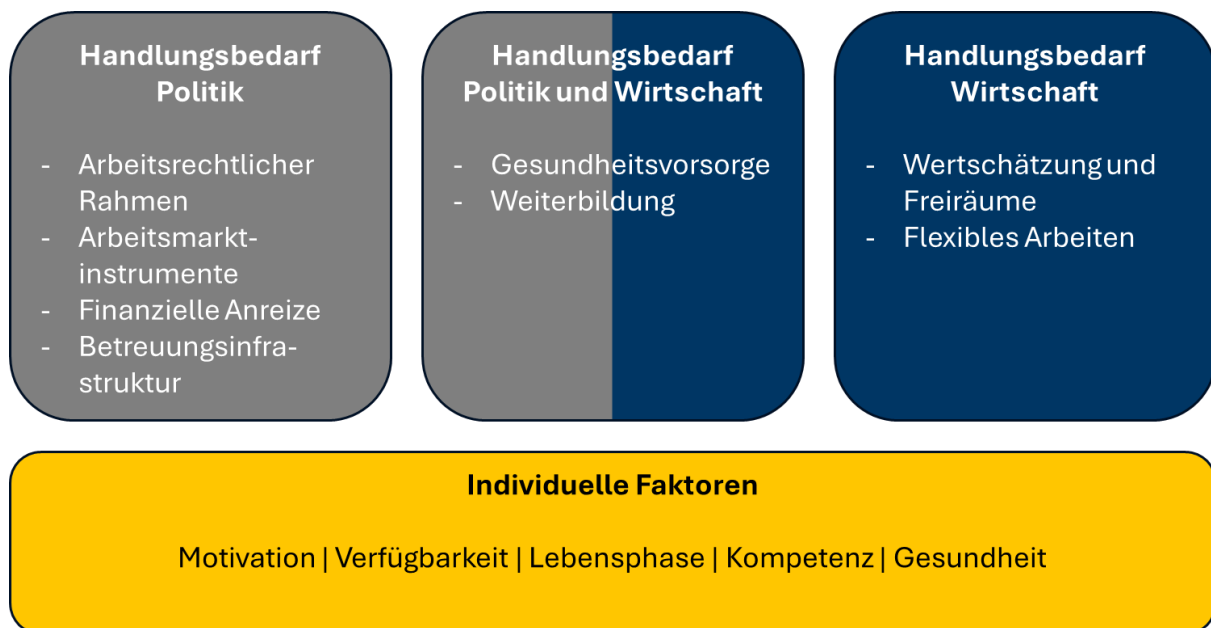
### **Nichterwerbstätige ohne Rentenbezug**

- Knapp 1,6 Mio. Personen sind zwischen 55 und 70 Jahre alt, beziehen keine Rente und sind nicht erwerbstätig. Lediglich 3% der Gruppe sind arbeitssuchend, der Rest hat kein Interesse an einer Arbeitsaufnahme oder ist nicht dafür verfügbar. Die Gründe hierfür reichen von einem gesicherten Lebensunterhalt durch den/die Partner/in, Kapitalerträge, Mieteinnahmen, Krankheit, Betreuungsaufgaben oder andere Verpflichtungen.
- Bei dieser Gruppe wird quantitativ von dem größten Arbeitsmarktpotenzial ausgegangen: Wenn auch hier die Erwerbstätigenquote auf das schwedische Niveau ansteigt, würde dies ein Plus von 570.000 Vollzeitäquivalenten bedeuten.

Quelle: Eigene Darstellung nach Bertelsmann Stiftung 2024b

Um das Arbeitsmarktpotenzial der 55–70-Jährigen zu nutzen und verfügbar zu machen, bedarf es jedoch passender Rahmenbedingungen auf der einen Seite und konkreter Maßnahmen auf der anderen Seite. Diese Bedarfe adressieren einerseits die Politik und andererseits die Wirtschaft bzw. auch beide gemeinsam. Sie nehmen Einfluss auf individuelle Faktoren, die eine wichtige Rolle bei der Frage spielen, ob und inwieweit Ältere sich am Arbeitsmarkt beteiligen. Dabei stellen sich häufig Fragen zur Gesundheit, Kompetenz, Motivation sowie Lebensphase, in der sich die Betroffenen befinden.

Abbildung 39: Handlungsbedarfe zur Aktivierung von Älteren



Quelle: Eigene Darstellung, auf Grundlage von Bertelsmann Stiftung 2024b

### Finanzielle Anreize

Ein wichtiges Kriterium, um die Beschäftigten länger in der Arbeitswelt zu halten, ist das Setzen von entsprechenden finanziellen Anreizen. Es muss sich ein klarer (finanzieller) Mehrwert für die Betroffenen ergeben, wenn sie bspw. über die Rente hinaus noch erwerbstätig sind. Auch könnten zusätzliche finanzielle Anreize, bspw. für Arbeitgeber:innen, dazu beitragen, dass insbesondere (ältere) Langzeitarbeitslose eingestellt werden. Hierzu gibt es jedoch in Pilotprojekten gemischte Erfahrungen im Hinblick auf den Erfolg für alle Beteiligten (vgl. Bertelsmann Stiftung 2024b, S. 9).

### Arbeitsmarktinstrumente

Der berufliche Wiedereinstieg wird mit dem Alter schwieriger, insbesondere dann, wenn die Arbeitslosigkeit bereits länger als 12 Monate dauert. Dennoch sind Ältere bei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen unterrepräsentiert, dies verstärkt die Probleme wieder in die Berufstätigkeit zu kommen. Mitunter kann sogar ein Phasing-Out in Richtung Rente erfolgen, sodass bei einer Arbeitslosigkeit ab 60 das Risiko besteht, dass diese Personen nicht mehr im Arbeitsmarkt tätig sind und letztlich nach dem Bezug von Arbeitslosengeld in die Rente übergehen, obwohl sie potenziell noch einige Jahre hätten arbeiten können (vgl. Bertelsmann Stiftung 2024b, S. 9; DGB 2024b, S. 2, 5f, 9).

Wichtige Eckpunkte für spezielle Instrumente sind zum einen, dass sie einen starken beratenden und betreuenden Charakter aufweisen, dies kann durch einen besseren Betreuungsschlüssel sowie eine längere Gesprächsdauer erreicht werden. Darüber hinaus müssen etwaige Instrumente möglichst konkret auf die Herausforderungen und Bedürfnisse von Älteren zugeschnitten sein.

Das bedeutet bspw. auch, dass es gesonderte Programme und Instrumente für ältere Frauen gibt. Hier zeigen die Daten, dass diese generell schlechtere Wiederbeschäftigungschancen haben. Besonders deutlich wird der Unterschied im Alter zwischen 58 und 60, hier finden Frauen nur in 27 Prozent der Fälle wieder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wohingegen Männer in 42 Prozent der Fälle wieder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung finden (vgl. DGB 2024b, S. 14).

Mit solchen speziellen Instrumenten und einer stärkeren Berücksichtigung bei Maßnahmen könnte dem vorgebeugt werden – allerdings muss es hierfür auch die entsprechenden notwendigen personellen Ressourcen bei den Agenturen für Arbeit geben, um die zusätzliche Betreuungs- und Beratungsleistungen zu gewährleisten.

### **Arbeitsrechtlicher Rahmen**

Bei der Schließung von Arbeitsverhältnissen mit Rentner:innen bestehen nach wie vor Hürden und Einschränkungen. Im Rahmen des Arbeitsrechts sollte die Möglichkeit – nicht die Pflicht! – geschaffen werden, dass auf freiwilliger Basis eine Weiterbeschäftigung möglich ist und dies für Rentner:innen nicht zu Nachteilen führt. Freiwillige Arbeit in der Rente, sollte sich a) lohnen und b) freiwillig sein (vgl. Bertelsmann Stiftung 2024b, S. 9).

### **Betreuungsinfrastruktur**

Ähnlich wie bei der Notwendigkeit des flexiblen Arbeitens, um Care-Arbeit zu ermöglichen, muss auch eine entsprechende Betreuungsinfrastruktur vorhanden sein, die es ermöglicht, dass Beschäftigte weiterhin ihrer Arbeit nachgehen können. Dies gilt sowohl für die Betreuung von Kindern (oder Enkelkindern) als auch für die Betreuung und Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen. Nur wenn eine entsprechende Infrastruktur vorhanden ist, müssen Beschäftigte nicht (mehr) zwischen Arbeit oder Betreuung wählen (vgl. Bertelsmann Stiftung 2024b, S. 9; DGB 2024b, S. 8).

### **Flexibles Arbeiten**

Nicht nur für jüngere Beschäftigte stellen die Möglichkeit, sowohl räumlich als auch zeitlich flexibel zu arbeiten ein wichtiges Kriterium für die Wahl des Arbeitsplatzes dar. Durch die Möglichkeit die Arbeit (in Teilen) an die persönlichen Bedürfnisse anzupassen, ergeben sich für die Beschäftigten bessere Möglichkeiten, um bspw. Care-Tätigkeiten ausüben zu können. Dies gilt auch für ältere Beschäftigte, die z.B. Angehörige pflegen oder auf Enkelkinder aufpassen (vgl. Bertelsmann Stiftung 2024b, S. 10; DGB 2024b, S. 8).

### **Weiterbildung**

Ältere Beschäftigte nehmen deutlich seltener an Weiterbildungen teil, dabei tragen Weiterbildungen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bei. Dadurch profitieren sowohl die Beschäftigten als auch die Unternehmen und beugen dem Fachkräftemangel vor. Unternehmen sollten daher verstärkt ältere Beschäftigte bei Weiterbildungen berücksichtigen und motivieren, an solchen teilzunehmen. Die Politik kann dieses Vorhaben bspw. durch gezielte Förderungen oder auch einen gesetzlich geregelten Anspruch auf Weiterbildungen flankieren. Die Qualifizierungen müssen zudem auf Tätigkeitsprofile ausgelegt sein, die ein Arbeiten bis zum 67. Lebensjahr ermöglichen. Die Beschäftigungsquoten und deren Entwicklung in den letzten Jahren bestätigt, dass Berufs- und Bildungsabschlüsse einen wichtigen Faktor und Garanten für eine Beschäftigung – in jedem Alter – darstellen (vgl. Bertelsmann Stiftung 2024b, S. 8, 10; DGB 2024b, S. 2, 4, 6).

## **Gesundheitsvorsorge**

Nur wer gesund ist, kann auch im Alter noch arbeiten. Daher ist ein wichtiger Aspekt die Verbesserung der Gesundheitsvorsorge. Dies umfasst sowohl die Prävention als auch die berufliche Rehabilitation nach Krankheit. Hier sind zum einem die Wirtschaft und zum anderen die Politik gefragt, um entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen. Während infrastrukturelle und rechtliche Vorgaben in das Aufgabengebiet der Politik fallen, können Unternehmen vor allem in den Arbeits- und Gesundheitsschutz investieren, wie bspw. ergonomische Arbeitsplätze, Bewegungs- und Ernährungsangebote oder gesonderte Schonarbeitsplätze für ältere Beschäftigte (vgl. Bertelsmann Stiftung 2024b, S. 8, 10; DGB 2024b, S. 2, 11).

## **Wertschätzung und Freiräume**

Ältere Beschäftigte verfügen über jahrzehntelange Erfahrungen und Know-how und stellen damit eine wichtige Ressource für Unternehmen dar. Daher ist es wichtig, dass ihnen auch eine entsprechende Wertschätzung als Know-how- und potenzielle Leistungsträger entgegengebracht wird und nicht ein Fokus auf die vermeintlich kurze noch verbleibende Zeit im Unternehmen gelegt wird (vgl. Bertelsmann Stiftung 2024b, S. 10; DGB 2024b, S. 4).

### **3.6.3 Zusammenfassung und Einordnung für den Lausitzer Arbeitsmarkt sowie gewerkschaftliche Perspektive**

Entlang der Bertelsmann-Studie soll das Potenzial für den Lausitzer Arbeitsmarkt durch eine höhere Beschäftigungsquote von Älteren ermittelt werden. Dabei wird die Ermittlung stark vereinfacht und auf die Bildung von Zukunftsszenarien und -prognosen bis 2035 sowie eine Differenzierung nach den unterschiedlichen Potenzialgruppen (Nichterwerbstätige mit Rentenbezug, Teilzeitbeschäftigte, Erwerbslose und Nichterwerbstätige ohne Rentenbezug) verzichtet.

Abbildung 40: Potenzialgruppen älterer Beschäftigter in der Lausitz

### **Nichterwerbstätige mit Rentenbezug**

- Insgesamt sind ca. 105.500 Menschen zwischen 55 und 69 Jahren in der Lausitz nicht mehr erwerbstätig und beziehen eine Rente
- Darunter sind jedoch auch erwerbsgeminderte Personen, die in der Regel keine Arbeit aufnehmen können und stellen somit auch kein unmittelbares Arbeitsmarktpotenzial dar
- Ein weiterer Teil ist bereits im Ruhestand und ist aufgrund ihrer körperlichen Verfassung nicht in der Lage substanziell am Arbeitsmarkt teilzunehmen

### **Teilzeitbeschäftigte**

- Rd. 52.500 Menschen zwischen 55 und 69 Jahren arbeiten in der Lausitz in Teilzeit. Aufgrund fehlender Datengrundlagen, handelt es sich um einen rein rechnerischen Wert, basierend auf Durchschnittswerten.
- Die Gründe für Teilzeitbeschäftigung im Alter können dabei variieren und umfassen u.a. fehlende Vollzeitstellen, Krankheit / gesundheitliche Verfassung, persönliche bzw. familiäre Verpflichtungen oder Rente
- Die Teilzeitbeschäftigten bergen ein großes Potenzial, da sie bereits im Arbeitsmarkt aktiv und entsprechend qualifiziert sind. Ließe sich ein Teil in Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse überführen sowie die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Teilzeitkräfte erhöhen, würde sich dies positiv auf das Arbeitskräfteangebot in der Lausitz auswirken.

### **Erwerbslos**

- Die Gruppe der Erwerbslosen 55-69-Jährigen ist verhältnismäßig klein, sie umfasst rd. 7.500 Personen, das entspricht weniger als 5 %.
- Teile hiervon verfügen jedoch über eine schlechte gesundheitliche Verfassung und sind im Hinblick auf die Arbeitsfähigkeit eingeschränkt.
- Darüber hinaus kommt es bei einem Teil der Erwerbslosen zur sogenannten friktionellen Arbeitslosigkeit, d.h. es gibt beim Wechsel zwischen zwei Arbeitsstellen einen kurzen Zeitraum der Arbeitslosigkeit.
- Ein Teil der Erwerbslosen in diesem Alter ist bereits seit mehr als einem Jahr arbeitslos, was auf eingeschränkte Beschäftigungsmöglichkeiten deutet.
- Insgesamt ergeben sich dadurch zahlreiche Einschränkungen bei den Arbeitsmarktpotenzialen dieser Gruppe, sodass nur eine sehr begrenzte Wirkung zu erwarten ist und das Potenzial dieser Gruppe daher nicht näher berechnet wurde.

### **Nichterwerbstätige ohne Rentenbezug**

- Knapp 16.000 Personen sind zwischen 55 und 69 Jahre alt, beziehen keine Rente und sind nicht erwerbstätig. Nur ein geringer Anteil der Gruppe ist arbeitssuchend, der Rest hat kein Interesse an einer Arbeitsaufnahme oder ist nicht dafür verfügbar. Die Gründe hierfür reichen von einem gesicherten Lebensunterhalt durch den/die Partner/in, Kapitalerträge, Mieteinnahmen, Krankheit, Betreuungsaufgaben oder andere Verpflichtungen.
- Diese Gruppe bildet quantitativ das größte Arbeitsmarktpotenzial, da sie potenziell arbeitsfähig sind, aber aus diversen Gründen eine Arbeitsaufnahme ablehnen.

Quelle: Eigene Darstellung und Berechnung

Zudem werden aufgrund der Datenlage abweichend die Potenziale der 55- bis 69-Jährigen auf Basis des Jahres 2022 unter der Prämisse, dass die Erwerbstätigenquote der 55 bis 69-Jährigen auf das Niveau Schwedens<sup>21</sup> steigt, ermittelt. Durch diese Abwandlungen kann es zu zusätzlichen Verzerrungen kommen, die Berechnung soll daher nur einen Anhaltspunkt für ungefähre Größenklassen der Arbeitsmarktpotenziale durch Ältere darstellen und vor allem zur Diskussion über etwaige Erschließungsmöglichkeiten anregen.

Die Erwerbstätigenquote der 55 bis 59-Jährigen lag 2022 in der Lausitz bei 85,6 Prozent und damit 3,4 Prozent unter der Erwerbstätigenquote in Schweden für dieselbe Alterskohorte. Eine Steigerung auf das schwedische Niveau würde in der Folge bedeuten, dass 3.300 zusätzliche Personen erwerbstätig wären. Für die Kohorte der 60 bis 64-Jährigen liegt die Erwerbstätigenquote in der Lausitz bei 65,5 Prozent, wohingegen die schwedische Erwerbstätigenquote für diese Gruppe bei 72,6 Prozent liegt. Könnte die Erwerbstätigenquote in der Lausitz auf jenen Wert gesteigert werden, ergibt sich daraus ein zusätzliches Potenzial von rd. 7.000 Personen. Für die letzte Kohorte, die der 65 bis 69-Jährigen, liegt die Quote in Schweden bei 28,4 Prozent und in der Lausitz bei 15,3 Prozent – hier ließe sich in der Folge das quantitativ größte Potenzial, in Summe rd. 11.400 zusätzliche Beschäftigte, heben.

In Summe ergeben sich daraus Potenziale i.H.v. rd. 21.700 Personen. Vereinfachend wird auch für dieses Potenzial angenommen, dass sie sich zu 65,9 Prozent auf Vollzeitstellen und 34,1 Prozent auf Teilzeitstellen verteilen, wie die restlichen Beschäftigten in der Lausitz. Daraus folgt, dass bei den Älteren in der Lausitz, durch eine Erhöhung der Erwerbstätigenquote auf das schwedische Niveau, rd. 14.300 Vollzeit und 7.400 Teilzeitstellen besetzt werden könnten, in Summe entspricht das rd. 18.300 Vollzeitäquivalenten.

*Tabelle 10: Arbeitsmarktpotenziale der 55- bis 69-Jährigen in der Lausitz*

Indikator	Schweden	Lausitz		Potenziale Lausitz (gerundet)
	Quote	Anzahl	Quote	
Erwerbspersonen 55-59 Jahre	89,0%	83.900	85,6%	3.300
Erwerbspersonen 60-64 Jahre	72,6%	64.270	65,5%	7.000
Erwerbspersonen 65-69 Jahre	28,4%	13.410	15,3%	11.400
Gesamt		161.580	57,0%	21.700
Vollzeitäquivalente				18.300

*Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung, Datengrundlage: Eurostat 2025, Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2025h*

Diese Zahlen sind nicht als kurzfristig realisierbare Reserve zu verstehen, sondern als Hinweis darauf, in welcher Größenordnung Arbeitskräftepotenziale älterer Menschen liegen könnten, sofern Erwerbsarbeit auch im höheren Alter gesund, freiwillig und unter guten Bedingungen möglich ist.

Aus gewerkschaftlicher Perspektive ist dabei klar: Die stärkere Beteiligung älterer Menschen am Erwerbsleben darf nicht über pauschale Maßnahmen wie eine Anhebung des Renteneintrittsalters oder den Abbau bestehender rentenrechtlicher Schutzmechanismen erfolgen. Ältere Beschäftigte verfügen über umfangreiches berufliches Know-how und langjährige Erfahrung, die für Unternehmen einen erheblichen Mehrwert darstellen. Dieses Potenzial kann jedoch nur dann genutzt werden, wenn Arbeitsbedingungen konsequent an eine alternde Belegschaft angepasst werden. Dazu gehören altersgerechte Arbeitsgestaltung, der Ausbau von Weiterbildungsangeboten –

<sup>21</sup> Für Einzelheiten der notwendigen Maßnahmen zur Steigerung der Erwerbstätigenquoten auf das schwedische Niveau vgl. Kapitel 3.5. Ausführliche Erläuterungen und Berechnungen für das zusätzliche Erwerbspotenzial von Älteren in Deutschland können Bertelsmann Stiftung 2024b entnommen werden.

insbesondere für ältere Beschäftigte – sowie eine stärkere Berücksichtigung von Gesundheitsvorsorge und betrieblicher Prävention (vgl. DGB 2024b, S. 26).

Gerade in körperlich oder psychisch belastenden Branchen wie dem Baugewerbe, dem Gesundheitswesen oder dem Hotel- und Gastgewerbe sind ohne zusätzliche Maßnahmen der betrieblichen Personal- und Gesundheitspolitik längere Erwerbsverläufe kaum realisierbar (vgl. DGB 2024b, S. 27). Gleichzeitig sind ältere Menschen in der Arbeitsförderung bislang unterrepräsentiert. Hier besteht erheblicher Handlungsbedarf, um auch älteren Arbeitslosen durch gezielte Beratung, Qualifizierung und passgenaue Instrumente den Wiedereinstieg in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen. Die bislang gestiegene Beschäftigungsquote Älterer ist vor allem auf längere Verbleibdauern in bestehenden Beschäftigungsverhältnissen zurückzuführen und weniger auf eine quantitative Ausweitung der Beschäftigung.

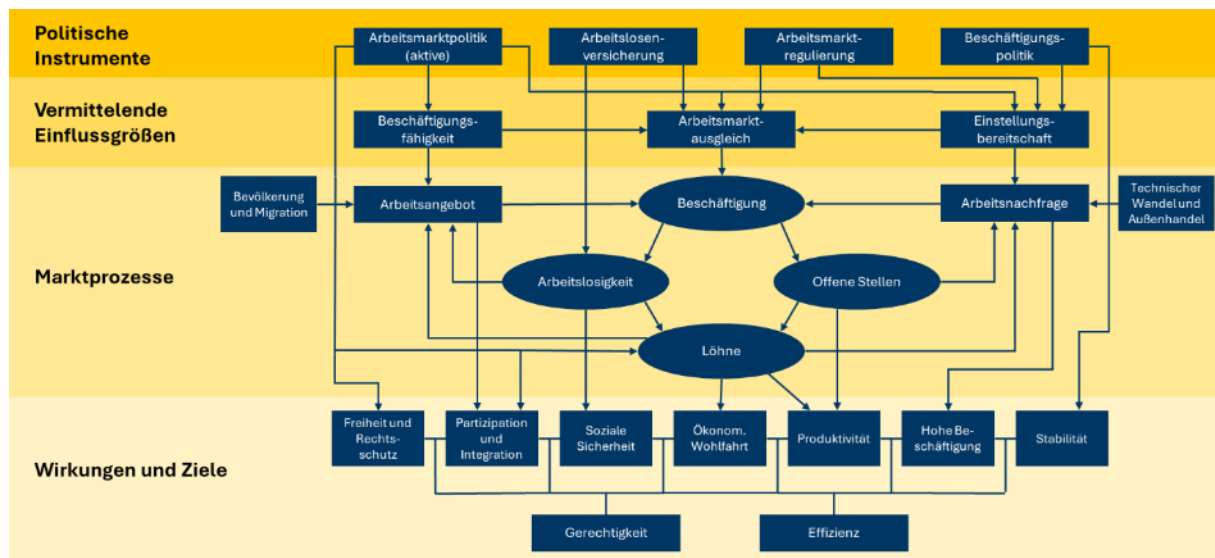
Um die vorhandenen Potenziale besser zu erschließen, bedarf es daher einer Weiterentwicklung bestehender Förderinstrumente sowie neuer Maßnahmen, die gezielt an den spezifischen Bedürfnissen und Herausforderungen älterer Beschäftigter und Arbeitsloser ansetzen. Entscheidend ist dabei, Erwerbsarbeit im höheren Alter nicht als Pflicht, sondern als realistische Option zu gestalten – getragen von guten Arbeitsbedingungen, wirksamer Prävention, Qualifizierung und echter Wertschätzung.

## 4. Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsförderung

Unter Arbeitsmarktpolitik versteht man die Beeinflussung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt durch politische Maßnahmen. Dabei wird gemeinhin unterschieden zwischen *aktiver* und *passiver* Arbeitsmarktpolitik. Aktive Arbeitsmarktpolitik zielt auf die Wiedereingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt und umfasst alle staatlichen Förderinstrumente, die unmittelbar (aktiv) den Mismatch am Arbeitsmarkt reduzieren sollen (vgl. Oschmiansky 2020). Mit diesen Instrumenten soll also ein besserer Ausgleich von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt erreicht werden, was Arbeitslosigkeit reduzieren oder gar präventiv vermeiden helfen kann (vgl. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit 2022, S. 27,28). Passive Arbeitsmarktpolitik zielt hingegen auf die Linderung der wirtschaftlichen Folgen von Arbeitslosigkeit. Sie umfasst Maßnahmen wie Arbeitslosen-, Bürger-, Kurzarbeiter- oder Insolvenzgeld (vgl. Bundeszentrale für politische Bildung o.J.).

Arbeitsmarktpolitik wirkt dabei nicht in einem einfachen Ursache-Wirkungs-Schema, sondern über mehrere Ebenen (siehe Abbildung 41): Politische Instrumente – wie aktive Arbeitsförderung, Arbeitslosenversicherung, arbeitsrechtliche Regulierung und Beschäftigungspolitik – beeinflussen zunächst Rahmenbedingungen wie die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitskräften, die Einstellungsbereitschaft von Unternehmen und den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Darüber verändern sich zentrale Marktgrößen wie Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, offene Stellen und Löhne, die wiederum miteinander in Wechselwirkung stehen. Auf beide Seiten des Arbeitsmarktes wirken zusätzlich Faktoren außerhalb der Arbeitsmarktpolitik, etwa demografische Entwicklung und Zuwanderung (Arbeitsangebot) sowie technischer Wandel und Außenhandel (Arbeitsnachfrage). Entscheidend ist das Zusammenspiel dieser Faktoren, weil sich daran bemisst, ob übergeordnete Ziele wie hohe Beschäftigung, soziale Sicherheit, Teilhabe und wirtschaftliche Stabilität erreicht werden (vgl. Oschmiansky 2020).

Abbildung 41: Das Ziel- und Wirkungssystem der Arbeitsmarktpolitik



Quelle: in Anlehnung an Schmid et al. 2005

Aktive Arbeitsmarktpolitik ist wichtig, ist aber in ihren Möglichkeiten zum Abbau struktureller Arbeitslosigkeit beizutragen, begrenzt. Es gehören zwingend weitere Maßnahmen der Politik dazu, Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, wie z.B. Bildungspolitik, die im Hinblick auf Jugendliche stärker gefragt ist. So führen Arbeitsökonominnen und Wirtschaftswissenschaftler aus: „Die Gesamtschau der Evidenz zur Wirksamkeit von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen verdeutlicht, dass aktive

*Arbeitsmarktpolitik ein wichtiger Baustein der Arbeitsmarktpolitik ist. Die insgesamt verhalten positiven Ergebnisse legen aber die Vermutung nahe, dass sie zum Abbau struktureller Arbeitslosigkeit nur einen kleinen Teil beitragen kann. Darüber hinaus weisen die ernüchternden Ergebnisse für junge Menschen darauf hin, dass an dieser Stelle die (Aus-) Bildungspolitik gefragt ist“ (vgl. Kluge 2013, S. 4). Insofern kann die Bildungspolitik ebenfalls als ein Teil der Arbeitsmarktpolitik verstanden werden.*

Letztlich zeigen zahlreiche Studien, dass aktive Arbeitsmarktpolitik die Arbeitsmarktchancen der explizit geförderten Personengruppe erhöhen kann. So können die richtigen Maßnahmen die Dauer der Arbeitslosigkeit verringern und die Beschäftigungsfähigkeit der Geförderten erhöht werden. Eine tatsächliche Kosten-Nutzen-Analyse für die aktive Arbeitsmarktpolitik kann jedoch in der Regel nur eingeschränkt vorgenommen werden, da zahlreiche Komponenten bei der Bewertung der Kosten und des Nutzens eine Rolle spielen und diese darüber hinaus miteinander verknüpft sind. Oftmals kommt es daher zu Einschränkungen bei der Berücksichtigung einzelner Komponenten (vgl. Bruckmeier et al 2024, S.4).

## **4.1 Praktische Implementierung: Arbeitsmarktpolitik in der Lausitz**

Die zuvor dargestellten Arbeitsmarktpotenziale in der Lausitz machen deutlich, dass deren Aktivierung nicht allein eine Frage quantitativer Verfügbarkeit ist, sondern maßgeblich von politischen, institutionellen und betrieblichen Rahmenbedingungen abhängt. Entscheidend ist daher, mit welchen Instrumenten Arbeitsmarktpolitik tatsächlich ansetzt, wie diese umgesetzt werden und in welchem Umfang sie geeignet sind, strukturelle Hürden beim Zugang zum Arbeitsmarkt zu überwinden.

Die praktische Ausgestaltung der Arbeitsmarktpolitik in der Lausitz erfolgt dabei nicht über eigenständige, regionspezifische Instrumente, sondern primär über bundesrechtlich geregelte Maßnahmen sowie ergänzende Programme der Länder Brandenburg und Sachsen. Den zentralen rechtlichen Rahmen bildet das Dritte Sozialgesetzbuch (SGB III), das die Leistungen der Arbeitsförderung regelt. Nach § 1 SGB III sollen diese dazu beitragen, einen hohen Beschäftigungsstand zu erreichen und die Beschäftigungsstruktur kontinuierlich zu verbessern. Ergänzend ist die Grundsicherung für Arbeitsuchende im Zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II) verankert, die arbeitsmarktpolitische und sozialpolitische Zielsetzungen miteinander verbindet (vgl. Oschmiansky 2020).

### **Exkurs: Arbeitsmarktpolitische Instrumente**

Zentrale Anforderung für arbeitsmarktpolitische Instrumente<sup>22</sup> im Strukturwandel ist, Anpassungs- und Umbruchsituationen für Individuen und Unternehmen dadurch zu unterstützen, dass einige der für sie mit diesen Veränderungen verbundenen Risiken wirksam minimiert werden. Um der beschleunigten Transformation der Arbeitswelt zu begegnen, strukturwandelbedingte Arbeitslosigkeit zu vermeiden, Weiterbildung zu stärken und die Fachkräftebasis zu sichern, wurden die Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik für Beschäftigte und Ausbildungssuchende weiterentwickelt. Das Aus- und Weiterbildungsgesetz knüpft hier an und hat Anpassungen im Dritten Sozialgesetzbuch (SGB III) vorgenommen, womit auch den Vereinbarungen aus der Nationalen Weiterbildungsstrategie Rechnung getragen werden soll. Dies umfasst u.a.:

<sup>22</sup> Eine Übersicht der arbeitsmarktpolitischen Instrumente findet sich hier:

[https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Arbeitsmarktpolitische-Instrumente/Generische-Publikationen/Informationen-zu-arbeitsmarktpolitischen-Instrumenten.html?\\_blob=publicationFile](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Arbeitsmarktpolitische-Instrumente/Generische-Publikationen/Informationen-zu-arbeitsmarktpolitischen-Instrumenten.html?_blob=publicationFile)

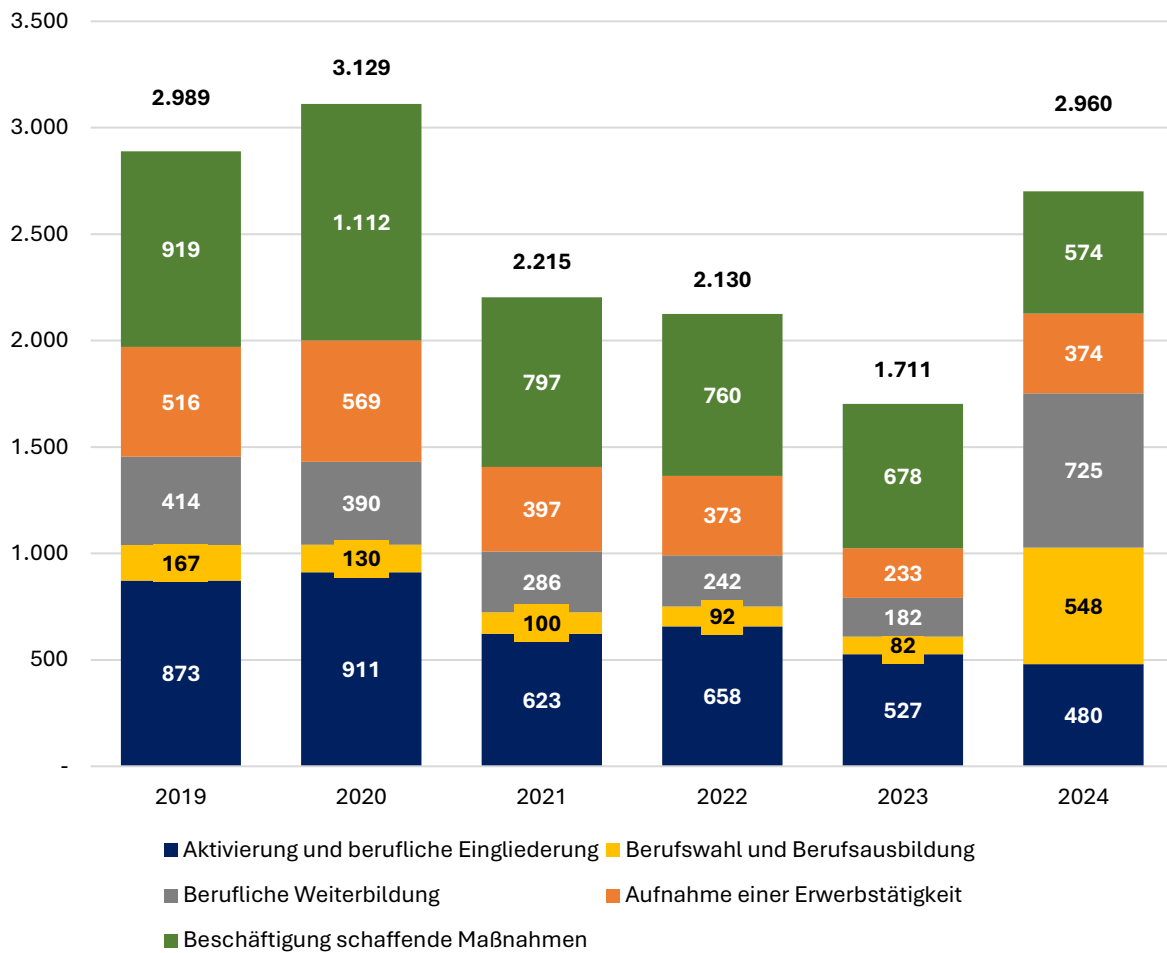
- berufliche Weiterbildung während Kurzarbeit
- Einführung Berufsorientierungspraktikum
- Einführung Mobilitätzuschuss
- Neuregelung der Einstiegsqualifizierung
- Reform Weiterbildungsförderung Beschäftigter
- Einführung von Qualifizierungsgeld (st. April 2024)
- Regelungen zur außerbetrieblichen Berufsausbildung

Eine spezifisch auf die Lausitz zugeschnittene Arbeitsmarktpolitik existiert dabei nicht im engeren Sinne. Die eingesetzten Instrumente sind überwiegend bundesweit standardisiert und orientieren sich weniger an regionalen Besonderheiten als an inhaltlichen Problemlagen und Zielgruppen. Für die Lausitz bedeutet dies, dass die Aktivierung regionaler Arbeitsmarktpotenziale vor allem über die gezielte Nutzung, Kombination und Schwerpunktsetzung bestehender Instrumente des Bundes sowie der Länder Brandenburg und Sachsen erfolgt.

### **Nutzung von Instrumenten**

Die Nutzung der unterschiedlichen Arbeitsmarktinstrumente zeigt sowohl im zeitlichen Verlauf als auch bei der geschlechtsspezifischen Betrachtung Unterschiede auf. So zeigt sich bei den Frauen, dass die aggregierte Zahl der Teilnehmerinnen im Beobachtungszeitraum erheblichen Schwankungen unterliegt. Die Gesamtteilnehmerinnenzahlen sinken von 3.129 Teilnehmerinnen im Jahr 2020 um 1.418 (-45,3 Prozent) auf 1.711 Teilnehmerinnen im Jahr 2023. Anschließend kommt es zu einem erheblichen Anstieg um 1.249 (+73,0 Prozent) auf 2.960 Teilnehmerinnen im aktuellen Berichtsjahr 2024. Des Weiteren ist ein deutlicher Anstieg der Teilnehmerinnenzahlen bei den Instrumenten „Berufswahl und Berufsausbildung“ (+466 bzw. +568,3 Prozent) sowie „Berufliche Weiterbildung“ (+543 bzw. +298,4 Prozent) im Jahr 2024 zu erkennen. Diese Entwicklung weist auf einen erhöhten Qualifizierungsbedarf, eine verstärkte Nutzung von Weiterbildungsinstrumenten sowie einen erhöhten Fokus auf Berufsorientierung und Ausbildungsintegration von Frauen in der Lausitz hin.

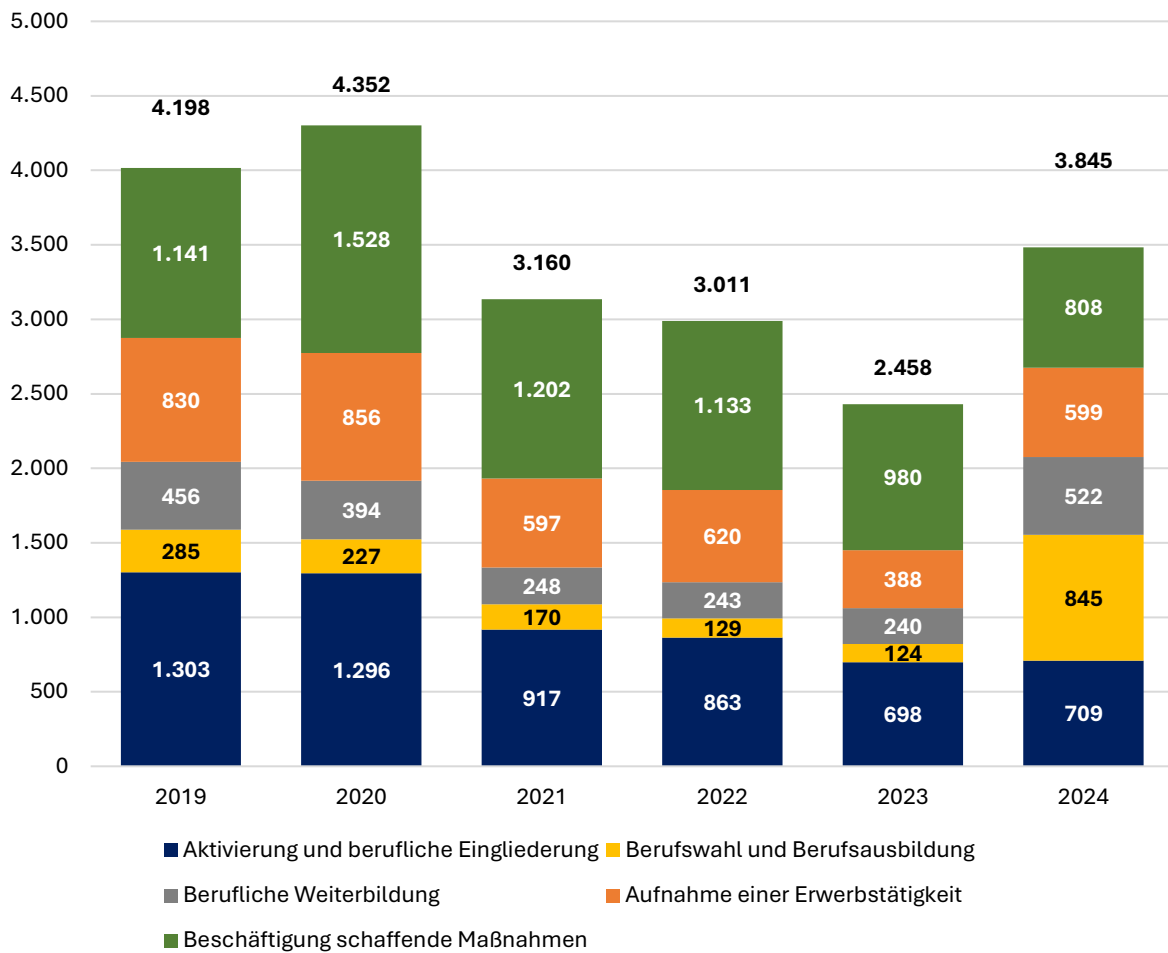
Abbildung 42: Frauen in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten in der Lausitz



Quelle: eigene Darstellung, Daten: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2019-2024a

Bei den Männern zeigt sich insgesamt eine sehr ähnliche Entwicklung bei der Nutzung von Arbeitsmarktinstrumenten. So erfolgt bis 2020 ein Anstieg der Gesamtzahlen auf 4.352 – davon ist der Großteil auf die Instrumente zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (1.296) sowie Beschäftigung schaffende Maßnahmen (1.528) zurückzuführen. In den Folgejahren (bis 2023) sinkt die Anzahl der Männer in Arbeitsmarktpolitischen Instrumente sehr stark auf 2.458 ab. Der Großteil des Rückgangs erfolgt dabei in Maßnahmen zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit (-468), Beschäftigung schaffenden Maßnahmen (-548) sowie der Aktivierung und beruflichen Eingliederung (-598). Wie auch bei den Frauen erfolgt in 2024 ein erheblicher Anstieg auf 3.845 Personen in Maßnahmen, dabei handelt es sich vor allem um Maßnahmen zur Berufswahl und Berufsausbildung (+731) sowie zur beruflichen Weiterbildung (+282).

Abbildung 43: Männer in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten in der Lausitz



Quelle: eigene Darstellung, Daten: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2019-2024a

### Exkurs: Qualifizierungsgeld

Mit dem noch sehr jungen arbeitsmarktpolitischen Instrument können Beschäftigte, die vom Strukturwandel bedroht sind, durch gezielte Weiterbildung in Unternehmen gehalten und Arbeitslosigkeit vermieden werden. Es stellt eine sinnvolle Alternative zum Kurzarbeitergeld dar. Das Instrument ist unabhängig von der Betriebsgröße nutzbar und bietet feste Fördersätze und erleichtert daher insbesondere mittleren und auch kleinen Unternehmen (bei Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten ist eine schriftliche Erklärung der Arbeitgeber:innen zum Qualifizierungsbedarf ausreichend) den Zugang zur Weiterbildungsförderung (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2024). Für Personalabteilungen und Betriebs- und Personalräte lohnt es sich, sich mit dem Thema zu befassen und ggf. auch ein persönliches Gespräch mit der Agentur für Arbeit zu vereinbaren.

Aktuell sind für das junge Beschäftigungsinstrument noch keine öffentlichen Angaben dazu verfügbar, wieviel Betriebe in der Lausitz das Qualifizierungsgeld bereits beantragt oder erhalten haben.

Das Angebot für Qualifizierungsgeld richtet sich an Betriebe, bei denen mindestens 20 Prozent (bei mehr als 250 Beschäftigten) oder 10 Prozent (bei weniger als 250 Beschäftigten) der Belegschaft einen strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarf haben. Zielgruppe des Qualifizierungsgeldes sind Beschäftigte, denen im besonderen Maße durch die Transformation der Arbeitswelt der Verlust von Arbeitsplätzen droht, eine berufliche Weiterbildung jedoch eine zukunftssichere Beschäftigung im aktuellen Betrieb ermöglicht (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2024).

Das Qualifizierungsgeld ergänzt die bestehenden Instrumente der Beschäftigtenqualifizierung. Es wird unabhängig von der Betriebsgröße, dem Alter oder der Qualifikation der Beschäftigten gezahlt und als Entgeltersatzleistung geleistet. Die Höhe des Qualifizierungsgeldes beträgt 60 Prozent – beziehungsweise 67 Prozent für Beschäftigte mit mindestens einem Kind – des Nettoentgeltes, das durch die Weiterbildung entfällt. Arbeitgeber können den Betrag freiwillig aufstocken. Die Weiterbildungskosten trägt der Arbeitgeber (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2024).

Fördervoraussetzungen für das Qualifizierungsgeld sind neben dem o.g. strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarf eines nicht unerheblichen Teils der Belegschaft, eine Betriebsvereinbarung oder ein betriebsbezogener Tarifvertrag (sog. „Qualifizierungsvereinbarung“) und eine nachhaltige Beschäftigungsperspektive im aktuellen Betrieb. Die Beschäftigten müssen außerdem der Qualifizierung zustimmen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2024).

Mit dem Instrument können Beschäftigte, die vom Strukturwandel bedroht sind, durch gezielte Weiterbildung in Unternehmen gehalten und Arbeitslosigkeit vermieden werden. Es stellt eine sinnvolle Alternative zum Kurzarbeitergeld dar. Das Instrument ist unabhängig von der Betriebsgröße nutzbar und bietet feste Fördersätze und erleichtert daher insbesondere mittleren und auch kleinen Unternehmen (bei Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten ist eine schriftliche Erklärung der Arbeitgeber:innen zum Qualifizierungsbedarf ausreichend) den Zugang zur Weiterbildungsförderung (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2024).

Der Lausitz steht ein breites arbeitsmarktpolitisches Instrumentarium aus Qualifizierung, verbesserten Rahmenbedingungen und gezielten Anreizen zur Verfügung, um bislang ungenutzte oder nur eingeschränkt wirksame Arbeitskräftepotenziale zu erschließen.

Auf Landesebene verfolgen Brandenburg und Sachsen hierzu jeweils eigene Strategien und Programme, die sowohl allgemein an Übergängen im Erwerbsverlauf ansetzen als auch spezifische Personengruppen adressieren, wie junge Menschen, Migrant:innen, ältere Beschäftigte oder Menschen mit Behinderungen. Die folgenden beiden Kapitel geben einen Überblick über zentrale Strategien, Programme und Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik in Brandenburg und Sachsen und ordnen diese im Hinblick auf die zuvor dargestellten Arbeitskräftepotenziale ein.

## 4.2 Überblick Arbeitsmarktpolitik in Brandenburg

In Brandenburg ist der Leitsatz „Fachkräfte bilden, halten und für Brandenburg gewinnen“ Ausdruck der Arbeitspolitik des Landes. Die Sicherung und Entwicklung des Fachkräftepotenzials ist eine wichtige Querschnittsaufgabe der brandenburgischen Landesregierung. Die Fachkräftestrategie des Landes ist in zahlreichen maßgeblichen Landesstrategien verankert und soll zu einer Fach- und Arbeitskräftestrategie weiterentwickelt werden. Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Kammern, Bundesagentur für Arbeit und die Liga der Wohlfahrtsverbände bekennen sich im Bündnis für Gute Arbeit gemeinsam dazu, Gute Arbeit als Leitbild für eine moderne Arbeitswelt und fairen unternehmerischen Wettbewerb und damit als Grundlage für ein starkes, soziales und wirtschaftlich erfolgreiches Brandenburg anzuerkennen (vgl. Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Klimaschutz des Landes Brandenburg 2024).

Abbildung 44: Strategische Handlungsfelder und operative Ziele der Arbeitsmarktpolitik Brandenburgs

Strategische Ziele	Sicherung des Fach- und Arbeitskräftebedarfs für Brandenburg					
	Gewährleistung der Attraktivität Brandenburgs als Lebens- und Arbeitsort					
strategische Handlungsfelder	Fach- und Arbeitskräfte bilden		Fach- und Arbeitskräfte halten		Fach- und Arbeitskräfte gewinnen	
operative Ziele	<i>Den Übergang aus Schule in den Beruf gestalten: Berufliche Orientierung</i>	Gewährleistung von Bedingungen, die Jugendlichen einen erfolgreichen Übergang von der Schule in das Berufsleben ermöglichen	<i>Gute Arbeit in Zeiten des Wandels</i>	Erhalt und Weiterentwicklung guter Arbeitsbedingungen	<i>Potenziale Arbeits- und Langzeitarbeitsloser nutzen</i>	Eingliederung Arbeitsloser, insbesondere Langzeitarbeitsloser in das Erwerbsleben
		Gewinnung von Studierenden aus Brandenburg, dem In- und Ausland		Partnerschaftliche Gestaltung von Veränderungsprozessen in der Arbeitswelt	<i>Mit neuer Pflegeausbildung Fach- u. Arbeitskräfte für die Pflege gewinnen</i>	Gewinnung von Fachkräften durch Nutzung der neu geordneten Pflegeausbildung
	<i>Mit attraktiver Ausbildung die Fachkräfte von morgen bilden</i>	Stärkung des Systems der dualen Berufsausbildung				Anwerbung ausländischer Fachkräfte und Verbesserung der Integration
	<i>Berufliche Weiterbildung als Schlüssel für Wettbewerbsfähigkeit, Innovation und individuellen Aufstieg</i>	Erreichung einer hohen Weiterbildungsbeteiligung zur Anpassung an den Wandel der Arbeitswelt			<i>Potenziale ausländischer Fach- und Arbeitskräfte für den Brandenburger Arbeitsmarkt erschließen</i>	Verbesserung der Integration von in Brandenburg lebenden ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern
		Verbesserung der Teilhabe von benachteiligten Gruppen am Arbeitsleben sowie Förderung der Aufstiegsmobilität				Erhöhung der Zuwanderung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte

Quelle: Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Klimaschutz des Landes Brandenburg 2024, S. 45

Die Strategie enthält unterschiedliche Handlungsfelder („Fach- und Arbeitskräfte bilden“, „Fach- und Arbeitskräfte halten“, „Fach- und Arbeitskräfte gewinnen“) mit verschiedenen Handlungsschwerpunkten und daraus abgeleiteten Aktivitäten. In dem Handlungsfeld „Fach- und Arbeitskräfte gewinnen“ finden sich u.a. die Handlungsschwerpunkte, die Potenziale Langzeitarbeitsloser und ausländischer Fach- und Arbeitskräfte zu nutzen, wieder.

Brandenburg verfügt daher über eine Reihe an landeseigenen Förderrichtlinien und Unterstützungsmaßnahmen, um Erwerbs- und Fachkräftereserven zu erschließen.

## **Junge Menschen**

Um die Lausitz als spannende Zukunftsregion deutschlandweit sichtbar und bekannter zu machen und um über die erfolgreiche Gestaltung des Strukturwandelprozesses zu berichten und Fachkräfte für die Region zu interessieren, wurde im Jahr 2023 die Imagekampagne „Die Lausitz. Krasse Gegend“ gestartet. Ein Modellprojekt der Region Cottbus für arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte junge Erwachsene von 2019-2021 war u.a. „Warm up – Deine Entscheidung“. Durch die Kombination von gezielter berufsbezogener Beschäftigung mit entsprechenden Qualifizierungssequenzen und bedarfsorientierter sozialpädagogischer Begleitung sollen im Ziel mittelfristig und nachhaltig junge Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen in den ersten Arbeits- bzw. Ausbildungsmarkt integriert werden (vgl. Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH o.J.).

## **Berufliche Integration schwerbehinderter Menschen**

Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte Menschen werden bei der betrieblichen Ausbildung und bei der Arbeitssuche mit dem am 1. Juli 2024 in Kraft getretenen Landesförderprogramm „Perspektive Inklusiver Arbeitsmarkt 2.0 (PIA 2.0)“ durch die Zahlung von Prämien an Betriebe unterstützt. Schwerbehinderte, die in eine betriebliche Ausbildung gehen, im Anschluss eine Arbeit in dem erlernten Beruf aufnehmen oder von der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln, erhalten eine finanzielle Anerkennung. Bei der Entfristung von Arbeitsverhältnissen werden Inklusionsprämien gezahlt. Das Programm läuft bis zum 31. Dezember 2027 und fördert überdies betriebliche Unterstützungs- und Anpassungsmaßnahmen (z. B. Konzepte zur Weiterbeschäftigung durch externe Dienstleister) und gibt Zuschüsse, um die Mobilität von schwerbehinderten Menschen zu verbessern. Die Instrumente werden durch das Integrationsamt beim Landesamt für Soziales und Versorgung (LASV) umgesetzt (vgl. Landesamt für Soziales und Versorgung des Landes Brandenburg).

## **Migrant:innen**

Brandenburg und die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit haben sich am 20. November 2023 auf den sog. „Aktionsplan Brandenburg: Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten“ verständigt. Neben einer noch intensiveren Betreuung in den Jobcentern sollen bei Arbeitgebern für die Zielgruppe der Geflüchteten – schon ab einem grundständigen Sprachniveau – sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse und Praktika eingeworben werden.

Das Regionale Integrationsnetzwerk Brandenburg, das im Rahmen des Förderprogrammes „IQ-Integration durch Qualifizierung“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und ESF Plus gefördert wird, unterstützt die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit ausländischer Herkunft und flankiert die Umsetzung des Anerkennungsgesetzes. Es ist eng verzahnt mit Regelangeboten und Landesprogrammen und leistet einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung.

Das Projekt „Spurwechsel“ beschäftigt sich mit der Arbeitsmarktintegration langjährig geduldeter Geflüchteter, insbesondere in Städten wie Cottbus. „Spurwechsel“ soll dazu beitragen, den Fachkräftemangel abzumildern und die demografische Entwicklung positiv zu beeinflussen, in dem geduldete Geflüchtete als Arbeitskräfte gewonnen und integriert werden. Das Projekt soll auf Empfehlung des Sonderausschusses Strukturentwicklung in der Lausitz über Potsdam und Cottbus hinaus verstetigt und auf weitere Landkreise ausgeweitet werden (vgl. Alboga & Woller 2024; Landtag Brandenburg 2024).

## **Langzeitarbeitslose Menschen**

Mit Hilfe der Integrationsbegleitung für Langzeitarbeitslose und Familienbedarfsgemeinschaften fördert das Land Brandenburg die Beschäftigungsfähigkeit sowie die soziale Situation der Teilnehmenden und deren Familien. Hierbei wird die Integrationsbegleitung als ressourcen- und lösungsorientierter Prozess gefördert. Kommt es zu einem erfolgreichen Übergang in Erwerbstätigkeit oder in Bildung kann eine Nachbetreuung gefördert werden. Die Förderrichtlinie ist vom 25.05.2022 bis zum 31.07.2028 in Kraft (vgl. Investitionsbank des Landes Brandenburg 2025a).

Mit der Förderung von sozialpädagogischer Begleitung und fachlicher Anleitung in Sozialbetrieben soll Langzeitarbeitslosigkeit reduziert werden, indem durch die Beschäftigung in Sozialbetrieben Langzeitarbeitslose langfristig in reguläre Beschäftigung integriert werden. Dabei werden Personalausgaben von Sozialbetrieben für die sozialpädagogische Betreuung und die fachliche Anleitung von in diesen Sozialbetrieben sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, ehemaligen Langzeitarbeitslosen, gefördert. Die Förderrichtlinie tritt mit Wirkung zum 12. Dezember 2022 in Kraft und mit Ablauf vom 31. Dezember 2028 außer Kraft (vgl. Investitionsbank des Landes Brandenburg 2025b).

## **Ältere Menschen**

2024 hat das Land Brandenburg die Fortschreibung der seniorenpolitischen Leitlinien beschlossen (vgl. Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Brandenburg 2024). Diese liefern auch Impulse für Beschäftigung von älteren Menschen. Brandenburger Arbeitgeber können im Rahmen des Landesprogramms „Arbeit für Brandenburg“ einen zeitlich befristeten Zuschuss bei Einstellung älterer Arbeitsloser (ab 50 Jahren) erhalten. Diese können – wenn sie seit 12 Monaten beschäftigungslos sind, einen Eingliederungsschein bekommen, mit dem sie sich selbst aktiv bei Arbeitgebern bewerben.

## 4.3 Überblick Arbeitsmarktpolitik in Sachsen

Der Freistaat Sachsen verfolgt seine Arbeitsmarkt- und Fachkräftepolitik im Rahmen der *Fachkräftestrategie 2030*, die als übergeordneter strategischer Rahmen die Sicherung, Entwicklung und Gewinnung von Fach- und Arbeitskräften bündelt. Die Strategie adressiert zentrale Handlungsfelder wie Qualifizierung und lebenslanges Lernen, Arbeitskräftegewinnung und -bindung, die Integration von Migrant:innen sowie die Nutzung bislang unzureichend erschlossener Erwerbspotenziale (Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, 2019).

Zur Umsetzung dieser Strategie setzt Sachsen auf ein mehrstufiges System aus landesweiten Leitlinien, regionalen Fachkräfteallianzen und zielgruppenspezifischen Förderprogrammen, die an die jeweiligen regionalen und strukturellen Herausforderungen angepasst werden.

Mit der Fachkräfteallianz Sachsen (vgl. Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Klimaschutz 2025) hat der Freistaat Sachsen 2025 eine sachsenweite Plattform für den Austausch zu Themen der Fachkräftesicherung geschaffen. Sie umfasst neben Vertretern der sächsischen Wirtschaft u.a. auch die sächsischen Kammervorteilnehmer:innen sowie die Gewerkschaften und Vertreter:innen der Bundesagentur für Arbeit. Sie setzt Impulse und gibt im Rahmen der im Mai 2019 verabschiedeten Strategie „Heimat für Fachkräfte – Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen“ Empfehlungen zur Verbesserung des Fachkräftepotenzials und initiiert konkrete Maßnahmen zur Fachkräftesicherung. Zentrale Themen sind u.a. auch die Rekrutierung einheimischer Fachkräfte, die gesteuerte Zuwanderung und Integration von Migrant:innen und Familienfreundlichkeit.

Dieser Fachkräftestrategie sind regionale **Fachkräfteallianzen** untergeordnet. Sie erarbeiten und aktualisieren alle zwei Jahre Handlungskonzepte, in denen sie Ziele und Maßnahmen definieren und an veränderte Rahmenbedingungen anpassen. So hat z.B. die regionale Fachkräfteallianz des **Landkreises Görlitz** drei Handlungsfelder identifiziert, die auch darauf abzielen, die möglichen Erwerbspotenziale in einer Region, die einerseits von Klein- und Kleinstunternehmen, einem Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung und einer alternden Gesellschaft, aber auch seiner Angrenzungen an die Nachbarländer Polen und Tschechien geprägt ist, zu heben (vgl. Landkreis Görlitz 2023, S. 6, 14 ff.):

- Individuelle (Aus-)Bildung von Arbeitskräften: betriebliche Ausbildung, Aufstiegsqualifizierung, Akademische Ausbildung, lebenslanges Lernen
- Arbeitskräftegewinnung: Unterstützung von Maßnahmen, die den Landkreis Görlitz als attraktiven Standort zum Leben, Lernen und Arbeiten präsentieren
- Arbeitskräftebindung: Etablierung einer regionalen Willkommens- und Bleibekultur, Sensibilisierung zu einer vorausschauenden Personalpolitik, Befähigung von Unternehmen zur Umsetzung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik, Sensibilisierung von Unternehmen zur Verbesserung der Qualität der Arbeitsbedingungen)

Die **Fachkräfteallianz Bautzen** besteht seit 2016 und bietet Kommunen ein Instrument, Fachkräfteinitiativen im Landkreis aktiv zu begleiten. Das Ziel ist die Verbesserung des Arbeitsmarktzugangs für unterrepräsentierte Personengruppen (vgl. Landkreis Bautzen 2024, S.3). Auch hier liegt der Fokus auf den Potenzialen von der jungen Generation vor Ort, von Frauen, älteren Menschen und Menschen mit Migrationshintergrund. Die Hauptanstrengungen liegen hier regional nach der letzten Fortschreibung des Konzepts auf der Unterstützung junger Menschen in Ausbildung und Studium sowie auf der Gruppe der Zuwanderer (vgl. ebda. S. 20).

## **Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben**

Die Förderrichtlinie „ESF Plus-Richtlinie Gleichstellung im Erwerbsleben 2021-2027“ des Sächsischen Staatsministerium für Soziales, Gesundheit und Gesellschaftlichen Zusammenhalt rückt den Themenkomplex der gleichberechtigten Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben in den Fokus (vgl. Sächsisches Staatsministerium für Soziales, Gesundheit und Gesellschaftlichen Zusammenhalt 2025). Bis 2027 werden verschiedene Vorhaben, die Frauen dabei unterstützen sollen, ihre Potenziale bei der Beteiligung am Erwerbsleben oder der unternehmerischen Tätigkeit noch besser auszuschöpfen, gefördert. Das gilt vor allem für die Bereiche, in denen eine anhaltende geschlechtsbezogene Unterrepräsentation oder geschlechtsbezogene strukturelle Benachteiligung zu beobachten sind. Die Maßnahmen haben zum Ziel, Frauen gezielt anzusprechen und Lebenslagen (z.B. mehrfache Unterbrechungen der Berufslaufbahn oder die Verantwortung als Alleinerziehende oder Pflegenden) von Frauen zu berücksichtigen.

Die Richtlinie ist von dem Verständnis geprägt, dass ein substanzieller Beitrag zum demographischen Wandel und zur Fachkräftesicherung durch die Stärkung der Frauenerwerbstätigkeit nur dann erfolgreich sein wird, wenn nicht nur eine Steigerung der Erwerbstätigenquote von Frauen im Fokus entsprechender Arbeitsmarktstrategien steht, sondern Ansätze zur existenzsichernden Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen erfolgreich implementiert werden.

## **Junge Menschen**

Das Förderprogramm „Jugendberufsagentur Sachsen (JubaS)“ (vgl. Jugendberufsagentur Sachsen 2025) soll junge Menschen am Übergang Schule-Beruf unterstützen. Jugendberufsagenturen sollen es ermöglichen, junge Menschen am Übergang Schule-Beruf über eine verbindliche und strukturierte Kooperation aller beteiligten Akteure zu unterstützen. Sie bilden gebündelt unter einem Dach ein ganzheitlich orientiertes und abgestimmtes Informations-, Beratungs-, Förder- und Begleitangebot entsprechend der individuellen Lebenslage. Eine wesentliche Grundlage bilden dabei der Erfahrungsaustausch, die Unterstützung der Zusammenarbeit zwischen den Akteuren sowie die Vernetzung zwischen den regionalen Kooperationsbündnissen.

Durch die Landesserviceestelle soll eine kontinuierliche Qualitätssicherung und -entwicklung im Rahmen der Umsetzung von „JubaS“ gewährleistet werden.

## **Berufliche Integration schwerbehinderter Menschen**

Die wichtigsten sächsischen Instrumente zur Förderung der beruflichen Integration schwerbehinderter Menschen sind:

- das Arbeitsmarkt Programm „Wir machen das! Auf Basis der Richtlinie zur Förderung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung (vgl. Sächsische Staatskanzlei 2025). Die Förderung (Pauschalen bis zu 5.000 € in Form eines nicht rückzahlbaren Zuschusses) soll zur Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nach Beendigung der Ausbildung beitragen.
- das Integrationsamt beim Kommunalen Sozialverband Sachsen
- Integrationsvereinbarungen
- Budget für Arbeit und
- die Förderung inklusiver Maßnahmen

Diese Instrumente kombinieren finanzielle Anreize, Beratung, technische Unterstützung und strukturelle Verbesserungen für eine nachhaltige Integration schwerbehinderter Menschen in den sächsischen Arbeitsmarkt.

## **Migrant:innen**

In Sachsen werden verschiedene arbeitsmarktpolitische Instrumente eingesetzt, um das Erwerbspotenzial von Migrant:innen zu heben.

Zentral ist hier das Programm „Arbeitsmentoren Sachsen“ (vgl. Arbeitsmarktmentoren Sachsen 2025). Über 50 Mentor:innen begleiten Migrant:innen individuell auf dem Weg in Ausbildung oder qualifikationsadäquate sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. In der ersten Programmphase wurden über 2.450 Mentees in Beschäftigung und 620 Mentees in Berufsausbildung vermittelt. Die aktuelle Programmphase läuft im Zeitraum 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2027.

In Deutschland wird dabei im Gegensatz zu anderen europäischen Staaten der „Sprache zuerst“-Ansatz verfolgt. Dadurch erfolgt der Eintritt in den Arbeitsmarkt verglichen mit diesen Staaten, die den „Arbeit zuerst“-Ansatz verfolgen, eher verzögert. Der deutsche Ansatz ist in den letzten Jahren dabei häufig an seine bürokratischen aber auch Kapazitätsgrenzen gestoßen.

Im Fokus steht in Sachsen auch das im Herbst 2023 initiierte Programm „Job-Turbo“, das erwachsene Geflüchtete mit einer hohen Bleibeperspektive (insb. Ukrainer:innen) nach dem Integrationskurs durch engmaschige Begleitung zügig in eine Erwerbstätigkeit bringen soll (vgl. SVR 2025, S. 117, 120). Ziel des Programms ist ein früherer Einstieg in Beschäftigung ohne Verzicht auf Qualifizierung. Im Fokus steht dabei eine verstärkte Beratung durch die Jobcenter bereits vor dem Integrationskurs. Programmteilnehmende sollen zunächst in Helfertätigkeiten vermittelt und erst nach dem Berufseinstieg begleitend weiterqualifiziert werden, d.h. insoweit werden Elemente des „Arbeit zuerst“-Ansatzes übernommen ohne den Vorrang der sprachlichen Qualifizierung, die in der Regel zu einer nachhaltigeren Vermittlung führt, aufzugeben (vgl. ebda, S. 128, 129 und Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2023b).

## **Langzeitarbeitslose Menschen**

Langzeitarbeitslose Menschen müssen individuell und passgenau sowie in der Regel auch umfassend und langfristig unterstützt werden. Der Freistaat Sachsen fördert mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von sehr arbeitsmarktfernen Personen mit schwerwiegenden oder komplexen Problemlagen, die über andere Vorhaben beziehungsweise Fördermöglichkeiten bislang nicht erreicht werden konnten.

Das Förderprogramm „Schritt für Schritt“ sieht Maßnahmen in folgenden Bereichen vor:

- Stabilisierung der Persönlichkeit,
- Aufbau und Verstetigung einer Tagesstruktur,
- Entwicklung sozialer Kompetenzen,
- Abbau von Wissensdefiziten.

Im Rahmen der Vorhaben wird je nach individuellen Voraussetzungen der Übergang zu weiterführenden Vorhaben der Beschäftigungsförderung vorbereitet.

Sachsen unterstützt ferner die Jobcenter bei der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit u.a. mit dem ESF Plus Programm »TANDEM Sachsen« (vgl. Sächsische Aufbaubank – Förderbank 2025).

## 5. Einordnung der Ergebnisse im Kontext struktureller Bedingungen

Die in den vorangegangenen Kapiteln dargestellten Größenordnungen machen deutlich, dass in der Lausitz erhebliche Arbeitskräftepotenziale bestehen. Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse, dass diese nur im Zusammenspiel mit strukturellen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sinnvoll zu interpretieren sind. Zudem ist zu berücksichtigen, dass es sich bei den ausgewiesenen rechnerischen Potenzialen um theoretische Größen handelt, die auf vereinfachenden Annahmen beruhen, beispielsweise zur Entwicklung von Erwerbsquoten, Arbeitszeiten oder Beschäftigungsstrukturen. Individuelle Lebenslagen, betriebliche Rahmenbedingungen und strukturelle Unterschiede können dabei nur begrenzt abgebildet werden.

Im Folgenden werden die zentralen Befunde eingeordnet und im Kontext der Bedingungen betrachtet, unter denen Erwerbsarbeit stattfindet.

### **Arbeitsmarktanspannung, Passungsprobleme und Deutungsgrenzen**

Die Diskussion um zukünftige Engpässe auf dem Arbeitsmarkt wird häufig unter dem Schlagwort des „Fachkräftemangels“ geführt. Dieses bleibt jedoch vielfach unscharf, da es selten einheitlich definiert und nur begrenzt nach Qualifikationsniveaus, Branchen oder regionalen Arbeitsmärkten differenziert wird. Für die Lausitz legen die in diesem Bericht dargestellten Befunde nahe, dass eine pauschale Übertragung dieser Diagnose nur eingeschränkt geeignet ist. Vielmehr zeigt sich eine heterogene Arbeitsmarktsituation, in der steigende Arbeitslosigkeit, offene Stellen und strukturelle Unterschiede zwischen verschiedenen Regionen innerhalb der Lausitz und Personengruppen gleichzeitig bestehen.

Die vorliegenden Ergebnisse deuten darauf hin, dass offene Stellen nicht ausschließlich als Ausdruck eines quantitativen Mangels an Arbeits- oder Fachkräften zu verstehen sind. Ebenso relevant erscheinen Passungsprobleme zwischen den Anforderungen von Unternehmen und den Möglichkeiten, Präferenzen und Lebenslagen potenzieller Beschäftigter. Diese betreffen nicht nur formale Qualifikationen, sondern auch Arbeitszeiten, Entlohnung, Belastungen sowie Fragen der Vereinbarkeit und gesundheitlichen Nachhaltigkeit von Erwerbsarbeit. Dieser Bericht kann diese Zusammenhänge nicht abschließend klären, macht jedoch sichtbar, dass Arbeitsmarktdynamiken in der Lausitz nicht allein über Angebots- und Nachfragezahlen erklärbar sind.

### **Demografische Entwicklung als Gestaltungsaufgabe**

Unabhängig von der aktuellen Arbeitsmarktlage wird der demografisch bedingte Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter das Arbeitskräfteangebot in der Lausitz in den kommenden Jahren spürbar verringern. Diese Entwicklung stellt eine zentrale strukturelle Rahmenbedingung dar. Vor diesem Hintergrund gewinnt die Qualität von Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz, Vereinbarkeit und Entlohnung und der Abbau von Diskriminierung weiter an Bedeutung. Wenn künftig weniger Menschen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, wird entscheidend sein, Erwerbsarbeit so zu gestalten, dass sie langfristig leistbar, freiwillig und stabil ausgeübt werden kann. Strategien, die primär auf eine Ausweitung von Arbeitszeiten oder eine stärkere Aktivierung einzelner Gruppen abzielen, ohne diese Voraussetzungen zu berücksichtigen, laufen Gefahr, bestehende Ungleichheiten zu verschärfen und gesundheitliche sowie soziale Folgekosten zu produzieren, die den angestrebten Effekt konterkarieren.

## **Arbeitskräftepotenziale zwischen Statistik und Lebensrealität**

Die Analyse der einzelnen Potenzialgruppen macht deutlich, dass Arbeitskräftepotenziale nicht als homogene Reserve verstanden werden können, die sich allein durch rechnerische Annahmen aktivieren lässt. Vielmehr zeigen sich je nach Personengruppe sehr unterschiedliche Ausgangslagen, Motive und Begrenzungen, die darüber entscheiden, ob und in welchem Umfang eine (Ausweitung der) Erwerbstätigkeit realistisch und auch zumutbar ist.

Dies wird insbesondere am Beispiel der Teilzeitbeschäftigten sichtbar. Zwar ist die Teilzeitbeschäftigung in der Lausitz in den vergangenen Jahren sowohl bei Frauen als auch bei Männern angestiegen. Die Entwicklung lässt sich jedoch nicht durchgängig als Substitution von Vollzeit- durch Teilzeitstellen erklären. Während bei Frauen ein Rückgang der Vollzeitbeschäftigung mit dem Anstieg der Teilzeit korrespondiert, zeigt sich bei Männern, dass die Zahl der Vollzeitstellen nicht in gleichem Maße gesunken ist, wie die Teilzeit zugenommen hat. Dies deutet darauf hin, dass ein Teil der männlichen Teilzeitbeschäftigten zuvor nicht oder nur eingeschränkt am Arbeitsmarkt partizipiert hat. Gerade bei jüngeren Männern könnten neue Erwerbseinstiege häufiger in Teilzeit erfolgen, etwa parallel zu Ausbildung, Studium oder Übergangsphasen.

Diese Differenzierung ist zentral, weil sie verdeutlicht, dass steigende Teilzeitquoten nicht automatisch auf „ungenutzte Arbeitszeitreserven“ verweisen. Teilzeit kann ebenso Ausdruck veränderter Erwerbsbiografien, neuer Lebensentwürfe oder eines bewussten Umgangs mit Erwerbsarbeit sein. Die Annahme, bestehende Teilzeitverhältnisse ließen sich flächendeckend und ohne Weiteres in höhere Arbeitszeiten überführen, greift daher zu kurz.

Auch bei älteren Menschen zeigt sich die Diskrepanz zwischen theoretischem und realistischem Potenzial besonders deutlich. Rechnerisch lassen sich durch höhere Erwerbstätigenquoten in den Altersgruppen ab 55 Jahren erhebliche zusätzliche Arbeitskräftepotenziale ausweisen. Gleichzeitig verdeutlichen die vorliegenden Befunde, dass reduzierte Arbeitszeiten oder der Ausstieg aus dem Erwerbsleben häufig gesundheitlich begründet sind. Mit zunehmendem Alter steigt das Risiko von physischen und psychischen Belastungen, die eine Ausweitung der Arbeitszeit nicht nur erschweren, sondern kontraproduktiv machen können. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob eine quantitative Verlängerung von Arbeitszeiten tatsächlich der richtige Ansatz ist, oder ob nicht vielmehr gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung, Teilzeitmodelle und präventive Maßnahmen über den gesamten Erwerbsverlauf hinweg entscheidend sind, um eine längere, aber zugleich tragfähige Erwerbsbeteiligung zu ermöglichen.

Ähnliche Ambivalenzen zeigen sich bei der Betrachtung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Ein erheblicher Teil der Frauen in Teilzeit gibt an, diese Arbeitszeitform freiwillig zu wählen. Diese Freiwilligkeit sollte jedoch nicht vorschnell als Ausdruck uneingeschränkter Wahlfreiheit interpretiert werden. Vielmehr steht sie häufig im Zusammenhang mit der ungleichen Verteilung von Sorgearbeit, fehlender Betreuungsinfrastruktur oder unflexiblen Arbeitszeitmodellen. In diesem Sinne ist Teilzeit zwar individuell gewollt, aber strukturell gerahmt. Die Frage nach Arbeitskräftepotenzialen bei Frauen ist daher untrennbar mit Fragen der Arbeitsorganisation, der sozialen Infrastruktur und der gesellschaftlichen Rollenzuschreibungen verbunden und nicht allein mit der Bereitschaft zur Ausweitung von Erwerbsarbeit.

In diesem Zusammenhang ist zudem zu berücksichtigen, dass eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen nicht automatisch zu einer Ausweitung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens führt. Die derzeit hohe Vollzeiterwerbstätigkeit von Männern ist vielfach nur möglich, weil ein erheblicher Teil der unbezahlten Sorgearbeit – insbesondere Kinderbetreuung und Pflege – weiterhin überwiegend von Frauen übernommen wird, die dafür in Teilzeit arbeiten.

Eine gerechtere Verteilung dieser Sorgearbeit würde daher nicht nur höhere Erwerbsumfänge bei Frauen ermöglichen, sondern zugleich auch zu einer Reduktion von Erwerbsarbeitszeiten bei Männern führen können. In diesem Sinne handelt es sich bei einem Teil der diskutierten Arbeitskräftepotenziale weniger um zusätzliche verfügbare Arbeitskraft als vielmehr um eine Umverteilung von Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern.

Diese Perspektive verschiebt den Fokus der Debatte: Nicht die maximale Ausschöpfung individueller Arbeitskraft steht im Vordergrund, sondern die Frage, wie Erwerbs- und Sorgearbeit insgesamt gesellschaftlich organisiert werden. Die damit verbundenen Effekte, wie bessere Absicherung von Frauen im Alter, geringere gesundheitliche Belastungen, höhere Lebenszufriedenheit oder stabilere Erwerbsverläufe, sind primär sozialpolitischer Natur. Zugleich besitzen sie eine langfristige arbeitsmarktpolitische Relevanz und stellen ihrerseits ein Potenzial dar: nicht in Form zusätzlicher Arbeitsstunden, sondern in Form verbesserter struktureller Voraussetzungen für nachhaltige Erwerbsarbeit. In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, inwieweit bestehende arbeitsmarktpolitische Instrumente die hierfür notwendigen strukturellen Voraussetzungen tatsächlich adressieren.

### **Strukturwandel als Gestaltungsrahmen**

Der Strukturwandel in der Lausitz bildet den übergeordneten Kontext, in dem sich die diskutierten Arbeitskräftepotenziale entfalten und zugleich begrenzen. Mit dem schrittweisen Ausstieg aus der Braunkohle entstehen absehbar Beschäftigungsverluste in einzelnen Branchen, deren konkretes Ausmaß, zeitlicher Verlauf und Qualifikationsstruktur bislang jedoch nur begrenzt prognostizierbar sind. Damit handelt es sich um ein potenzielles Arbeitskräfteangebot, das zum jetzigen Zeitpunkt nicht als unmittelbar verfügbares Potenzial zu verstehen ist.

Gleichzeitig eröffnet der Strukturwandel durch umfangreiche öffentliche Investitionen, neue Unternehmensansiedlungen sowie den Ausbau von Wissenschaft, Verwaltung und Infrastruktur neue Beschäftigungsfelder, deren Arbeitskräftebedarf sich erst im Zeitverlauf konkretisieren wird. Ob und in welchem Umfang hieraus zusätzliche Beschäftigung entsteht, hängt nicht allein von der Anzahl der geschaffenen Arbeitsplätze ab, sondern maßgeblich von deren Qualität, regionaler Verankerung und langfristiger Perspektive. Der Strukturwandel ist damit kein automatischer Motor für zusätzliche Arbeitskräftebindung, sondern ein Gestaltungsprozess.

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass Arbeitskräftepotenziale im Strukturwandel nicht isoliert betrachtet werden können. Die Frage, ob Beschäftigte aus schrumpfenden Branchen in neue Tätigkeitsfelder integriert werden können, ist eng verknüpft mit Qualifizierungsangeboten, Übergangsstrukturen und der Attraktivität der entstehenden Arbeitsplätze. Potenziale entstehen hier nicht allein durch Freisetzung von Arbeitskraft, sondern durch die Fähigkeit, Übergänge sozial abgesichert, gesundheitlich tragfähig und beruflich anschlussfähig zu gestalten.

Der Strukturwandel wirkt damit zugleich als Verstärker und als Prüfstein der zuvor diskutierten Befunde: Gute Arbeitsbedingungen, verlässliche Perspektiven und funktionierende soziale Infrastrukturen sind nicht nur Voraussetzung für die Aktivierung bestehender Arbeitskräftepotenziale, sondern entscheiden auch darüber, ob neue Beschäftigung in der Region dauerhaft verankert werden kann. In diesem Sinne ist der Strukturwandel als langfristige Chance für die nachhaltige Sicherung von Arbeitskraft in der Lausitz zu verstehen.

### **Grenzen der Potenziallogik**

Die Analyse von Arbeitskräftepotenzialen macht Größenordnungen sichtbar und hilft, arbeitsmarktpolitische Handlungsfelder zu identifizieren. Zugleich zeigt sich, dass diese Perspektive an

Grenzen stößt, wenn sie isoliert von den Bedingungen betrachtet wird, unter denen Erwerbsarbeit stattfindet.

Die vorliegenden Befunde verdeutlichen, dass arbeitsmarktliche Engpässe nicht ausschließlich als quantitatives Problem zu verstehen sind. Vielmehr handelt es sich um ein Zusammenspiel aus demografischer Entwicklung, Qualifikationsanforderungen, Arbeitsbedingungen sowie (regionalen) Lebensverhältnissen.

Damit markiert die Potenzialanalyse einen analytischen Rahmen. Sie zeigt auf, wo Ansatzpunkte bestehen könnten, ohne deren Realisierung vorwegzunehmen. Die zentrale Frage lautet daher nicht, wie viel zusätzliche Arbeitskraft mobilisiert werden kann, sondern wie Arbeit gestaltet werden kann, um Arbeitskräftepotenziale zu erschließen, ohne soziale, gesundheitliche oder biografische Belastungen zu verstärken.

## 6. Fazit

Der Arbeitsmarkt der Lausitz steht vor tiefgreifenden Herausforderungen. Der demografische Wandel reduziert das Erwerbspersonenpotenzial absehbar, während der Strukturwandel zugleich neue Beschäftigungsbedarfe schafft, aber auch Unsicherheiten erzeugt. Vor diesem Hintergrund wird deutlich: Die Zukunftsfähigkeit der Region hängt zunehmend davon ab, ob es gelingt, Arbeitskräfte nicht nur zu gewinnen, sondern unter tragfähigen Bedingungen langfristig zu halten.

Die vorliegende Analyse hat gezeigt, dass in der Lausitz durchaus bislang ungenutzte oder nur eingeschränkt genutzte Arbeitskräftepotenziale bestehen. Gleichzeitig wird jedoch deutlich, dass es sich hierbei überwiegend um theoretische Potenziale handelt, die nicht als kurzfristig verfügbare Reserven verstanden werden dürfen. Die Potenzialberechnungen markieren Größenordnungen und Diskussionsräume, nicht aber unmittelbar realisierbare Zielwerte. Gerade diese Größenordnungen verdeutlichen aber, wie viel Potenzial erschlossen werden kann, wenn man die strukturellen Voraussetzungen dafür schafft.

Eine rein quantitative Logik, die auf höhere Erwerbstätigenquoten, längere Arbeitszeiten oder eine stärkere Aktivierung einzelner Gruppen abzielt, greift zu kurz. Ob und in welchem Umfang zusätzliche Erwerbsarbeit möglich und sinnvoll ist, hängt maßgeblich von Arbeitsbedingungen, von gesundheitlich tragfähiger Arbeitsgestaltung, Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, dem Abbau von Diskriminierung sowie von regionalen Lebens- und Arbeitsverhältnissen ab. Potenziale entstehen nicht automatisch dort, wo statistische Lücken identifiziert werden.

Vor diesem Hintergrund verschiebt sich der Fokus der Arbeitskräftefrage: Nicht allein die Anzahl verfügbarer Arbeitskräfte ist entscheidend, sondern die Qualität der Strukturen, unter denen Arbeit stattfindet.

Der Strukturwandel in der Lausitz verstärkt diese Perspektive. Er bietet Chancen für neue Beschäftigung und regionale Stabilisierung, ist jedoch kein Selbstläufer, sondern ein offener Gestaltungsprozess, dessen arbeitsmarktliche Wirkungen maßgeblich von der Qualität der entstehenden Arbeitsplätze und der sozialen Infrastruktur abhängen.

Daraus ergibt sich ein klarer Handlungsrahmen: Entscheidend ist, strukturelle Voraussetzungen gezielt in den Blick zu nehmen und systematisch zu prüfen, inwieweit bestehende arbeitsmarktpolitische Strategien und Instrumente diese tatsächlich adressieren. Wo dies nicht der Fall ist, besteht Anpassungs- und Weiterentwicklungsbedarf. Eine vertiefende Analyse dieser Frage konnte im Rahmen des Berichts nicht geleistet werden, ergibt sich jedoch folgerichtig aus den vorliegenden Befunden.

Insgesamt zeigt der Bericht: Arbeitskräftepotenziale sind kein kurzfristig mobilisierbares Instrument zur Bewältigung von Fachkräftengpässen. Sie verweisen vielmehr auf strukturelle Handlungsbedarfe. Entscheidend ist daher nicht, wie viel zusätzliche Arbeitskraft der Region abverlangt werden kann, sondern unter welchen Bedingungen Arbeit so gestaltet wird, dass Menschen dauerhaft bereit und in der Lage sind, sich langfristig am Erwerbsleben zu beteiligen. In diesem Sinne stellen Strukturen selbst ein Arbeitskräftepotenzial dar: nicht in Form zusätzlicher Arbeitsstunden, sondern als Grundlage nachhaltiger Erwerbsverläufe. Eine nachhaltige Arbeitsmarktentwicklung in der Lausitz wird demnach weniger durch Druck und Quantifizierung gelingen als durch Attraktivität, Verlässlichkeit und Gute Arbeit.

## Literaturverzeichnis

Agentur für Arbeit Bautzen. (2025). Der ostsächsische Arbeitsmarkt im Jahr 2024 und Ausblick auf 2025 (Presseinformation Nr.3 vom 25.01.2025). <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/bautzen/presse/2025-3-der-ostsachsische-arbeitsmarkt-im-jahr-2024-und-ausblick-auf-2025>, Zugegriffen am: 05.12.2025

Alboga, Ismahan u. Woller, Markus (2024): Programm zur Weiterbildung. Brandenburgs Spurwechsel-Projekt für Flüchtlinge auf Abwegen? <https://www.rbb24.de/politik/bei-trag/2024/04/brandenburg-integration-spurwechsel-projekt-fluechtlinge-perspektive.html>, Zugegriffen: 01.08.2025

Arbeitsmarktmentoren Sachsen (Hrsg.) (2025): Arbeitsmarktmentoren Sachsen, <https://arbeitsmarktmentoren-sachsen.de/programmidee/>, Zugegriffen: 01.08.2025

Atteslander, Peter (2010): Methoden der empirischen Sozialforschung. 13. neu bearbeitete und erweiterte Auflage, Berlin: Erich Schmidt Verlag.

BAG WfbM (2024): Digitalisierung. Innovationen. Chancen. Der Jahresbericht 2023, <https://www.bagwfbm.de/article/7156>, Zugegriffen: 11.06.2025.

BAG WfbM (2024a): Die Entgelt- und Einkommenssituation von Werkstattbeschäftigten, [https://www.bagwfbm.de/page/entgelte\\_und\\_einkommen](https://www.bagwfbm.de/page/entgelte_und_einkommen), Zugegriffen: 11.06.2025.

Berbée, Paul; Stuhler, Jan (2023): Die Arbeitsmarktintegration von Migranten in Deutschland: Erfahrungen aus über 50 Jahren als Einwanderungsland. <https://ftp.zew.de/pub/zew-docs/policybrief/de/pb07-23.pdf>, Zugegriffen: 01.08.2025

Berger, Wolfram; Markwardt, Gunther; Rettig, Julia; Schnellenbach, Jan; Titze, Mirko; Zundel, Stefan (2024): Statusbericht Engpass Arbeitsmarkt?! Chance und Risiko für den Strukturwandel in der brandenburgischen Lausitz. Cottbus, <https://www-docs.b-tu.de/fg-energie-umweltoekonomie/public/BeForSt/Policy%20Brief%20III%20lang.pdf>, Zugegriffen: 09.02.2026

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) 2024a: Zuwanderung und Arbeitsmarkt, Eine Analyse für Deutschland, [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration\\_fair\\_gestalten/Zuwanderung\\_und\\_Arbeitsmarkt\\_Kubis\\_Schneider\\_2024.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration_fair_gestalten/Zuwanderung_und_Arbeitsmarkt_Kubis_Schneider_2024.pdf), Zugegriffen: 01.08.2025

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) 2024b: Auf den Punkt, Beschäftigungspotenziale Älterer, Umfang und Realisierungschancen bis 2035, [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user\\_upload/Beschaefigungspotenziale\\_AElterer\\_Auf\\_den\\_Punkt.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Beschaefigungspotenziale_AElterer_Auf_den_Punkt.pdf), Zugegriffen: 01.08.2025

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) 2025: Wegweiser Kommune, <https://www.wegweiser-kommune.de/>, Zugegriffen: 01.08.2025

Böse, Carolin u. Schmitz, Nadja (2022): Wie lange dauert die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen? Erste Analysen zur Verfahrensdauer anhand der amtlichen Statistik, Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings, [https://res.bibb.de/vet-repository\\_780599](https://res.bibb.de/vet-repository_780599), Zugegriffen: 01.08.2025

Bosch, Gerhard (2017): Erwerbslosigkeit. In: Hartmut Hirsch-Kreinsen und Heiner Minssen (Hrsg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie, 2. Aufl., S. 125–128

Bruckmeier, Kerstin; Lehnert, Claudia; Stephan, Gesine; Wolff, Joachim (2024): Kosten-Nutzen-Analysen der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Eine Einschätzung, in IAB-Forschungsbericht 21/2024, Nürnberg, <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb2124.pdf>, Zugegriffen: 22.09.2025

Brücker, Herbert; Hauptmann, Andreas, Keita, Sekou; Kosyakova, Yuliya (2024): Die Arbeitsmarktsituation von ausländischen Staatsangehörigen nach Geschlecht. <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb0624.pdf>, Zugegriffen: 22.09.2025

Bundesagentur für Arbeit (o.J.): Statistik erklärt: Arbeitsuche, Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung, <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Statistik-erklart/Arbeitsuche-Arbeitslosigkeit-Unterbeschaeftigung-Nav.html>, Zugegriffen: 01.08.2025

Bundesagentur für Arbeit (2024): Merkblatt Qualifizierungsgeld, Für Arbeitgeber sowie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, [https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-qualifizierungsgeld-arbeitgeber-arbeitnehmer\\_ba047767.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-qualifizierungsgeld-arbeitgeber-arbeitnehmer_ba047767.pdf), Zugegriffen: 01.08.2025

Bundesagentur für Arbeit (2025a): Glossar der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA), [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf?__blob=publicationFile), Zugegriffen: 01.08.2025

Bundesagentur für Arbeit, Statistik der Bundesagentur für Arbeit. (2026, Januar). Grundlagen: Definitionen – Glossar der Statistik der BA, [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf?__blob=publicationFile), Zugegriffen am 29.01.2026

Bundesagentur für Arbeit (2025b): Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2024. [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Menschen-mit-Behinderungen/generische-Publikation/Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Menschen-mit-Behinderungen/generische-Publikation/Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen.pdf?__blob=publicationFile), Zugegriffen: 30.07.2025.

Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (2024): Situation am Ausbildungsmarkt 2023/24. In: Berichte: Blickpunkt am Arbeitsmarkt | Oktober 2024, [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Fachstatistiken/Ausbildungsmarkt/Generische-Publikationen/Blickpunkt-Arbeitsmarkt-Ausbildungsmarkt.pdf?\\_\\_blob=publication-File&v=23](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Fachstatistiken/Ausbildungsmarkt/Generische-Publikationen/Blickpunkt-Arbeitsmarkt-Ausbildungsmarkt.pdf?__blob=publication-File&v=23), Zugegriffen: 28.07.2025.

Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (2025): Herausforderungen für junge Menschen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2023): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2024): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS )(Hrsg.) (2020): Arbeitsmarktintegration, <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsfoerderung/foerderung-migranten.html>, Zugegriffen: 01.08.2025

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021): Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen, <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/a125-21-teilhabebericht.html>., Zugegriffen: 23.06.2025.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2023a): Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Berlin.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2023b): Durchstarten mit dem Job-Turbo, Informationen für Geflüchtete, <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Migration-und-Arbeit/Flucht-und-Aysl/Turbo-zur-Arbeitsmarktintegration-von-Gefluechteten/Informationen-fuer-Gefluechtete/informationen-fuer-gefluechtete-art.html>, Zugegriffen: 01.08.2025

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2018): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/119794/b69d114cfbe2b6c1d4e510da2d74fd8d/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung-bt-drucksache-data.pdf>, Zugegriffen: 01.08.2025

Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.) (o.J.): Das Lexikon der Wirtschaft, Arbeitsmarktpolitik, <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/lexikon-der-wirtschaft/18678/arbeitsmarktpolitik/>, Zugegriffen: 01.08.2025

Burstedde, Alexander u. Tiedemann, Jurek (2024): IW-Arbeitsmarktfortschreibung 2027. Aktualisierung mit Daten bis 2022. Zuwanderung kann Alterung ausgleichen, [https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/Report/PDF/2024/IW-Report\\_20242-Arbeitsmarktfortschreibung\\_bis\\_2027.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2024/IW-Report_20242-Arbeitsmarktfortschreibung_bis_2027.pdf), Zugegriffen: 01.08.2025

Constata UG & jobvalley (Hrsg.) (2022): Fachkraft 2030, Wo sehen sie sich vor 10 Jahre? Einblicke, Interviews und Expertenbeiträge zu einem Jahrzehnt Forschung über Studium und Beruf, <https://jobvalley.com/pdf/fachkraft-jubilaeum.pdf>, Zugegriffen: 01.08.2025

Destatis; Statistisches Bundesamt (2024): Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial 2023: Knapp 3,2 Millionen Menschen in „Stiller Reserve“, [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/05/PD24\\_192\\_13.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/05/PD24_192_13.html), Zugegriffen: 01.08.2025.

Destatis; Statistisches Bundesamt (2025a): Konjunkturindikatoren. Registrierte Arbeitslose und Arbeitslosenquote nach Gebietsstand, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Konjunkturindikatoren/Lange-Reihen/Arbeitsmarkt/lrab003ga.html>, Zugegriffen: 01.08.2025

Destatis; Statistisches Bundesamt (2025b): Erwerbstätigkeit im Dezember 2024 stagniert. Erwerbstätigenzahl um 0,1 % niedriger als im Vorjahresmonat, [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/01/PD25\\_041\\_132.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/01/PD25_041_132.html), Zugegriffen: 01.08.2025

Destatis; Statistisches Bundesamt (2025c): Schwerbehinderte: Deutschland, Stichtag, Geschlecht. <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/22711/table/22711-0001>, Zugegriffen: 30.07.2025.

Destatis; Statistisches Bundesamt (2025d): Wochenarbeitszeiten im EU-Vergleich 2024, <https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Wochenarbeitszeiten.html>, Zugegriffen: 30.07.2025.

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH (Hrsg.) (2022): Strukturwandel, Arbeitsmarkt und Arbeits(markt)politik: Handlungspotenziale mit besonderem Blick auf die Entwicklungszusammenarbeit, Potsdam.

Deutscher Bundestag (2017): Qualifizierung in Werkstätten für behinderte Menschen und Übergangsmöglichkeiten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. In: Drucksache 18/12466 - Antwort der Bundesregierung auf die kleine Anfrage der Abgeordneten Corinna Rüffer, Beate Müller-Gemmeke, Brigitte Pothmer, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Berlin.

DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik (2024): Ausbildungsreport 2024. Schwerpunkt: Ausbilder\*innen & Ausbildungsmethoden, [https://www.dgb.de/fileadmin/download\\_center/Studien/DGB-Jugend-Ausbildungsreport\\_2024.pdf](https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Studien/DGB-Jugend-Ausbildungsreport_2024.pdf), Zugegriffen: 01.08.2025

DGB (2022a): Inländisches Fachkräftepotenzial ausschöpfen, faire Fachkräfteeinwanderung sichern – DGB-Anforderungen in der Fachkräftedebatte. In: Arbeitsmarkt aktuell Nr. 4/ November 2022 DGB Abteilung Arbeitsmarktpolitik, [https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Arbeitsmarkt/Dokumente/2022\\_11\\_DGB\\_Fachkraefte.pdf](https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Arbeitsmarkt/Dokumente/2022_11_DGB_Fachkraefte.pdf), Zugegriffen: 01.08.2025

DGB (2022b): Wer Fachkräfte sucht, kann auf Frauen nicht verzichten! 13 Forderungen für eine Fachkräftesicherung mit Geschlechterperspektive, <https://frauen.dgb.de/themen/++co++2234e220-3c48-11ee-be40-001a4a160123>, Zugegriffen: 15.09.2025

DGB (2023a): 3 Millionen Menschen zählen zur sogenannten „Stillen Reserve“, <https://www.dgb.de/aktuelles/news/3-millionen-menschen-zaehlen-zur-sogenannten-stillen-reserve/>, Zugegriffen: 01.08.2025

DGB (2023b): Lausitz und Gewerkschaften: Stark im Wandel, [https://sat.verdi.de/++file++65080d9467ec2b20f09a8b7a/download/Erkl%C3%A4rung\\_Lausitz-und-Gewerkschaften-stark-in-Arbeit.pdf](https://sat.verdi.de/++file++65080d9467ec2b20f09a8b7a/download/Erkl%C3%A4rung_Lausitz-und-Gewerkschaften-stark-in-Arbeit.pdf), Zugegriffen: 15.09.2025

DGB (2024a): Arbeitsmarktpolitik muss steigender Langzeitarbeitslosigkeit entgegenreten, [https://www.dgb.de/fileadmin/download\\_center/Studien/Arbeitsmarkt\\_Aktuell/Arbeitsmarktpolitik-muss-steigender-Langzeitarbeitslosigkeit-entgegenreten\\_2\\_.pdf](https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Studien/Arbeitsmarkt_Aktuell/Arbeitsmarktpolitik-muss-steigender-Langzeitarbeitslosigkeit-entgegenreten_2_.pdf), Zugegriffen: 01.08.2025

DGB (2024b): Situation Älterer am Arbeitsmarkt. In: Arbeitsmarkt aktuell Nr. 2/ März 2024 DGB Abteilung Arbeitsmarktpolitik, [https://www.dgb.de/fileadmin/download\\_center/Studien/Arbeitsmarkt\\_Aktuell/Situation-AElderer-am-Arbeitsmarkt.pdf](https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Studien/Arbeitsmarkt_Aktuell/Situation-AElderer-am-Arbeitsmarkt.pdf), Zugegriffen: 01.08.2025

DGB (2025): Fachkräfteeinwanderung und Migration: wichtige Potenziale für den Arbeitsmarkt, <https://www.dgb.de/gerechtigkeit/migration-und-fachkraefteeinwanderung/>, Zugegriffen: 01.08.2025

DGB Bezirk Berlin-Brandenburg (2024): Lausitz und Gewerkschaften: Mehr Sicherheit im Wandel – nur mit uns!, <https://berlin-brandenburg.dgb.de/presse/++co++f5faff2c-27d9-11ef-9acc-b9d06146cfbf>, Zugegriffen: 01.08.2025

DGB Bezirk Sachsen (2023): DGB Sachsen zu den Pendlerzahlen: Beschäftigte mit besseren Löhnen und Arbeitsbedingungen vor Ort halten, <https://sachsen.dgb.de/presse/++co++4164ed78-e281-11ed-be10-001a4a160123>, Zugegriffen: 01.08.2025

Von Drygalski, Clarissa von u. Felix Welte (2023): Erkenntnisse aus der UN-BRK zur geschützten Beschäftigung. In: Viviane Schachler, Werner Schlummer und Roland Weber (Hrsg.): Zukunft der Werkstätten. Perspektiven für und von Menschen mit Behinderung zwischen Teilhabe-Auftrag und Mindestlohn, S. 85-100, Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt; Lebenshilfe Verlag der Bundesvereinigung.

Engels, Dietrich; Deremetz, Anne; von Drygalski, Clarissa; Eibelhäuser, Svenja; Pracht, Arnold; Schütz, Holger und Felix Welte (2023): Mindestlohn für Werkstattbeschäftigte? Analyse der WfbM: Entgelte, soziale Sicherung und Übergänge zum Arbeitsmarkt. In: Soziale Sicherheit 10/2023, S. 356-362.

Engels, Dietrich; Deremetz, Anne; Schütz, Holger; Eibelshäuser, Svenja; Pracht, Arnold; Welti, Felix u. Clarissa von Drygalski (2024): Übergänge aus der Werkstatt für Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. In: Fachbeitrag D4-2024. Heidelberg: Deutsche Vereinigung für Rehabilitation.

Europastadt Görlitz (2024): Spätschicht, <https://spaetschicht.eu/>, Zugriffen: 01.08.2025

Eurostat (Hrsg.) (2025): Erwerbsquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit (%)

Flick, Uwe (2017): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung, 8. Auflage, Reinbek: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Günther, Lisa u. Körner, Thomas (2016): Erfassung der Langzeiterwerbslosigkeit in Mikrozensus und Arbeitskräfteerhebung, [https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2016/02/langzeiterwerbslosigkeit-022016.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2016/02/langzeiterwerbslosigkeit-022016.pdf?__blob=publicationFile), Zugriffen: 01.08.2025

Habelitz, Nora (2023): Forschungsmonitoring „Arbeit der Zukunft“, Ausgabe 22 – April bis Juni 2023 (Berichtszeitraum), Forschungsförderung Working Paper Nr. 315, Düsseldorf, [https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008750/p\\_fofoe\\_WP\\_315\\_2023.pdf](https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008750/p_fofoe_WP_315_2023.pdf), Zugriffen: 02.06.2025

Hasselhorn, Hans Martin u. Melanie Weber (2023): Frühzeitiger Ausstieg der Babyboomer aus dem Erwerbsleben – Ergebnisse der lidA-Studie, in: Zeitschrift „Deutsche Rentenversicherung“, Ausgabe 2/2023, [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Zeitschriften/DRV\\_Hefte\\_deutsch/2023/ausgewaehlter\\_artikel\\_heft\\_2\\_hasselhorn\\_ebener.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Zeitschriften/DRV_Hefte_deutsch/2023/ausgewaehlter_artikel_heft_2_hasselhorn_ebener.pdf?__blob=publicationFile&v=2), Zugriffen: 22.09.2025

Haufe (Hrsg.) (2016): Zahl der Fernpendler steigt an – bessere Arbeitsbedingungen gefordert, [https://www.haufe.de/personal/gewerkschaften-bessere-bedingungen-fuer-berufspendlern\\_48\\_340190.html](https://www.haufe.de/personal/gewerkschaften-bessere-bedingungen-fuer-berufspendlern_48_340190.html), Zugriffen: 01.08.2025

Hiesinger, Karolin u. Franka Vetter (2023): Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung: Die Ausgleichsabgabe wirkt, <https://www.iab-forum.de/beschaeftigung-von-menschen-mit-schwerbehinderung-die-ausgleichsabgabe-wirkt/>, Zugriffen: 30.07.2025.

IG Metall (Hrsg.) (2025): Behindertenpolitik der IG Metall. Inklusion in Beruf und Gesellschaft durchsetzen, <https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/gleichstellung-und-integration/inklusion/inklusion-in-beruf-und-gesellschaft-durchsetzen>, Zugriffen: 01.08.2025

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2024): 2023 gab es so viele unbesetzte Ausbildungsstellen wie nie zuvor. Presseinformation, <https://iab.de/presseinfo/2023-gab-es-so-viele-unbesetzte-ausbildungsstellen-wie-nie-zuvor/>, Zugriffen: 07.07.2025.

Investitionsbank des Landes Brandenburg (Hrsg.) (2025a): Integrationsbegleitung für Langzeitarbeitslose und Familienbedarfsgemeinschaften 2022, <https://www.ilb.de/de/arbeit/uebersicht-der-foerderprogramme/integrationsbegleitung-fuer-langzeitarbeitslose-und-familienbedarfsgemeinschaften-2022/>, Zugriffen: 01.08.2025

Investitionsbank des Landes Brandenburg (Hrsg.) (2025b): Sozialbetriebe 2023, <https://www.ilb.de/de/arbeit/uebersicht-der-foerderprogramme/sozialbetriebe-2023/> <https://www.ilb.de/de/arbeit/uebersicht-der-foerderprogramme/integrationsbegleitung-fuer-langzeitarbeitslose-und-familienbedarfsgemeinschaften-2022/>, Zugriffen: 01.08.2025

Jugendberufsagentur Sachsen (2025): Das Förderprogramm JubaS – Jugendberufsagentur Sachsen, <https://www.jubas-sachsen.de/foerderprogramm-jubas/>, Zugriffen: 01.08.2025

- Klemm, Klaus (2023): Jugendliche ohne Hauptschulabschluss. Demographische Verknappung und qualifikatorische Vergeudung, [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Picture-Park/2023-03/Jugendliche\\_ohne\\_Hauptschulabschluss\\_Klemm\\_final.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Picture-Park/2023-03/Jugendliche_ohne_Hauptschulabschluss_Klemm_final.pdf), Zugegriffen: 01.08.2025
- Kluve, Jochen (2013): Aktive Arbeitsmarktpolitik: Maßnahmen, Zielsetzungen, Wirkungen, [https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/download/publikationen/arbeitspapier\\_07\\_2013.pdf](https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/download/publikationen/arbeitspapier_07_2013.pdf), Zugegriffen: 01.08.2025
- Kuckartz, Udo (2014): Mixed methods: Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren. Wiesbaden.
- Kuhn, S., Seibert, H., & Weyh, A. (2025): Struktur und Entwicklung der Pendlerbewegungen in der Lausitz. (IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen 03/2025), Nürnberg, 32 S. <https://doi.org/10.48720/IAB.RES.2503>, Zugegriffen, 09.02.2026
- Landesamt für Soziales und Versorgung des Landes Brandenburg (2024): Landesförderprogramm Perspektive inklusiver Arbeitsmarkt 2.0 (PiA 2.0), [https://lasv.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/20240701\\_Landesf%C3%B6rderprogramm%20PiA\\_2.0\\_ua.pdf](https://lasv.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/20240701_Landesf%C3%B6rderprogramm%20PiA_2.0_ua.pdf), Zugegriffen: 11.06.2025.
- Landkreis Bautzen (2024): Handlungskonzept zur regionalen Fachkräftesicherung, Fortschreibung August 2024, <https://www.landkreis-bautzen.de/download/Kreisentwicklungsamt/Handlungskonzept2024.pdf>, Zugegriffen: 01.08.2025
- Landkreis Görlitz (2023): Handlungskonzept der regionalen Fachkräfteallianz des Landkreises Görlitz, [https://unbezahlbar.land/images/PDFs/FKA\\_Handlungskonzept\\_2024.pdf](https://unbezahlbar.land/images/PDFs/FKA_Handlungskonzept_2024.pdf), Zugegriffen: 01.08.2025
- Landtag Brandenburg (Hrsg.) (2024): Abschlussbericht des Sonderausschusses Strukturentwicklung in der Lausitz, [https://www.landtag.brandenburg.de/media\\_fast/6/2024-09-05-Abschlussbericht-SLausitz-web.pdf](https://www.landtag.brandenburg.de/media_fast/6/2024-09-05-Abschlussbericht-SLausitz-web.pdf), Zugegriffen: 01.08.2025
- MAS Gesellschaft für Marktanalyse und Strategie mbH (2024): Lausitz Monitor. 5. Befragung (März/April 2024), [https://lausitz-monitor.de/media/24\\_lausitz-monitor\\_ergebnisse.pdf](https://lausitz-monitor.de/media/24_lausitz-monitor_ergebnisse.pdf), Zugegriffen: 31.07.2025
- Metzing, Maria u. Cardozo Silva, Adriana R. (2024): Sozialbericht 2024, Erwerbsstatus und berufliche Stellung von Migrantinnen und Migranten, <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/sozialbericht-2024/553283/erwerbsstatus-und-berufliche-stellung-von-migrantinnen-und-migranten/>, Zugegriffen: 01.08.2025
- Meuser, Michael u. Ulrike Nagel (1991): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht: ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Detlef Garz und Klaus Kraimer (Hrsg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung: Konzepte, Methoden, Analysen, Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 441–471.
- Meuser, Michael u. Ulrike Nagel (1994): Expertenwissen und Experteninterview. In: Ronald Hitzler, Anne Honer und Christoph Maeder (Hrsg.): Expertenwissen. Die institutionalisierte Kompetenz zur Konstruktion von Wirklichkeit, Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 180–192.
- Meuser, Michael u. Ulrike Nagel (2009): Das Experteninterview – konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage. In: Susanne Pickel, Gert Pickel, Hans-Joachim Lauth und Detlef Jahn

(Hrsg.): Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 465–479.

Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Brandenburg (2022): Perspektive inklusiver Arbeitsmarkt (PiA), [https://mgs.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/LFP\\_PiA.pdf](https://mgs.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/LFP_PiA.pdf), Zugegriffen: 11.06.2025.

Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Brandenburg (2024): „Aktiv, mobil und engagiert: Eine Gesellschaft des langen Lebens gestalten“, Fortschreibung der Seniorenpolitischen Leitlinien vom Kabinett beschlossen, <https://mgs.brandenburg.de/mgs/de/presse/pressemitteilungen/detail/~27-03-2024-fortschreibung-der-seniorenpolitischen-leitlinien-beschlossen#>, Zugegriffen: 01.08.2025

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Klimaschutz des Landes Brandenburg (Hrsg.) (2024): Fach- und Arbeitskräftestrategie des Landes Brandenburg „Fachkräfte bilden, halten und für Brandenburg gewinnen“, [https://mwaek.brandenburg.de/media/bb1.a.3814.de/Fach\\_u\\_Arbeitskraeftestrategie\\_Bbg\\_lang\\_01\\_08\\_24.pdf](https://mwaek.brandenburg.de/media/bb1.a.3814.de/Fach_u_Arbeitskraeftestrategie_Bbg_lang_01_08_24.pdf), Zugegriffen: 01.08.2025

Netzwerkbüro in der Lausitz (2024): Der Lausitzer Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Eine fortlaufende Zusammenstellung aktueller Zahlen. Jahreszahlen Stand September 2024, [https://bildung-lausitz.de/wp-content/uploads/2024/11/Jahreszahlen\\_Der-Ausbildungs-und-Arbeitsmarkt-in-der-Lausitz\\_September-2024.pdf](https://bildung-lausitz.de/wp-content/uploads/2024/11/Jahreszahlen_Der-Ausbildungs-und-Arbeitsmarkt-in-der-Lausitz_September-2024.pdf), Zugegriffen: 07.07.2025.

OECD (2025). OECD Employment Outlook 2025: Can We Get Through the Demographic Crunch? OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/194a947b-en>, Zugegriffen, 09.02.2026

Oschmiansky, Frank (2020): Das Ziel- und Wirkungssystem der Arbeitsmarktpolitik. <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/305679/das-ziel-und-wirkungssystem-der-arbeitsmarktpolitik/>, Zugegriffen: 30.07.2025.

Öffentlichkeitsarbeit der Beauftragten der Bundesregierung für Ostdeutschland (Hrsg.) (2023): Studie über Arbeitskräftebedarf und Migration in Ostdeutschland, <https://www.ostbeauftragte.de/ostb-de/aktuelles/studie-ueber-arbeitskraeftebedarf-und-migration-in-ostdeutschland-2222726>, Zugegriffen 16.09.2025.

Revierwende (Hrsg.) (2025): Stimmungsbild der Jugend zum Strukturwandel in der Lausitz 2025, Cottbus, Görlitz.

Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR) gGmbH (2025): Jahresgutachten 2025, Reformen, die wirken? Die Umsetzung von aktuellen Migrations- und Integrationsgesetzen, [https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2025/06/Jahresgutachten-2025\\_barrierefrei.pdf](https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2025/06/Jahresgutachten-2025_barrierefrei.pdf), Zugegriffen: 01.08.2025

Sächsische Aufbaubank – Förderbank (2025): ESF Plus Richtlinie TANDEM Sachsen, Hilfestellung und Förderung der Familien von (langzeit-) arbeitslosen Personen, <https://www.sab.sachsen.de/esf-plus-richtlinie-tandem-sachsen>, Zugegriffen: 01.08.2025

Sächsische Staatskanzlei (2025): Arbeitsmarktprogramm des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt „Wir machen das! – Menschen mit Behinderungen in Ausbildung und Beschäftigung“ – Richtlinie zur Förderung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen, <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/18621-Arbeitsmarktprogramm-FRL-Ausbildungs-und-Arbeitsplaetzen-fuer-Menschen-mit-Behinderungen>, Zugegriffen: 01.08.2025

Sächsisches Staatsministerium für Soziales, Gesundheit und Gesellschaftlichen Zusammenhalt (2025): ESF Plus-Richtlinie Gleichstellung im Erwerbsleben 2021-2027, <https://www.gleichstellung.sachsen.de/esf-plus-richtlinie-gleichstellung-im-erwerbsleben-2021-2027-4947.html>, Zugriffen: 01.08.2025

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr. (2019). Heimat für Fachkräfte Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen.

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Klimaschutz (2025): Fachkräfte, Fachkräfteallianz, <https://www.arbeit.sachsen.de/fachkraefte-4403.html#a-4450>, Zugriffen: 01.08.2025

Schmid, Günther, Wiebe, Nicola, Oschmiansky, Frank (2005): Arbeitsmarktpolitik und Arbeitslosenversicherung 1949-1957, In: Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Hrsg.: Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Bundesarchiv, Band 3: Bewältigung der Kriegsfolgen, Rückkehr zur sozialpolitischen Normalität.

Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung (2024): *Teilzeit(falle)?! Echte Wahlfreiheit für Lebens- und Arbeitszeitmodelle. Studienbericht.*

Stadtverwaltung Cottbus/Chósebus 2024: Handlungskonzept Wirtschaft der Stadt Cottbus, [www.cottbus.de/wpfd\\_file/handlungskonzept-wirtschaft-der-stadt-cottbus/](http://www.cottbus.de/wpfd_file/handlungskonzept-wirtschaft-der-stadt-cottbus/), Zugriffen: 11.06.2025.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit. (2026). Arbeitslosenquoten – Zeitreihe (Monats- und Jahreszahlen). Deutschland [Dataset]. <https://statistik.arbeitsagentur.de>, Zugriffen: 09.02.2026

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2025a): Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX), Berichtsjahr 2023, Gebietsstand April 2025, Region Deutschland, Nürnberg: [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=1523092&topic\\_f=bsbm-bsbm](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523092&topic_f=bsbm-bsbm), Zugriffen: 09.02.2026

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2025b): Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen, Gebietsstand Mai 2025, Region Deutschland, Nürnberg: [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=1262946&topic\\_f=analyse-arbeitsmarkt-schwerbehinderte](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1262946&topic_f=analyse-arbeitsmarkt-schwerbehinderte), Zugriffen: 09.02.2026

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2025c): Arbeitslosenquoten - Zeitreihe, Berichtsmonat März 2025, Region Deutschland, Nürnberg: [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=1610104&topic\\_f=kreise-arbeitslosenquoten](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1610104&topic_f=kreise-arbeitslosenquoten), Zugriffen: 09.02.2026

Statistik der Bundesagentur für Arbeit. (2025d). Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Arbeits- und Fachkräftemangel trotz Arbeitslosigkeit

Statistik der Bundesagentur für Arbeit. (2025e). Zeitreihen [Dataset]. [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Zeitreihen/Lange-Zeitreihen-Nav.html?Fachstatistik%3Dalo%26DR\\_Gebietsstruktur%3Dkr%26Gebiete\\_Region%3DKreis%26DR\\_Region%3D14625000%26DR\\_Region\\_kr%3D14625000%26DR\\_RK%3Dinsg%26mapHadSelection%3Dtrue%26toggleswitch\\_saison%3D0](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Zeitreihen/Lange-Zeitreihen-Nav.html?Fachstatistik%3Dalo%26DR_Gebietsstruktur%3Dkr%26Gebiete_Region%3DKreis%26DR_Region%3D14625000%26DR_Region_kr%3D14625000%26DR_RK%3Dinsg%26mapHadSelection%3Dtrue%26toggleswitch_saison%3D0), Zugriffen: 29.01.2026

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024a), Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt– Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt, Nürnberg, [https://www.arbeitsagentur.de/datei/arbeitsmarktbericht-dezember-2024\\_ba051354.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/arbeitsmarktbericht-dezember-2024_ba051354.pdf), Zugegriffen: 05.12.2025

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024b): Pendlerverflechtungen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Kreisen, Berichtsmonat Juni 2025, Region Deutschland, Nürnberg: [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=24390&topic\\_f=beschaeftigung-pendler-krpend](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=24390&topic_f=beschaeftigung-pendler-krpend), Zugegriffen: 09.02.2026

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2014-2024): Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen), Berichtsjahr 2014-2024, Berichtsmonat März, Region Deutschland, Nürnberg: [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=1523064&topic\\_f=beschaeftigung-sozbe-qheft](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523064&topic_f=beschaeftigung-sozbe-qheft), Zugegriffen: 09.02.2026

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015-2024): Der Ausbildungsmarkt, Berichtsjahr 2015-2024, Berichtsmonat September, Region Bautzen, Cottbus, Dahme-Spreewald, Elbe-Elster, Görlitz, Spree-Neiße, Oberspreewald-Lausitz, Berlin: [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=1459818&topic\\_f=ausb-ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1459818&topic_f=ausb-ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt), Zugegriffen: 09.02.2026

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2019-2024a): Frauen und Männer, Berichtsjahr 2019-2024, Berichtsmonat Juni, Region Bautzen, Cottbus, Dahme-Spreewald, Elbe-Elster, Görlitz, Spree-Neiße, Oberspreewald-Lausitz, Nürnberg: [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=20908&topic\\_f=fum-fum](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=20908&topic_f=fum-fum), Zugegriffen: 09.02.2026

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2019-2024b): Tabellen, Arbeitsmarktreport, Berichtsjahr 2019-2024, Berichtsmonat Juni, Region Bautzen, Cottbus, Dahme-Spreewald, Elbe-Elster, Görlitz, Spree-Neiße, Oberspreewald-Lausitz, Nürnberg: [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=1460504&topic\\_f=amr-amr](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1460504&topic_f=amr-amr), Zugegriffen: 09.02.2026

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2019-2024c): Arbeitsmarkt nach Qualifikationen, Berichtsjahr 2019-2024, Region Deutschland, West/Ost und Länder, Nürnberg: [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=20918&topic\\_f=amq](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=20918&topic_f=amq), Zugegriffen: 09.02.2026

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2025a): Erwerbstätige nach Wirtschaftsbereichen – Jahresdurchschnitt – regionale Tiefe: Kreise und krfr. Städte.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2025b): Geleistete Arbeitsstunden der Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen auf Ebene von Landkreisen und kreisfreien Städten - Jahresdurchschnitt - regionale Ebenen

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2025c): Schulabgangsquote an allgemeinbildenden Schulen.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2025d): Anzahl der Studierenden im Kreisgebiet nach Hochschulart, Fächergruppen und Nationalität.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2025e): Hochschulabsolvent/-innen nach Fächergruppen.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2025f): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort nach Geschlecht, Nationalität und Altersgruppen - Stichtag 30.06. - regionale Tiefe: Kreise und krfr. Städte

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2025g): Bevölkerung nach Geschlecht, Nationalität und Altersgruppen (21) - Stichtag 31.12. - (ab 2011) regionale Tiefe: Kreise und krfr. Städte

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2025h): Zensus Datenbank, Personen: Alter (10er-Jahresgruppen)/Alter (11 Altersklassen)/Alter (5er-Jahresgruppen) - Erwerbsstatus (ausführlich)

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2025i): Sozialberichterstattung, D.5 Erwerbstätigenquote, Bundesländer und Geschlecht

Schreiner, Mario (2023): Die Werkstatt aus Sicht der Beschäftigten. In: Viviane Schachler, Werner Schlummer und Roland Weber (Hrsg.): Zukunft der Werkstätten. Perspektiven für und von Menschen mit Behinderung zwischen Teilhabe-Auftrag und Mindestlohn, S. 113-121, Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt; Lebenshilfe Verlag der Bundesvereinigung.

Unternehmen Berufsanerkennung (o.J.): Wie lange dauert das Anerkennungsverfahren, <https://www.unternehmen-berufsanerkennung.de/fragen-antworten/wie-lange-dauert-das-anerkennungsverfahren>, Zugegriffen: 01.08.2025

Ver.di (Hrsg.) (2023): Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes, <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/%2B%2Bco%2B%2B9804c268-1f29-11ee-82cd-001a4a160129>, Zugegriffen: 01.08.2025

Ver.di Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen (2023): 19. Lausitzkonferenz, <https://sat.verdi.de/themen/strukturwandel-und-transformation/++co++6cb5edda-378d-11ef-8462-533453cc7ee7>, Zugegriffen: 01.08.2025

Walwei, U. (2024). Older Workers in Germany: Employment Potentials in International Comparison. (IAB-Forschungsbericht 14/2024 (en)), Nürnberg, 24 S. <https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2414EN>, Zugegriffen: 09.02.2026

Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH (Hrsg.) (o.J.): Warm-up – Deine Entscheidung! <https://arbeit.wfbb.de/unsere-services/good-practice-pool/warm-deine-entscheidung>, Zugegriffen: 01.08.2025