

## Policy Brief

### Engpass Arbeitsmarkt?! Chance und Risiko für den Strukturwandel in der brandenburgischen Lausitz (Langfassung: [Link](#))

Cottbus, 7. Februar 2024

Policy Brief im Auftrag der Staatskanzlei des Landes Brandenburg

#### Autoren

Wolfram Berger  
Gunther Markwardt  
Julia Rettig  
Jan Schnellenbach  
Mirko Titze  
Stefan Zundel

#### Kontakt

[gunther.markwardt@b-tu.de](mailto:gunther.markwardt@b-tu.de) / [zundel@b-tu.de](mailto:zundel@b-tu.de)

Begleitforschung Strukturwandel (BeforSt): [Link](#)

## **Einordnung in den Strukturwandelprozess**

Mehr als drei Jahre nach Verabschiedung des Strukturstärkungsgesetzes Kohleregionen gewinnt der Strukturwandel in der brandenburgischen Lausitz deutlich an Fahrt. Nach dem Aufbau der in dieser Form einmaligen Projektauswahl- und Qualifizierungsstrukturen kommen immer mehr Maßnahmen der Förderarme 1 und 2 in die Umsetzung. Auch wenn es für eine Bewertung ihrer Wirksamkeit noch zu früh ist, zeichnen sich erste Erfolge ab. So übersteigt inzwischen die Zahl der angekündigten neuen Arbeitsplätze in der Industrie (4.650), in wissenschaftlichen Einrichtungen (1.050) und in Behörden (650) die Zahl der durch den Kohleausstieg gefährdeten Arbeitsplätze (Markwardt et al., 2023). Die Sorge vor einer neuen Massenarbeitslosigkeit in der Lausitz ist unbegründet.

Ziel des vorliegenden Policy Briefs ist es, die Situation auf dem regionalen Arbeitsmarkt zu analysieren, mögliche Arbeitsmarktreserven und deren Umfang zu diskutieren und Handlungsempfehlungen zu skizzieren.

Ein wesentliches Resultat der Untersuchung ist, dass die aktuellen Ansiedlungserfolge und Arbeitsplatzankündigungen in Brandenburg nur dann nachhaltig sein werden, wenn es gelingt, genügend Menschen zu finden, die diese Arbeitsplätze auch besetzen. Angesichts der demografischen Prognosen für die Region stellt dies eine außerordentliche Herausforderung dar. Der Arbeitsmarkt wird mehr und mehr zum Flaschenhals für die weitere wirtschaftliche Entwicklung der Region.

## **Bestandaufnahme Arbeitsmarkt**

In den letzten zwei Jahrzehnten konnte in allen Landkreisen der brandenburgischen Lausitz ein deutlicher Rückgang der Arbeitslosigkeit verzeichnet werden (Bundesagentur für Arbeit, 2024a). Die Arbeitslosenquoten liegen nur noch leicht über dem Bundesdurchschnitt, im Landkreis Dahme-Spreewald (LDS) sogar deutlich darunter. In vielen Bereichen des Lausitzer Arbeitsmarktes kann mittlerweile von Vollbeschäftigung gesprochen werden. Ursachen für diese insgesamt positive Entwicklung sind zum einen die gute wirtschaftliche Verfassung der Region in den vergangenen Jahren (vgl. Berger et al., 2019) und zum anderen die demografische Entlastung. Es sind mehr Menschen durch Wegzug oder Renteneintritt aus dem Lausitzer Arbeitsmarkt ausgeschieden, als junge Menschen aus dem Bildungssystem in den Arbeitsmarkt eingetreten sind.

Zu dieser Ausgangssituation kommen erste Ansiedlungserfolge und Arbeitsplatzankündigungen im Zuge der beginnenden Umsetzung der Maßnahmen aus dem InvKG hinzu. Die Engpassindikatoren für den Arbeitsmarkt der Lausitz deuten darauf hin, dass es zunehmend schwieriger wird, qualifizierte Arbeitskräfte zu finden. Insbesondere im brandenburgischen Teil des Lausitzer Reviers ist seit Beginn des InvKG ein deutlicher Anstieg (+9,8 %) der offenen Stellen zu beobachten. Die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate der sofort zu besetzenden Stellen ist mit fast 15 % sehr hoch und liegt deutlich über dem Durchschnitt der übrigen ostdeutschen Kreise (vgl. IWH, 2023).

Es spricht also einiges dafür, dass die ersten Maßnahmen bereits positiv auf die Gesamtbeschäftigungsentwicklung wirken. Wenn die bisherigen Ankündigungen zur Schaffung von weiteren neuen Arbeitsplätzen umgesetzt werden und man darüber hinaus davon ausgeht, dass die LEAG

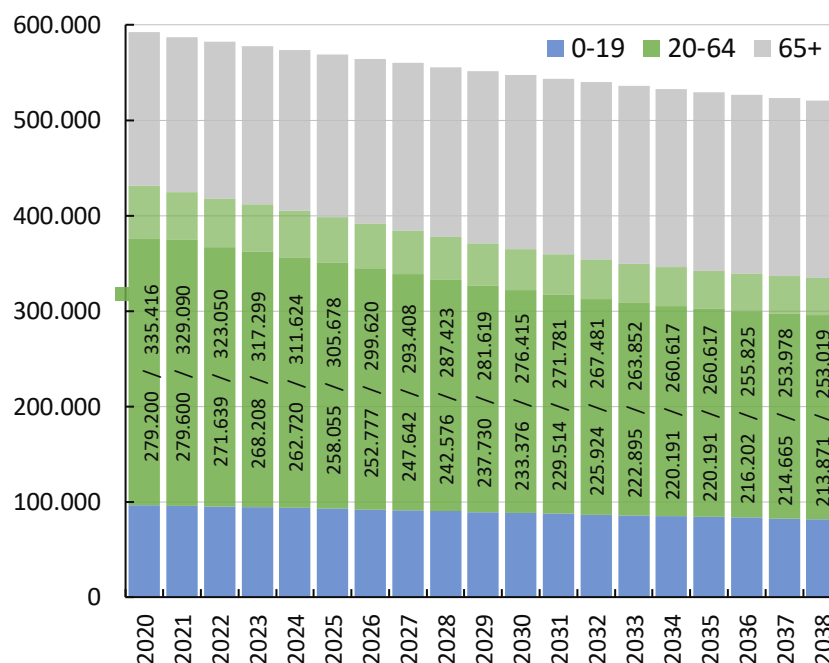
ihr neues Unternehmenskonzept erfolgreich umsetzt, wird es in der brandenburgischen Lausitz zu einem positiven Arbeitsplatzsaldo im vierstelligen Bereich kommen, d. h. es wird in der brandenburgischen Lausitz infolge des Strukturwandels nicht weniger, sondern mehr Arbeitsplätze geben.

## Bevölkerungsprognose und Anwendung auf den Arbeitsmarkt

Die Abbildung 1 veranschaulicht die zukünftige demografische Entwicklung. Die Zahl der potenziell erwerbsfähigen Personen im Alter von 20 bis 64 Jahren wird im Prognosezeitraum um mehr ca. 80.000 Personen (ein Minus von fast 25 %) zurückgehen. Die einfache Fortschreibung der Bevölkerungsprognose unter der Annahme einer konstanten Erwerbsquote und einer konstanten Arbeitsnachfrage führt zu einem Arbeitskräftedefizit von über 60.000 Personen.

Diese Zahl, plus der angekündigte Aufwuchs an Arbeitsplätzen ergibt - rein rechnerisch - den Bedarf an zusätzlichen Beschäftigten. Alternative Bevölkerungsprognosen z. B. des Landesamtes für Bauen und Verkehr Brandenburg oder des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung kommen zu vergleichbaren Ergebnissen (vgl. LBV, 2021 und BBSR, 2021).

**Abbildung 1:** Demografische Entwicklung in der brandenburgischen Lausitz, 2020 bis 2038



**Anmerkung:** Die obenstehende Zahl ist die Anzahl der Personen im Alter von 20-64 Jahren, die untenstehende Zahl ist die Anzahl der Erwerbstätigen unter Annahme einer Erwerbsquote von 84 % (gemäß Eurostat, 2023b).

**Quelle:** Eurostat (2023a, b), eigene Darstellung.

Diese Zahlen stellen natürlich eine Fortschreibung des Status quo in die Zukunft dar. Die hier vorgestellte Prognose zeigt im Kern lediglich den Ersatzbedarf an Arbeitskräften bei fortgesetzter negativer demografischer Entwicklung und ohne politisches Gegensteuern, etwa durch Förderung von Zuwanderung in die Region. Bei allen Unwägbarkeiten, die eine solche Prognose mit sich bringt, wird aber deutlich, dass die Größenordnung des demografisch bedingten Ersatzbedarfs an Arbeitskräften die Region vor außerordentlich große Herausforderungen stellt.

## **Ausgewählte Arbeitsmarktreserven in der Lausitz**

Das primäre Ziel muss sein, den sich abzeichnenden Nachfrageüberhang auf dem Arbeitsmarkt zu begrenzen. Dazu müssen sowohl die internen als auch die externen Arbeitsmarktreserven der Region adressiert werden. Im Folgenden wird ein kurzer Überblick über ausgewählte Arbeitsmarktreserven in der brandenburgischen Lausitz gegeben.

**Zuwanderung aus dem In- und Ausland:** Seit etwa 10 Jahren verzeichnet die gesamte Region positive Wanderungssalden. Bisher können die Zuzüge die natürliche Bevölkerungsentwicklung in der Region jedoch noch nicht vollständig ausgleichen, so dass weiterhin ein Bevölkerungsrückgang zu verzeichnen ist. Insbesondere in den für den Arbeitsmarkt relevanten Altersgruppen ist der Rückgang nach wie vor spürbar. Eine Ausnahme bildet das Jahr 2022, in dem aufgrund der Fluchtbewegungen aus der Ukraine ein Anstieg der Bevölkerungsentwicklung zu verzeichnen war.

**Auspendler aus der Region:** Für die Analyse des internen Arbeitskräftepotenzials durch Pendler ist die Zahl der Auspendler, die nicht in die Metropolregionen Berlin und Dresden oder innerhalb der Lausitz pendeln, von Bedeutung. Unter Berücksichtigung aller Landkreise in der brandenburgischen Lausitz beläuft sich die Gesamtzahl auf etwa 36.500 Personen; ohne LDS können ca. 23.500 Beschäftigte adressiert werden (Bundesagentur für Arbeit, 2023b). Die Zahl der Fernpendler (Pendeldistanz > 150 km) in die westdeutschen Bundesländer, die in diesen 36.500 enthalten sind, beträgt derzeit ca. 9.200 Personen. Diese Gruppe nimmt dabei zum Teil sehr große Pendeldistanzen auf sich. Angesichts der hohen Pendelkosten ist davon auszugehen, dass diese Zielgruppe bei verbesserten Arbeitsplatz- und Lohnangeboten auch kurzfristig für eine Arbeitsaufnahme in der Lausitz gewonnen werden kann (vgl. auch MWAE, 2022).

**Ausländische Hochschulabsolventen:** Mittelfristig bieten die Hochschulen der Region, insbesondere die BTU mit den Standorten in Cottbus und Senftenberg, Möglichkeiten, qualifizierte ausländische Arbeitskräfte für die Region zu gewinnen. Knapp 22 % (rund 2.350) der ausländischen Studierenden in Brandenburg studieren an der BTU. Bisher gelingt es noch nicht in ausreichendem Maße, diese nach Abschluss ihres Studiums für einen Berufseinstieg in der brandenburgischen Lausitz zu gewinnen. Der studentische Migrationssaldo für Brandenburg liegt bei -47,6 % (Jobvalley und Universität Maastricht 2022, S.55ff.), d. h. nur etwa die Hälfte der Studierenden plant, nach dem Studienabschluss in Brandenburg zu bleiben.

**Ausländische Arbeitnehmer:** Die Arbeitslosenquote von Ausländerinnen und Ausländern in der Lausitz ist im Vergleich zu Brandenburg und Deutschland überdurchschnittlich hoch. Es besteht Nachholbedarf bei der Integration dieser Personengruppen in den Arbeitsmarkt. Ein weiteres Potenzial für den regionalen Arbeitsmarkt stellen Flüchtlinge aus der Ukraine dar, von denen mehr als zwei Drittel im erwerbsfähigen Alter über einen Hochschulabschluss und weitere 16 % über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Ukrainische Flüchtlinge unterliegen keinem Arbeitsverbot, müssen kein Asylverfahren durchlaufen und stehen somit dem Arbeitsmarkt sofort zur Verfügung (Brücker et al. 2022). Die sprachlichen Herausforderungen, insbesondere für die KMU-geprägte Wirtschaft der Lausitz, sollten jedoch nicht unterschätzt werden, da sie das match-making am Arbeitsmarkt erheblich erschweren können.

**Sonstige Reserven:** Weitere interne Mobilisierungsmöglichkeiten für den Arbeitsmarkt (z. B. Erhöhung der (Frauen-)Erwerbsquote, Abbau der Arbeitslosigkeit) sind weitgehend ausgeschöpft. Im Jahr 2022 lag die Erwerbsquote insgesamt bei 82,2 %, bei Männern bei 83,6 % und bei Frauen bei 80,8 % (AfS-BB, 2023). Im Vergleich zu anderen Bundesländern und der EU weist die brandenburgische Lausitz eine sehr hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen auf. Die Zahl der Arbeitslosen in der Region lag im Jahresdurchschnitt 2022 bei 18.325 Personen (Bundesagentur für Arbeit, 2024a). Knapp 35,5 % (ca. 6.500) dieser Personen sind langzeitarbeitslos und kurzfristig nur schwer für den Arbeitsmarkt zu aktivieren.

Eine weitere Reserve für den Arbeitsmarkt kann in der Teilzeitquote und den ausschließlich geringfügig Beschäftigten (ca. 18.000 Personen) identifiziert werden. Inwieweit dieses Potenzial ausgeschöpft werden kann, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden. Skepsis ist aber angezeigt. Teilzeitarbeit scheint mittlerweile überwiegend auf Freiwilligkeit zu beruhen. Umfragedaten für Deutschland zeigen, dass nur jeder siebzehnte Teilzeitbeschäftigte sich eine Vollzeitstelle wünscht (Statistisches Bundesamt, 2023).

Zwischen dem demografischen angezeigten Bedarf und den hier geschilderten Reserven gibt es also eine erhebliche Diskrepanz. Daher erscheint eine Verstärkung der Anwerbung von Arbeitskräften aus dem europäischen und nicht-europäischen Ausland dringend angezeigt.

## Bestandsaufnahme bisher geplanter Maßnahmen

Im Rahmen der ersten Säule des InvKG setzt das Land Brandenburg bereits eine Reihe von Maßnahmen zur Stärkung des Arbeitskräfteangebots um. Maßgeblich für die Identifizierung der Projekte sind die Kategorisierungen in Priorität 2 (Maßnahmen der Bildung und der Fachkräfteentwicklung) nach dem Lausitzprogramm 2038 (Staatskanzlei des Landes Brandenburg, 2024). Unter Anwendung dieser Kriterien konnten neun von insgesamt 76 Projekten identifiziert werden (vgl. Tabelle 2).

**Tabelle 2:** Maßnahmen Arbeitsmarkt (Stand Oktober 2023)

Projektname (Projekte mit Priorität 2 im neuen LP 2038)	Durchführungsort
Leistungszentrum Westlausitz	Schwarzheide
Vorbereitende Maßnahmen ILL Großräschen	Großräschen
Errichtung eines Ausbildungspensionates	Schwarzheide
Pflegeschule Forst	Forst (Lausitz)
Wohnheim Bausektor	Cottbus
Oberstufenzentrum Elbe-Elster berufsbildender Bereich	Elsterwerda
Wasserwirtschaftliches Bildungszentrum	Cottbus
Bildungszentrum Gesundheit	Cottbus
Mobility Campus Neuhausen	Neuhausen

**Quelle:** Eigene Zusammenstellung. Rohdaten: Büro des Lausitzbeauftragten der StK BB.

Die Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt betreffen nicht nur die Lausitz, sondern ganz Brandenburg und haben bereits zahlreiche weitere Reaktionen ausgelöst. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit sind hier die Fach- und Arbeitskräftestrategie des Landes Brandenburg, die Kampagne *Die Lausitz. Krasse Gegend*, die Aktivitäten der Kompetenzregion Lausitz, die Rückkehrerinitiativen und die strategische Anwerbeoffensive des Landes Brandenburg (die sich noch in Abstimmung befindet) zu nennen.

Bei der Bearbeitung der Arbeitsmarktprobleme in der Lausitz ist zu beachten, dass es bereits eine Vielzahl weiterer Förderprogramme mit regionalem Fokus gibt. Diese richten sich sowohl an Unternehmen als auch an Kommunen und adressieren verschiedene räumliche Strukturschwächen. Es gilt, deren Auswirkungen angemessen zu berücksichtigen. Hier sind vor allem Förderprogramme des gesamtdeutschen Fördersystems zur Unterstützung strukturschwacher Regionen (GFS) sowie Förderrichtlinien des Landes Brandenburg mit Kofinanzierung durch EFRE/JTF oder ESF von Bedeutung.

Vor dem Hintergrund der Vielfalt bereits bestehender Förderprogramme sollte die Landesregierung daher versuchen, entsprechende Förderbedarfe, die insbesondere produktivitätssteigernd wirken sollen, zunächst aus diesem Rahmen zu bedienen und nicht ohne Not weitere Förderlinien aufzulegen.

## **Handlungsempfehlungen**

Das absehbare Ausmaß des Arbeitsmarktungleichgewichts in der Lausitz deutet darauf hin, dass die bisher ergriffenen Maßnahmen und Initiativen möglicherweise nicht ausreichen, um nachhaltig Abhilfe zu schaffen. Folgende Potentiale sollten vorrangig adressiert werden:

### **Das interne Arbeitskräftepotential ausschöpfen**

Die Arbeitsmarktpotenziale, die bei den Berufspendlern zu finden sind, sollten weiterhin gezielt angesprochen werden. Für diese Gruppe sollten die neuen wohnortnahen Arbeitsplätze eine echte Alternative zum aufwendigen Pendeln werden. Hier wird es vor allem darauf ankommen, diese Gruppe gezielt mit maßgeschneiderten Informationen über die neuen Möglichkeiten zu erreichen. Wie viele der bisherigen Auspendler tatsächlich zur Stärkung des Lausitzer Arbeitsmarktes beitragen werden, hängt sicherlich auch davon ab, ob die zu erwartende positive Lohnentwicklung die Einkommenschancen in der Lausitz im Vergleich zu den Beschäftigungszentren ausreichend attraktiv macht. Und auch Erwartungen bezüglich der Sicherheit der neu geschaffenen Arbeitsplätze müssen erst noch verankert werden. Gleiches gilt für die Gewinnung zusätzlicher Einpendler, wobei hier insbesondere die Erreichbarkeit der Region im Vordergrund stehen dürfte.

Die Problembereiche des Arbeitsmarktes wie Langzeitarbeitslosigkeit, Schulabbrecher und Qualifikationsdefizite müssen natürlich weiter angegangen werden. Schnelle Lösungen sind jedoch nicht zu erwarten. Sowohl bei der Teilzeitbeschäftigung als auch bei der Lebensarbeitszeit bestehen zusätzliche Potenziale, die das Arbeitsvolumen in der Lausitz deutlich erhöhen könnten. Allerdings sind hier die Einflussmöglichkeiten der Landes- und Regionalpolitik sehr begrenzt, während die Abhängigkeit von bundespolitischen Entscheidungen groß ist. Verbesserte Arbeitsbedin-

gungen und Arbeitszeitmodelle z. B. für ältere Arbeitnehmer könnten dazu beitragen, das Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt hinauszuzögern. Hier sind in Zukunft noch mehr Ideenreichtum und Flexibilität der Unternehmen, aber auch explizit der öffentlichen Hand gefragt.

### **Um Zuwanderung innerhalb Deutschlands werben**

Die Zuwanderung (und Rückwanderung) in die Lausitz spielt eine wichtige Rolle. Sie reichte in den letzten Jahren nicht aus, um den Bevölkerungsrückgang auszugleichen und konzentrierte sich vor allem auf den Landkreis Dahme-Spreewald. Kampagnen wie *Die Lausitz. Krasse Gegend*, die auf neue Lausitzer zielen, sind ein wichtiger und richtiger Ansatz. Allerdings gilt auch: Die brandenburgische Lausitz steht mit dieser Kampagne nicht alleine da. Der Fachkräftemangel betrifft ganz Deutschland und so konkurrieren die Lausitzer Gebietskörperschaften mit hunderten anderen Landkreisen um Arbeitskräfte. Wenn es durch diese Kampagne gelingt, die Zuwanderung etwas zu erhöhen, wäre das ein schöner Erfolg. Das Arbeitskräftedefizit der Region auf diesem Wege zu beseitigen, ist aber angesichts der schieren Zahl der zukünftig fehlenden Arbeitskräfte nicht realistisch. Eine Internationalisierung der Kampagne, wie sie in der WRL bereits angedacht ist, wäre sehr zu begrüßen.

### **Gezielte Anwerbung ausländischer Fachkräfte**

Ausländische Arbeitnehmer, insbesondere Ukrainer, die bereits in der Region leben, aber noch keinen Arbeitsplatz gefunden haben, sollten gezielt adressiert werden. Die Größenordnung dieser Gruppe lässt sich derzeit nicht genau beziffern; bekannt ist jedoch, dass der Anteil der in den Arbeitsmarkt integrierten Ukrainer in Deutschland im Vergleich zu Polen relativ gering ist. Ob dies auf eine falsche Anreizstruktur, mangelnde Sprachkenntnisse oder andere Gründe zurückzuführen ist, kann an dieser Stelle nicht geklärt werden. In jedem Fall handelt es sich um ein nennenswertes Potenzial.

Die ausländischen Absolventinnen und Absolventen der BTU, die aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse und möglicherweise einer Diskrepanz zwischen ihren Qualifikationen und den Anforderungen des Arbeitsmarktes in der Lausitz trotz Interesse bisher kaum eine Anstellung gefunden haben, sollten gezielt umworben werden. Denkbar wäre hier das Angebot von Brückenkursen, die den Übergang erleichtern.

Die Potenziale der Zuwanderung ausländischer Fachkräfte und deren Integration in den Lausitzer Arbeitsmarkt scheinen noch nicht ausgeschöpft zu sein. Insgesamt sind der Bevölkerungsanteil ausländischer Herkunft und die Zahl der ausländischen SV-Beschäftigten in der brandenburgischen Lausitz signifikant niedriger als im Bundesdurchschnitt. Gezielte Anwerbeprogramme können hier Abhilfe schaffen.

### **Maßnahmen der öffentlichen Fürsorge**

Für in- und ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind z. B. ein schneller Arzttermin, ein gutes Kita-Angebot oder eine gute Anbindung an den ÖPNV wichtige Aspekte der öffentlichen Fürsorge. Maßnahmen zur Verbesserung der öffentlichen Fürsorge sollten im Umfeld neuer Ansiedlungsschwerpunkte von Wirtschaft, Behörden und Wissenschaft angesiedelt werden. Jede derartige Maßnahme sollte auch daraufhin überprüft werden, ob sie nicht nur für die Neu-Lausitzer, sondern auch für die Alt-Lausitzer eine spürbare Verbesserung ihrer Situation bewirkt. Eine

raumplanerische Überprüfung, welche Funktionen einzelne Gebietskörperschaften in der Lausitz unter den neuen Bedingungen erfüllen können und welche sie unter den neuen Bedingungen erfüllen müssten, wäre in diesem Zusammenhang eine Hilfe für die Entscheidungsträger.

### **Steigerung der Produktivität**

Grundsätzlich ist die Steigerung der Produktivität ein Hebel, um den Arbeitsmarktungleichgewichten zu begegnen. Die Daten für die Lausitz legen jedoch nicht den Schluss nahe, dass die bereits existierenden und sich weiter verschärfenden Engpässe am Lausitzer Arbeitsmarkt über eine entsprechend positive Produktivitätsentwicklung nachhaltig gelockert werden können. Für Brandenburg kann zwar für die nächsten Jahre ein im Bundesschnitt überdurchschnittliches Wachstum der Arbeitsproduktivität erwartet werden, dieses fällt jedoch leicht hinter dem brandenburgischen Durchschnitt der Jahre 2010 bis 2017 zurück.

Dies soll jedoch nicht bedeuten, dass die fortschreitende wirtschaftliche Transformation nicht auch positive Effekte auf die Arbeitsproduktivität hat und sich in den sich abzeichnenden Beschäftigungszentren der Aufholprozess zum Bundesdurchschnitt nicht erfolgreich gestalten lässt. Die erfolgreiche Ansiedlung neuer Unternehmen wird in dieser Hinsicht einen statistischen Effekt automatisch erzeugen, da zu erwarten ist, dass sich Unternehmen mit einer - zumindest im Vergleich zum Lausitzer Durchschnitt - überdurchschnittlichen Produktivität ansiedeln werden. Diese Effekte sind jedoch lokal begrenzt und dürften den sich abzeichnenden beträchtlichen Mangel an Arbeitskräften nicht ausgleichen können. Im Unternehmensbestand bleibt dennoch Handlungsbedarf. Gerade für existierende kleinere und Kleinstunternehmen bspw. aus dem Handwerk ist von diesen Entwicklungen keine Abhilfe zu erwarten.

Die Bildung kritischer Massen in Wirtschaft und Wissenschaft erhöht typischerweise auch die Produktivität einer Region, sofern die wissenschaftlichen Potenziale auch für die Wirtschaft nutzbar gemacht werden können. Inwieweit die alten und neuen wissenschaftlichen Potenziale der Region erfolgreich in wirtschaftliche Impulse umgesetzt werden (können), wird Gegenstand des nächsten Policy Briefs der Begleitforschung sein.



## Literaturverzeichnis

- AfS-BB (2023): *Bevölkerung, Erwerbspersonen und Erwerbstätige im Land Brandenburg 2005 bis 2022 nach Kreisen und kreisfreien Städten sowie Geschlecht, Erwerbsquoten in der Region Lausitz 2005 bis 2022 nach Altersgruppen und Geschlecht*. Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Potsdam.
- BBSR (2021): *Raumordnungsprognose 2040*. Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (Hrsg.), Raumordnungsbericht 2021, [Link](#).
- Berger, W., Lademann, S., Schnellenbach, J., Weidner, S., Zundel, S., Maikämper, M., Nagel, M., Pomp, C., Spohr, P., & Viderman, T. (2019): *Standortpotentiale Lausitz*. Studie im Auftrag der Zukunftswerkstatt Lausitz, [Link](#).
- Brücker, H.; Ette, A.; Grabka, M.M.; Kosyakova, Y.; Niehues, W.; Rother, N.; Spieß, C.K.; Zinn, S.; Bujard, M.; Cardozo, A.; Décieux, J.P.; Maddox, A.; Milewski, N.; Naderi, R.; Sauer, L.; Schmitz, S.; Schwanhäuser, S.; Siegert, M. & Tanis, K. (2022): *Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland: Flucht, Ankunft und Leben*. IAB-Forschungsbericht 24/2022, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit. (2024a): *Arbeitsmarktbericht (verschiedene Jahrgänge, verschiedene Regionen)*. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2023b): *Pendlerverflechtungen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Kreisen – Deutschland (Jahreszahlen)*. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Nürnberg, [Link](#).
- Eurostat (2023a): *EUROPOP2023 – Bevölkerungsvorausberechnung (2019-2100)*, [Link](#).
- Eurostat (2023b): *Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht, Alter, Bildungsabschluss, Staatsangehörigkeit und NUTS-2-Regionen*, [Link](#).
- IWH (2023): *Begleitende Evaluierung des Investitionsgesetzes Kohleregionen (InvKG) und des STARK-Bundesprogramms – Zwischenbericht*. IWH-Studies 6/2023, Leibnitz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle.
- Jobvalley; Universität Maastricht (Hrsg.) (2022), *Wo sehen Sie sich vor 10 Jahren? Einblicke, Interviews und Expertenbeiträge zu einem Jahrzehnt Forschung über Studium und Beruf*. Fachkraft 2030 Jubiläumsausgabe, [Link](#), abgerufen am 26.09.2023.
- LBV (2021): *Bevölkerungsvorausberechnung für das Land Brandenburg 2020 bis 2030*. Landesamt für Bauen und Verkehr und Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Statistischer Bericht A18 – 21, [Link](#).
- Markwardt, G., Rettig, J., Schnellenbach, J., Titze, P. D. M., & Zundel, S. (2023): *Im Osten was Neues? Strukturwandel in der Lausitz – eine Zwischenbilanz*. [Link](#).
- MWAE (2022). *Fach- und Arbeitskräftestrategie des Landes Brandenburg: „Fachkräfte bilden, halten und für Brandenburg gewinnen“*. Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg, Potsdam, [Link](#).
- Staatskanzlei des Landes Brandenburg (2023): *Das Lausitzprogramm 2038. Prozesspapier zum Aufbau von Entscheidungs- und Begleitstrukturen*. Fortschreibungsfassung November 2023.
- Statistisches Bundesamt (2023): *Qualität der Arbeit - Unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte*, [Link](#), abgerufen am 26.09.2023.