

## Transformation der Industrie in Berlin und Brandenburg – Folgen für den Arbeitsmarkt

Andreas Jansen und Martin Brussig

- Die vielfach diskutierte Wirtschaftstransformation ist auf den Arbeitsmärkten in der Region Berlin-Brandenburg schon heute sichtbar. In manchen industriellen Segmenten und Regionen entstehen neue Jobs, während vor allem die klassischen Bereiche der Metall- und Elektroindustrie Beschäftigung verlieren.
- Die Heterogenität zwischen Arbeitsmarktregionen und Branchen nimmt zu. In Berlin besteht in einzelnen Berufsgruppen kein oder nur ein geringer Engpass an Fachkräften. Hingegen bestehen Engpässe in den meisten brandenburgischen Regionen und betreffen mehrere Berufsbereiche der Metall- und Elektroindustrie.
- Für die Arbeitsmarktsteuerung und Fachkräftesicherung bedeutet dies, dass vor allem für die peripheren und industriell geprägten Regionen Brandenburgs eine klare und akute Notwendigkeit besteht, Arbeitskräftemangel zu beheben.
- Aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive ist ein kleinräumiges und sektorales Matching unerlässlich, um sowohl Überhänge als auch Engpässe auszugleichen. Der mit der Transformation einhergehende Bedarf an passgenauer und flexibler Arbeitsmarktsteuerung sollte die Sozialpartner einbeziehen.

Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ),  
Universität Duisburg-Essen

## 1 Einleitung: Wirtschaftstransformation als Herausforderung für die regionale Arbeitsmarktforschung

Die Transformation der Industrie in Deutschland ist von mehreren miteinander verflochtenen Megatrends geprägt. Zu nennen sind in diesem Kontext insbesondere Digitalisierung, Dekarbonisierung, demografischer Wandel sowie eine zunehmende Allokation von Wertschöpfung entlang globaler Geschäftsmodelle (Demary et al. 2024; Kroeger et al. 2025). Dies bedingt sowohl tiefgreifende technische und organisatorische Veränderungen in den Unternehmen als auch erhebliche Verschiebungen am Arbeitsmarkt. Eine besondere Herausforderung ist, dass die Wirtschaftstransformation nicht einzelne Betriebe trifft, sondern ganze Branchen und Sektoren, Zuliefernetzwerke und regionale Kerne industrieller Produktion. Unter Druck stehen insbesondere Teile der deutschen Leitindustrie, wie der Maschinenbau, die chemische Industrie sowie der Wirtschaftsbereich Metallerzeugung und -verarbeitung (Lehmann und Wollmershäuser 2025).

Allerdings führt die industrielle Transformation nicht zu einer linearen Deindustrialisierung, sondern zu branchenspezifischen Akzentverschiebungen. So erzwingt der klimapolitische Rahmen einerseits technische Innovationen im Sinne niedriger Emissionen und ressourcenschonender Produktion, andererseits führen Digitalisierung und Automatisierung zu einem wachsenden Bedarf an Fach- und IT-Kompetenzen, während traditionelle operative Tätigkeiten (wie die Montage von Verbrennungsmotoren) weniger werden. Die Konsequenz ist ein Rückgang der Beschäftigung in klassischen gewerblich-technischen Berufen bei gleichzeitig wachsender Nachfrage nach Fachkräften in Zukunftsbranchen, wie dem Elektrofahrzeugbau und der Energietechnik, sowie nach spezifischen, die Produktion im Zeitalter von Industrie 4.0 unterstützenden Fachkenntnissen (Lehmann und Wollmershäuser 2025; Lehndorff 2022).

Das bedeutet, dass im Zuge des Strukturwandels in der deutschen Industrie nicht nur Arbeitsplätze verschwinden, sondern auch neue Arbeitsplätze entstehen (Kroeger et al. 2025). Daher ist es erforderlich, über möglichst aktuelle, regional und sektoral sowie beruflich fein gegliederte Analysen zu verfügen, die aufzeigen, in welchen Branchen und Berufsfeldern Fachkräfte gesucht werden und in welchen Wirtschaftszweigen bzw. Berufsfeldern Stellen eher abgebaut werden. Sowohl aus der individuellen

Perspektive der Beschäftigten als auch aus wirtschaftlicher und insbesondere personalwirtschaftlicher Perspektive ist anzustreben, möglichst viel von den vorhandenen Kompetenzen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Übergang in neue Beschäftigungsfelder zu nutzen und die verbleibenden Qualifizierungsbedarfe möglichst gut abschätzen zu können (Bauer et al. 2024). Denn obwohl in den Medien die Berichterstattung über Personalabbau dominiert, ist aus der Perspektive der Betriebe die Wirtschaftstransformation ebenso – und für ihr Gelingen sogar noch stärker – durch das Problem charakterisiert, qualifiziertes Personal für die neuen Beschäftigungsfelder zu identifizieren. Eine regionale Arbeitsmarktanalyse für die Wirtschaftstransformation ist daher immer auch eine Analyse von Fachkräfteengpässen (Beschäftigungsbedarfe bzw. -chancen) und Fachkräfteüberhängen (Beschäftigungsabbau bzw. Herausforderungen). Um aus den beschäftigungspolitischen Herausforderungen Chancen zu entwickeln – und zwar gleichermaßen für die Beschäftigten und Betriebe –, werden analytische Instrumente benötigt, die es ermöglichen, den Personalabbau und Personalaufbau im Arbeitsmarktumfeld von Betrieben sowie weitere Bewegungen auf Arbeitsmärkten frühzeitig zu erkennen. Ein solches Instrumentarium für eine regionale Fachkräfteanalyse sowie die Ergebnisse eines exemplarischen Anwendungsfalls präsentiert der vorliegende Report. Wir knüpfen damit an einen früheren IAQ-Report an, in dem diese Methodik erstmals entwickelt und angewendet wurde (Jansen 2023).

Grundvoraussetzung für eine regionale Fachkräfteanalyse ist, dass sowohl der regionale wie auch der sektorale bzw. berufliche Bezug bestimmt wird. Im vorliegenden Anwendungsfall besteht der regionale Anwendungsbezug aus den Arbeitsmärkten der beiden Bundesländer Berlin und Brandenburg. Sektoral wird die Analyse auf die Metall- und Elektroindustrie eingegrenzt. Über diese grundlegenden Festlegungen hinaus sind für eine regionale Fachkräfteanalyse folgende Fragen zu beantworten:

- Wie lassen sich Arbeitsmarktregionen konzipieren, die das Arbeitsmarktumfeld der Betriebe realistisch darstellen?
- Für welche Branchen der Metall- und Elektroindustrie lassen sich in diesen Arbeitsmarktregionen Beschäftigungszuwächse feststellen? In welchen Branchen wird Beschäftigung abgebaut?

- Für welche der für die Metall- und Elektroindustrie maßgeblichen Berufsfelder lassen sich aktuell Fachkräfteengpässe identifizieren?

Nach einer kurzen Charakteristik der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes in Berlin und Brandenburg (Abschnitt 2) wird das Konzept der regionalen Fachkräfteengpassanalyse vorgestellt (Abschnitt 3). Daran schließt sich eine Analyse der Beschäftigungsentwicklung (4.1) und Fachkräfteengpässe (4.2) an. Im Fazit werden Schlussfolgerungen für die Arbeitsmarktpolitik gezogen (5).<sup>1</sup>

## 2 Überblick zu Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Berlin und Brandenburg

Auch wenn die Region Berlin-Brandenburg aufgrund der geografischen Lage Berlins als ein gemeinsamer Wirtschaftsraum wahrgenommen wird, zeigen sich zwischen den Bundesländern deutliche wirtschaftsstrukturelle Unterschiede. Während Berlin traditionell von einem starken Dienstleistungssektor und einer dynamisch wachsenden Wissensökonomie geprägt wird, ist für Brandenburg seine industrielle Basis, die vor allem kleine und mittelgroße Unternehmen bilden, charakteristisch. Die Ansiedlung der Tesla-Gigafactory in Brandenburg hat dazu einen merklichen Kontrastpunkt gesetzt. So wurden nicht nur über 12.000 direkte Arbeitsplätze in einem großbetrieblichen Umfeld geschaffen. Vielmehr haben sich auch zahlreiche Zulieferbetriebe und unternehmensnahe Dienstleistungsbetriebe angesiedelt (Kühn 2023; Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg 2024). Durch die Ansiedlung von Tesla hat sich das industrielle Profil der Region zudem deutlich in Richtung Fahrzeugbau mit dem Schwerpunkt auf Elektromobilität verschoben.

Der industrielle Arbeitsmarkt in Berlin-Brandenburg ist auf der einen Seite durch eine beträchtliche Unsicherheit gekennzeichnet. Diese Unsicherheit ist eng mit dem tiefgreifenden wirtschaftlichen Strukturwandel verknüpft, der sich seit den 1990er Jahren zunächst in Form abrupter Deindustrialisierung und aktuell in Form einer politisch und technologisch beförderten „doppelten Transformation“ durch Dekarbonisierung und Digitalisierung manifestiert. Hinzu

kommt ein sich verschärfender globaler Wettbewerb, insbesondere im Fahrzeug- und Maschinenbau. Für das metallverarbeitende Gewerbe bedeuten vor allem die sich im Zuge der skizzierten Entwicklungen vollziehende Transformation der Automobilindustrie wie auch die zunehmende Energiekostenbelastung infolge der Dekarbonisierung erhebliche Herausforderungen. Gleichzeitig bieten sich aufgrund der Etablierung diverser Innovationscluster sowie gezielter, die Transformationsstrategie unterstützender Neuansiedlungen, u.a. auch Tesla, neue Chancen für die Industriearbeit, was sich sowohl an der relativ stabilen Zahl der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe insgesamt (Tabelle 1) als auch an der unterschiedlichen Beschäftigungsentwicklung innerhalb des Verarbeitenden Gewebes zeigt (Tabelle 2).

So werden Beschäftigungsverluste in einzelnen Branchen durch Beschäftigungszuwächse in anderen Wirtschaftszweigen weitgehend aufgewogen (Jost et al. 2021). In Brandenburg ist dies allein auf den starken Beschäftigungsanstieg im Segment „Herstellung von Kraftfahrzeugen und Kraftfahrzeugteilen“ zurückzuführen, was maßgeblich der Ansiedlung von Tesla zu verdanken ist. Eine positive Beschäftigungsentwicklung ist auch in den Sektoren „Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten sowie elektrischen und optischen Erzeugnissen“ und „Herstellung von elektrischen Ausrüstungen“ erkennbar. In Berlin zeigt sich demgegenüber nur im Bereich des sonstigen Fahrzeugbaus eine positive Entwicklung. In der überwiegenden Zahl der übrigen Branchen gibt es dagegen Rückgänge oder allenfalls moderate Zuwächse.

<sup>1</sup> Der vorliegende Report ist eine Zusammenfassung der am IAQ erarbeiteten Fachkräfteanalyse für ein Projekt im Auftrag des Regionalen Transformationsnetzwerkes (ReTraNetz) Berlin-Brandenburg, in dessen Zentrum die Entwicklung eines Konzepts für eine Jobdrehscheibe stand und das in Zusammenarbeit mit Gernot Mühge und Bernd Reissert

durchgeführt wurde. Der vollständige Bericht erscheint 2026 als ReTraNetz-Studie (Brussig et al. 2026). Wir danken Gernot Mühge und Bernd Reissert sowie Robert Drewnicki und Anna Rosenberg vom ReTraNetz Berlin-Brandenburg für die Diskussionen und Hinweise bei der Erarbeitung der Fachkräfteengpassanalyse und der Interpretation der Befunde.

Tabelle 1: Absolute und relative Beschäftigungsentwicklung, 2015 – 2024

Angaben in Tausend und indiziert

	Berlin			Brandenburg		
	DL	VG	Insgesamt	DL	VG	Insgesamt
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer inklusive marginal Beschäftigte						
<b>2015</b>	1.419 (100)	117 (100)	1.622 (100)	715 (100)	120 (100)	952 (100)
<b>2019</b>	1.621 (114,2)	112 (95,7)	1.831 (112,9)	758 (106,0)	124 (103,3)	1.001 (105,2)
<b>2022</b>	1.725 (121,6)	107 (91,5)	1.937 (119,4)	780 (109,1)	127 (105,8)	1.025 (107,7)
<b>2024</b>	1.769 (124,7)	108 (92,3)	1.985 (122,4)	786 (109,9)	129 (107,5)	1.030 (108,2)

Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder; DL = Dienstleistungsgewerbe, VG = Verarbeitendes Gewerbe.

Tabelle 2: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den Branchen der Metall- und Elektroindustrie, 2019 und 2024

Angaben in absoluten Zahlen und in Prozent

	Berlin		Brandenburg		Deutschland	
	2019	2024	2019	2024	2019	2024
<b>Metallerzeugung u. -bearbeitung</b>	1.270	1.120	7.670	6.670	290.690	253.860
	<b>-11,8 %</b>		<b>-13,0 %</b>		<b>-12,7 %</b>	
<b>Herstellung v. Metallerzeugnissen</b>	9.910	8.670	15.410	13.780	838.090	766.420
	<b>-12,5 %</b>		<b>-10,6 %</b>		<b>-8,5 %</b>	
<b>Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten u. von elektrischen und optischen Erzeugnissen</b>	11.870	12.050	4.670	4.710	427.490	435.240
	<b>1,5 %</b>		<b>1,3 %</b>		<b>1,8 %</b>	
<b>Herstellung von elektrischen Ausrüstungen</b>	16.000	14.750	3.120	3.300	364.720	359.300
	<b>-7,8 %</b>		<b>5,8 %</b>		<b>-1,5 %</b>	
<b>Maschinenbau</b>	7.130	7.050	8.860	7.260	1.083.260	1.050.780
	<b>-1,1 %</b>		<b>-18,1 %</b>		<b>-3,0 %</b>	
<b>Herstellung von KFZ und KFZ-Teilen</b>	5.020	4.950	4.740	14.630	949.620	895.080
	<b>-1,4 %</b>		<b>309,0 %</b>		<b>-5,7 %</b>	
<b>Sonstiger Fahrzeugbau</b>	4.750	5.550	7.460	6.710	172.170	182.830
	<b>16,8 %</b>		<b>-10,0 %</b>		<b>6,2 %</b>	
<b>Insgesamt</b>	55.950	54.140	51.930	57.060	4.126.040	3.943.510
	<b>-3,2 %</b>		<b>9,9 %</b>		<b>-4,4 %</b>	

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Beschäftigtenstatistik; interaktive Datenbank (Branchen\_im\_Focus).

### 3 Methodik einer regionalen Fachkräfteanalyse

Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, dass bei einer differenzierten Betrachtung der einzelnen Branchen des Metall- und Elektrogewerbes nicht von einem allgemeinen Zuwachs bzw. Rückgang der Beschäftigung gesprochen werden kann. Vielmehr zeigt sich auf Branchenebene eine recht unterschiedliche Entwicklung. So gibt es auf der einen Seite Wirtschaftszweige, die ein (deutliches) Beschäftigungswachstum verzeichnen, und auf der anderen Seite Branchen, in denen die Beschäftigung im Zeitverlauf abgenommen hat. Allein aus dieser Perspektive heraus erscheint die Möglichkeit realistisch, Fachkräfte aus einer Beschäftigung abbauenden Branche in eine andere, wachsende Branche der Metall- und Elektroindustrie zu transferieren. Überdies ist diese Option erstrebenswert, da auf diese Weise nicht nur der Entstehung struktureller Arbeitslosigkeit entgegengewirkt werden kann, sondern auch mögliche Fachkräfteengpässe in Wachstumsbranchen der Metall- und Elektroindustrie verringert, im Idealfall sogar aufgelöst werden können. Für ein abschließendes Urteil allerdings erscheint die Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung einzig auf Bundeslandebene zumindest für Flächenländer wie Brandenburg als zu grob. Bei einer zu großflächigen Betrachtung besteht nämlich die Gefahr, dass zwar theoretische Fachkräftepotenziale und -bedarfe identifiziert, aber praktisch nicht genutzt werden können. Ein Grund dafür können zu große bzw. für tägliches Pendeln ungeeignete Distanzen zwischen dem Wohnort der potenziellen Fachkräfte und dem Produktionsort der potenziell nachfragenden Betriebe sein.

Von Bedeutung ist überdies, ob das Beschäftigungswachstum dazu führt, dass Fachkräfte in den wachsenden Branchen gesucht werden und welche Berufsgruppen dabei in besonderem Maße nachgefragt werden. Zunächst ist jedoch ein Raumkonzept zu entwickeln, das das Arbeitsmarktumfeld eines Betriebes möglichst realitätsnah erfasst.

#### 3.1 Überlappende Arbeitsmarktregionen als realistisches Unternehmensumfeld

Um das Ziel zu erreichen, eine inhaltlich detaillierte Analyse der Beschäftigungsentwicklung auf Branchenebene sowie von bestehenden Fachkräfteengpässen in verschiedenen Berufsfeldern des Metall-

und Elektrogewerbes entlang des regionalen Arbeitsmarktumfelds von Unternehmen durchzuführen, werden überlappende Arbeitsmarktregionen gebildet. Überlappend heißt, dass die Regionen nicht trennscharf voneinander modelliert werden, sondern unter Berücksichtigung von Pendlerverflechtungen. Die Arbeitsmarktregionen können also mehr oder weniger deutliche Schnittmengen zueinander aufweisen. Zudem werden Landkreise und kreisfreie Städte nicht nur einmal berücksichtigt, sondern für die Bildung mehrerer Arbeitsmarktregionen herangezogen. Für die Konstruktion der Arbeitsmarktregionen werden in einem ersten Schritt je nach Einwohner\*innenstärke zunächst ein Landkreis bzw. mehrere Landkreise oder kreisfreie Städte als Zentralregion ausgewählt (linke Spalte von Tabelle 3 und Tabelle 4). Bei Berücksichtigung von mehreren Landkreisen bzw. kreisfreien Städten werden stets die Nachbarkreise bzw. benachbarten kreisfreien Städte identifiziert, die die stärksten Pendlerverflechtungen mit dem als Zentralregion ausgewählten Landkreis aufweisen. Wichtig anzumerken ist, dass nur Landkreise bzw. kreisfreie Städte aus der Region Berlin-Brandenburg als Zentralregionen definiert werden. Für die Bildung des erweiterten Arbeitsmarktumfelds der Zentralregionen werden dann aber auch Landkreise und kreisfreie Städte aus an Berlin/Brandenburg angrenzenden Bundesländern berücksichtigt, sofern dies den tatsächlichen Pendlerverflechtungen entspricht (rechte Spalte von Tabelle 3 und Tabelle 4). Einbezogen werden dafür die Landkreise/kreisfreien Städte, aus denen mindestens 200 Personen täglich in die entsprechende Zentralregion einpendeln. Dadurch gelingt es, die Fallzahl auszuweiten, ohne das Ziel des Konzeptes, realistische Arbeitsmarktregionen zu bilden, aufgeben zu müssen.

Die Feststellung von Pendlerbewegungen erfolgt auf Basis des Pendleratlas der Bundesagentur für Arbeit (BA), der als interaktives Online-Tool frei verfügbar ist (Pendleratlas). Berücksichtigt werden auch die Kreise und kreisfreien Städte außerhalb von Berlin und Brandenburg, bei denen sich Pendlerverflechtungen mit der Zentralregion identifizieren lassen. Dies ist beispielsweise bei den in Mecklenburg-Vorpommern liegenden Landkreisen Vorpommern-Greifswald und Mecklenburgische Seenplatte der Fall. Hier bestehen Pendlerverflechtungen mit den Zentralregionen Barnim/Uckermark und Oberhavel.

Durch die Bildung von Arbeitsmarktregionen lässt sich ein detaillierteres Bild in Bezug auf die

Fachkräfteentwicklung sowie potenzielle Fachkräftengpässe in deutlich kleinräumigeren Arbeitsmarktregionen zeichnen, als dies bei einer Analyse

auf Basis des Bundeslandes der Fall ist, da das Arbeitsmarktumfeld der lokalen Betriebe besser abgebildet wird.

Tabelle 3: Arbeitsmarktregionen in Berlin-Brandenburg, inklusive Berlin, 2024

Zentralregion	Zur Arbeitsmarktregion gehörende Kreise und kreisfreie Städte (in Klammern: Zahl der Einpendlerinnen und Einpendler)
<b>Berlin</b>	Oberhavel (37.118), Barnim (31.376), Märkisch-Oderland (28.436), Dahme-Spreewald (25.216), Havelland (24.982), Potsdam-Mittelmark (23.074), Teltow-Fläming (22.453), Potsdam (20.755), Oder-Spree (14.309), Ostprignitz-Ruppin (2.731)
<b>Barnim, Uckermark</b>	Berlin (8.515), Märkisch-Oderland (3.854), Oberhavel (1.864), Vorpommern-Greifswald (1.347), Mecklenburgische Seenplatte (508), Oder-Spree (470)
<b>Oberhavel</b>	Berlin (9.711), Barnim (1.857), Havelland (1.621), Ostprignitz-Ruppin (1.489), Uckermark (625), Märkisch-Oderland (379), Mecklenburgische Seenplatte (359), Potsdam-Mittelmark (307), Potsdam (304)
<b>Ostprignitz-Ruppin, Prignitz</b>	Oberhavel (1.408), Stendal (1.121), Havelland (614), Ludwigslust-Parchim (996), Mecklenburgische Seenplatte (769), Berlin (247)
<b>Havelland</b>	Berlin (5.027), Oberhavel (1.360), Potsdam-Mittelmark (1.095), Potsdam (962), Brandenburg an der Havel, Stadt (932), Ostprignitz-Ruppin (908), Stendal (567), Jerichower Land (270)
<b>Potsdam Stadt</b>	Potsdam Mittelmark (15.171), Berlin (15.050), Teltow Fläming (3.287), Havelland (2.649), Brandenburg an der Havel (1.864, Oberhavel (922), Dahme-Spreewald (877), Barnim (530), Oder-Spree (444), Märkisch-Oderland (436)
<b>Potsdam-Mittelmark, Brandenburg/Havel</b>	Berlin (9.924), Potsdam Stadt (6.884), Teltow-Fläming (4.051), Havelland (3.580), Jerichower Land (780), Dahme-Spreewald (655), Wittenberg (521), Oberhavel (496), Ostprignitz-Ruppin (209)
<b>Teltow-Fläming</b>	Berlin (10.504), Dahme-Spreewald (4.112), Potsdam-Mittelmark (3.369), Potsdam (1.883), Elbe-Elster (646), Wittenberg (608), Oder-Spree (538), Märkisch-Oderland (506), Oberhavel (412), Havelland (408)
<b>Dahme-Spreewald</b>	Berlin (15.849), Teltow-Fläming (4.087), Oder-Spree (2.335), Oberspreewald-Lausitz (1.735), Märkisch-Oderland (846), Potsdam-Mittelmark (670), Elbe-Elster (595), Cottbus (577), Spree-Neiße (563), Potsdam (457)
<b>Elbe-Elster, Oberspreewald-Lausitz</b>	Bautzen (1.778), Spree-Neiße (1.703), Dahme-Spreewald (1.960), Cottbus (1.503), Meißen (1.346), Dresden Stadt (774), Nordsachsen (657), Teltow-Fläming (691), Berlin (521), Wittenberg (508), Görlitz (226)
<b>Spree-Neiße, Cottbus</b>	Oberspreewald-Lausitz (4.697), Bautzen (2.447), Görlitz (2.117), Dahme-Spreewald (1.615), Oder-Spree (764), Elbe-Elster (1.085), Berlin (1.217), Dresden (391)
<b>Oder-Spree</b>	Berlin (9.668), Märkisch-Oderland (4.338), Frankfurt (Oder) (3.456), Dahme-Spreewald (1.869), Spree-Neiße (881), Barnim (496), Teltow-Fläming (420), Potsdam (218), Cottbus (213), Oberhavel (210)
<b>Märkisch-Oderland, Frankfurt (Oder)</b>	Berlin (9.968), Oder-Spree (8.380), Barnim (2.266), Dahme-Spreewald (646), Uckermark (400), Oberhavel (322), Spree-Neiße (271), Teltow-Fläming (242), Cottbus (241)

Quelle: Eigene Systematisierung auf Basis des Pendleratlas der Bundesagentur für Arbeit ([Pendleratlas](#)).

Tabelle 4: Arbeitsmarktregionen in Berlin und Brandenburg – brandenburgische Regionen ohne Berücksichtigung der Pendlerverflechtungen mit Berlin, 2024

Zentralregion	Zur Arbeitsmarktregion gehörende Kreise und kreisfreie Städte (in Klammern: Zahl der Einpendlerinnen und Einpendler)
<b>Berlin</b>	Oberhavel (37.118), Barnim (31.376), Märkisch-Oderland (28.436), Dahme-Spreewald (25.216), Havelland (24.982), Potsdam-Mittelmark (23.074), Teltow-Fläming (22.453), Potsdam Stadt (20.755), Oder-Spree (14.309), Ostprignitz-Ruppin (2.731)
<b>Barnim, Uckermark, Oberhavel</b>	Märkisch-Oderland (4.233), Oberhavel (1.864), Havelland (1.621), Ostprignitz-Ruppin (1.489), Vorpommern-Greifswald (1.347), Mecklenburgische Seenplatte (867), Oder-Spree (470), Potsdam-Mittelmark (307), Potsdam, (304)
<b>Ostprignitz-Ruppin, Prignitz, Havelland</b>	Oberhavel (2.768), Stendal (1.688), Potsdam-Mittelmark (1.095), Ludwigslust-Parchim (996), Potsdam, Stadt (962), Brandenburg an der Havel Stadt (932), Mecklenburgische Seenplatte (769), Jerichower Land (270)
<b>Potsdam Stadt</b>	Potsdam Mittelmark (15.171), Teltow Fläming (3.287), Havelland (2.649), Brandenburg an der Havel (1.864, Oberhavel (922), Dahme-Spreewald (877), Barnim (530), Oder-Spree (444), Märkisch-Oderland (436)
<b>Potsdam-Mittelmark, Brandenburg an der Havel</b>	Potsdam Stadt (6.884), Teltow-Fläming (4.051), Havelland (3.580), Jerichower Land (780), Dahme-Spreewald (655), Wittenberg (521), Oberhavel (496), Ostprignitz-Ruppin (209)
<b>Teltow-Fläming</b>	Dahme-Spreewald (4.112), Potsdam-Mittelmark (3.369), Potsdam Stadt (1.883), Elbe-Elster (646), Wittenberg (608), Oder-Spree (538), Märkisch-Oderland (506), Oberhavel (412), Havelland (408)
<b>Dahme-Spreewald</b>	Teltow-Fläming (4.087), Oder-Spree (2.335), Oberspreewald-Lausitz (1.735), Märkisch-Oderland (846), Potsdam-Mittelmark (670), Elbe-Elster (595), Cottbus Stadt (577), Spree-Neiße (563), Potsdam Stadt (457)
<b>Elbe-Elster, Oberspreewald-Lausitz, Spree-Neiße, Cottbus</b>	Bautzen (4.225), Dahme-Spreewald (3.575), Görlitz (2.343), Meißen (1.346), Dresden Stadt (1.165), Oder-Spree (764), Nordsachsen (657), Teltow-Fläming (691), Wittenberg (508)
<b>Oder-Spree</b>	Märkisch-Oderland (4.338), Frankfurt (Oder) 3.456, Dahme-Spreewald (1.869), Spree-Neiße (881), Barnim (496), Teltow-Fläming (420), Potsdam Stadt (218), Cottbus (213), Oberhavel (210)
<b>Märkisch-Oderland, Frankfurt (Oder) Stadt</b>	Oder-Spree (8.380), Barnim (2.266), Cottbus (241), Dahme-Spreewald (646), Oberhavel (322), Spree-Neiße (271), Teltow-Fläming (242), Uckermark (400)

Quelle: Eigene Systematisierung auf Basis des Pendleratlas der Bundesagentur für Arbeit ([Pendleratlas](#)).

Durch die Verwendung überlappender Arbeitsmarktregionen lassen sich zudem höhere Fallzahlen realisieren, da beschäftigungsstarke Regionen mehrfach Berücksichtigung finden. Dadurch ist es möglich, einen Großteil der Berufe auf der Ebene der Berufsgruppen (Dreisteller) zu untersuchen.<sup>2</sup>

Ein Problem für die Umsetzung des skizzierten Konzeptes stellt Berlin dar. So entspricht die Beschäftigtenzahl im Verarbeitenden Gewerbe in Berlin in etwa der Zahl Brandenburgs (Tabelle 1). Die Verwendung von Berlin als Teil der Arbeitsmarktregion eines oder mehrerer brandenburgischer Landkreise birgt somit die Gefahr, dass die Ergebnisse für die betroffenen brandenburgischen Arbeitsmarktregionen

<sup>2</sup> Die Unterteilung der Berufe erfolgt nach der Klassifikation der Berufe 2010, die fünf numerisch verschlüsselte Gliederungsebenen aufweist: 10 Berufsbereiche (1-Steller), 37 Berufshauptgruppen (2-Steller), 144

Berufsgruppen (3-Steller), 700 Berufsuntergruppen (4-Steller), 1.286 Berufsgattungen (5-Steller; siehe auch Klassifikation der Berufe Band 1 und Band 2).

maßgeblich durch die Ergebnisse aus Berlin beeinflusst werden. Und da die geografische Lage von Berlin berufliches Pendeln in alle Landkreise und kreisfreien Städte möglich macht, ist Berlin in allen brandenburgischen Arbeitsmarktregionen vertreten (Tabelle 3). Aus methodischer Sicht spricht somit einiges dafür, die brandenburgischen Arbeitsmarktregionen ohne Berlin zu bilden und auf diese Weise einen Eindruck von bestehenden Fachkräftepotenzialen und -engpässen in Brandenburg zu erhalten. Andererseits gehört Berlin zur Region Berlin-Brandenburg dazu und die Idee der Bildung realitätsgetreuer Arbeitsmarktregionen bringt es notwendigerweise mit sich, Berlin zu berücksichtigen, zumindest wenn es eine hinreichend große Zahl an Einpendlerinnen und Einpendlern gibt, was bei allen brandenburgischen Arbeitsmarktregionen der Fall ist. Dieses Dilemma lässt sich nur dadurch auflösen, dass die skizzierten Fachkräfteanalysen doppelt durchgeführt werden – einmal unter Berücksichtigung von Berlin und einmal ohne Berücksichtigung von Berlin. Die Tabellen 3 und 4 geben einen Überblick über die jeweiligen Zentral- und Pendelregionen. In Klammern ist die Zahl der Einpendlerinnen und Einpendler in die jeweilige(n) Zentralregion(en) angegeben.

### 3.2 Verwendete Daten

Die empirischen Arbeiten stützen sich auf Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA), die in Form von Sonderauswertungen durch den Statistikservice Ost der BA zur Verfügung gestellt werden. Im Kern basieren die Analysen auf drei Statistiken, nämlich der Beschäftigungsstatistik (inklusive der Entgeltstatistik), der Statistik der gemeldeten Arbeitsstellen und der Arbeitslosenstatistik, die allesamt aus Registerdaten der Arbeitsagenturen gespeist werden. Der große Vorteil dieser registergestützten Statistiken ist, dass die Daten regional und berufsfachlich tief gegliedert zur Verfügung stehen und somit auch vergleichsweise kleinräumige Analysen entlang verschiedener Berufsgruppen möglich sind. Allerdings müssen auch Einschränkungen in der Aussagekraft der verwendeten Daten in Kauf genommen werden. Denn erstens werden in den Sonderauswertungen der Beschäftigtenstatistik nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse ausgewiesen. Dies gilt in gleicher Weise für die Sonderauswertungen der

Statistik der gemeldeten Arbeitsstellen. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Selbstständigkeit sowie Beamtenverhältnisse liegen dementsprechend außerhalb der Betrachtung. Bei der Interpretation von Indikatoren bzw. Ergebnissen zu bestimmten Berufen muss entsprechend berücksichtigt werden, ob und inwieweit solche Berufe auch als Minijob, in selbstständiger Tätigkeit oder in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen ausgeübt werden können. Und zweitens erfassen die gemeldeten Arbeitsstellen nur einen Teil des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots, da nur die offenen Stellen berücksichtigt werden können, die auch tatsächlich an die Arbeitsagenturen gemeldet werden. Die nach Berufen variierende Höhe der Stellenbestände bzw. der Stellenbestandsquoten hängt somit auch von der unterschiedlichen Einschaltung der Arbeitsagenturen ab und ist deshalb nur bedingt als Knappheits- bzw. Nachfrageindikator zu interpretieren. Dennoch stellen die verwendeten Daten aufgrund der Kombination von drei verschiedenen Datenquellen die beste Grundlage für die Feststellung und Analyse von Fachkräfteengpässen dar.

### 3.3 Indikatoren für die Fachkräfteengpassanalyse

Folgt man der Argumentation der Bundesagentur für Arbeit (2020, 2025), so erscheint es sinnvoll, die Feststellung von Fachkräfteengpässen nicht nur über einen Indikator zu plausibilisieren, sondern mehrere Indikatoren zu verwenden. Die hier durchgeführte Fachkräfteengpassanalyse lehnt sich dabei grundsätzlich an dieses Vorgehen an, verwendet dabei aber angepasste Indikatoren und Grenzwerte. Leitend für die Auswahl der Indikatoren ist die Annahme, dass ein umfassendes Verständnis von Fachkräfteengpässen sowohl einer detaillierten Analyse von berufsspezifischen Stellenbesetzungsdauern (Vakanzenzeiten) als auch des am Arbeitsmarkt verfügbaren Fachkräftepotenzials bedarf. Dementsprechend wird eine auf insgesamt sieben Indikatoren basierende Analyse vorgenommen (vier Kern- und drei Ergänzungsindikatoren), um beide Engpassdimensionen auch in der Breite abdecken zu können.<sup>3</sup>

Die Besetzungsdauer offener Stellen wird durch die durchschnittliche Vakanzzeit, deren Veränderung im Vergleich zum Vorjahr sowie den Anteil der Stellen,

<sup>3</sup> Die Ergänzungsindikatoren dienen zum einen der Plausibilisierung der Kernindikatoren zu Vakanzenzeiten und dem verfügbaren Fachkräftepotenzial. Mit dem Ergänzungsindikator „Entwicklung des Median-

entgeltes“ wird zudem eine Erweiterung der Engpassdimensionen vorgenommen.

die über einen Zeitraum von mindestens drei Monaten unbesetzt bleiben, beschrieben. Im Einklang mit den in der Fachkräfteengpassanalyse 2019 von der BA verwendeten Grenzwerten liegt beim Indikator „Durchschnittliche Vakanzzeit“ dann ein Engpass vor, wenn die berufsspezifische Besetzungsdauer mindestens 30 Prozent über dem ermittelten Durchschnittswert für alle Berufe liegt (Bundesagentur für Arbeit 2020). Übersteigt sie den Referenzwert um 45 Prozent und mehr, wird von einem ausgeprägten Fachkräfteengpass ausgegangen. Liegt sie mindestens 15 Prozent über dem Gesamtmittel, so ist dies ein schwaches Anzeichen dafür, dass ein Fachkräfteengpass vorliegt.

Die Veränderung der durchschnittlichen Vakanzzeit im Zeitverlauf findet in der Fachkräfteengpassanalyse der BA mittlerweile keine Berücksichtigung mehr, da es aufgrund der kontinuierlich und zum Teil stark steigenden durchschnittlichen Vakanzzeiten in sehr vielen Berufsfeldern Hinweise auf vorliegende Fachkräfteengpässe gegeben hat. Deswegen aber auf diesen Indikator zu verzichten, erscheint allerdings widersinnig, da ja gerade die Veränderung der Vakanzzeit wichtige Hinweise auf perspektivisch entstehende Engpässe liefert. Folglich wird der Indikator in dieser Studie weiterhin verwendet. Als Ergänzungsindikator wird der Anteil der offenen Stellen, die frühestens nach drei Monaten besetzt werden konnten, in der Analyse berücksichtigt. So sind lange durchschnittliche Vakanzzeiten in Berufsbereichen mit einem hohen Anteil an längerfristig unbesetzten Stellen plausibler als in Berufsbereichen, in denen ein Großteil der offenen Stellen innerhalb von drei Monaten besetzt werden kann.

Neben den berufsbezogenen Vakanzzeiten ist das unmittelbar am Arbeitsmarkt verfügbare Fachkräftepotenzial für die Besetzung offener Stellen eine zweite wichtige Dimension, um die Fachkräftesituation in verschiedenen Berufsbereichen adäquat abschätzen zu können. Auch hier werden mit der Arbeitssuchenden-Stellen-Relation, der Arbeitslosen-Stellen-Relation sowie der Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit drei Indikatoren in die Analyse einbezogen (vgl. zu den Grenzwerten Tabelle 5, Tabelle 6). Die Arbeitslosen-Stellen-Relation war bis 2019 einer der zentralen Engpassindikatoren in den Fachkräfteengpassanalysen der BA, ist dann aber im Zuge einer grundlegenden Revision ab 2020 durch die Arbeitssuchenden-Stellen-Relation ersetzt worden. Der Hauptgrund für diese Umstellung ist darin zu sehen, dass auf dem Arbeitsmarkt nicht nur arbeitslose

Arbeitssuchende ihre Arbeitskraft anbieten, sondern auch Menschen, die z.B. aufgrund einer Erkrankung oder der Teilnahme an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme zwar arbeitsuchend, aber nicht arbeitslos sind. Der Vorteil ist somit, dass dieses durchaus vorhandene Potenzial an verfügbaren Arbeitskräften durch die Berücksichtigung der Arbeitssuchenden berücksichtigt werden kann. Allerdings bringt die Umstellung des Indikators auch Probleme mit sich. So gelten Personen auch dann als Arbeitssuchend, wenn sie bereits eine Beschäftigung oder eine Selbstständigkeit ausüben, sich aber aktiv um alternative Beschäftigungsmöglichkeiten bemühen. Für die Analyse von Fachkräfteengpässen ergibt sich daraus das Problem, dass auch Personen in die Betrachtung einbezogen werden, die nicht für eine kurzfristige Besetzung von offenen Stellen zur Verfügung stehen, da sie längere Kündigungsfristen haben, die einer zeitnahen Besetzung der offenen Stelle entgegenstehen. Es ist sogar möglich, dass ein Teil der Arbeitssuchenden gar nicht an einem tatsächlichen Wechsel der Arbeitsstelle interessiert ist, sondern nur die eigenen Möglichkeiten am Arbeitsmarkt überprüfen möchte (Faberman et al. 2022; Longhi und Taylor 2011). Demgegenüber sind Arbeitslose nicht erst mit einer ggf. monatelangen Verzögerung verfügbar. Überdies ist davon auszugehen, dass sie eine angebotene Stelle auch tatsächlich annehmen und nicht auf bessere Angebote warten, wie es bei bereits in Beschäftigung stehenden Arbeitssuchenden der Fall sein kann (Faberman et al. 2022). In der folgenden Analyse finden beide Indikatoren Berücksichtigung, um sowohl den engeren als auch den erweiterten Kreis des verfügbaren Arbeitskräftepotenzials abbilden zu können.

Die Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit ist der dritte, hier verwendete Indikator zur Abbildung des potenziellen Arbeitskräftepotenzials im jeweiligen Berufsfeld. Die Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit wird dabei berufsspezifisch gebildet und gibt die Wahrscheinlichkeit an, dass eine arbeitslose Person mit einem bestimmten Zielberuf im Folgemonat ihre Arbeitslosigkeit beendet. Eine hohe Abgangsrate deutet darauf hin, dass Arbeitslose mit dem von ihnen erlernten Beruf vergleichsweise schnell in Beschäftigung kommen, was ein Hinweis auf hohe Nachfrage und damit potenzielle Fachkräfteengpässe sein kann. Eine niedrige Abgangsrate spricht dagegen dafür, dass Arbeitslose länger arbeitslos bleiben und nicht schnell eine Beschäftigung finden, was gegen einen Fachkräfteengpass in den betroffenen Berufsfeldern

spricht. Die Stärke und somit auch die Bedeutung des Indikators „Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit“ liegt überdies darin, dass hier, anders als zum Beispiel bei der berufsspezifischen Arbeitslosenquote, alle Arbeitsaufnahmen mit einbezogen werden und somit berufliche Mobilität berücksichtigt wird. Ergänzend wird die Entwicklung des Medianentgelts als siebter Indikator in der Analyse berücksichtigt. Dabei wird die relative Veränderung des Medianentgelts innerhalb eines spezifischen Berufsbereiches im Vergleich zum Vorjahr ermittelt. Die Analysen basieren auf dem Jahr 2024.

Betrachtet man die bisher von der BA durchgeführten Engpassanalysen, so scheinen die folgenden vier Engpassindikatoren von besonders hoher Bedeutung für die Feststellung von Fachkräftengpässen zu sein (Tabelle 5): die durchschnittliche Vakanzzeit, die Veränderung der Vakanzzeit, die Arbeitsuchenden-Stellen-Relation und Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit. Bis einschließlich 2019 basierte die

Fachkräftengpassanalyse der BA sogar ausschließlich auf den ersten drei aufgeführten Indikatoren (allerdings wurde die Arbeitslosen-Stellen-Relation als Indikator verwendet). Dementsprechend werden diese vier Indikatoren als Kernindikatoren definiert und im Hinblick auf ihre regionale Verteilung über die verschiedenen Berufsgruppen und Berufsuntergruppen gesondert dargestellt. In einer erweiterten Perspektive werden noch drei Ergänzungsindikatoren aufgenommen: zum einen, um die Ergebnisse stärker zu unterfüttern, und zum anderen, um die Fachkräftengpassanalyse um weitere Perspektiven zu erweitern. Analog zur Fachkräftengpassanalyse der BA werden die Werte für die jeweiligen Indikatoren im Anschluss mit Hilfe eines Bewertungsschemas in vier Engpasskategorien eingeteilt. Bei den zur Kategorisierung gewählten Grenzwerten handelt es sich teilweise um fixe Werte und zum Teil um Werte, die relativ zu einem Durchschnitt festgelegt werden (Tabelle 5, Tabelle 6).

Tabelle 5: Die Grenzwerte für die vier Kernindikatoren der Fachkräftengpassanalyse

Indikator	Abgrenzungskriterium	Fachkräftengpass	Farbe/Punkte
<b>Durchschnittliche Vakanzzeit</b> <i>(in Prozent über dem deutschen Durchschnittswert für diese Berufsgruppe)</i>	<15% (197 Tage)	Keine Anzeichen	Grün/0
	≥15% bis <30% (197 bis 222 Tage)	Geringe Anzeichen	Gelb/1
	≥30% bis <45% (223 bis 248 Tage)	Engpass	Orange/2
	≥45% (249+ Tage)	Ausgeprägter Engpass	Rot/3
<b>Veränderung der durchschnittlichen Vakanzzeit im Vergleich zum Vorjahr</b> <i>(in Tagen)</i>	<5 Tage	Keine Anzeichen	Grün/0
	≥5 Tage bis <10Tage	Geringe Anzeichen	Gelb/1
	≥10 Tage bis <20 Tage	Engpass	Orange/2
	20 Tage und mehr	Ausgeprägter Engpass	Rot/3
<b>Arbeitsuchenden-Stellen-Relation</b> <i>(Anzahl an Arbeitsuchenden auf 100 offene Stellen)</i>	≥400	Keine Anzeichen	Grün/0
	<400	Geringe Anzeichen	Gelb/1
	<300	Engpass	Orange/2
	<200	Ausgeprägter Engpass	Rot/3
<b>Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit</b> <i>(Feste Prozentwerte nach Vorgabe der BA)</i>	<4,4%	Keine Anzeichen	Grün/0
	≥4,4% bis <8,0%	Geringe Anzeichen	Gelb/1
	≥8,0% bis <11,7%	Engpass	Orange/2
	≥11,7%	Ausgeprägter Engpass	Rot/3

Quelle: Eigene Darstellung.

Tabelle 6: Die Grenzwerte für die Ergänzungsindikatoren der Fachkräfteengpassanalyse

Indikator	Abgrenzungskriterium	Fachkräfteengpass	Farbe/Punkte
<b>Stellen mit einer Vakanzzeit von mind. drei Monaten</b> (in Prozent)	<50%	Keine Anzeichen	Grün/0
	≥50 bis <60%	Geringe Anzeichen	Gelb/1
	≥60% bis <70%	Engpass	Orange/2
	≥70%	Ausgeprägter Engpass	Rot/3
<b>Arbeitslosen-Stellen-Relation</b> (Anzahl an Arbeitslosen auf 100 offene Stelle)	≥300	Keine Anzeichen	Grün/0
	<300	Geringe Anzeichen	Gelb/1
	<200	Engpass	Orange/2
	<100	Ausgeprägter Engpass	Rot/3
<b>Veränderung des Medianentgeltes im Vergleich zum Vorjahr</b> (Feste Prozentwerte nach Vorgabe der BA)	<6,4%	Keine Anzeichen	Grün/0
	≥6,4% bis <11,2%	Geringe Anzeichen	Gelb/1
	≥11,2% bis <15,9%	Engpass	Orange/2
	≥15,9%	Ausgeprägter Engpass	Rot/3

Quelle: Eigene Darstellung.

Im nächsten Schritt werden je nach Wert des Indikators entlang der entsprechenden Grenzwerte Punkte vergeben. Wenn ein Indikator bestimmte Grenzwerte überschreitet und damit Anzeichen für Engpässe oder ausgeprägte Engpässe ausweist, bekommt dieser zwei oder drei Punkte; wenn schwache Anzeichen vorhanden sind, gibt es einen Punkt und bei keinen Anzeichen null Punkte. Die den einzelnen Indikatoren zugewiesenen Punktwerte werden anschließend aufaddiert und durch die Anzahl der berücksichtigten Engpassindikatoren geteilt. Auf diese Weise ergibt sich für jeden Berufsbereich ein durchschnittlicher Punktwert, der das Ausmaß des jeweiligen Fachkräfteengpasses darstellt (Bundesarbeitsagentur für Arbeit 2025). Auf Grundlage des ermittelten Gesamtwerts erfolgt die Klassifizierung der Berufe in Engpass- bzw. Nicht-Engpassberufe. Liegt der Gesamtpunktwert zwischen 2,0 und einschließlich 3,0, wird der Beruf als Engpassberuf eingestuft. Werte zwischen 1,5 und 1,9 kennzeichnen Berufe im Beobachtungsbereich, bei denen sich perspektivisch

ein Fachkräfteengpass abzeichnen könnte. Unterschreitet der durchschnittliche Punktwert den Schwellenwert von 1,5, liegt kein Fachkräfteengpass vor.

## 4 Engpässe und Überhänge auf regionalen Industriearbeitsmärkten: Fachkräfteanalyse für die Region Berlin-Brandenburg

### 4.1 Beschäftigungsentwicklung in den Arbeitsmarktregionen

Tabelle 7 zeigt die Beschäftigungsentwicklung im Metall- und Elektrogewerbe für Berlin (BE) sowie für die verschiedenen Arbeitsmarktregionen in Brandenburg. Berlin wurde bei den hier im Vordergrund stehenden Analysen nicht für die Bildung der brandenburgischen Arbeitsmarktregionen berücksichtigt

(Arbeitsmarktregionen aus Tabelle 4). Über die Ergebnisse zu den einzelnen Arbeitsmarktregionen hinaus ist in Tabelle 7 der Vergleichswert für Deutschland (D) enthalten. Abgebildet ist die Beschäftigungsentwicklung zwischen 2019 und 2024 für die Ebene der Fachkräfte (Anforderungsniveau 2).<sup>4</sup> Die Visualisierung erfolgt entlang eines Ampelsystems: Grün  $\geq 2,5$  Prozent) steht für größere und hellgrün für leichte Beschäftigungszuwächse (0 bis  $< 2,5$  Prozent). Gelb markiert leichte Beschäftigungsverluste ( $>0$  bis  $\leq 2,5$  Prozent), während rot markierte Felder größere Beschäftigungsverluste ( $>2,5$  Prozent) beschreiben.

Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene wie auch im Verarbeitenden Gewerbe als übergeordnetem Industrieindikator ist ein überwiegend negativer Beschäftigungstrend zu beobachten. Bei detaillierter Betrachtung einzelner Industriesektoren zeigt sich allerdings ein gemischtes Bild. Besonders deutliche Beschäftigungsverluste treten in der Metallerzeugung

und -bearbeitung, im Maschinenbau sowie in der Herstellung von Metallerzeugnissen auf und belaufen sich in den meisten brandenburgischen Arbeitsmarktregionen sowie in Berlin auf mehr als zehn Prozent. Im Maschinenbau erreichen die relativen Rückgänge in den Regionen Oder-Spree und Märkisch-Oderland/Frankfurt (Oder) sogar etwa 30 Prozent.

Auch die chemische Industrie ist durchgängig von Rückgängen betroffen, sodass insgesamt ein flächendeckender Beschäftigungsabbau in den traditionellen Industriebranchen festzustellen ist. Auf der anderen Seite gibt es wachsende Wirtschaftsbereiche. Besonders hervorzuheben ist dabei der Bereich „Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen“, für den in sämtlichen Arbeitsmarktregionen mit Bezug zum Landkreis Oder-Spree Beschäftigungszuwächse im dreistelligen Prozentbereich beobachtet werden können.

<sup>4</sup> In den Prozessdaten der BA werden vier Anforderungsniveaus unterschieden, die sich an den formalen beruflichen Bildungsabschlüssen orientieren (Weitergehende Informationen). Das Niveau 1 repräsentiert Helfer\*innen, die keine berufliche Ausbildung oder eine einjährige Berufsausbildung haben; Niveau 2 beschreibt Fachkräfte mit einer

mindestens zweijährigen Berufsausbildung; Niveaustufe 3 umfasst Spezialist\*innen, d.h. Personen mit einer Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. mit einem weiterführenden Fachschul- oder Bachelorabschluss; Expert\*innen finden sich auf Niveaustufe 4. Hier wird ein mindestens vierjähriges abgeschlossenes Hochschulstudium vorausgesetzt.

Tabelle 7: Regionale Beschäftigungsentwicklung für Fachkräfte – ohne Berücksichtigung der Pendlerverflechtungen mit Berlin\*, 2019 – 2024

	BE	BUO	ORH	PO	PBB	TF	LDS	EOSC	LOS	MOF	D
<b>Insgesamt</b>	-1,8	-2,6	-5,3	-0,2	-4,0	-1,3	-1,5	-2,1	-0,7	0,3	-2,3
<b>Verarbeitendes Gewerbe</b>	-0,4	11,2	-7,6	11,6	-9,1	8,3	12,3	1,9	15,7	14,5	-6,8
<b>Chemische Industrie</b>	-14,6	-2,8	-5,5	-7,0	-7,3	-6,5	-5,9	-5,3	-27,4	-24,2	-2,6
<b>Hrst. von pharmazeutischen Erzeugnissen</b>	-4,2	-5,3	-1,3	-8,0	-7,7	-7,8	/	-1,3	-12,9	/	10,6
<b>Hrst. von Gummi- und Kunststoffwaren</b>	-4,1	4,6	5,9	3,1	2,3	-0,7	-12,5	-8,7	4,4	5,7	-12,3
<b>Metallerzeugung und -bearbeitung</b>	-12,3	-13,4	-12,4	-12,6	-19,0	-12,7	-13,1	-4,0	-10,8	-10,9	-13,1
<b>Erz. von Roheisen, Stahl und Ferrolegierungen</b>	-6,2	/	-11,6	-6,7	-12,9	-4,9	/	6,7	/	/	-10,5
<b>Hrst. von Stahlrohren, Rohrverschluss- und -verbindungsstücken</b>	/	-23,3	39,6	/	-10,5	-6,0	-7,8	-13,7	/	/	-9,5
<b>Hrst. von Metall-erzeugnissen</b>	-18,0	-16,1	-12,8	-14,3	-16,7	-18,0	-14,3	-16,3	-12,4	-13,0	-11,4
<b>Hrst. von DV-Geräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen</b>	-8,6	-6,3	-14,7	-10,0	-15,0	7,8	4,4	13,1	-4,0	-4,7	-2,0
<b>Hrst. von elektrischen Ausrüstungen</b>	-17,0	10,9	-1,8	-0,1	-0,3	0,4	-8,5	-15,4	-0,2	-0,8	-4,7
<b>Maschinenbau</b>	-11,9	-12,1	-11,0	-16,6	-16,1	-23,7	-25,1	-7,2	-32,9	-29,6	-6,2
<b>Hrst. v. KFZ und KFZ-Teilen</b>	177,5	633,5	-8,6	434,2	-1,7	357,4	521,1	226,6	514,3	514,0	-8,4
<b>Sonstiger Fahrzeugbau</b>	2,2	-4,6	-8,1	-10,7	-10,0	-10,9	-8,1	-5,7	-10,7	-10,2	2,7
<b>Energieversorgung</b>	33,0	7,9	3,8	10,7	6,8	13,6	7,3	1,2	5,9	10,6	13,1

\*Die Werte wurden ohne Berücksichtigung der Pendlerverflechtungen der einzelnen Regionen mit Berlin ermittelt (siehe oben, Abschnitt 3.1, Tabelle 4).

Legende: BE = Berlin, BUO = Barnim/Uckermark/Oberhavel, ORH = Ostprignitz-Ruppin/Prignitz/Havelland, PO = Potsdam, PBB = Potsdam-Mittelmark/Brandenburg/Havel, TF = Teltow-Fläming, LDS = Dahme-Spreewald, EOSC = Elbe-Elster/Oberspreewald-Lausitz/Spree-Neiße/Cottbus, LOS = Oder-Spree, MOF = Märkisch-Oderland/Frankfurt (Oder), D = Deutschland;

Grün: Beschäftigungswachstum  $\geq 2,5\%$ ; Grau: Beschäftigungswachstum  $\geq 0$  und  $< 2,5\%$ ; Gelb: Beschäftigungsverlust  $\leq 2,5\%$ ; Rot: Beschäftigungsverlust von mehr als  $2,5\%$ ; / Werte nicht von der BA berichtet.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit.

Wie bereits dargelegt, ist dieses Wachstum im Wesentlichen auf die Ansiedlung von Tesla sowie die damit verbundenen Zulieferindustrien zurückzuführen. Ein durchgängiger Beschäftigungsanstieg lässt sich aber auch im Bereich „Energieversorgung“ feststellen. Besonders markant ist dabei die Entwicklung in Berlin, wo die Beschäftigung in diesem Sektor um rund ein Drittel zugenommen hat. Unter dieser Branchenkategorie können sowohl klassische Tätigkeiten der Energieerzeugung als auch Beschäftigungen im Bereich erneuerbarer Energien erfasst sein. Eine eindeutige Abgrenzung ist jedoch nicht möglich, da auch die Wirtschaftszweige „Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektrischen und optischen Erzeugnissen“, „Herstellung von elektrischen Ausrüstungen“ sowie „Maschinenbau“ Komponenten für erneuerbare Energiesysteme produzieren. In diesen drei Branchen ist zwischen 2019 und 2024 jedoch nur in wenigen Arbeitsmarktregionen ein Beschäftigungsanstieg zu beobachten. Hervorzuheben sind zudem einzelne „Beschäftigungsinseln“ innerhalb der Region Berlin-Brandenburg. In den Wirtschaftszweigen „Erzeugung von Roheisen, Stahl und Ferrolegierungen“ sowie „Herstellung von Stahlrohren, Rohrform-, Rohrverschluss- und Rohrverbindungsstücken“ zeigen sich in nahezu allen brandenburgischen Arbeitsmarktregionen sowie in Berlin Beschäftigungsverluste. Lediglich in der Arbeitsmarktregion Elbe-Elster/Oberspreewald-Lausitz/Spree-Neiße/Cottbus ist in der Erzeugung von Roheisen, Stahl und Ferrolegierungen ein Beschäftigungszuwachs von 6,7 Prozent zu verzeichnen. Im Bereich der Herstellung von Stahlrohren und verwandten Produkten lässt sich nur für die Arbeitsmarktregion Ostprignitz-Ruppin/Prignitz/Havelland mit 39,6 Prozent ein deutlicher Beschäftigungsanstieg feststellen.

Insgesamt zeigt sich somit zwischen 2019 und 2024 eine sehr heterogene Entwicklung: Während einige Technologie- und Industriesegmente durch große Investitionen und Strukturprojekte wachsen (grün), zeigt sich in vielen traditionellen Industriesparten ein Beschäftigungsabbau (rot). Ein Großteil des Beschäftigungswachstums wird allerdings durch Tesla und seine Zulieferindustrien getragen.

Ein etwas anderes Bild zeigt sich, wenn die Beschäftigungsdynamik seit 2022 betrachtet wird (Tabelle 8). Besonders in den Branchen „Herstellung elektrischer Ausrüstungen“ sowie „Herstellung von

Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen“ ist in der Mehrzahl der Regionen ein positiver Beschäftigungstrend zu beobachten. Dabei sticht der Wirtschaftszweig „Herstellung von elektrischen Ausrüstungen“ noch einmal in besonderem Maße heraus. Denn während im Zeitraum zwischen 2019 und 2024 im Grunde nur eine Arbeitsmarktregion ein Beschäftigungswachstum von mehr als 2,5 Prozent aufweist, zeigt sich zwischen 2022 und 2024 in sieben brandenburgischen Arbeitsmarktregionen ein entsprechendes Wachstum über 2,5 Prozent. Das stärkste relative Wachstum ist in den Arbeitsmarktregionen Oder-Spree und Märkisch-Oderland/Frankfurt (Oder) mit 12,5 bzw. 10,9 Prozent erkennbar. Dies könnte einerseits auf den Ausbau der erneuerbaren Energien zurückzuführen sein. Andererseits ist auch denkbar, dass das Wachstum wesentlich durch die Ansiedlung von Tesla sowie durch zugehörige Zulieferindustrien begünstigt wird, da in diesen Wirtschaftszweigen auch zentrale Komponenten für die Produktion von Elektrofahrzeugen hergestellt werden. Bemerkenswert sind auch die Verschiebungen im Wirtschaftszweig „Sonstiger Fahrzeugbau“. Während sich hier bei Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung zwischen 2019 und 2024 nur in der Arbeitsmarktregion Berlin ein leichter Beschäftigungszuwachs zeigt (2,2 Prozent), sind es im Zeitraum zwischen 2022 und 2024 acht Arbeitsmarktregionen. Im Gegensatz dazu bleiben die Beschäftigungsrückgänge in traditionellen Industriezweigen wie der Metallerzeugung und -bearbeitung, dem Maschinenbau sowie der Herstellung von Metallerzeugnissen bestehen, im Vergleich zur längerfristigen Entwicklung allerdings etwas abgeschwächt. Besonders ausgeprägt sind die Beschäftigungsverluste im Wirtschaftszweig „Herstellung von Metallerzeugnissen“. Der Blick auf die kurzfristige Beschäftigungsentwicklung seit 2022 macht deutlich, dass vor allem die Transformation der brandenburgischen Industrie voranschreitet und die Strategie greift, vor allem bestimmte Innovationscluster zu stärken. Denn Wachstum zeigt sich insbesondere in technologiegetriebenen und investitionsstarken Sektoren. Gleichzeitig bleibt die Schwäche traditioneller Branchen sichtbar. Hier zeigen sich auch kurzfristig deutliche Beschäftigungsverluste. Durchgängig, d.h. über alle Arbeitsmarktregionen hinweg, ist dies in den Bereichen „Herstellung von Metallerzeugnissen“ sowie „Metallerzeugung und -bearbeitung“ der Fall.

Tabelle 8: Regionale Beschäftigungsentwicklung für Fachkräfte – ohne Berücksichtigung der Pendlerverflechtungen mit Berlin\*, 2022 – 2024

	BE	BUO	ORH	PO	PBB	TF	LDS	EOSC	LOS	MOF	D
<b>Insgesamt</b>	-1,9	-1,8	-3,5	-0,9	-2,8	-1,4	-1,3	-1,2	-0,9	-0,3	-1,4
<b>Verarbeitendes Gewerbe</b>	1,9	6,6	-5,6	6,8	-5,2	4,4	6,6	1,1	8,5	7,7	-2,0
<b>Chemische Industrie</b>	-5,0	7,2	-0,1	7,4	0,0	0,6	0,4	-2,2	-8,1	-8,5	-1,5
<b>Hrst. von pharmazeutischen Erzeugnissen</b>	-1,4	-5,5	-8,3	-11,3	-11,0	-10,7	2,2	-6,8	-15,6	-15,8	5,4
<b>Hrst. von Gummi- und Kunststoffwaren</b>	0,2	2,8	5,3	2,5	5,8	0,7	-8,6	-6,1	2,0	2,3	-5,4
<b>Metallerzeugung und -bearbeitung</b>	-7,5	-5,4	-10,3	-8,3	-15,2	-7,8	-6,2	-1,6	-2,8	-2,7	-2,8
Erz. von Roheisen, Stahl- und Ferrolegerungen	-1,0	/	-8,7	-3,4	-9,9	-0,7	/	3,9	/	/	-1,5
Hrst. von Stahlrohren, Rohrverschluss- und -verbindungsstücken	/	-6,4	16,0	/	-21,6	-13,4	-9,3	-9,7	/	/	-6,2
<b>Hrst. von Metallerzeugnissen</b>	-10,6	-9,5	-8,6	-10,2	-10,3	-11,3	-7,2	-7,6	-5,8	-5,7	-4,9
<b>Hrst. von DV-Geräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen</b>	0,5	-5,3	-7,7	-5,3	-10,3	12,1	12,9	9,1	-4,2	-4,1	2,4
<b>Hrst. von elektrischen Ausrüstungen</b>	-0,9	6,8	4,6	7,7	6,1	7,5	-1,2	-6,1	12,5	10,9	0,4
<b>Maschinenbau</b>	-4,1	-1,6	-3,7	-5,9	-6,2	-13,4	-18,1	-0,6	-19,2	-16,7	-0,1
<b>Hrst. von KFZ und -Teilen</b>	55,8	89,5	-0,8	83,5	3,6	75,7	85,8	61,8	86,0	86,0	-1,9
<b>Sonstiger Fahrzeugbau</b>	7,2	2,1	-2,4	3,8	3,5	0,1	0,9	-1,2	3,3	3,6	8,3
<b>Energieversorgung</b>	15,5	4,2	2,8	4,8	3,5	9,8	7,9	2,5	5,8	8,6	8,3

\*Die Werte wurden ohne Berücksichtigung der Pendlerverflechtungen der einzelnen Regionen mit Berlin ermittelt (siehe oben, Abschnitt 3.1, Tabelle 4).

Legende: BE = Berlin, BUO = Barnim/Uckermark/Oberhavel, ORH = Ostprignitz-Ruppin/Prignitz/Havelland, PO = Potsdam, PBB = Potsdam-Mittelmark/Brandenburg/Havel, TF = Teltow-Fläming, LDS = Dahme-Spreewald, EOSC = Elbe-Elster/Oberspreewald-Lausitz/Spree-Neiße/Cottbus, LOS = Oder-Spree, MOF = Märkisch-Oderland/Frankfurt (Oder), D = Deutschland; Grün: Beschäftigungswachstum  $\geq 2,5$  %; Grau: Beschäftigungswachstum 0 und  $< 2,5$ %; Gelb: Beschäftigungsverlust  $\leq 2,5$ %; Rot: Beschäftigungsverlust von mehr als 2,5%; / Werte nicht von der BA berichtet.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit.

### 4.3 Fachkräfteengpässe in den Arbeitsmarktregionen

Gestützt auf die Konzepte, Indikatoren und Daten der Fachkräfteengpassanalyse (Abschnitt 3) zeigt Tabelle 9, in welchen Arbeitsmarktregionen und Berufsfeldern im Jahr 2024 Fachkräfteengpässe bestanden. Dargestellt werden die regionalen Ergebnisse für die brandenburgischen Arbeitsmarktregionen – ohne Berücksichtigung der Pendlerverflechtungen mit Berlin – sowie die Arbeitsmarktregion Berlin (Tabelle 4). Abgebildet sind zunächst die Ergebnisse auf Basis der vier Kernindikatoren.

Auch hier zeigt sich ein differenziertes Bild: Während in Berlin in den meisten Berufsgruppen keine Engpässe bestehen, sind sie im Großteil der brandenburgischen Regionen deutlich ausgeprägter. Für die Arbeitsmarktsteuerung und Fachkräftesicherung bedeutet dies, dass vor allem für die peripheren und industriell geprägten Regionen Brandenburgs ein klarer und akuter Handlungsbedarf besteht. Zugleich wird offensichtlich, dass es auch in Berufsfeldern, die in erster Linie schrumpfenden Wirtschaftsbereichen zugeordnet werden können, zu Fachkräfteengpässen kommen kann: so zum Beispiel in den Berufsfeldern „Metallbearbeitung“ sowie „Metallbau und Schweißtechnik“. Engpässe in schrumpfenden Wirtschaftszweigen können erstens die Folge von Restrukturierungsprozessen sein, die zu einer veränderten Nachfrage nach beruflichen Qualifikationen führen. Unternehmen in den von Restrukturierung betroffenen Branchen passen sich an neue Produktions- und Nachfragestrukturen an, etwa durch Digitalisierung oder neue Technologien. Dadurch steigen die Anforderungen an die Fähigkeiten der Beschäftigten, sodass der Bedarf an spezifisch qualifizierten Fachkräften wächst. Dies kann zu einem qualifikatorischen Mismatch zwischen den gesuchten und den vorhandenen Kompetenzen der Fachkräfte führen. (Bauer et al. 2024, S. 10f). Zweitens bewirkt die unsichere Beschäftigungsperspektive in der Branche, dass viele Fachkräfte sich bereits umorientiert haben und in attraktivere Branchen oder Regionen mit besseren Zukunftsaussichten abgewandert sind (Bauer et al. 2024, S. 8; Eichhorst und Rinne 2025, S. 10f). Drittens führen die mangelnde Zukunftssicherheit und Perspektivenarmut in schrumpfenden Branchen dazu, dass weniger junge

Menschen eine Ausbildung in diesen Bereichen beginnen (BMBSFJ 2025, S. 87ff). Überdies zeigen sich auch hier „Engpassinseln“, d.h. Berufsbereiche, in denen nicht flächendeckend, sondern nur in einzelnen Regionen akute Engpässe auftreten. Ein Beispiel ist die Arbeitsmarktregion Dahme-Spreewald (LDS): Hier ist ein Engpass im Berufsbereich „Maschinenbau und Betriebstechnik“ erkennbar, der sich ansonsten in keiner anderen Region findet. Bei der Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik fallen zudem ausgeprägte Engpässe in den Arbeitsmarktregionen Barnim/Uckermark/Oberhavel sowie Ostprignitz/Prignitz/Havelland auf. In allen anderen Bereichen lassen sich dagegen allenfalls geringe Hinweise auf Fachkräfteengpässe ausmachen. Wenn zusätzlich zu den vier Kernindikatoren auch die drei Ergänzungsindikatoren in die Analyse einbezogen werden, fallen die Engpasswerte im Schnitt etwas niedriger aus. Doch die stark unter Fachkräfteengpässen leidenden Berufsfelder bleiben auch bei Verwendung der sieben Indikatoren im Engpassbereich, solange nicht die Pendlerverflechtungen mit Berlin berücksichtigt werden. So zeigt sich im übergeordneten Berufsfeld „Kunststoff- u. Holzherstellung und -verarbeitung“ in acht der neun brandenburgischen Arbeitsmarktregionen ein Fachkräfteengpass. Weitgehend flächendeckende Fachkräfteengpässe werden außerdem in den brandenburgischen Arbeitsmarktregionen in den Berufsfeldern „Metallbearbeitung“, „Metallbau und Schweißtechnik“ sowie „Metallbearbeitung“ sichtbar (Tabelle 10). Betrachtet man die Ergebnisse für die brandenburgischen Arbeitsmarktregionen unter Berücksichtigung der Pendlerverflechtungen mit Berlin, so zeigen sich nur noch in sehr wenigen Berufsfeldern Fachkräfteengpässe (Tabelle 11). Flächendeckende, d. h. in allen untersuchten Arbeitsmarktregionen auftretende Fachkräfteengpässe bestehen dann nur noch im Berufsfeld „Mechatronik und Automatisierungstechnik“. Ansonsten sind vereinzelte „Engpassinseln“ erkennbar, beispielsweise im Berufsfeld „Metallbearbeitung“ in der brandenburgischen Arbeitsmarktregion Ostprignitz-Ruppin/Prignitz oder im Berufsfeld „Elektrotechnik“ in der Arbeitsmarktregion Oberhavel. Theoretisch könnten also die Fachkräfteengpässe in Brandenburg zu großen Teilen gedeckt werden, wenn Beschäftigte aus Berlin in Brandenburg arbeiten würden.

Tabelle 9: Fachkräfteengpässe auf Basis von vier Kernindikatoren in Metall- und Elektroberufen – ohne Berücksichtigung der Pendlerverflechtungen mit Berlin\*, 2024

	BE	BUO	ORH	PO	PBB	TF	LDS	EOSC	LOS	MOF	D
	<i>Punktwert in der Engpassanalyse (Zahl) und Ausprägung (Farbe) des Fachkräfteengpasses</i>										
Kunststoff- und Holzherstellung und -verarbeitung	1,3	2,3	1,8	2,5	2,8	2,5	2,3	2,0	2,3	2,3	1,8
Holzbearbeitung und -verarbeitung	1,0	2,3	2,3	2,5	2,8	1,5	1,5	1,0	2,3	2,3	1,8
Metallerzeugung,-bearbeitung und Metallbau	0,8	2,0	2,5	1,8	2,0	1,8	1,8	1,8	2,3	2,0	2,3
Metallbearbeitung	1,3	2,3	2,5	1,8	2,5	2,3	2,5	1,8	2,3	2,3	2,3
Metallbau und Schweißtechnik	0,8	1,8	2,8	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	1,5	1,5	2,3
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	0,5	2,0	1,5	1,5	1,3	1,3	1,5	1,0	1,3	1,5	2,0
Maschinenbau- und Betriebs-technik	0,5	1,0	1,3	1,0	1,3	1,0	2,0	1,3	1,3	1,8	1,3
Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-, Schiffbautechnik	0,8	2,8	2,5	1,5	1,5	1,3	1,5	1,5	1,3	1,3	2,5
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	1,0	2,8	2,8	1,8	1,5	1,5	1,5	1,8	1,8	1,8	2,0
Mechatronik und Automatisierungstechnik	2,0	1,8	2,5	2,5	/	2,3	2,5	2,0	1,8	2,3	2,5
Energietechnik	1,3	1,8	1,8	1,8	2,0	1,8	2,0	1,8	2,0	2,0	1,5
Elektrotechnik	0,5	2,3	2,3	1,0	1,3	1,3	1,3	2,3	1,0	1,0	1,5

\*Die Werte wurden ohne Berücksichtigung der Pendlerverflechtungen der einzelnen Regionen mit Berlin ermittelt (siehe oben, Abschnitt 3.1, Tabelle 4).

Legende: BE = Berlin, BUO = Barnim/Uckermark/Oberhavel, ORH = Ostprignitz-Ruppin/Prignitz/Havelland, PO = Potsdam, PBB = Potsdam-Mittelmark/Brandenburg/Havel, TF = Teltow-Fläming, LDS = Dahme-Spreewald, EOSC = Elbe-Elster/Oberspreewald-Lausitz/Spree-Neiße/Cottbus, LOS = Oder-Spree, MOF = Märkisch-Oderland/Frankfurt (Oder), D = Deutschland; Grün: Beschäftigungswachstum ≥2,5 %; Grau: Beschäftigungswachstum ≥0 und <2,5%; Gelb: Beschäftigungsverlust ≤2,5%; Rot: Beschäftigungsverlust von mehr als 2,5%; / Werte nicht von der BA berichtet.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit.

Tabelle 10: Fachkräfteengpässe auf Basis von vier Kern- und drei Ergänzungsindikatoren in Metall- und Elektroberufen – ohne Berücksichtigung der Pendlerverflechtungen mit Berlin\*, 2024

	BE	BUO	ORH	PO	PBB	TF	LDS	EOSC	LOS	MOF	D
	<i>Punktwert in der Engpassanalyse (Zahl) und Ausprägung (Farbe) des Fachkräfteengpasses</i>										
<b>Kunststoff- und Holzherstellung und -verarbeitung</b>	1,3	2,0	1,7	2,1	2,4	2,1	2,0	1,7	2,0	2,0	1,7
Holzbearbeitung und -verarbeitung	1,1	2,0	2,0	2,1	2,3	1,6	1,6	1,1	2,0	2,0	1,6
<b>Metallerzeugung, -bearbeitung und Metallbau</b>	1,0	1,9	2,1	1,7	2,0	1,7	1,7	1,7	1,9	1,7	1,7
Metallbearbeitung	1,4	2,0	2,1	1,7	2,1	2,1	2,3	1,7	1,9	1,9	2,0
Metallbau und Schweißtechnik	1,0	1,7	2,4	2,0	2,1	2,1	2,0	2,0	1,6	1,6	2,0
<b>Maschinen- und Fahrzeugtechnik-berufe</b>	1,0	2,0	1,7	1,6	1,6	1,6	1,6	1,3	1,4	1,6	2,0
Maschinenbau- und Betriebstechnik	0,7	1,3	1,3	1,3	1,6	1,4	1,7	1,3	1,3	1,6	1,7
Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-, Schiffbautechnik	1,1	2,6	2,4	1,9	1,6	1,7	1,9	1,7	1,7	1,7	1,0
<b>Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe</b>	1,4	2,6	2,6	1,7	1,6	1,7	1,7	1,9	1,9	2,0	2,3
Mechatronik und Automatisierungstechnik	1,9	1,7	2,0	2,0	/	1,8	2,2	1,9	1,6	1,9	1,9
Energietechnik	1,6	2,0	2,0	1,9	2,0	1,9	2,0	1,9	2,0	1,9	2,1
Elektrotechnik	0,6	2,0	2,0	1,1	1,6	1,4	1,6	1,9	1,3	1,3	1,7

\*Die Werte wurden ohne Berücksichtigung der Pendlerverflechtungen der einzelnen Regionen mit Berlin ermittelt (siehe oben, Abschnitt 3.1, Tabelle 4).

Legende: BE = Berlin, BUO = Barnim/Uckermark/Oberhavel, ORH = Ostprignitz-Ruppin/Prignitz/Havelland, PO = Potsdam Stadt, PBB = Potsdam-Mittelmark/Brandenburg an der Havel, TF = Teltow-Fläming, LDS = Dahme-Spreewald, EOSC = Elbe-Elster/Oberspreewald-Lausitz/Spree-Neiße/Cottbus, LOS = Oder-Spree, MOF = Märkisch-Oderland/Frankfurt (Oder); Fettgedruckt: Berufshauptgruppen; eingezogen: Berufsgruppen; Grün: Beschäftigungswachstum  $\geq 2,5\%$ ; Grau: Beschäftigungswachstum  $\geq 0$  und  $< 2,5\%$ ; Gelb: Beschäftigungsverlust  $\leq 2,5\%$ ; Rot: Beschäftigungsverlust von mehr als  $2,5\%$ ; / Werte nicht von der BA berichtet.

Quelle: eigene Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit.

Tabelle 11: Fachkräfteengpässe auf Basis von vier Kern- und drei Ergänzungsindikatoren in Metall- und Elektroberufen – unter Berücksichtigung der Pendlerverflechtung mit Berlin\*, 2024

	BE	BU	OH	OR	HL	PO	PB	TF	DS	EO	SC	OS	MF	D
	<i>Punktwert in der Engpassanalyse (Zahl) und Ausprägung (Farbe) des Fachkräfteengpasses</i>													
<b>Kunststoff- und Holzherstellung und -verarbeitung</b>	1,3	0,9	0,7	0,9	0,7	1,6	1,1	1,4	1,0	0,7	0,4	1,0	1,0	1,7
Holzbearbeitung und -verarbeitung	1,1	1,1	0,9	0,7	0,6	1,1	1,1	0,6	0,6	0,7	0,4	1,3	1,1	1,7
<b>Metallerzeugung, -bearbeitung und Metallbau</b>	1,1	0,9	1,0	1,7	1,3	0,9	1,3	1,3	0,9	1,3	0,7	0,9	0,9	2,0
Metallbearbeitung	1,6	1,3	1,6	1,9	1,6	1,1	1,6	1,6	1,0	1,3	0,9	1,3	1,4	2,0
Metallbau, Schweißtechnik	1,0	0,7	1,0	1,3	1,0	0,9	1,4	1,1	0,9	1,4	0,9	0,9	0,9	2,0
<b>Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe</b>	1,0	1,1	0,7	0,7	0,7	1,0	1,0	1,0	0,9	0,9	0,7	0,9	0,9	1,7
Maschinenbau- und Betriebstechnik	0,9	0,7	0,7	0,7	0,7	0,6	0,9	0,7	1,0	0,9	0,6	0,6	0,7	1,0
Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-, Schiffbautechnik	1,1	1,3	1,0	1,0	0,9	1,3	1,0	1,3	1,3	1,0	1,1	1,3	1,3	2,3
<b>Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe</b>	1,3	1,7	1,9	1,7	1,3	1,3	1,4	1,3	1,4	1,4	1,3	1,4	1,4	1,9
Mechatronik und Automatisierungstechnik	2,0	2,0	1,9	1,9	1,9	2,0	1,9	1,7	1,7	1,6	1,7	1,9	1,9	2,1
Energietechnik	1,6	1,6	1,4	1,4	1,4	1,4	1,6	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,7
Elektrotechnik	0,6	1,3	1,4	1,4	0,4	0,7	0,6	0,7	0,7	1,1	1,1	0,7	0,7	1,4

\* Die Werte wurden unter Berücksichtigung der Pendlerverflechtungen der einzelnen Regionen mit Berlin ermittelt (siehe oben, Abschnitt 3.1, Tabelle 3).

Legende: BE = Berlin, BU = Barnim/Uckermark, OH = Oberhavel, OR = Ostprignitz-Ruppin/Prignitz, HL = Havelland, PO = Potsdam, PB = Potsdam-Mittelmark/Brandenburg/Havel, TF = Teltow-Fläming, DS = Dahme-Spreewald, EO = Elbe-Elster/Oberspreewald-Lausitz, SC = Spree-Neiße/Cottbus, OS = Oder-Spree, MF = Märkisch-Oderland/Frankfurt (Oder), D = Deutschland; Grün: Beschäftigungswachstum  $\geq 2,5\%$ ; Grau: Beschäftigungswachstum  $\geq 0$  und  $< 2,5\%$ ; Gelb: Beschäftigungsverlust  $\leq 2,5\%$ ; Rot: Beschäftigungsverlust von mehr als 2,5%; / Werte nicht von der BA berichtet.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit.

## 5 Fazit: Arbeitsmarktpolitik unter Beteiligung der Sozialpartner

Die Fachkräfteanalyse zeigt für die Region von Berlin und Brandenburg, dass die wirtschaftliche Transformation bereits in vollem Gange ist. Sie vollzieht sich sowohl sektoral, d.h. in Branchen und Berufsfeldern, als auch regional. In der öffentlichen Wahrnehmung der Transformation dominiert der Personalabbau, der durch die Fachkräfteanalyse auch bestätigt wird und sich präzise verorten lässt. Doch es gibt, wie dieser Report zeigt, auch Sektoren, Berufe und Regionen, die Personalbedarfe haben und an Beschäftigung zulegen. In einigen Berufsbereichen sind Engpässe in der Industrie erkennbar. Sie resultieren aus der Abwanderung erfahrener Fachkräfte, aus dem Mangel an Nachwuchskräften und aus Qualifikationsdefiziten, denn auch an den fortbestehenden Arbeitsplätzen verändern sich die Anforderungen.

Es ist die Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik, gerade in den wachsenden Beschäftigungsfeldern zu einer nachhaltigen Fachkräfteversorgung beizutragen. Hierfür gibt es vielfältige Möglichkeiten. Notwendig sind beispielsweise aktuelle und tiefenscharfe Informationssysteme über offene Stellen und deren Kompetenzanforderungen. Denn vielfach wird es möglich sein, dass Fachkräfte, die von Stellenabbau betroffen sind, direkt in einem anderen Betrieb eine Arbeit aufnehmen können. In einigen anderen Fällen werden allerdings auch vorgeschaltete Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich sein. Und es wird auch Konstellationen geben, in denen sich neue Beschäftigungsmöglichkeiten erst in Verbindung mit regionaler Mobilität auf tun: sei es durch einen dauerhaften Umzug oder indem auch weite Pendelstrecken in Kauf genommen werden. Auch hier ist die Arbeitsmarktpolitik gefordert, Mobilitätshilfen bereitzustellen.

Dieses Instrumentarium der Arbeitsmarktpolitik, das sich auf Information bzw. Arbeitsmarkttransparenz, Qualifizierungen und Mobilität stützt, ist darauf ausgerichtet, den Arbeitsmarkt „flüssiger“ zu machen. Doch wenn sich die

Arbeitsmarktpolitik lediglich daran orientiert, dann wird sie die Beschäftigten nicht für den notwendigen Wandel gewinnen. Denn häufig haben Beschäftigte in jahrelanger Arbeit Kompetenzen erworben, die sich nicht ohne Weiteres zertifizieren lassen. Sie haben sich durch jahrelange Betriebszugehörigkeit oft Einkommensniveaus erarbeitet, die die Zahlungsfähigkeit der Betriebe mit den neuen Arbeitsplätzen häufig übersteigt. Und sie haben sich im Vertrauen auf den Bestand ihrer bisherigen Arbeitsplätze in ihrer Umgebung ein Leben mit Familie und Freundeskreisen aufgebaut, was die sozialen Kosten von regionaler Mobilität unter Umständen sehr stark steigen lässt. Die Arbeitsmarktpolitik muss auch diese Faktoren in Rechnung stellen. Notwendiger Bestandteil ist deshalb auch die Beratung von Beschäftigten, die Kompetenzfeststellungen ebenso einschließt wie Unterstützung in der beruflichen Orientierung – und sicher auch Ermutigung und Coaching.

Für all das gibt es im Instrumentarium der Arbeitsförderung Anknüpfungspunkte und langjährige Erfahrungen. Aktuelle Überlegungen gehen dahin, die vorhandenen Instrumente besser als bisher zu bündeln, und „Arbeitsmarktdrehscheiben“ oder „Jobdrehscheiben“ zu schaffen (Bosch 2022; Knuth 2021; Mühge und Reissert 2023). Relativ wenig Erfahrungen gibt es in Deutschland jedoch im Umgang mit dem Problem, dass innerbetriebliche – und vielfach auch informelle – Senioritätsansprüche mit einem Arbeitgeberwechsel verloren gehen. Aus der subjektiven Perspektive von Beschäftigten richten sich Lohnerwartungen aber nicht (nur) an den aktuellen Arbeitgeber, sondern auch an ein künftiges bzw. alternatives Beschäftigungsverhältnis. Das System der Sozialversicherung in Deutschland, gerade in der Arbeitslosen- und Rentenversicherung, ist zwar statusorientiert, d.h. die Geldleistungen, die man nach dem Beschäftigungsende erhält, bemessen sich an den Beitragszahlungen. Doch eine solche Statusorientierung besteht bei einem Arbeitgeberwechsel nicht in allen Bereichen: Die Probezeit und die Fristen für den Kündigungsschutz beginnen ebenso von vorn wie der Lohnaufstieg.

Gerade weil es statussichernde Elemente bei einem Arbeitgeberwechsel nicht auf gesetzlicher Ebene gibt, ist es wichtig, Betriebsräte und Gewerkschaften sowie Sozialpartner in die Arbeit von Jobdrehscheiben einzubeziehen. Zum Beispiel gibt es in Gestalt von Tarifverträgen Beschäftigungsstandards, auf die sich Beschäftigte auch bei einem Arbeitgeberwechsel stützen

können. Vor dem Hintergrund der Transformation in der Industrie kommt deshalb einer breiten tariflichen Abdeckung eine hohe Bedeutung zu. Zum anderen gewährleistet die Begleitung der Transformation durch Betriebsräte und Gewerkschaften, dass die Interessen der Beschäftigten vertreten werden.

## Literatur

- Bauer, Anja, Hans Dietrich, Katharina Grienberger, Anette Haas, Pascal Heß, Markus Janser, Simon Janssen, Jana Kern, Thomas Kruppe, Julia Lang, Florian Lehmer, Christoph Müller, Christian Schneemann, Michael Stops, Niklas Vetterer, Enzo Weber, Johanna Zenk und Gerd Zika. 2024. Zum Strukturwandel des deutschen Arbeitsmarkts. *IAB-Stellungnahme* No. 5/2024. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). [Volltext](#)
- Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBSFJ). 2025. *Berufsbildungsbericht 2025*. Berlin. [Download](#)
- Bosch, Gerhard. 2022. Arbeitspolitik in der Transformation: Soziale Härten vermeiden. *ONLINE-Studie 7/2022*. Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung. [Download](#)
- Brussig, Martin, Andreas Jansen, Gernot Mühge und Bernd Reissert. 2026. Jobdrehscheibe Industriearbeit. Beschäftigung sichern, Übergänge gestalten. Berlin: Regionales Transformationsnetzwerk für die Fahrzeug- und Zulieferindustrie in der Region Berlin-Brandenburg (ReTraNetz-BB). Langfassung der Studie. [Im Erscheinen].
- Bundesagentur für Arbeit. 2020. *Fachkräfteengpassanalyse 2019*. Nürnberg. [Volltext](#)
- Bundesagentur für Arbeit. 2025. *Fachkräfteengpassanalyse 2024*. Nürnberg. [Volltext](#)
- Demary, Vera, Jürgen Matthes, Axel Plünnecke, Thilo Schaefer und Edgar Schmitz. 2024. Herausforderungen der Transformation für die Unternehmen in Deutschland. *IW-Trends* 51 (3): 89–106. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft (IW). [Volltext](#)
- Eichhorst, Werner, und Ulf Rinne. 2025. *Brücken in die Zukunft*. Arbeitsmarktpolitik in Zeiten der Transformation: Möglichkeiten und Grenzen. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh. [Volltext](#)
- Faberman, R. Jason, Andreas I. Mueller, Aysegül Sahin und Giorgio Topa. 2022. Job Search Behavior Among the Employed and Non-Employed. *Econometrica* 90 (4): 1743–1779. [DOI](#)
- Jansen, Andreas. 2023. Fachkräfteengpässe im verarbeitenden Gewerbe in NRW – in manchen Berufsfeldern wird es nicht erst perspektivisch knapp. *IAQ-Report 2023-04*. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ). [Volltext](#)
- Jost, Oskar, Holger Seibert und Doris Wiethölter. 2021. Arbeitsmarkt in Berlin-Brandenburg: Coronabedingter Beschäftigungseinbruch nach langjährigem Wachstum. *IAB-Regional: Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz*; IAB-Berlin-Brandenburg 2/2021. Nürnberg: Institut Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). [Download](#)
- Knuth, Matthias. 2021. Transformative Arbeitsmarktpolitik. Herausforderungen der Arbeitsmarktpolitik unter den Bedingungen der „konfluenten Digitalisierung“. *Working Paper Forschungsförderung*; 219. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. [Volltext](#)
- Kroeger, Thilo, Claudia Schaffranka und Monika Schnitzer. 2025. Strukturwandel in den Regionen: Was sich ändert und wie die Politik reagieren sollte. *Wirtschaftsdienst* 105 (8): 546–553. [Volltext](#)
- Kühn, Manfred. 2023. Planungskonflikte und Partizipation: die Gigafactory Tesla. *Raumforschung und Raumordnung | Spatial Research and Planning* 81 (5): 538–556. [Volltext](#)
- Lehmann, Robert und Timo Wollmershäuser. 2025. Strukturwandel – Verliert die Industrie in Deutschland wirklich an Bedeutung? *Wirtschaftsdienst* 105 (8). S. 554-561. [Volltext](#)
- Lehdorff, Steffen. 2022. Auf dem Weg zur klimaneutralen Industrie? Was läuft, wo es hakt, worauf es jetzt ankommt. *ONLINE-Studie 10/2022*. Berlin: Rosa Luxemburg Stiftung. [Download](#)
- Longhi, Simonetta und Mark Taylor. 2011. Explaining Differences in Job Search Outcomes between employed and Unemployed Job Seekers. *IZA Discussion Paper* No. 5860. Bonn: Institute of Labor Economics (IZA). [Volltext](#)
- Mühge, Gernot, und Bernd Reissert. 2023. Beschäftigungssicherung und Beschäftigtertransfer in der wirtschaftlichen Transformation. Reformschritte und weitere Reformbedarfe. *FES diskurs* April 2023. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. [Volltext](#)
- Schirp, Alexander. Hrsg. 2024. *Landtagswahl 2024*. Starke Wirtschaft. Starkes Land: Zehn Punkte für ein dynamisches Brandenburg. Berlin: Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e. V. (UVB). [Download](#)

## Autoren



### **Dr. Andreas Jansen**

Wissenschaftlicher Mitarbeiter der Forschungsabteilung  
Arbeitsmarkt – Integration – Mobilität (AIM)

Mail: [andreas.jansen@uni-due.de](mailto:andreas.jansen@uni-due.de)

Telefon: +49 203 37 91391



### **Prof. Dr. Martin Brussig**

Leiter der Forschungsabteilung  
Arbeitsmarkt – Integration – Mobilität (AIM)  
Stellv. Geschäftsführender Direktor IAQ

Mail: [martin.brussig@uni-due.de](mailto:martin.brussig@uni-due.de)

Telefon: +49 203 37 93931

**IAQ-Report** 2026 | 02

**Redaktionsschluss: 22.01.2026**

Institut Arbeit und Qualifikation  
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften  
Universität Duisburg-Essen

**IAQ-Report:**

<https://www.uni-due.de/iaq/iaq-report.php>

Über das Erscheinen des IAQ-Reports informieren wir über eine Mailingliste:

<https://www.uni-due.de/iaq/newsletter.php>

Der IAQ-Report (ISSN 1864-0486) erscheint seit 2007 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.

# DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

*Offen im Denken*

ub | universitäts  
bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

**DOI:** 10.17185/duepublico/84978  
**URN:** urn:nbn:de:hbz:465-20260213-115709-4

Alle Rechte vorbehalten.