

Martin Brussig, Andreas Jansen, Gernot Mühge, Bernd Reissert

Jobdrehscheibe für die Industriearbeit

Bedarfe und Potenziale unter besonderer Berücksichtigung von Berlin und Brandenburg

AUF EINEN BLICK

- Die vorliegende Studie stellt ein Konzept für eine Jobdrehscheibe vor, mit der transformationsbedingte Arbeitskräftemobilität für Beschäftigte und Unternehmen unterstützt wird. Zugleich analysiert sie das Ausmaß von Fachkräftemobilität in der Metall- und Elektroindustrie am Beispiel von Berlin und Brandenburg.
- In der Bewältigung des Strukturwandels können Jobdrehscheiben sowohl regionale Unternehmensnetzwerke vorantreiben, als auch bei der Qualifizierung in industrielle Zukunftsberufe unterstützen.
- Die Gestaltung von Beschäftigungsübergängen bedarf der systematischen Einbindung von Gewerkschaften und Betriebsräten, um Konflikte mit anderen beschäftigungspolitischen Instrumenten zu vermeiden und ihr Wissen bei der Bewältigung des Strukturwandels zu nutzen.

ABSTRACT DEUTSCH

Im Zuge der wirtschaftlichen Transformation gewinnen Fragen zur beruflichen und betrieblichen Mobilität von Fachkräften an Bedeutung: Wo gehen Arbeitsplätze verloren, wo entstehen neue Arbeitsplätze? Welche qualifikatorischen Bedarfe sind zu decken, damit Arbeitsplatzwechsel gelingen? Wie kann die Bereitschaft zu Arbeitsplatzwechseln erhöht werden, wie können soziale Standards über Betriebswechsel hinweg gewahrt werden? In welchen Strukturen und durch wen sollen Qualifizierungsbedarfe und Beschäftigungsstandards ausgehandelt und begleitet werden?

Der vorliegende Bericht analysiert in einem ersten Schritt Fachkräfteentwicklungen in der Industrie in der Region Berlin-Brandenburg. In einem zweiten Schritt werden die vorhandenen arbeitsmarktpolitischen Instrumente zur Unterstützung von Arbeitsplatzwechseln im Strukturwandel verglichen und der Entwicklungsbedarf für ergänzende Instrumente umrissen. In einem dritten Schritt wird mit einer neuartigen „Jobdrehscheibe für Industriearbeit“ ein Konzept vorgestellt, wie unter Beteiligung der Sozialpartner Arbeitsplatzwechsel, Qualifizierung und Strukturwandel gelingen können.

ENGLISH ABSTRACT

In the course of economic transformation, questions about the mobility of skilled workers between jobs, companies, and professions are becoming increasingly important: Where are jobs being lost, and where are new jobs being created? What qualification requirements need to be met to ensure successful job changes? How can the willingness to change jobs on behalf of the workers be increased, and how can social standards be maintained across changes between companies? In which structures and by whom should qualification requirements and employment standards be negotiated and supported?

This report presents as a first step an analysis of recent labor market developments for skilled industrial workers in the Berlin-Brandenburg region. Second, it compares existing labor market policy instruments for supporting job mobility in structural change and outlines the need to develop new instruments. Third, it presents a concept for a new type of “job hubs for industrial work” that achieve successful job changes, training for future tasks, and structural change into a competitive industry with the participation of social partners.

INHALTSVERZEICHNIS

1	Ausgangslage, Ziele, Aufbau und Methodik der Untersuchung	4
2	Von Engpässen und Überhängen auf regionalen Industriearbeitsmärkten: Fachkräfteanalyse für die Region Berlin-Brandenburg	7
2.1.	Zur Beschäftigungsentwicklung in der Region	7
2.1.1	Ein Überblick zur Wirtschaftsstruktur	7
2.1.2	Beschäftigungsentwicklung in Berlin und Brandenburg im Überblick.....	10
2.1.3	Beschäftigungsentwicklung in der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg im Überblick.....	13
2.2.	Methodik der Fachkräfteanalyse	15
2.2.1	Das Konzept überlappender Arbeitsmarktregionen als realistisches Unternehmensumfeld.....	15
2.2.2	Verwendete Daten	20
2.3.	Beschäftigungsentwicklung in den Arbeitsmarktregionen.....	21
2.4.	Fachkräfteengpässe in den Arbeitsmarktregionen	29
2.4.1	Indikatoren zur Feststellung von Fachkräfteengpässen.....	29
2.4.2	Die aggregierten Ergebnisse der Fachkräfteengpassanalyse.....	33
2.5.	Auszubildendenengpässe in den Berufsbereichen der Metall- und Elektroindustrie	38
2.6.	Fazit der Fachkräfteanalyse.....	43
3	Bedarfe arbeitsmarktpolitischer Innovation zur Förderung von Beschäftigungsübergängen	45
4	Konzept für eine Jobdrehscheibe.....	56
4.1.	Überblick	56
4.2.	Arbeitsfeld I: Netzwerke zur Förderung direkter beruflicher Übergänge	57
4.2.1	Chancen und Grenzen der Job-to-Job-Vermittlung	60
4.3.	Arbeitsfeld II: Individuelle Beratung und Qualifizierung für industrielle Zukunftsberufe	61
4.3.1	Beratungspfad 1 - Berufsorientierung und Anpassungsqualifizierung.....	63
4.3.2	Beratungspfad 2 – Investive Qualifizierung	64
4.3.3	Zugang und Status der Teilnehmenden	65
4.4.	Übergänge in neue Industriebeschäftigung – ein vollständiges Angebot.....	71
4.5.	Governance, Implementation und Finanzierung der Jobdrehscheibe	72
5	Literatur	74
6	Anhang zu Kapitel 2.....	79

1 Ausgangslage, Ziele, Aufbau und Methodik der Untersuchung

Die deutsche Industrie und ihre Beschäftigten stehen unter tiefgreifendem Veränderungsdruck. Dekarbonisierung, Digitalisierung und weltwirtschaftliche Umwälzungen sorgen dafür, dass in vielen Industriebereichen die Nachfrage nach Arbeitskräften sinkt. Derzeit gehen in Deutschland jeden Monat etwa 10.000 Industriearbeitsplätze verloren (Statistisches Bundesamt 2026).

Gleichzeitig herrscht in vielen Bereichen Fachkräftemangel – aufgrund demografischer Entwicklungen und fehlender Qualifikationen. Fachkräfteengpässe bestehen nicht nur im Dienstleistungssektor (vor allem in den Human-Dienstleistungen) und im Handwerk, sondern auch in Teilbereichen der Industrie – vor allem in denjenigen, die die Energiewende und die veränderten Marktbedingungen aufnehmen und sich auf nachhaltigere Produkte und digitalisierte Produktionsprozesse ausrichten. Bei verstärkter entsprechender industriepolitischer Unterstützung kann die Nachfrage nach Qualifikationen, die für derartige Produkte und Prozesse benötigt werden, rasch zunehmen. Der Fachkräftemangel droht in diesen Segmenten weiter zu steigen.

Notwendig für den Erhalt und die Entwicklung zukunftsfähiger Industriearbeit sind deshalb u.a. arbeitsmarktpolitische Instrumente, die bei drohendem Personalabbau in Industriebetrieben dafür sorgen, dass die Beschäftigten möglichst reibungslos eine neue stabile Beschäftigung innerhalb der Industrie finden. Solche Instrumente dienen sowohl der Fachkräftesicherung als auch der Vermeidung von Arbeitslosigkeit, und sie tragen dazu bei, dass die Basis für eine moderne Industrie erhalten bleibt.

In der aktuellen Transformation werden die beschäftigungspolitischen Folgen des verschärften Strukturwandels nicht allein in den internen Arbeitsmärkten von Unternehmen – also durch Umsetzungen und dazu erforderliche Qualifizierungen im gleichen Unternehmen – zu bewältigen sein. Trotz des betriebswirtschaftlich und demografisch bedingten Anreizes, Personal im Unternehmen zu halten und innerbetrieblich zu qualifizieren, wird es in vielen Fällen nicht möglich sein, für Arbeitskräfte auf bedrohten Arbeitsplätzen eine neue Beschäftigung im gleichen Unternehmen zu finden. Betriebliche Restrukturierungen und Betriebsschließungen werden für viele Beschäftigte (wie bisher auch) das Ausscheiden aus dem Unternehmen und die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz auf dem externen Arbeitsmarkt bedeuten. Für sie gilt es einen möglichst reibungslosen Übergang in ein neues Unternehmen zu erreichen. Unter der Bundesregierung der Ampelkoalition 2021-2025 hat sich die Arbeitsmarktpolitik mit der Einführung des Qualifizierungsgelds und der erleichterten Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten (§§ 82a, 82 SGB III) vor allem darauf konzentriert, die Bedingungen für unternehmensinterne Beschäftigungs- und Fachkräftesicherung zu verbessern. Im Zuge der Transformation mehren sich aber nun zu Recht die Stimmen, die mahnen, auch Übergänge in den externen Arbeitsmarkt reibungsloser

und effizienter zu gestalten. So konstatiert das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), der Arbeitsmarktpolitik komme „die Aufgabe zu, stärker als in der Vergangenheit friktionslose Übergänge zu ermöglichen“ (Bauer et al. 2024, S. 12), und die Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI) fordert, die „Effizienz des Übergangs zu erhöhen und diesen für die Betroffenen möglichst schonend auszugestalten, sollte ein zentrales Politikziel sein“ (EFI 2025, S. 74; ebenso Mühge/Reissert 2023; Eichhorst/Rinne 2025).

Angesichts der Tatsache, dass die überregionale Umzugs- und Pendelbereitschaft langjährig Beschäftigter oft gering ist (Bähr 2017; Bähr et al. 2025), müssen sich Instrumente zur Erleichterung von Beschäftigungsübergängen bei drohendem Personalabbau auf regionale Arbeitsmärkte konzentrieren. Die hier vorgelegte Studie hat deshalb einen regionalen Fokus: sie konzentriert sich auf die Region Berlin-Brandenburg. Für die Industrie dieser beiden Länder sucht sie nach verbesserten Möglichkeiten zur Erleichterung und Förderung von Beschäftigungsübergängen zwischen Betrieben mit Personalabbau und Betrieben mit Bereitschaft zur Einstellung von neuem Personal.

Bei Übergängen in neue Beschäftigung in ein anderes Unternehmen wird es darauf ankommen, tarifliche Standards von Arbeit, die Möglichkeiten zur Mitbestimmung und Qualifizierung, einen modernen Arbeitsschutz sowie die Freiwilligkeit der Beschäftigungsaufnahme zu bewahren, denn nur dann werden die Beschäftigten bereit und in der Lage sein, als hochproduktive Arbeitskräfte in der Industrie zu verbleiben. Zudem können auf diese Weise das Wissen und die Erfahrungen von Betriebsräten, Management und Tarifpartnern zur Bewältigung des Strukturwandels genutzt werden.

Um die Erleichterung von Beschäftigungsübergängen auf dem externen Arbeitsmarkt in der Industrie von Berlin und Brandenburg bei gleichzeitiger Bewahrung der genannten Tarif- und Qualitätsstandards geht es im Folgenden. Das hier entwickelte Konzept einer „Jobdrehscheibe für Industriearbeit“ versteht sich als Teil einer umfassenderen Transformationsstrategie für Industriearbeitsmärkte. Es steht in enger Wechselbeziehung zu existierenden Instrumenten für die Gestaltung des Strukturwandels, die im Bereich der Tarifpolitik sowie der betrieblichen Mitbestimmung liegen – wie etwa Standortsicherungsvereinbarungen, Freiwilligenprogrammen und/oder Interessenausgleichen/Sozialplänen. Daraus ergeben sich zwei Schlussfolgerungen: Zum einen können und müssen nicht nur individuelle, sondern auch kollektive Übergänge von Job zu Job zu den Gestaltungsaufgaben einer regionalen Jobdrehscheibe zählen. Zum anderen ergibt sich daraus die Notwendigkeit der engen Einbindung der Sozialpartner, insbesondere von Gewerkschaften und Betriebsräten in die Gestaltung und die Arbeitsprozesse der Jobdrehscheibe.

Zur Entwicklung der „Jobdrehscheibe für Industriearbeit“ geht die Studie in drei Analyse- und Entwicklungsschritten vor:

- 1) **Bedarfe und Potentiale für Beschäftigungsübergänge:** Wie groß ist das Potential für Übergänge von bedrohten Industriearbeitsplätzen in stabilere Industriebeschäftigung in der Region? In welchem Umfang, in welchen Branchen und Berufen ist Beschäftigungsabbau erkennbar? Wo gibt es andererseits Potentiale für die Aufnahme von Beschäftigten in der regionalen Industrie? Diesen Fragen geht die Analyse der Arbeitsmarktentwicklung in der Industrie der Region im nachfolgenden Kapitel 2 nach. Sie wird zeigen, dass für qualifizierte Beschäftigungsübergänge sowohl Bedarfe (durch Personalabbau in Branchen und Berufen) als auch Potentiale (durch aufnahmebereite Branchen und Berufe) bestehen.
- 2) **Bedarfe für arbeitsmarktpolitische Innovation:** Benötigt man für die Erleichterung und Förderung von Beschäftigungsübergängen in der Industrie von Berlin und Brandenburg ein neues arbeitsmarktpolitisches Instrument? Reichen die

vorhandenen Instrumente nicht aus? Strukturwandel ist ja nichts Neues, und arbeitsmarktpolitische Instrumente zu seiner Bewältigung sind es auch nicht. Diesen Fragen widmet sich das Kapitel 3 mit einer vergleichenden Analyse der einschlägigen arbeitsmarktpolitischen Instrumente. Seine Antwort wird sein: Keines der vorhandenen Instrumente passt exakt auf die besonderen Anforderungen in der Transformation der Industriebeschäftigung und reicht allein für ihre Bewältigung aus. Notwendig ist die intelligente Kombination von vorhandenen und z.T. veränderten Instrumenten in einer Organisationsstruktur, die auf die spezifischen Probleme des Übergangs von Industriebeschäftigung in Industriebeschäftigung ausgerichtet ist und die eine Kooperation aller Unterstützungsakteure erlaubt.

- 3) **Entwicklung eines Konzepts für eine „Jobdrehscheibe für Industriearbeit“:**
 Unter diesem Stichwort entwickelt das Kapitel 4 ein Konzept, das auf Erfahrungen aus der Region aufbaut und auf ihre Bedarfe abgestimmt ist. Unter ihrem Dach verbindet die „Jobdrehscheibe“ alle für Beschäftigungsübergänge erforderlichen Leistungen: Vernetzung von Unternehmen zur Arbeitsmarktkoordination durch z.B. Jobmessen/Fachkräfteportale; Beratung, Qualifizierung und Unterstützung der Beschäftigten bei der Stellensuche.

Methodisch stützt sich die Studie in den einzelnen Kapiteln auf sehr unterschiedliche Quellen und Daten. Die Analyse der regionalen Arbeitsmarktentwicklung im Kapitel 2 basiert auf detaillierten, regional (nach Pendlerregionen) tief disaggregierten Daten der Beschäftigungsstatistik nach Wirtschaftszweigen und Berufen, der Ausbildungsmarktstatistik sowie der Statistik der offenen Stellen, die von der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen von Sonderauswertungen zur Verfügung gestellt wurden. Die Analyse zur Eignung der vorhandenen arbeitsmarktpolitischen Instrumente und die daraus abgeleitete Konzeptentwicklung der „Jobdrehscheibe“ in den Kapiteln 3 und 4 stützen sich auf die einschlägige Literatur (einschließlich eigener Vorarbeiten) sowie auf zwölf ausführliche leitfadengestützte Experteninterviews mit einschlägig ausgewiesenen Akteuren in Unternehmen (Personalverantwortlichen und Betriebsräten), Gewerkschaften, Bundesagentur für Arbeit sowie Trägern von Transfergesellschaften und anderen Initiativen zur Organisation von Beschäftigungsübergängen (u.a. regionale Arbeitsmarktdrehscheibe, regionale Transitionsgesellschaft). Gegenstand der Interviews waren zunächst Leistungsfähigkeit, Grenzen und Lücken des existierenden einschlägigen arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums. Danach wurden anhand einer groben Skizze (Fallvignette) einer möglichen „Jobdrehscheibe“ Anforderungen, Aufgaben und Gestaltungsdetails einer solchen Organisationsstruktur abgefragt und diskutiert. Ergänzend wurden im Studiengang Angewandte Sozialwissenschaften der Hochschule Darmstadt drei Bachelorarbeiten zu Spezialthemen vergeben, deren Ergebnisse (wie unten dokumentiert) in die Studie eingeflossen sind (u.a. Murtezic 2025).

2 Von Engpässen und Überhängen auf regionalen Industriearbeitsmärkten: Fachkräfteanalyse für die Region Berlin-Brandenburg

2.1. ZUR BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG IN DER REGION

2.1.1 EIN ÜBERBLICK ZUR WIRTSCHAFTSSTRUKTUR

Berlin-Brandenburg steht seit der Wiedervereinigung vor einem tiefgreifenden Strukturwandel, dessen Dynamik insbesondere in der Industrie und den damit verbundenen Arbeitsmärkten deutlich sichtbar ist. Während die Hauptstadtregion Berlin von einem starken Dienstleistungssektor und einer dynamisch wachsenden Wissensökonomie geprägt wird, ist für Brandenburg weiterhin seine industrielle Basis charakteristisch, wobei hier vor allem das Metall- und Elektrogewerbe sowie die Nahrungsmittelindustrie als zentrale Pfeiler zu nennen sind (Hartmann und Mietzner 2022, ReTraNetz-BB 2025a).

Charakteristisch für beide Teilregionen war zumindest bis 2022 ein hoher Grad an klein- und mittelständischer Betriebsstruktur sowie eine im Bundesvergleich relativ geringe Großindustrie-Dichte. Die Ansiedlung der Tesla-Gigafactory in Brandenburg hat dazu einen merkbaren Kontrapunkt gesetzt. So wurden nicht nur über 12.000 direkte Arbeitsplätze in einem großbetrieblichen Umfeld geschaffen. Vielmehr haben sich auch zahlreiche Zulieferbetriebe und unternehmensnahe Dienstleistungsbetriebe im Nahraum angesiedelt, wobei der Nahraum Berlin sowie die angrenzenden Landkreise und kreisfreien Städte in Brandenburg einschließt (Kühn 2023, Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg 2024). Neben Verschiebungen in der Betriebsgrößenstruktur hat sich durch die Ansiedlung von Tesla auch das industrielle Profil der Region Berlin-Brandenburg in Richtung Fahrzeugbau mit dem Schwerpunkt auf Elektromobilität verschoben. In diesem Kontext ist die Schienenverkehrstechnik als zweites wichtiges Standbein im Fahrzeugbau zu nennen (Galeitzke et al. 2024, 14):

„Über 100 Firmen und Wissenschaftseinrichtungen mit über 20.000 Beschäftigten machen die Region zu einem der bedeutendsten Zentren Europas für Forschung, Entwicklung und Produktion [in der Schienenverkehrstechnik]. Branchengrößen wie Siemens, Alstom, Stadler, Voestalpine BWG sowie viele kleine und mittlere Unternehmen sind in einem breiten Spektrum von der Fahrzeugherstellung, über den Gleisbau, bis zur Signaltechnik und schienenverkehrsbezogenen Dienstleistungen tätig. Insgesamt sind in den beiden Zweigen rund ein Fünftel aller Beschäftigten des Verarbeitenden Gewerbes tätig.“

Die mit der Automotive-Industrie, der KFZ-Herstellung und der Schienenverkehrstechnik verbundene Zulieferindustrie in den Bereichen elektrischer Ausrüstungen sowie Batterieentwicklung und -produktion weist überdies eine hohe Anschlussfähigkeit an die Transformationsstrategie der Region Berlin-Brandenburg auf. Somit wird durch die Neuansiedlung der ohnehin eingeleitete Strukturwandel hin zu Zukunftsbranchen wie den erneuerbaren Energien oder der Batterieherstellung und einer stärker auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Wertschöpfung substantiell beschleunigt (Galeitzke et al. 2024).

Jenseits dieser für die Transformation der Industrieregion Berlin-Brandenburg bedeutsamen Wirtschaftszweige stellen der Maschinenbau, die Metallbearbeitung und -verarbeitung sowie die Stahlindustrie tradierte und auch weiterhin wichtige Säulen der regionalen Wertschöpfung dar.

Maschinenbau

Im Maschinenbau etwa waren 2024 mehr als 14.300 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Berlin (ca. 7.050 Beschäftigte) oder Brandenburg (rund 7.300 Beschäftigte) tätig (ReTraNetz-BB 2025b, Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2025).¹

Berlin ist unter anderem ein bedeutender Standort für global tätige Maschinenbauunternehmen aus dem Bereich Hebezeuge und Fördertechnik. So gibt es Repräsentanzen von drei der vier größten deutschen Aufzugsfirmen (Otis, TK Elevator, Schindler und Kone), wobei die Produktion vor Ort gering ist. Einzig Otis unterhält ein Werk mit rund 330 Beschäftigten, während Schindler hauptsächlich einen Innovationscampus sowie ein großes Service- und Montagezentrum betreibt. Kone beschäftigt etwa 130 Mitarbeitende im Bereich Service.

Ein weiterer beschäftigungsstarker Schwerpunkt liegt im Turbinenbau: Siemens Energy ist mit über 3.000 Beschäftigten in Berlin-Moabit vertreten. Weitere Turbinenhersteller in Berlin sind GE Power (rund 500 Mitarbeiter*innen) und das KTS-Komponentenwerk. Seit Kurzem wird Berlin zudem vom ASML-Konzern als Produktionsstandort ausgebaut. Produziert werden dort von rund 1.800 Beschäftigten Lithografiemaschinen für die Halbleiterindustrie.

Neben den genannten Großunternehmen sind zahlreiche mittelständische und spezialisierte Berliner Firmen international erfolgreich. Dazu zählen BORSIG (Kältetechnik, Kühlapparate, 200–500 Beschäftigte), BerlinerLuft Technik (Luft- und Klimatechnik, mehrere Hundert Beschäftigte), Korsch (hochpräzise Pressen für die Tablettenproduktion, ca. 200 Beschäftigte), Werkzeugbau Dunkel sowie die Falmmaschinenfirma Rabowsky (Jost et al. 2021, ReTraNetz-BB 2025b).

Der Maschinenbau in Brandenburg konzentriert sich demgegenüber auf Antriebstechnik, Hebezeuge und Fördertechnik sowie Armaturen. Der diesbezüglich bedeutendste Betrieb ist das Getriebewerk von ZF in Brandenburg an der Havel mit rund 1.600 Beschäftigten. Hier fand in den letzten Jahren allerdings ein Stellenabbau statt. Auch Heidelberger Druck (ca. 470 Beschäftigte) produziert in Brandenburg an der Havel Komponenten für Druckmaschinen. Im Bereich Hebezeuge und Fördermittel sind die Kranbauer Wolfkran in Cottbus und Kocks Ardelt in Eberswalde zu nennen. Die Region verfügt zudem über mehrere Hersteller von Industriearmaturen – wie Hawle Guss, GEA AWP und Artes Valve – und mit HFG ein bedeutendes Unternehmen für Wälzanlagensysteme. Darüber hinaus sind einige Unternehmen auf Sonderlösungen und Nischenprodukte spezialisiert. Beispiele sind Kieback und Peter (intelligente Gebäudetechnik), Kjellberg (Plasmaschneiden), GuB Automatisierungstechnik (Robotersteuerung) und Unitechnik (Automatisierungslösungen). Die Maschinenbaubranche in Berlin-Brandenburg kämpft

¹ Rechnet man die geringfügig Beschäftigten in Berlin-Brandenburg hinzu (350 Personen), so kommt man auf knapp 14.700 Beschäftigte.

aktuell mit sinkenden Auftragseingängen, einer alternden Belegschaft und der Notwendigkeit umfassender Digitalisierungsmaßnahmen. Der Anteil hochqualifizierter Arbeitskräfte ist dabei insbesondere in Berlin deutlich über dem Bundesdurchschnitt (ReTraNetz-BB 2025b).

Metallbearbeitung und -verarbeitung

In der Metallbearbeitung und -verarbeitung waren 2024 rund 22.500 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in mehr als 250 Betrieben tätig, wobei Brandenburg den Schwerpunkt der Branche bildet (ca. 13.800 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte).² Charakteristisch ist der hohe Anteil an qualifizierten Facharbeiter*innen: Rund 73 Prozent der Beschäftigten verfügen über einen anerkannten Berufsabschluss, knapp zehn Prozent haben einen akademischen Abschluss. Der Wirtschaftszweig steht durch wirtschaftsstrukturelle Verschiebungen wie die Transformation der Automobilindustrie und die zunehmende Dekarbonisierung in den letzten Jahren vor erheblichem Anpassungsdruck.

Stahlindustrie

Die Stahlindustrie in Berlin-Brandenburg ist eng mit internationalen Konzernen wie ArcelorMittal (Eisenhüttenstadt) und der italienischen Riva-Gruppe (Brandenburg/Havel, Hennigsdorf) verflochten. Insgesamt arbeiten rund 7.800 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte im Bereich Metallerzeugung und -bearbeitung, wobei die Stahlproduktion fast ausschließlich in Brandenburg liegt. Allein in diesem Teilbereich sind 5.500 Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die Umstellung auf klimaneutrale Produktionsverfahren und die anhaltend hohen Energiepreise stellen elementare Transformationsherausforderungen dar.

Über diese traditionellen Wirtschaftszweige der Metall- und Elektroindustrie hinaus zeichnet sich die Region Berlin-Brandenburg durch mehrere bedeutende Innovationscluster aus, die die industrielle Transformation und die Entwicklung neuer Technologien vorantreiben (sollen). Zu nennen ist in diesem Zusammenhang erstens das Batterietechnik-Cluster, in dem rund 58 Betriebe mit mehr als 26.000 Beschäftigten in den Bereichen Batterieproduktion, Systemintegration sowie Forschung und Recycling tätig sind. Ein zweites Innovationscluster findet sich im Bereich Erneuerbare Energien, insbesondere in der Lausitz. Hier entstehen neben Wind- und Solarparks auch Pilotprojekte für die Wasserstoffwirtschaft, batteriegestützte Energiespeicher und Anlagen zur Herstellung von grünem Wasserstoff. Das Cluster profitiert von engen Kooperationen zwischen regionalen Industriebetrieben, Forschungsinstituten wie der BTU Cottbus-Senftenberg und großen Energieversorgern. Eindeutig dominierend ist die Energiewirtschaft jedoch nur im Landkreis Spree-Neiße. In allen anderen Landkreisen zeichnet sich das produzierende Gewerbe demgegenüber durch eine mit vielen anderen deutschen Regionen vergleichbaren Branchenmix aus (Markwardt et al. 2023).

Aus dieser Kurzcharakteristik der regionalen Metall- und Elektroindustrie wird deutlich, dass der industrielle Arbeitsmarkt in Berlin-Brandenburg zum einen durch eine beträchtliche *Unsicherheit* gekennzeichnet ist, die sich in erster Linie durch wirtschaftsstrukturelle Veränderungen, verschärften globalen Wettbewerb sowie einen zunehmenden (Kosten)Druck zur Dekarbonisierung speist. Auch die Ansiedlung von Tesla ist in diesem Kontext als Wohl und Wehe zugleich zu nennen, da dadurch, wie in den folgenden Abschnitten noch gezeigt werden wird, nicht nur Beschäftigungswachstum im industriellen Sektor generiert, sondern auch die Abhängigkeit von einem Großunternehmen in der Region verschärft wird. Zum anderen bieten sich durch die Transformation der Industrielandschaft, die Etablierung diverser Innovationscluster sowie gezielte, die Transformationsstrategie

² Auch in diesem Teilbereich der Metall- und Elektroindustrie sind noch einmal rund 1.100 geringfügig Beschäftigte hinzuzurechnen.

unterstützende Neuansiedlungen aber auch neue *Chancen* für die Industriearbeit in der Region.

Für die Zukunftsfähigkeit der Industriearbeit in Berlin-Brandenburg ist aber neben einer erfolgreichen Transformationsstrategie auch die Sicherung einer nachhaltigen Fachkräfteversorgung von zentraler Bedeutung. Neben der Ausbildung neuer Fachkräfte und der gezielten Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte aus dem In- und Ausland, ist es, auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, unerlässlich, die Beschäftigungsverschiebungen auf den Industriearbeitsmärkten selbst in den Blick zu nehmen: Denn während in einzelnen Industriesegmenten weiterhin Personalbedarf besteht oder dieser sogar wächst, können in anderen Bereichen – nicht zuletzt im Zuge des fortschreitenden Strukturwandels und der digitalen Transformation – Fachkräfte freigesetzt worden sein bzw. werden. Diese können dann wiederum das Beschäftigungspotenzial für die wachsenden Wirtschaftszweige der Metall- und Elektroindustrie erhöhen. Vor diesem Hintergrund ist es das Ziel der folgenden Fachkräfteanalyse, systematisch zu erfassen, in welchen Bereichen der Metall- und Elektroindustrie in der Region Berlin-Brandenburg Beschäftigung abgebaut worden ist, d.h. Arbeitskräftepotenziale entstanden sind und ggf. entstehen, und wo Fachkräfteengpässe drohen, weil der Arbeitskräftebedarf bereits in vergangenen Jahren nicht über das vorhandene Fachkräftepotenzial gedeckt werden konnte. Die Fachkräfteanalyse hat in diesem Kontext das Ziel, Potenziale und Bedarfe an Fachkräften möglichst kleinräumlich zu erfassen, indem Arbeitsmarktregionen unter Berücksichtigung bestehender Pendlerverflechtungen gebildet werden.

Die Entstehung und der Abbau von Beschäftigung sagen allerdings noch nichts darüber aus, wie gut der Personalbedarf der Betriebe auf regionaler Ebene gedeckt werden kann. Diese Frage wird im Rahmen einer Fachkräfteengpassanalyse beantwortet. In diesem Kontext wird ebenfalls untersucht, wie gut offene Ausbildungsstellen in verschiedenen Berufsfeldern der Metall- und Elektroindustrie besetzt werden können. Beide Analysen finden auf Basis der bereits kurz skizzierten kleinräumigen Arbeitsmarktregionen statt.

Zunächst steht jedoch ein Überblick zur Beschäftigungsentwicklung insgesamt sowie im Metall- und Elektrogewerbe in Berlin und Brandenburg im Fokus der Analyse. Dabei werden die regionalen Ergebnisse mit der Entwicklung für Gesamtdeutschland verglichen. Die Analyse findet trennscharf für die beiden Bundesländer statt. Pendlerverflechtungen werden hier nicht berücksichtigt.

2.1.2 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG IN BERLIN UND BRANDENBURG IM ÜBERBLICK

Tabelle 2.1 zeigt zunächst die Beschäftigungsentwicklung insgesamt, also über alle Wirtschaftszweige hinweg sowie differenziert für den Dienstleistungssektor und das Verarbeitende Gewerbe getrennt nach den Bundesländern Berlin und Brandenburg. In der oberen Hälfte der Tabelle ist die Beschäftigungsentwicklung unter Berücksichtigung von marginal, d.h. geringfügig oder kurzzeitig, Beschäftigten abgebildet, während die untere Hälfte die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne diese Beschäftigtengruppe enthält. Allerdings ermöglichen die Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen der Länder (VGRdL), die die Datengrundlage für Tabelle 2.1 darstellen, nur für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer inklusive marginal Beschäftigten eine differenzierte Darstellung nach Wirtschaftszweigen. Die Entwicklung der abhängigen Beschäftigung ohne marginal beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird demgegenüber nur für die Gesamtwirtschaft berichtet. Der Einbezug dieser Kennziffern erscheint dennoch sinnvoll, da auf dieser Basis zumindest eine grobe Einschätzung dahingehend erfolgen kann, ob das Beschäftigungswachstum verstärkt aus der Zunahme marginaler Beschäftigung resultiert, oder ob es von sozialversicherungsspflichtiger Beschäftigung getragen wird.

Sowohl für Berlin, als auch für Brandenburg ist im Zeitverlauf ein Anstieg der Beschäftigung zu verzeichnen. Es zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede im Ausmaß des Beschäftigungswachstums. Während in Berlin die Zahl der Beschäftigten – unter Einbezug marginaler Beschäftigung – zwischen 2015 und 2024 um mehr als ein Fünftel gestiegen ist (Indexwert 122,4), beträgt der entsprechende Zuwachs in Brandenburg rund acht Prozent (Indexwert 108,2). Das ausgeprägte Beschäftigungswachstum in Berlin ist im Wesentlichen auf die starke Wachstumsdynamik im Dienstleistungssektor zurückzuführen. Zu nennen sind in diesem Kontext wissensintensive Dienstleistungen wie Informations- und Kommunikationstechnologien, Forschung und Entwicklung, Unternehmensberatung, Bildung sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. Auch das Baugewerbe und die öffentliche Verwaltung haben zur positiven Beschäftigungsentwicklung beigetragen. Zudem wirken die Zuwanderung aus dem In- und Ausland, ein im Durchschnitt hohes Bildungs- und Qualifikationsniveau sowie die anhaltende Nachfrage nach spezialisierten Fachkräften als zusätzliche Treiber der Berliner Beschäftigungsdynamik (vgl. Jost et al. 2021).

Tabelle 2.1: Absolute und relative Beschäftigungsentwicklung in Berlin und Brandenburg; 2015 bis 2024; in 1.000 und indexiert

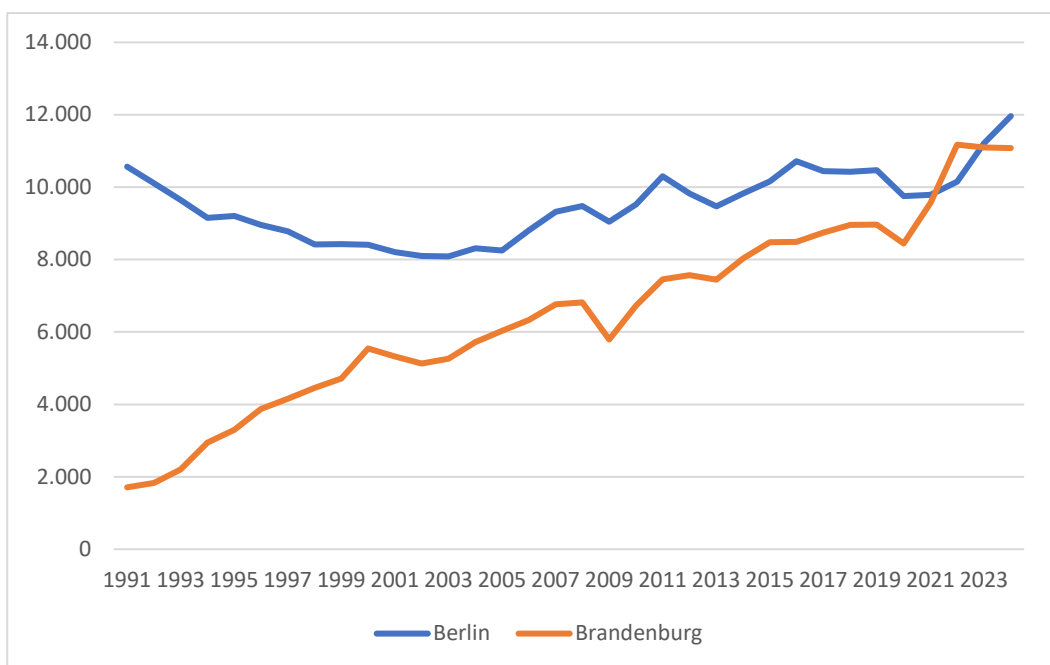
	Berlin			Brandenburg		
	DL	VG	Insgesamt	DL	VG	Insgesamt
	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer inklusive marginal Beschäftigte					
2015	1.419 (100)	117 (100)	1.622 (100)	715 (100)	120 (100)	952 (100)
2019	1.621 (114,2)	112 (95,7)	1.831 (112,9)	758 (106,0)	124 (103,3)	1.001 (105,2)
2022	1.725 (121,6)	107 (91,5)	1.937 (119,4)	780 (109,1)	127 (105,8)	1.025 (107,7)
2024	1.769 (124,7)	108 (92,3)	1.985 (122,4)	786 (109,9)	129 (107,5)	1.030 (108,2)
	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne marginal Beschäftigte					
2015	/	/	1.452 (100)	/	/	845 (100)
2019	/	/	1.668 (114,9)	/	/	899 (106,4)
2022	/	/	1.790 (123,3)	/	/	932 (110,3)
2024	/	/	1.827 (125,8)	/	/	934 (110,5)

Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder (VGRdL); DL: Dienstleistungsgewerbe, VG: Verarbeitendes Gewerbe.

Das im Vergleich dazu schwächere Beschäftigungswachstum in Brandenburg resultiert vor allem aus der Wirtschaftsstruktur, den regionalen Sektorenschwerpunkten und den Substituierbarkeitspotenzialen der dortigen Berufe und Branchen. Brandenburg ist stärker industriell geprägt als Berlin, mit höheren Anteilen an Beschäftigten in Fertigungsbranchen, metallverarbeitenden Wirtschaftszweigen sowie der Logistik. Im Unterschied zu Berlin, wo wissensintensive Dienstleistungen, IT und Unternehmensberatungen die Dynamik prägen, ist der Anteil an Berufen mit hohem Substituierbarkeitspotenzial in Brandenburg größer (29,5 %

gegenüber 22,6 % in Berlin). Vor der Inbetriebnahme der Tesla-Gigafactory hat Brandenburg zudem in deutlich geringerem Maße von qualifiziertem Zuzug und sektoralen Wachstumsimpulsen profitiert, als es in Berlin der Fall war. Stattdessen hat sich das Arbeitsplatzwachstum bis einschließlich 2021 vornehmlich auf einzelne Dienstleistungssektoren wie das Gesundheitswesen und die sozialen Dienstleistungen konzentriert, während in vielen klassischen Branchen des Verarbeitenden Gewerbes, wie dem Maschinenbau sowie dem Metall- oder Fahrzeugbau strukturelle Beschäftigungsverluste beobachtet werden konnten (Jost et al. 2021). Die Ansiedlung von Tesla hat die Beschäftigungs- und Branchenentwicklung in Brandenburg zwar deutlich beeinflusst und dazu geführt, dass auch das Verarbeitende Gewerbe insgesamt wieder Beschäftigungszuwächse verzeichnet; allerdings hat sie das strukturelle Beschäftigungswachstum des Bundeslandes insgesamt nur punktuell, sektorenspezifisch verstärkt.

Abbildung 2.1: Entwicklung der Bruttowertschöpfung im Verarbeitenden Gewerbe in jeweiligen Preisen in Berlin und Brandenburg, 1991 bis 2024



Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder (VGRdL) 2025.

Wie noch im Detail zu zeigen sein wird, zeigt sich der wichtigste Schub im Bereich „Herstellung von Kraftfahrzeugen und -teilen“. In diesem Wirtschaftsbereich ist seit 2022 ein deutlicher Beschäftigungszuwachs zu beobachten (ReTraNetz-BB 2025c). Tesla wirkt darüber hinaus als Innovationsmotor und Anziehungspunkt für weitere Investitionen entlang der Wertschöpfungskette E-Mobilität (etwa Batterie- und Zulieferindustrie). Daraus resultieren positive Impulse für die industrielle Transformation Brandenburgs, die sich bis 2024 jedoch noch nicht in einem deutlichen Anstieg der Beschäftigung im Verarbeitenden Gewerbe insgesamt erkennen lassen, wie es auf Basis der Entwicklung der Bruttowertschöpfung in den letzten Jahren zu erwarten gewesen wäre (ReTraNetz-BB 2025d, Abbildung 2.1).

2.1.3 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG IN DER METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE IN BERLIN UND BRANDENBURG IM ÜBERBLICK

Der folgende Abschnitt beschreibt die Beschäftigungsentwicklung in einzelnen Wirtschaftszweigen der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg im Vergleich zur Entwicklung in Gesamtdeutschland. Wie bereits im vorangegangenen Abschnitt beziehen sich die Ergebnisse auch hier auf die Bundesländer Berlin und Brandenburg, die trennscharf, d.h. ohne Berücksichtigung von Pendlerverflechtungen, abgebildet sind. Dieser vorgelagerte Analyseschritt soll zum einen zu einem tieferen Verständnis der Struktur der Metall- und Elektroindustrie in beiden Bundesländern beitragen. Zum anderen soll es in Kombination mit der noch folgenden Analyse von überlappenden, Pendlerverflechtungen berücksichtigenden, Arbeitsmarktreionen deutlich machen, welche Veränderungen sich durch die Bildung von Arbeitsmarktreionen ergeben. Verglichen werden die Jahre 2019 und 2024. Tabelle 2.2 zeigt, dass die Beschäftigung in den betrachteten Branchen der Metall- und Elektroindustrie in Deutschland insgesamt um 4,4 % und in Berlin um 3,2 % zurückgegangen ist, während in Brandenburg ein Anstieg um 9,9 % zu verzeichnen ist. Dies ist überwiegend auf den starken Beschäftigungsanstieg im Segment „Herstellung von Kraftfahrzeugen und Kraftfahrzeugteilen“ zurückzuführen. Hier hat sich die Beschäftigtenzahl im Vergleich zu 2019 mehr als verdreifacht, was maßgeblich auf die Ansiedlung von Tesla zurückzuführen ist.

Tabelle 2.2: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den Branchen der Metall- und Elektroindustrie in Berlin, Brandenburg und Deutschland insgesamt; 2019 und 2024

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

Quelle: Beschäftigtenstatistik - Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Eine positive Beschäftigungsentwicklung ist auch in den Sektoren „Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten sowie elektrischen und optischen Erzeugnissen“ und „Herstellung von elektrischen Ausrüstungen“ erkennbar. Letzterer Bereich umfasst unter anderem Unternehmen, die Komponenten für Solar- und Windkraftanlagen fertigen. Die

Wachstumsdynamik in diesen Wirtschaftszweigen ist somit auch eine Folge der gezielten Transformationsstrategie hin zu erneuerbaren Energien sowie der Etablierung eines entsprechenden Innovationsclusters in Berlin-Brandenburg. Allerdings sind die entsprechenden Beschäftigtenzahlen im Wirtschaftszweig „Herstellung von elektrischen Ausrüstungen“ in Berlin rückläufig. Dies deutet darauf hin, dass der Transformationsbereich „erneuerbare Energien“ im Zeitverlauf insbesondere in Brandenburg an Bedeutung und Dynamik gewonnen hat.

In Berlin zeigt sich demgegenüber nur im Bereich des sonstigen Fahrzeugbaus eine positive Entwicklung. Hier hat die Beschäftigtenzahl zwischen 2019 und 2024 um 16,8 % zugenommen. Dies ist vor allem darauf auf die Entwicklung im Schienenfahrzeugbau zurückzuführen. Zum Beispiel hat die Firma Stadler Rail Germany eine neue Produktions- und Montagehalle in Berlin eröffnet und fertigt dort nun verstärkt Stadtbahn-/U-Bahn- und S-Bahn-Fahrzeuge. In den übrigen Branchen des Verarbeitenden Gewerbes zeigen sich dagegen Rückgänge oder allenfalls moderate Zuwächse. Auffällig ist dabei vor allem der starke Beschäftigungsrückgang im Bereich des Maschinenbaus in Brandenburg. Dieser ist das Ergebnis mehrerer miteinander verknüpfter Faktoren. Besonders gravierend war und ist in diesem Zusammenhang die konjunkturelle Flaute, die den ostdeutschen Maschinenbau insgesamt stärker trifft bzw. getroffen hat als den westdeutschen: Von Januar bis November 2024 zum Beispiel gingen die Bestellungen für Maschinen und Anlagen in Ostdeutschland um 19 % zurück – im Bundesdurchschnitt waren es dagegen 8 %. Als Hauptursache wird der dramatische Einbruch der Auslandsnachfrage aus dem Nicht-Euro-Raum genannt, die in Brandenburg besonders ins Gewicht fiel. Auch spezifische Abhängigkeiten von Einzelbranchen, etwa als Zulieferer der Automobilindustrie, machten die Auswirkungen der Strukturkrise spürbarer. Der Maschinenbau in Brandenburg war somit von branchenspezifischen und makroökonomischen sowie regionalen Strukturproblemen gleichermaßen betroffen (ReTraNetz-BB 2025b). Demgegenüber machen der hohe Anteil an hochqualifizierten Arbeitskräften (25,5 % mit akademischem Abschluss) und die starke Ausrichtung auf forschungsintensive und digitale Geschäftsfelder den Berliner Maschinenbau weniger anfällig für wirtschaftliche Krisen in wichtigen Leitsektoren der Metall- und Elektroindustrie. Dies zeigt sich auch an der Beschäftigungsentwicklung, die mit einem Minus von 1,1 % unter dem Bundesdurchschnitt von drei Prozent liegt.

2.2. METHODIK DER FACHKRÄFTEANALYSE

2.2.1 Das Konzept überlappender 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 gebildet werden, sondern unter Berücksichtigung von Pendlerverflechtungen. Die Arbeitsmarktregionen können also mehr oder weniger deutliche Schnittmengen miteinander aufweisen. Zudem werden Landkreise und kreisfreie Städte nicht nur einmal berücksichtigt, sondern für die Bildung mehrerer Arbeitsmarktregionen herangezogen. Für die Konstruktion der Arbeitsmarktregionen wird in einem ersten Schritt je nach Einwohnerstärke zunächst ein Landkreis bzw. mehrere Landkreise oder kreisfreie Städte als Zentralregion ausgewählt (linke Spalte von Tabelle 2.3 und Tabelle 2.4).

Tabelle 2.3: Regionale Arbeitsmärkte in Berlin-Brandenburg; Arbeitsmarktregionen inklusive Berlin; 2024

Zentralregion	Zur Arbeitsmarktregion gehörende Kreise und kreisfreien Städte (in Klammern: Zahl der Einpendlerinnen und Einpendler)
Berlin	
Berlin³	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)
Brandenburg	
Barnim, Uckermark	Berlin (8.515), Märkisch-Oderland (3.854), Oberhavel (1.864), Vorpommern-Greifswald (1.347), Mecklenburgische Seenplatte (508), Oder-Spree (470)
Oberhavel⁴	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, Stadt (304)
Ostprignitz-Ruppin, Prignitz	Oberhavel (1.408), Stendal (1.121), Havelland (614), Ludwigslust-Parchim (996), Mecklenburgische Seenplatte (769), Berlin (247)
Havelland	Berlin (5.027), Oberhavel (1.360), Potsdam-Mittelmark (1.095), Potsdam, Stadt (962), Brandenburg an der Havel, Stadt (932), Ostprignitz-Ruppin (908), Stendal (567), Jerichower Land (270)
Potsdam Stadt	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)
Potsdam-Mittelmark, Brandenburg an der Havel⁵	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)
Teltow-Fläming⁶	Berlin (10.504), 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)
Dahme-Spreewald	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 Stadt (577), Spree-Neiße (563), Potsdam Stadt (457)
Elbe-Elster, Oberspreewald-Lausitz	Bautzen (1.778), Spree-Neiße (1.703), Dahme-Spreewald (1.960), Cottbus Stadt (1.503), Meißen (1.346), Dresden Stadt (774), Nordsachsen (657), Teltow-Fläming (691), Berlin (521), Wittenberg (508), Görlitz (226)
Spree-Neiße, Cottbus⁷	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)
Oder-Spree^{8, 9}	Berlin (9.668), 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)
Märkisch-Oderland, Frankfurt (Oder) Stadt	Berlin (9.968), 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 - Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Bei Berücksichtigung von mehreren Landkreisen bzw. kreisfreien Städten werden stets die Nachbarkreise bzw. benachbarten kreisfreien Städte ausgewählt, die die stärksten Pendlerverflechtungen mit dem als Zentralregion ausgewählten Landkreis aufweisen. Wichtig

³ BMW, Mercedes Benz, Stadler – Fahrzeugbau und Batterietechnik

⁴ Elektrostahlwerk von Riva in Hennigsdorf; Alstom – Fahrzeugbau und Batterietechnik; DAM Diel in Zehdenick – Zulieferindustrie für die Batterieproduktion

⁵ Elektrostahlwerk von Riva, ZF Getriebewerk, Heidelberger Druck in Brandenburg an der Havel

⁶ Mercedes Benz Vans und Rolls-Royce; Fahrzeugbau und Batterietechnik; Gestamp in Ludwigsfelde und Großbeeren – Zulieferindustrie für die Batterieproduktion

⁷ LEAG; Schwarze Pumpe; Batteriespeicher; Wolfkran Werk in Cottbus - Maschinenbau

⁸ Flachstahlwerk von Arcelor Mittal in Eisenhüttenstadt

⁹ Tesla; Fahrzeugbau und Batterietechnik

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 aber auch Landkreise und kreisfreie Städte aus an Berlin/Brandenburg angrenzenden Bundesländern verwendet, um das erweiterte Arbeitsmarktumfeld der Berliner und brandenburgischen Betriebe realitätsnah abbilden zu können (rechte Spalte von Tabelle 2.3 und Tabelle 2.4).

Tabelle 2.4: Regionale Arbeitsmärkte in Berlin-Brandenburg; Arbeitsmarkregionen in Berlin und Brandenburg (exklusive Berlin als Pendelregion); 2024

Zentralregion	Zur Arbeitsmarkregion gehörende Kreise und kreisfreien Städte (in Klammern: Zahl der Einpendlerinnen und Einpendler)
Berlin	
Berlin	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)
Brandenburg	
Barnim, Uckermark, Oberhavel	Märkisch-Oderland (4.233), Havelland (1.621), Ostprignitz-Ruppin (1.489), Vorpommern-Greifswald (1.347), Mecklenburgische Seenplatte (867), Oder-Spree (470), Potsdam-Mittelmark (307), Potsdam, Stadt (304)
Ostprignitz-Ruppin, Prignitz, Havelland	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)
Potsdam Stadt	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)
Potsdam-Mittelmark, Brandenburg an der Havel	Potsdam Stadt (6.884), Teltow-Fläming (4.051), Havelland (3.580), Jerichower Land (780), Dahme-Spreewald (655), Wittenberg (521), Oberhavel (496), Ostprignitz-Ruppin (209)
Teltow-Fläming	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)
Dahme-Spreewald	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)
Elbe-Elster, Oberspreewald-Lausitz, Spree-Neiße, Cottbus	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)
Oder-Spree	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)
Märkisch-Oderland, Frankfurt (Oder) Stadt	Oder-Spree (8.380), Barnim (2.266), Cottbus (241), Dahme-Spreewald (646), Oberhavel (322), Spree-Neiße (271), Teltow-Fläming (242), Uckermark (400)

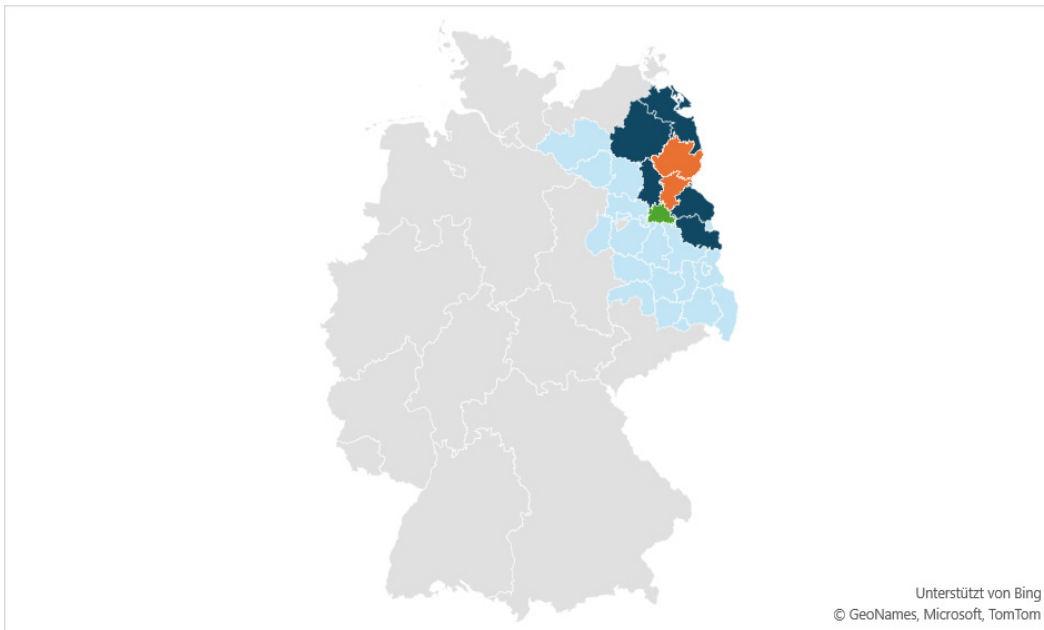
Quelle: Eigene Systematisierung auf Basis des Pendleratlas der Bundesagentur für Arbeit, Pendleratlas - Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Die Bildung eines erweiterten Arbeitsmarktumfelds der Betriebe bedeutet, dass die Zentralregionen mit den Landkreisen und kreisfreien Städten, mit denen sich die stärksten Pendlerverflechtungen ausmachen lassen, zu einer größeren Arbeitsmarkregion verbunden werden. Berücksichtigt werden dafür die zehn Landkreise/kreisfreien Städte mit den stärksten Pendlerverflechtungen, sofern aus dem jeweiligen Landkreis/der kreisfreien Stadt mindestens 200 Personen in die entsprechende Zentralregion einpendeln. Dadurch gelingt es, die Fallzahl auszuweiten, ohne das Ziel des Konzeptes, realistische Arbeitsmarkregionen zu bilden, aufgeben zu müssen.

Ein Problem für die Umsetzung des skizzierten Konzeptes für die Region Berlin-Brandenburg stellt Berlin dar. So zeigt Tabelle 2.1 im vorangegangenen Abschnitt, dass die Beschäftigtenzahl im Verarbeitenden Gewerbe in Berlin in etwa der Zahl Brandenburgs entspricht. Die Verwendung von Berlin als Teil der Arbeitsmarkregion eines oder mehrerer brandenburgischer Landkreise birgt somit die Gefahr, dass die Ergebnisse für die betroffenen Arbeitsmarkregionen maßgeblich durch die Ergebnisse aus Berlin beeinflusst bzw. im negativen Sinne verzerrt werden. Und da die Lage von Berlin ein Pendeln in alle Landkreise und kreisfreien Städte möglich macht, ist Berlin aufgrund bestehender Pendlerverflechtungen auch in allen brandenburgischen Zentralregionen vertreten (siehe dazu Tabelle 2.3). Vor diesem Hintergrund spricht aus methodischer Sicht einiges dafür, die brandenburgischen Arbeitsmarkregionen ohne Berlin zu bilden und auf diese Weise einen Eindruck von bestehenden Fachkräftepotenzialen und -engpässen für Brandenburg exklusive Berlin zu erhalten. Andererseits gehört Berlin zur Region Berlin-Brandenburg dazu und die Idee der Bildung realitätsgetreuer Arbeitsmarkregionen bringt es notwendigerweise mit sich, Berlin bei der Bildung der Arbeitsmarkregionen zu berücksichtigen. Zumindest dann, wenn es eine hinreichend große Zahl an Einpendlerinnen und Einpendlern in die brandenburgischen Zentralregionen gibt, was aber bei allen Zentralregionen 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 Berlin. Die Tabellen 2.1 und 2.2 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.

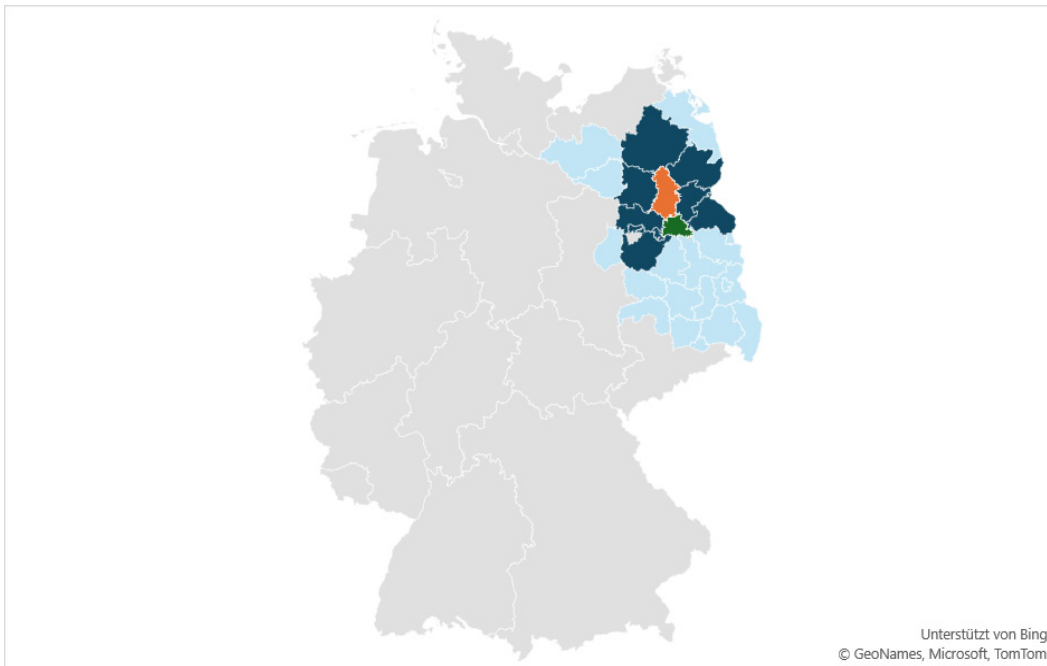
Die Feststellung von Pendlerbewegungen erfolgt auf Basis des Pendleratlas der Bundesagentur für Arbeit, der als interaktives Online-Tool frei verfügbar ist ([Pendleratlas](#)). Es werden auch die Kreise und kreisfreien Städte außerhalb von Berlin und Brandenburg berücksichtigt, bei denen sich Pendlerverflechtungen 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. Zudem bestehen deutliche Pendlerverflechtungen zwischen den brandenburgischen Zentralregionen Elbe-Elster und Oberspreewald-Lausitz und den kreisfreien Städten Görlitz (Sachsen) und Wittenberg (Sachsen-Anhalt). Durch die Bildung von Zentralregionen lässt sich ein detailliertes Bild in Bezug auf die Fachkräfteentwicklung sowie potenzielle Fachkräfteengpässe in deutlich kleinräumigeren Arbeitsmarkregionen zeichnen, als dies bei einer Analyse auf Basis des Bundeslandes der Fall ist. Das Arbeitsmarktumfeld der lokalen Betriebe wird auf diese Weise besser abgebildet. Durch die Verwendung überlappender Arbeitsmarkregionen 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.

Abbildung 2.2: Die Arbeitsmarktregion Barnim/Uckermark (inklusive Berlin)



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis des Pendleratlas der Bundesagentur für Arbeit; Pendleratlas - Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die Abbildungen 2.1 und 2.2 verdeutlichen das Konzept der überlappenden Arbeitsmarktregionen noch einmal bildlich. Abgebildet sind hier die Arbeitsmarktregionen Barnim/Uckermark (Abbildung 2.2) sowie Oberhavel (Abbildung 2.3). Orange hinterlegt sind die jeweiligen Zentralregionen. Bei Abbildung 2.2 sind dies Barnim und die Uckermark, bei Abbildung 2.3 der Landkreis Oberhavel. In dunklerem Blau dargestellt sind die zur Zentralregion gehörenden Landkreise und kreisfreien Städte. Berlin ist grün markiert, zum einen, um die Lage von Berlin innerhalb der Region Berlin-Brandenburg zu verdeutlichen, zum anderen um die methodische Sonderstellung von Berlin hervorzuheben. Hellblau markiert ist die gesamte für die Fachkräfteanalyse Berlin-Brandenburg betrachtete Region inklusive der Landkreise und kreisfreien Städte in den angrenzenden Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Sachsen.

Abbildung 2.3: Die Arbeitsmarktreion Oberhavel (inklusive Berlin)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis des Pendleratlas der Bundesagentur für Arbeit; Pendleratlas - Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Aus den Abbildungen 2.1 und 2.2 wird deutlich, dass ein Teil der für die Bildung der Arbeitsmarktreion Barnim/Uckermark herangezogenen Pendelregionen, auch für die Bildung der Arbeitsmarktreion Oberhavel verwendet worden sind. Konkret sind dies die Landkreise Märkisch-Oderland, Mecklenburgische Seenplatte sowie Berlin.

2.2.2 VERWENDETE DATEN

Die empirischen Arbeiten stützen sich auf Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA), die uns 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. Erstens werden in den Sonderauswertungen der Beschäftigtenstatistik nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse ausgewiesen. Dies gilt in gleicher Weise für die Sonderauswertungen der Statistik der gemeldeten Arbeitsstellen. Dies bedeutet, dass geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Selbstständigkeit sowie Beamtenverhältnisse außerhalb der Betrachtung liegen. Bei der Interpretation von Indikatoren bzw. Ergebnissen zu bestimmten Berufen muss entsprechend berücksichtigt werden, ob und inwieweit solche Berufe auch als Minijob, in selbständiger Tätigkeit oder in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen ausgeübt werden können. Zudem erfassen die gemeldeten Arbeitsstellen nur einen Teil des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots, da nur die offenen Stellen erfasst 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 Fachkräftengpässen dar.

2.3. BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG IN DEN ARBEITSMARKTREGIONEN

Tabelle 2.5 zeigt die Beschäftigungsentwicklung im Metall- und Elektrogewerbe für Berlin (BE) sowie für die verschiedenen Arbeitsmarktregionen in Brandenburg. Berlin wurde bei diesen Analysen nicht für die Bildung der brandenburgischen Arbeitsmarktregionen berücksichtigt (Verwendung der in Tabelle 2.4 dargestellten Arbeitsmarktregionen). Die entsprechenden regionalen Ergebnisse unter Berücksichtigung von Berlin können dem Anhang entnommen werden (Tabelle 6.8). Über die Ergebnisse zu den einzelnen Arbeitsmarktregionen hinaus, ist in Tabelle 2.5 der Vergleichswert für Deutschland (D) enthalten.

Abgebildet ist die Beschäftigungsentwicklung zwischen 2019 und 2024 für die Ebene der Fachkräfte.¹⁰ Die Visualisierung erfolgt entlang eines Ampelsystems: Grün (< 2,5 %) steht für deutliche und hellgrün für leichte Beschäftigungszuwächse (0 bis < 2,5 %). Gelb markiert leichte Beschäftigungsverluste (>0 bis < -2,5 %), während rot markierte Felder deutliche Beschäftigungsverluste (> -2,5 %) beschreiben.

Über alle Wirtschaftszweige hinweg dominiert ein negativer Beschäftigungstrend: Besonders ausgeprägt sind die Beschäftigungsrückgänge dabei in den Bereichen Metallerzeugung und -bearbeitung, Maschinenbau und Herstellung von Metallerzeugnissen, die in den meisten brandenburgischen Arbeitsmarktregionen, sowie in Berlin sowie in Deutschland insgesamt über 10 % liegen. Im Maschinenbau verzeichnen die Arbeitsmarktregionen Oder-Spree sowie Märkisch-Oderland/Frankfurt (Oder) sogar relative Beschäftigungsrückgänge um rund 30 %. In absoluten Zahlen sind im Beobachtungszeitraum in der Arbeitsmarktregion Oder-Spree 819 und in der Arbeitsmarktregion Märkisch-Oderland/Frankfurt (Oder) 787 Arbeitsplätze in diesem Wirtschaftszweig verloren gegangen. Der absolut stärkste Rückgang zeigt sich jedoch in der Arbeitsmarktregion Elbe-Elster/Oberspreewald-Lausitz/Spree-Neiße/Cottbus. Hier hat sich die Zahl der Maschinenbaubeschäftigten zwischen 2019 und 2024 um 884 Personen reduziert (Tabelle 2.6). Auch die chemische Industrie sowie der Wirtschaftszweig „Herstellung von Metallerzeugnissen“ sind über alle Arbeitsmarktregionen hinweg rot markiert, was auf einen breiten, nahezu flächendeckenden Rückgang der Beschäftigung in den klassischen Industriebranchen hindeutet. Die meisten Arbeitsplätze in der chemischen Industrie sind dabei in den Arbeitsmarktregionen Elbe-Elster/Oberspreewald-Lausitz/Spree-Neiße/Cottbus (300 Arbeitsplätze) sowie Oder-Spree (226 Arbeitsplätze) verloren gegangen.

Es existieren jedoch auch Wirtschaftszweige, in denen Beschäftigungswachstum zu verzeichnen ist. Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang der Wirtschaftszweig „Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen“, in dem in sämtlichen Arbeitsmarktregionen mit Bezug zum Landkreis Oder-Spree Beschäftigungszuwächse im

¹⁰ Die Beschäftigungsentwicklung lässt sich aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht gesondert für Spezialisten und Experten durchführen. Sie sind daher in einer Analyse über alle Anforderungsniveaus mit Ausnahme der Helfertätigkeit enthalten (Tabelle 6.4). Insgesamt zeigen sich bei der Analyse über alle drei fachlichen Anforderungsniveaus keine größeren Differenzen. Deutliche Unterschiede werden allerdings im Wirtschaftszweig „Herstellung von elektrischen Ausrüstungen“ sichtbar. So zeigt sich in der Mehrzahl der brandenburgischen Arbeitsmarktregionen seit 2019 eine positive Beschäftigungsentwicklung. Dies verdeutlicht, dass ein Gutteil des Beschäftigungswachstums in diesem Wirtschaftszweig auf Berufe mit höherem Anforderungsniveau zurückzuführen ist. In Berlin ist die Beschäftigungsentwicklung unabhängig vom betrachteten Anforderungsniveau negativ.

dreistelligen Prozentbereich beobachtet werden können. Das absolute Beschäftigungswachstum liegt zwischen 8.972 Arbeitsplätzen in der Arbeitsmarktregion Elbe-Elster/Oberspreewald-Lausitz/Spree-Neiße/Cottbus und 9.950 Fachkraftstellen in der Arbeitsmarktregion Berlin (Tabelle 2.6). Wie bereits dargelegt, ist dieses Wachstum im Wesentlichen auf die Ansiedlung von Tesla sowie der damit verbundenen Zulieferindustrien zurückzuführen. Ein durchgängiger Beschäftigungsanstieg lässt sich zudem in den Bereichen der Energie- und Elektrizitätserzeugung feststellen. Besonders markant ist die Entwicklung in Berlin, wo die Beschäftigung im Bereich der Energieversorgung zwischen 2019 und 2024 um rund ein Drittel zugenommen hat. Dies entspricht einer absoluten Zahl von 1.992 Beschäftigten. Noch erheblicher sind die Beschäftigungszuwächse, wenn zusätzlich zu den Fachkräften auch die Spezialistinnen und Spezialisten sowie die Expertinnen und Experten, sprich die höheren Anforderungs- und Qualifikationsniveaus, in der Analyse berücksichtigt werden (Tabelle 6.4, Tabelle 6.5). Bei Berücksichtigung aller drei Anforderungsniveaus zeigt sich in der Arbeitsmarktregion Berlin für den Wirtschaftszweig „Energieversorgung“ sogar ein Beschäftigungszuwachs von 46 % (Elektrizitätserzeugung 45,5 %). In absoluten Zahlen entspricht dies einem Plus von 5.796 Arbeitsplätzen in der Energieversorgung insgesamt bzw. 4.774 Arbeitsplätzen in der Branche „Elektrizitätserzeugung“. Der Beschäftigungsaufbau hat also in erster Linie in den höher qualifizierten Beschäftigungssegmenten stattgefunden. In den brandenburgischen Arbeitsmarktregionen liegt das Beschäftigungswachstum im Wirtschaftszweig „Energieversorgung“ hingegen unter dem bundesweiten Durchschnitt. Aber auch hier zeigt sich eine stärkere Zunahme, wenn zusätzlich zu den Fachkräften die Spezialisten und Experten in die Betrachtung einbezogen werden (Tabelle 6.4, Tabelle 6.5). Unter den Branchenkodierungen „Energie- und Elektrizitätserzeugung“ können neben klassischen Tätigkeitsfeldern der Energieerzeugung auch Beschäftigungen im Bereich der erneuerbaren Energien subsumiert sein, die im Rahmen der Transformationsstrategie für die Region Berlin-Brandenburg eine zentrale Rolle einnehmen (vgl. dazu Abschnitt 2.1.2).

Eine eindeutige Zuordnung dieser Tätigkeiten zu einzelnen Wirtschaftszweigen ist jedoch nicht möglich, da sie von der konkreten Produktionsausrichtung der Unternehmen abhängen. Denn neben der Energieversorgung im Allgemeinen und der Elektrizitätserzeugung im Speziellen, sind hier vor allem die Wirtschaftszweige „Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten sowie elektrischen und optischen Erzeugnissen“, „Herstellung von elektrischen Ausrüstungen“ sowie „Maschinenbau“ von Relevanz. Diese drei Wirtschaftszweige weisen zwischen 2019 und 2024 allerdings nur in wenigen Arbeitsmarktregionen eine positive Beschäftigungsentwicklung auf. So zeigt sich beim Wirtschaftszweig „Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten sowie elektrischen und optischen Erzeugnissen“ in nur drei brandenburgischen Arbeitsmarktregionen eine positive Entwicklung. Besonders ausgeprägte Beschäftigungszuwächse zeigen sich dabei in der Arbeitsmarktregion Elbe-Elster/Oberspreewald-Lausitz/Spree-Neiße/Cottbus. Hier sind zwischen 2019 und 2024 insgesamt 870 Arbeitsplätze auf Fachkräfebene entstanden. Beim Wirtschaftszweig „Herstellung von elektrischen Ausrüstungen“ zeigt sich nur in der Arbeitsmarktregion Barnim/Uckermark/Oberhavel ein nennenswertes Beschäftigungswachstum (+ 10,9 %). Dies entspricht 112 neuen Arbeitsplätzen (Tabelle 2.6). Unter den Branchenkodierungen „Energie- und Elektrizitätserzeugung“ können neben klassischen Tätigkeitsfeldern der Energieerzeugung auch Beschäftigungen im Bereich der erneuerbaren Energien subsumiert sein, die im Rahmen der Transformationsstrategie für die Region Berlin-Brandenburg eine zentrale Rolle einnehmen (vgl. dazu Abschnitt 2.1.2).

Jobdrehscheibe für die Industriearbeit.

Tabelle 2.5: Beschäftigungsentwicklung im Metall- und Elektrogewerbe, 2019 bis 2024, Fachkräfte, brandenburgische Arbeitsmarktreionen exklusive Berlin

	BE	BUO	ORH	PO	PBB	TF	LDS	EOS C	LOS	MOF	D
Insgesamt	-1,8	-2,6	-5,3	-0,2	-4,0	-1,3	-1,5	-2,1	-0,7	0,3	-2,3
Verarbeitendes Gewerbe	-0,4	11,2	-7,6	11,6	-9,1	8,3	12,3	1,9	15,7	14,5	-6,8
Chemische Industrie	-14,6	-2,8	-5,5	-7,0	-7,3	-6,5	-5,9	-5,3	-27,4	-24,2	-2,6
Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen	-4,2	-5,3	-1,3	-8,0	-7,7	-7,8	/	-1,3	-12,9	/	10,6
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	-4,1	4,6	5,9	3,1	2,3	-0,7	-12,5	-8,7	4,4	5,7	-12,3
Metallerzeugung und -bearbeitung	-12,3	-13,4	-12,4	-12,6	-19,0	-12,7	-13,1	-4,0	-10,8	-10,9	-13,1
• Erzeugung v. Roheisen, Stahl und Ferrolegierungen	-6,2	/	-11,6	-6,7	-12,9	-4,9	/	6,7	/	/	-10,5
• Herstellung von Stahlrohren, Rohrform-, Rohrverschluss- und Rohrverbindungsstücken	/	-23,3	39,6	/	-10,5	-6,0	-7,8	-13,7	/	/	-9,5
Herstellung von Metallerzeugnissen	-18,0	-16,1	-12,8	-14,3	-16,7	-18,0	-14,3	-16,3	-12,4	-13,0	-11,4
• Stahl- und Leichtmetallbau	-14,3	-21,4	-19,3	-14,5	-16,6	-21,3	-12,2	-14,9	-9,6	-10,7	-10,0
Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	-8,6	-6,3	-14,7	-10,0	-15,0	7,8	4,4	13,1	-4,0	-4,7	-2,0
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	-17,0	10,9	-1,8	-0,1	-0,3	0,4	-8,5	-15,4	-0,2	-0,8	-4,7
• Herstellung von Elektromotoren, Generatoren, Transformatoren	-20,4	32,2	-13,8	-7,5	-1,4	2,7	-9,6	-11,5	-2,5	-5,0	-2,6
Maschinenbau	-11,9	-12,1	-11,0	-16,6	-16,1	-23,7	-25,1	-7,2	-32,9	-29,6	-6,2
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	177,5	633,5	-8,6	434,2	-1,7	357,4	521,1	226,6	514,3	514,0	-8,4
Sonstiger Fahrzeugbau	2,2	-4,6	-8,1	-10,7	-10,0	-10,9	-8,1	-5,7	-10,7	-10,2	2,7
Energieversorgung	33,0	7,9	3,8	10,7	6,8	13,6	7,3	1,2	5,9	10,6	13,1
• Elektrizitätsversorgung	31,6	8,3	3,1	10,8	2,2	12,3	7,1	2,6	7,3	7,9	13,2

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), D = Deutschland insgesamt; Grün: Beschäftigungswachstum seit 2019 $\geq 2,5$ %; Hellgrün: Beschäftigungswachstum seit 2019 ≥ 0 und $< 2,5$ %; Gelb: Beschäftigungsverlust bis $< 2,5$ %; Rot: Beschäftigungsverlust von mehr als 2,5 %; / Werte nicht von der Bundesagentur für Arbeit berichtet.

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

Jobdrehscheibe für die Industriearbeit.

Tabelle 2.6: Absolute Entwicklung der Beschäftigung in Berlin-Brandenburg, 2019 bis 2024, Fachkräfte, brandenburgische Arbeitsmarktreionen exkl. Berlin

	BE	BUO	ORH	PO	PBB	TF	LDS	EOSC	LOS	MOF
Insgesamt	- 20.420	- 10.552	- 18.163	-661	- 12.322	-4.581	-5.066	- 13.042	-2.187	788
Verarbeitendes Gewerbe	-376	5.623	-3.995	5.395	-4.476	4.386	5.428	2.251	6.263	6.245
Herstellung von chemischen Erzeugnissen	-577	-32	-95	-64	-177	-151	-138	-300	-226	-239
Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen	-155	-33	-7	-49	-46	-46	/	-16	-79	/
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	-199	167	183	102	61	-25	-349	-595	135	177
Metallerzeugung und -bearbeitung	-543	-538	-298	-538	-471	-510	-492	-270	-377	-379
• <i>Erz. von Roheisen, Stahl und Ferrolegierungen</i>	-171	/	-211	-223	-206	-132	/	208	/	/
• <i>Herstellung von Stahlrohren, Rohrform-, Rohrverschluss- u. Rohrverbindungsstücken aus Stahl</i>	/	-31	78	/	-23	-25	-54	-161	/	/
Herstellung von Metallerzeugnissen	-2.359	-1.184	-934	-931	-1.132	-1.366	-885	-2.327	-637	-759
• <i>Stahl- und Leichtmetallbau</i>	-574	-766	-706	-433	-460	-686	-322	-886	-217	-261
Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektr. und optischen Erzeugnissen	-571	-96	-199	-140	-218	125	70	870	-44	-54
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	-1.248	122	-16	-1	-3	6	-90	-673	-1	-5
• <i>Herst. von Elektromotoren, Generatoren, Transformatoren, Elektrizitätsverteilungs-einrichtungen</i>	-915	112	-30	-25	-4	14	-63	-236	-7	-15
Maschinenbau	-851	-362	-545	-699	-685	-826	-721	-884	-819	-787
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	8.669	9.002	-175	9.035	-45	9.042	9.280	8.972	9.077	9.078
Sonstiger Fahrzeugbau	140	-88	-86	-330	-306	-337	-188	-297	-330	-314
Energieversorgung	1.992	284	101	272	139	350	254	66	204	315
• <i>Elektrizitätsversorgung</i>	1.553	239	61	234	32	246	219	102	225	218

Legende: BE = Berlin, BUO = Barnim/Uckermark/Oberhavel, ORH = Ostprignitz-Ruppin/Prignitz/Havelland, PO = Potsdam Stadt, 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/O; Fettgedruckt: Übergeordnete Wirtschaftsbereiche; eingezogen: Wirtschaftsabteilungen; als Aufzählung/kursiv: Wirtschaftsgruppen; / Werte nicht von der BA berichtet.

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

Hervorzuheben sind zudem einzelne „Wachstumsinseln“. 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 im Bereich der Erzeugung von Roheisen, Stahl und Ferrolegierungen zwischen 2019 und 2024 ein Beschäftigungszuwachs von 6,7 % zu verzeichnen (208 Fachkräftestellen). Im Bereich der Herstellung von Stahlrohren und verwandten Produkten lässt sich im gleichen Zeitraum nur für die Arbeitsmarktregion Ostprignitz-Ruppin/Prignitz/Havelland mit 39,6 % ein deutlicher Beschäftigungsanstieg feststellen (78 Arbeitsplätze). In allen anderen Regionen sind die Beschäftigungstrends hingegen klar rückläufig oder es liegen keine hinreichenden Daten vor.

Insgesamt zeigt sich auf Basis von Tabelle 2.5 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 für das Verarbeitende Gewerbe wird durch Tesla und seine Zulieferindustrien getragen. Tabelle 6.8 im Anhang zeigt die Ergebnisse für die brandenburgischen Regionen unter Berücksichtigung der Pendlerverflechtungen mit Berlin. Wie erwartet, wird die brandenburgische Beschäftigungsentwicklung stark durch die Dynamik am Berliner Arbeitsmarkt beeinflusst. So erweist sich zum Beispiel der Wirtschaftszweig „Sonstiger Fahrzeugbau“ in nahezu allen Arbeitsmarktregionen als Wachstumsbranche, obwohl der Beschäftigungszuwachs in diesem Sektor vornehmlich in Berlin zu verorten ist. Demgegenüber wird das in einigen brandenburgischen Arbeitsmarktregionen erkennbare Beschäftigungswachstum im Wirtschaftszweig „Herstellung von elektrischen Ausrüstungen“ durch die Berücksichtigung von Berlin nivelliert. Überdies zeigt sich bei den traditionellen Wirtschaftszweigen der Metall- und Elektroindustrie ein noch großflächigerer Beschäftigungsrückgang, als es bei Betrachtung der brandenburgischen Arbeitsmarktregionen ohne Berücksichtigung von Berlin der Fall ist. Allerdings ist das Niveau des Beschäftigungsrückgangs geringer. Besonders deutlich wird dies im Maschinenbau (Tabelle 6.8).

Ein anderes Bild zeigt sich, wenn an Stelle der längerfristigen Entwicklung die Beschäftigungsdynamik seit dem Jahr 2022 betrachtet wird (Tabelle 2.7). Besonders in den Branchen „Herstellung elektrischer Ausrüstungen“ sowie „Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen“ ist in der Mehrzahl der Regionen seit 2022 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 nur eine Arbeitsmarktregion ein nennenswertes Beschäftigungswachstum von mehr als 2,5 % aufweist, zeigt sich im Zeitraum zwischen 2022 und 2024 in sieben brandenburgischen Arbeitsmarktregionen ein Beschäftigungswachstum über 2,5 %. Das stärkste relative Wachstum zeigt sich dabei in den Arbeitsmarktregionen Oder-Spree und Märkisch-Oderland/Frankfurt (Oder) mit 12,5 % bzw. 10,9 %. In absoluten Zahlen sind hier seit 2022 65 (Oder-Spree) bzw. 59 (Märkisch-Oderland/Frankfurt (Oder)) Arbeitsplätze geschaffen worden. Das stärkste absolute Wachstum zeigt sich demgegenüber in den Arbeitsmarktregionen Teltow-Fläming (93 Arbeitsplätze), Potsdam (79 Arbeitsplätze) sowie Barnim/Uckermark/Oberhavel (79 Arbeitsplätze) (Tabelle 2.8).

Jobdrehscheibe für die Industriearbeit.

Tabelle 2.7: Beschäftigungsentwicklung im Metall- und Elektrogewerbe, 2022 bis 2024, Fachkräfte, brandenburgische AM-Regionen exklusive Berlin

	BE	BUO	ORH	PO	PBB	TF	LDS	EOSC	LOS	MOF	D
Insgesamt	-1,9	-1,8	-3,5	-0,9	-2,8	-1,4	-1,3	-1,2	-0,9	-0,3	-1,4
Verarbeitendes Gewerbe	1,9	6,6	-5,6	6,8	-5,2	4,4	6,6	1,1	8,5	7,7	-2,0
Chemische Industrie	-5,0	7,2	-0,1	7,4	0,0	0,6	0,4	-2,2	-8,1	-8,5	-1,5
Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen	-1,4	-5,5	-8,3	-11,3	-11,0	-10,7	2,2	-6,8	-15,6	-15,8	5,4
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	0,2	2,8	5,3	2,5	5,8	0,7	-8,6	-6,1	2,0	2,3	-5,4
Metallerzeugung und -bearbeitung	-7,5	-5,4	-10,3	-8,3	-15,2	-7,8	-6,2	-1,6	-2,8	-2,7	-2,8
• <i>Erz. von Roheisen, Stahl und Ferrolegierungen</i>	-1,0	/	-8,7	-3,4	-9,9	-0,7	/	3,9	/	/	-1,5
• <i>Hrst. von Stahlrohren, Rohrform-, Rohrverschluss- und Rohrverbindungsstücken</i>	/	-6,4	16,0	/	-21,6	-13,4	-9,3	-9,7	/	/	-6,2
Herstellung von Metallerzeugnissen	-10,6	-9,5	-8,6	-10,2	-10,3	-11,3	-7,2	-7,6	-5,8	-5,7	-4,9
• <i>Stahl- und Leichtmetallbau</i>	-13,9	-11,8	-12,2	-12,0	-13,9	-16,4	-8,5	-8,8	-4,0	-3,7	-5,6
Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	0,5	-5,3	-7,7	-5,3	-10,3	12,1	12,9	9,1	-4,2	-4,1	2,4
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	-0,9	6,8	4,6	7,7	6,1	7,5	-1,2	-6,1	12,5	10,9	0,4
• <i>Hrst. v. Elektromotoren, Generatoren, Transformatoren</i>	1,9	11,9	3,9	18,1	7,7	12,9	1,0	-4,7	17,5	14,4	1,9
Maschinenbau	-4,1	-1,6	-3,7	-5,9	-6,2	-13,4	-18,1	-0,6	-19,2	-16,7	-0,1
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	55,8	89,5	-0,8	83,5	3,6	75,7	85,8	61,8	86,0	86,0	-1,9
Sonstiger Fahrzeugbau	7,2	2,1	-2,4	3,8	3,5	0,1	0,9	-1,2	3,3	3,6	8,3
Energieversorgung	15,5	4,2	2,8	4,8	3,5	9,8	7,9	2,5	5,8	8,6	8,3
• <i>Elektrizitätsversorgung</i>	12,8	3,6	1,6	3,1	-0,9	9,7	9,1	6,8	6,1	8,1	8,4

BE = Berlin, BUO = Barnim/Uckermark/Oberhavel, ORH = Ostprignitz-Ruppin/Prignitz/Havelland, PO = Potsdam Stadt, 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/O, D = Deutschland; Grün: Beschäftigungswachstum $\geq 2,5$ %; Hellgrün: Beschäftigungswachstum ≥ 0 und $< 2,5$ %; Gelb: Beschäftigungsverlust bis $< 2,5$ %; Rot: Beschäftigungsverlust von mehr als 2,5 %; Fettgedruckt: Übergeordnete Wirtschaftsbereiche; eingezogen: Wirtschaftsabteilungen; als Aufzählung/kursiv: Wirtschaftsgruppen; / Werte nicht von der Bundesagentur für Arbeit berichtet.

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

Jobdrehscheibe für die Industriearbeit.

Tabelle 2.8: Absolute Entwicklung der Beschäftigung, 2022 bis 2024, Fachkräfte, brandenburgische Arbeitsmarktreionen exklusive Berlin

	BE	BUO	ORH	PO	PBB	TF	LDS	EOSC	LOS	MOF
Insgesamt	-21.383	-7.247	-11.712	-3.225	-8.503	-4.625	-4.208	-7.658	-3.096	-1.017
Verarbeitendes Gewerbe	2.020	3.443	-2.899	3.293	-2.442	2.423	3.066	1.252	3.618	3.509
Herstellung von chemischen Erzeugnissen	-177	75	-1	59	-	12	8	-117	-53	-70
Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen	-50	-34	-47	-72	-68	-65	2	-91	-99	-98
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	8	101	166	82	149	26	-230	-405	64	75
Metallerzeugung und -bearbeitung	-314	-196	-241	-338	-359	-296	-217	-103	-90	-88
• <i>Erz. von Roheisen, Stahl und Ferrolegierungen</i>	-26	/	-153	-110	-153	-17	/	124	/	/
• <i>Herst. von Stahlrohren, Rohrform-, Rohrverschluss- und Rohrverbindungsstücken aus Stahl</i>	/	-7	38	/	-54	-61	-66	-109	/	/
Herstellung von Metallerzeugnissen	-1.274	-647	-602	-630	-650	-797	-413	-986	-275	-309
• <i>Stahl- und Leichtmetallbau</i>	-555	-378	-410	-349	-373	-498	-215	-489	-85	-85
Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektr. und optischen Erzeugnissen	32	-79	-96	-71	-142	187	188	625	-46	-46
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	-58	79	38	79	57	93	-12	-239	65	59
• <i>Herst. von Elektromotoren, Generatoren, Transformatoren, Elektrizitätsverteilungseinrichtungen</i>	68	49	7	47	20	60	6	-89	41	36
Maschinenbau	-270	-44	-169	-221	-234	-413	-473	-64	-396	-376
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	4.857	4.924	-15	5.059	89	4.987	5.108	4.939	5.014	5.014
Sonstiger Fahrzeugbau	437	37	-24	100	94	2	19	-60	87	95
Energieversorgung	1.075	157	74	128	73	260	272	134	200	260
• <i>Elektrizitätsversorgung</i>	734	109	31	73	-14	200	275	262	189	222

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: Übergeordnete Wirtschaftsbereiche; eingezogen: Wirtschaftsabteilungen; als Aufzählung/kursiv: Wirtschaftsgruppen; / Werte nicht von der Bundesagentur für Arbeit berichtet.

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

Die Beschäftigungsdynamik wird noch ausgeprägter, wenn zusätzlich zu den Fachkräften auch Spezialisten und Experten in die Analyse einbezogen werden (Tabelle 6.6, Tabelle 6.7).

Dieses Wachstum könnte einerseits auf den Ausbau der erneuerbaren Energien zurückzuführen sein. Andererseits ist auch denkbar, dass das Beschäftigungswachstum 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. Dafür spricht zumindest das starke absolute Beschäftigungswachstum in der Arbeitsmarkregion Oder-Spree, in der sich auch Tesla befindet. Bemerkenswert sind auch die Verschiebungen im Wirtschaftszweig „Sonstiger Fahrzeugbau“. Während sich hier bei Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung zwischen 2019 und 2024 nur in der Arbeitsmarkregion Berlin ein leichter Beschäftigungszuwachs zeigt (2,2 %; 140 zusätzliche Arbeitsplätze), sind es im Zeitraum zwischen 2022 und 2024 insgesamt acht Arbeitsmarkregionen, in denen sich ein Beschäftigungswachstum in diesem Wirtschaftszweig zeigt. Besonders starke absolute Zuwächse zeigen sich dabei in den Arbeitsmarkregionen Berlin (437 Fachkraftstellen), Potsdam (100), Potsdam-Mittelmark/Brandenburg an der Havel (94) sowie Märkisch-Oderland/Frankfurt (Oder, 95).

Im Wirtschaftsbereich „Energieversorgung“ zeigt sich insbesondere in der Arbeitsmarkregion Berlin eine sehr positive Beschäftigungsentwicklung. Hier sind seit 2022 mehr als 1.075 Arbeitsplätze neu geschaffen worden, davon allein 734 Fachkraftstellen in der Branche „Elektrizitätserzeugung“ (Tabelle 2.8). Das Beschäftigungswachstum ist noch einmal ausgeprägter, wenn Spezialist*innen und Expert*innen in die Analyse einbezogen werden. In diesem Fall zeigt sich ein Zuwachs von 3.522 Beschäftigten im übergeordneten Bereich der Energieversorgung. Davon entfallen allein 2.733 Arbeitsplätze auf die Unterkategorie „Elektrizitätserzeugung“ (Tabelle 6.6, Tabelle 6.7).

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“. In der Arbeitsmarkregion Berlin sind hier seit 2022 mehr als 1.200 Fachkraftstellen verloren gegangen. Die Region Elbe-Elster/Oberspreewald-Lausitz/Spree-Neiße/Cottbus verzeichnet einen Rückgang um 986 Arbeitsplätze und in der Arbeitsmarkregion Teltow-Fläming sind es 797 Arbeitsplätze weniger als 2022. Im Wirtschaftszweig „Metallerzeugung und -bearbeitung“ sind es 2024 in der Arbeitsmarkregion Berlin 314 Fachkraftarbeitsplätze weniger als 2022, in den Arbeitsmarkregionen Potsdam-Mittelmark (359 Arbeitsplätze) sowie Potsdam (338 Arbeitsplätze) ist der Rückgang an Arbeitsplätzen noch stärker (Tabelle 2.8).

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 vor allem in technologiegetriebenen und investitionsstarken Sektoren. Gleichzeitig bleibt die Schwäche traditioneller Branchen sichtbar. Hier zeigen sich auch in der Kurzfrist deutliche Beschäftigungsverluste. Durchgängig, d.h. über alle Arbeitsmarkregionen hinweg, ist dies in den Bereichen „Herstellung von Metallerzeugnissen“ und „Stahl- und Leichtmetallbau“ der Fall. Beide Entwicklungen werden durch die Berücksichtigung von Spezialisten und Experten noch einmal stärker konturiert (Tabelle 6.6, Tabelle 6.7). Für eine Jobdrehscheibe – also die gezielte Vermittlung und Steuerung von Beschäftigten zwischen schrumpfenden und wachsenden Branchen, Berufsfeldern oder Arbeitsmarkregionen bedeuten die bisherigen Ergebnisse Folgendes:

- Die Beschäftigungsentwicklung wird dynamischer und kleinteiliger: In manchen industriellen Segmenten und Regionen entstehen neue Jobs (z. B. Elektromobilität, Erneuerbare Energien, Energieversorgung), während vor allem die klassischen Bereiche der Metall- und Elektroindustrie Beschäftigung verlieren. Daraus ergibt sich ein Bedarf an passgenauer und flexibler Arbeitsmarktsteuerung.
- Die Heterogenität zwischen Arbeitsmarkregionen und Branchen nimmt zu – für die Jobdrehscheibe ist deshalb ein kleinräumiges und sektorales Matching unerlässlich, um sowohl Überhänge als auch Engpässe differenziert auszugleichen.
- Lohnenswert ist ggf. auch der Blick auf die „Beschäftigungsinseln“, da hier ein deutlich direkterer Transfer von Beschäftigten möglich wäre.

Jobdrehscheibe für die Industriearbeit.

Die Ergebnisse deuten somit auf ein Nebeneinander von Fachkräfteengpässen in Wachstumsclustern und einem Überhang an Arbeitskräften in eher klassischen Industriezweigen hin. Im folgenden Abschnitt wird geprüft, inwieweit sich solche Fachkräfteengpässe auch empirisch identifizieren lassen.

2.4. FACHKRÄFTEENGPÄSSE IN DEN ARBEITSMARKTREGIONEN

Die vorliegende Analyse orientiert sich an den regelmäßig durchgeführten Fachkräfteengpassanalysen der Bundesagentur für Arbeit (BA), ohne diese 1:1 zu replizieren. Verwendet werden auch hier die bereits in Abschnitt 2.2.2 vorgestellten Daten der BA. Auch das für die Analyse der Beschäftigungsentwicklung herangezogene Konzept der überlappenden Arbeitsmarktregionen findet Anwendung. Wie bereits im vorangegangenen Abschnitt wird in diesem Abschnitt auf die regionalen Ergebnisse exklusive Berlin abgestellt. Die Ergebnisse inklusive Berlin finden sich im Anhang.

2.4.1 INDIKATOREN ZUR FESTSTELLUNG VON FACHKRÄFTEENGPÄSSEN

Leitend für die Auswahl der Engpassindikatoren ist die Annahme, dass ein umfassendes Verständnis von Fachkräfteengpässen sowohl eine detaillierte Analyse von berufsspezifischen Stellenbesetzungsdauern (Vakanzzzeiten) als auch des am Arbeitsmarkt verfügbaren Fachkräftepotenzials bedarf. Dementsprechend wird im Rahmen der Analyse eine detaillierte, auf sieben Indikatoren basierende Analyse vorgenommen, um beide Bereiche in ausreichendem Maße abzudecken.

Die Dauer der Stellenbesetzung wird durch die durchschnittliche Vakanzzzeit, deren Veränderung im Vergleich zum Vorjahr sowie den Anteil der Stellen, die über einen Zeitraum von mindestens drei Monaten unbesetzt bleiben, abgebildet. Im Einklang mit den in der Fachkräfteengpassanalyse 2019 von der Bundesagentur für Arbeit verwendeten Grenzwerten liegt beim Indikator „Durchschnittliche Vakanzzzeit“ dann ein Engpass vor, wenn die berufsspezifische Besetzungsdauer mindestens 30 Prozent über dem ermittelten Durchschnittswert für alle Berufe liegt. 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 geringes Anzeichen auf das Vorliegen eines Fachkräfteengpasses. Ein zweiter, die Dauer des Stellenbesetzungsprozesses adressierender Indikator ist die Veränderung der durchschnittlichen Vakanzzzeit über die Zeit. Dieser Indikator findet zwar mittlerweile in der Fachkräfteengpassanalyse der BA keine Berücksichtigung mehr, da es aufgrund der kontinuierlich und zum Teil stark steigenden durchschnittlichen Vakanzzzeiten in sehr vielen Berufsfeldern Hinweise auf das Vorliegen von Fachkräfteengpässen gegeben hat. Es stellt sich allerdings die Frage, warum dies zum Verzicht auf diesen Indikator geführt hat, da die Veränderung der Vakanzzzeit wichtige Hinweise auf ggf. perspektivisch entstehende Engpässe liefert. Und wenn gerade dieser Indikator, wie es im Zeitraum zwischen 2012 und 2018 der Fall war, für den Großteil der Berufsbereiche auf Fachkräfteengpässe hindeutet, so ist dies zweifellos eine wichtige Momentaufnahme, auf die nicht verzichtet werden sollte. Dementsprechend wird der Indikator in dieser Studie weiterhin verwendet. Als dritter Indikator zur Analyse von Besetzungsdauern wird der Anteil der offenen Stellen, die frühestens nach drei Monaten besetzt werden konnten, als ergänzender Indikator berücksichtigt. So sind lange durchschnittliche Vakanzzzeiten 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 können.

Neben den berufsbezogenen Vakanzzzeiten ist das unmittelbar am Arbeitsmarkt verfügbare Fachkräftepotenzial für die Besetzung offener Stellen die zweite wichtige Dimension, um die Fachkräfteversorgung 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 der Analyse berücksichtigt (vgl. zu den Grenzwerten Tabelle 2.9 und Tabelle 2.10). Die Arbeitslosen-Stellen-Relation war bis 2019 einer der zentralen Engpassindikatoren in den Fachkräfteengpassanalysen der BA, ist dann aber im Zuge der 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 aufgrund der Teilnahme an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme zwar arbeitssuchend, aber nicht arbeitslos sind.

Der Vorteil ist somit, dass dieses Potenzial an verfügbaren Arbeitskräften durch die Verwendung der Arbeitssuchenden als Indikator ebenfalls berücksichtigt werden kann. Allerdings bringt die Umstellung des Indikators auch einige Probleme mit sich. So gelten Personen auch dann als arbeitssuchend, wenn sie bereits eine Beschäftigung oder eine Selbständigkeit ausüben. Für die Analyse von Fachkräfteengpässen ergibt sich daraus das Problem, dass dadurch 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 (Faberman et al. 2022). Folglich finden in der folgenden Analyse 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, der auch in der Fachkräfteengpassanalyse der BA Berücksichtigung findet. 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 in diesem Berufsfeld vergleichsweise schnell in Beschäftigung kommen, was ein Hinweis auf hohe Nachfrage und damit potenzielle Fachkräfteengpässe sein kann. Eine niedrige Abgangsrate dagegen spricht dafür, dass Arbeitslose länger arbeitslos bleiben und nicht schnell eine Beschäftigung finden, was gegen einen Fachkräfteengpass in diesem Berufsfeld spricht.

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 Bundesagentur für Arbeit durchgeführten Engpassanalysen, so scheinen die folgenden vier Engpassindikatoren von besonders hoher Bedeutung für die Feststellung von Fachkräfteengpässen zu sein:

- Durchschnittliche Vakanzzeit
- Veränderung der Vakanzzeit
- Arbeitssuchenden-Stellen-Relation
- Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit

Bis einschließlich 2019 basierte die Fachkräfteengpassanalyse der BA sogar ausschließlich auf den ersten drei aufgeführten Indikatoren (allerdings wurde die Arbeitslosen-Stellen-Relation als Indikator verwendet). Die Stärke und somit auch die Bedeutung des Indikators „Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit“ liegt darin, dass hier, anders als zum Beispiel bei der berufsspezifischen Arbeitslosenquote, alle Arbeitsaufnahmen mit einbezogen werden und somit berufliche Mobilität berücksichtigt wird.

Entsprechend ihrer Bedeutung für die Fachkräfteengpassanalyse werden diese vier Indikatoren als Kernindikatoren definiert und in Hinblick auf ihre regionale Verteilung über die verschiedenen Berufsgruppen und Berufsuntergruppen bei der Darstellung der Ergebnisse gesondert dargestellt. Analog zur Fachkräfteengpassanalyse der BA werden die Werte für die jeweiligen Indikatoren dann 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 2.9 für die vier Kernindikatoren, Tabelle 2.10 für die drei Ergänzungsindikatoren).

Tabelle 2.9: Die Grenzwerte für die vier Kernindikatoren der Fachkräfteengpassanalyse, Fachkräfte

Indikator	Abgrenzungskriterium	Fachkräfteengpass	Farbe/Punkte
Durchschnittliche Vakanzzeit <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
Veränderung der durchschnittlichen Vakanzzeit im Vergleich zum Vorjahr <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
Arbeitssuchenden-Stellen-Relation <i>(Anzahl an Arbeitssuchenden auf 100 offene Stellen)</i>	>=400	Keine Anzeichen	Grün/0
	<400	Geringe Anzeichen	Gelb/1
	<300	Engpass	Orange/2
	<200	Ausgeprägter Engpass	Rot/3
Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit <i>(Feste Prozentwerte nach Vorgabe der Bundesagentur für Arbeit)</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.

Im nächsten und letzten Schritt werden je nach Wert des Indikators und 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, dann gibt es 1 Punkt, bei keinen Anzeichen gibt es 0 Punkte. Die Vergabe von Punkten ist erforderlich, um einen Gesamtwert für die Engpassindikatoren zu ermitteln. Die den einzelnen Indikatoren zugewiesenen Punktwerte werden anschließend summiert und durch die Anzahl der berücksichtigten Engpassindikatoren geteilt. Auf diese Weise ergibt sich für jeden Berufsbereich ein durchschnittlicher Punktwert (siehe zur detaillierten Darstellung der Berechnungsweise Bundesagentur für Arbeit, 2025).

Tabelle 2.10: Die Grenzwerte für die Ergänzungsindikatoren, Fachkräfte

Indikator	Abgrenzungskriterium	Fachkräfte- engpass	Farbe/Punkte
Stellen mit einer Vakanzzeit von mind. drei Monaten <i>(in Prozent)</i>	<50%	Keine Anzeichen	Grün/0
	>=50 bis <60%	Geringe Anzeichen	Gelb/1
	>=60% bis <70%	Engpass	Orange/2
	>=70%	Ausgeprägter Engpass	Rot/3
Arbeitslosen-Stellen-Relation <i>(Anzahl an Arbeitslosen auf 100 offene Stelle)</i>	>=300	Keine Anzeichen	Grün/0
	<300	Geringe Anzeichen	Gelb/1
	<200	Engpass	Orange/2
	<100	Ausgeprägter Engpass	Rot/3
Veränderung des Medianentgeltes im Vergleich zum Vorjahr <i>(Feste Prozentwerte nach Vorgabe der Bundesagentur für Arbeit)</i>	<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.

Auf diese Weise lässt sich für jeden Beruf die konkrete Position innerhalb der Punktverteilung sowie das Ausmaß des jeweiligen Fachkräfteengpasses nachvollziehen. Die für die einzelnen Indikatoren vergebenen Punktwerte werden anschließend summiert und durch die Gesamtzahl der Indikatoren dividiert. Im Extremfall, d.h. wenn sämtliche Indikatoren auf das Vorliegen eines Engpasses hinweisen, kann sich ein maximaler Punktwert von 3,0 ergeben. Auf Grundlage des ermittelten Gesamtwerts erfolgt die Klassifizierung der Berufe in Engpass- bzw. Nicht-Engpassberufe. Liegt der Gesamtwert zwischen 3,0 und einschließlich 2,0 Punkten, wird der Beruf als Engpassberuf eingestuft. Werte zwischen über 1,5 und bis einschließlich 2,0 Punkten kennzeichnen Berufe im sogenannten Beobachtungsbereich, bei denen sich perspektivisch ein Fachkräfteengpass abzeichnen könnte. Unterschreitet der durchschnittliche Punktwert den Schwellenwert von 1,5 Punkten, deuten die Engpassindikatoren darauf hin, dass kein Fachkräfteengpass vorliegt.

2.4.2 DIE AGGREGIERTEN ERGEBNISSE DER FACHKRÄFTEENGPASSANALYSE

Tabelle 2.11 veranschaulicht, in welchen Arbeitsmarktreionen und Berufsfeldern der Metall- und Elektroindustrie im Jahr 2024 Fachkräfteengpässe festgestellt wurden und in welchen Wirtschaftszweigen eine ausreichende Versorgung gegeben war. Dargestellt werden die regionalen Ergebnisse für die Ebene der Fachkräfte¹¹ für die brandenburgischen Arbeitsmarktreionen, Berlin als Pendelregion ausgenommen, sowie die Arbeitsmarktreion Berlin (Tabelle 2.4). Das der Ergebnisdarstellung zugrunde liegende Ampelsystem spiegelt die Intensität der Fachkräfteengpässe wider: Grün steht für keinen Engpass, Gelb signalisiert erste Hinweise auf einen Mangel, und Rot kennzeichnet vorliegende Engpasssituationen. Abgebildet sind dabei in Tabelle 2.11 zunächst die Ergebnisse der auf Basis der vier Kernindikatoren durchgeführten Fachkräfteengpassanalyse.

Im Ergebnis zeigt sich ein ausgeprägter Fachkräfteengpass (rote Felder, hohe Werte) insbesondere in den brandenburgischen Arbeitsmarktreionen und dort in erster Linie in den Berufen der Metallbearbeitung, des Metallbaus und der Schweißtechnik, der Mechatronik und Automatisierungstechnik sowie in einzelnen Arbeitsmarktreionen auch bei Berufen in der Kunststoff- und Holzverarbeitung. In den Regionen Ostprignitz-Ruppin/Prignitz/Havelland, Potsdam-Mittelmark/Brandenburg an der Havel, Dahme-Spreewald, Elbe-Elster/Oberspreewald-Lausitz/Spree-Neiße/Cottbus und Märkisch-Oderland/Frankfurt (Oder) liegen die Engpasswerte für viele dieser Berufe dabei deutlich über dem Bundesdurchschnitt. In Berlin lassen sich demgegenüber in nahezu allen Berufsbereichen keine Fachkräfteengpässe ausmachen. Die Fachkräfteversorgung scheint auf dem Berliner Industriearbeitsmarkt somit weitgehend gegeben. Die einzige Ausnahme stellt der Berufsbereich Mechatronik und Automatisierungstechnik dar, der aber in fast allen hier betrachteten Arbeitsmarktreionen als Engpassberuf charakterisiert werden muss.

In der Gesamtschau zeichnet sich ein differenziertes Bild: Während in Berlin in der weit überwiegenden Mehrheit der untersuchten Berufsgruppen kein oder nur ein geringer Engpass besteht, sind die Engpässe in den meisten brandenburgischen Regionen deutlich ausgeprägt 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 ein klarer und akuter Handlungsbedarf zum Abbau von Engpässen besteht. Die Ergebnisse machen überdies sehr deutlich, dass es auch in Berufsfeldern, die in erster Linie schrumpfenden Wirtschaftsbereichen zugeordnet werden können, zu Fachkräfteengpässen kommen kann. Dies zeigen die Ergebnisse für die Berufsbereiche Metallbearbeitung sowie Metallbau und Schweißtechnik. Für diese Berufsbereiche lässt sich in sieben (Metallbearbeitung) bzw. vier (Metallbau und Schweißtechnik) brandenburgischen Arbeitsmarktreionen ein Fachkräfteengpass ausmachen. In den übrigen Arbeitsmarktreionen weisen die Indikatoren auf einen leichten Fachkräfteengpass hin.

¹¹ Die Ergebnisse für alle Anforderungsniveaus ohne Helferinnen und Helfer finden sich im Anhang. Zu den Anforderungsniveaus siehe Tabelle 6.3.

Jobdrehscheibe für die Industriearbeit.

**Tabelle 2.11: Fachkräfteengpässe in Metall- und Elektroberufen, Arbeitsmarktreionen Berlin-Brandenburg brandenburgische Arbeitsmarktreionen
exklusive Berlin Berücksichtigung von 4 Kernindikatoren, Fachkräfte**

	BE	BUO	ORH	PO	PBB	TF	LDS	EOSC	LOS	MOF	D
	<i>Punktwert in der Engpassanalyse (Zahl) und Ausprägung (Farbe) des Fachkräfteengpasses</i>										
Kunststoff- u. 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 Betriebstechnik	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- u. Elektroberufe	1,0	2,8	2,8	1,8	1,5	1,5	1,5	1,8	1,8	1,8	2,0
Mechatronik u. 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

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; / Werte nicht von der Bundesagentur für Arbeit berichtet.

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

Jobdrehscheibe für die Industriearbeit.

Tabelle 2.12: Fachkräfteengpässe in Metall- und Elektroberufen, Arbeitsmarktreionen Berlin-Brandenburg; brandenburgische Arbeitsmarktreionen exklusive Berlin, 4 Kern- u. 3 Ergänzungsindikatoren, Fachkräfte

	BE	BUO	ORH	PO	PBB	TF	LDS	EOSC	LOS	MOF	D
<i>Punktwert in der Engpassanalyse (Zahl) und Ausprägung (Farbe) des Fachkräfteengpasses</i>											
Kunststoff- u. Holzherstellung und -verarbeitung	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
Metallerzeugung,-bearbeitung und Metallbau	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
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	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
Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	1,4	2,6	2,6	1,7	1,6	1,7	1,7	1,9	1,9	2,0	2,3
Mechatronik u. 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

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; / Werte nicht von der Bundesagentur für Arbeit berichtet.

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

Der Grund dafür kann in Anlehnung an das Fachkräfteportal Brandenburg (<https://www.fachkraefteportal-brandenburg.de/>) darin gesehen werden, dass gut ausgebildete Fachkräfte im Bereich Metall nicht nur in den klassischen Branchen der Metallindustrie (Metallbearbeitung und -verarbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen, Metallerzeugung) nachgefragt werden, sondern auch in anderen Wirtschaftsbereichen wie dem Fahrzeug- und Maschinenbau, der Luftfahrtindustrie sowie der feinmechanischen und optischen Industrie Beschäftigungsmöglichkeiten haben. Gerade in schrumpfenden, d.h. Beschäftigung abbauenden Wirtschaftszweigen kann trotz insgesamt rückläufiger Beschäftigung durchaus ein Fachkräfteengpass bestehen. Erstens durch Restrukturierungsprozesse, die zu einer veränderten Qualifikationsnachfrage führen. Unternehmen in diesen Branchen passen sich an neue Anforderungen 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 führt zu einem qualifikatorischen Mismatch zwischen den gesuchten Kompetenzen und den vorhandenen Kompetenzen der Fachkräfte. Zweitens bewirkt die negative Beschäftigungsperspektive in der Branche, dass viele Fachkräfte sich bereits umorientiert haben. Aufgrund unsicherer Berufsaussichten wechseln Beschäftigte in attraktivere Branchen oder Regionen mit besseren Zukunftsaussichten oder wandern ab. Dies verringert das verfügbare Fachkräftepotenzial in schrumpfenden Branchen weiter und verstärkt so die Engpasssituation. Drittens führen die mangelnde Zukunftssicherheit und Perspektivenarmut in schrumpfenden Branchen dazu, dass weniger junge Menschen eine Ausbildung in diesen Bereichen beginnen.

Die Fachkräfteengpassanalyse zeigt überdies, dass es „Engpassinseln“ gibt: Das sind Berufsbereiche, in denen nicht flächendeckend, sondern nur in einzelnen Regionen akute Engpässe auftreten. Im Bereich Maschinenbau- und Betriebstechnik, der durch eine sehr negative Beschäftigungsentwicklung charakterisiert ist, zeigt sich zum Beispiel in der Arbeitsmarkregion Dahme-Spreewald ein deutlicher Engpass, während in den anderen Regionen keine Engpässe vorliegen. Bei der Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik zeigen sich ausgeprägte Engpässe in den Arbeitsmarkregionen Barnim/Uckermark/Oberhavel sowie Ostprignitz/Prignitz/Havelland.

Wenn zusätzlich zu den vier Kernindikatoren die drei Ergänzungsindikatoren in die Analyse einbezogen werden (Tabelle 2.12), werden die Engpasswerte im Schnitt etwas niedriger, bleiben aber in der Mehrheit im selben Farbbereich (grün, gelb, rot). Einige, bislang als „Engpassberuf“ markierte Berufsfelder rücken allerdings auch in den Beobachtungsbereich. Die Abstände zum Engpassbereich sind hier aber denkbar gering (1,9). Durch die zusätzlichen Indikatoren wird die Engpasssituation somit in einigen Berufsfeldern verringert. Die stark unter Fachkräfteengpässen leidenden Berufsfelder bleiben aber auch bei Verwendung der sieben Indikatoren im Engpassbereich. So zeigt sich im übergeordneten Berufsfeld „Kunststoff- u. Holzherstellung und -verarbeitung“ in acht der neun brandenburgischen Arbeitsmarkregionen ein Fachkräfteengpass. In der Arbeitsmarkregion Ostprignitz-Ruppin/Oberhavel zeigen sich überdies leichte Hinweise auf Fachkräfteengpässe. Allein die Arbeitsmarkregion Berlin weist in diesem Berufsfeld keinen Fachkräfteengpass auf. Großflächigere Fachkräfteengpässe zeigen sich in den brandenburgischen Arbeitsmarkregionen auch bei Verwendung von sieben Engpassindikatoren in den Berufsfeldern „Metallbau und Schweißtechnik“ (Engpässe in sechs der neun Arbeitsmarkregionen), „Metallbearbeitung“ sowie „Energietechnik“ (Engpässe in jeweils fünf der neun brandenburgischen Arbeitsmarkregionen). Nahezu flächendeckende Fachkräfteengpässe zeigen sich zudem im übergeordneten Berufssegment „Kunststoff- und Holzherstellung und -bearbeitung“. Hier sind insgesamt sieben der neun brandenburgischen Arbeitsmarkregionen betroffen.

Im Berufsfeld „Mechatronik und Automatisierungstechnik“ hat sich die Zahl der Arbeitsmarkregionen, in denen dieses Berufsfeld als Engpassberuf zu klassifizieren ist, verringert. Der Bereich lässt sich lediglich noch in drei der neun brandenburgischen Arbeitsmarkregionen eindeutig als Engpassberufsfeld identifizieren. Bei Verwendung der vier Kernindikatoren war dies hingegen noch in sechs der neun Regionen der Fall. Allerdings sind die Durchschnittswerte der Arbeitsmarkregionen mit leichten Hinweisen auf Fachkräfteengpässe zum Teil recht nahe am Schwellenwert, der eine Engpasssituation markiert. Dies gilt in noch stärkerem Maße für das Berufsfeld „Energietechnik“. In allen vier Arbeitsmarkregionen, die leichte Anzeichen für Fachkräfteengpässe aufweisen, beträgt der

Durchschnittswert 1,9 und liegt damit nur knapp unterhalb des Schwellenwertes von 2,0, der eine Engpasssituation anzeigt.

Bei Verwendung von sieben Indikatoren stellen die „Energietechnik“ sowie die „Mechatronik und Automatisierungstechnik“ die einzigen Berufsfelder dar, in denen flächendeckende Hinweise auf das Vorliegen von Fachkräfteengpässen bestehen. Zudem ist die Energietechnik der einzige Berufsbereich, in dem die Anzahl der Regionen mit Fachkräfteengpässen durch die Hinzunahme der drei Ergänzungsindikatoren gestiegen ist. Bei Verwendung von sieben Indikatoren sind es fünf brandenburgische Arbeitsmarktreionen, die Fachkräfteengpässe aufweisen, bei Verwendung der vier Kernindikatoren sind es vier. Für Berlin bleibt das Ergebnis unabhängig von der Anzahl der einbezogenen Indikatoren weitgehend konstant. Lediglich im Berufsfeld „Energietechnik“ zeigen sich durch die Ausweitung der Anzahl der Indikatoren leichte Hinweise auf Fachkräfteengpässe – ein Befund, der bei Verwendung der vier Kernindikatoren noch nicht gegeben war.

Werden bei der Analyse neben den Fachkräften auch die Engpässe bei Spezialist*innen und Expert*innen untersucht, so schwächen sich die regionalen Engpässe in vielen Berufsfeldern ab – verschwinden aber nicht in Gänze (Tabelle 6.14, Tabelle 6.15). Vor allem die großflächigen Fachkräfteengpässe in den Berufsfeldern „Mechatronik und Automatisierungstechnik“ sowie „Energietechnik“ bleiben weitgehend bestehen. Etwas deutlicher hervor treten bei der Analyse über alle Anforderungsniveaus hinweg so genannte „Engpassinseln“. Zu nennen sei hier beispielhaft das Berufsfeld „Metallbau und Schweißtechnik“ in den Arbeitsmarktreionen Ostprignitz-Ruppin/Prignitz/Havelland und Dahme-Spreewald. Analog zu den Ergebnissen bei der Beschäftigungsentwicklung stellt sich die Fachkräfteversorgung bei Berücksichtigung der höheren Anforderungsniveaus etwas besser dar.¹²

Betrachtet man die Ergebnisse für die brandenburgischen Arbeitsmarktreionen unter Berücksichtigung der Pendlerverflechtungen mit Berlin, zeigen sich nur noch in sehr wenigen Berufsfeldern Fachkräfteengpässe. Flächendeckende, d. h. in allen untersuchten Arbeitsmarktreionen auftretende Fachkräfteengpässe zeigen sich nur noch im Berufsfeld „Mechatronik und Automatisierungstechnik“. Ansonsten zeigen sich nur vereinzelte „Engpassinseln“, beispielsweise im Berufsfeld „Metallbearbeitung“ in der brandenburgischen Arbeitsmarktreion Ostprignitz-Ruppin/Prignitz oder im Berufsfeld „Elektrotechnik“ in der Arbeitsmarktreion Oberhavel (Tabelle 6.12, Tabelle 6.13). Das Fachkräfteangebot von Berlin könnte somit den Fachkräftebedarf in den brandenburgischen Arbeitsmarktreionen in den meisten Berufsfeldern der Metall- und Elektroindustrie decken. Die einzige Ausnahme stellt das Berufsfeld „Mechatronik und Automatisierungstechnik“ dar. Werden zusätzlich zu den Fachkräften auch noch die höheren Anforderungsniveaus der Spezialistinnen und Spezialisten sowie der Expertinnen und Experten in der Analyse berücksichtigt, so zeigt sich ausschließlich noch im Berufsfeld „Mechatronik und Automatisierungstechnik“ ein Fachkräfteengpass. Die Versorgung mit höher und hochqualifizierten Arbeitskräften stellt sich in Berlin somit deutlich besser dar, als dies in den untersuchten brandenburgischen Arbeitsmarktreionen der Fall ist (Tabelle 6.16, Tabelle 6.17).

¹² Zu berücksichtigen ist, dass sich bei einer Analyse über alle drei Anforderungsniveaus auch die Grenzwerte für einzelne Engpassindikatoren verändern. Die entsprechenden Werte sind Tabelle 6.1 und Tabelle 6.2 im Anhang zu entnehmen.

2.5. AUSZUBILDENDENENGPÄSSE IN DEN BERUFSBEREICHEN DER METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE

Tabelle 2.13 veranschaulicht die Zahl der Bewerber*innen je 100 gemeldete Ausbildungsstellen in verschiedenen Berufsbereichen des Metall- und Elektrogewerbes im Ausbildungsjahr 2023/2024. Berücksichtigt werden hierbei die brandenburgischen Arbeitsmarktregionen (ohne Berlin), die Arbeitsmarktregion Berlin sowie der bundesweite Durchschnittswert als Vergleichsgröße. Die dargestellten Ergebnisse basieren auf Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit. Das hier verwendete Ampelsystem ist wie folgt zu lesen: Grün steht für einen Überschuss an Bewerberinnen und Bewerbern (110 und mehr Bewerber*innen auf 100 offene Ausbildungsstellen), gelb signalisiert ein ausgeglichenes Verhältnis bzw. einen leichten Mangel (zwischen 90 und 109) Bewerberinnen und Bewerber auf 100 offene Ausbildungsstellen) und rot deutet auf einen deutlichen Bewerberinnenengpass hin (weniger als 90 Bewerber*innen auf 100 offene Ausbildungsstellen).

In der Gesamtschau wird eine recht ungleiche Verteilung der Bewerberinnen und Bewerber auf die verschiedenen Berufsfelder der Metall- und Elektroindustrie sichtbar. Dieses Muster zeigt sich sowohl in den brandenburgischen Arbeitsmarktregionen als auch in der Arbeitsmarktregion Berlin. Einige Berufsbereiche weisen dabei einen deutlichen Überschuss an Bewerberinnen und Bewerbern auf. Besonders hervorzuheben sind die Berufsfelder „Kunststoff- und Holzherstellung und -verarbeitung“ sowie „Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik“. In diesen Bereichen übersteigt die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber das Angebot an Ausbildungsstellen um mindestens 20 %, was auf eine vergleichsweise günstige Besetzungssituation hinweist. Besonders ausgeprägt ist dieser Bewerberüberhang in der Arbeitsmarktregion Berlin: Im Berufsfeld „Kunststoff- und Holzherstellung und -verarbeitung“ ergibt sich ein Verhältnis von 318 Bewerberinnen und Bewerbern zu 100 Ausbildungsstellen, im Berufsfeld „Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik“ beträgt das Verhältnis 273 zu 100.

Auch im Berufsbereich „Technische Entwicklung, Konstruktion und Produktionssteuerung“ zeigt sich eine günstige Bewerberlage. In fünf der neun brandenburgischen Arbeitsmarktregionen und Berlin besteht ein Bewerberüberhang, der in den Arbeitsmarktregionen Märkisch-Oderland/Frankfurt (Oder) und in Berlin besonders ausgeprägt ist. In beiden Regionen übersteigt die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen um mehr als 100 %. Gleichzeitig weist dieses Berufsfeld aber auch eine hohe regionale Heterogenität auf. So kann der Bedarf an Ausbildungsstellen in den Arbeitsmarktregionen Ostprignitz-Ruppin/Havelland, Potsdam-Mittelmark/Brandenburg an der Havel sowie Elbe-Elster/Oberspreewald-Lausitz/Spree-Neiße/Cottbus nicht durch die vorliegenden Bewerbungen gedeckt werden. Auch für Deutschland insgesamt zeigt sich eine Unterversorgung.

Die Mehrheit der Berufsfelder der Metall- und Elektroindustrie weist dagegen nicht bedarfsdeckende Bewerberzahlen auf. Besonders gravierend sind die Engpässe in Berufsbereichen, die überwiegend schrumpfenden Branchen zugeordnet werden können, wie die Berufsfelder „Metallerzeugung und -bearbeitung“, „Herstellung von Metallerzeugnissen“ sowie „Maschinenbau und Betriebstechnik“. Am stärksten ausgeprägt ist die Unterversorgung im Berufsfeld „Metallbearbeitung“: In allen in Abbildung 2.7 dargestellten Arbeitsmarktregionen können weniger als die Hälfte der gemeldeten Ausbildungsstellen durch vorliegende Bewerbungen besetzt werden. Auch im Berufsfeld „Maschinenbau und Betriebstechnik“ zeigt sich über alle Arbeitsmarktregionen in Berlin-Brandenburg hinweg ein erheblicher Besetzungsengpass. Mehr als 40 % der verfügbaren Ausbildungsstellen können dort nicht durch vorliegende Bewerbungen besetzt werden. Auf gesamtdeutscher Ebene stellt sich die Situation zwar etwas günstiger dar, dennoch ist auch hier ein deutlicher Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern zu verzeichnen. Die geringe Anzahl an Bewerberinnen und Bewerbern je 100 Ausbildungsstellen könnte auch eine Erklärung dafür sein, dass sich in diesen Berufsfeldern in einem Gutteil (Metallbearbeitung und -verarbeitung) der brandenburgischen Regionen bzw. vereinzelt (Maschinenbau; Dahme-Spreewald) Fachkräfteengpässe zeigen. Hinter den geringen Zahlen an potenziellen Auszubildenden in den traditionellen Berufsfeldern der schrumpfenden Wirtschaftszweige verbirgt sich überdies mehr als nur das Problem von Präferenzverschiebungen. Die geringe Ausbildungsneigung hängt wahrscheinlich auch mit den fehlenden Perspektiven in diesen Berufsfeldern zusammen – auch wenn gerade die Metallfacharbeiter auch in anderen Branchen nachgefragt werden (vgl. dazu auch die Ausführungen in Abschnitt 2.4.2).

Ein deutlicher Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern zeigt sich auch in den Berufsbereichen „Mechatronik- und Automatisierungstechnik“ sowie „Energietechnik“. Im erstgenannten Berufsfeld ist ein flächendeckender Bewerberengpass zu verzeichnen. Bundesweit können weniger als 40 % der gemeldeten Ausbildungsstellen in diesem Bereich durch eingegangene Bewerbungen besetzt werden, was auf einen strukturellen Mangel hinweist. Angesichts der zentralen Rolle der Mechatronik und Automatisierungstechnik für die industrielle Wertschöpfung – insbesondere im Kontext der digitalen Transformation, der Industrie 4.0 sowie der Modernisierung von Produktionsprozessen – stellt dieser Engpass eine erhebliche Herausforderung für die Fachkräftesicherung in der Metall- und Elektroindustrie in der Region Berlin-Brandenburg (und darüber hinaus) dar. Und der zunehmende nationale Wettbewerb um Fachkräfte und Auszubildende für dieses Berufsfeld wird die Situation zukünftig weiter verkomplizieren. Auch im Berufsfeld „Energietechnik“ zeigt sich insbesondere in den neun brandenburgischen Arbeitsmarktregionen (ohne Berlin) ein deutlicher Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern. Eine etwas günstigere Situation besteht noch in der Arbeitsmarktregion Barnim/Uckermark/Oberhavel, wo 72 Bewerberinnen und Bewerber auf 100 gemeldete Ausbildungsstellen entfallen. In der Arbeitsmarktregion Elbe-Elster/Oberspreewald-Lausitz/Spree-Neiße/Cottbus liegt dieses Verhältnis hingegen bei lediglich 43 zu 100. Damit unterscheiden sich die brandenburgischen Regionen deutlich von den Ergebnissen in Berlin und im gesamtdeutschen Durchschnitt. Zwar kann auch dort der Bedarf an Auszubildenden nicht vollständig gedeckt werden, das Verhältnis fällt mit 94 Bewerberinnen und Bewerbern je 100 Ausbildungsstellen in Berlin und 86 im Bundesdurchschnitt jedoch deutlich günstiger aus. Die Energietechnik ist als zentraler Berufsweig für den Übergang zu einer nachhaltigen Energieversorgung und die Umsetzung der Energiewende von besonderer volkswirtschaftlicher Bedeutung. Der in diesem Bereich beobachtete Bewerbermangel verweist auf strukturelle Herausforderungen bei der Gewinnung von Fachkräften in einem für die ökologische und technologische Transformation zentralen Segment. Dies ist insbesondere deshalb relevant, weil die nachhaltige Energieversorgung, der Ausbau erneuerbarer Energien sowie die Elektromobilität integrale Bestandteile der Transformationsstrategie des verarbeitenden Gewerbes in Berlin-Brandenburg darstellen.

Jobdrehscheibe für die Industriearbeit.

Tabelle 2.13: Anzahl an Bewerberinnen und Bewerber auf 100 offene Stellen, Region Berlin-Brandenburg, exklusive Berlin, 2023/2024

	BE	BUO	ORH	PO	PBB	TF	LDS	EOSC	LOS	MOF	BE
Rohstoffgewinnung, Glas- und Keramikverarbeitung	22	12	13	10	10	7	11	19	10	13	18
Kunststoff- u. Holzherstellung und -verarbeitung	318	215	181	212	165	172	156	141	204	173	145
Metallerzeugung,-bearbeitung und Metallbau	47	44	34	42	34	32	40	40	48	51	42
Metallerzeugung	56	20	/	50	/	55	43	41	71	71	25
Metallbearbeitung	45	33	24	28	24	28	33	33	26	26	42
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	178	126	102	109	97	95	91	99	122	127	127
Maschinenbau- und Betriebstechnik	52	57	43	50	42	47	41	44	53	56	72
Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-,Schiffbautechnik	273	164	148	149	140	127	123	144	166	174	173
Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	85	69	52	63	58	53	49	51	63	68	72
Mechatronik und Automatisierungstechnik	71	68	54	55	47	47	56	55	75	77	58
Energietechnik	94	72	53	65	59	56	45	43	56	60	86
Elektrotechnik	82	63	48	71	75	54	52	57	67	78	59
Technische Entwicklung; Konstruktion und Produktionssteuerung	214	146	78	126	82	98	127	89	146	217	90
Insgesamt	124	97	75	88	75	73	71	69	92	94	90

BE = Berlin, BUO = Barnim/Uckermark/Oberhavel, ORH = Ostprignitz-Ruppin/Prignitz/Havelland, PO = Potsdam Stadt, 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: Bewerberüberschuss, Gelb: (Zu) wenig Bewerberinnen und Bewerber; Rot: Bewerberengpass; Fettgedruckt: Berufshauptgruppen; eingezogen: Berufsgruppen; / Werte nicht von der Bundesagentur für Arbeit berichtet; / Werte nicht von der Bundesagentur für Arbeit berichtet.

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

Jobdrehscheibe für die Industriearbeit.

Tabelle 2.14: Anzahl an Bewerberinnen und Bewerber auf 100 offene Stellen, Region Berlin-Brandenburg, exklusive Berlin, 2014/2015

	BE	BUO	ORH	PO	PBB	TF	LDS	EOSC	LOS	MOF	BE
Rohstoffgewinnung, Glas- und Keramikverarbeitung	23	18	19	19	14	17	23	23	25	28	22
Kunststoff- u. Holzherstellung und -verarbeitung	255	139	110	151	122	143	149	149	160	152	143
Metallerzeugung,-bearbeitung und Metallbau	88	63	57	70	56	56	65	70	76	80	76
Metallerzeugung	43	33	/	60	/	56	56	63	78	78	32
Metallbearbeitung	145	62	56	90	88	77	86	67	88	89	88
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	189	122	96	103	89	101	101	110	110	115	141
Maschinenbau- und Betriebstechnik	104	77	60	63	55	64	65	68	61	70	118
Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-,Schiffbautechnik	244	150	124	134	118	128	128	151	151	152	162
Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	94	76	60	78	68	73	75	70	85	89	81
Mechatronik und Automatisierungstechnik	113	105	70	104	71	94	84	72	85	88	87
Energietechnik	58	36	36	43	46	43	48	45	53	53	67
Elektrotechnik	159	159	142	153	135	134	135	138	181	229	113
Technische Entwicklung; Konstruktion und Produktionssteuerung	209	142	152	200	183	200	121	106	155	130	133
Insgesamt	138	94	77	93	78	85	88	89	99	102	90

BE = Berlin, BUO = Barnim/Uckermark/Oberhavel, ORH = Ostprignitz-Ruppin/Prignitz/Havelland, PO = Potsdam Stadt, 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: Bewerberüberschuss, Gelb: (Zu) wenig Bewerberinnen und Bewerber; Rot: Bewerberengpass; Fettgedruckt: Berufshauptgruppen; eingezogen: Berufsgruppen; / Werte nicht von der Bundesagentur für Arbeit berichtet; / Werte nicht von der Bundesagentur für Arbeit berichtet.

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

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass der brandenburgische Ausbildungsmarkt im Metall- und Elektrogewerbe bereits deutliche Anzeichen struktureller Fachkräfteengpässe aufweist. Während einige Berufsbereiche noch über ein ausreichendes Bewerberangebot verfügen, zeigen sich bei anderen Berufsbereichen erhebliche Engpässe. Diese Ungleichgewichte spiegeln die anhaltenden Herausforderungen der Fachkräftesicherung wider. Anzumerken ist dabei, dass der Mangel an potenziellen Auszubildenden in jenen Berufsbereichen, in denen auch die stärksten Fachkräfteengpässe zu verzeichnen sind, besonders gravierend ist. Ein Vergleich der Ergebnisse des Ausbildungsjahres 2023/2024 (Tabelle 2.13) mit den entsprechenden Werten aus dem Ausbildungsjahr 2014/2015 (Tabelle 2.14) verdeutlicht einen markanten Rückgang der Bewerberzahlen, der nahezu alle untersuchten Berufsgruppen betrifft. Besonders ausgeprägt zeigt sich dieser Rückgang in technisch-industriellen Berufsfeldern wie der Metallerzeugung und -bearbeitung, der Maschinen- und Fahrzeugtechnik sowie den Bereichen Mechatronik, Energie- und Elektrotechnik. Im Berufsfeld der Metallerzeugung, -bearbeitung und des Metallbaus sank das Verhältnis von Bewerberinnen und Bewerbern zu offenen Ausbildungsstellen von überwiegend mehr als sechzig pro hundert Stellen im Zeitraum 2014/15 auf vielfach deutlich unter fünfzig im Zeitraum 2023/24.

In Berlin reduzierte sich dieser Wert beispielsweise von 88 auf 47 Bewerberinnen pro hundert Ausbildungsplätze. Ein vergleichbarer Trend ist auch in den Berufsfeldern Maschinenbau und Betriebstechnik sowie Mechatronik und Elektrotechnik zu beobachten, wo ein nahezu flächendeckender Rückgang der Bewerberzahl je offener Stelle festzustellen ist. So verringerte sich etwa in Potsdam-Mittelmark/Brandenburg an der Havel die Zahl der Bewerberinnen im Berufsfeld „Maschinenbau und Betriebstechnik“ von 55 auf 42 pro hundert offene Ausbildungsstellen. Besonders deutlich tritt die Entwicklung im Berufsfeld „Elektrotechnik“ zutage.

Im Ausbildungsjahr 2014/2015 war in keiner der untersuchten Arbeitsmarktregionen Berlins und Brandenburgs ein Mangel an potenziellen Auszubildenden zu verzeichnen. Vielmehr überstieg in mehreren Regionen das Bewerberaufkommen das Angebot an Ausbildungsplätzen signifikant. So entfielen in der Arbeitsmarktregion Oder-Spree 181 und in Märkisch-Oderland/Frankfurt (Oder) sogar 229 Bewerberinnen auf hundert offene Ausbildungsstellen, was einem Überhang von rund 80 bis 130 Prozent gegenüber dem verfügbaren Ausbildungsplatzangebot entspricht. Dieses Verhältnis hat sich im Zeitverlauf grundlegend umgekehrt. Inzwischen lässt sich für sämtliche brandenburgischen Arbeitsmarktregionen sowie für Berlin ein deutlicher Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern im Berufsfeld „Maschinenbau“ feststellen. In der Arbeitsmarktregion Oder-Spree liegt das Verhältnis von Bewerberinnen zu offenen Stellen mittlerweile bei 67 zu 100, in Märkisch-Oderland/Frankfurt (Oder) bei 78 zu 100. Im Gegensatz dazu weist das Berufsfeld „Energietechnik“ traditionell Merkmale eines Engpasssegments auf, die auch im aktuellen Betrachtungszeitraum fortbestehen. Berücksichtigt man Berlin bei der Bildung der brandenburgischen Arbeitsmarktregionen als Pendelregion, zeigen sich bei der Analyse von Engpässen bei Bewerberinnen und Bewerbern keine signifikanten Unterschiede im Vergleich zu den Ergebnissen, die auf Basis der brandenburgischen Arbeitsmarktregionen ohne Einbezug Berlins ermittelt wurden (Tabelle 6.18, Tabelle 6.19). Zum einen stellt sich die Engpasssituation in einzelnen Berufsfeldern weniger gravierend dar als es bei alleiniger Betrachtung Brandenburgs der Fall ist. Zum anderen zeigt sich vor allem für das Metall- und Elektrogewerbe in Berlin-Brandenburg insgesamt ein besseres Verhältnis von Bewerberinnen und Bewerbern auf der einen, und offenen Ausbildungsstellen auf der anderen Seite. Dies ist in erster Linie darauf zurückzuführen, dass sich die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber in den Berufsfeldern, die ohnehin bereits Bewerberüberhänge aufweisen, durch die Berücksichtigung Berlins als Pendelregion noch einmal deutlich erhöht und es somit auch zu einer Erhöhung der Fallzahl auf der Gesamtebene kommt. An den identifizierten

Engpasssituationen in anderen Berufsfeldern ändert dies jedoch nur wenig, weil sich durch die Berücksichtigung von Berlin eben nur die Fallzahl erhöht, aber nicht die Verteilung der potenziellen Auszubildenden auf die Berufsfelder verändert.

2.6. FAZIT DER FACHKRÄFTEANALYSE

Die Fachkräfteanalyse hat gezeigt, dass die industrielle Beschäftigung in der Region Berlin-Brandenburg sowohl von einem strukturellen Wandel als auch von erheblichen Branchenverschiebungen geprägt ist. Während einzelne Sektoren, vor allem im Fahrzeugbau (insbesondere durch den Tesla-Standort), den erneuerbaren Energien und der Energie- und Elektrizitätsversorgung, sowohl mittel- (seit 2019) als auch kurzfristig (seit 2022) deutliche Beschäftigungsgewinne verzeichnen, zeigt sich bei der Entwicklung der klassischen Bereiche des Metall- und Elektrogewerbes ein heterogeneres Bild. In Kernsegmenten wie der Metallerzeugung, der Stahlindustrie und dem Maschinenbau zeigt sich ein anhaltender Beschäftigungsrückgang, während andere, stark mit der Elektromobilität und den erneuerbaren Energien verwobene, Wirtschaftszweige wie die Herstellung elektrischer Ausrüstungen oder die Entwicklung und Produktion von Elektromotoren und Transformatoren seit 2022 in der Mehrheit der untersuchten Arbeitsmarktregionen eine positive Beschäftigungsentwicklung aufweisen.

Die Befunde verdeutlichen, dass viele der im einleitenden Teil dieses Kapitels beschriebene Transformationsprozesse kleinteilig, sektoren- sowie regionalspezifisch verlaufen. Wachstumsinseln wie die beschleunigte Expansion des Fahrzeugbaus oder der Bereiche der Energie und Elektrizitätsversorgung stehen markanten Rückgängen in klassischen Branchen des metall- und Elektrogewerbes sowie in Teilen des Maschinenbaus gegenüber. Die daraus resultierende Heterogenität in der Beschäftigungsentwicklung führt einerseits zu regional begrenzten, und berufsspezifischen Fachkräfteengpässen, andererseits zu regionalen Überhängen und Freisetzungen von Arbeitskräften in schrumpfenden Wirtschaftszweigen. Zugleich zeigt sich, dass Beschäftigungsrückgänge nicht zwingend mit einem geringeren Fachkräftebedarf einhergehen, da auch in schrumpfenden Wirtschaftszweigen Engpässe auftreten können. Ein besonders markantes Beispiel stellt der Maschinenbau in der Arbeitsmarktregion Dahme-Spreewald dar. Trotz eines Beschäftigungsrückgangs von mehr als 18 % zwischen 2022 und 2024 besteht dort in dem Maschinenbau zugeordneten Berufsfeld „Maschinenbau und Betriebstechnik“ ein Fachkräfteengpass. Bemerkenswert ist dies vor allem vor dem Hintergrund, dass in allen übrigen brandenburgischen Arbeitsmarktregionen sowie in Berlin keine Engpasssituationen in diesem Berufsfeld vorliegen. Ausgerechnet jene Region mit dem mit Abstand stärksten Beschäftigungsrückgang weist somit als einzige einen Fachkräfteengpass im entsprechenden Berufsfeld auf. Ein Grund für dieses Muster ist die starke Unterversorgung mit potenziellen Auszubildenden in den klassischen Berufsfeldern dieser schrumpfenden Branchen.

Die ergänzend durchgeführten Analysen zu Auszubildendenengpässen zeigen überdies: Besonders gravierend ist der Mangel an potenziellen Auszubildenden in Berufsfeldern, die für die moderne Industrieproduktion zentral sind, etwa in der Mechatronik und Automatisierungstechnik oder der Energietechnik. Hier verschärft sich perspektivisch die Fachkräfteproblematik durch eine zunehmende strukturelle Kluft zwischen Arbeitsangebot (schrumpfende Ausbildungszahlen, demografischer Wandel) und Arbeitsnachfrage (spezialisierte Anforderungen und wachsender Bedarf in Zukunftsbranchen). Gleichzeitig existieren Regionen und Teilbranchen mit einem Überschuss an Bewerberinnen und Bewerbern, etwa in der Kunststoff- und Holzbearbeitung oder in einzelnen Berufen der Fahrzeugtechnik.

Hinzuweisen ist auch auf zum Teil gegenläufige Ergebnisse der Fachkräfteanalyse. Ein Beispiel ist der Berufsbereich „Maschinenbau und Betriebstechnik“. Hier zeigen sich im Rahmen der Fachkräfteengpassanalyse für nahezu alle Arbeitsmarktreionen Berlin-Brandenburgs keine bzw. nur geringe Anzeichen auf Fachkräfteengpässe. Die einzige Ausnahme stellt hier bei Verwendung der vier Kernindikatoren zur Feststellung von Fachkräfteengpässen die Region Dahme-Spreewald dar. Im Gegensatz dazu ist dieses Berufsfeld bei der Analyse von Bewerberengpässen eindeutig als Mangelberuf zu charakterisieren, da der Bedarf an Auszubildenden in keiner der Arbeitsmarktreionen Berlin-Brandenburgs gedeckt werden kann. Dieses Muster ist kein Einzelfall, sondern betrifft auch andere Berufszweige in der Analyse. Die Ursache für diese gegenläufigen Entwicklungen liegt in der unterschiedlichen methodischen Fokussierung: Die Engpassanalysen orientieren sich stärker an kurzfristigen marktbezogenen Indikatoren (Vakanz, Verfügbarkeit von (arbeitslosen) Fachkräften), während der Ausbildungsmarkt die längerfristigen Tendenzen abbildet, die im Kontext von Demografie, Berufswahlpräferenzen und Bildungssystem stehen. Das bedeutet, dass Berufe wie Maschinenbau- und Betriebstechnik aktuell in der Engpasskennziffer (noch) nicht auffällig sind, aber schon jetzt eine zu geringe Ausbildung „nachkommt“, sodass perspektivisch relevante Besetzungsprobleme zu erwarten sind. Die Divergenz kann zudem darauf zurückzuführen sein, dass vorhandene Bestände an erfahrenen Fachkräften aktuell noch ausreichen, längerfristig jedoch kein ausreichender Nachwuchs generiert wird – ein Risiko für die Zukunftsfähigkeit der Betriebe und die industrielle Basis der Region. Zusammenfassend lässt sich diesbezüglich festhalten: Die Gleichzeitigkeit von fehlenden Engpasssignalen bei den beschäftigungsbezogenen Indikatoren und einem manifesten Mangel an potenziellen Auszubildenden verweist auf eine „zeitverzögerte“ Problemlage. Die Ergebnisse legen nahe, dass insbesondere für Berufsfelder wie Maschinenbau und Betriebstechnik frühzeitig Maßnahmen zur Förderung des Aus- und Weiterbildungspotentials ergriffen werden müssen, um drohende Fachkräfteengpässe zu vermeiden und eine nachhaltige Entwicklung der industriellen Wertschöpfung zu sichern. In Bereichen, wo sich sowohl bei der Fachkräfteengpassanalyse als auch bei der Analyse von Bewerberinnen- und Bewerberengpässen Engpässe gezeigt haben, wie dies bei der Mechatronik und Automatisierungstechnik sowie der Energietechnik der Fall ist, gilt dies noch einmal in besonderem Maße.

In der Gesamtschau unterstreichen die Befunde, dass für die Region Berlin-Brandenburg keine grobregionale oder pauschale Steuerung von Arbeitsmarktpolitik ausreicht: Nicht nur das Fachkräfteangebot, auch branchenspezifische Qualifikationen, Mobilitätsbereitschaft und regionale Pendlerverflechtungen müssen einbezogen werden, um passgenaue Lösungen zu schaffen. Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse wird der Ansatz einer Jobdrehscheibe als zentrales Instrument des Beschäftigtentransfers in der Region zweifellos plausibilisiert und methodisch gestützt. Die Analyse belegt, dass ein gelingender Transfer von Arbeitskräften aus schrumpfenden Industriebereichen in innovative Wachstumssektoren nicht nur arbeitsmarktpolitisch geboten ist, sondern auch für die Unterstützung der Transformationsstrategie von essentieller Bedeutung ist.

Abschließend ist es wichtig, noch einmal anzumerken, dass sich vor allem die Ergebnisse der Fachkräfteengpassanalysen deutlich verändern, wenn Berlin bei der Bildung der brandenburgischen Arbeitsmarktreionen berücksichtigt wird. In diesem Fall zeigt sich nur im Berufsfeld „Mechatronik und Automatisierungstechnik“ ein flächendeckender Fachkräfteengpass.

3 Bedarfe arbeitsmarktpolitischer Innovation zur Förderung von Beschäftigungsübergängen

Benötigt man für die Erleichterung und Förderung von Beschäftigungsübergängen in der Industrie der Region ein neues arbeitsmarktpolitisches Instrument? Reichen die vorhandenen Instrumente nicht aus? Für die Beantwortung dieser Fragen sind mindestens sechs verschiedene Anforderungen zu beachten, die sich aus den Spezifika der aktuellen Transformation in der Industrie von Berlin-Brandenburg für die Gestaltung von Beschäftigungsübergängen ergeben:

- **Notwendige Etablierung dauerhafter Netzwerke:** Unternehmensnetzwerke, die auf Dauer angelegt sind und in denen gegenseitiges Vertrauen herrscht, sind Voraussetzungen für die Erleichterung von Übergängen von Beschäftigten zwischen Unternehmen. Nur wenn Vertrauen aufgebaut worden ist, besteht (in der Erwartung von Reziprozität) Bereitschaft, Informationen zu Personalüberhängen, Fachkräfte- und Qualifikationsbedarfen sowie Beschäftigungskonditionen auszutauschen oder gar Absprachen über die zeitweilige oder dauerhafte Überlassung von Beschäftigten zwischen Unternehmen zu treffen. Im Gegensatz zur baden-württembergischen Industrie bestehen derartige dauerhafte Netzwerke zwischen potenziell abgebenden und aufnehmenden Unternehmen in Berlin-Brandenburg bislang kaum. Hier gilt es, sie einzurichten und zu unterhalten, unter Einschluss der Bundesagentur für Arbeit und der Sozialpartner.
- **Sicherung von gewerkschaftlich-tariflichen Standards und Mitbestimmung:** Auch in Berlin-Brandenburg ist die Tarifbindung gesunken. In der Industrie ist sie aber noch deutlich höher als in anderen großen Wirtschaftsbereichen (Lübker/Schulten 2024; Schulten et al. 2024). Dies gilt es zu bewahren – nicht nur im Interesse, die Anforderungen der EU-Mindestlohnrichtlinie zu erfüllen, sondern vor allem um hochproduktive und vielseitig einsetzbare Beschäftigte in der Industrie zu halten und damit Industriestandorte zu sichern. Beschäftigungsübergänge sollten deshalb mit der Sicherung gewerkschaftlich-tariflicher Standards einhergehen. Dasselbe gilt für die Einbindung von Tarifpartnern und Betriebsräten in die Gestaltung von Beschäftigungsübergängen. Die Förderung solcher Übergänge in andere Unternehmen steht in engen Wechselbeziehungen zu beschäftigungspolitischen Instrumenten, die durch Tarifverträge oder betriebliche Mitbestimmung gestaltet werden, wie etwa Standortsicherungsvereinbarungen, Freiwilligenprogrammen und/oder Interessenausgleichen/Sozialplänen in einzelnen Unternehmen. Um Kollisionen mit solchen Instrumenten zu vermeiden sowie das Wissen und die Erfahrungen der Sozialpartner und Betriebsparteien bei der Bewältigung des Strukturwandels zu nutzen, bedarf die Gestaltung von Beschäftigungsübergängen der engen Einbindung der Sozialpartner, insbesondere von Gewerkschaften und Betriebsräten.

- **Berücksichtigung der klein- und mittelbetrieblich geprägten Industriestruktur:** Trotz der Existenz großer Industrieunternehmen ist die Industriebeschäftigung in Berlin und Brandenburg insgesamt wesentlich deutlicher durch Klein- und Mittelbetriebe geprägt als im Bundesgebiet. In Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten waren 2025 in Berlin-Brandenburg 25 Prozent aller Industriebeschäftigten tätig (in Brandenburg allein 28 Prozent), bundesweit nur 19 Prozent; umgekehrt arbeiteten in der Region 46 Prozent aller Industriebeschäftigten in Betrieben mit mindestens 250 Arbeitnehmer*innen (in Brandenburg allein sogar nur 42 Prozent), bundesweit dagegen 54 Prozent (BA 2026a).¹³ Diese klein- und mittelbetrieblich geprägte Industriestruktur gilt es zu berücksichtigen, wenn es darum geht, Beschäftigungsübergänge zu unterstützen. Dasselbe gilt für die Tatsache, dass in Berlin-Brandenburg die Tarifbindung in der Industrie und die betriebliche Mitbestimmung geringere Bedeutung haben als bundesweit (Lübker/Schulten 2024; Schulten et al. 2024).
- **Hohe Betreuungsintensität:** Viele Industriebeschäftigte, deren Arbeitsplatz bedroht ist, sind schon lange in ihrem Unternehmen tätig. Sie haben deshalb keine oder lediglich veraltete Erfahrungen mit der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz auf dem externen Arbeitsmarkt und benötigen in besonderem Maße Beratung und Begleitung für den Übergang in neue Beschäftigung. Das gilt insbesondere für ältere Beschäftigte, denen externe Arbeitsmärkte nur geringe Aufnahmebereitschaft und wenige Weiterbildungsmöglichkeiten bieten. Eine hohe Beratungs- und Betreuungsintensität im Übergang ist deshalb erforderlich.
- **Investive Qualifizierung – neben Anpassungsqualifizierung:** Viele Übergänge in neue Beschäftigung erfordern den Erwerb neuer oder zusätzlicher Qualifikationen. Dabei geht es längst nicht immer nur um eher kurze Anpassungsqualifizierungen zur unmittelbaren Bewältigung von Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes. Der Begriff der Transformation macht deutlich, dass der aktuelle Strukturwandel – gerade auch in der Industrie – neue Dimensionen besitzt, die auch neue Anforderungen an Qualifizierungen stellen. Die Entwicklung und Produktion zukunftsfähiger Produkte erfordern breite Qualifikationen, die den innovationsorientierten Einsatz von Arbeitskräften ermöglichen. Gefragt sind deshalb in der Transformation auch umfassende längere abschlussbezogene Qualifizierungen im Sinne von Umschulungen und auch Bildungsgängen mit tertiären Abschlüssen. Investive Qualifizierung für industrielle Zukunftsberufe ist für die Bewältigung des Strukturwandels ebenso gefragt wie kürzere, gezielte Anpassungsqualifizierung und muss bei der Gestaltung von Beschäftigungsübergängen für geeignete Arbeitskräfte eine erhebliche Rolle spielen.
- **Handeln im vorhandenen bundesgesetzlichen Rahmen:** Die Geschwindigkeit des Transformationsprozesses mit der Gleichzeitigkeit von Personalabbau und Fachkräftemangel macht es erforderlich, die verbesserte Gestaltung möglichst reibungsloser Beschäftigungsübergänge rasch umzusetzen. Sie muss deshalb im existierenden bundesgesetzlichen Rahmen für einschlägige arbeitsmarktpolitische Instrumente stattfinden, denn schnelle Veränderungen dieses Rahmens sind derzeit kaum in Sicht,¹⁴ obwohl viele einschlägige Forderungen vorliegen (u.a. Mühge/Reissert 2023; Eichhorst/Rinne 2025: 80; BVTB 2025). Die Orientierung am geltenden bundesgesetzlichen Rahmen des SGB III schließt allerdings nicht aus, dass im Folgenden auch Hinweise auf gesetzlichen Anpassungsbedarf gegeben werden.

¹³ Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Ende Juni 2025

¹⁴ Der Koalitionsvertrag für die 21. Legislaturperiode im Bund (CDU/CSU/SPD 2025) enthält zum einschlägigen Instrumentarium nur eine geplante gesetzliche Änderung: die Absicht, das System der Träger- und Maßnahmenakkreditierung für die Förderung beruflicher Weiterbildung zu vereinfachen (Zeile 535).

Im Folgenden vergleichen wir die bundesweit bestehenden arbeitsmarktpolitischen Instrumente zur Förderung von Beschäftigungsübergängen, systematisieren ihre wesentlichen Merkmale¹⁵ und analysieren, inwieweit sie die dargestellten spezifischen Anforderungen für die Industrie in Berlin-Brandenburg erfüllen. Die einschlägigen arbeitsmarktpolitischen Instrumente sind

1. die **Regelberatung und -vermittlung** von Beschäftigten, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, durch die **Bundesagentur für Arbeit**. Sie ist die zentrale Dienstleistung der Bundesagentur, die allen Arbeitsuchenden und Arbeitgebern offensteht. Um Arbeitslosigkeit möglichst zu vermeiden, sind Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis endet, verpflichtet, sich mindestens drei Monate vor dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses bei der Arbeitsagentur arbeitsuchend zu melden (§ 38 Abs. 1 SGB III). Wird diese Frist versäumt, besteht für die erste Woche einer sich eventuell anschließenden Arbeitslosigkeit kein Anspruch auf Arbeitslosengeld (§ 159 Abs. 6 SGB III). Nach der Arbeitsuchend-Meldung sind die Arbeitsagenturen verpflichtet, mit dem/der Betroffenen unverzüglich ein erstes Beratungs- und Vermittlungsgespräch zu führen (§ 38 Abs. 1a SGB III) und danach die Bemühungen um Integration in ein neues Beschäftigungsverhältnis fortzuführen. Daneben bieten sie ggf. Zugang zu geförderter beruflicher Weiterbildung. Zuständig sind in den Agenturen die Teams für Arbeitnehmerorientierte Arbeitsvermittlung (ANoV). Daneben bestehen seit 2020 in der BA Teams für Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE), die zu Weiterqualifizierung und beruflicher Umorientierung beraten, auch wenn ein bestehendes Arbeitsverhältnis nicht akut bedroht ist; ihr Bekanntheitsgrad ist allerdings noch recht gering (Hartosch et al. 2025).
2. der **Beschäftigtertransfer durch eine Transfergesellschaft**, die bei einer Betriebsänderung mit Personalabbau in der Regel auf der Grundlage eines Transfersozialplans geschaffen wird und aus Mitteln des Sozialplans sowie der BA für bis zu zwölf Monate Beratung, Qualifizierung und Unterstützung bei der Stellensuche bietet (§§ 111, 111a SGB III; Mühge/Reissert 2023; Mühge 2017). Die vom Personalabbau betroffenen Beschäftigten wechseln dabei (auf freiwilliger Basis) in die Transfergesellschaft, indem sie einen dreiseitigen Vertrag abschließen, der die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses mit dem bisherigen Arbeitgeber und einen neuen befristeten Arbeitsvertrag mit dem Träger der Transfergesellschaft (bei gleichzeitiger Freistellung von der Arbeitsleistung, d.h. bei Kurzarbeit Null) ebenso beinhaltet wie Vereinbarungen zwischen dem bisherigen Arbeitgeber und dem Träger der Transfergesellschaft über die Finanzierung und Durchführung arbeitsmarktpolitischer Beratungs- und Qualifizierungsleistungen innerhalb der Transfergesellschaft. Während ihres Verbleibs in der Transfergesellschaft erhalten die Beschäftigten aus Mitteln der BA für maximal zwölf Monate ein **Transfer-Kurzarbeitergeld**, das in seiner Höhe etwa dem Arbeitslosengeld entspricht (bei einer eventuell anschließenden Arbeitslosigkeit aber nicht auf die Anspruchsdauer des Arbeitslosengelds angerechnet wird). Das Transfer-Kurzarbeitergeld wird in der Regel noch mit Mitteln aus dem Sozialplan aufgestockt, aus denen auch noch die sogenannten Remanenzkosten bei Kurzarbeit (Sozialversicherungsbeiträge, Urlaubs- und Feiertagslöhne) sowie Beratung, Qualifizierung und Verwaltung zu finanzieren sind. Wichtigste betriebliche Finanzierungsquelle sind dabei die Löhne der Beschäftigten, die während der Kündigungsfrist angefallen wären, wegen des vorzeitigen Wechsels in die Transfergesellschaft aber nicht mehr anfallen. Die BA beteiligt sich daneben in der Regel an den Qualifizierungskosten in der Transfergesellschaft.
3. die seit einigen Jahren in einzelnen Regionen (allerdings nicht in Berlin-Brandenburg) entstandenen **Arbeitsmarktdrehscheiben** als

¹⁵ Vgl. so auch Eichhorst/Rinne 2025, deren Spektrum verglichener Instrumente (inkl. Kurzarbeitergeld, Förderung regionaler Mobilität u.a.) allerdings über das Ziel der Förderung regionaler Beschäftigungsübergänge weit hinausgeht.

Kooperationsstrukturen oder Plattformen, auf denen abgebende und aufnahmebereite Betriebe in der Region ihre Bedarfsprofile abgleichen und geeigneten Beschäftigten Übergangsmöglichkeiten bieten (BMAS/BA 2025; DGB 2024; Bundesregierung 2025; Eichhorst/Rinne 2025: 43-47). Sie werden in der Regel, jedoch nicht immer von der Bundesagentur für Arbeit organisiert und moderiert und können neben abgebenden und aufnahmebereiten Betrieben und ihren Beschäftigten auch Sozialpartner, Betriebsräte, Weiterbildungsträger, Qualifizierungsverbünde oder Transfergesellschaften umfassen. Ihre Aufgabe – die nicht gesetzlich normiert ist und auf Seiten der Bundesagentur als „Teil des bestehenden Regelgeschäfts gemäß SGB III (Beratung, Vermittlung, Förderung)“ wahrgenommen wird (Bundesregierung 2025: 4) – umfasst (mit Variationen von Region zu Region) die Vernetzung der regionalen Akteure, den Informationsaustausch zu regionalen Branchenentwicklungen und Qualifikationsanforderungen sowie Personalbedarfen und Personalüberhängen bis hin zum Austausch konkreter (anonymisierter) Bewerberprofile und offener Stellenprofile und ihrem Matching. Innovationen gegenüber der regulären Beratungs- und Vermittlungstätigkeit der BA sind der vernetzte regionale Ansatz zur Erschließung von Vermittlungspotentialen, der gleichzeitige Einsatz der auf Arbeitgeber, Erwerbstätige und Arbeitsuchende ausgerichteten Dienstleistungssparten der BA (Arbeitgeberservice, BBiE, ANoV) sowie mögliche Effizienzgewinne durch das gleichzeitige Agieren mit mehreren Betrieben. Systematische Übersichten zur Vielfalt vorhandener regionaler Arbeitsmarktdrehscheiben liegen bisher noch nicht vor; ein Monitoring der von der BA begleiteten Drehscheiben soll im Laufe des Jahres 2026 installiert werden, eine erste Evaluation im Jahr 2028 vorliegen (Bundesregierung 2025: 2). Ohne Beteiligung der BA bieten in einzelnen Branchen und Regionen (darunter auch der Metall- und Elektroindustrie in Berlin-Brandenburg) **tarifvertragliche Regelungen** zum befristeten Personalaustausch zwischen Betrieben ähnliche Leistungen wie Arbeitsmarktdrehscheiben (Eichhorst/Rinne 2025: 43-47; vgl. § 1 Abs. 3 Nr. 1 AÜG). Auch zu ihnen fehlt bislang eine systematische Dokumentation.

Die **Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten durch die Bundesagentur für Arbeit** (§ 82 SGB III) rechnen wir hier nicht zu den einschlägigen Instrumenten, weil sie nicht an Beschäftigungsübergänge gebunden ist. Sie kann aber in Kombination mit allen genannten Instrumenten eingesetzt werden und wird dafür auch benötigt werden. Trotz zahlreicher Verbesserungen der Förderkonditionen ist sie in der Vergangenheit in wesentlich geringerem Umfang genutzt worden als erwartet; eine stärkere Inanspruchnahme ist deshalb auch politisch gewollt (Bundesregierung 2023: 23; Biermeier et al. 2023; Kruppe/Lang 2023).¹⁶

¹⁶ Erst in den Jahren 2023 und 2024 ist bundesweit eine starke Steigerung der Zugänge zu dieser Förderung zu verzeichnen gewesen (um insgesamt 67 Prozent), die 2025 allerdings (mit +12 Prozent) wieder abgeflaut ist (BA 2026b).

Tabelle 3.1: Arbeitsmarktpolitische Instrumente zur Förderung von Übergängen in andere Betriebe

	SGB-III- Regelberatung und - vermittlung durch Bundesagentur für Arbeit	Beschäftigten- transfer/ Transfergesellschaft	Arbeitsmarkt- drehscheibe
	I	II	III
Adressaten/ Zugangsberechtigte	Von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte, Arbeitslose; Beschäftigte im Rahmen von BBiE	Beschäftigte, die aufgrund einer Betriebsänderung ihre Stelle verlieren	Beschäftigte, die von Stellenabbau bedroht sind
Einrichtung als	Permanente Leistung	Betriebliches Projekt auf Basis eines Transfersozialplans oder einer sozialplanähnlichen Vereinbarung	Zwischenbetriebliches Projekt auf Initiative von mindestens zwei Betrieben, meist moderiert durch BA
Rechtsgrundlage	SGB III (§§ 29-39)	Kollektivrecht, Arbeitsförderungsrecht (§§ 111, 111a SGB III), Individualrecht	Für BA im Rahmen des allgemeinen Vermittlungsauftrags (§ 35 SGB III)
Trägerschaft	Bundesagentur für Arbeit	Träger von Transfergesellschaften	Bundesagentur für Arbeit
Finanzierung	Bundesagentur für Arbeit	Abgebendes Unternehmen, BA, ggf. weitere Fördermittel	Bundesagentur für Arbeit und/oder andere
Absicherung des Lebensunterhalts	Alg/Alg-W (§§ 136-144 SGB III)	Transfer-KuG (§ 111 SGB III)	Arbeitsentgelt, ggf. Alg, Alg-W (§§ 136- 144 SGB III)
Unternehmens- Netzwerk	Keines	Abhängig von der regionalen Verankerung des Trägers	Ad-hoc eingerichtetes, in der Regel kleineres Netzwerk
Tarifliche Standards / Mitbestimmung	Neutralität; keine Konterkariierung	Mitbestimmung des Betriebsrats bei den Rahmenbedingungen der Transfergesellschaft	Tendenziell arbeitgeberdominiert
Zugang aus KMU	Hoch	Gering	Eher gering
Beratungs-/ Betreuungsintensität	Mittel	Hoch	Eher gering
Qualifizierung	Zugang zu BA- Förderung beruflicher Weiterbildung	Breites Spektrum möglich; aufgrund förderungsrechtlicher Restriktionen vor allem Anpassungs- qualifizierung	Im Einzelfall zu regeln; vorrangig ist Vermittlung

Quelle: eigene Darstellung.

Wie die zusammenfassende Tabelle 3.1 zeigt, passt keines der drei Instrumente für sich allein exakt auf die besonderen Anforderungen in der Transformation der Industriebeschäftigung in Berlin-Brandenburg und reicht allein für ihre Bewältigung aus:

Die **Regelberatung und -vermittlung durch die Bundesagentur für Arbeit** bietet professionelle Beratung und Vermittlung sowie umfassenden Zugang zur Förderung

beruflicher Weiterbildung. Als Sozialversicherungsträger ist die Bundesagentur allerdings auf Einzelne (Personen und Unternehmen) und die Reaktion auf ihre Bedarfe orientiert und kann deshalb (zumindest außerhalb der Arbeitsmarktdrehscheiben) schwerlich dauerhafte multilaterale Unternehmensnetzwerke aufbauen und pflegen. Ihre Verpflichtung zur Neutralität zwischen den Sozialpartnern hindert die Bundesagentur außerdem daran, sich zur Sicherung gewerkschaftlich-tariflicher Standards und betrieblicher Mitbestimmung zu engagieren. Ihr breiter Adressatenkreis erschwert ihr schließlich eine hohe Beratungs- und Betreuungsintensität: auf eine Fachkraft für Beratung und Vermittlung entfallen in den Agenturen für Arbeit im Durchschnitt mehr als 130 Arbeitsuchende (Feldens/Fuchs 2025: 220; Fuchs et al. 2024).¹⁷

Transfergesellschaften bieten dagegen hohe Beratungsdichte und -qualität (mit einer vereinbarten Betreuungsrelation von maximal 1:40; BVTB 2026; Mühge et al. 2025), verschiedene Qualifizierungsmöglichkeiten sowie Regeln, die (über den Transfersozialplan) betrieblicher Mitbestimmung unterliegen. Evaluationen und Fallstudien deuten darauf hin, dass Übergänge in neue sozialversicherungspflichtige Beschäftigung den Teilnehmer*innen aus Transfergesellschaften in höherem Maße gelingen als vergleichbaren Arbeitslosen und dass das Risiko, dabei in prekäre Beschäftigungsformen (Leiharbeit, befristete Beschäftigung) zu geraten, geringer ist als bei vergleichbaren Arbeitslosen (Fackler et al. 2023; Mühge 2017: 21f.; BA 2025). Aufgrund ihrer einzelbetrieblichen Entstehung verfügen Transfergesellschaften aber selbst über keine festen Netzwerke potenziell aufnahmebereiter Betriebe und sind von möglichen Netzwerken des Trägers der Gesellschaft abhängig. Die förderungsrechtlichen Vorgaben für das Transfer-Kurzarbeitergeld verhindern in der Regel außerdem längere investive Qualifizierungsmaßnahmen, da die Förderungsdauer solcher Maßnahmen von der Laufzeit der Transfergesellschaft abhängig ist (§ 111a Abs. 2 SGB III; BVTB 2025).¹⁸

Vor allem aber erreicht der Beschäftigtentransfer durch Transfergesellschaften bisher nur einen sehr kleinen Teil der von Personalabbau betroffenen Beschäftigten. Bundesweit nehmen Transfergesellschaften pro Jahr nur zwischen 12.000 und 20.000 Personen auf; das entspricht einem bis zwei Prozent aller Beschäftigten, die ihren Arbeitsplatz durch Personalabbau oder Betriebsschließungen verlieren (BA 2025).¹⁹ Vor allem Stellenabbau in kleineren und mittleren und nicht mitbestimmten Betrieben sowie aufgrund kleinerer Restrukturierungen wird durch Transfergesellschaften meist nicht aufgefangen (Mühge/Reissert 2023; Reissert 2018; Mühge 2017). Dies erschwert die Anwendung des Instruments vor allem in Wirtschaftsstrukturen, die klein- und mittelbetrieblich geprägt sind und eine geringe Dichte betrieblicher Mitbestimmung aufweisen, – wie die Industrie Berlin-Brandenburgs. Die Ursache dafür liegt zum einen darin, dass der Zugang zu

¹⁷ Im kennzahlenbasierten Zielsteuerungssystem der Bundesagentur, in dem die Integrationsquote im Vordergrund steht, entsteht aus der hohen Zahl von zu Betreuenden je Vermittlungskraft – wie mehrere Untersuchungen zeigen – ein Effekt, der über die Zeitknappheit für die individuelle Betreuung hinausgeht: Sie führt tendenziell zur Konzentration der Beratung auf relativ leicht vermittelbare Arbeitsuchende („Creaming“) und zum Vorrang schneller Vermittlung vor Qualifizierung und nachhaltiger Integration (vgl. zusammenfassend Feldens/Fuchs 2025).

¹⁸ Eine Qualifizierung, die länger als ein Jahr dauert, wird demnach über das Ende der Transfergesellschaft hinaus nur gefördert, wenn sie spätestens ein halbes Jahr vor dem Ende der Transfergesellschaft begonnen worden ist. Dies ist in der Praxis nur selten zu realisieren, weil Transfergesellschaften (aus finanziellen Gründen – vor allem im Insolvenzfall) oft eine wesentlich kürzere Zeit als die maximal möglichen zwölf Monate haben, weil dem Beginn der Qualifizierungsmaßnahme mehrere Beratungs-, Maßnahmenauswahl- und Genehmigungsschritte vorausgehen müssen und weil die passenden Qualifizierungsangebote nicht immer zum Wunschzeitpunkt zur Verfügung stehen.

¹⁹ Zur Berechnung der Relation zur Gesamtzahl unfreiwilliger Austritte aus Beschäftigung vgl. Reissert 2018: 4. In Berlin-Brandenburg liegt (wie in ganz Ostdeutschland) die Nutzung des Instruments der Transfergesellschaft noch deutlich unter dem Bundeswert. Hier gab es zuletzt nur knapp 500 jährliche Eintritte in Transfergesellschaften (BA 2025); das entspricht schätzungsweise einem halben Prozent aller Beschäftigten, die ihren Arbeitsplatz durch Personalabbau oder Betriebsschließungen verlieren.

einer Transfergesellschaft in der Regel an einen Sozialplan – und damit an die Existenz eines Betriebsrats und einer umfassenderen Betriebsänderung – gebunden ist. Die wenig bekannte Möglichkeit, dass in Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung der geforderte Sozialplan durch eine „sozialplanähnliche Vereinbarung“ ersetzt werden kann, spielt in der Praxis bislang kaum eine Rolle. Für eine solche Vereinbarung genügt eine einseitige Leistungszusage des bisherigen Arbeitgebers an alle betroffenen Beschäftigten, die von diesen individuell angenommen wird.²⁰ Eine zweite Ursache für die geringe Nutzung des Beschäftigtertransfers in kleinen und mittleren Unternehmen und bei kleineren Restrukturierungen liegt in der Konkretisierung der gesetzlichen Voraussetzung, dass eine Transfergesellschaft nur in Frage kommt, wenn vom Personalabbau „erhebliche Teile der Belegschaft“ betroffen sind.²¹ Die Bundesagentur für Arbeit konkretisiert dieses Erfordernis durch die Schwellenwerte für die Anzeigepflicht von Massenentlassungen aus dem Kündigungsschutzrecht (§ 17 Abs. 1 KSchG) und durch eigene Schwellenwerte am unteren und oberen Rand.²² Das führt dazu, dass Transfer-Kurzarbeitergeld nur gewährt wird (und damit ein Zugang zu einer Transfergesellschaft nur zustande kommt), wenn der Personalabbau folgende Größenordnungen erreicht:

Tabelle 3.2: Betriebsgrößen-Schwellenwerte für den Zugang zu Transfer-Kurzarbeitergeld

Anzahl Beschäftigte im Betrieb	Personalabbau von mindestens ...
1 – 20	6 Beschäftigten
21 – 59	5 Beschäftigten
60 – 499	10 Prozent oder >25 Beschäftigten
500 – 599	30 Beschäftigten
600 und mehr	5 Prozent

Quelle: eigene Darstellung auf der Grundlage von BA 2022, Ziff. 1.2, und § 17 Abs. 1 KSchG.

Für den Bezug von Transfer-Kurzarbeitergeld müssen damit in kleineren Betrieben sehr viel höhere Anteile der Beschäftigten von Personalabbau betroffen sein als in größeren Betrieben (z.B. bei 10 Beschäftigten 60 Prozent, bei 18 Beschäftigten 33 Prozent, bei 25 Beschäftigten 20 Prozent, bei 60 Beschäftigten 10 Prozent, bei 350 Beschäftigten 7 Prozent, bei 600 Beschäftigten 5 Prozent).

Arbeitsmarktdrehscheiben schließlich zielen auf schnelle Vermittlungen in Unternehmensnetzwerken, dank der Begleitung durch die BA mit Beratung und Zugang zu geförderter Qualifizierung. Die ihnen zugrunde liegenden Netzwerke sind im Vergleich zu den Anforderungen der industriellen Transformation in Berlin-Brandenburg allerdings meist kleiner, ad-hoc eingerichtet und nicht dauerhaft angelegt. Noch nicht vollständig klar und möglicherweise von Fall zu Fall unterschiedlich ist die Intensität von Beratung und Qualifizierung im Kontext der Arbeitsmarktdrehscheiben. Im Vordergrund stehen meist die schnelle, nahtlose Vermittlung und die Befriedigung des Fachkräftebedarfs im aufnehmenden Betrieb; „eine arbeitnehmerorientierte individuelle Beratung durch die Berufsberatung im Erwerbsleben erfolgt nicht regelhaft“, angebotene Qualifizierung ist in der Regel Anpassungsqualifizierung „an die Aufgaben im aufnehmenden Betrieb“ (DGB 2024: 10). Potenziell konfliktuell kann das Verhältnis der Arbeitsmarktdrehscheiben zu gewerkschaftlichen Interessen an der Sicherung tariflicher Standards sowie zu den Interessen betrieblicher Mitbestimmung sein, da schnelle Abgänge von Beschäftigten über

²⁰ Vgl. die Fachlichen Weisungen der BA zu §§ 110, 111 SGB III (BA 2022), Ziff. 1.4. Den Hinweis auf diese Variante verdanken wir Martin Rosemann und Özgül Altunkas-Raichle.

²¹ Diese Voraussetzung entsteht dadurch, dass § 111 Abs. 2 SGB III auf § 110 Absatz 1 Satz 3 SGB III und dieser seinerseits auf § 111 BetrVG verweist.

²² Vgl. die Fachlichen Weisungen der BA zu §§ 110, 111 SGB III (BA 2022), Ziff. 1.2 i.V.m. Ziff. 2.5.

die Arbeitsmarktdrehscheibe in den abgebenden Betrieben den Druck und das Verhandlungspotential für Beschäftigungssicherung und Interessenausgleich tendenziell senken. Gewerkschaften und Betriebsräte fordern deshalb – aber auch zur Sicherung der Akzeptanz des Instruments – eine Beteiligung an den Arbeitsmarktdrehscheiben sowie Einfluss auf den Zeitpunkt ihrer Einsetzung und die Sicherung tariflicher Standards einschließlich der Freiwilligkeit des Beschäftigungsübergangs (DGB 2024; IG Metall 2025).

Im Ergebnis zeigt sich, dass alle drei Instrumente wesentliche Elemente der oben definierten Anforderungen erfüllen, keines von ihnen das aber für sich allein leistet. Sinnvoll erscheint deshalb die intelligente Kombination der vorhandenen Instrumente oder, wo dies im bestehenden bundesgesetzlichen Rahmen nicht problemlos möglich ist, ihrer wesentlichen Elemente in einer Organisationsstruktur, die auf die spezifischen Probleme des Übergangs von Industriebeschäftigung in Industriebeschäftigung ausgerichtet sind.

Ein **Konzept** für eine solche Organisationsstruktur entwickeln wir im folgenden Kapitel unter dem Stichwort „**Jobdrehscheibe für Industriearbeit**“. Es fügt sich in den bestehenden gesetzlichen Rahmen des SGB III ein, gibt aber für seine Weiterentwicklung auch Hinweise auf gesetzlichen Anpassungsbedarf. Es anerkennt und nutzt die zentrale Bedeutung, die die Leistungen der Bundesagentur für Arbeit für Beratung, Vermittlung und Qualifizierungsförderung besitzen. Es nutzt das leistungsfähige Modell des Beschäftigtertransfers und die bislang wenig bekannten Spielräume zu seiner Öffnung für kleine und mittlere Unternehmen und nicht mitbestimmte Betriebe.²³ Es knüpft an die derzeit erprobten und praktizierten Arbeitsmarktdrehscheiben an, geht aber mit seiner gewerkschaftlichen und sozialpartnerschaftlichen Orientierung sowie der gezielten Ausrichtung auf Beratung und Qualifizierung für industrielle Zukunftsberufe deutlich über ihr Grundmodell hinaus, indem es

- dauerhafte regionale Unternehmensnetzwerke unter Einschluss von Betriebsräten und anderen Arbeitsmarktakteuren (Bundesagentur für Arbeit, regionale Wirtschaftsförderung) vorsieht,
- auf die möglichst weitgehende Sicherung von gewerkschaftlich-tariflichen Standards und Mitbestimmung achtet,
- nicht nur auf schnelle Job-to-Job-Übergänge – ggf. mit Anpassungsqualifizierungen – setzt, sondern auch auf intensive und qualitätsvolle Beratung und auf Qualifizierungsförderung zur Überwindung struktureller qualifikatorischer Mismatches auf Industriearbeitsmärkten,
- Lücken füllt, die dadurch entstehen, dass der Einsatz des Beschäftigtertransfers in der derzeitigen Praxis auf relativ wenige, eher großbetriebliche Anwendungsfälle begrenzt ist, und damit der eher kleinteiligen Unternehmensstruktur der Hauptstadtregion gerecht wird.

Die Organisation der Jobdrehscheibe ist im bestehenden institutionellen Rahmen recht komplex. Dies ist der kleinteiligen und hochregulierten Struktur des bundesweit geltenden arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums geschuldet. Dass in anderen institutionellen Kontexten auch andere Lösungen zur vergleichbaren Förderung von Beschäftigungsübergängen möglich sind, illustriert als Exkurs der folgenden Informationskästen an den Beispielen Schwedens und Österreichs.

Unterstützung für Beschäftigungsübergänge in Schweden

Zu den Grundpfeilern des schwedischen Wohlfahrtsstaatsmodells gehört die „solidarische Lohnpolitik“ nach dem Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ – unabhängig von der Leistungsstärke des einzelnen Unternehmens. Sie führt zu einem relativ raschen Strukturwandel, bei dem ertragsschwache zugunsten produktiverer Unternehmen aus dem Markt ausscheiden. Daraus folgt, dass Arbeitsmarktpolitik in Schweden nicht primär die Stabilität des individuellen Arbeitsverhältnisses zu schützen hat, sondern vor allem eine stabile Erwerbsbiografie, in der Übergänge von einem Beschäftigungsverhältnis in ein neues möglichst reibungslos erfolgen. Diese Priorisierung kommt u.a. darin zum Ausdruck, dass Abweichungen vom gesetzlichen Kündigungsschutz durch tarifvertragliche Vereinbarungen möglich sind, wenn darin im Gegenzug Leistungen für Arbeitnehmer*innen wie etwa Abfindungen oder Übergangshilfen zugestanden werden.

Unter diesen Rahmenbedingungen sind in Schweden seit den 1970er Jahren durch Branchentarifverträge sogenannte Arbeitssicherungsstiftungen (Job Security Councils, JSC) entstanden – paritätisch gesteuerte Organisationen mit dem ausschließlichen Ziel, Beschäftigte zu beraten, zu qualifizieren und in Anschlussbeschäftigungen zu vermitteln, wenn sie betriebsbedingt ihren bisherigen Arbeitsplatz verlieren und dem jeweiligen Tarifvertrag unterliegen. Derzeit existieren 15 solcher Stiftungen, die insgesamt etwa 90 Prozent aller Erwerbstätigen erfassen (die übrigen werden bei Entlassung von der staatlichen Arbeitsverwaltung betreut). Jede Stiftung wird durch eine Umlage der Unternehmen des jeweiligen Tarifbereichs finanziert; der effektive Umlagesatz variiert zwischen etwa 0,1 und 0,4 Prozent der Lohnsumme.

Das Aufgabenspektrum der JSC ähnelt dem der deutschen Transfergesellschaften; es umfasst Beratung, Qualifizierung sowie Unterstützung bei der Suche nach Anschlussbeschäftigung. Diese Aufgaben werden teilweise von den Stiftungen selbst mit eigenem Personal wahrgenommen, teilweise aber auch von externen Trägern im Auftrag der Stiftungen. Allen Beschäftigten des jeweiligen Tarifbereichs, die betriebsbedingt ihren Arbeitsplatz verlieren, stehen die Leistungen der Stiftungen zur Verfügung. Die Tätigkeit der Stiftungen setzt ein, wenn die Kündigungsfrist beginnt; die Beschäftigten werden dann für die Laufzeit der Kündigungsfrist von der Arbeit freigestellt. Da die (nach Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelte) gesetzliche Kündigungsfrist von bis zu sechs Monaten in den meisten Fällen durch tarifvertragliche Regelungen verdoppelt wird, stehen bis zur Entlassung meist bis zu zwölf Monate für Beratung und Qualifizierung zur Verfügung. Wenn nötig, werden Beratung und Qualifizierung auch in einer anschließenden Zeit der Arbeitslosigkeit fortgeführt. Die Sicherung des Lebensunterhalts erfolgt damit durch den Lohn, der während der Kündigungsfrist gezahlt wird, und ggf. durch das Arbeitslosengeld, wenn Beratung und Qualifizierung über den Zeitpunkt der Entlassung hinaus fortgesetzt werden.

Die Arbeit der Stiftungen genießt in Schweden einen sehr guten Ruf. Etwa 90 Prozent der Teilnehmer*innen erreichen während der Laufzeit eine neue Beschäftigung – in der Regel ohne oder mit nur sehr geringen Einkommensverlusten. Vorteile des Modells gegenüber den deutschen Transfergesellschaften bestehen vor allem in der stabilen, von der Finanzkraft des einzelnen Unternehmens unabhängigen (umlagefinanzierten) Dienstleistungs-Infrastruktur, die im Krisenfall sofort zur Verfügung steht, sowie im Zugangsrecht für alle Beschäftigten einer Branche unabhängig von der Betriebsgröße und dem Umfang des Personalabbaus. Die Stiftungen erreichen damit einen viel größeren Teil der Betroffenen als der deutsche Beschäftigtertransfer.

Filipiak/Mühge 2018; Reissert 2018; OECD 2015; SN 2023; Eichhorst/Rinne 2025: 67-76.

Unterstützung für Beschäftigungsübergänge in Österreich

Den Ausgangspunkt aller österreichischen Anstrengungen, Beschäftigungsübergänge über das Regelgeschäft der öffentlichen Arbeitsverwaltung hinaus zu fördern, bildete die sozialpartnerschaftlich organisierte Stahlstiftung, die 1987 eingerichtet wurde, um den von Personalabbau bedrohten Beschäftigten des privatisierten Stahlkonzerns Voest-Alpine eine Phase der beruflichen Neuorientierung und Umschulung zu bieten. Von dort hat sich das Modell der von den Sozialpartnern und teilweise auch Gebietskörperschaften getragenen Arbeitsstiftungen in ganz Österreich verbreitet und in verschiedene Varianten ausdifferenziert.

Eine Arbeitsstiftung wird tätig, wenn in ihrem Einzugsbereich Beschäftigte von betriebsbedingter Entlassung bedroht sind. Ihr Ziel ist es, den Betroffenen nach einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses (und dem formalen Eintritt in die Arbeitslosigkeit) durch Berufsorientierung, Weiterqualifizierung und Unterstützung bei der Jobsuche den Weg in eine neue Erwerbstätigkeit zu ebnen. Leitbild ist die Höherqualifizierung; das österreichische Modell geht davon aus, dass Qualifizierung der zentrale Schlüssel ist, um eine spätere erneute Arbeitslosigkeit effektiv und dauerhaft zu verhindern.

Aufgrund einer gesetzlichen Sonderregelung, die 1988 im Zusammenhang mit der Gründung der Stahlstiftung eingeführt wurde, wird während des Aufenthalts in der Arbeitsstiftung ein verlängertes Arbeitslosengeld gezahlt, dessen Bezugsdauer sich nach der vereinbarten individuellen Wiedereingliederungsstrategie und dem daraus resultierenden Qualifizierungsbedarf richtet und bis zu drei (in Ausnahmefällen auch vier) Jahre betragen kann und damit auch eine komplette Umschulung oder ein Hochschulstudium ermöglicht. Voraussetzungen für den Bezug dieses „Stiftungsarbeitslosengelds“ sind eine Einigung der zuständigen Sozialpartner über das Konzept der Arbeitsstiftung sowie die anschließende Anerkennung des Konzepts durch die öffentliche Arbeitsverwaltung (den Arbeitsmarktservice, AMS). Die Stiftung hat die Maßnahme- und Qualifizierungskosten zu tragen und außerdem das Arbeitslosengeld um einen Zusatzbetrag („Stipendium“) aufzustocken.

Neben dem Grundmodell einer Unternehmensstiftung, die – wie die Stahlstiftung – für die Beschäftigten eines Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe eingerichtet ist und durch Unternehmens- und Betriebsratsvertreter gemeinsam gesteuert wird, sind mittlerweile andere Varianten von Arbeitsstiftungen entstanden, um Bedarfe des Beschäftigtentransfers außerhalb von Großunternehmen zu befriedigen: Branchenstiftungen, die auf Initiative eines Arbeitgeberverbands für die Unternehmen einer Branche eingerichtet werden; Regionalstiftungen, die auf die Bedarfe kleiner und mittlerer Unternehmen ausgerichtet sind und in denen regionale Gebietskörperschaften eine größere Rolle spielen; sowie Insolvenzstiftungen, die bei Insolvenz eines Unternehmens ad hoc eingerichtet werden und bei denen meist eine Gebietskörperschaft die Trägerschaft übernimmt, wenn das Unternehmen dazu nicht mehr in der Lage ist. Nur bei Insolvenz- und Regionalstiftungen übernimmt der Arbeitsmarktservice einen Teil der Qualifizierungs- und anderen Maßnahmekosten. Andernfalls müssen diese Kosten – ebenso wie die Aufstockung des Arbeitslosengelds – durch tarifvertragliche Vereinbarungen (bei Regional- und Insolvenzstiftungen auch durch Land und Kommunen) gedeckt werden. Bei der Stahlstiftung und anderen dauerhaft operierenden Unternehmensstiftungen wird dafür von den Beschäftigten des Unternehmens ein Solidaritätsbeitrag erhoben, der unmittelbar vom Lohn einbehalten wird; für die Stahlstiftung beträgt er 0,5 Prozent des Bruttolohns. Neben die genannten eher Outplacement-orientierten Stiftungsformen sind in jüngerer Zeit schließlich noch sogenannte Implacement-Stiftungen getreten, die auf die Deckung dringender Personalbedarfe eines oder mehrerer Unternehmen ausgerichtet sind und ihre Teilnehmer*innen nicht aus dem Personalabbau spezifischer Unternehmen, sondern aus dem allgemeinen Kreis der Arbeitsuchenden gewinnen; ihre Teilnehmerzahl übersteigt inzwischen die der Outplacement-Stiftungen.

Die Arbeit der Stiftungen genießt in Österreich einen guten Ruf; ähnlich wie das schwedische Modell fungiert sie zugleich als vielfach rezipiertes Beispiel gelungener Praxis in der deutschen und europäischen arbeitsmarktpolitischen Debatte. Evaluationen belegen, dass den Arbeitsstiftungen spürbare

*Verbesserungen des Qualifikationsniveaus und der Eingliederungschancen in gut entlohnte und stabile Beschäftigung gelingen. Unterschiede zum deutschen Modell des Beschäftigtentransfers bestehen in der weitgehend flächendeckenden und stabileren Dienstleistungs-Infrastruktur vieler Stiftungsformen, in der wesentlich größeren Bedeutung der Qualifizierung – insbesondere der Höherqualifizierung – der Teilnehmer*innen, in der stärkeren Einbindung von Regional- und Strukturpolitik und dem besseren Zugang von Beschäftigten aus kleineren und mittleren Betrieben (in den Regional-, Insolvenz- und z.T. auch Branchenstiftungen) sowie in der klareren Arbeitsteilung mit der öffentlichen Arbeitsvermittlung, die in die operative Tätigkeit der Stiftung erst eingeschaltet wird, wenn die Qualifizierungsphase beendet ist. Allein die mit Outplacement befassten österreichischen Stiftungen erreichen einen erheblich größeren Teil der von Personalabbau Betroffenen als die deutschen Transfergesellschaften.*

Vgl. BMAW 2024: 84-96; Offermann 2010; Reissert 2018; Eichhorst/Rinne 2025: 56-67

4 Konzept für eine Jobdrehscheibe

4.1. ÜBERBLICK

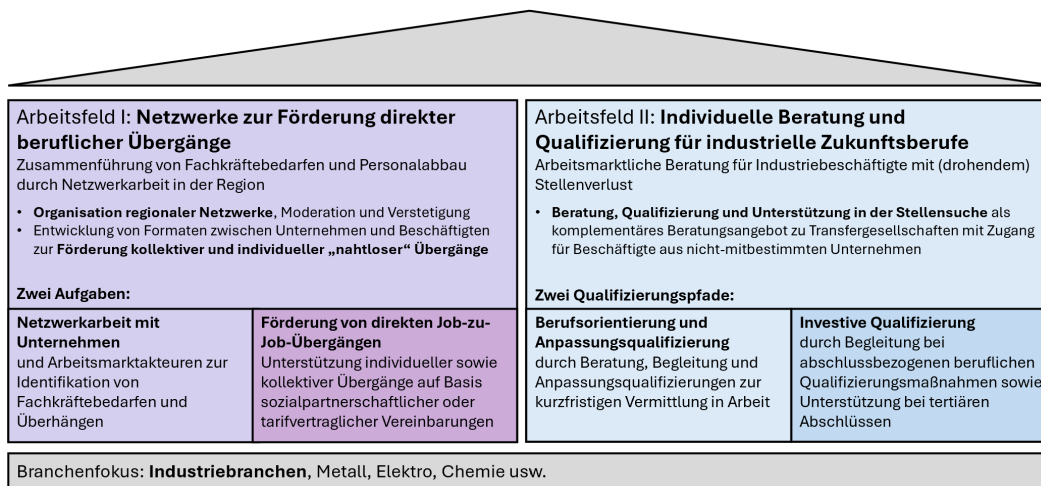
Die im Folgenden dargestellte Konzeption einer Jobdrehscheibe für die Industriearbeit versteht sich als Versuch, die im voranstehenden Abschnitt herausgearbeiteten arbeits- und arbeitsmarktpolitischen Erfordernisse aufzugreifen und zugleich praktikable Umsetzungswege innerhalb des bestehenden Förderrahmens aufzuzeigen. Ein Modell, das diesem Anspruch entsprechen will, kann sich nicht durch übersichtliche Eleganz auszeichnen, sondern verlangt vielmehr die differenzierte Darstellung, Erläuterung und Begründung einer Vielzahl aufeinander abgestimmter Strukturen und Detailansätze.

Die Gesamtkonzeption und der inhaltliche Aufbau der Jobdrehscheibe lassen sich am anschaulichsten durch ihre zwei zentralen Arbeitsfelder beschreiben (Abbildung 4.1), mit deren Darstellung dieser Abschnitt beginnt. Im weiteren Verlauf werden die beiden Arbeitsfelder im Detail ausgearbeitet und mit Fallvergleichen aus der Praxis ergänzt. Daran anschließend folgt eine systematische Darstellung des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums der Jobdrehscheibe, bevor abschließend Überlegungen zur Governance und zur Finanzierung des Modells vorgestellt werden. Doch nun zunächst zur ersten Skizze der beiden Arbeitsfelder:

- **Arbeitsfeld I sind Netzwerke zur Förderung direkter beruflicher Übergänge** von der Industrie in die Industrie. Die Netzwerke führen regionale Unternehmen, Akteure der Mitbestimmung und Arbeitsmarktakteure zusammen, um Transparenz über Fachkräfteengpässe und Überhänge herzustellen und durch geeignete Instrumente der Arbeitsmarktkoordination das Potential von direkten Übergängen auf dem regionalen Arbeitsmarkt möglichst gut auszunutzen. Dies geschieht sowohl durch die Organisation kollektiver Übergänge zwischen zwei Unternehmen als auch durch regionale Jobmessen oder ähnliche Veranstaltungen, wie zum Beispiel das von ReTraNetz-BB etablierte Format „Automotive trifft Branche XY“. Darüber prüft das Arbeitsfeld auch die Entwicklung von unterstützenden technologischen Lösungen, wie zum Beispiel digitalen Technologien zum Abgleich von Stellen-, Aufgaben- und Kompetenzprofilen oder zur Identifikation von Qualifizierungsbedarfen. Besondere Kennzeichen des Arbeitsfelds sind die sozialpartnerschaftliche Orientierung der Netzwerkarbeit und die arbeitsorientierte Ausrichtung der Koordinationsinstrumente.
- **Arbeitsfeld II – Beratung und Qualifizierung für industrielle Zukunftsberufe** – beinhaltet Angebote für Beschäftigte, bei denen ein unmittelbarer Übergang nicht möglich ist und die auf Unterstützung durch Arbeitsmarkt- und Berufsorientierung und Qualifizierung angewiesen sind. Dieses Arbeitsfeld besitzt inhaltlich und konzeptionell eine große Schnittmenge mit Transfergesellschaften, geht aber inhaltlich über deren traditionelles Angebot hinaus und zielt auf Beschäftigte aus kleinen und mittleren Unternehmen sowie auf Beschäftigte, denen ein Zugang in eine Transfergesellschaft in

der Praxis oftmals nicht ermöglicht wird oder förderrechtlich verschlossen ist. Das Arbeitsfeld umfasst zwei Vermittlungspfade: den Pfad Berufsorientierung/Anpassungsqualifizierung sowie den Pfad Investive Qualifizierung. Letzterer zielt auf längerfristige, abschlussorientierte Weiterbildungen in industrielle Zukunftsberufe und schließt die Förderung von Qualifizierungen ohne AZAV-Zertifizierung sowie tertiäre Bildungsabschlüsse mit ein.

Abbildung 4.1: Grundzüge und Aufgabenfelder einer Jobdrehscheibe für die Industriearbeit



Quelle: eigene Darstellung.

Mit den Arbeitsfeldern ist die Unterscheidung und Aufteilung der Jobdrehscheibe auf zwei Zielgruppen verbunden: Unternehmen, Arbeitsmarktteure und Sozialpartner in Arbeitsfeld I, Beschäftigte in Arbeitsfeld II. Beide Felder haben jeweils für sich genommen die Aufgabe, Übergänge von Beschäftigten in Arbeit zu stärken, Fachkräfte zu sichern und, darüber hinaus, Fachkräfte passend zur Nachfrage der regionalen Wirtschaft zu entwickeln. Ein besonderer Reiz der Jobdrehscheibe besteht in den Synergien, die sich durch die Verzahnung der Akteure und Integration der Aufgaben beider Arbeitsfelder gewinnen lassen: die Netzwerkarbeit in Arbeitsfeld I ermöglicht es, die Qualifizierungsstrategien in Arbeitsfeld II auf konkrete Bedürfnisse und Engpässe des regionalen Arbeitsmarkts auszurichten. Sie bietet darüber hinaus ein konsistentes Beratungs- und Qualifizierungsangebot für die Beschäftigten, das durch die Leistungskette von direkten kollektiven Übergängen bis hin zur Förderung einer individuellen investiven Qualifizierung ein hohes Maß an prozeduraler Sicherheit in Zeiten beruflicher Umbrüche bietet.

4.2. ARBEITSFELD I: NETZWERKE ZUR FÖRDERUNG DIREKTER BERUFLICHER ÜBERGÄNGE

Der arbeitsmarktpolitische Ausgangspunkt von Arbeitsfeld I ist eng mit arbeitsmarkttheoretischen Überlegungen verknüpft. Wie die Fachkräfteanalyse in Kapitel 2 zeigt, bestehen auf den regionalen Industriearbeitsmärkten in Berlin-Brandenburg Fachkräfteengpässe, während gleichzeitig Industriebeschäftigte entlassen werden. Daraus ergeben sich grundsätzlich günstige Voraussetzungen für direkte Übergänge der Betroffenen von Beschäftigung in Beschäftigung. Das Gelingen solcher Übergänge ist jedoch keineswegs selbstverständlich, sondern – arbeitsmarkttheoretisch betrachtet – von bestimmten Rahmenbedingungen abhängig, insbesondere von der Verfügbarkeit von Informationen sowie von Transparenz über Arbeitsnachfrage und Arbeitsangebot. Sollen gegenseitige

Suchprozesse und die daraus resultierende friktionale Arbeitslosigkeit verkürzt werden, bedarf es geeigneter Instrumente zur Herstellung von Markttransparenz und zur Koordination der Akteure. An diese informatorischen Aufgaben knüpft Arbeitsfeld I an, geht jedoch darüber hinaus, indem es diese mit Anforderungen sozialpartnerschaftlicher Gestaltung und Mitbestimmung verbindet.

Das Arbeitsfeld ist in zwei Aufgaben untergliedert. Die *erste Aufgabe* ist die Implementierung, Organisation und Pflege von regionalen Arbeitsmarktnetzwerken. Damit sind in erster Linie Unternehmensnetzwerke gemeint, an denen weitere Arbeitsmarktakteure, insbesondere die Bundesagentur für Arbeit, aber auch Gewerkschaften/Arbeitgeberverbände, Wirtschaftsförderungen, Kammern, Träger beruflicher Bildung und/oder Träger von Transfergesellschaften beteiligt werden können.

In den qualitativen Interviews mit Arbeitsmarktakteuren in Berlin-Brandenburg wurde deutlich, dass netzwerkförmige Kooperationen zwischen Unternehmen zwar bereits punktuell bestehen, die vorhandenen Kooperationsformen jedoch als zu informell eingeschätzt werden. Ihr Zustandekommen erfolge häufig ad hoc, ihre Stabilität wird als gering bewertet. An den implizit geäußerten Bedarf nach tragfähigen, strategisch ausgerichteten regionalen Netzwerken knüpft das erste Arbeitsfeld an, indem es Unternehmensnetzwerke als dauerhaft angelegte, von einem zentralen Akteur koordinierte und kontinuierlich gepflegte Strukturen konzipiert, die Verlässlichkeit und Stabilität gewährleisten sollen. Ziel ist es, Vertrauen zwischen den Netzwerkteilnehmenden aufzubauen, das in der Forschung vielfach als zentraler Koordinationsmechanismus von Netzwerken beschrieben wird. Im Kontext der Jobdrehscheibe kommt dem Vertrauensaufbau besondere Bedeutung zu, da die informatorischen und koordinierenden Funktionen der Netzwerke auf unternehmensinterne Angaben zu Stellenüberhängen, Fachkräfte- und Qualifikationsbedarfen sowie Beschäftigungskonditionen angewiesen sind. Die Weitergabe dieser Informationen ist keineswegs selbstverständlich, sondern setzt wechselseitige Reziprozität und institutionalisierte Verlässlichkeit voraus.

Die *zweite Aufgabe* besteht darin, mit den Netzwerkakteuren geeignete Instrumente der direkten Job-to-Job-Vermittlung zu entwickeln und zu erproben. Zu diesen Instrumenten zählen einerseits die Verhandlung und Organisation *kollektiver Übergänge* zwischen zwei Unternehmen. Damit ist der Versuch gemeint, im Falle von größeren Restrukturierungen gebündelte Übergänge für eine Gruppe von Beschäftigten von einem abgebenden in ein aufnehmendes Industrieunternehmen zu organisieren und nach arbeitsorientierten Maßstäben, unter Einbezug der Akteure der Mitbestimmung, zu gestalten. Andererseits beinhaltet die Aufgabe die Organisation von Veranstaltungen wie Jobmessen oder ähnlichen Formaten, die die Koordination von Arbeitsangebot und -nachfrage auf *individueller Basis* unterstützen, indem sie Abstimmungsprozesse zwischen einzelnen Beschäftigten und Unternehmen ermöglichen.

Fallbeispiel 1: Die Arbeitsmarktdrehscheibe Ost-Württemberg. Ein Beispiel für die Netzwerkarbeit zur Förderung direkter Übergänge

Die Arbeitsmarktdrehscheibe Ostwürttemberg ist ein im Jahr 2020 ins Leben gerufenes regionales Kooperationsprojekt zur Unterstützung beruflicher Übergänge im Zuge der Arbeitsmarkttransformation. Ziel der Initiative ist es, innovative Ansätze zu entwickeln und umzusetzen, die direkte Wechsel von Beschäftigten zwischen Unternehmen ohne zwischenzeitliche Phasen der Arbeitslosigkeit fördern. Sie wird federführend vom Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft organisiert, die dazu eng mit der Bundesagentur für Arbeit, dem Reutlinger Transferträger Mypegasus sowie wechselnden regionalen Akteuren kooperiert. Die Plattform ist eingebettet in ein Geflecht aus regionalen Initiativen und Instrumenten zur Bewältigung struktureller Transformationsprozesse. Diese reichen vom Tarifvertrag für den regionalen Personaleinsatz bis hin zu den vielfältigen Aktivitäten des Transformationsnetzwerks Ostwürttemberg.

Kern des Konzepts ist die systematische Netzwerkarbeit mit regionalen Unternehmen. Durch aktive Ansprache, intensive Kommunikation und gezielte Zusammenführung von Betrieben mit Fachkräftebedarf und solchen mit personellen Überhängen sollen Potenziale für unmittelbare Job-to-Job-Übergänge identifiziert und praxisnah realisiert werden. Die aus Bundes- und Landesmitteln geförderte Plattform verfügt zudem über Mittel, mit denen sie berufsfachliche Qualifizierungen fördern kann, die dann während der Beschäftigung bei einem neuen Arbeitgeber durchgeführt werden.

Ein zentrales Format, um Job-to-Job-Übergänge zu realisieren, sind sogenannte Arbeitsmarktdrehscheiben-Veranstaltungen, die die Plattform unter dem Titel „Meet & Match“ an wechselnden Standorten in der Region mehrmals im Jahr organisiert. Diese finden sowohl virtuell als auch in Präsenz statt. Um ein Bild von den Veranstaltungen zu geben: Dort beteiligen sich in der Regel zwischen 15 und 25 Unternehmen; die Zahl der teilnehmenden Beschäftigten liegt meist bei etwa 200 bis 250 Personen, die Events sind auf eine Dauer von zwei bis drei Stunden angelegt und für Unternehmen wie für Beschäftigte kostenfrei. Im Falle von Präsenzveranstaltungen erhält jedes Unternehmen einen eigenen Informationsstand in Form eines Stehtisches, bei dem ergänzend z.B. Roll-up-Displays sowie Informationsmaterialien eingesetzt werden können. Darüber hinaus stehen bei der Veranstaltung separate Räumlichkeiten zur Verfügung, in denen Bewerbungsgespräche direkt, vertraulich und vor Ort geführt werden können.

*Auch die Bundesagentur für Arbeit ist mit einem eigenen Stand durch die Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE) vertreten; sie berät vor Ort die Beschäftigten bei Fragen zum Bewerbungsprozess, informiert über Fördermöglichkeiten und unterstützt bei Bedarf Gespräche, die zwischen aufnehmenden Unternehmen und Bewerber*innen geführt werden.*

Für die Jobdrehscheibe Berlin/Brandenburg ist die Arbeitsmarktdrehscheibe Ostwürttemberg aus mehreren Gründen bemerkenswert. Der erste Grund ist, dass die Plattform deutlich die Synergieeffekte aufzeigt, die durch systematische Netzwerkarbeit und netzwerkbasierte Job-to-Job-Vermittlung entstehen können. Die Initiative stärkt nachhaltig die Kooperationsbeziehungen zwischen regionalen Unternehmen und ermöglicht zugleich eine schnelle, situative Reaktion auf individuelle betriebliche Bedarfe – sowohl im Falle von Personalabbau als auch bei akutem Fachkräftebedarf. Besonders deutlich wird dabei die zentrale Rolle eines fokalen Akteurs, der als kommunikatives Drehkreuz und Kompetenzzentrum fungiert. Auf diese Weise schafft die Plattform die Voraussetzungen für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit sowohl zwischen den Unternehmen selbst als auch zwischen Unternehmen und arbeitsmarktpolitischen Akteuren in der Region.

Darüber hinaus vermittelt die Plattform ein konkretes und praxisnahes Bild der Durchführung von Jobmessen als einem möglichen Baustein der Job-to-Job-Vermittlung. Sie verdeutlicht zudem, dass eine enge und strukturierte Kooperation zwischen der Bundesagentur für Arbeit, Transferträgern und einem dritten, koordinierenden Akteur im Rahmen von Job- beziehungsweise Arbeitsmarktdrehscheiben möglich, fruchtbar und wirkungsvoll ist.

Ein besonderes Merkmal von Arbeitsfeld I der hier konzipierten Jobdrehscheibe liegt darin, dass Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung systematisch eingebunden werden. Die Beteiligung der betrieblichen Mitbestimmung wird darüber sichergestellt, dass Betriebsräte – wenn vorhanden – an der Gestaltung der kollektiven oder individuellen Job-to-Job-Übergänge beteiligt werden. Ferner wirkt das Arbeitsfeld darauf hin, dass eine sozialpartnerschaftliche Vereinbarung oder ein entsprechender Tarifvertrag über die Gestaltungsanforderungen an Job-to-Job-Übergänge geschlossen wird. Mit der angestrebten Sozialpartnervereinbarung oder einem Tarifvertrag soll zum Beispiel im Fall von kollektiven Übergängen eine Verständigung der Sozialpartner über folgende Regelungsinhalte erreicht werden:

- Sicherung der Freiwilligkeit der Teilnahme, d.h. Verzicht auf negative betriebliche Folgen, wenn sich Beschäftigte gegen die Teilnahme entscheiden;
- Festlegung des Qualifizierungsrahmens für die Tätigkeit im aufnehmenden Unternehmen (Art, Umfang, Finanzierung);

- Umgang mit Probezeiten;
- mögliche Rückkehroptionen in das abgebende Unternehmen.

Die oben genannten Punkte der Gestaltung von Job-to-Job-Übergängen dienen vor allem dazu, individuelle Risiken zu vermindern, die mit dem nahtlosen Übergang in neue Beschäftigung verbunden sein können. Diese Risiken entstehen auch durch institutionelle Hürden, die mit den unter § 45a SGB III im Entwurf eines SGB-III-Modernisierungsgesetzes vorgeschlagenen Maßnahmen zur Erprobung einer Beschäftigungsperspektive erheblich abgesenkt werden könnten. Die dort vorgesehene Möglichkeit, unter Beibehaltung des alten Arbeitsvertrags eine Beschäftigung bei einem neuen Arbeitgeber zu erproben, würde die individuellen Risiken des Übergangs signifikant mindern und damit direkte Übergangsprozesse am Arbeitsmarkt fördern. Ähnliches könnte durch die Anwendung des vorliegenden Tarifvertrags der Metall- und Elektroindustrie Berlin-Brandenburg zur regionalen Arbeitnehmendenüberlassung (Fachkräftepool) unter Vermeidung der Schranken des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (§ 1 Abs. 3 Nr. 1 AÜG) erreicht werden.

4.2.1 CHANCEN UND GRENZEN DER JOB-TO-JOB-VERMITTLUNG

Insgesamt zielt das Arbeitsfeld im Rahmen regionaler Netzwerkarbeit auf direkte Übergänge in neue Beschäftigung ohne zwischenzeitliche Phasen der Arbeitslosigkeit. Diese Übergänge können sowohl kollektiv gebündelt als auch mithilfe individueller Instrumente gestaltet werden. Die Organisation nahtloser Job-to-Job-Wechsel bildet einen zentralen Baustein der arbeitsmarktpolitischen Bewältigung der regionalen Transformation der Industriearbeit und löst einen bedeutenden Teil der Arbeitsmarktproblematik, besitzt aber auch Grenzen. Aus arbeitsmarkttheoretischer Perspektive kommt der Ansatz insbesondere dann an seine Grenzen, wenn eine strukturell-qualifikatorische Arbeitslosigkeit vorliegt. Dies ist der Fall, wenn die Qualifikationen arbeitssuchender Beschäftigter nicht mit den Anforderungsprofilen der offenen Stellen in der regionalen Industrie übereinstimmen; ein solcher Mismatch kann nur mit Leistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik überwunden werden.

Ein weiterer begrenzender Faktor für direkte Vermittlungen liegt in der individuellen Berufsorientierung und den beruflichen Neigungen der betroffenen Beschäftigten. Im Rahmen der Expertengespräche wurde argumentiert, dass ein Teil der Beschäftigten zunächst keine unmittelbare Vermittlung anstrebt, sondern eine vertiefte Beratung zur beruflichen Orientierung wünscht. Dieser Wunsch kann Ausdruck von beruflicher Orientierungslosigkeit nach dem Stellenverlust sein, oder er ist mit dem Anliegen verbunden, den Arbeitsplatzverlust für eine berufliche Weiterentwicklung durch Qualifizierung zu nutzen – und zwar auch dann, wenn auf Grundlage der vorhandenen Qualifikationen grundsätzlich gute Arbeitsmarktchancen bestehen. Liegt ein solcher Entwicklungswunsch vor, erweist sich die direkte Vermittlung als wenig zielführend; stattdessen ist eine aktive arbeitsmarktpolitische Begleitung erforderlich, die hochwertige Beratung und Berufsorientierung umfasst und – sofern individuell wie arbeitsmarktmäßig sinnvoll – durch berufsfachliche Qualifizierungsmaßnahmen ergänzt wird.

Grenzen hat auch der Ansatz, Beschäftigte bereits in einer frühen Phase der Jobunsicherheit, d.h. noch ohne unmittelbare Bedrohung von Stellenverlust vor der formalen Arbeitssuchendmeldung zu erreichen und auf diese Weise „vor die Welle zu kommen“, wie eine Interviewperson aus der Agentur für Arbeit es ausdrückt (BA_1). Vertreter*innen der Bundesagentur argumentieren, dass eine frühzeitige Beratung dazu beitragen kann, die Wirksamkeit der Förderung direkter Übergänge von Arbeit in Arbeit zu erhöhen. Diese Einschätzung wurde von anderen Akteursgruppen kritisch bewertet:

- Der zentrale Kritikpunkt seitens der Gewerkschaften sowie arbeitsmarktpolitischer Expert*innen an einer möglichst frühen Intervention betrifft die betriebliche Mitbestimmung. So wurde darauf hingewiesen, dass eine frühzeitige Einbindung externer Akteure – sei es durch die Agentur für Arbeit oder die Jobdrehscheibe – als „Einmischung in den betrieblichen Verhandlungsprozess in der Krise“ (IGM_1) wahrgenommen werden könne. Insbesondere bestehe das Risiko, dass sich dadurch die Verhandlungsposition von Betriebsräten bei der ohnehin schwierigen Aushandlung von Interessenausgleich und Sozialplan abschwächt. Eine Interviewperson formuliert es so: „Ist die Drehscheibe frühzeitig da, dann haben wir das Problem, dass uns die Druckmittel bei den Sozialplanverhandlungen fehlen“ (IGM_2, vgl. auch Fallbeispiel 2).
- Ein weiterer Kritikpunkt betrifft den praktischen Zugang zu Unternehmen. Dieser wird als hemmnisreich eingeschätzt und dürfte, so ein Teil der Interviewpersonen, eher in Einzelfällen als flächendeckend gelingen. Zum einen seien die Möglichkeiten zur frühzeitigen Identifikation und Ansprache von Betrieben am Beginn eines Restrukturierungsprozesses begrenzt. Zum anderen sehen die Interviewpartner*innen eine eingeschränkte Bereitschaft sowohl auf Seiten der Unternehmen als auch der Beschäftigten, arbeitsmarktliche Beratungsangebote mit dem Ziel von Job-to-Job-Übergängen bereits in einer frühen Phase zuzulassen.

Insgesamt lässt sich gegenüber den Beschäftigten das Versprechen umfassender Beschäftigungssicherheit bei Stellenverlust nur dann einlösen, wenn über die Unterstützung direkter Übergänge von Arbeit in Arbeit hinaus auch weitergehende Angebote der individuellen Beratung, Qualifizierung und Stellensuche bereitgestellt werden. Die individuelle Beratung ist aus Gründen der konzeptionellen Geschlossenheit zwingend erforderlich: sie bildet die notwendige Ergänzung des Job-to-Job-Ansatzes durch Maßnahmen der Berufsorientierung bis hin zu investiven Qualifizierungen. Über die arbeitsmarktpolitischen Erfordernisse und die Frage der Vollständigkeit des Ansatzes hinaus eröffnet die Verknüpfung von Netzwerkarbeit und individueller arbeitsmarktpolitischer Beratung zusätzliche, große Synergiepotenziale. Auch diese sprechen dafür, beide Elemente unter dem Dach einer regionalen Jobdrehscheibe für die Industriearbeit zusammenzuführen.

4.3. ARBEITSFELD II: INDIVIDUELLE BERATUNG UND QUALIFIZIERUNG FÜR INDUSTRIELLE ZUKUNFTSBERUFE

Immer dann, wenn die direkte Vermittlung in neue Beschäftigung aus arbeitsmarktlichen, betrieblichen oder individuellen Gründen an Grenzen stößt und sich kein nahtloser Übergang ergibt, benötigen Beschäftigte ein Angebot der arbeitsmarktlichen Beratung und, wenn es um die Unterstützung von Aufstiegen oder die Bewältigung eines strukturellen Mismatch geht, der berufsfachlichen Qualifizierung. Hier setzt Arbeitsfeld II, die individuelle Beratung und Qualifizierung für industrielle Zukunftsberufe, an.

Die Zielgruppe des Arbeitsfelds sind Beschäftigte, die von Stellenverlust und Arbeitslosigkeit bedroht oder betroffen sind, unabhängig vom beruflichen Status – die Jobdrehscheibe ist für alle Qualifikationsstufen offen. Diese Beschäftigten werden beraten, qualifiziert und bei der Suche nach einer neuen Stelle unterstützt. Die Grundaufgaben sind inhaltlich verwandt mit der Regelberatung der Bundesagentur für Arbeit; in Bezug auf die Philosophie der Beratung, auf das arbeitsmarktpolitische Leitbild sowie die Beratungsintensität und die dafür eingesetzten Ressourcen entspricht Arbeitsfeld II allerdings weitgehend der Aufgabe von Transfergesellschaften.

So richtet sich die Jobdrehscheibe etwa bei den Personalressourcen an der Praxis und den Erfahrungen des Beschäftigtentransfers aus: Angestrebt ist ein Betreuungsschlüssel von 1 zu 40, d. h. eine beratende Person ist im Durchschnitt für 40 Teilnehmende zuständig. Auch hinsichtlich ihres Menschen- und arbeitsmarktpolitischen Leitbilds sind

Transfergesellschaften ein zentraler Maßstab für die Jobdrehscheibe, die sich am Konzept der Autonomie in der Arbeitsmarktpolitik bzw. dem Leitbild einer investiven Arbeitsmarktpolitik orientiert (Mühge et al. 2025; vgl. Bothfeld, 2017; Betzelt/Bothfeld 2014; für einen Überblick: Brüssig 2019).

Die Jobdrehscheibe kann einerseits als Träger von Transfergesellschaften (auf Basis eines Transfersozialplans und Transfer-Kurzarbeitergeld nach § 111 SGB III) auftreten. Andererseits verfügt sie über konzeptionelle und finanzielle Ressourcen, die über das übliche Leistungsspektrum klassischer Transfergesellschaften hinausgehen. Im Arbeitsfeld II richtet sie sich vor allem an jene Beschäftigten in der Region, die von den Instrumenten des Beschäftigtertransfers in der Praxis bisher systematisch nicht erreicht werden. Wie oben erläutert (Kap. 3), sind dies Beschäftigte aus kleineren und mittleren und nicht mitbestimmten Betrieben sowie solche, die aufgrund kleinerer Restrukturierungen entlassen werden. Ziel ist es, durch die Nutzung des Instruments der sogenannten „sozialplanähnlichen Vereinbarung“ Beschäftigten aus nichtmitbestimmten Betrieben den Zugang zu Transfergesellschaften zu verschaffen sowie einzelnen Entlassenen oder kleinen Gruppen von Entlassenen unterhalb des Schwellenwerts einer Betriebsänderung (denen der Zugang zu Transfergesellschaften versperrt ist) Leistungen anzubieten, die denen von Transfergesellschaften gleichkommen. Die Jobdrehscheibe soll damit im Arbeitsfeld II die Lücken und Leerstellen des Beschäftigtertransfers füllen.

Darüber hinaus erhebt die Jobdrehscheibe den Anspruch, hinsichtlich der berufsfachlichen Qualifizierung innovative, neue Wege zu beschreiten, die den bisherigen Raum arbeitsmarktpolitischer Weiterbildung erweitern. Dieser besitzt zwei Restriktionen, die den Qualifizierungsbedarfen der aktuellen Transformation in der Industriearbeit, aber auch darüber hinaus, nicht mehr gerecht werden:

- Die erste Restriktion ist die Beschränkung geförderter Weiterbildungsmaßnahmen auf die Ebene qualifizierter Facharbeit und darauf aufbauenden Aufstiegsabschlüssen, mit anderen Worten: auf Fachkräfte und Spezialist*innen. Diese wirkt wie die unsichtbare Decke der Arbeitsförderung und schließt Aufstiege durch tertiäre, d.h. Hochschulbildung aus.
- Die zweite Restriktion für die Weiterbildungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit hat in der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) ihre Ursache, die eine Vielzahl von Qualifizierungsangeboten ausschließt, die zwar arbeitsmarktmäßig sinnvoll sind, aber den engen Regelungsrahmen der AZAV nicht erfüllen.

Die Jobdrehscheibe bildet den Versuch, diese Lücken der Arbeitsförderung zu schließen. Damit würde erstens eine bessere qualifikatorische Passung auf regionalen Arbeitsmärkten erreicht, zweitens würden Beschäftigten bei Stellenverlust berufliche Aufstiege ermöglicht. Diese würden drittens nicht nur die berufliche und soziale Sicherheit der Beschäftigten signifikant verbessern, sondern darüber hinaus auch viertens zur wirtschaftlichen Produktivität und Innovationskraft und letztlich auch zur Verbesserung der regionalen Kaufkraft beitragen.

Arbeitsfeld II lässt sich in zwei Beratungspfade untergliedern, mit denen jeweils unterschiedliche individuelle arbeitsmarktpolitische Ziele verbunden sind.

- Der erste Beratungspfad, „Berufsorientierung und Anpassungsqualifizierung“, zielt auf eine eher kurzfristige Vermittlung in Arbeit, die durch eine Anpassungsqualifizierung von begrenztem Umfang begleitet werden kann.
- Der zweite Pfad, „Investive Qualifizierung“, zielt auf berufliche Aufstiege durch abschlussbezogene oder andere hochwertige Qualifizierungsmaßnahmen einschließlich tertiärer Abschlüsse.

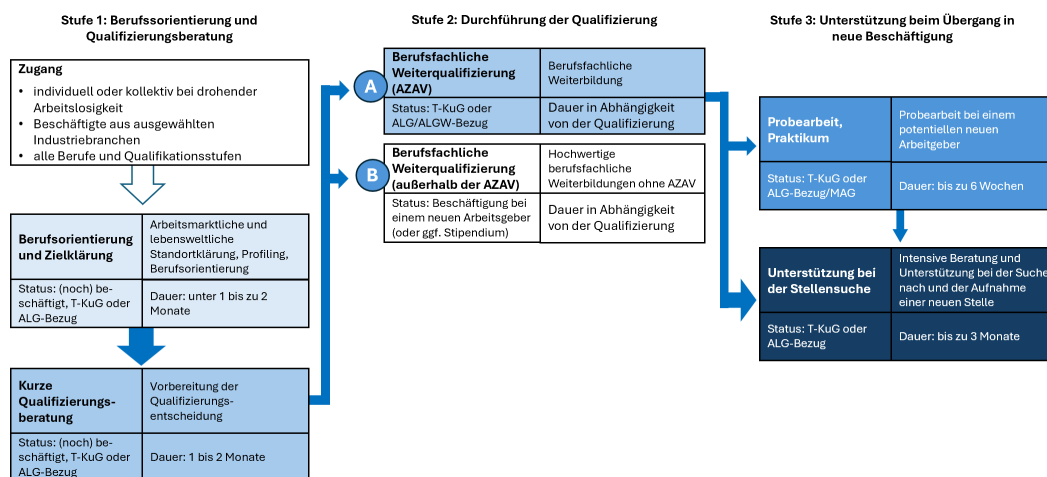
Beide Beratungspfade besitzen eine gemeinsame inhaltliche Grundstruktur, die die Beratung in drei Stufen unterteilt. Der Prozess mit den Teilnehmenden beginnt für beide Beratungspfade gleich, nämlich mit einer Phase der Berufsorientierung und Zielklärung. In dieser Phase wird entschieden, welcher der zwei Beratungspfade der Jobdrehscheibe vor dem Hintergrund der beruflichen Interessen, der Lebens- und Haushaltssituation, der fachlichen Eignung und der Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt eingeschlagen wird.

Im Anschluss erfolgt bei beiden Pfaden eine Phase der Qualifizierungsberatung, die – auch dies eine Besonderheit der Jobdrehscheibe – eng mit der Netzwerkarbeit in Arbeitsfeld I verzahnt ist. Die Netzwerkarbeit in Arbeitsfeld I bietet wertvolle Orientierung für eine nachfrageorientierte Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsberatung, die eng auf die Bedarfe der Wirtschaft und auf industrielle Mangelberufe in der Region ausgerichtet ist.

4.3.1 BERATUNGSPFAD 1 - BERUFSORIENTIERUNG UND ANPASSUNGSQUALIFIZIERUNG

Die Abfolge der Beratungsphasen, ihre jeweilige Dauer und den Status der Teilnehmenden beschreibt Abbildung 4.2. Sie ist untergliedert in eine Stufe der Berufsorientierung und Zielklärung (Stufe 1), eine Phase einer eher kurzen Anpassungsqualifizierung (Stufe 2), gefolgt von der Option auf Probearbeit oder Praktikum bei einem etwaigen neuen Arbeitgeber, und schließlich der intensiven Unterstützung bei der Stellensuche durch das Beratungsteam der Jobdrehscheibe (Stufe 3). Abbildung 4.2 zeigt, dass das Programm dieses Beratungspfades inhaltlich und strukturell weitgehend identisch mit dem Beratungsangebot von Transfergesellschaften ist.

Abbildung 4.2: Beratungspfad Berufsorientierung und Anpassungsqualifizierung



Quelle: eigene Darstellung.

Eine Besonderheit des Beratungsansatzes der Jobdrehscheibe ist der Versuch, auch berufsfachliche Qualifizierungsangebote außerhalb der AZAV-Zertifizierung für die Vermittlung in neue Beschäftigung zu nutzen. Dies kommt insbesondere dann infrage, wenn sich bereits im Rahmen der Berufsorientierung oder Qualifizierungsberatung ein konkretes Beschäftigungsverhältnis abzeichnet und der zukünftige Arbeitgeber bereit ist, die Teilnahme an der Qualifizierung z.B. durch Freistellung zeitlich zu ermöglichen. Ob und in welchem Umfang die Jobdrehscheibe solche Qualifizierungen finanziell unterstützt, hängt von den jeweiligen arbeitsmarktbezogenen Rahmenbedingungen ab und wird im direkten Austausch mit dem aufnehmenden Arbeitgeber verhandelt.

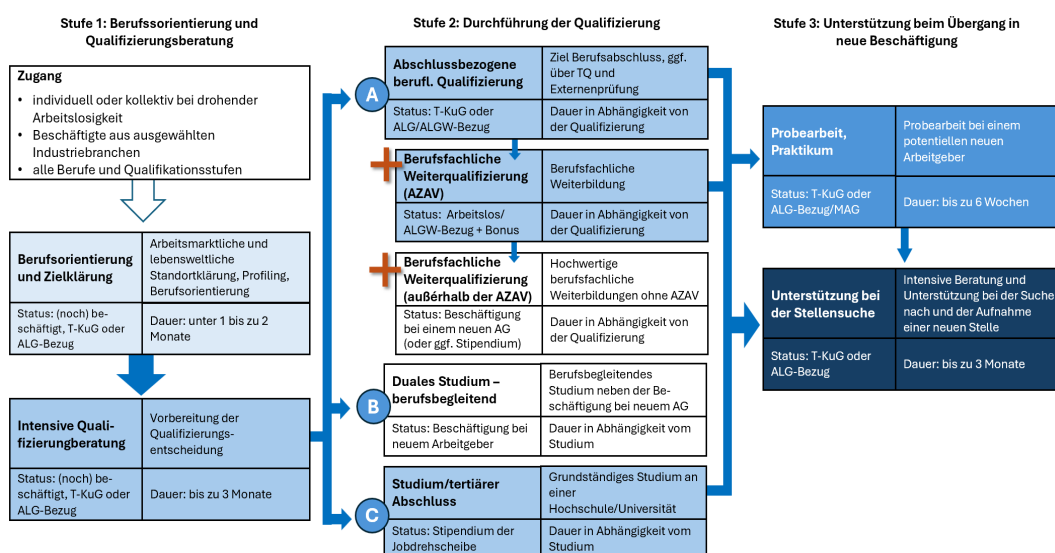
Zusammenfassend lässt sich die Zielgruppe dieses Beratungspfades als Beschäftigte beschreiben, deren primäres Interesse darin besteht, möglichst rasch von guter Industriearbeit in gute Industriearbeit zu wechseln. Das hier skizzierte Qualifizierungsangebot setzt an bereits vorhandenen beruflichen Kompetenzen an; es hat die Aufgabe, durch Aktualisierung oder Spezialisierung spezifische Kompetenzlücken der Teilnehmenden zu schließen. Es geht darum, die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden an neue oder veränderte Anforderungen des aktuellen Industriearbeitsmarktes anzupassen und so ihre Vermittlungsfähigkeit zu erhöhen. Auf diese Weise hat der Beratungspfad das Ziel, einen horizontalen Übergang der Beschäftigten in ein Tätigkeitsfeld in der Industrie zu ermöglichen, das mit dem alten Tätigkeitsfeld vergleichbar ist.

4.3.2 BERATUNGSPFAD 2 – INVESTIVE QUALIFIZIERUNG

Der Beratungspfad „Investive Qualifizierung“ richtet sich an Beschäftigte, die Interesse an einem qualifikatorischen Aufstieg haben und die zu einem beruflichen Neuanfang durch umfangreiche Qualifizierung bereit sind. Damit sind zum Beispiel Beschäftigte in industriellen Helfertätigkeiten angesprochen, denen mit diesem Programm ein berufsfachlicher Abschluss ermöglicht werden soll. Das Programm richtet sich weiterhin an Fachkräfte, die Interesse an einem Hochschulabschluss und den damit verbunden beruflichen Aufstiegsperspektiven haben.

Beschäftigte, die sich im Rahmen der Berufsorientierung für diesen Beratungspfad entscheiden, bekommen zunächst eine intensive Qualifizierungsberatung, in denen die konkrete Maßnahme vorbereitet wird. Zu den Beratungsinhalten zählen neben Fragen der Neigung und der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt auch Verfahren der Eignungsprüfung für die gewünschte Qualifizierung. Die einzelnen Stufen des Beratungspfades werden in Abbildung 4.3 dargestellt. Dabei weist Stufe 2, die den Kern dieses Pfades bildet, verschiedene Besonderheiten auf.

Abbildung 4.3: Beratungspfad Investive Qualifizierung



Quelle: eigene Darstellung.

Die mit dem Buchstaben A verbundenen Qualifizierungen richten sich an die Zielgruppe von un- und angelernten Beschäftigten sowie an Teilnehmende mit einem Berufsabschluss, der am regionalen Arbeitsmarkt nicht mehr nachgefragt wird. Ziel ist es, diesen Beschäftigten den Zugang in regional nachgefragte qualifizierte Facharbeit durch

einen berufsfachlichen Abschluss zu ermöglichen. Berufserfahrung vorausgesetzt, kann dieser zum Beispiel auf Basis einer Teilqualifizierung mit Externenprüfung erreicht werden.

Sofern es individuell gewünscht und arbeitsmarktlich sinnvoll ist, bietet das Programm der Jobdrehscheibe darüber hinaus die Möglichkeit, über den Berufsabschluss hinaus eine kurze Weiterqualifizierung zur Spezialisierung durchzuführen (z.B. zu einem speziellen Schweißerschein), um die Beschäftigungssicherheit und die Entgeltmöglichkeiten der Teilnehmenden weiter zu erhöhen, aber auch, um den Bedarfen und Mangelsituationen auf dem regionalen Industriearbeitsmarkt besser gerecht zu werden. Diese kann im Rahmen der Jobdrehscheibe durchgeführt werden, oder, wenn sie nicht AZAV-zertifiziert ist, bei einem neuen Arbeitgeber, der zum Beispiel die Beschäftigten für die Zeiten der Qualifizierung freistellt. In diesem Kontext besteht eine weitere Aufgabe der Jobdrehscheibe darin, alternative Wege der Durchführung von nicht AZAV-zertifizierten Qualifizierungen zu prüfen.

Der Beratungspfad sieht zudem vor, tertiäre Abschlüsse zu ermöglichen (Buchstaben B und C). Dies kann zum einen durch Vermittlung in ein duales, berufsbegleitendes Studium bei einem neuen Arbeitgeber erfolgen. Alternativ bietet die Jobdrehscheibe ihren Teilnehmenden – Eignung und Neigung vorausgesetzt – die Durchführung eines grundständigen Studiums an einer Hochschule auf Basis eines eigenen Stipendienprogramms an.

Unabhängig von der durchgeführten Variante beinhaltet auch dieser Beratungspfad die Option auf Probearbeit bzw. Praktikum sowie die Unterstützung bei der Stellensuche, wenn die Qualifizierung erfolgreich abgeschlossen worden ist.

4.3.3 ZUGANG UND STATUS DER TEILNEHMENDEN

Die hier konzipierte Arbeitsmarktberatung und Qualifizierung durch die Jobdrehscheibe richtet sich an Beschäftigte aus der Industrie, die von Stellenverlust bedroht oder bereits arbeitslos sind. Vor diesem Hintergrund versteht sich die Jobdrehscheibe als komplementäres Instrument zu den etablierten Transfergesellschaften, von denen sie sich inhaltlich – durch das Angebot investiver Qualifizierung – sowie in Bezug auf die Zielgruppe unterscheidet. Das Konzept zielt primär auf Beschäftigte, die im Fall von Stellenabbau üblicherweise keinen oder nur in Ausnahmefällen Zugang zu Transfergesellschaften haben. Dazu gehören zum einen Beschäftigte, die individuell, durch die Entlassung Einzelner oder kleiner Gruppen unterhalb des Schwellenwerts einer Betriebsänderung oder auch durch das Auslaufen eines befristeten Vertrages ihre Stelle verlieren; für sie kommt der Zugang zu einer Transfergesellschaft nicht in Frage, weil dieser nur bei einer Betriebsänderung mit Personalabbau „erheblicher Teile der Belegschaft“ möglich ist (s.o. Kap. 3). Zur Gruppe derjenigen, für die der Zugang zu einer Transfergesellschaft in der Praxis kaum gelingt, gehören zum zweiten Beschäftigte aus Unternehmen ohne Betriebsrat, da die Entstehung einer Transfergesellschaft in der Regel an einen Sozialplan gebunden ist (s.o. Kap. 3). Für diese beiden Zielgruppen hinterlässt der Beschäftigentransfer eine Lücke, die die Jobdrehscheibe schließen will. Diese Beschäftigten bekommen einen primären Zugang zum Angebot des Arbeitsfelds II, d.h., dass diese Zielgruppen im Fall von begrenzten Beratungs- oder finanziellen Kapazitäten der Jobdrehscheibe bevorzugt aufgenommen werden.

Auch Beschäftigte aus mitbestimmten Unternehmen haben grundsätzlich Zugang zur Jobdrehscheibe – sie bilden die dritte Zielgruppe der Arbeitsfelds II. Hier entspricht der Zugang dem Verfahren einer Transfergesellschaft, Grundlage bildet ein (Transfer-)Sozialplan nach §112 BetrVG, an den allerdings durch die Jobdrehscheibe konkrete Mindestanforderungen gestellt werden (s.u.).

Eine vierte Zielgruppe sind Beschäftigte aus Transfergesellschaften, die aus betrieblicher Initiative neben der Jobdrehscheibe entstehen. Sie können, wenn es arbeitsmarktlich sinnvoll erscheint, in Absprache mit dem Träger der Transfergesellschaft in

den Pfad „Investive Qualifizierung“ wechseln, um dort das Angebot eines Studienabschlusses über ein Jobdrehscheiben-Stipendium wahrzunehmen.

Die letzten beiden Gruppen haben den Status von sekundären Zielgruppen, d.h., sie bekommen nur dann einen Zugang zur Jobdrehscheibe, wenn hinreichend freie Ressourcen zur Verfügung stehen. Ihr nachrangiger Status in der Jobdrehscheibe ergibt sich daraus, dass ihnen grundsätzlich das etablierte Instrument der Transfergesellschaft zur Verfügung steht. Einen Überblick über die Zielgruppen, die Zugangsmodalitäten und die finanzielle Absicherung des Lebensunterhalts der Teilnehmenden gibt Tabelle 4.1.

Tabelle 4.1: Zielgruppen, Zugang und finanzielle Absicherung des Lebensunterhalts

Zielgruppe nach Typ des Stellenabbaus	Zugangsmodalitäten	Finanzielle Absicherung des Lebensunterhalts	
(1) Einzelne Entlassene, Auslaufen von befristeten Verträgen	Individuelle Absprache zwischen Jobdrehscheibe und Beschäftigtem	ALG I, im weiteren Verlauf ggf. Stipendium	Primäre Zielgruppen der Jobdrehscheibe
(2) Kollektive Entlassungen ohne Betriebsrat	Zugang durch sozialplanähnliche Vereinbarung	Transfer-KuG plus Aufstockung, im weiteren Verlauf ggf. Stipendium	
(3) Kollektive Entlassungen mit Betriebsrat	Zugang durch Transfersozialplan	Transfer-KuG plus Aufstockung, im weiteren Verlauf ggf. Stipendium	Sekundäre Zielgruppen der Jobdrehscheibe in Abhängigkeit von freien Ressourcen
(4) Einzelne Beschäftigte aus anderen Transfer-gesellschaften	Zugang in den Pfad "Investive Qualifizierung" nach Absprache mit dem Träger der Transfer-gesellschaft	Stipendium der Jobdrehscheibe	

Quelle: eigene Darstellung.

4.3.3.1 Über die Transfergesellschaft hinaus: Zur institutionellen Konzeption des Arbeitsfelds II

Im Vergleich mit bestehenden Instrumenten besitzt das Arbeitsfeld II sowohl institutionell als auch inhaltlich große Schnittmengen mit der Transfergesellschaft. Eine erste Übereinstimmung liegt darin, dass das Transfer-Kurzarbeitergeld nach §111 SGB zur Grundkonstruktion von Arbeitsfeld II gehört. Die Nutzung von Transfer-Kurzarbeitergeld besitzt dabei verschiedene Vorteile für die Jobdrehscheibe:

- Der erste und unmittelbare Vorteil ist die bewährte Sicherung des finanziellen Lebensunterhalts der Teilnehmenden durch Transfer-Kurzarbeitergeld, das sich zudem – im Unterschied zum Arbeitslosengeld – durch Sozialplan- oder andere Mittel prozentual aufstocken lässt, um die finanzielle Lebenssituation der Teilnehmenden zu verbessern.
- Die rechtlichen Rahmenbedingungen des Transfer-Kurzarbeitergelds stellen zudem sicher, dass Unternehmen sich an bestimmten Kosten der Beratung, ggf. der Qualifizierung und der Sicherung des Lebensunterhalts (z.B. den so genannten Remanenzkosten, s.o. Kap. 3) beteiligen.
- Der Bezug von Transfer-Kurzarbeitergeld öffnet schließlich einen spezifischen Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung (§111a SGB III) durch die der Bundesagentur für Arbeit.

Im Fall von kollektivem Personalabbau gründet die Jobdrehscheibe also ein Transferprojekt auf Basis von Transfer-Kurzarbeitergeld. Dieses Transferprojekt basiert im

Fall von mitbestimmten Unternehmen (Zielgruppe 3 in Tabelle 4.1) wie üblich auf einem Transfersozialplan, im Fall eines Unternehmens ohne Betriebsrat (Zielgruppe 2) auf einer sogenannten sozialplanähnlichen Vereinbarung (s.u.). Der individuelle Übergang der Teilnehmenden in die Jobdrehscheibe erfolgt analog zu herkömmlichen Transfergesellschaften auf Grundlage eines individualrechtlichen Dreiseiten- oder Dreiparteien-Vertrags, der zwischen Beschäftigten, abgebendem Arbeitgeber und der Jobdrehscheibe abgeschlossen wird. Dieser beinhaltet einerseits einen Aufhebungsvertrag mit dem alten Arbeitgeber und andererseits einen befristeten Arbeitsvertrag mit der Jobdrehscheibe auf Basis von Kurzarbeit. Das bedeutet, dass die Jobdrehscheibe für Personen aus kollektivem Personalabbau als neuer Arbeitgeber fungiert.

Neu ist in dieser Konstruktion vor allem die breitere Nutzung des Instruments der *sozialplanähnlichen Vereinbarung*, die Beschäftigten aus Betrieben ohne Betriebsrat und damit ohne Sozialplan (Zielgruppe 2) den Zugang zum Transferprojekt und zum Transfer-Kurzarbeitergeld öffnet (s.o. Kap. 3). Das Arbeitsförderungsrecht setzt zwar primär darauf, dass der Zugang zum Beschäftigtertransfer sowie die zeitlichen und finanziellen Rahmenbedingungen eines Transferprojekts durch einen Sozialplan (Transfersozialplan – im Unterschied zum herkömmlichen Abfindungssozialplan) geregelt werden, und stützt damit die hohe Bedeutung, welche die betriebliche Mitbestimmung für die präventive Arbeitsförderung besitzt. Es fordert jedoch nicht explizit einen Sozialplan, sondern nur, dass „sich die Betriebsparteien im Vorfeld der Entscheidung über die Inanspruchnahme von Transfer-Kurzarbeitergeld, insbesondere im Rahmen ihrer Verhandlungen über einen die Integration der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fördernden Interessenausgleich oder Sozialplan nach § 112 des Betriebsverfassungsgesetzes, von der Agentur für Arbeit beraten lassen haben“ (§ 111 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III). In der Interpretation dieser Norm hat sich die Auffassung etabliert, dass in nichtmitbestimmten Betrieben der Transfersozialplan durch eine „sozialplanähnliche Vereinbarung“ ersetzt werden kann, um von Personalabbau betroffenen Beschäftigten den Zugang zum Beschäftigtertransfer zu öffnen (s.o. Kap. 3). Diese Möglichkeit ist zwar in der Praxis kaum bekannt und genutzt, findet aber in Einzelfällen bereits seit Langem Anwendung (zu einem frühen Anwendungsbeispiel vgl. Krone 2001) und ist in den einschlägigen Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit ebenso vorgesehen wie in ihren früheren Geschäftsanweisungen. Als Betriebsparteien „in Betrieben ohne Betriebsrat“ werden dort „der Arbeitgeber und die einzelnen Beschäftigten“ definiert (BA 2022, Ziff. 1.4); die im Gesetzestext normierte Beratungspflicht der Betriebsparteien kann in dieser Konstellation „z.B. durch eine Informationsveranstaltung der Arbeitsagentur anlässlich einer Betriebsversammlung“ erfüllt werden (ebd.).

Formal kann eine sozialplanähnliche Vereinbarung über drei Wege erreicht werden:

a) durch individuelle Vereinbarungen des Arbeitgebers mit den einzelnen betroffenen Beschäftigten; b) durch eine Gesamtzusage des Arbeitgebers als einseitige Leistungszusage an alle betroffenen Beschäftigten, die von diesen individuell angenommen wird; c) durch eine tarifvertragliche Regelung.

Im Kontext der Jobdrehscheibe ist vorgesehen, gemeinsam mit den Sozialpartnern und der Bundesagentur für Arbeit ein verbindliches Muster für sozialplanähnliche Vereinbarungen zu entwickeln, das sich an den unten vorgeschlagenen Mindeststandards für Sozialpläne orientiert.

Betrachtet man das gesamte Aufgabenportfolio der Jobdrehscheibe, so verbleiben Tätigkeiten und Gruppen, die nicht im Rahmen des Transfer-Kurzarbeitergeldes abgedeckt werden können. An zwei Punkten ist es daher erforderlich, Beschäftigte auf alternativen Wegen – außerhalb des Transfer-Kurzarbeitergeldes – zu beraten und zugleich ihre Existenzsicherung zu gewährleisten.

- Dies gilt erstens für all die Beschäftigten, die sich im Pfad *Investive Qualifizierung* für ein Studium entscheiden. Weil die Bundesagentur für Arbeit für die Zeit eines Studiums keine Lohnersatzleistung bietet, muss in diesem Fall ein Stipendien-Programm der

Jobdrehscheibe den Lebensunterhalt der Beschäftigten sichern. Das Stipendium kann auch dann zum Einsatz kommen, wenn eine bestimmte investive Qualifizierung sich als arbeitsmarkttlich sinnvoll erweist, aber aufgrund der vielfältigen Bedingungen der BA nicht im Rahmen von Kurzarbeitergeld oder Arbeitslosengeld gefördert werden kann.

- Transfer-Kurzarbeitergeld kommt zweitens auch dann nicht zum Einsatz, wenn Beschäftigte individuell, aufgrund der Entlassung Einzelner oder kleiner Gruppen (unterhalb des Schwellenwerts einer Betriebsänderung) oder durch das Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrags in die Jobdrehscheibe eintreten (Zielgruppe 1 in Tabelle 4.1). Der Lebensunterhalt dieser Beschäftigten kann nur dadurch abgesichert werden, dass sie sich arbeitslos melden und Arbeitslosengeld erhalten. Die Beratung der Jobdrehscheibe erfolgt hier zusätzlich zur Beratung der Bundesagentur, besitzt aber die von der Jobdrehscheibe angestrebte hohe zeitliche Dichte und Beratungsqualität. Individuelle Beschäftigte haben ferner, so wie alle anderen auch, die Möglichkeit, in den Beratungspfad investive Qualifizierung zu gehen und dort ggf. ein Stipendium für ein Studium in Anspruch zu nehmen. Mittelfristig sollte die Jobdrehscheibe zusammen mit anderen arbeitsmarktpolitischen Akteuren sich dafür einsetzen, dass die Bundesagentur für Arbeit in ihren Fachlichen Weisungen die Betriebsgrößen-Schwellenwerte absenkt, die für Beschäftigte aus kleinen und mittleren Betrieben den Zugang zu Transfer-Kurzarbeitergeld erschweren (s.o. Kap. 3). Dies würde die Gruppe derjenigen Betroffenen, die der Jobdrehscheibe individuell zugehen und deshalb auf Arbeitslosengeld angewiesen sind, verkleinern und die Gruppe derjenigen, die Transfer-Kurzarbeitergeld erhalten, vergrößern.

Insgesamt greift die Jobdrehscheibe auf drei Formen der Sicherung des Lebensunterhalts zurück, die wie folgt spezifiziert sind:

- *Transfer-Kurzarbeitergeld* durch die Bundesagentur für Arbeit, das mit Mitteln des abgebenden Unternehmens auf ein Niveau von 80 bzw. 87 Prozent des alten Nettoentgelts aufgestockt wird. In diesen Fällen (Zielgruppen 2 und 3) fungiert die Jobdrehscheibe als Arbeitgeber für die Teilnehmenden auf Basis eines auf 12 Monate befristeten Arbeitsvertrags unter den Bedingungen von Kurzarbeit Null.
- Individuell zugegangene Beschäftigte (Zielgruppe 1) erhalten *Arbeitslosengeld* durch die Bundesagentur für Arbeit. Während der Teilnahme an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen erhalten diese Teilnehmenden einen pauschalen Qualifizierungsbonus („Motivationsbonus“) in Höhe von EUR 400 pro Monat. Die Jobdrehscheibe ist in diesem Fall eine zusätzliche Beratungsinstitution mit einem verbindlichen Leistungsangebot.
- Im Pfad Investive Qualifizierung und bei der Aufnahme eines grundständigen Hochschulstudiums erhalten die Teilnehmenden, ähnlich wie beim aufgestockten Kurzarbeitergeldbezug, ein lebensstandardorientiertes *Stipendium* in Höhe von 80 bzw. 87 Prozent des alten Nettoentgelts.²⁴ An dieser Stelle übernimmt die Jobdrehscheibe die Funktion als fördernde Stelle bzw. als Stipendiengeber.

4.3.3.2 Mindeststandards der Jobdrehscheibe für Transfersozialpläne und sozialplanähnliche Vereinbarungen

Sowohl an Transfersozialpläne als auch an sozialplanähnliche Vereinbarungen werden durch die Jobdrehscheibe bestimmte Mindeststandards gestellt. Diese betreffen die zentralen Parameter eines Transferprojekts, nämlich die Laufzeit, die Frage der Aufstockung und die durch das abgebende Unternehmen bereitgestellten Mittel für Qualifizierung. In Bezug auf

²⁴ Eine Förderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (umgangssprachlich BAföG) wurde für die Jobdrehscheibe nicht berücksichtigt, da sich die standardisierte Höchstförderung am gesetzlich definierten Mindestbedarf orientiert und an eine Bedürftigkeitsprüfung geknüpft ist. Die Jobdrehscheibe folgt hingegen dem Prinzip der Lebensstandardsicherung.

diese Werte werden zu Beginn der Jobdrehscheibe folgende, noch als vorläufig anzusehende Mindeststandards vorgeschlagen:

- Laufzeit: volle Laufzeit des Transferprojekts von 12 Monaten für alle Beschäftigten unabhängig von der Kündigungsfrist;
- Aufstockung: Differenzierte Aufstockung des Transfer-Kurzarbeitergelds auf 80 Prozent bzw. 87 Prozent des alten Nettoentgelts analog zu § 149 SGB III;
- Mittel für Qualifizierung in Höhe von beispielsweise EUR 2.500 pro teilnehmenden Beschäftigten.

Unter bestimmten betrieblichen Voraussetzungen – etwa, wenn eine Betriebsänderung infolge einer Unternehmensinsolvenz erfolgt – kann die Jobdrehscheibe vorsehen, von den Mindeststandards abzuweichen. Für den weiteren Projektverlauf ist darüber hinaus grundsätzlich vorgesehen, die hier formulierten Standards gemeinsam mit den Sozialpartnern unter Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit zu beraten und idealerweise tarifvertraglich zu verankern. Dies gilt auch für sozialplanähnliche Vereinbarungen: Auch hier gilt es, in enger Abstimmung mit der Bundesagentur für Arbeit sowohl ein Muster für entsprechende Vereinbarungen als auch ein verbindliches Verfahren für den Zugang von Beschäftigten aus nicht mitbestimmten Unternehmen zum Transfer-Kurzarbeitergeld zu entwickeln.

Fallbeispiel 2: Die Bremer Transitionsgesellschaft

Die Bremer Transitionsgesellschaft ist ein arbeitsmarktpolitisches Modellprojekt, das darauf ausgerichtet ist, Beschäftigte in Phasen transformationsbedingter beruflicher Unsicherheit durch Beratung, Qualifizierung und Unterstützung bei der Stellensuche zu begleiten.

Ausgangspunkt für die Entwicklung der Transitionsgesellschaft waren Überlegungen der Arbeitnehmerkammer Bremen aus den Jahren 2017/2018. Vor dem Hintergrund zunehmender struktureller Veränderungen auf dem Bremer Arbeitsmarkt wurde ein Bedarf an der Erweiterung des bestehenden arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums identifiziert. Konzeptionell verfolgt die Transitionsgesellschaft einen präventiven Ansatz: Beschäftigte sollen bereits in frühen Phasen beruflicher Unsicherheit erreicht und durch passgenaue Beratungsangebote unterstützt werden.

Im Vergleich zu klassischen Transfergesellschaften zielt das Modell auf eine erweiterte Zielgruppe und eine frühzeitigere Intervention ab, die nicht erst bei konkretem Personalabbau ansetzt. Ähnlich wie bei Transfergesellschaften stehen qualitativ hochwertige Beratung sowie bedarfsgerechte Qualifizierungsangebote im Mittelpunkt, um wirksam berufliche Perspektiven zu eröffnen und Übergänge in neue Beschäftigung möglichst nahtlos zu gestalten.

Der Ansatz weist verschiedene Bezugspunkte zum Arbeitsfeld II der hier konzipierten Jobdrehscheibe auf:

- *Das Modell unterstützt sowohl vertikale als auch horizontale Mobilität und umfasst ein breites, erweitertes Spektrum von der Anpassungsqualifizierung bis hin zur Unterstützung eines Studiums;*
- *durch den Fokus auf die Interessen der Beschäftigten und eine Einbindung von Gewerkschaften besitzt die Bremer Transitionsgesellschaft eine klar arbeitsorientierte Ausrichtung;*
- *sie ist institutionell als hochwertiges „Add-on“ zur Beratung der Arbeitsagentur konzipiert;*
- *sie richtet sich zudem an Zielgruppen, die von Transfergesellschaften in der Praxis nicht erreicht werden.*

Die Bremer Transitionsgesellschaft wurde zunächst gemeinsam mit verschiedenen Arbeitsmarktakteuren in Bremen diskutiert und ausgearbeitet und im Jahr 2023 in den Bremer Koalitionsvertrag aufgenommen (SPD Land Bremen;

Bündnis 90/Die Grünen; DIE LINKE 2023). Ausschlaggebend für die Konzeption waren neben dem Leitgedanken einer „Just Transition“ vor allem das Modell der österreichischen Arbeitsstiftungen (vgl. Kap. 3) und der Versuch, dieses in einen bremischen Kontext zu übertragen.

Im weiteren Verlauf konzentrierte sich die Zielgruppenauswahl auf Beschäftigte im Einzelhandel. Als Gründe hierfür wurden zum einen strukturelle und arbeitsmarktbezogene Erwägungen, zum anderen gleichstellungs- und arbeitspolitische Argumente angeführt. Letztere beziehen sich insbesondere darauf, dass im Bremer Einzelhandel überwiegend Frauen beschäftigt sind, ein hoher Anteil an Minijobs besteht und zugleich ein Rückgang der Vollzeitbeschäftigung zu verzeichnen ist.

Der Beratungsansatz der Transitionsgesellschaft ist vierstufig angelegt: Am Anfang steht eine Beratung zur Berufs-/Neuorientierung, gefolgt von Qualifizierung, Unterstützung bei der Stellensuche und schließlich einem Angebot der Nachbetreuung und Begleitung während der Probezeit auf der neuen Stelle. Die Beratung ist ein zusätzliches Angebot an Beschäftigte, das neben den Leistungen der Bundesagentur, also deren Regelberatung oder der Berufsberatung im Erwerbsleben, bestehen soll. Während des gesamten Prozesses erhalten Teilnehmende die Möglichkeit, an Gruppen- sowie Einzelcoachings teilzunehmen. Insgesamt ist die Beratung als ein ergänzendes Angebot zu den Leistungen der Bundesagentur für Arbeit konzipiert.

Die Finanzierung der Transitionsgesellschaft sieht, ähnlich wie die Jobdrehscheibe, eine Mischung aus Mitteln nach SGB III bzw. SGB II für Lebensunterhalt und Qualifizierung vor. Verwaltungs- und Organisationskosten sowie Beratungsleistungen sollen aus Landes- bzw. ESF-Mitteln finanziert werden. Eine finanzielle Beteiligung von Unternehmen wird angestrebt.

Das Projekt konnte erste praktische Erfahrungen im Jahr 2024 im Zuge der Insolvenz des Unternehmens SportScheck sammeln, bei der ca. 20 Beschäftigte in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit beraten worden sind. Vor dem Hintergrund der aktuellen Bremer Haushaltssituation wird die Weiterentwicklung des Projekts zurzeit politisch als nachrangig betrachtet, so dass die weitere Umsetzung des Konzepts verzögert bzw. politisch unklar ist.

Insgesamt betrachtet, bietet das Bremer Pilotprojekt für die Jobdrehscheibe wertvolle Erfahrungen auf verschiedenen Ebenen.

Ähnlich wie die Jobdrehscheibe zeigt auch das Bremer Modell die Notwendigkeit, das arbeitsmarktpolitische Instrumentarium für berufliche Übergänge in der Transformation weiterzuentwickeln: mit einem Ansatz, der auf Qualität setzt und hohe Beratungsressourcen birgt, der beschäftigten- und arbeitsorientiert angelegt ist, ein breites Spektrum an Qualifizierungen bietet und Zielgruppen erschließt, die jenseits der Praxis von Transfergesellschaften liegen.

Das Bremer Modell enthält darüber hinaus mehrere Hinweise auf strukturelle Hemmnisse, die bei einer Neukonzeption berücksichtigt werden sollten.

Erstens zeigt die Praxis, dass der präventive Ansatz durch frühzeitige Beratung mit erheblichen Zugangsbarrieren verbunden ist. Die Ansprache von Beschäftigten erweist sich als aufwendig, da sowohl Betriebe als auch Beschäftigte häufig zurückhaltend reagieren, solange kein konkreter Arbeitsplatzverlust absehbar ist. Zudem zeigt auch die Bremer Erfahrung, dass der präventive Anspruch zu Spannungen mit der betrieblichen Mitbestimmung führt, da Betriebsräte eine Schwächung ihrer Verhandlungsposition gegenüber dem Arbeitgeber befürchten.

Zweitens wurde das Projekt kritisch als mögliche Implementation von Doppelstrukturen diskutiert, da die Bundesagentur für Arbeit vergleichbare Beratungsleistungen anbietet. Diese Debatte – die auch im Kontext anderer Jobdrehscheiben relevant ist – verweist auf ein grundlegendes Dilemma: Einerseits besteht ein klarer Bedarf an einer inhaltlichen Weiterentwicklung bestehender Angebote, etwa durch höhere Beratungskapazitäten, eine stärkere Beschäftigtenorientierung oder investive Qualifizierungsansätze. Andererseits stehen diesen Innovationsbedarfen häufig die Veränderungsresistenz etablierter Strukturen der Arbeitsförderung gegenüber, was die Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Innovationen erheblich erschwert.

Drittens erwies sich die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit stellenweise als anspruchsvoll und machte einen Zielkonflikt sichtbar. Während bestehende Instrumente primär auf eine möglichst schnelle Vermittlung in neue Beschäftigungsverhältnisse ausgerichtet sind, verfolgt die Transitionsgesellschaft einen Ansatz, der Beratung und Qualifizierung in den Mittelpunkt stellt. Darüber hinaus wurden Nutzen und Notwendigkeit eines ergänzenden Beratungsangebots vor dem Hintergrund bereits vorhandener arbeitsmarktpolitischer Instrumente infrage gestellt und als potentiell konkurrierend wahrgenommen.

Zusammengestellt nach: Murtezic 2025

4.4. ÜBERGÄNGE IN NEUE INDUSTRIEBESCHÄFTIGUNG – EIN VOLLSTÄNDIGES ANGEBOT

Mit ihren Arbeitsfeldern und Beratungspfaden bietet die Jobdrehscheibe unterschiedliche Konzepte, die jeweils Beschäftigungsübergänge innerhalb der Industrie fördern und Arbeitslosigkeit bei Stellenverlust vermeiden. Arbeitsmarktlich betrachtet, lösen die Konzepte jeweils eigenständige Probleme, die durch die Transformation von Industriearbeitsmärkten entstehen. Dementsprechend unterscheiden sie sich hinsichtlich ihrer Aufgabe, der Konzeption und der benötigten Beratungs- und Qualifizierungsressourcen. Eine Übersicht über die Ansätze und ihre Verortung zeigt Tabelle 4.2.

Tabelle 4.2: Ansätze für die Übergänge von Beschäftigten in neue Industriebeschäftigung im Vergleich

	Direkte Job-to-Job-Übergänge	Berufsorientierung und Anpassungsqualifizierung	Investive Qualifizierung
Arbeitsfeld der Jobdrehscheibe	Arbeitsfeld I	Arbeitsfeld II	
Instrumente	Verhandlung kollektiver Übergänge; Arbeitsmarktkoordination durch Jobmessen u.ä.	Beratung und Qualifizierung	
Ansatz des Übergangs	Kollektiv oder individuell	Individuell	
Beschäftigungsziel	Horizontaler Übergang in gleichwertige Arbeit im bestehenden Berufsfeld	Horizontale Vermittlung in gleichwertige Arbeit im bestehenden oder einem verwandten Berufsfeld	Vertikale Vermittlung: Aufstieg durch abschlussbezogene, hochwertige Qualifizierung
Beratungsressourcen	Keine arbeitsmarktpolitische Beratung	Mittlere Beratungsintensität	Hohe Beratungsintensität
Qualifizierung	ggf. Anpassungsqualifizierung	Anpassungsqualifizierung	Investive, abschlussbezogene Qualifizierung
Phasen der Sicherung des Lebensunterhalts	Keine - nahtloser Übergang von Arbeit in Arbeit	Relativ kurze Phase der Arbeitslosigkeit und Qualifizierung	Längere Qualifizierungszeiträume
Arbeitsmarktpolitisches Ziel	Verkürzung friktionaler Arbeitslosigkeit	↔	Bewältigung qualifikatorischer, struktureller Arbeitslosigkeit
	➔ Zunahme arbeitsmarktpolitischer Ressourcen und Komplexität ➔		

Quelle: eigene Darstellung.

4.5. GOVERNANCE, IMPLEMENTATION UND FINANZIERUNG DER JOBDREHSCHLEIBE

Die hier skizzierte Jobdrehscheibe ist als eine Einrichtung konzipiert, die auf Dauer und Stabilität ausgerichtet ist – sie ist kein Projekt zur Bewältigung kurzfristiger Probleme am Arbeitsmarkt. Da sie ein Experimentierfeld mit Pilotcharakter darstellt, erscheint es sinnvoll, sie als Projekt mit einer längeren Laufzeit von 7 Jahren anzulegen. Die Einführung der Jobdrehscheibe soll dabei zweistufig erfolgen, beginnend mit Arbeitsfeld I. Mit zunehmender Erfahrung in der operativen Netzwerkarbeit und der Koordination von Job-to-Job-Übergängen soll dann, mit 18monatigem Abstand, in einem weiteren Schritt Arbeitsfeld II implementiert

werden. Aus Gründen der Planbarkeit soll die Beratungsleistung von Arbeitsfeld II auf eine maximale Teilnehmerzahl beschränkt werden, die zum Beispiel bei 500 Teilnehmenden liegen kann.

In Bezug auf die Trägerschaft der hier skizzierten Jobdrehscheibe spricht vieles dafür, sie als eigenständige Organisationseinheit bei einer Organisation oder einem arbeitsmarktpolitischen Träger zu implementieren, der über Erfahrung in mindestens einem der zwei Arbeitsfelder verfügt. Dies ist etwa bei dem bestehenden Konsortium des ReTraNetz-BB der Fall, das auf Grundlage seiner Netzwerkerfahrung zu einer Transformations- und Qualifizierungsagentur weiterentwickelt werden könnte. Ebenfalls denkbar wäre auch die Anbindung der Jobdrehscheibe bei einem regionalen Träger von Transfergesellschaften. Alternativ kann die Jobdrehscheibe auch als eigenständige Organisation gegründet werden (zum Beispiel als AZAV-zertifizierte gGmbH).

Unabhängig davon erfordert die Aufgabe der Jobdrehscheibe eine enge Einbindung verschiedener regionaler Akteure in die Organisation – über die Netzwerkarbeit in Arbeitsfeld I hinaus. Dies gilt vor allem für die Bundesagentur für Arbeit, zu der aus den dargelegten Gründen eine enge Kooperationsbeziehung von großer Bedeutung ist, sowie für die Sozialpartner: Industriegewerkschaften und Arbeitgeberverbände, die zentrale Rahmenbedingungen für die Prozesse der Jobdrehscheibe setzen sollen. Weiterhin gilt es, die zwei beteiligten Bundesländer in die Strukturen der Jobdrehscheibe einzubinden. Die Genannten sollten einen Beirat bilden, der die Arbeit der Jobdrehscheibe begleitet. Die Wirkungen der Jobdrehscheibe sollen wissenschaftlich evaluiert werden.

Zur Finanzierung der Jobdrehscheibe und ihrer Leistungen sollen vor allem Mittel der BA sowie Landesmittel und Mittel des ESF+ genutzt werden. An den Kosten von Arbeitsfeld II werden – sofern es sich um kollektive Übergänge handelt – Unternehmen durch Mittel aus Sozialplänen und sozialplanähnlichen Vereinbarungen systematisch beteiligt. Darüber hinaus erscheint es sinnvoll, die Arbeit der Jobdrehscheibe perspektivisch auch durch Beiträge der Wirtschaft ergänzend zu finanzieren.

5 Literatur

- BA (Bundesagentur für Arbeit). 2022. Fachliche Weisungen § 110, § 111 SGB III. Nürnberg: BA, 26.04.2022; https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba036500.pdf
- BA (Bundesagentur für Arbeit). 2025. Statistik der BA, Tabellen: Realisierte Kurzarbeit – Abgang aus Transferkurzarbeit, Juni 2025. Nürnberg: BA, 18.12.2025; https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1524090&topic_f=kurzarbeit-t
- BA (Bundesagentur für Arbeit). 2026a. Statistik der BA, Tabellen: Betriebe nach Betriebsgrößenklassen (Jahreszahlen). Nürnberg: BA, 12.01.2026; https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523072&topic_f=beschaeftigung-sozbe-bstbetr-bv
- BA (Bundesagentur für Arbeit). 2026b.: Statistik der BA, Tabellen: Förderung der beruflichen Weiterbildung – Beschäftigtenqualifizierung, Zeitreihen. Nürnberg: BA, Januar 2026
- Bähr, Sebastian. 2017. Regionale Mobilität am Arbeitsmarkt: Wer zieht der Arbeit wegen um und warum? Nürnberg: IAB-Forum, 25.10.2017; <https://iab-forum.de/wer-zieht-der-arbeit-wegen-um/>
- Bähr, Sebastian; Collischon, Matthias; Schwarz, Stefan; Steinberg, Hannah. 2025. Die Bereitschaft zu Zugeständnissen bei der Stellensuche nimmt mit sinkender Arbeitslosenquote ab. Nürnberg: IAB-Forum, 25.04.2025; <https://iab-forum.de/graphs/die-bereitschaft-zu-zugestaendnissen-bei-der-stellensuche-nimmt-mit-sinkender-arbeitslosenquote-ab/>
- Bauer, Anja et al. 2024. Zum Strukturwandel des deutschen Arbeitsmarkts. Stellungnahme des IAB für den Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Nürnberg: IAB-Stellungnahme 5/2024; <https://doku.iab.de/stellungnahme/2024/sn0524.pdf>
- Betzelt, Sigrid; Bothfeld, Silke. 2014. Autonomie – ein neues Leitbild einer modernen Arbeitsmarktpolitik. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO direkt; <https://collections.fes.de/publikationen/ident/fes/10955>
- Biermeier, Sandra; Dony, Elke; Greger, Sabine; Leber, Ute; Schreyer, Franziska; Strien, Karsten. 2023. Warum Betriebe die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte bislang eher wenig nutzen. Nürnberg: IAB-Forum, 18.1.2023; <https://iab-forum.de/warum-betriebe-die-weiterbildungsfoerderung-fuer-beschaeftigte-bislang-eher-wenig-nutzen/>
- BMAS/BA (Bundesministerium für Arbeit und Soziales/ Bundesagentur für Arbeit). 2025. Job-to-Job-Prozess. Informationen und Hinweise. Berlin, März 2025: BMAS; https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Handout_Job-to-Job-Prozess.pdf
- BMAW (Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft). 2024. Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2014 bis 2023. Dokumentation. Wien: BMAW; <https://www.sozialleistungen.at/publikationen/arbeitsmarkt-und-arbeitslosenversicherung>

- Bothfeld, Silke. 2017. Autonomie – ein Kernbegriff moderner Sozialstaatlichkeit, in: Zeitschrift für Sozialreform, 63 (3), S. 355-387; <https://www.degruyterbrill.com/document/doi/10.1515/zsr-2017-0017/html>
- Brussig, Martin. 2019. Was kommt nach der Aktivierung?, in: Arbeit 28 (2), S. 101–123; <https://www.degruyterbrill.com/document/doi/10.1515/arbeit-2019-0008/html>
- Bundesregierung. 2023. Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung. Berlin: Deutscher Bundestag, Drucksache 20/6518, 24.04.2023; <https://dserver.bundestag.de/btd/20/065/2006518.pdf>
- Bundesregierung. 2025. Antwort der Bundesregierung auf Kleine Anfrage: Sachstand Arbeitsmarktdrehscheiben. Berlin: Deutscher Bundestag, Drucksache 21/3290, 16.12.2025; <https://dserver.bundestag.de/btd/21/032/2103290.pdf>
- BVTB (Bundesverband der Träger im Beschäftigntentransfer e.V.). 2025. Die Rolle des Beschäftigntentransfers in der Transformation. Wuppertal: BVTB; https://bvtb.de/wp-content/uploads/250310_BVTB_Rolle_Beschaeftigntentransfer_in_der_Transformation.pdf
- BVTB (Bundesverband der Träger im Beschäftigntentransfer e.V.). 2026. Welche Qualität garantieren Mitglieder im BVTB? Wuppertal: BVTB; <https://bvtb.de/welche-qualitaet-garantieren-mitglieder-im-bvtb/>
- CDU; CSU; SPD. 2025. Verantwortung für Deutschland. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 21. Legislaturperiode. Berlin; https://www.koalitionsvertrag2025.de/sites/www.koalitionsvertrag2025.de/files/koav_2025.pdf
- DGB. 2024. Arbeitsmarkt-Drehscheiben: Unter welchen Bedingungen die Gestaltung der Transformation am Arbeitsmarkt gelingen kann. Berlin: DGB, arbeitsmarkt aktuell 03/2024, 07.10.2024; https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Studien/Arbeitsmarkt_Aktuell/241007_Arbeitsmarkt-Drehscheiben.pdf
- EFI (Expertenkommission Forschung und Innovation). 2025. Gutachten 2025. Berlin: EFI; https://www.e-fi.de/fileadmin/Assets/Gutachten/2025/EFI_Jahresgutachten_2025.pdf
- Eichhorst, Werner; Rinne, Ulf. 2025. Brücken in die Zukunft. Arbeitsmarktpolitik in Zeiten der Transformation: Möglichkeiten und Grenzen. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung; <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/bruecken-in-die-zukunft>
- Faberman, R. Jason; Mueller, Andreas I.; Sahin, Aysegül; Topa, Giorgio. 2022. Job Search Behavior Among the Employed and Non-Employed. *Econometrica* 90 (4). S. 1743-1779. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.3982/ECTA18582>
- Fackler, Daniel; Stegmaier, Jens; Upward, Richard. 2023. Safety net or helping hand? The effect of job search assistance and compensation on displaced workers. Halle: IWH Discussion Papers, No. 18/2023; <https://www.iwh-halle.de/en/publications/detail/safety-net-or-helping-hand-the-effect-of-job-search-assistance-and-compensation-on-displaced-workers>
- Feldens, Stefan; Fuchs, Philipp. 2025. Neue Perspektiven auf die Organisation der Beratung arbeitsmarktferner Arbeitsloser. Mittlere Führungskräfte im Spagat zwischen Beratungspraxis und Kennziffernfüllung, in: Arbeit 24 (3), S. 211-233; <https://www.degruyterbrill.com/document/doi/10.1515/arbeit-2025-0012/html>
- Filipiak, Kathrin; Mühge, Gernot. 2018. Job Security Councils: Impulse für die Mitbestimmung. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung, Mitbestimmungspraxis Nr. 11; https://www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006798
- Fuchs, Philipp; Feldens, Stefan; Globisch, Claudia. 2024. Wie Arbeitsagenturen arbeitsmarktferne Arbeitslose durch spezialisierte Beratung unterstützen. Nürnberg: IAB-

- Forum, 05.11.2024; <https://iab-forum.de/wie-arbeitsagenturen-arbeitsmarktferne-arbeitslose-durch-spezialisierte-beratung-unterstuetzen/>
- Galeitzke, Mila; Steinhöfel, Erik; Steinhöfel, Michael; Wolter, Christoph. 2024. Prozessbezogene Innovationen und deren Wirkung auf die Transformation der Fahrzeug- und Zulieferindustrie in Berlin-Brandenburg (PITFa-BB). Institut für betriebliche Bildungsforschung; Aion Sustainability Solutions GmbH, 2024. https://retranetz-bb.de/fileadmin/user_upload/250203_Studie_Prozessbezogene_Innovationen.pdf
- Hartmann, Frank; Mietzner, Dana. 2022. Die Flughafenregion Berlin-Brandenburg: Analyse des Status quo als Bestandteil einer Szenarioanalyse zur Zukunft der Region als Wissenschafts- und Innovationsstandort, fast track to transfer (working paper series), No. 005. Technische Hochschule Wildau und Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg. Innovation Hub 13. Wildau und Cottbus. https://doi.org/10.15771/innohub_5
- Hartosch, Katja; Heuer, Linda; Lang, Julia; Ulrich, Angela. 2025. Stakeholder-Perspektiven auf die Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE). Ergebnisse einer qualitativen Studie. Nürnberg: IAB-Forschungsbericht 22/2025; <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2025/fb2225.pdf>
- Hethey, Tanja; Schmieder, Johannes F. 2010. Using Worker Flows in the Analysis of Establishment Turnover – Evidence from German Administrative Data. FDZ-Methodenreport 06/2010. Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit am Institut für den Arbeitsmarkt und Berufsforschung. Nürnberg. https://doku.iab.de/fdz/reporte/2010/MR_06-10-EN.pdf
- IG Metall. 2025. Arbeitsmarktdrehscheibe – auf die Bedingungen kommt es an! Frankfurt a.M.: IG Metall, FB Sozialpolitik, Februar 2025
- Jost, Oskar; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris. 2021. Arbeitsmarkt in Berlin-Brandenburg: Coronabedingter Beschäftigungseinbruch nach langjährigem Wachstum. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. Institut Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg. https://doku.iab.de/regional/BB/2021/regional_bb_0221.pdf
- Krone, Sirikit. 2001. Sozialplanzuschüsse ersetzen Struktur-Kurzarbeit: Qualifizierungsgesellschaft bei der Insolvenz eines Kleinbetriebs, in: Sozialplanzuschüsse in der betrieblichen Praxis und im internationalen Vergleich von Instrumenten des Beschäftigtentransfers. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen, S. 76 – 82
- Kruppe, Thomas; Lang, Julia. 2023. Geförderte Weiterbildung von Beschäftigten – Positiver Trend auf niedrigem Niveau. Nürnberg: IAB-Forum, 6.2.2023; <https://iab-forum.de/gefoerderte-weiterbildung-von-beschaeftigten-positiver-trend-auf-niedrigem-niveau/>
- Longhi, Simonetta; Taylor, Mark. 2011. Expaining Differences in Job Search Outcomes between employed and Unemployed Job Seekers. *IZA Discussion Paper* No. 5860. Bonn. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/51783/1/669711322.pdf>
- Lübker, Malte; Schulten, Thorsten. 2024. Tarifbindung in den Bundesländern. Düsseldorf: WSI, Analysen zur Tarifpolitik, Nr. 103; https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008850/p_t_a_analysen_tarifpolitik_103_2024.pdf
- Markwardt, Gunther; Rettig, Julia; Schnellenbach, Jan; Titze, Mirko; Zundel, Stefan. 2023. Im Osten was Neues? Strukturwandel in der Lausitz – eine Zwischenbilanz. Statusbericht. Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Serftenberg/Leibniz Institut für Wirtschaftsforschung Halle. <https://www-docs.b-tu.de/fg-energie-umweltoekonomik/public/BeForSt/BeForSt%20Statusbericht%20I%202023.pdf>

- Mühge, Gernot. 2017. Qualifizierung und Teilqualifizierung in Transfergesellschaften, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, Study Nr. 371; https://www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006669
- Mühge, Gernot; Burger, Ralf; van Lieshaut, Nicole; Nink, Katja. 2025. Das neue Leitbild „Gute Transferberatung“. Kurzfassung. Bottrop: G.I.B. – Gestaltung, Innovation und Beratung in der Arbeits- und Sozialpolitik GmbH; <https://gib.nrw.de/wp-content/uploads/2025/06/Leitbild-gute-Transferberatung-2-0-Kurzfassung-1.pdf>
- Mühge, Gernot; Reissert, Bernd. 2023. Beschäftigungssicherung und Beschäftigtentransfer in der wirtschaftlichen Transformation. Reformschritte und weitere Reformbedarfe. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung/FES diskurs; <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/20259.pdf>
- Murtezic, Elma. 2025. Beschäftigungsübergänge gestalten: Eine qualitative Fallstudie zur Bremer Transitions-gesellschaft. Darmstadt: Bachelorarbeit, Hochschule Darmstadt, FB Gesellschaftswissenschaften
- OECD. 2015: Back to Work: Sweden. Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers, Paris: OECD; https://www.oecd.org/en/publications/back-to-work-sweden_9789264246812-en.html
- Offermann, Volker. 2010: Die österreichische Arbeitsstiftung – Ein Modell der arbeitsmarktpolitischen Krisenintervention in Deutschland?, in: Sozialer Fortschritt, Nr. 1, S. 23–30; <https://elibrary.duncker-humblot.com/article/3990/die-oumlsterreichische-arbeitsstiftung-ndash-ein-modell-der-arbeitsmarktpolitischen-krisenintervention-in-deutschland>
- Reissert, Bernd. 2018. Beschäftigtentransfer stärken! Lehren aus einem internationalen Vergleich, Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO diskurs 11/2018; <https://collections.fes.de/publikationen/ident/fes/14460>
- ReTranetz-BB. 2025a. Transformation im Krisenmodus. Die berlin-brandenburgische Stahlindustrie. Branchensteckbrief #03. Berlin. <https://retranetz-bb.de/download/stahlindustrie-gruener-stahl-fuer-eine-klimafeste-zukunft>
- ReTranetz-BB. 2025b. Zugpferd auf Spitzenposition. Zwischen schwieriger Wettbewerbsposition und innovativen Nischen: Der Maschinenbau in Berlin-Brandenburg. Branchensteckbrief #01. Berlin. <https://retranetz-bb.de/download/maschinenbau-rueckgrat-der-transformation-unter-druck>
- ReTranetz-BB. 2025c. Zwischen Aufbruch und Krisenangst: Das Batterieökosystem in Berlin-Brandenburg. Branchensteckbrief #02. Berlin. https://retranetz-bb.de/fileadmin/user_upload/BSB_Batterietechnik.pdf
- ReTranetz-BB. 2025d. Von der schraube bis zur Motorhaube: Bedeutung und Strukturmerkmale der Metallindustrie. Branchensteckbrief #05. Berlin. https://retranetz-bb.de/fileadmin/user_upload/BSB_Metall.pdf
- Schulten, Thorsten; Bispinck, Reinhard; Lübker, Malte; Erol, Şerife. 2024. Tarifverträge und Tariffucht in Brandenburg. Düsseldorf: WSI, WSI Study, Nr. 38; https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008844/p_wsi_studies_38_2024.pdf
- SN (Svenskt Näringsliv). 2023. Transition Support – An Overview. Stockholm: SN; https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/p7bq0v_transition-support-2023pdf_1206692.html/TRANSITION+SUPPORT+2023.pdf
- SPD Land Bremen; Bündnis 90/Die Grünen; DIE LINKE. 2023. Koalitionsvertrag für die 21. Wahlperiode der Bremischen Bürgerschaft (3. Juli 2023). SPD-Land-Bremen.de. <https://spd-land-bremen.de/Binaries/Binary8460/Koalitionsvertrag-2023-final-mit-U.pdf>
- Statistisches Bundesamt. 2026. Erwerbstätigenzahl im Jahr 2025 fast unverändert. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 001, 02.01.2026; https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2026/01/PD26_001_13321.html

Jobdrehscheibe für die Industriearbeit.

Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg. 2024. Landtagswahl 2024. Starke Wirtschaft. Starkes Land. Zehn Punkte für ein dynamisches Brandenburg. Berlin. https://www.uvb-online.de/system/files/downloads_und_vorschaubilder/2024-02-26_brandenburg_wahl_24.pdf

Alle Links wurden zuletzt am 05.02.2026 abgerufen

6 Anhang zu Kapitel 2

Tabelle 6.1: Die Grenzwerte für die vier Kernindikatoren der Fachkräfteengpassanalyse; Fachkräfte, Spezialist*innen und Expert*innen

Indikator	Abgrenzungskriterium	Fachkräfteengpass	Farbe/Punkte
Durchschnittliche Vakanzzeit (in Prozent über dem deutschen Durchschnittswert für diese Berufsgruppe)	<15% (<178 Tage)	Keine Anzeichen	Grün/0
	>=15% bis <30% (178 bis 201 Tage)	Geringe Anzeichen	Gelb/1
	>=30% bis <45% (202 bis 224 Tage)	Engpass	Orange/2
	>=45% (225+ Tage)	Ausgeprägter Engpass	Rot/3
Veränderung der durchschnittlichen Vakanzzeit im Vergleich zum Vorjahr (in Tagen)	<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
Arbeitssuchenden-Stellen-Relation (Anzahl an Arbeitssuchenden auf 100 offene Stellen)	>=400	Keine Anzeichen	Grün/0
	<400	Geringe Anzeichen	Gelb/1
	<300	Engpass	Orange/2
	<200	Ausgeprägter Engpass	Rot/3
Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit (Feste Prozentwerte nach Vorgabe der Bundesagentur für Arbeit)	<5,4%	Keine Anzeichen	Grün/0
	>=5,4% bis <10,2%	Geringe Anzeichen	Gelb/1
	>=10,2% bis <15,1%	Engpass	Orange/2
	>=15,1%	Ausgeprägter Engpass	Rot/3

Quelle: Eigene Darstellung.

Tabelle 6.2: Die Grenzwerte für die Ergänzungsindikatoren der Fachkräfteengpassanalyse, Fachkräfte, Spezialisten und Experten

Indikator	Abgrenzungskriterium	Fachkräfteengpass	Farbe/Punkte
Stellen mit einer Vakanzzeit von mind. drei Monaten <i>(in Prozent)</i>	<50%	Keine Anzeichen	Grün/0
	>=50 bis <60%	Geringe Anzeichen	Gelb/1
	>=60% bis <70%	Engpass	Orange/2
	>=70%	Ausgeprägter Engpass	Rot/3
Arbeitslosen-Stellen-Relation <i>(Anzahl an Arbeitslosen auf 100 offene Stelle)</i>	>=300	Keine Anzeichen	Grün/0
	<300	Geringe Anzeichen	Gelb/1
	<200	Engpass	Orange/2
	<100	Ausgeprägter Engpass	Rot/3
Veränderung des Medianentgeltes im Vergleich zum Vorjahr <i>(Feste Prozentwerte nach Vorgabe der Bundesagentur für Arbeit)</i>	<4,6%	Keine Anzeichen	Grün/0
	>=4,6% bis <9,0%	Geringe Anzeichen	Gelb/1
	>=9,0% bis <13,4%	Engpass	Orange/2
	>=13,4%	Ausgeprägter Engpass	Rot/3

Quelle: Eigene Darstellung.

Tabelle 6.3: Anforderungsniveau der Tätigkeit gemäß Definition der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Anforderungsniveau der Tätigkeit	
1	Helfer und Helferinnen, die keine berufliche Ausbildung oder eine einjährige Berufsausbildung haben
2	Fachkräfte mit einer mindestens zweijährigen Berufs-ausbildung oder einem berufsqualifizierenden Abschluss an einer Berufsfach- oder Kollegsche
3	Spezialisten und Spezialistinnen, d.h. Personen mit einer Meister- oder Techniker-ausbildung bzw. mit einem weiterführenden Fachschul- oder Bachelorabschluss
4	Expertinnen und Experten+: Mindestens vierjähriges abgeschlossenes Hochschulstudium

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2025;

https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodische-Hinweise/gemeldete-Arbeitsstellen-Meth-Hinweise/gemeldete-Arbeitsstellen-Meth-Hinweise-Nav.html#faq_1460516.

Jobdrehscheibe für die Industriearbeit.

Tabelle 6.4: Beschäftigungsentwicklung im Metall- und Elektrogewerbe in Berlin-Brandenburg, 2019 bis 2024, Fachkräfte, Spezialisten und Experten

	BE	BUO	ORH	PO	PBB	TF	LDS	EOSC	LOS	MOF	D
Insgesamt	9,0	3,2	0,0	5,4	2,0	4,3	4,4	2,6	5,3	5,5	4,3
Verarbeitendes Gewerbe	1,3	8,1	-5,6	8,0	-7,1	6,4	8,4	2,3	11,4	9,9	-3,7
Chemische Industrie	-0,2	-1,2	1,9	-4,4	-7,1	-5,1	0,8	-2,7	-24,0	-22,7	-0,9
Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen	-5,6	0,1	7,8	-5,9	-5,8	-6,2	/	-0,3	-10,5	/	13,3
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	-2,9	6,8	9,4	5,6	8,5	2,6	-14,8	-8,4	5,2	5,9	-9,2
Metallerzeugung und -bearbeitung	-13,0	-15,9	-12,1	-13,3	-19,6	-13,4	-13,1	-3,9	-10,8	-10,9	-12,7
• Erz. von Roheisen, Stahl und Ferrolegierungen	-7,7	/	-8,0	-7,7	-12,3	-6,3	/	4,4	/	/	-11,4
• Herstellung von Stahlrohren, Rohrform-, Rohrverschluss- und Rohrverbindungsstücken	/	-24,0	19,1	/	-10,2	-5,0	-5,9	-12,5	/	/	-10,6
Herstellung von Metallerzeugnissen	-12,1	-13,0	-11,0	-10,0	-13,9	-15,6	-11,5	-13,9	-6,9	-8,3	-8,6
• Stahl- und Leichtmetallbau	-5,2	-19,2	-16,4	-9,8	-13,3	-18,3	-7,8	-12,9	-3,7	-5,1	-6,4
Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	-1,2	-3,7	-8,9	-5,3	-11,0	7,4	2,4	16,1	-1,9	-3,2	1,8
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	-5,8	15,2	3,5	7,3	13,7	11,0	6,5	-6,1	15,3	15,8	-1,5
• Herstellung von Elektromotoren, Generatoren, Transformatoren	-7,5	52,2	1,9	2,1	24,1	18,6	-1,9	-3,1	-3,4	-5,1	0,1
Maschinenbau	-7,5	-8,1	-8,0	-14,8	-13,9	-20,0	-24,3	-2,9	-30,5	-27,3	-3,0
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	109,5	397,3	-8,5	261,5	1,3	234,2	309,3	147,8	295,2	294,8	-5,7
Sonstiger Fahrzeugbau	0,5	-5,6	-11,5	-10,1	-10,7	-10,5	-7,6	-5,9	-10,1	-9,8	6,2
Energieversorgung	46,0	17,3	8,4	17,1	10,6	19,8	8,9	6,5	6,3	14,1	19,8
• Elektrizitätsversorgung	45,5	20,7	11,3	19,0	10,8	21,3	9,0	6,0	8,5	12,5	20,9

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), D = Deutschland insgesamt; Grün: Beschäftigungswachstum seit 2019 $\geq 2,5$ %; Hellgrün: Beschäftigungswachstum seit 2019 ≥ 0 und $< 2,5$ %; Gelb: Beschäftigungsverlust bis $< 2,5$ %; Rot: Beschäftigungsverlust von mehr als 2,5 %; / Werte nicht von der Bundesagentur für Arbeit berichtet; / Werte nicht von der Bundesagentur für Arbeit berichtet. **Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit.**

Jobdrehscheibe für die Industriearbeit.

Tabelle 6.5: Absolute Entwicklung der Beschäftigung in Berlin-Brandenburg, 2019 bis 2024, Fachkräfte, Spezialisten und Experten

	BE	BUO	ORH	PO	PBB	TF	LDS	EOSC	LOS	MOF
Insgesamt	187.840	-10.552	-18.163	-661	-12.322	-4.581	-5.066	-13.042	-2.187	788
Verarbeitendes Gewerbe	2.336	5.623	-3.995	5.395	-4.476	4.386	5.428	2.251	6.263	6.245
Herstellung von chemischen Erzeugnissen	-17	-32	-95	-64	-177	-151	-138	-300	-226	-239
Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen	-470	-33	-7	-49	-46	-46	/	-16	-79	/
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	-232	167	183	102	61	-25	-349	-595	135	177
Metallerzeugung und -bearbeitung	-836	-538	-298	-538	-471	-510	-492	-270	-377	-379
• <i>Erz. von Roheisen, Stahl und Ferrolegierungen</i>	-303	/	-211	-223	-206	-132	/	208	/	/
• <i>Herst. von Stahlrohren, Rohrform-, Rohrverschluss- und Rohrverbindungsstücken aus Stahl</i>	/	-31	78	/	-23	-25	-54	-161	/	/
Herstellung von Metallerzeugnissen	-2.306	-1.184	-934	-931	-1.132	-1.366	-885	-2.327	-637	-759
• <i>Stahl- und Leichtmetallbau</i>	-300	-766	-706	-433	-460	-686	-322	-886	-217	-261
Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektr. und optischen Erzeugnissen	-182	-96	-199	-140	-218	125	70	870	-44	-54
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	-1.061	122	-16	-1	-3	6	-90	-673	-1	-5
• <i>Herst. von Elektromotoren, Generatoren, Transformatoren, Elektrizitätsverteilungseinrichtungen</i>	-872	112	-30	-25	-4	14	-63	-236	-7	-15
Maschinenbau	-861	-362	-545	-699	-685	-826	-721	-884	-819	-787
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	9.950	9.002	-175	9.035	-45	9.042	9.280	8.972	9.077	9.078
Sonstiger Fahrzeugbau	58	-88	-86	-330	-306	-337	-188	-297	-330	-314
Energieversorgung	5.796	284	101	272	139	350	254	66	204	315
• <i>Elektrizitätsversorgung</i>	4.774	239	61	234	32	246	219	102	225	218

BE = Berlin, BUO = Barnim/Uckermark/Oberhavel, ORH = Ostprignitz-Ruppin/Prignitz/Havelland, PO = Potsdam Stadt, 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/O; Fettgedruckt: Übergeordnete Wirtschaftsbereiche; eingezogen: Wirtschaftsabteilungen; als Aufzählung/kursiv: Wirtschaftsgruppen; / Werte nicht von der BA berichtet.

Quelle: eigene Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Jobdrehscheibe für die Industriearbeit.

Tabelle 6.6: Beschäftigungsentwicklung im Metall- und Elektrogewerbe in Berlin-Brandenburg, 2022 bis 2024, Fachkräfte, Spezialisten und Experten

	BE	BUO	ORH	PO	PBB	TF	LDS	EOS C	LOS	MOF	D
Insgesamt	1,6	0,1	-1,6	0,8	-0,9	0,3	0,7	0,0	1,0	1,1	1,1
Verarbeitendes Gewerbe	1,8	3,9	-5,2	4,5	-4,1	2,7	4,4	0,6	6,0	5,4	-0,8
Chemische Industrie	-3,2	5,8	1,0	6,4	-0,9	0,8	1,7	-2,1	-8,0	-9,9	-0,6
Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen	-4,6	-4,6	-4,6	-10,2	-10,1	-10,1	/	-3,0	-14,3	/	6,0
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	-1,2	1,8	4,3	2,1	4,4	0,7	-10,8	-6,9	1,1	1,2	-4,2
Metallerzeugung und -bearbeitung	-6,6	-5,6	-8,9	-8,0	-14,7	-7,4	-5,7	-1,2	-2,4	-2,3	-2,8
• Erzeugung v. Roheisen, Stahl und Ferrolegierungen	-1,4	/	-7,8	-4,0	-10,5	-1,3	/	3,4	/	/	-1,9
• Herstellung von Stahlrohren, Rohrform-, Rohrverschluss- und Rohrverbindungsstücken	/	-8,8	24,4	/	-17,1	-9,8	-5,8	-8,1	/	/	-4,7
Herstellung von Metallerzeugnissen	-5,9	-7,3	-8,1	-6,5	-8,3	-9,7	-5,5	-6,2	-1,5	-1,6	-3,6
• Stahl- und Leichtmetallbau	-6,9	-10,7	-10,0	-8,5	-11,1	-13,7	-5,1	-7,5	-0,5	0,3	-3,8
Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	2,9	-5,3	-6,4	-9,0	-13,0	2,7	2,6	6,2	-11,3	-10,7	4,0
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	3,8	2,8	3,4	2,0	7,6	3,9	-0,4	-6,7	6,1	5,7	1,1
• Herstellung von Elektromotoren, Generatoren, Transformatoren	6,5	4,1	5,6	6,8	15,4	10,1	0,0	-0,1	4,2	2,2	2,0
Maschinenbau	-0,7	0,9	-1,4	-4,6	-4,2	-11,2	-17,8	0,8	-17,8	-15,5	0,9
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	39,6	72,5	-2,3	64,1	3,1	58,6	67,2	45,2	67,0	66,9	-0,5
Sonstiger Fahrzeugbau	5,3	2,5	-2,5	3,2	2,3	0,4	1,4	-0,3	2,9	3,1	8,6
Energieversorgung	23,7	8,2	4,9	9,9	6,8	14,8	10,7	7,2	7,8	11,1	11,9
• Elektrizitätsversorgung	21,8	9,2	5,5	10,2	6,3	17,3	12,3	10,1	8,6	11,4	12,0

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), D = Deutschland insgesamt; Grün: Beschäftigungswachstum seit 2019 $\geq 2,5$ %; Hellgrün: Beschäftigungswachstum seit 2019 ≥ 0 und $< 2,5$ %; Gelb: Beschäftigungsverlust bis $< 2,5$ %; Rot: Beschäftigungsverlust von mehr als 2,5 %; / Werte nicht von der Bundesagentur für Arbeit berichtet; / Werte nicht von der Bundesagentur für Arbeit berichtet.

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

Jobdrehscheibe für die Industriearbeit.

Tabelle 6.7: Absolute Entwicklung der Beschäftigung in Berlin-Brandenburg, 2022 bis 2024, Fachkräfte, Spezialisten und Experten

	BE	BUO	ORH	PO	PBB	TF	LDS	EOSC	LOS	MOF
Insgesamt	36.586	856	-9.287	4.608	-4.683	1.527	3.687	386	5.464	5.639
Verarbeitendes Gewerbe	3.253	3.066	-4.148	3.416	-3.047	2.315	3.091	1.113	3.937	3.777
Herstellung von chemischen Erzeugnissen	-263	92	25	77	-29	27	60	-186	-84	-128
Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen	-379	-56	-52	-126	-122	-122	/	-75	-176	/
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	-95	112	233	112	208	43	-436	-728	59	62
Metallerzeugung und -bearbeitung	-394	-282	-303	-469	-501	-396	-280	-112	-107	-105
• <i>Erz. von Roheisen, Stahl und Ferrolegierungen</i>	-53		-199	-186	-229	-46	/	152	/	/
• <i>Hrst. von Stahlrohren, Rohrform-, Rohrverschluss- und Rohrverbindungsstücken aus Stahl</i>	/	-14	77	/	-58	-64	-62	-133	/	/
Herstellung von Metallerzeugnissen	-1.056	-707	-827	-575	-767	-974	-452	-1.165	-102	-123
• <i>Stahl- und Leichtmetallbau</i>	-400	-469	-470	-338	-421	-566	-175	-592	-15	8
Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektr. und optischen Erzeugnissen	428	-162	-165	-280	-424	94	86	964	-282	-278
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	626	67	61	44	166	111	-7	-571	66	63
• <i>Hrst. von Elektromotoren, Generatoren, Transformatoren, Elektrizitätsverteilungs-einrichtungen</i>	658	30	17	31	76	100	/	-3	17	9
Maschinenbau	-78	36	-96	-267	-242	-501	-691	160	-546	-518
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	5.403	5.194	-69	5.426	135	5.347	5.552	5.298	5.421	5.414
Sonstiger Fahrzeugbau	610	92	-65	209	149	26	61	-26	189	201
Energieversorgung	3.522	543	233	463	257	668	628	669	459	589
• <i>Elektrizitätsversorgung</i>	2.733	496	196	405	172	599	629	662	452	544

BE = Berlin, BUO = Barnim/Uckermark/Oberhavel, ORH = Ostprignitz-Ruppin/Prignitz/Havelland, PO = Potsdam Stadt, 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/O; Fett: Übergeordnete Wirtschaftsbereiche; eingezogen: Wirtschaftsabteilungen; als Aufzählung/kursiv: Wirtschaftsgruppen; / Werte nicht von der BA berichtet.

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

Jobdrehscheibe für die Industriearbeit.

Tabelle 6.8: Beschäftigungsentwicklung im Metall- und Elektrogewerbe in Berlin-Brandenburg 2019 bis 2024, Fachkräfte

	BE	BU	OH	OPR	HL	PO	PMB	TF	LDS	EEOL	SNC	LOS	MOF	D
Insgesamt	-1,8	-1,9	-3,1	-2,9	-2,7	-1,6	-2,7	-2,0	-2,0	-2,8	-2,1	-1,8	-1,5	-2,3
Verarbeitendes Gewerbe	-0,4	1,5	-8,7	-8,5	-9,2	-0,3	-9,4	-1,2	-0,3	-7,1	0,0	0,5	0,5	-6,8
Chemische Industrie	-14,6	-16,2	-14,1	-14,7	-14,7	-15,4	-13,2	-12,9	-12,7	-9,8	-12,0	-20,2	-19,7	-2,6
Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen	-4,2	-4,5	-3,1	-3,9	-3,1	-4,2	-4,1	-4,1	-3,8	-2,8	-3,1	-5,0	-5,0	10,6
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	-4,1	-0,6	0,1	-0,6	-2,3	-4,3	-6,1	-6,4	-16,0	-10,9	-9,8	-3,8	-2,8	-12,3
Metallerzeugung und -bearbeitung	-12,3	-10,9	-20,9	-8,4	-16,1	-12,7	-17,7	-12,9	-13,2	-5,3	-9,2	-11,3	-11,3	-13,1
• Erz. v. Roheisen, Stahl und Ferrolegierungen	-6,2	-6,4	-18,0	-13,6	-16,3	-7,7	-14,6	-6,2	/	17,1	/	-6,2	-6,2	-10,5
• Herstellung von Stahlrohren, Rohrform-, Rohrverschluss- und Rohrverbindungsstücken	/	-31,4	-33,3	44,5	15,3	/	-13,3	-7,5	-8,7	-13,9	-12,6	/	/	-9,5
Herstellung von Metallerzeugnissen	-18,0	-16,7	-17,6	-16,9	-16,8	-16,8	-18,0	-18,6	-16,8	-16,9	-16,2	-16,3	-16,3	-11,4
• Stahl- und Leichtmetallbau	-14,3	-12,6	-18,3	-18,2	-9,8	-11,1	-12,4	-16,3	-9,2	-12,4	-10,9	-7,2	-8,0	-10,0
Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	-8,6	-4,4	-8,0	-7,4	-7,9	-7,4	-8,5	-3,3	-4,1	4,5	7,4	-6,2	-6,4	-2,0
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	-17,0	-16,4	-17,5	-17,9	-17,7	-17,0	-17,2	-16,4	-18,3	-18,3	-16,7	-18,3	-18,3	-4,7
Maschinenbau	-11,9	-9,5	-6,5	-9,2	-5,2	-10,8	-10,6	-13,5	-13,2	-6,6	-5,9	-15,4	-14,5	-6,2
Hrst. von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	177,5	242,5	-12,0	-14,0	-12,5	182,7	-7,9	167,0	200,5	-7,7	194,7	196,7	196,7	-8,4
• Hrst. von Teilen und Zubehör für Kraftwagen	-15,0	-9,9	-13,5	-15,0	-17,0	-15,1	-16,8	-16,0	-12,4	-14,1	-17,6	-11,9	-11,9	-7,4
Sonstiger Fahrzeugbau	2,2	7,6	10,3	9,2	6,7	2,3	2,6	2,1	5,1	2,4	2,8	2,3	2,5	2,7
• Schienenfahrzeugbau	-0,3	5,8	5,8	4,3	-1,8	-0,3	-1,8	-1,8	/	-14,8	-15,2	-0,5	-0,3	0,7
Energieversorgung	33,0	36,1	31,8	37,7	35,4	34,1	34,8	35,2	29,2	21,6	21,9	28,6	32,5	13,1
• Elektrizitätsversorgung	31,6	35,4	32,1	36,5	35,5	33,1	33,9	34,6	27,7	24,0	23,1	27,8	29,4	13,2

BE = Berlin, BU = Barnim/Uckermark, OH = Oberhavel, OPR = Ostprignitz-Ruppin/Prignitz, HL = Havelland, PO = Potsdam Stadt, PMB = Potsdam-Mittelmark/Brandenburg/Havel, TF = Teltow-Fläming, LDS = Dahme-Spreewald, EEOL = Elbe-Elster/Oberspreewald-Lausitz, SNC = Spree-Neiße/Cottbus, LOS = Oder-Spree, MOF = Märkisch-Oderland/Frankfurt/O, D = Deutschland; Grün: Beschäftigungswachstum $\geq 2,5$ %; Hellgrün: Beschäftigungswachstum ≥ 0 und $< 2,5$ %; Gelb: Beschäftigungsverlust bis $< 2,5$ %; Rot: Beschäftigungsverlust von mehr als 2,5 %.

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

Jobdrehscheibe für die Industriearbeit.

Tabelle 6.9: Beschäftigungsentwicklung im Metall- und Elektrogewerbe in Berlin-Brandenburg, 2022 bis 2024, Fachkräfte

	BE	BU	OH	OPR	HL	PO	PMB	TF	LDS	EEOL	SNC	LOS	MOF	D
Insgesamt	-1,9	-1,7	-2,4	-2,4	-2,4	-1,8	-2,3	-1,9	-1,9	-2,1	-1,6	-1,8	-1,6	-1,4
Verarbeitendes Gewerbe	1,9	3,3	-2,8	-3,4	-2,9	2,1	-3,5	1,2	1,9	-2,8	1,4	2,5	2,4	-2,0
Chemische Industrie	-5,0	-7,6	-4,2	-6,7	-4,7	-5,1	-4,8	-4,6	-4,7	-4,3	-4,8	-8,8	-8,8	-1,5
Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen	-1,4	-1,1	-0,7	-1,4	-0,7	-1,5	-1,4	-1,3	0,7	-1,7	-1,5	-2,2	-2,2	5,4
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	0,2	1,3	4,4	3,7	4,3	0,4	2,4	-0,8	-7,9	-5,3	-5,3	0,0	0,3	-5,4
Metallerzeugung und -bearbeitung	-7,5	-3,2	-14,2	-5,2	-12,6	-8,4	-13,6	-8,0	-6,7	-3,3	-2,9	-4,0	-3,9	-2,8
Erzeugung v. Roheisen, Stahl und Ferrolegerungen	-1,0	-0,4	-7,6	-6,4	-9,8	-3,6	-10,1	-1,0	/	5,8	/	-0,9	-0,9	-1,5
Herstellung von Stahlrohren, Rohrform-, Rohrverschluss- und Rohrverbindungsstücken	/	-4,6	-1,7	21,1	-10,1	/	-21,6	-13,4	-9,3	-9,6	-6,6	/	/	-6,2
Herstellung von Metallerzeugnissen	-10,6	-8,5	-10,2	-9,7	-10,6	-10,2	-10,3	-10,9	-8,8	-8,1	-8,3	-8,3	-8,2	-4,9
Stahl- und Leichtmetallbau	-13,9	-5,4	-15,0	-13,8	-12,1	-11,4	-12,6	-14,5	-9,0	-9,1	-7,3	-6,2	-5,9	-5,6
Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	0,5	3,1	1,3	1,8	1,3	1,5	0,3	5,7	5,8	6,9	8,7	2,0	2,0	2,4
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	-0,9	-1,2	-1,9	-1,5	-1,9	-1,1	-1,5	-0,8	-2,6	-4,7	-2,8	-1,5	-1,6	0,4
Maschinenbau	-4,1	-2,6	-0,9	-2,6	-0,1	-3,2	-3,3	-6,2	-7,6	-0,7	-0,5	-7,0	-6,4	-0,1
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	55,8	63,2	-3,5	-6,8	-4,8	57,4	-1,7	53,2	58,7	-1,7	55,6	58,4	58,4	-1,9
Herstellung von Teilen u. Zubehör für Kraftwagen	-5,0	-2,6	-4,8	-5,7	-6,7	-4,9	-6,4	-5,1	-2,9	-4,2	-7,7	-3,5	-3,6	-4,5
Sonstiger Fahrzeugbau	7,2	7,3	7,8	7,3	7,3	7,3	7,2	5,6	6,5	3,4	2,2	7,0	7,2	8,3
Schienenfahrzeugbau	4,0	4,1	4,1	3,9	3,5	4,0	3,5	-1,0	/	-11,7	-12,0	3,8	3,6	-1,0
Energieversorgung	15,5	17,5	16,1	18,6	16,4	16,1	16,7	18,0	16,3	12,5	12,6	15,4	17,1	8,3
Elektrizitätsversorgung	12,8	16,0	14,5	16,4	14,6	13,7	14,2	16,7	15,3	14,9	15,0	13,8	15,2	8,4

BE = Berlin, BU = Barnim/Uckermark, OH = Oberhavel, OPR = Ostprignitz-Ruppin/Prignitz, HL = Havelland, PO = Potsdam Stadt, PMB = Potsdam-Mittelmark/Brandenburg an der Havel, TF = Teltow-Fläming, LDS = Dahme-Spreewald, EEOL = Elbe-Elster/Oberspreewald-Lausitz, SNC = Spree-Neiße/Cottbus, LOS = Oder-Spree, MOF = Märkisch-Oderland/Frankfurt (Oder), D = Deutschland insgesamt; Grün: Beschäftigungswachstum seit 2019 $\geq 2,5$ %; Hellgrün: Beschäftigungswachstum seit 2019 ≥ 0 und $< 2,5$ %; Gelb: Beschäftigungsverlust bis $< 2,5$ %; Rot: Beschäftigungsverlust von mehr als 2,5 %.

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

Jobdrehscheibe für die Industriearbeit.

Tabelle 6.10: Beschäftigungsentwicklung im Metall- und Elektrogewerbe in Berlin-Brandenburg, 2019 bis 2024, Fachkräfte, Spezialisten und Experten

	BE	BU	OH	OPR	HL	PO	PMB	TF	LDS	EEOL	SNC	LOS	MOF	D
Insgesamt	9,0	9,0	8,1	8,1	8,6	9,0	8,3	8,7	8,8	6,9	8,0	9,1	9,2	4,3
Verarbeitendes Gewerbe	1,3	2,5	-4,1	-3,8	-4,3	1,2	-4,8	0,8	1,2	-3,3	2,1	2,0	1,7	-3,7
Chemische Industrie	-0,2	0,9	0,3	0,2	0,1	-0,1	-2,1	-1,3	0,8	-1,2	0,7	-3,3	-3,7	-0,9
Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen	-5,6	-5,4	-4,2	-4,6	-4,1	-5,6	-5,6	-5,6	-6,3	-4,2	-5,0	-6,2	-6,3	13,3
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	-2,9	-0,7	1,1	0,6	-0,4	-3,5	-2,4	-5,0	-18,2	-10,5	-10,9	-4,0	-3,4	-9,2
Metallerzeugung und -bearbeitung	-13,0	-12,1	-21,3	-7,4	-16,9	-13,0	-17,5	-13,1	-12,8	-4,7	-8,5	-11,0	-11,0	-12,7
Erzeugung v. Roheisen, Stahl und Ferrolegerungen	-7,7	-7,8	-18,5	-8,1	-15,3	-8,8	-14,4	-7,7	/	15,0	/	-7,7	-7,7	-11,4
Herstellung von Stahlrohren, Rohrform-, Rohrverschluss- und Rohrverbindungsstücken	/	-38,3	-43,3	12,9	-22,4	/	-17,1	-8,8	-8,2	-13,3	-12,5	/	/	-10,6
Herstellung von Metallerzeugnissen	-12,1	-11,6	-12,0	-12,3	-12,0	-11,3	-13,2	-14,1	-12,0	-12,9	-12,0	-10,1	-10,6	-8,6
Stahl- und Leichtmetallbau	-5,2	-5,8	-10,6	-10,4	-2,3	-2,9	-5,1	-9,3	-1,0	-7,8	-4,6	2,3	1,0	-6,4
Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	-1,2	2,8	0,0	0,3	0,4	0,1	-1,1	2,8	1,7	9,5	12,5	1,0	0,7	1,8
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	-5,8	-5,8	-6,5	-6,7	-6,5	-6,0	-5,3	-5,1	-6,3	-7,2	-6,2	-6,4	-6,4	-1,5
Maschinenbau	-7,5	-5,9	-2,5	-3,9	-2,4	-7,6	-7,2	-8,9	-9,7	-2,4	-1,8	-11,0	-10,3	-3,0
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	-7,5	145,0	-3,5	-6,1	-2,8	112,5	-0,2	107,7	123,4	0,2	123,9	118,7	118,6	-5,7
Herstellung von Teilen und Zubehör für Kraftwagen	109,5	-8,3	-10,8	-11,8	-13,8	-11,7	-12,4	-11,8	-8,5	-9,5	-12,8	-8,9	-9,0	-5,5
Sonstiger Fahrzeugbau	-11,7	6,7	7,8	6,6	4,7	0,5	0,2	0,2	4,4	2,1	4,1	0,5	0,7	6,2
Schienenfahrzeugbau	0,5	4,8	4,8	3,6	0,2	1,3	0,2	0,3	/	-8,5	-8,6	1,2	1,4	7,2
Energieversorgung	46,0	51,5	47,1	49,8	48,7	47,4	47,4	48,5	40,5	34,2	35,2	39,4	44,5	19,8
Elektrizitätsversorgung	45,5	51,0	47,8	49,5	49,8	46,9	47,7	48,5	38,8	35,6	35,0	38,6	41,7	20,9

BE = Berlin, BU = Barnim/Uckermark, OH = Oberhavel, OPR = Ostprignitz-Ruppin/Prignitz, HL = Havelland, PO = Potsdam Stadt, PMB = Potsdam-Mittelmark/Brandenburg an der Havel, TF = Teltow-Fläming, LDS = Dahme-Spreewald, EEOL = Elbe-Elster/Oberspreewald-Lausitz, SNC = Spree-Neiße/Cottbus, LOS = Oder-Spree, MOF = Märkisch-Oderland/Frankfurt (Oder), D = Deutschland insgesamt; Grün: Beschäftigungswachstum seit 2019 $\geq 2,5\%$; Hellgrün: Beschäftigungswachstum seit 2019 ≥ 0 und $< 2,5\%$; Gelb: Beschäftigungsverlust bis $< 2,5\%$; Rot: Beschäftigungsverlust von mehr als $2,5\%$.

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

Jobdrehscheibe für die Industriearbeit.

Tabelle 6.11: Beschäftigungsentwicklung im Metall- und Elektrogewerbe in Berlin-Brandenburg, 2019 bis 2024, Fachkräfte, Spezialisten und Experten

	BE	BU	OH	OPR	HL	PO	PMB	TF	LDS	EEOL	SNC	LOS	MOF	D
Insgesamt	1,6	1,7	1,3	1,2	1,4	1,7	1,3	1,5	1,6	1,0	1,6	1,7	1,8	1,1
Verarbeitendes Gewerbe	1,8	2,5	-1,2	-1,8	-1,3	1,8	-1,7	1,2	1,7	-1,4	1,3	2,2	2,1	-0,8
Chemische Industrie	-3,2	-4,3	-2,8	-4,2	-3,2	-3,1	-3,5	-2,9	-2,6	-3,3	-2,9	-5,2	-5,6	-0,6
Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen	-4,6	-4,4	-4,0	-4,4	-3,9	-4,6	-4,5	-4,5	-3,5	-3,4	-3,7	-5,2	-5,2	6,0
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	-1,2	0,2	2,1	1,8	2,2	-0,6	0,8	-1,5	-10,1	-6,3	-7,0	-1,4	-1,3	-4,2
Metallerzeugung und -bearbeitung	-6,6	-3,0	-12,9	-1,8	-11,9	-7,7	-12,5	-7,1	-5,7	-2,5	-2,0	-3,2	-3,1	-2,8
Erzeugung v. Roheisen, Stahl und Ferrolegierungen	-1,4	-1,1	-7,4	-3,2	-10,2	-4,1	-10,5	-1,4	/	6,8	/	-1,4	-1,4	-1,9
Herstellung von Stahlrohren, Rohrform-, Rohrverschluss- und Rohrverbindungsstücken	/	-9,8	-2,7	32,8	-8,9	/	-17,1	-9,8	-5,8	-7,7	-4,9	/	/	-4,7
Herstellung von Metallerzeugnissen	-5,9	-4,2	-5,5	-6,5	-7,0	-5,6	-6,5	-7,3	-5,1	-5,1	-5,3	-3,4	-3,3	-3,6
Stahl- und Leichtmetallbau	-6,9	0,6	-8,0	-7,4	-6,0	-4,4	-6,0	-8,0	-1,8	-5,1	-2,5	1,2	1,6	-3,8
Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	2,9	6,6	5,1	5,6	5,4	4,1	3,0	6,5	6,5	6,9	9,0	4,2	4,2	4,0
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	3,8	3,8	3,5	3,9	3,6	3,4	4,2	3,7	3,1	-0,2	0,5	3,8	3,8	1,1
Maschinenbau	6,5	-0,2	2,3	1,3	2,5	-0,7	-0,6	-2,9	-4,8	1,3	1,7	-3,8	-3,4	0,9
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	-0,7	46,1	0,0	-2,4	-0,2	40,7	1,7	38,2	42,3	1,0	39,9	41,9	41,8	-0,5
Herstellung von Teilen und Zubehör für Kraftwagen	39,6	0,0	-2,5	-2,9	-3,5	-1,6	-1,9	-2,1	1,1	0,4	-2,9	1,1	1,0	-2,5
Sonstiger Fahrzeugbau	-1,7	5,6	5,5	4,5	4,6	5,3	4,8	3,7	4,8	2,8	1,7	5,1	5,2	8,6
Schienenfahrzeugbau	5,3	2,6	2,6	2,2	2,2	2,6	2,2	-1,4	/	-9,8	-10,0	2,4	2,4	2,3
Energieversorgung	23,7	25,7	24,1	25,8	25,3	24,8	25,0	26,5	24,0	20,7	21,2	22,9	24,6	11,9
Elektrizitätsversorgung	21,8	24,1	22,7	23,9	24,0	23,0	23,4	25,5	22,7	21,8	22,1	21,1	22,6	12,0

BE = Berlin, BU = Barnim/Uckermark, OH = Oberhavel, OPR = Ostprignitz-Ruppin/Prignitz, HL = Havelland, PO = Potsdam Stadt, PMB = Potsdam-Mittelmark/Brandenburg an der Havel, TF = Teltow-Fläming, LDS = Dahme-Spreewald, EEOL = Elbe-Elster/Oberspreewald-Lausitz, SNC = Spree-Neiße/Cottbus, LOS = Oder-Spree, MOF = Märkisch-Oderland/Frankfurt (Oder), D = Deutschland insgesamt; Grün: Beschäftigungswachstum seit 2019 $\geq 2,5$ %; Hellgrün: Beschäftigungswachstum seit 2019 ≥ 0 und $< 2,5$ %; Gelb: Beschäftigungsverlust bis $< 2,5$ %; Rot: Beschäftigungsverlust von mehr als 2,5 %.

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

Jobdrehscheibe für die Industriearbeit.

Tabelle 6.12: Fachkräfteengpässe in Metall- und Elektroberufen in Berlin-Brandenburg, Berücksichtigung von 4 Kernindikatoren, nur Fachkräfte

	BE	BU	OH	OPR	HL	PO	PMB	TF	LDS	EEOL	SNC	LOS	MOF	D
	<i>Punktwert in der Engpassanalyse (Zahl) und Ausprägung (Farbe) des Fachkräfteengpasses</i>													
Kunststoff- u. Holzherstellung und -verarbeitung	1,3	1,0	0,5	0,5	0,5	1,5	1,0	1,3	1,3	0,5	0,3	1,3	1,3	1,8
Kunststoff, Kautschukherstellung und -verarbeitung	/	/	/	/	/	/	2,3	/	/	1,3	/	/	/	1,8
Holzbearbeitung und -verarbeitung	1,0	1,3	0,8	0,5	0,5	1,0	1,0	0,5	0,5	0,5	0,3	1,3	1,3	1,8
Metallerzeugung,-bearbeitung und Metallbau	0,8	0,5	1,0	2,0	1,5	0,8	1,3	1,3	0,8	1,0	0,5	0,8	0,8	2,3
Metallbearbeitung	1,3	1,3	1,5	2,0	1,8	0,8	1,5	1,5	0,8	1,3	0,5	1,5	1,8	2,3
Metallbau und Schweißtechnik	0,8	0,5	0,8	1,0	1,0	0,8	1,3	1,0	0,8	1,3	0,8	0,8	0,8	2,3
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	0,5	1,0	0,5	0,5	0,5	0,5	0,8	0,5	0,5	0,5	0,3	0,5	0,5	2,0
Maschinenbau- und Betriebstechnik	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,3	0,5	0,5	1,0	0,5	0,8	0,3	0,5	1,3
Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-,Schiffbautechnik	0,8	1,0	0,5	0,5	0,5	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	2,5
Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	1,0	1,8	1,5	1,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,3	1,3	1,0	1,3	1,0	2,0
Mechatronik und Automatisierungstechnik	2,0	2,0	2,0	2,0	2,3	2,3	2,0	2,0	2,0	1,8	2,0	2,0	2,0	2,5
Energietechnik	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,5
Elektrotechnik	0,5	1,8	2,0	1,8	0,3	0,5	0,5	0,5	0,5	1,3	1,0	0,5	0,5	1,5
Technische Entwicklung; Konstruktion und Produktionssteuerung	0,3	0,3	0,3	0,3	/	0,3	0,3	0,3	0,3	0,5	0,5	0,3	0,3	0,3
Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	0,3	0,3	0,3	0,3	/	0,3	0,3	0,3	0,3	1,0	1,0	0,3	0,3	1,0

BE = Berlin, BU = Barnim/Uckermark, OH = Oberhavel, OPR = Ostprignitz-Ruppin/Prignitz, HL = Havelland, PO = Potsdam Stadt, PMB = Potsdam-Mittelmark/Brandenburg an der Havel, TF = Teltow-Fläming, LDS = Dahme-Spreewald, EEOL = Elbe-Elster/Oberspreewald-Lausitz, SNC = Spree-Neiße/Cottbus, LOS = Oder-Spree, MOF = Märkisch-Oderland/Frankfurt (Oder), D = Deutschland insgesamt; Grün: Kein Fachkräfteengpass, Gelb: Leichte Anzeichen auf einen Fachkräfteengpass; Rot: Fachkräfteengpass liegt vor.

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

Jobdrehscheibe für die Industriearbeit.

Tabelle 6.13: Fachkräfteengpässe in Metall- und Elektroberufen in Berlin-Brandenburg, 4 Kern- und 3 Ergänzungsindikatoren, nur Fachkräfte

	BE	BU	OH	OPR	HL	PO	PMB	TF	LDS	EEOL	SNC	LOS	MOF	D
	<i>Punktwert in der Engpassanalyse (Zahl) und Ausprägung (Farbe) des Fachkräfteengpasses</i>													
Kunststoff- u. Holzherstellung und -verarbeitung	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
Kunststoff, Kautschukherstellung und -verarbeitung	/	/	/	/	/	/	2,0	/	/	1,3	/	/	/	1,6
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
Metallerzeugung,-bearbeitung und Metallbau	1,0	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	1,4	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 und 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
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	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	0,7	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
Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	1,4	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	1,9	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
Technische Entwicklung; Konstruktion und Produktionssteuerung	0,3	0,4	0,3	0,3	/	0,4	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,4
Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	0,3	0,3	0,4	0,6	/	0,4	0,3	0,6	0,6	1,1	1,0	0,4	0,4	1,1

BE = Berlin, BU = Barnim/Uckermark, OH = Oberhavel, OPR = Ostprignitz-Ruppin/Prignitz, HL = Havelland, PO = Potsdam Stadt, PMB = Potsdam-Mittelmark/Brandenburg an der Havel, TF = Teltow-Fläming, LDS = Dahme-Spreewald, EEOL = Elbe-Elster/Oberspreewald-Lausitz, SNC = Spree-Neiße/Cottbus, LOS = Oder-Spree, MOF = Märkisch-Oderland/Frankfurt (Oder), D = Deutschland insgesamt; Grün: Kein Fachkräfteengpass, Gelb: Leichte Anzeichen auf einen Fachkräfteengpass; Rot: Fachkräfteengpass liegt vor.

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

Jobdrehscheibe für die Industriearbeit.

Tabelle 6.14: Fachkräfteengpässe in Metall- und Elektroberufen in brandenburgischen Arbeitsmarktreionen exklusive Berlin, Berücksichtigung von 4 Kernindikatoren, Fachkräfte, Spezialisten und Experten

	BE	B/U/OH	OP/R/H L	PO	PM/BB	TF	LDS	EE/OL/ SN/C	LOS	MOF/FF	D
	<i>Punktwert in der Engpassanalyse (Zahl) und Ausprägung (Farbe) des Fachkräfteengpasses</i>										
Kunststoff- u. Holzherstellung und -verarbeitung	1,3	1,5	0,8	1,8	1,8	1,8	1,5	1,0	1,5	1,5	1,3
Holzbearbeitung und -verarbeitung	1,0	1,5	1,5	1,8	1,5	1,3	1,0	0,8	1,5	1,5	1,0
Metallerzeugung, -bearbeitung und Metallbau	0,5	1,5	2,3	1,3	1,5	1,8	1,8	1,3	2,0	1,8	1,8
Metallbearbeitung	1,0	1,5	1,8	1,5	2,3	1,8	1,5	1,0	1,8	1,5	1,5
Metallbau und Schweißtechnik	0,5	1,3	2,3	1,5	1,5	1,5	2,0	1,3	1,8	1,5	1,5
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	0,3	2,0	1,5	1,8	1,3	1,5	2,0	1,3	1,8	1,8	1,5
Maschinenbau- und Betriebstechnik	0,3	1,5	1,0	1,3	1,0	1,3	2,0	1,3	1,5	2,0	1,0
Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-, Schiffbautechnik	0,0	2,3	2,5	2,3	1,5	1,5	1,8	1,3	2,0	2,0	2,3
Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	0,8	2,3	2,3	1,5	1,5	1,5	1,5	1,8	1,5	1,8	1,8
Mechatronik u. Automatisierungstechnik	2,0	2,0	2,8	2,5	2,3	2,3	2,0	1,5	2,5	2,5	2,0
Energietechnik	1,0	1,5	2,0	2,0	1,8	1,8	2,0	2,0	2,3	2,0	1,8
Elektrotechnik	0,0	2,0	2,0	0,8	1,0	1,0	0,8	2,0	0,5	0,8	1,0
Technische Entwicklung; Konstruktion und Produktionssteuerung	0,3	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,8	0,8	0,5	0,5	0,3
Technische Produktionsplanung, -steuerung	0,3	0,5	0,5	0,3	0,5	0,5	0,8	0,5	0,8	0,8	0,3

BE = Berlin, BUOH = Barnim/Uckermark/Oberhavel, OPRHL = Ostprignitz-Ruppin/Prignitz/Havelland, PO = Potsdam Stadt, PMBB = Potsdam-Mittelmark/Brandenburg an der Havel, TF = Teltow-Fläming, LDS = Dahme-Spreewald, EEOLSNC = Elbe-Elster/Oberspreewald-Lausitz/Spree-Neiße/Cottbus, LOS = Oder-Spree, MOFF = Märkisch-Oderland/Frankfurt (Oder), D = Deutschland insgesamt; Grün: Kein Fachkräfteengpass, Gelb: Leichte Anzeichen auf einen Fachkräfteengpass; Rot: Fachkräfteengpass liegt vor.

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

Jobdrehscheibe für die Industriearbeit.

Tabelle 6.15: Fachkräfteengpässe in Metall- und Elektroberufen in brandenburgischen Arbeitsmarktreionen exklusive Berlin, Berücksichtigung von 4 Kern- und 3 Ergänzungsindikatoren, Fachkräfte, Spezialisten und Experten

	BE	B/U/OH	OP/R/H L	PO	PM/BB	TF	LDS	EE/OL/ SN/C	LOS	MOF/FF	D
	<i>Punktwert in der Engpassanalyse (Zahl) und Ausprägung (Farbe) des Fachkräfteengpasses</i>										
Kunststoff- u. Holzherstellung und -verarbeitung	1,3	1,4	1,0	1,7	1,7	1,7	1,4	1,0	1,6	1,6	1,0
Holzbearbeitung und -verarbeitung	1,0	1,3	1,4	1,7	1,4	1,1	1,0	1,0	1,6	1,4	1,0
Metallerzeugung,-bearbeitung und Metallbau	0,5	1,6	2,1	1,6	1,7	2,0	1,9	1,3	1,9	1,7	1,6
Metallbearbeitung	1,0	1,4	1,7	1,7	2,1	1,9	1,7	1,1	1,7	1,6	1,3
Metallbau und Schweißtechnik	0,5	1,4	2,1	1,7	1,7	1,7	2,0	1,4	1,7	1,6	1,6
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	0,3	2,1	1,7	1,9	1,4	1,7	2,0	1,4	1,9	1,9	1,4
Maschinenbau- und Betriebstechnik	0,3	1,6	1,3	1,4	1,4	1,6	1,9	1,3	1,6	1,9	1,0
Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-, Schiffbautechnik	0,0	2,3	2,3	2,1	1,7	1,7	1,9	1,6	2,0	2,0	2,0
Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	0,8	2,3	2,3	1,7	1,7	1,7	1,7	1,9	1,7	1,9	1,7
Mechatronik u. Automatisierungstechnik	2,0	2,1	2,3	2,3	1,7	2,1	1,6	1,7	2,0	2,4	2,0
Energietechnik	1,0	1,9	2,1	2,1	2,0	1,9	2,0	2,0	2,1	2,0	1,9
Elektrotechnik	0,0	1,9	1,9	1,0	1,3	1,1	1,0	1,9	0,9	1,0	1,1
Technische Entwicklung; und Konstruktion und Produktionssteuerung	0,3	0,9	0,9	0,9	0,9	1,0	1,0	1,0	0,6	0,9	0,4
Technische Produktionsplanung,-steuerung	0,3	0,7	0,7	0,6	0,7	0,7	0,9	0,6	0,6	0,9	0,1

BE = Berlin, BUOH = Barnim/Uckermark/Oberhavel, OPRHL = Ostprignitz-Ruppin/Prignitz/Havelland, PO = Potsdam Stadt, PMBB = Potsdam-Mittelmark/Brandenburg an der Havel, TF = Teltow-Fläming, LDS = Dahme-Spreewald, EEOLSN/C = Elbe-Elster/Oberspreewald-Lausitz/Spree-Neiße/Cottbus, LOS = Oder-Spree, MOFF = Märkisch-Oderland/Frankfurt (Oder), D = Deutschland insgesamt; Grün: Kein Fachkräfteengpass, Gelb: Leichte Anzeichen auf einen Fachkräfteengpass; Rot: Fachkräfteengpass liegt vor.

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

Jobdrehscheibe für die Industriearbeit.

Tabelle 6.16: Fachkräfteengpässe in Metall- und Elektroberufen in brandenburgischen Arbeitsmarktregionen inklusive Berlin, Berücksichtigung von 4 Kernindikatoren, Fachkräfte, Spezialisten und Experten

	BE	BU	OH	OPR	HL	PO	PMB	TF	LD S	EEOL	SN C	LOS	MOF	D
	<i>Punktwert in der Engpassanalyse (Zahl) und Ausprägung (Farbe) des Fachkräfteengpasses</i>													
Kunststoff- u. Holzherstellung und -verarbeitung	1,3	1,0	0,3	0,3	0,3	1,3	0,5	1,3	1,0	0,3	0,0	1,3	1,3	1,3
Holzbearbeitung und -verarbeitung	1,0	1,3	0,8	0,5	0,3	1,3	1,0	0,5	0,3	0,3	0,0	1,0	1,3	1,0
Metallerzeugung, -bearbeitung und Metallbau	0,5	0,0	0,3	1,3	1,0	0,5	0,8	0,5	0,3	0,5	0,3	0,3	0,3	1,8
Metallbearbeitung	1,0	0,8	1,3	1,3	1,3	0,8	1,3	1,0	0,5	0,8	0,3	1,3	0,5	1,5
Metallbau und Schweißtechnik	0,5	0,0	0,3	0,5	0,8	0,5	0,8	0,5	0,5	0,5	0,3	0,3	0,3	1,5
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	0,3	0,8	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	1,5
Maschinenbau- und Betriebstechnik	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,5	0,3	0,5	0,3	0,3	0,3	0,3	1,0
Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-, Schiffbautechnik	0,0	1,0	0,3	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,3	0,3	2,3
Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	0,8	1,3	1,3	1,3	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	1,0	0,8	0,8	1,0	1,8
Mechatronik und Automatisierungstechnik	2,0	1,8	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,3	1,8	2,0	2,0
Energietechnik	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,8
Elektrotechnik	0,0	0,8	0,8	0,8	0,3	0,0	0,3	0,3	0,3	1,0	0,5	0,3	0,5	1,0
Technische Entwicklung; Konstruktion und Produktionssteuerung	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Technische Produktionsplanung, -steuerung	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3

BE = Berlin, BU = Barnim/Uckermark, OH = Oberhavel, OPR = Ostprignitz-Ruppin/Prignitz, HL = Havelland, PO = Potsdam Stadt, PMB = Potsdam-Mittelmark/Brandenburg an der Havel, TF = Teltow-Fläming, LDS = Dahme-Spreewald, EEOL = Elbe-Elster/Oberspreewald-Lausitz, SNC = Spree-Neiße/Cottbus, LOS = Oder-Spree, MOF = Märkisch-Oderland/Frankfurt (Oder), D = Deutschland insgesamt; Grün: Kein Fachkräfteengpass, Gelb: Leichte Anzeichen auf einen Fachkräfteengpass; Rot: Fachkräfteengpass liegt vor.

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

Jobdrehscheibe für die Industriearbeit.

Tabelle 6.17: Fachkräfteengpässe in Metall- und Elektroberufen in brandenburgischen Arbeitsmarktreionen exklusive Berlin, Berücksichtigung von 4 Kernindikatoren und 3 Ergänzungsindikatoren, Fachkräfte, Spezialisten und Experten

	BE	BU	OH	OPR	HL	PO	PMB	TF	LD S	EEOL	SN C	LOS	MOF	D
	<i>Punktwert in der Engpassanalyse (Zahl) und Ausprägung (Farbe) des Fachkräfteengpasses</i>													
Kunststoff- u. Holzherstellung und -verarbeitung	1,3	1,0	0,6	0,6	0,6	1,1	0,9	1,1	1,0	0,6	0,4	1,1	1,1	1,0
Holzbearbeitung und -verarbeitung	1,1	1,1	0,9	0,9	0,6	1,1	1,1	0,6	0,6	0,6	0,4	1,0	1,1	1,0
Metallerzeugung,-bearbeitung und Metallbau	0,7	0,4	0,6	1,1	1,0	0,7	0,9	0,7	0,6	0,7	0,6	0,6	0,6	1,6
Metallbearbeitung	1,1	0,9	1,1	1,1	1,1	1,0	1,1	1,1	0,9	0,9	0,6	1,1	0,7	1,3
Metallbau und Schweißtechnik	0,7	0,4	0,7	0,9	0,9	0,7	1,0	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6	1,6
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	0,7	0,9	0,6	0,7	0,6	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6	0,4	0,4	0,4	1,4
Maschinenbau- und Betriebstechnik	0,6	0,4	0,6	0,6	0,6	0,6	0,9	0,7	0,7	0,6	0,4	0,6	0,6	1,0
Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-,Schiffbautechnik	0,7	1,1	0,6	0,7	0,4	0,7	0,6	0,7	0,6	0,6	0,7	0,6	0,7	2,0
Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	1,0	1,3	1,3	1,4	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,1	1,0	1,0	1,1	1,7
Mechatronik und Automatisierungstechnik	2,0	1,9	2,0	2,0	1,9	2,0	1,9	1,9	1,9	1,9	2,0	1,9	2,0	2,0
Energietechnik	1,4	1,4	1,4	1,4	1,3	1,4	1,4	1,4	1,3	1,4	1,3	1,4	1,4	1,9
Elektrotechnik	0,3	0,9	0,9	0,9	0,6	0,3	0,6	0,4	0,4	1,0	0,7	0,4	0,6	1,1
Technische Entwicklung; Konstruktion und Produktionssteuerung	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4
Technische Produktionsplanung,-steuerung	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,1

BE = Berlin, BUOH = Barnim/Uckermark/Oberhavel, OPRHL = Ostprignitz-Ruppin/Prignitz/Havelland, PO = Potsdam Stadt, PMBB = Potsdam-Mittelmark/Brandenburg an der Havel, TF = Teltow-Fläming, LDS = Dahme-Spreewald, EEOLSNC = Elbe-Elster/Oberspreewald-Lausitz/Spree-Neiße/Cottbus, LOS = Oder-Spree, MOFF = Märkisch-Oderland/Frankfurt (Oder), D = Deutschland insgesamt; Grün: Kein Fachkräfteengpass, Gelb: Leichte Anzeichen auf einen Fachkräfteengpass; Rot: Fachkräfteengpass liegt vor.

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

Jobdrehscheibe für die Industriearbeit.

Tabelle 6.18: Anzahl an Bewerberinnen und Bewerber auf 100 offene Stellen in Berlin-Brandenburg, 2023/2024

	BE	BU	OH	OPR	HL	PO	PMB	TF	LDS	EEOL	SNC	LOS	MOF	D
Rohstoffgewinnung, Glas- und Keramikverarbeitung	22	27	24	29	32	23	24	19	26	26	30	26	27	18
Kunststoff- u. Holzherstellung und -verarbeitung	318	348	333	326	351	333	313	311	307	254	305	332	309	145
Metallerzeugung, -bearbeitung und Metallbau	47	56	54	43	48	50	45	44	49	46	50	54	55	42
Metallerzeugung	56	24	100	/	/	56	/	58	47	50	44	75	75	25
Metallbearbeitung	45	48	46	39	47	45	43	44	47	41	47	44	43	42
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	178	209	202	196	195	178	175	168	167	162	182	192	193	127
Maschinenbau- und Betriebstechnik	52	59	58	53	50	53	49	51	49	49	50	54	56	72
Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-, Schiffbautechnik	273	316	301	316	324	276	281	255	256	252	298	298	301	173
Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	85	89	87	83	85	84	83	80	77	71	73	83	85	72
Mechatronik und Automatisierungstechnik	71	79	77	72	71	70	67	67	70	65	67	76	77	58
Energietechnik	94	96	98	92	97	93	93	89	82	77	81	88	90	86
Elektrotechnik	82	83	76	77	77	81	83	75	74	71	65	79	83	59
Technische Entwicklung; Konstruktion und Produktionssteuerung	214	242	230	202	206	213	196	199	217	161	179	224	245	90
Insgesamt	124	135	132	124	128	124	121	116	115	103	111	126	128	90

BE = Berlin, BU = Barnim/Uckermark, OH = Oberhavel, OPR = Ostprignitz-Ruppin/Prignitz, PO = Potsdam, PMB = Potsdam-Mittelmark/Brandenburg an der Havel, TF = Teltow-Fläming, LDS = Dahme-Spreewald, EEOL = Elbe-Elster/Oberspreewald-Lausitz, SNC = Spree-Neiße/Cottbus, LOS = Oder-Spree, MOF = Märkisch-Oderland/Frankfurt (Oder), D = Deutschland insgesamt; Grün: Bewerberüberschuss, Gelb: (Zu) wenig Bewerberinnen und Bewerber; Rot: Bewerberengpass.

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

Jobdrehscheibe für die Industriearbeit.

Tabelle 6.19: Anzahl an Bewerberinnen und Bewerber auf 100 offene Stellen in Berlin-Brandenburg, 2014/2015

	BE	BU	OH	OPR	HL	PO	PMB	TF	LDS	EEOL	SNC	LOS	MOF	D
Rohstoffgewinnung, Glas- und Keramikverarbeitung	23	29	19	33	23	24	20	22	27	23	29	29	31	22
Kunststoff- u. Holzherstellung und -verarbeitung	255	281	263	245	280	274	264	273	280	237	257	284	275	143
Metallerzeugung,-bearbeitung und Metallbau	88	92	88	80	87	91	79	78	88	81	92	97	99	76
Metallerzeugung	43	29	/	/	/	43	/	45	45	53	44	54	54	32
Metallbearbeitung	145	135	132	121	143	147	146	130	142	90	92	152	150	88
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	189	222	215	203	214	185	180	181	181	170	191	194	197	141
Maschinenbau- und Betriebstechnik	104	120	122	111	113	99	94	99	100	91	100	99	105	118
Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-,Schiffbautechnik	244	286	266	260	289	246	243	236	235	234	267	265	264	162
Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	94	95	94	90	90	93	90	91	91	84	88	96	98	81
Mechatronik und Automatisierungstechnik	113	121	115	98	104	115	99	110	102	85	93	103	104	87
Energietechnik	58	54	55	56	58	57	59	56	59	56	57	62	62	67
Elektrotechnik	159	170	164	170	152	158	153	151	151	147	148	166	178	113
Technische Entwicklung; Konstruktion und Produktionssteuerung	209	188	227	187	227	220	215	220	191	159	170	208	201	133
Insgesamt	138	148	145	138	144	138	132	132	134	120	131	143	144	90

Legende: BE = Berlin, BU = Barnim/Uckermark, OH = Oberhavel, OPR = Ostprignitz-Ruppin/Prignitz, PO = Potsdam, PMB = Potsdam-Mittelmark/Brandenburg an der Havel, TF = Teltow-Fläming, LDS = Dahme-Spreewald, EEOL = Elbe-Elster/Oberspreewald-Lausitz, SNC = Spree-Neiße/Cottbus, LOS = Oder-Spree, MOF = Märkisch-Oderland/Frankfurt (Oder), D = Deutschland insgesamt; Grün: Bewerberüberschuss, Gelb: (Zu) wenig Bewerberinnen und Bewerber; Rot: Bewerberengpass.

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

Das Projekt wurde im Auftrag des Gewerkschaftsteams im ReTraNetz Berlin-Brandenburg durchgeführt. (ReTraNetz-Konsortialpartner iftp des bfw/IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen). Projektleiter: Robert Drewnicki, drewnicki.robert@idtp-institut.de, www.retranetz-bb.de

Gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie aufgrund eines Beschlusses des deutschen Bundestages.

Über die Autoren

Prof. Dr. Martin Brüssig, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen;

Dr. Andreas Jansen, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen

Prof. Dr. Gernot Mühge, Fachbereich Gesellschaftswissenschaften, Hochschule Darmstadt

Prof. Dr. Bernd Reissert, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (a.D.), Vorstand Stiftung Bildung und Beschäftigung

Für die Inhalte der vorliegenden Publikation sind ausschließlich die Verfasser verantwortlich.

Impressum

DIFIS - Deutsches Institut für Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung

Direktorin: Prof. Dr. Ute Klammer (Universität Duisburg-Essen)

Stellv. Direktor: Prof. Dr. Frank Nullmeier (Universität Bremen)

Standort Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Forsthausweg 2, 47057 Duisburg

Standort Bremen: SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik,

Mary-Somerville-Straße 5, 28359 Bremen

Homepage: www.difis.org

Erscheinungsort und -datum: Duisburg/Bremen, Juni 2026

Inhaltliche Betreuung: Timothy Rinke

Betreuung der Publikationsreihe: Dr. Miruna Bacali

ISSN: 2748-7199