

Noack, Anika; Runge, Annika

**Article**

## Öffentliche Beschäftigung als Säule des Strukturwandels?

ifo Dresden berichtet

**Provided in Cooperation with:**

Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

*Suggested Citation:* Noack, Anika; Runge, Annika (2024) : Öffentliche Beschäftigung als Säule des Strukturwandels?, ifo Dresden berichtet, ISSN 0945-5922, ifo Institut für Wirtschaftsforschung, Niederlassung Dresden, Dresden, Vol. 31, Iss. 4, pp. 8-14

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/302607>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

Anika Noack und Annika Runge\*

# Öffentliche Beschäftigung als Säule des Strukturwandels?<sup>1</sup>

Die Schaffung neuer Arbeitsplätze in Behörden und Einrichtungen des Bundes in den deutschen Kohleausstiegsregionen ist ein zentraler Baustein des Investitionsgesetzes Kohleregionen (InvKG). Die etwa 5000 entstehenden Arbeitsplätze sollen attraktive Beschäftigung in die Reviere bringen, die durch das Ende der Kohleverstromung einen Transformationsprozess durchlaufen. Die Ergebnisse einer Organisationsbefragung im Lausitzer Revier zeigen, dass die Ansiedlung von Behörden und Einrichtungen des Bundes regional bis dato eine gewisse Zuzugswirkung entfaltet. Diese liegt allerdings noch unter den Erwartungen eines deutlichen Fachkräftezuzugs, die eine gelingende Transformation voraussetzt. Spürbar positive Effekte zeigen die Behördenansiedlungen bei ihrer regionalen Verankerung sowie für Bleibeperspektiven von Lausitzer Frauen, die überproportional von diesen Jobs profitieren.

## EINLEITUNG: BEHÖRDENANSIEDELUNGEN UND -ERWEITERUNGEN IN DER LAUSITZ

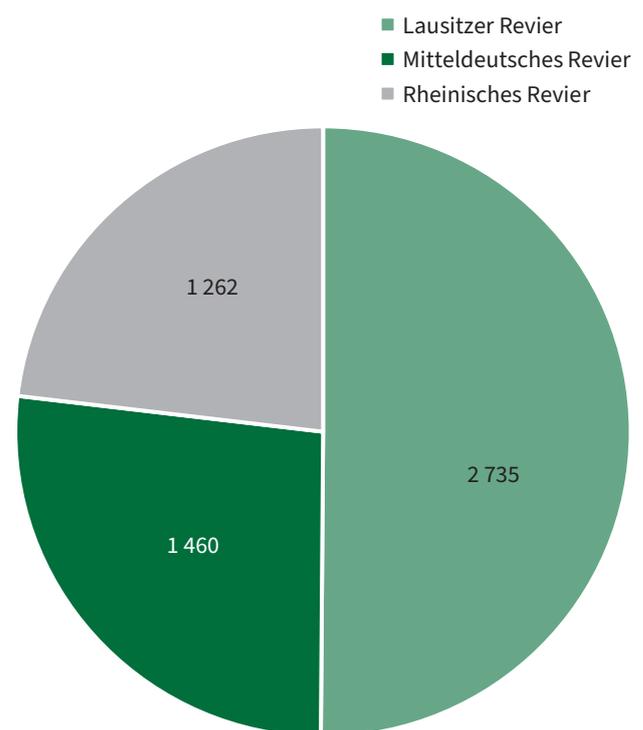
Als eines der drei deutschen Kohlereviere profitiert die Lausitz mit mehr als 2700 geplanten Stellen überproportional von der Initiative des Bundes, im Rahmen des Investitionsgesetzes Kohleregionen (InvKG) etwa 5000 Arbeitsplätze in eigenen Behörden und Einrichtungen in den Braunkohleausstiegsregionen zu schaffen. Damit will der Bund einen Teil der wegfallenden Stellen in der Braunkohleindustrie durch öffentliche Beschäftigung substituieren. In der Folge sollen die Nachfrage nach regionalen Gütern und Dienstleistungen gestärkt, die Bevölkerungsentwicklung gesteigert und positive Effekte auf die Arbeitsmarktentwicklung erzielt werden (Noack 2022). Auf neue Arbeitsplätze im öffentlichen Sektor folgen – so die politische Hoffnung – eine steigende Anzahl von Arbeitsplätzen im privaten Sektor (Becker et al. 2017, Faggio et al. 2016). Geplant sind bereits 5457 Stellen, wovon 2735 Stellen auf das Lausitzer Revier, 1460 Stellen auf das Mitteldeutsche Revier und 1262 Stellen auf das Rheinische Revier entfallen (vgl. Abb. 1).

Von diesen Planstellen sind inzwischen etwa 64% besetzt. Zwischen dem 1. Januar 2019 und dem Sommer 2023 haben in den Revieren bereits 3 575 Vollzeitäquivalente (VZÄ) in Behörden und Einrichtungen des Bundes eine Stelle angenommen. Im Lausitzer Revier ist der Anteil der besetzten Stellen mit 71% (1 930 Stellen) am größten, gefolgt vom Rheinischen Revier mit 62% (780 Stellen) und dem Mitteldeutschen Revier mit 60% (865 Stellen) (Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz 2024, vgl. Abb. 2).

Insgesamt 20 Behörden wurden in den drei Braunkohleausstiegsregionen mit einer Haupt- oder Außenstelle neu angesiedelt (Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz 2024, S. 7). Im Hinblick auf erste Ansiedlungserfolge im öffentlichen Sektor bei gleichzeitigem Bevölkerungsrückgang braucht die Lausitz demografische Impulse. Überdies ist es für die Akzeptanz des Transformationsprozesses zentral, dass die bereits ansässige Bevölkerung von den Maßnahmen profitiert. Spe-

Abb. 1

Geplante Stellen in Vollzeitäquivalenten in Behörden und Einrichtungen des Bundes je Braunkohlerevier



Quelle: Bericht der Bundesregierung zum Umsetzungsstand des Investitionsgesetzes Kohleregionen 2023 (31. August 2023).

ziell kleine und mittelständische Unternehmen hegen Bedenken hinsichtlich der Abwerbung ihrer begrenzten Arbeitskräfte durch die neuen Ansiedlungen. Daraus ergeben sich Zielkon-

\* Dr. Anika Noack ist Referatsleiterin und Annika Runge ist wissenschaftliche Mitarbeiterin des Referats „Transformation“ am Kompetenzzentrum Regionalentwicklung des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) in Cottbus.

Abb. 2

**Besetzte und noch zu besetzende Stellen in Vollzeitäquivalenten in Einrichtungen und Behörden des Bundes in den Braunkohlerevieren**



Quelle: Bericht der Bundesregierung zum Umsetzungsstand des Investitionsgesetzes Kohleregionen 2023 (31. August 2023).

flikte. Für die Bilanz der Ansiedelungen ist es daher entscheidend, inwiefern ein tatsächlicher Zuzug und Bleibeperspektiven simultan generiert werden.

Eine Pilotstudie des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) liefert durch eine im Oktober 2023 durchgeführte Organisationsbefragung erste Zahlen und Erkenntnisse. Sie analysiert, welche Bevölkerungsgruppen – Männer oder Frauen, hoch- oder geringqualifizierte Arbeitskräfte, Rückkehrende, Zugezogene oder die ansässige Bevölkerung – besonders von den Neuansiedlungen profitieren und wie sie sich im Strukturwandel regional verankern.

Nicht nur im Hinblick auf die wissenschaftliche Erkenntnislücke sind entsprechende Fragestellungen von Relevanz. Auch die neu angesiedelten Behörden selbst, die Lausitzer Kommunen im räumlichen Umfeld dieser Ansiedlungen, die Öffentlichkeit und die Medien haben ein Interesse daran, welche regionalökonomischen und gesellschaftlichen Effekte die Behördenansiedlungen in der Lausitz potenziell mit sich bringen, welche demografischen Impulse sie auslösen und welche Bedeutung sie für die regionale Transformation haben. Auch aus dieser praktischen Relevanz und Nachfrageorientierung geht der Beitrag den vorgenannten Fragen auf den Grund.

**FORSCHUNGSSTAND UND METHODISCHES VORGEHEN**

Die empirische Beurteilung der regionalökonomischen Effekte von Behördenansiedlungen ist nicht nur methodisch herausfordernd, es fehlt meist auch die benötigte Datenbasis (Dörr et al. 2022, Frei und Nitschke 2022). Ein Interessenschwerpunkt ökonomischer Betrachtung liegt auf den Wechselwirkungen zwischen öffentlicher Beschäftigung und der Beschäftigung im Privatsektor.

Positive Wirkungen auf den Privatsektor scheinen jedoch limitiert und von verschiedenen Faktoren abhängig zu sein. So kommen Faggio und Overman (2014) zum Ergebnis, dass

eine Ausweitung der öffentlichen Beschäftigung nicht zu einem höheren allgemeinen Beschäftigungsniveau führte, es jedoch retrospektiv und in der kurzen Frist zu einem Zuwachs an Beschäftigung im Dienstleistungssektor kam. Im Gegenzug erfuhr das Produzierende Gewerbe einen Beschäftigungsrückgang. Langfristig konnten keine Multiplikatoreffekte im Dienstleistungssektor festgestellt werden, lediglich ein noch stärkerer Rückgang im Produzierenden Gewerbe. Eine Reduktion von Arbeitsplätzen im Produzierenden Gewerbe als Reaktion auf den Ausbau öffentlicher Beschäftigung findet sich auch bei Auricchio et al. (2020).

Die Studienlage zu Behördenansiedlungen und ihren Effekten in Deutschland ist begrenzt. Es sind zunächst Markwardt et al. (2023), die berechnen, dass neben neuen Arbeitsplätzen in Bundeseinrichtungen allein für die Brandenburger Lausitz 6350 Arbeitsplätze in der Industrie sowie 1050 in Forschungseinrichtungen angekündigt wurden. Sie schlussfolgern, dass im Ergebnis des Strukturwandels nicht weniger, sondern mehr Arbeitsplätze zu erwarten sind.

Dörr et al. (2022) identifizieren in ihrer Untersuchung der Ansiedlung von Behörden in strukturschwachen Regionen verschiedene Faktoren für die erfolgreiche An- bzw. Umsiedlung in Bezug auf interne Effizienzverluste, Rekrutierung von Mitarbeitenden, Zuzugswirkungen und Akzeptanz in der Bevölkerung. Insgesamt sind Neuansiedlungen von Behörden gegenüber Verlagerungen bestehender Einrichtungen von anderen Standorten positiver zu bewerten. So kommt es bei Letzteren häufiger zu Zusatzkosten im Rahmen der Verlagerung und Effizienzverlusten aufgrund von Personalabgängen. Die positiven Effekte neu angesiedelter Behörden in strukturschwachen Räumen hängen vor allem von attraktiven Lebensbedingungen in der Region, einer guten infrastrukturellen Anbindung und guten beruflichen Perspektiven für Partner oder Partnerin ab. Sind diese Faktoren gegeben, erhöht sich die Bereitschaft von Mitarbeitenden, ihren Wohnsitz in die Region zu verlagern. Dies ist insbesondere für die erfolgreiche Rekrutierung Hochqualifi-

fizierter relevant, denn im mittleren und gehobenen Dienst können auch in strukturschwachen Räumen die meisten Arbeitskräfte regional gewonnen werden (Dörr et al. 2022, S. 83). Insgesamt konstatieren Dörr et al. (2022), dass die nachgefragte Qualifikationsstruktur der jeweiligen Einrichtung zur Qualifikationsstruktur des regionalen Arbeitsmarktes passen muss. Als hilfreich für die Deckung des Personalbedarfs haben sich außerdem Kooperationen mit ansässigen Bildungseinrichtungen erwiesen, die für den konkreten Fachkräftebedarf ausbilden. Für die Akzeptanz in der Bevölkerung ist es ebenfalls wichtig, dass die Beschäftigten der Behörde zu relevanten Teilen aus der Region kommen (Dörr et al. 2022, S. 6, Riemer 2021).

### Box: Methodisches Vorgehen

Durchgeführt wurde eine Organisationsbefragung unter den bis Oktober 2023 im Rahmen des InvKG neu angesiedelten und erweiterten Bundeseinrichtungen in der Lausitz (über 25 VZÄ). Die acht befragten Einrichtungen und Behörden stehen insgesamt für die Schaffung von ca. 950 Planstellen. Der Befragungszeitraum erstreckte sich von Oktober 2023 bis Januar 2024. Stichtag der Befragung war der 30. Juni 2023.

Der Fragebogen wurde elektronisch direkt an die Führungsebene der jeweiligen Einrichtung versandt. Befragt wurden die Unternehmen zu

- Erfolgreicher Besetzung der Stellen
- Qualifikationsstruktur der geplanten Stellen
- Wohnortlage, Qualifikation und Geschlecht der Mitarbeitenden
- Zuzug in die Region (insbesondere durch Rückkehrende)
- Vorheriger Tätigkeit von Mitarbeitenden an anderen Dienstorten

Der Rücklauf der Befragung lag bei 100%. Aus Datenschutzgründen wurden die Unternehmen gebeten, Fallzahlen unter 3 mit einem \* anzugeben. Für die Auswertung wurde in diesen Fällen mit dem Wert 2 gerechnet.

Bis auf die Studie von Dörr et al. (2022), die mit dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle in Weißwasser als eine von vier Fallstudien eine Behördenansiedlung im Rahmen des InvKG sowohl qualitativ als auch quantitativ untersucht, gibt es bislang wenig Erkenntnisse darüber, welche Zuzugswirkungen die angesiedelten Einrichtungen für die Region entfalten. Neben einem Interesse an der allgemein angestrebten Qualifikationsstruktur der angesiedelten und erweiterten Einrichtungen sowie an Herkunft und Zuzug von Mitarbeitenden, wurden zwei Aspekte beleuchtet, die für die Lausitz<sup>2</sup> von besonderem Interesse sind. Dies ist zum einen die Bedeutung der neu geschaffenen Arbeitsplätze für die Perspektiven von Frauen in der Lausitz. Mangelnde Perspektiven, insbesondere für hochqualifizierte Frauen, wurden von Gabler et al. (2016) als ein zentraler Grund für die immer noch andauernde Abwanderung hochqualifizierter Frauen aus ländlichen Räumen identifiziert. Internationale Studien konnten zeigen, dass Frauen eine ausgeprägtere Präferenz für eine Tätigkeit im öffentlichen Sektor haben und eine Beschäftigung im öffentlichen Sektor einer Beschäftigung im privaten Sektor vorziehen (Gomes und Kuehn 2019).

Zum Zweiten gilt unser Interesse der Gruppe der sogenannten Rückkehrenden: Menschen, die aus der Lausitz stammen, die Region im Laufe ihres Lebens, häufig zu Ausbildungs- und Karrierezwecken, verlassen haben und nun wieder in ihre Heimatregion zurückkehren. Viele Kommunen werben in besonderem Maße um diese Gruppe (Netzwerk Ankommen in Brandenburg o. J., Netzwerk Comeback Elbe-Elster o. J., Stadt Spremberg o. J.). Welche qualitative und quantitative Bedeutung Rückkehrende für die Regionen haben, ist wissenschaftlich immer noch wenig beleuchtet (Ahmad und Weyh 2015, S. 9, Druffel und Günzel 2024), auch weil das empirische Erfassen dieser Gruppe methodisch herausfordernd ist (Nadler 2017, S. 32). Eine besondere Berücksichtigung dieser Personengruppe im Kontext der Behördenansiedlungen ist somit auch der Versuch des Ausbaus der empirischen Informationsbasis zu Rückkehrenden in der Lausitz.

## ERGEBNISSE

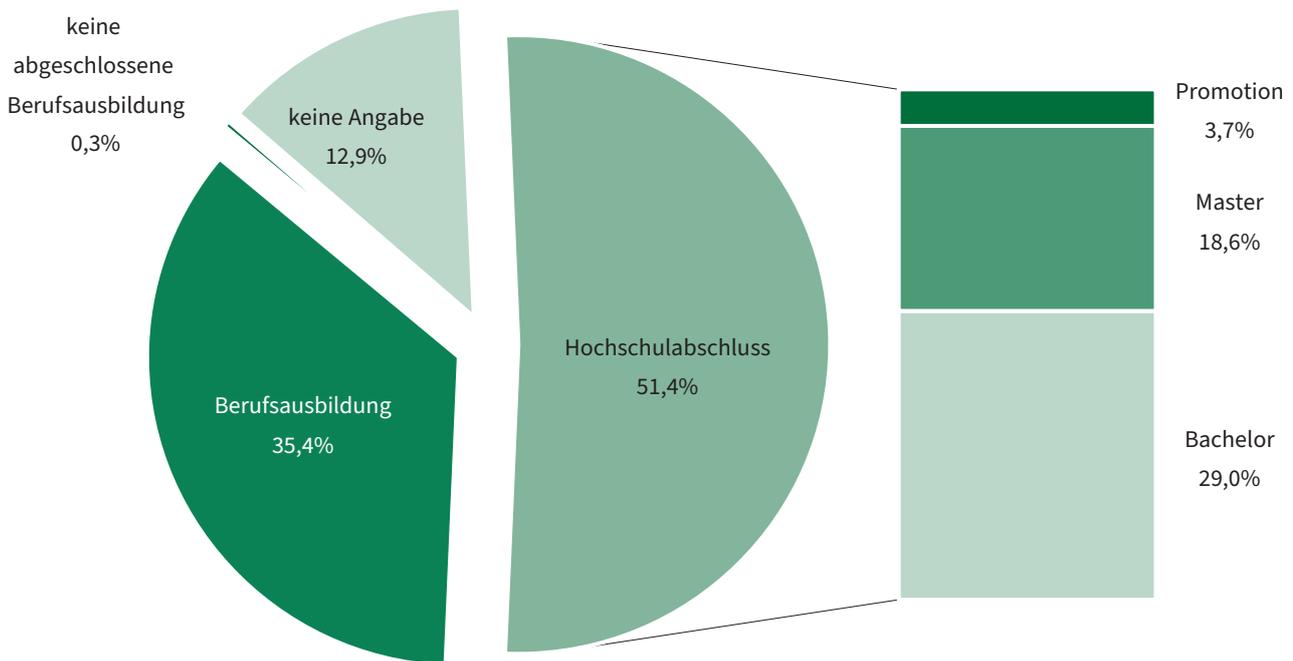
Vor dem Hintergrund der Passfähigkeit von regionalen Arbeitsmärkten und den angesiedelten Einrichtungen spielen die Qualifikationsanforderungen der geplanten Stellen eine zentrale Rolle. Die Umfrageergebnisse zeigen, dass etwas mehr als die Hälfte der geplanten Stellen einen akademischen Abschluss voraussetzen (51,6%) und 35,4% eine abgeschlossene Berufsausbildung. Zu 12,7% der Stellen liegen keine Angaben vor (vgl. Abb. 3). Dabei variieren die Anforderungsprofile der Einrichtungen räumlich stark. Während in Weißwasser für 85,6% der Stellen eine abgeschlossene Berufsausbildung Voraussetzung ist, trifft dies lediglich auf 9,6% der Stellen in Cottbus und 10,6% der Stellen in Wildau zu. Dies entspricht der Logik, insbesondere im ländlichen Raum Behörden mit weniger spezialisierten Aufgaben und folglich niedrigeren Qualifikationsanforderungen anzusiedeln.

Insgesamt profitiert die in der Lausitz ansässige Bevölkerung überproportional von diesen Neuansiedlungen – etwa 81% der Mitarbeitenden wohnen in der Lausitz (Runge und Noack 2024, vgl. Abb. 4). Besonders viele Mitarbeitende leben im Landkreis Görlitz (31,8%), in der kreisfreien Stadt Cottbus (21,3%) und im Landkreis Spree-Neiße (15,3%). Der große Anteil von Lausitzerinnen und Lausitzern, die in den neu angesiedelten und erweiterten Behörden arbeiten und aus der Region kommen, sind eine wichtige Gelingensbedingung für die Akzeptanz dieser Einrichtungen in der Bevölkerung (Dörr et al. 2022, S. 6, Riemer 2021) und sprechen für ihre regionale Verankerung. Auf der anderen Seite gehen diese neuen Stellen beim Bund zugleich mit einem Verdrängungswettbewerb einher, bei dem Kommunen, Landkreise oder auch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) das Nachsehen haben könnten, sofern sie weniger gut bezahlte und attraktive Beschäftigung anbieten.

Auffallend ist die weite räumliche Streuung der Wohnorte der Mitarbeitenden (vgl. Abb. 5). Häufigster Wohnort außerhalb der Lausitz ist Berlin. Mitarbeitende, die über große Distanzen pendeln, sind zwar in der Minderheit, Pendlerinnen und Pendler sollten allerdings im Hinblick auf ihre Zuzugsneigung weiter beleuchtet und potenzielle Wohnortwechsel über die Zeit nachverfolgt werden.

Während die Bereitschaft an der Teilnahme der Umfrage groß war, zeigt sich insbesondere in Bezug auf Informationen

**Abb. 3**  
**Planstellen der befragten Einrichtungen nach Anforderungsniveau**



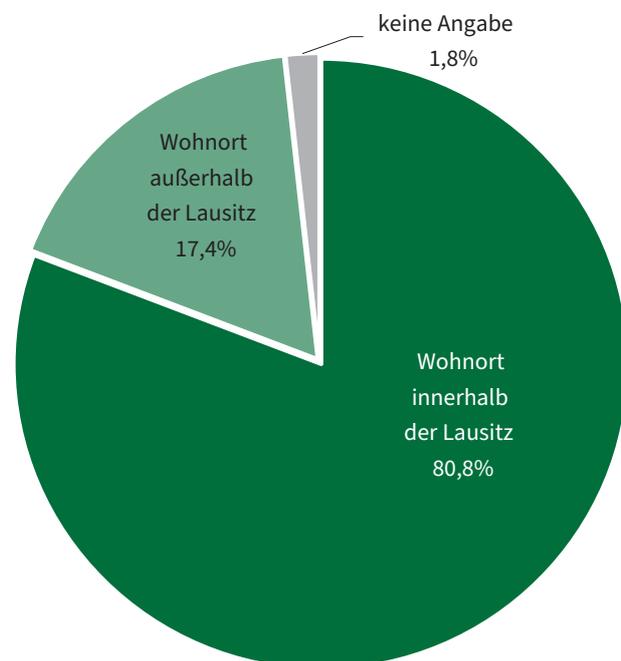
Quelle: Eigene Berechnungen.

zu Wohnortwechseln der Mitarbeitenden eine Wissenslücke. Inwiefern Mitarbeitende ihren Wohnort für den Stellenantritt in einen Landkreis der Lausitz verlegt haben oder bei welchen Mitarbeitenden es sich um sogenannte Rückkehrende handelt, wird durch die Einrichtungen nicht systematisch erfasst. Die Angaben basieren hier zumeist auf Recherchen innerhalb der Einrichtungen, die aktuell aufgrund geringer Standortgrößen noch möglich und erfolgreich sind. Knapp ein Viertel der befragten Einrichtungen konnte zu diesem Themenfeld keine Angaben machen. Nach Kenntnisstand der übrigen Einrichtungen haben ca. 5% der Mitarbeitenden im Rahmen des Stellenantritts einen Wohnortwechsel vollzogen. Etwa 3% sind für den Stellenantritt in einen der Landkreise der Lausitz gezogen. Der Anteil der Rückkehrenden lag bei ca. 1%.

Ob die Einrichtungen eine besondere Zugkraft für Rückkehrende entfalten, lässt sich auf dieser Basis schlecht beurteilen, da bislang Vergleichszahlen anderer Branchen/Unternehmen fehlen. Interessant ist jedoch, dass die Rückkehrenden trotz einer verhältnismäßig kleinen Stichprobe und Ausfällen bei der Beantwortung dieser Frage erfasst werden konnten. Insgesamt zeigt sich, dass die Einrichtungen bis dato nur eine geringe Zuzugswirkung entfalten. Da die befragten Einrichtungen ihre Stellen allerdings erst zu ca. 75% besetzt haben, ist in der finalen Rekrutierungsphase womöglich mit einem stärkeren Zuzug zu rechnen. Dies gilt insbesondere für Stellen, die einen akademischen Abschluss voraussetzen, denn das Arbeitskrätereservoir an Akademikerinnen und Akademikern ist insbesondere in ländlichen und strukturschwachen Regionen, wie der Lausitz, geringer.

Einen überraschend positiven Befund zeigen die Ergebnisse in Bezug auf die beruflichen Perspektiven von Frauen in der Lausitz. Das Geschlechterverhältnis unter den Mitarbeitenden über alle Einrichtungen hinweg wies zum Befragungs-

**Abb. 4**  
**Lage des Wohnorts der Mitarbeitenden der befragten Einrichtungen**

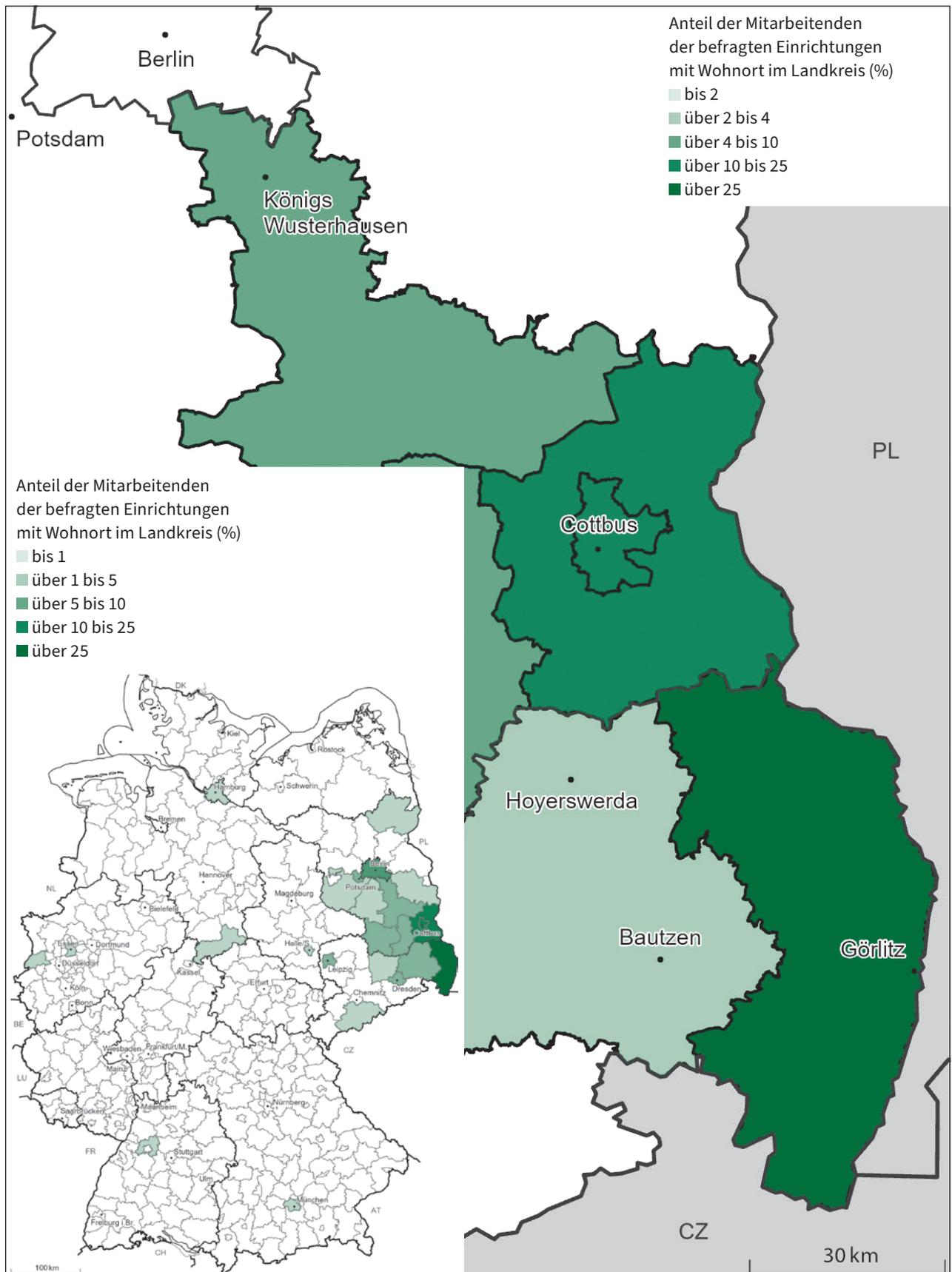


Quelle: Eigene Berechnungen.

zeitpunkt einen höheren Anteil von Frauen auf (58,8%). Im deutschlandweiten Vergleich lag der Frauenanteil unter Beschäftigten des Bundes im Jahr 2022 bei 30,2%. In der Stadt Cottbus (39,1%) und im Landkreis Görlitz (37,6%) ist der Frauenanteil unter den Bundesbeschäftigten zwar über dem Bundesdurchschnitt, allerdings deutlich unter dem Anteil, der sich in den neu angesiedelten Einrichtungen zeigt (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2024).

Abb. 5

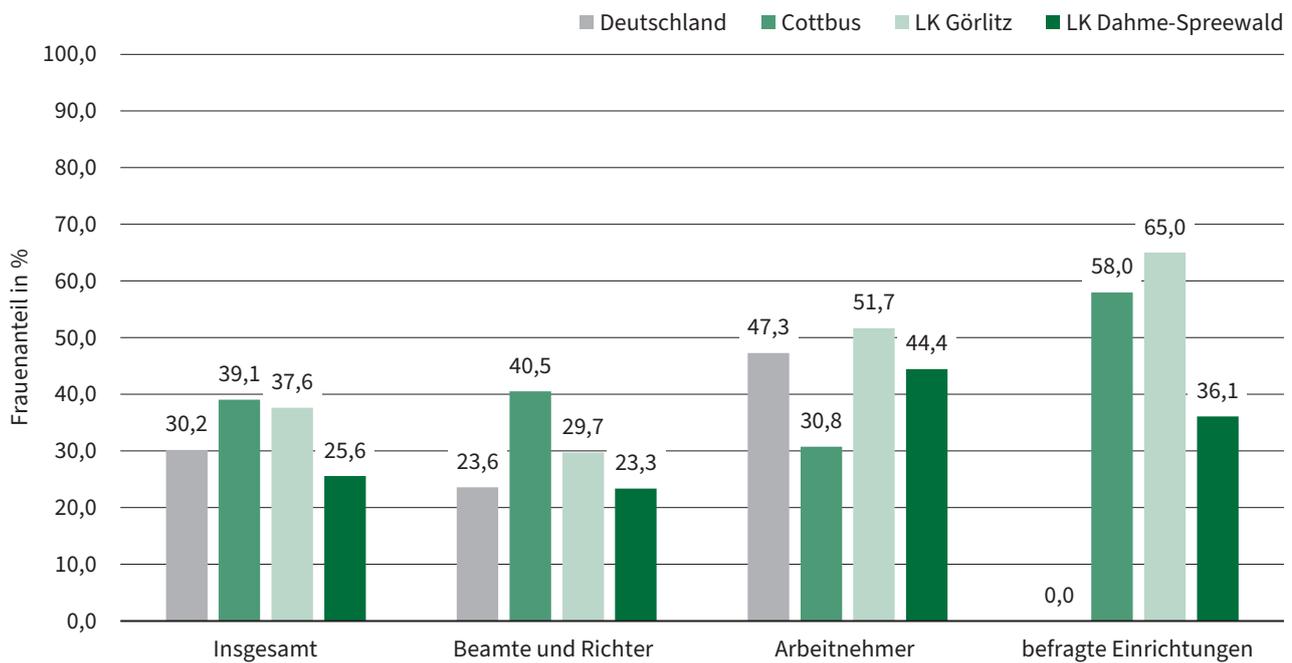
Verteilung der Mitarbeitenden der befragten Einrichtungen nach Landkreisen



Datenbasis: eig. Erhebung, Geometrische Grundlage: VG5000 (Kreise), Stand: 31.12.2022 © GEOBasis-DE/BKG, Bearbeitung: H. Selling, © BBSR 2024  
 Quelle: Eigene Berechnungen.

Abb. 6

Frauenanteil unter Beschäftigten des Bundes nach Art der Beschäftigung



Quelle: Eigene Berechnungen sowie Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2024.

Dabei variiert der Frauenanteil in den Einrichtungen zwischen 32% und knapp 70%. Die fachliche Ausrichtung scheint hierfür eine entscheidende Rolle zu spielen. So arbeiten in den naturwissenschaftlich-technisch ausgerichteten Einrichtungen im Verhältnis die wenigsten Frauen. Zu einem Stadt-Land-Gefälle lässt sich aufgrund der geringen Standortvarianz (die Ansiedelungen in der Lausitz beschränken sich bislang auf Cottbus (6), Weißwasser (1) und Wildau (1)) keine repräsentative Aussage treffen.

**HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN UND AUSBLICK**

In der Lausitz finden sich hoch entlohnte Arbeitsplätze bislang vorwiegend in der Industrie. Von diesen profitieren hauptsächlich Männer (Bündnis Kommunale Gleichstellungsbeauftragte 2023), während es an attraktiven Arbeitsplatzangeboten für Frauen mangelt (Gabler et al. 2016). Die neuen Bundesbehörden und -einrichtungen bieten insbesondere auch Akademikerinnen und gut ausgebildeten Frauen attraktive Beschäftigungsperspektiven: eine Personengruppe, der in vergangenen Studien bislang wenige Bleibeperspektiven in der Lausitz attestiert wurde, die jedoch für die Bewältigung des Strukturwandels und die demografische Stabilisierung eine besondere Relevanz hat. Damit zeigen die Behördenansiedlungen bislang einen spürbar positiven Effekt für den dauerhaften regionalen Verbleib von Lausitzer Frauen.

Auch im Hinblick auf ihre regionale Verankerung und Akzeptanz bei der lokalen Bevölkerung können die neuen Einrichtungen punkten, da ein Großteil der Beschäftigten (ca. 81%) in der Region selbst lebt. Eine strategische Kommunikation hierzu sowie über Ziele und Funktionen der Behörden kann die regionale Verankerung überdies stärken. Dass die Behördenansiedlungen umgekehrt den regionalen Wettbewerb um die

begehrten Fachkräfte erhöhen, hat der Beitrag ebenfalls ausgeführt. Für die weitere Überprüfung dieser These bedarf es Untersuchungen, die zeigen, aus welchen Branchen/Unternehmen Beschäftigte in den öffentlichen Sektor gewechselt sind.

Positiv kann zudem hervorgehoben werden, dass die Passfähigkeit zwischen regionalen Arbeitsmärkten und den angesiedelten Einrichtungen hoch ist. Einrichtungen, die hochspezialisierte Kenntnisse erfordern, wurden im einzigen Oberzentrum der Lausitz – in Cottbus – sowie im Speckgürtel von Berlin (Wildau) angesiedelt, während Einrichtungen, die überproportional Stellen im mittleren Dienst besetzen, im ländlichen Teil der Lausitz (Weißwasser) liegen. Damit passen sich die Einrichtungen gut in die regionale Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen ein.

Die Zuzugswirkung bleibt hingegen (noch) begrenzt. Offen bleibt die Frage, inwiefern in der letzten Phase der Besetzung (mind. 25% der Stellen sind noch unbesetzt) durch eine stärkere Notwendigkeit der überregionalen Rekrutierung (Fachkräftemangel) die Zuzugsrate von gut 3% gesteigert werden kann. Gleiches gilt für die Bedeutung, die Rückkehrende in diesem Kontext spielen. Bekannt ist bereits, dass ihr quantitatives Potenzial den Bedarf an Fach- und Arbeitskräften in der Lausitz nicht decken kann (Druffel und Günzel 2024). In qualitativer Hinsicht spielen Rückkehrende jedoch eine wichtige Rolle in der Stadt- und Regionalentwicklung, da sie Projekte initiieren, Leerstände beleben oder durch ihr Engagement sozialen Zusammenhalt vor Ort stiften (vgl. Projekt „Willkommenssalons zur Analyse der Bedarfe und Wünsche Rückkehrender in die ostdeutschen Braunkohlereviere“, BBSR 2023).

Wichtig scheinen die neuen Einrichtungen nicht zuletzt für die Präsenz des Bundes in dieser strukturschwachen ländlichen Region, in der er in der Regel kaum sichtbar auftritt. Studien haben gezeigt, dass die Beschäftigung im öffentlichen

Sektor Einfluss auf politische Einstellungen und zivilgesellschaftliches Engagement hat. Damit kann er ein zentrales Gegengewicht zu verbreiteten rechtspopulistischen Einstellungen darstellen (Jensen et al. 2009, Tepe 2012, Knutsen 2005). Das macht den Bund nicht nur in ökonomischer, sondern vor allem in gesellschaftlicher Hinsicht zu einem wichtigen Arbeitgeber und zur Säule im Strukturwandel der Lausitz.

## LITERATURVERZEICHNIS

Ahmad, O. und A. Weyh (2015), Rückwanderung von Beschäftigten nach Sachsen. Eine Analyse anhand der Beschäftigten-Historik, hrsg. vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB-Regional, 2/2015), online verfügbar unter [https://doku.iab.de/regional/S/2015/regional\\_s\\_0215.pdf](https://doku.iab.de/regional/S/2015/regional_s_0215.pdf), zuletzt geprüft am 24. Mai 2024.

Auricchio, M., E. Ciani, A. Dalmazzo und G. de Blasio (2020), „Life After Public Employment Retrenchment: Evidence from Italian Municipalities“, *Journal of Economic Geography* 20 (3), S. 733–782. DOI: 10.1093/jeg/lbz013.

BBSR (Hrsg.) (2023), „Willkommenssalons“ zur Analyse der Bedarfe und Wünsche Rückkehrender in die ostdeutschen Braunkohlereviere. Projektsteckbrief, hrsg. vom BBSR, online verfügbar unter <https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/forschung/programme/weitere/staerkung-kohleregiionen/willkommenssalons/01-start.html>, zuletzt geprüft am 28. Mai 2024.

Becker, S. O., S. Heblich und D. M. Sturm (2017), *The Impact of Public Employment: Evidence from Bonn*, University of Warwick, Warwick.

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (Hrsg.) (2024), Bericht der Bundesregierung zum Umsetzungsstand des Investitionsgesetzes Kohleregionen 2023, hrsg. von Die Bundesregierung, Berlin, online verfügbar unter [https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Downloads/B/20221103-bt-drucksache-invkg.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=6](https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Downloads/B/20221103-bt-drucksache-invkg.pdf?__blob=publicationFile&v=6), zuletzt geprüft am 21. Mai 2024.

Bündnis Kommunale Gleichstellungsbeauftragte (Hrsg.) (2023), Mehr Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel der Lausitz, Positionspapier.

Dörr, L., X. Frei, A. Harter, M. Mosler, R. Nitschke und M. Schlepper (2022), Ansiedlungen von Behörden in strukturschwachen Regionen, hrsg. vom Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung, Bonn (BBSR-Online-Publikation, 12/2022).

Druffel, C. und M. Günzel (2023), „Kommen, um zu bleiben? Zur Debatte um Rückkehrende in die ostdeutschen Braunkohlereviere“, *Informationen zur Raumentwicklung* 3-4/2023, S. 144–157.

Faggio, G., T. Schluter und P. vom Berge (2016), *The Impact of Public Employment on Private Sector Activity: Evidence from Berlin*, Discussion Paper. City, University of London. London, UK (16/11), online verfügbar unter <https://openaccess.city.ac.uk/id/eprint/16511/>.

Faggio, G. und H. Overman (2014), „The Effect of Public Sector Employment on Local Labour Markets“, *Journal of Urban Economics* 79, S. 91–107. DOI: 10.1016/j.jue.2013.05.002.

Frei, X. und R. Nitschke (2022), „Erfahrungen aus Behördenansiedlungen in strukturschwachen Regionen“, *ifo Dresden berichtet* 29 (03), S. 3–7, online verfügbar unter [file:///C:/Users/rungea/Downloads/ifoDD\\_22-03\\_03-07\\_Frei.pdf](file:///C:/Users/rungea/Downloads/ifoDD_22-03_03-07_Frei.pdf), zuletzt geprüft am 21. Mai 2024.

Gabler, J., R. Kollmorgen und A. Kottwitz (2016), *Wer kommt? Wer geht? Wer bleibt? Eine Studie zur Verbesserung der Verbleibchancen qualifizierter Frauen im Landkreis Görlitz*, hrsg. vom Landratsamt Görlitz, Görlitz.

Gomes, P. und Z. Kuehn (2019), *You're the One That I Want! Public Employment and Women's Labor Market Outcomes*. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Bonn (Discussion Paper Series, 12702). Online verfügbar unter <https://docs.iza.org/dp12702.pdf>, zuletzt geprüft am 24. Mai 2024.

Jensen, J. L., P. E. Sum und D. T. Flynn (2009), „Political Orientations and Behavior of Public Employees: A Cross-National Comparison“, *Journal of Public Administration Research and Theory* 19 (4), S. 709–730. DOI: 10.1093/jopart/mun031.

Knutsen, O. (2005), „The Impact of Sector Employment on Party Choice: A Comparative Study of Eight West European Countries“, *European J Political Res* 44 (04), S. 593–621. DOI: 10.1111/j.1475-6765.2005.00240.x.

Markwardt, G., J. Rettig, J. Schnellenbach, M. Titze und S. Zundel (2023), *Im Osten was Neues? Strukturwandel in der Lausitz - eine Zwischenbilanz*, Cottbus, online verfügbar unter <https://www-docs.b-tu.de/fg-energie-umweltoekonomie/public/BeForSt/BeForSt%20Statusbericht%2019%202023.pdf>, zuletzt geprüft am 21. Mai 2024.

Nadler, R. (2017), „Kleinräumige und flächendeckende Rückwanderungsforschung anhand der Beschäftigtenhistorik des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: das Beispiel Ostdeutschland“, *Europa Regional*, 24.2016 (3-4), S. 29–45, online verfügbar unter <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-57376-2>, zuletzt geprüft am 24. Mai 2024.

Netzwerk Ankommen in Brandenburg (Hrsg.) (o. J.): *Ankommen in Brandenburg. Netzwerk für Rückkehr und Zuzug*, online verfügbar unter <https://ankommen-in-brandenburg.de/>, zuletzt geprüft am 24. Mai 2024.

Netzwerk Comeback Elbe-Elster (Hrsg.) (o. J.), *Comeback Elbe-Elster: Gut ankommen seit 2012*, online verfügbar unter <https://comeback-ee.de/>, zuletzt geprüft am 24. Mai 2024.

Noack, A. (2022), *Wo neues entsteht. Ansiedlung von Stellen in Behörden und Einrichtungen des Bundes in den Revieren*, hrsg. vom Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (Analysen KOMPAKT, 07/2022), online verfügbar unter [https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/veroeffentlichungen/analysen-kompakt/2022/ak-07-2022-dl.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/veroeffentlichungen/analysen-kompakt/2022/ak-07-2022-dl.pdf?__blob=publicationFile&v=2), zuletzt geprüft am 21. Mai 2024.

Riemer, L. (2021), „Wie Behörden und ihre Mitarbeitenden versuchen, in Sachsen-Anhalt anzukommen. Ansiedlungen“, *MDR*, online verfügbar unter <https://www.mdr.de/nachrichten/sachsen-anhalt/probleme-behoerdenansiedlungen-100.html>.

Stadt Spremberg (Hrsg.) (o. J.), *Heeme fehlste!*, online verfügbar unter <https://www.heeme-fehlste.de/>, zuletzt geprüft am 24. Mai 2024.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hrsg.) (2024), *Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes. Deutschland*.

Tepe, M. (2012), „The Public/Private Sector Cleavage Revisited: The Impact of Government Employment on Political Attitudes and Behavior in 11 West-European Countries“, *Public Administration* 90 (01), S. 230–261. DOI: 10.1111/j.1467-9299.2011.01961.x.

- 1 Dieser Artikel spiegelt allein die Erkenntnisse der Autorinnen und Autoren wider.
- 2 Die Lausitz wird von uns über die im InvKG genannten Landkreise wie folgt definiert: Landkreise Elbe-Elster, Oberspreewald-Lausitz, Dahme-Spreewald, Spree-Neiße, Bautzen, Görlitz sowie die kreisfreie Stadt Cottbus.