

Kuhn, Sarah; Wiethölter, Doris; Carstensen, Jeanette

Research Report

Regionale Faktoren der langfristigen Beschäftigungsentwicklung: Befunde für Berlin- Brandenburg

IAB-Regional. IAB Berlin-Brandenburg, No. 1/2026

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Kuhn, Sarah; Wiethölter, Doris; Carstensen, Jeanette (2026) : Regionale Faktoren der langfristigen Beschäftigungsentwicklung: Befunde für Berlin-Brandenburg, IAB-Regional. IAB Berlin-Brandenburg, No. 1/2026, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, <https://doi.org/10.48720/IAB.REBB.2601>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/343462>

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.



<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB-REGIONAL

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

1|2026 IAB Berlin-Brandenburg

Regionale Faktoren der langfristigen
Beschäftigungsentwicklung – Befunde für Berlin-
Brandenburg

Sarah Kuhn, Doris Wiethölter, Jeanette Carstensen

ISSN 1861-1567



Regionale Faktoren der langfristigen Beschäftigungsentwicklung – Befunde für Berlin-Brandenburg

Sarah Kuhn (IAB Berlin-Brandenburg),
Doris Wiethölter (IAB Berlin-Brandenburg),
Jeanette Carstensen (IAB Berlin-Brandenburg)

IAB-Regional berichtet über die Forschungsergebnisse des Regionalen Forschungsnetzes des IAB. Schwerpunktmäßig werden die regionalen Unterschiede in Wirtschaft und Arbeitsmarkt – unter Beachtung lokaler Besonderheiten – untersucht. IAB-Regional erscheint in loser Folge in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und wendet sich an Wissenschaft und Praxis.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1 Einleitung	6
2 Daten und Methodik	8
2.1 Verwendete Daten.....	8
2.2 Empirisches Modell	9
3 Regionale Beschäftigungsentwicklung und ihre Einflussfaktoren 1999 bis 2023	11
3.1 Beschäftigungsentwicklung	11
3.2 Brancheneffekte.....	16
3.3 Effekte der Betriebsgrößenstruktur	24
3.4 Effekte der Qualifikationsstruktur.....	27
3.5 Standorteffekte	31
4 Demografischer Wandel und regionale Beschäftigungsentwicklung	36
4.1 Demografische Effekte im Gesamtzeitraum 1999 bis 2023	37
4.2 Unterschiede in der Altersstruktur zwischen Branchen	44
4.3 Veränderungen der Altersstruktur im Zeitverlauf und Auswirkungen auf die regionale Beschäftigungsentwicklung.....	46
5 Fazit	49
Literatur	53
Anhang	60
Abbildungsverzeichnis.....	67
Tabellenverzeichnis.....	67

Zusammenfassung

Die vorliegende Studie betrachtet die regionalen Unterschiede im Beschäftigungswachstum und ihre Einflussfaktoren mit Fokus auf die Bundesländer Berlin und Brandenburg, sowie die brandenburgischen Landkreise und kreisfreien Städte. Ziel der vorliegenden Analyse ist es, herauszufinden, wie sich die Beschäftigungsentwicklung zwischen Regionen unterscheidet und welche Faktoren zu diesen Unterschieden beitragen. Betrachtet werden die Auswirkungen der regionalen Branchen-, Betriebsgrößen- und Qualifikationsstruktur, der Einfluss regionaler Standortbesonderheiten sowie die Effekte verschiedener demografischer Faktoren auf das Beschäftigungswachstum.

Im Zeitraum 1999 bis 2023 hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze in Berlin im Bundesvergleich stark überdurchschnittlich entwickelt. Berlin verzeichnet im Bundesländervergleich die mit Abstand höchste relative Zuwachsrate. In Brandenburg lag die Beschäftigungsentwicklung dagegen unter dem deutschen Durchschnitt, aber noch vor den anderen ostdeutschen Flächenländern, mit Ausnahme von Sachsen.

Für Berlin und Brandenburg gilt, dass von der Branchen- und der Qualifikationsstruktur positive Impulse auf die Beschäftigungsentwicklung ausgehen. Für Berlin ist auch der ermittelte Standorteffekt positiv, in Brandenburg beeinflusst dieser Effekt das Beschäftigungswachstum dagegen eher ungünstig. Der Betriebsgrößenstruktureffekt wirkt im Untersuchungszeitraum in Brandenburg noch leicht wachstumsfördernd, dagegen fällt dieser Einfluss in Berlin negativ aus.

Auf bedeutende dämpfende Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Beschäftigungsentwicklung deuten unsere Ergebnisse für Berlin bislang nicht hin. Im Vergleich zur bundesweiten Entwicklung hat sich die Altersstruktur in Berlin im Beobachtungszeitraum relativ günstig entwickelt. In Brandenburg wirkt sich die Altersstruktur im Untersuchungszeitraum dagegen bereits wachstumsbremsend aus.

Insgesamt deuten sowohl die erheblichen Unterschiede in der regionalen Beschäftigungsdynamik als auch die sehr differenzierte Wirkung verschiedener Einflussfaktoren darauf hin, dass der arbeitsmarkt- und regionalpolitische Handlungsbedarf zwischen den Bundesländern stark variiert und es keine „one-size-fits-all“-Lösung gibt.

Keywords

Berlin, Brandenburg, Demografischer Wandel, Regionales Beschäftigungswachstum, Standortbedingungen, Wirtschaftsstruktur

Danksagung

Vielen Dank an Annekatrin Niebuhr, Anja Rossen und Rüdiger Wapler für die Durchführung der Regressionsanalysen und an Stefan Hell für die Bereitstellung der Daten. Ein besonderer Dank gilt den Mitarbeiterinnen des IAB Nord, insbesondere Tanja Buch, Annekatrin Niebuhr und Andrea Stöckmann, die das IAB-Regional „Regionale Faktoren der langfristigen Beschäftigungsentwicklung – Befunde für Schleswig-Holstein“ konzipiert und verfasst haben, welches als Vorlage für die Analyse von Berlin-Brandenburg diente. Wir bedanken uns auch bei den Mitgliedern der Projektgruppe „Vergleichende Analyse von Länderarbeitsmärkten – VALA 2025“, namentlich Doris Baumann, Tanja Buch, Stefan Fuchs, Stefan Hell, Annekatrin Niebuhr, Anja Rossen, Georg Siegl, Andrea Stöckmann und Rüdiger Wapler, deren IAB-Forschungsbericht maßgeblich zu diesem IAB-Regional beigetragen hat. Wir bedanken uns außerdem ganz herzlich bei Holger Seibert, Lutz Eigenhüller und Uwe Sujata für die sorgfältige Mitlese und für die wertvollen inhaltlichen Hinweise zum Bericht. Wir danken auch Doris Baumann für die gewissenhafte redaktionelle Bearbeitung.

1 Einleitung

Die Bedingungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt haben sich in den letzten zwei Dekaden stark gewandelt. Bis zum Jahr 2005 war die Situation durch eine anhaltend hohe Arbeitslosigkeit und eine schwache Beschäftigungsdynamik geprägt. Die Phase nach Abschluss der Arbeitsmarktreformen Anfang 2005 (Agenda 2010, bekannt als „Hartz-IV Reformen“) bis zum Beginn der COVID-19-Pandemie¹ war demgegenüber, bundesweit wie auch in Berlin und Brandenburg, durch einen anhaltenden Beschäftigungsaufbau gekennzeichnet (Hutter/Weber 2023a).

Seit der Wirtschafts- und Finanzkrise im Jahr 2009 reagiert die Erwerbstätigkeit in Deutschland zudem wesentlich robuster auf konjunkturelle Schwankungen als in den Jahrzehnten davor (Klinger/Weber 2020), so dass sich der Beschäftigungsaufbau weitgehend losgelöst von konjunkturellen Ausschlägen vollzog. Auch die Bundesländer Berlin und Brandenburg zeigen sich im Vergleich zu stark industriell geprägten Bundesländern gegenüber konjunkturellen Nachfrageschwankungen relativ robust. Grund dafür ist eine geringere Exportorientierung. Angetrieben durch den Dienstleistungssektor ist die Beschäftigung in Berlin in den letzten Jahren trotz schwieriger Rahmenbedingungen (Inflation, Corona) gestiegen. Dennoch ist aufgrund von strukturellen Problemen (u. a. verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit) die Arbeitslosigkeit in Berlin vergleichsweise hoch. Im Flächenland Brandenburg ist die Wirtschaftsstruktur stark geprägt von regionaler Versorgung, Tourismus, Dienstleistungen, Nahrungsmittelindustrie und Vernetzung mit der Hauptstadtregion Berlin. Vor diesem Hintergrund hat sich auch hier der Arbeitsmarkt widerstandsfähiger gezeigt als in stärker exportorientierten Regionen. Als Nachteil einer weniger exportintensiven Wirtschaftsstruktur ist anzumerken, dass solche Bundesländer auch weniger von einer internationalen Konjunkturbelebung profitieren würden.

Der aktuelle Wirtschaftsabschwung hat bundesweit die positive Arbeitsmarktentwicklung gedämpft, die Arbeitslosigkeit hat seit Mitte 2022 zugenommen und die Beschäftigung stieg zuletzt nur noch moderat. Gemessen an der ungünstigen Konjunktur zeigt sich der Arbeitsmarkt insgesamt aber dennoch vergleichsweise robust (Bauer et al. 2024).

Kriege und andere Krisen (z. B. Pandemien) haben wesentlich zur Destabilisierung und Verunsicherung von Unternehmen und Verbrauchern beigetragen (Matthes/Zika 2026). Für die anhaltende Abschwächung des Wirtschaftswachstums in Deutschland führen Ochsner/Thiel/Zuber (2024) außerdem als langfristigen Trend vor allem die Verlangsamung der Produktivitätsentwicklung als eine Ursache an. Wesentlich für die verminderte Wachstumsdynamik der letzten Jahre waren aber auch die stark gestiegenen Preise für Energie und Rohstoffe in Folge des Angriffskriegs Russlands auf die Ukraine (Bauer et al. 2024), das in Folge der gestiegenen Inflation vorübergehend angehobene Zinsniveau, die Schrumpfung des privaten Konsums sowie die Belastungen des Außenhandels in Folge der veränderten geopolitischen Lage. Dies hat nicht nur die Produktion gesenkt, sondern auch die Schaffung neuer Stellen behindert (Hutter/Weber 2023b). Die hohe Inflation beeinträchtigte zudem die

¹ Die Corona-Pandemie hat in Deutschland zu einer schweren Rezession geführt, die Zahl der Arbeitslosen stieg stark an. Gleichwohl konnten Kurzarbeit sowie massive staatliche Hilfen bei Umsatzeinbrüchen den Anstieg der Arbeitslosigkeit nennenswert begrenzen. Nach der Krise setzte vergleichsweise schnell der Prozess der Erholung am Arbeitsmarkt ein (Gartner/Hutter/Weber 2021).

Entwicklung in beschäftigungsintensiven Dienstleistungsbereichen (Zika et al. 2022). Zunehmend schlagen sich auch Transformationsprobleme der deutschen Industrie in der Arbeitsmarktentwicklung nieder (Hutter/Weber 2025). Die gestiegene Zuwanderung und die teilweise gestiegene Erwerbsbeteiligung der vergangenen Jahre haben zu einem Anstieg des Arbeitsangebots beigetragen. Dieser wird aber zunehmend auch durch die demografische Entwicklung, d. h. die Alterung der Erwerbsbevölkerung und den damit verbundenen enormen Anstieg an Altersabgängen aus Beschäftigung bei gleichzeitig geringeren Eintritten ins Erwerbsleben, gebremst (vgl. Fuchs/Söhnlein/Weber 2021, Kuhn et al. 2025).

Regionale Arbeitsmärkte in Deutschland sind von den genannten Herausforderungen sehr unterschiedlich betroffen (Haas/Niebuhr/Vetterer 2024). Eine positive Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ist nicht mehr in allen Regionen zu beobachten (Heining et al. 2025; Heining et al. 2026). Da die Wirtschaftsstruktur regionaler Arbeitsmärkte erheblich variiert, können Unterschiede in der wirtschaftlichen Dynamik von Wirtschaftszweigen zu diesen regionalen Entwicklungsdisparitäten beitragen. So baut vor allem das Produzierende Gewerbe seit längerem Beschäftigung ab, während insbesondere in den Bereichen Öffentliche Dienstleister, Erziehung und Unterricht sowie Gesundheit neue Beschäftigungsmöglichkeiten entstehen (Bauer et al. 2024). Zudem treffen die mit der Digitalisierung und der grünen Transformation verbundenen Veränderungen der Arbeitswelt Wirtschaftszweige und Unternehmen in unterschiedlichem Maße (Grimm et al. 2021), so dass sich auch die mit dem Strukturwandel verbundenen Herausforderungen zwischen Regionen erheblich unterscheiden (Dörr et al. 2024). Dass die Transformation und regionalen Besonderheiten offenbar für die Arbeitsmarktentwicklung an Bedeutung gewinnen, ist vor diesem Hintergrund wenig überraschend (Hutter/Weber 2025). Und nicht zuletzt variiert auch der demografische Wandel und die sich daraus ergebenden Anpassungserfordernisse deutlich über regionale Arbeitsmärkte hinweg (Maretzke/Hoymann/Schlömer 2024).

Angesichts dieser Gemengelage können Erkenntnisse darüber, wie sich die Beschäftigungsentwicklung zwischen Regionen unterscheidet, und welche Faktoren zu diesen Unterschieden beitragen, wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Entscheidungsprozesse unterstützen. Die vorliegende Studie beschäftigt sich mit den Unterschieden in der regionalen Beschäftigungsdynamik im Zeitraum zwischen 1999 und 2023. Ziel der Analyse ist es, Faktoren zu identifizieren, die zu diesen Disparitäten beitragen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Entwicklung der Beschäftigung in Berlin und Brandenburg im Vergleich zu anderen regionalen Arbeitsmärkten in Deutschland. Betrachtet werden die Auswirkungen der regionalen Branchen-, Qualifikations- und Betriebsgrößenstruktur, der Einfluss regionaler Standortbesonderheiten sowie die Effekte verschiedener demografischer Faktoren auf das Wachstum der Beschäftigung in Berlin und Brandenburg, sowie der Brandenburgischen Landkreise und kreisfreien Städte (siehe Abschnitt 2.2). Die hier vorgestellten Analysen zu den regionalen Faktoren der langfristigen Beschäftigungsentwicklung stehen vor allem in der Nachfolge des IAB-Projekts „Endogene Entwicklung der ostdeutschen Regionen“ (ENDOR) (vgl. Blien/Wolf 2002; Blien/Suedekum/Wolf 2006). ENDOR untersuchte anhand einer vergleichenden Analyse von Länderarbeitsmärkten (VALA) die regionale Beschäftigungsentwicklung in den ostdeutschen Bundesländern

(ohne Berlin) zwischen 1995 bis 2001.² Die erste Nachfolgestudie (VALA reloaded) basierte auf dem Zeitraum von 1996 bis 2005 und bezog Berlin in das ostdeutsche Schätzmodell mit einem leicht modifizierten ökonometrischen Ansatz ein.³

In Kapitel 2 beschreiben wir zunächst die Datenbasis und die Methodik der Analyse. In Kapitel 3 betrachten wir die zentralen Muster der regionalen Beschäftigungsentwicklung im Untersuchungszeitraum. Anschließend stellen wir die Ergebnisse für die Effekte der Branchen-, Betriebsgrößen- und Qualifikationsstruktur sowie der regionalen Standortbedingungen vor. Kapitel 4 beschäftigt sich mit den Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf den Arbeitsmarkt. Der Fokus liegt dabei auf dem Einfluss der Altersstruktur der Beschäftigten. Abschließend fassen wir in Kapitel 5 die zentralen Ergebnisse der Untersuchung zusammen und diskutieren arbeitsmarktpolitische Implikationen ausgewählter Befunde.

2 Daten und Methodik

2.1 Verwendete Daten

Die Daten für die Analyse der regionalen Beschäftigungsentwicklung stammen überwiegend aus der Beschäftigtenhistorik (BeH) des IAB, die alle Meldungen von sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in Deutschland umfasst. Für das jeweilige Beschäftigungsverhältnis liegen detaillierte Informationen über die beschäftigte Person (Alter, Geschlecht, Nationalität, Qualifikation), die Beschäftigung (Lohn, Tätigkeit, Voll- oder Teilzeit) und den Betrieb (Wirtschaftszweig, Beschäftigtenzahl, Standortkreis) vor. Ergänzende Informationen über die Betriebsgröße, gemessen an der Beschäftigtenzahl, stammen aus dem Betriebs-Historik-Panel (BHP) des IAB. Informationen zum regionalen Arbeitsangebot, abgebildet durch die Erwerbspersonenzahl im Kreis, stammen aus der INKAR Datenbank des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) und der Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Genutzt werden für die Analyse die zum 30.06. des jeweiligen Jahres gemeldeten Beschäftigungsfälle im Untersuchungszeitraum von 1999 bis 2023. Zum Zeitpunkt der Aufbereitung des Analysedatensatzes und der Durchführung der VALA-Berechnungen war das Jahr 2023 der aktuellste Datenrand.⁴

Durch eine Aggregation der individuellen Beschäftigungsverhältnisse nach Kreisen und kreisfreien Städten, Branchen und Jahren ergibt sich die Beschäftigung in einem bestimmten Wirtschaftszweig in einem bestimmten Kreis in einem bestimmten Jahr. Diese Größe lässt sich über die vorliegenden Angaben zur Qualifikation der Beschäftigten, zu ihrem Alter und der Größe des beschäftigenden Betriebs weiter differenzieren, so dass auch die Qualifikations-, Alters- und

² Siehe hierzu den Beitrag in der Zeitschrift „Sozialer Fortschritt“ von Amend/Otto (2006). Um die Faktoren zu identifizieren, die das regionale Beschäftigungswachstum beeinflussen, wird das von Patterson (1991) entwickelte Verfahren der Shift-Share-Regression genutzt, siehe auch Möller/Tassinopoulos (2000).

³ Siehe hierzu auch Analysen der VALA-Veröffentlichungen bundesweit: Amend/Bogai (2005) sowie aus den einzelnen Bundesländern in der Reihe IAB-Regional des Regionalen Forschungsnetzes: Länderbericht Brandenburg: Bogai/Wiethölter (2005) und IAB-Regional VALA reloaded Analysen: Bogai/Wiethölter (2009) für Berlin und Bogai/Wiethölter (2010) für Brandenburg.

⁴ Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsdaten bis an den aktuellen Rand stellt regelmäßig der Zentrale Statistikservice der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2026).

Betriebsgrößenstruktur der Branche in einer Region für jedes Jahr ermittelt werden kann. Es werden hierbei vier Qualifikationsgruppen (ohne abgeschlossene Berufsausbildung, mit abgeschlossener Berufsausbildung, Hochschulabschluss, Qualifikation unbekannt) und drei Betriebsgrößenklassen (unter 50 Beschäftigte, 50 bis 249 Beschäftigte, über 249 Beschäftigte) unterschieden. Die Altersstruktur der Beschäftigten wird durch die Gruppe der unter 30-Jährigen, der 30- bis 50-Jährigen und der über 50-Jährigen abgebildet. Berücksichtigt werden weiterhin Unterschiede in der Beschäftigungsdynamik zwischen verschiedenen Regionstypen. Zugrunde gelegt wird hierfür die Einteilung des BBSR in vier siedlungsstrukturelle Kreistypen: kreisfreie Großstadt, städtischer Kreis, ländlicher Kreis mit Verdichtungsansätzen, dünn besiedelter ländlicher Kreis.

Auf der Grundlage der Beschäftigtendaten können zudem weitere Variablen gebildet werden, die in der Regressionsanalyse dazu dienen, unterschiedliche Einflussfaktoren auf die regionale Beschäftigungsentwicklung zu kontrollieren. Eine kurze Beschreibung dieser Variablen und der angewandten Methode erfolgt im Abschnitt 2.2.

Insgesamt beinhaltet der Analysedatensatz detaillierte jährliche Informationen über die Beschäftigtenzahl (Summe aus Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten ohne Auszubildende und ohne geringfügige Beschäftigungsverhältnisse) differenziert nach 26 Wirtschaftszweigen (siehe Tabelle A 1 im Anhang) und 400 Kreisen bzw. kreisfreien Städten⁵ und der Struktur der regionalen Beschäftigung.

2.2 Empirisches Modell

Dem vorliegenden IAB-Projekt zur vergleichenden Analyse von Länderarbeitsmärkten – VALA 2025 – liegt ein ökonometrisches Schätzmodell zugrunde, dass Unterschiede in der regionalen Beschäftigungsentwicklung zwischen Bundesländern und Kreisen im Untersuchungszeitraum von 1999 bis 2023 erklärt (vgl. Baumann et al. 2025).

Um die Faktoren zu identifizieren, die das regionale Beschäftigungswachstum beeinflussen, wird eine so genannte Shift-Share-Regression durchgeführt.⁶ Die zu erklärende Variable der Analyse ist das jährliche Beschäftigungswachstum eines bestimmten Wirtschaftszweiges in einem bestimmten Kreis. Die Untersuchung liefert Ergebnisse über allgemeine, d. h. insgesamt in allen Kreisen in Deutschland wirksame Einflussfaktoren sowie kreisspezifische Faktoren. Da die kreisspezifischen Faktoren den Einfluss der Standortbedingungen vor Ort auf die Beschäftigungsentwicklung widerspiegeln, werden sie im Weiteren als Standorteffekte bezeichnet. Diese Effekte erfassen alle lokalen Bedingungen, die Einfluss auf das Beschäftigungswachstum der Wirtschaftszweige in der Region nehmen, soweit sie nicht bereits durch andere Effekte im Modell berücksichtigt wurden. Die eindeutige Identifizierung relevanter Standortbedingungen ist daher nicht möglich. Vorstellbar sind in diesem Kontext zum Beispiel regionale Standortbesonderheiten, die sich durch relevante Unternehmen ergeben, wie etwa Braunkohlekraftwerke, Raffinerien, Chemiewerke oder Automobilhersteller.

⁵ Für den vorliegenden Bericht wird der Gebietsstand von 2023 verwendet.

⁶ Die Ergebnisse dieser Analyse basieren auf Berechnungen von Baumann et al. 2025 und sind nur eingeschränkt mit den Vorgängerstudien (Amend/Otto 2006) vergleichbar, da auf eine Differenzierung der Schätzungen für Ost- und Westdeutschland verzichtet wurde und die Effektgrößen nicht in Bezug zum westdeutschen, sondern zum gesamtdeutschen Durchschnitt gebildet werden. Überdies wurde in der vorliegenden Studie auf eine Differenzierung von Voll- und Teilzeitbeschäftigungen verzichtet.

Als allgemeine Einflussfaktoren wurden folgende Determinanten zur Erklärung des regionalen Beschäftigungswachstums herangezogen:

- die Branchenstruktur des Kreises,
- die Qualifikationsstruktur in den Branchen im Kreis,
- die Betriebsgrößenstruktur der Branchen im Kreis,
- die Altersstruktur in den Branchen im Kreis,
- das Wachstum der Erwerbspersonenzahl im Kreis.

Für diese unterschiedlichen Faktoren werden aggregierte Effekte für jedes Bundesland und jeden Kreis berechnet, indem der für Deutschland insgesamt ermittelte Zusammenhang zwischen dem jeweiligen Einflussfaktor und dem Beschäftigungswachstum mit den Werten des Einflussfaktors in der jeweils betrachteten Region verknüpft wird. Mit anderen Worten, die geschätzten Koeffizienten, die die Stärke und Richtung des Zusammenhangs zwischen Einflussfaktor und Wachstum wiedergeben, werden mit den regionalen Werten der Einflussfaktoren, d. h. der erklärenden Variablen, multipliziert. Es werden somit partielle Effekte betrachtet. Indem die Werte der anderen Einflussfaktoren konstant gehalten werden, kann so die Beschäftigungswirkung eines bestimmten Faktors regional isoliert betrachtet werden. Eine ausführliche Erläuterung der Ergebnisse der unterschiedlichen Effekte erfolgt in den jeweiligen Abschnitten der Kapitel 3 und 4.

Neben diesen zentralen Einflussfaktoren werden zusätzliche Kontrollvariablen im Regressionsmodell berücksichtigt, die aber im Folgenden nicht interpretiert werden. In das Modell gehen zusätzlich ein:

- die Spezialisierung einer jeden Branche im Kreis (über- oder unterdurchschnittlicher Anteil der Branche an der regionalen Gesamtbeschäftigung);
- die Diversität der Wirtschaftsstruktur (Abweichung der regionalen von der bundesweiten Struktur);
- das durchschnittliche Beschäftigungswachstum in benachbarten Regionen im Vorjahr;
- die Beschäftigungsdichte des Kreises (Beschäftigte je km²);
- der siedlungsstrukturelle Kreistyp (siehe Abschnitt 2.1).

Ein Lohneffekt wird entgegen dem Vorgehen in der früheren Analyse (z. B. Blien/Suedekum/Wolf 2006) in der vorliegenden Studie nicht berücksichtigt. Ein relativ niedriges Lohnniveau weisen vor allen Regionen in Ostdeutschland auf. Dieser Rückstand hat sich seit der Wiedervereinigung jedoch stetig verringert und die verbleibende Lohnlücke ist in erheblichem Maße auf Unterschiede in der Betriebsgrößen- und der Branchenstruktur zurückzuführen (Nauerth/Pflanz 2023). Die Variation im regionalen Lohnniveau spiegelt damit nicht zuletzt auch Produktivitätsunterschiede wider. Diese Entwicklungen zeigen sich auch in aktuellen Analysen zu den Lohndifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland (Seibert 2025). Danach hat sich die Ost-West-Lohnlücke im Zeitraum 2012 bis 2024 von 26 Prozent auf 14 Prozent deutlich verringert. Gleichwohl finden sich weiterhin vergleichsweise hohe Ost-West-Lohnlücken auf Branchenebene, insbesondere in den Industriebranchen und in ländlichen Regionen. Im Einklang damit konnten in Studien über die Effekte des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland bislang

keine nennenswerten Wirkungen auf die (regionale) Beschäftigungsentwicklung festgestellt werden (Dauth/Mense 2022).⁷

3 Regionale Beschäftigungsentwicklung und ihre Einflussfaktoren 1999 bis 2023

3.1 Beschäftigungsentwicklung

Zunächst betrachten wir die Beschäftigungsentwicklung in Berlin und Brandenburg im Vergleich zu anderen Bundesländern. So kann die Dynamik vor Ort interregional eingeordnet werden. Für den Bund und die Länder zeigen sich unterschiedliche Entwicklungsphasen mit einem (in Ostdeutschland besonders ausgeprägten) Beschäftigungsabbau zwischen 1999 und 2005 und einem vor allem in Berlin und den westdeutschen Regionen langanhaltenden Beschäftigungswachstum ab 2005 (vgl. Abbildung 1). Zwischen 1999 und 2005 ist die Zahl der Arbeitsplätze in allen Bundesländern gesunken, in den ostdeutschen Flächenländern war der Beschäftigungsrückgang jedoch sehr viel gravierender. Brandenburg verzeichnete ein Minus von 18 Prozent und lag damit im Schnitt der ostdeutschen Bundesländer (ohne Berlin), aber deutlich unter dem Durchschnitt aller Bundesländer (-7,2 %). In Berlin ist die Beschäftigung um 13 Prozent gesunken und erreichte damit die niedrigste Abnahme aller ostdeutschen Länder. Zwischen 2005 und 2023 folgte dann bundesweit eine lange Phase des Beschäftigungsaufbaus, in der fast alle Bundesländer die vorangegangenen Verluste deutlich überkompensieren konnten. Insbesondere Berlin (+66,9 %) und Hamburg (+43,5 %) erzielten die höchsten Zuwächse. Über den gesamten Untersuchungszeitraum zwischen 1999 und 2023 stieg die Beschäftigtenzahl bundesweit um 22,3 Prozent. Die deutlichsten Beschäftigungsgewinne erzielten ebenfalls die Stadtstaaten Berlin (+44,7 %) und Hamburg (+37,6 %), gefolgt von Bayern (+34,5 %) (siehe auch Tabelle A 2 und Tabelle A 3).

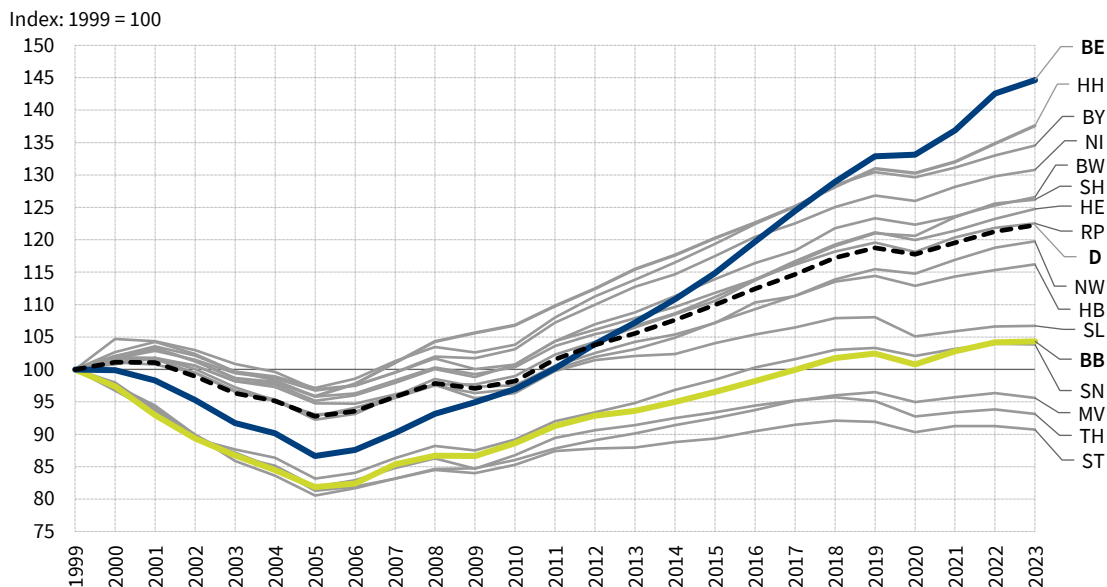
Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt konnten die zwischen 1999 und 2005 entstandenen Beschäftigungsverluste auch durch die sich anschließende lange Phase des Beschäftigungsaufbaus bislang noch nicht wieder kompensieren. Abbildung 1 zeigt, dass alle drei Länder nach den leichten und kurzfristigen Beschäftigungsrückgängen infolge der Covid-Pandemie vergleichsweise flache Entwicklungspfade eingeschlagen haben, so dass sich der Abstand zu den meisten übrigen Ländern in diesem Zeitraum noch vergrößert hat. Von den ostdeutschen Flächenländern konnten im Gesamtzeitraum nur Brandenburg (+4,3 %) und Sachsen (+3,9 %) Beschäftigungszuwächse verzeichnen. Die Metropole Berlin inmitten des großen Flächenlandes beeinflusst insbesondere die Brandenburger Wirtschaft erheblich, zum einen durch die Anziehungskraft für Pendelnde zum anderen durch die wirtschaftliche und

⁷ Entscheidend für die Beschäftigungsdynamik vor Ort dürften nicht in erster Linie die Lohnunterschiede innerhalb Deutschlands sein, sondern die wesentlich ausgeprägteren Disparitäten, die im Vergleich zu anderen Standorten in Europa und weltweit bestehen. So werden Lohnkostenvorteile von arbeitsintensiven Industrien als Argument für Standortverlagerungen ins Ausland angeführt (Seidel 2004), aber nicht als ein entscheidendes Kriterium für die Verlagerung von Produktionsstandorten innerhalb Deutschlands diskutiert (Brixy 2011). Das regionale Lohnniveau hat in der Modellschätzung zu keinen signifikanten Ergebnissen geführt und wurde, wie schon in der ersten Nachfolgestudie (Hell/Schanne 2008), nicht als erklärende Variable in die Analyse einbezogen.

siedlungsbezogene Suburbanisierung Berlins in das Umland der Stadt (Eickelpasch et al. 2007; Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen Berlin 2022).

Abbildung 1: Beschäftigungsentwicklung der Bundesländer

1999–2023, jeweils am 30. Juni, Index: 1999 = 100 Prozent



Anmerkung: BE=Berlin, HH=Hamburg, BY=Bayern, NI=Niedersachsen, BW=Baden-Württemberg, SH=Schleswig-Holstein, HE=Hessen, RP= Rheinland-Pfalz, D=Deutschland, NW=Nordrhein-Westfalen; HB=Bremen; SL=Saarland, BB=Brandenburg, SN=Sachsen, MV=Mecklenburg-Vorpommern, TH=Thüringen, ST=Sachsen-Anhalt.

Durch Meldeprobleme im Jahr 1999 (unplausibler Einbruch der Meldungen) ist die Beschäftigungsentwicklung für Niedersachsen zwischen 1999 und 2000 etwas zu günstig ausgewiesen.

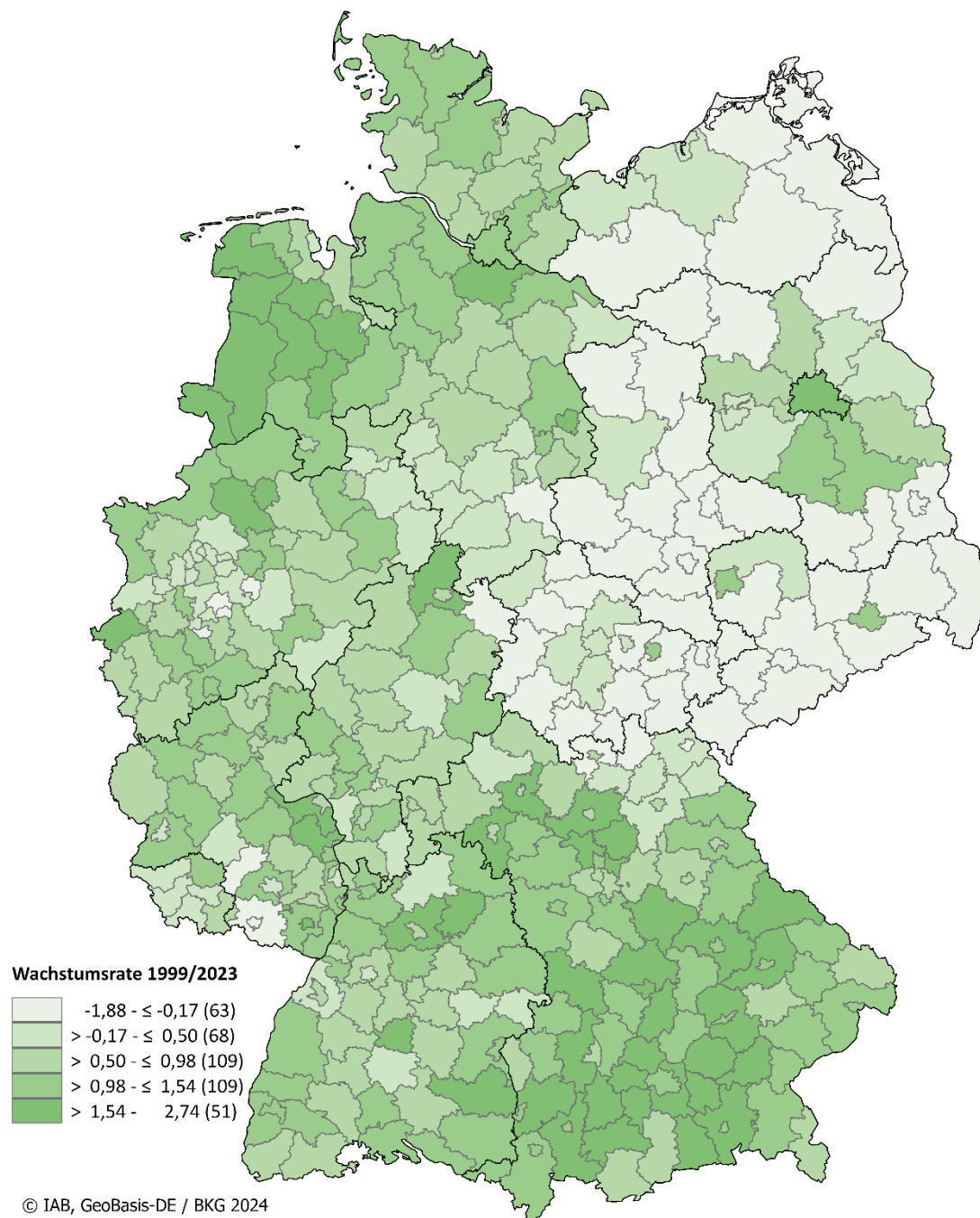
Detaillierte Angaben zur Beschäftigungsentwicklung der Bundesländer siehe Tabelle A 3.

Quelle: Beschäftigtenhistorik (BeH) des IAB, eigene Berechnungen. © IAB

Ein kreisscharfer Blick auf die regionalen Unterschiede der Beschäftigungsdynamik zeigt, dass das Ost-West-Muster auch auf der Ebene der Kreise und kreisfreien Städte prägend für den Untersuchungszeitraum ist (Abbildung 2). Viele Regionen in Ostdeutschland sind überwiegend durch eine ungünstigere Entwicklung gekennzeichnet. Lediglich die größeren Städte Jena, Leipzig und Dresden sowie Berlin und die an die Hauptstadt angrenzenden Kreise in Brandenburg heben sich hiervon deutlicher ab. In Westdeutschland ist dagegen nur in wenigen Kreisen in Bayern, Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen ein Verlust an Arbeitsplätzen festzustellen. In einer aktuellen Studie von Buch et al. (2025) konnte gezeigt werden, dass neben Berlin mit dem höchsten Beschäftigungswachstum insbesondere urbane Zentren (München, Leipzig, Hamburg) durch einen stetigen Beschäftigungsaufbau seit 2005 gekennzeichnet sind. Mussten Städte wie Berlin und Leipzig zu Beginn des Untersuchungszeitraums (1999 bis 2005) noch die stärksten Beschäftigungsverluste unter den ausgewählten Städten verkraften, sicherten sie sich durch besonders starke Beschäftigungszuwächse seit 2005 ihren Platz in der Gruppe der wachstumsstärksten Städte.

Abbildung 2: Regionale Unterschiede im Beschäftigungswachstum

Zeitraum 1999–2023, jeweils am 30. Juni, durchschnittliche jährliche Wachstumsrate, in Prozent



Anmerkung: Die Klassifizierung basiert auf dem Algorithmus "Natürliche Unterbrechungen (Jenks)". Es wird versucht, die Unterschiede innerhalb einer Klasse zu minimieren und die Unterschiede zwischen den Klassen zu maximieren. Die Werte der Legende sind gerundet.

Durch Meldeprobleme im Jahr 1999 (unplausibler Einbruch der Meldungen) in einzelnen Kreisen in Niedersachsen und Hessen (Emden, Kassel, Salzgitter, Wolfsburg) ist die Beschäftigungsentwicklung zwischen 1999 und 2000 für diese Kreise etwas zu günstig ausgewiesen.

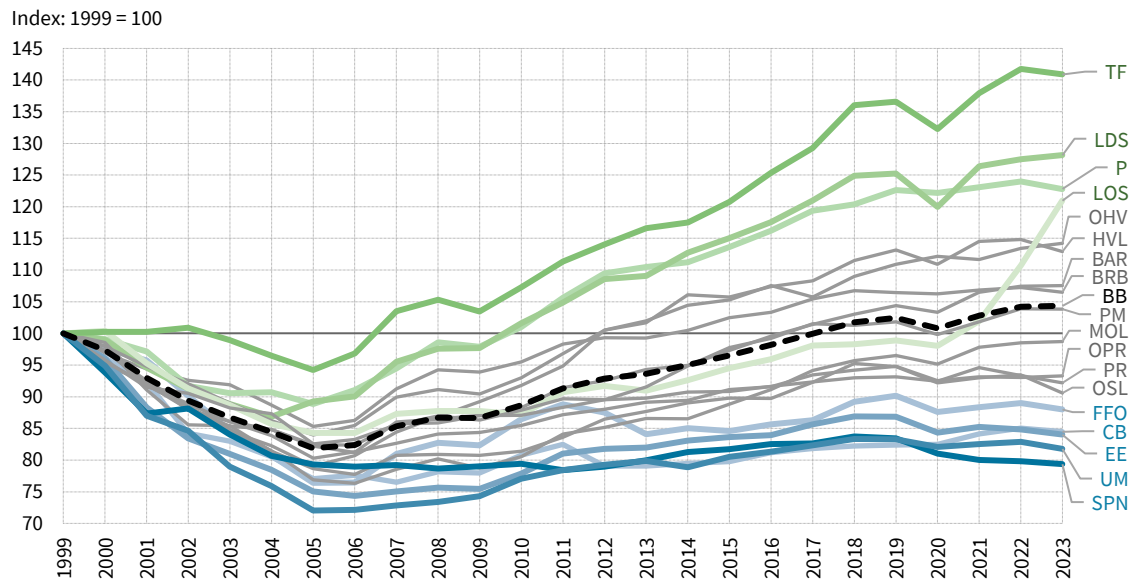
Quelle: Beschäftigtenhistorik (BeH) des IAB, eigene Berechnungen. © IAB

Mit Blick auf die regionale Beschäftigungsentwicklung innerhalb des Landes Brandenburg verzeichneten zwischen 1996 und 2005 noch alle Brandenburger Kreise Beschäftigungsverluste (Bogai/Wiethölter 2010). Besonders starke Rückgänge vollzogen sich im Südosten Brandenburgs in den traditionell durch die Braunkohle- und Energiewirtschaft geprägten Regionen (Landkreise Spree-Neiße und Oberspreewald-Lausitz) und dem peripher gelegenen Landkreis Uckermark im Nordosten. Eher moderate Rückgänge verzeichneten damals die an Berlin angrenzenden Landkreise Dahme-Spreewald und Oberhavel.

Dieses Muster ist auf der Landesebene auch in den vorliegenden aktualisierten Ergebnissen weiter sichtbar, allerdings mit deutlich stärkeren regionalen Disparitäten (vgl. Abbildung 3). Im neuen Untersuchungszeitraum von 1999 bis 2023 verzeichnen einerseits einige Landkreise weiterhin starke Rückgänge bei der Beschäftigung (Spree-Neiße: -20,7 %, Uckermark: -18,2 %, Elbe-Elster: -16,0 %). Etwas geringer sind die Verluste in den kreisfreien Städten Cottbus (-15,5 %) und Frankfurt/Oder (-12,0 %). Andererseits hebt sich insbesondere der Landkreis Teltow-Fläming mit einem Wachstum von 40,9 Prozent von den anderen Kreisen ab. Aber auch die Stadt Potsdam (+22,8 %) und die Landkreise Oder-Spree (+21,0 %) sowie Dahme-Spreewald (+28,1 %) zeigen eine starke positive Beschäftigungsentwicklung (siehe auch Tabelle A 2 und Tabelle A 4).

Im Zeitraum von 1999 bis 2005 ging die Beschäftigung in allen brandenburgischen Kreisen zurück. Ab 2005 ist in den Landkreisen Dahme-Spreewald (+43,6 %), Havelland (+42,9 %) und Teltow-Fläming (+49,5 %) ein deutlicher Anstieg der jeweiligen Wachstumskurven zu erkennen, so dass die Kreise sich nochmals weiter von der Entwicklung in den übrigen Landkreisen und den kreisfreien Städten des Landes absetzen konnten. Auch der Landkreis Oberhavel (+36,0 %) und die Landeshauptstadt Potsdam (+38,2 %) konnten sich durch eine überdurchschnittliche Beschäftigungsentwicklung absetzen. Bemerkenswert ist vor allem der außerordentliche Beschäftigungsanstieg im Landkreis Oder-Spree ab 2005 (+43,5 %), dies dürfte im Wesentlichen auf die Ansiedlung einer großen Elektro-Automobilfabrik (Produktionsbeginn 2022) in diesem Kreis zurückzuführen sein.

Abbildung 3: Beschäftigungsentwicklung der Landkreise und kreisfreien Städte in Brandenburg
1999–2023, jeweils am 30. Juni, Index: 1999 = 100 Prozent



Anmerkung: TF = Teltow-Fläming, LDS = Dahme-Spreewald, P = Potsdam, LOS = Oder-Spree, OHV = Oberhavel, HVL = Havelland, BAR = Barnim, BRB = Brandenburg an der Havel, BB = Brandenburg insgesamt, MOL = Märkisch-Oderland, OPR = Ostprignitz-Ruppin, PR = Prignitz, OSL = Oberspreewald-Lausitz, CB = Cottbus, EE = Elbe-Elster, UM = Uckermark, SPN = Spree-Neiße. Detaillierte Angaben zur Beschäftigungsentwicklung der Brandenburger Landkreise und kreisfreien Städte siehe Tabelle A 4. Quelle: Beschäftigtenhistorik (BeH) des IAB, eigene Berechnungen. © IAB

Bundesweit ist die Beschäftigungsentwicklung in Deutschland im Zeitraum von 1999 bis 2023 durch erhebliche regionale Disparitäten gekennzeichnet (siehe Tabelle 1: Wachstumsrate der Beschäftigungsentwicklung). Ziel der vorliegenden Analyse ist es, Faktoren zu identifizieren, die zu diesen Disparitäten in der Beschäftigungsdynamik beitragen. Betrachtet werden die Auswirkungen der regionalen Branchen-, Qualifikations- und Betriebsgrößenstruktur, der Einfluss regionaler Standortbesonderheiten sowie die Effekte verschiedener demografischer Faktoren auf das Beschäftigungswachstum. In den nachfolgenden Kapiteln wird näher auf die einzelnen Effekte eingegangen.

Tabelle 1: Beschäftigungsentwicklung und Einflussfaktoren – Ergebnisse für Bundesländer sowie Landkreise und kreisfreie Städte in Brandenburg

Zeitraum 1999–2023, jeweils am 30. Juni

Gebiet	Wachstumsrate ^{a)}	Aggregierte Effekte (Abweichung in Prozentpunkten) ^{b)}			
		Branchenstruktur	Betriebs- größenstruktur	Qualifikations- struktur	Standort
Bundesländer					
Schleswig-Holstein	0,99	-0,04	0,36	-0,13	-0,06
Hamburg	1,38	0,10	-0,31	0,12	0,42
Niedersachsen	1,14	0,01	0,11	-0,10	0,04
Bremen	0,63	0,19	-0,26	0,00	-0,07
Nordrhein-Westfalen	0,75	-0,02	-0,08	-0,14	-0,01
Hessen	0,93	0,02	-0,13	0,02	0,06
Rheinland-Pfalz	0,86	-0,02	0,12	-0,17	0,08
Baden-Württemberg	1,00	-0,04	-0,11	-0,05	0,09
Bayern	1,27	-0,06	-0,05	-0,01	0,16
Saarland	0,27	0,07	-0,16	-0,16	-0,23
Berlin	1,65	0,19	-0,21	0,15	0,89
Brandenburg	0,16	0,02	0,36	0,17	-0,26
Mecklenburg-Vorpommern	-0,23	0,02	0,51	0,22	-0,65
Sachsen	0,15	-0,02	0,27	0,38	-0,51
Sachsen-Anhalt	-0,46	0,03	0,24	0,24	-0,58
Thüringen	-0,32	-0,05	0,34	0,29	-0,63
Kreisfreie Stadt/Kreis					
Brandenburg an der Havel, Stadt	0,28	0,20	0,02	0,21	-0,43
Cottbus, Stadt	-0,85	0,36	0,01	0,44	-1,40
Frankfurt (Oder), Stadt	-0,60	0,41	0,03	0,30	-0,87
Potsdam, Stadt	0,92	0,32	-0,12	0,51	0,21
Barnim	0,29	0,00	0,59	0,12	-0,66
Dahme-Spreewald	1,11	0,01	0,36	0,02	0,11
Elbe-Elster	-0,84	-0,14	0,76	0,19	-1,78
Havelland	0,55	-0,06	0,48	-0,02	-0,32
Märkisch-Oderland	-0,13	-0,14	0,71	0,12	-0,84
Oberhavel	0,58	0,05	0,45	0,12	-0,61
Oberspreewald-Lausitz	-0,47	-0,03	0,29	0,22	-1,37
Oder-Spree	0,78	-0,12	0,33	0,19	-0,02
Ostprignitz-Ruppin	-0,34	-0,16	0,63	0,13	-1,04
Potsdam-Mittelmark	0,13	-0,05	0,57	0,12	-0,71
Prignitz	-0,38	-0,09	0,65	0,13	-1,20
Spree-Neiße	-1,08	-0,26	0,25	-0,15	0,16
Teltow-Fläming	1,49	0,03	0,25	0,09	0,61
Uckermark	-0,99	-0,12	0,57	0,17	-1,52

Anmerkungen: a) Durchschnittliche jährliche Wachstumsrate der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (in %) im Zeitraum 1999–2023. Die Daten wurden auf zwei Nachkommastellen gerundet. b) Aggregierte Effekte in Abweichung vom Bundesdurchschnitt in Prozentpunkten.

Rot eingefärbt sind alle negativen Werte. Der jeweils in der Spalte höchste Wert ist grün eingefärbt.

Quelle: Beschäftigtenhistorik (BeH) des IAB, eigene Berechnungen. © IAB

3.2 Brancheneffekte

Aufgrund des kontinuierlichen strukturellen Wandels unterscheidet sich die Entwicklungsdynamik der Wirtschaftszweige in Deutschland erheblich. Produzierendes Gewerbe und Landwirtschaft verlieren an Gewicht, während der Dienstleistungssektor überdurchschnittlich wächst. Als Faktoren hinter diesem Strukturwandel werden u. a.

Veränderungen der Güternachfrage, Globalisierung oder technischer Fortschritt diskutiert (Margarian 2018). Außerdem unterscheiden sich Wirtschaftsstrukturen regional deutlich; oft konzentrieren sich einzelne Branchen in bestimmten Regionen (Meister et al. 2019). Durch solche Spezialisierungen kann das Beschäftigungswachstum einer Region wesentlich vom Strukturwandel der prägenden Branchen abhängen.

Zur Erfassung der jeweiligen Entwicklungsdynamik der in der Analyse unterschiedenen 26 Wirtschaftszweigaggregate (vgl. Tabelle A 1 im Anhang) wird im Regressionsmodell für jede Branche ein Koeffizient geschätzt, der zeigt, ob der jeweilige Wirtschaftszweig im Untersuchungszeitraum über- oder unterdurchschnittlich gewachsen ist.⁸ Der sogenannte Brancheneffekt fasst dies für jede Region zusammen, indem die Entwicklungstendenz der Branchen (die Koeffizienten) mit der Wirtschaftsstruktur der Regionen (Beschäftigungsanteile der Branchen an der regionalen Gesamtbeschäftigung) multipliziert und dann aufsummiert wird. Ein positiver bzw. negativer Brancheneffekt auf das Beschäftigungswachstum ergibt sich, wenn eine Region überwiegend auf expandierende bzw. schrumpfende Branchen spezialisiert ist. Insgesamt gibt der Brancheneffekt an, inwieweit das Beschäftigungswachstum der jeweils betrachteten Region vom durchschnittlichen Wachstum in Deutschland abweicht, weil sich die regionale Branchenstruktur von der bundesweiten Struktur unterscheidet.

Die für den Zeitraum seit 1999 zu beobachtenden Wachstumsunterschiede zwischen Branchen entsprechen dem Muster, das seit mehreren Jahrzehnten den Strukturwandel auf dem deutschen Arbeitsmarkt prägt. Dies ist anhand der Koeffizienten für die Wirtschaftszweige zu erkennen (Tabelle 2, Spalte 3), die zeigen, wie sich das Wachstum einer Branche vom durchschnittlichen Wachstum der Gesamtwirtschaft unterscheidet. Für fast alle Branchen werden in der Regression statistisch signifikante Effekte ermittelt. Während der primäre Sektor und weite Teile des Verarbeitenden Gewerbes aufgrund einer unterdurchschnittlichen Beschäftigungsdynamik an Bedeutung verlieren, wächst die Zahl der Arbeitsplätze in den meisten Dienstleistungsbranchen überdurchschnittlich. Eine relativ günstige Entwicklung ist im Verarbeitenden Gewerbe lediglich für die exportstarken Bereiche, also den Fahrzeugbau⁹, die chemische Industrie und den Maschinenbau festzustellen. Grundsätzlich deuten die branchenspezifischen Beschäftigungseffekte somit auf eine anhaltende Tertiärisierung der Wirtschaft in Deutschland hin.

⁸ Aufgrund der geringen Fallzahlen wird die Branche „Private Haushalte“ im Folgenden nicht gesondert ausgewiesen. Im Gesamteffekt ist die Branche enthalten.

⁹ Zu berücksichtigen ist, dass in das Modell ein Zeitraum der 1999 bis 2023 eingeht. Die aktuelle negative Beschäftigungsentwicklung in der Automobilindustrie geht daher noch nicht bzw. nur begrenzt in die Analyse ein.

Tabelle 2: Branchenstruktur und Beschäftigungseffekte der Spezialisierung in Berlin

Zeitraum 1999–2023, jeweils am 30. Juni

Branchen mit positivem Beschäftigungseffekt (3) und Anteil in Berlin über dem Bundesdurchschnitt (2)				Branchen mit positivem Beschäftigungseffekt (3) und Anteil in Berlin unter dem Bundesdurchschnitt (2)			
(+ +)				(+ -)			
Branche	(1)	(2)	(3)	Branche	(1)	(2)	(3)
Wissensintensive UDL	12,2	4,2	0,4***	Zeitarbeit	2,2	0,0	1,6***
Einfache UDL	8,5	3,9	2,5***	Chemie & Kunststoffe	1,2	-1,7	1,0***
Erziehung & Unterricht	5,5	1,9	0,3*	Maschinenbau	0,8	-2,6	0,2*
Gesundheits- & Sozialwesen	14,2	1,9	1,4***	Fahrzeugbau	0,7	-2,7	1,6***
Sozialvers., Staat, Exterritoriales	7,5	1,5	1,3***				
Verkehr & Nachrichtenübermittlung	6,1	0,4	1,0***				
Insgesamt	54,1			Insgesamt	5,0		

Branchen mit negativem Beschäftigungseffekt (3) und Anteil in Berlin über dem Bundesdurchschnitt (2)				Branchen mit negativem Beschäftigungseffekt (3) und Anteil in Berlin unter dem Bundesdurchschnitt (2)			
(- +)				(- -)			
Branche	(1)	(2)	(3)	Branche	(1)	(2)	(3)
Sonstige Dienstleistungen	6,6	2,8	-1,1***	Papier, Verlagswesen	1,5	0,0	-2,1***
Gastgewerbe	4,4	1,5	-0,5***	Bergbau, Mineralöl, Kohle, Energie	1,1	-0,3	-0,2
				Elektrotechnik	2,4	-0,3	-0,3**
				Holz	0,1	-0,4	-3,1***
				Finanzgewerbe	3,1	-0,4	-1,7***
				Textil & Leder	0,1	-0,4	-3,3***
				Sonstiges VG, inkl. Recycling	1,5	-0,4	-0,3*
				Glas, Keramik, Bauerden	0,2	-0,6	-1,4***
				Landwirtschaft & Fischerei	0,1	-0,7	-0,6*
				Baugewerbe	5,1	-1,1	-2,5***
				Nahrung & Genussmittel	1,2	-1,2	-0,5***
				Handel & Reparatur	12,5	-2,4	-1,3***
				Metallerzeugung & -bearbeitung	1,0	-2,8	-0,5***
Insgesamt	4,4			Insgesamt	29,8		

Anmerkungen: Spalte 1: Anteil der Beschäftigten in der Branche an allen Beschäftigten im Land (in %); Spalte 2: Abweichung des Anteils der Branche an der Gesamtbeschäftigung im Bundesland vom bundesdurchschnittlichen Anteil (in Prozentpunkten); Spalte 3: Beschäftigungsentwicklung der Branche relativ zur Entwicklung der Gesamtwirtschaft (geschätzter Branchenkoeffizient); *** Koeffizient statistisch signifikant auf 1 %-Niveau, ** 5 %-Niveau, * 10 %-Niveau. Die Ergebnisse in den Spalten 1 und 2 beziehen sich auf die durchschnittliche Branchenstruktur in Berlin und in Deutschland im Zeitraum 1999–2023. Daten wurden auf eine Nachkommastelle gerundet.

UDL = Unternehmensdienstleistungen; VG = Verarbeitendes Gewerbe.

Quelle: Beschäftigtenhistorik (BeH) des IAB, eigene Berechnungen. © IAB

Von der Wirtschaftsstruktur im Land Berlin geht – wie in Bremen – im Bundesländervergleich der höchste positive Effekt auf das Beschäftigungswachstum aus, der Brancheneffekt beträgt jeweils 0,19 Prozentpunkte (Tabelle 1). Dieser Wert bedeutet, dass – unter Konstanthaltung aller anderen Faktoren – die Beschäftigungsentwicklung in Berlin um 0,19 Prozentpunkte höher ausfällt als die Entwicklung in Deutschland insgesamt, weil sich die Berliner Branchenstruktur von der bundesdeutschen unterscheidet. Neben den Stadtstaaten weisen auch Niedersachsen, das Saarland, Hessen, Sachsen-Anhalt und Brandenburg einen positiven Brancheneffekt auf, wobei die Größe des Effekts in den Stadtstaaten deutlich höher ausfällt als in den

Flächenländern. Negative Brancheneffekte zeigen sich für die übrigen Bundesländer, insbesondere für Bayern, Thüringen, Baden-Württemberg und Schleswig-Holstein – mit Abstand folgen Rheinland-Pfalz, Nordrhein-Westfalen und Sachsen. Insgesamt ist damit festzustellen, dass die Branchenstruktur in Berlin im Zeitraum 1999 bis 2023 einen nennenswert positiven Effekt auf die Beschäftigungsentwicklung des Landes hatte. In Brandenburg sowie in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt hat die Branchenzusammensetzung leicht positive Auswirkungen auf die Veränderung der Beschäftigung. In den Befunden der früheren Analyse von Bogai/Wiethölter (2010) wurde dagegen für den Zeitraum 1996 bis 2006 in Brandenburg zusammen mit Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt noch der ungünstigste Brancheneffekt in Ostdeutschland ermittelt.

Auf welche Spezialisierungen in Berlin der positive Brancheneffekt im Einzelnen zurückzuführen ist, zeigt Tabelle 2, die in vier Quadranten aufgeteilt ist. Die Wirtschaftszweige wurden danach sortiert, ob für sie ein positiver oder negativer Beschäftigungseffekt identifiziert wurde und ob ihnen gemessen am Beschäftigungsanteil in Berlin eine im Vergleich zum Bund über- oder unterdurchschnittliche Bedeutung zukommt. Wirtschaftszweige in den grau hinterlegten Quadranten links oben und rechts unten tragen zum positiven Gesamteffekt bei, während Branchen in den weißen Quadranten rechts oben und links unten dem günstigen Gesamteinfluss der Wirtschaftsstruktur entgegenwirken. Spalte 1 zeigt den Anteil des jeweiligen Wirtschaftszweiges an der Gesamtbeschäftigung des Landes, Spalte 2 die Differenz zum entsprechenden bundesweiten Anteil und Spalte 3 die Entwicklungstendenz der Branche.

Der positive Effekt, der von der Wirtschaftsstruktur in Berlin ausgeht, basiert darauf, dass die regionale Wirtschaft eine Spezialisierung auf eine Reihe von stark expandierenden Branchen aufweist (Quadrant oben links, grau hinterlegt). Dies gilt besonders für die überdurchschnittlich wachsenden Dienstleistungsbereiche wissensintensive und einfache Unternehmensdienstleistungen, Erziehung und Unterricht¹⁰, Gesundheits- und Sozialwesen sowie den Öffentlichen Dienst. Zudem haben in Berlin einige Branchen, die sich insgesamt eher ungünstig entwickelt haben, eine vergleichsweise geringe Bedeutung, was sich ebenfalls positiv auf den Brancheneffekt auswirkt (Quadrant unten rechts, grau hinterlegt). Dazu zählen insbesondere das Finanzgewerbe sowie der Bereich Handel und Reparatur, das Baugewerbe¹¹, Nahrung und Genussmittel und Metallerzeugung und -bearbeitung. Gleichzeitig ist die Hauptstadt auch auf einige Bereiche spezialisiert, deren Beschäftigungsaufbau im Untersuchungszeitraum unterdurchschnittlich ausfiel und den positiven Brancheneffekt dämpft (Quadrant unten links). Dazu zählen das Gastgewerbe und sonstige Dienstleistungen. Dämpfend wirkt sich zudem aus, dass bestimmte Wachstumsbranchen wie die Chemie und Kunststoffe, Maschinenbau und Fahrzeugbau in der Stadt nur unterdurchschnittlich vertreten sind (Quadrant oben rechts).

¹⁰ In Berlin dürfte die positive Beschäftigungsentwicklung der Lehrkräfte an den allgemeinbildenden Schulen überzeichnet sein, weil Lehrkräfte in Berlin seit 2004 nicht mehr verbeamtet wurden. Auf diese Weise wurden ausscheidende verbeamtete Lehrkräfte nach und nach durch sozialversicherungspflichtig beschäftigtes Lehrpersonal ersetzt. Die Zahl der Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis wuchs damit statistisch deutlich schneller als die Zahl der Lehrenden insgesamt. Seit 2023 werden Lehrkräfte in Berlin wieder verbeamtet, dies dürfte sich aber im Untersuchungszeitraum noch nicht auswirken. In Bezug auf den Bereich „Erziehung“ ist anzumerken, dass seit dem 1. August 2018 die Einführung der beitragsfreien Kinderbetreuung (ab dem 1. Geburtstag bis zum Schuleintritt) zu einer erhöhten Nachfrage nach Erzieher*innen geführt hat.

¹¹ Gerade das Baugewerbe ist relativ abhängig von der konjunkturellen Lage, so dass die Effekte für einzelne Jahre durchaus von dem durchschnittlichen Effekt für den Gesamtzeitraum abweichen können.

Tabelle 3: Branchenstruktur und Beschäftigungseffekte der Spezialisierung in Brandenburg

Zeitraum 1999–2023, jeweils am 30. Juni

Branchen mit positivem Beschäftigungseffekt (3) und Anteil in Brandenburg über dem Bundesdurchschnitt (2)				Branchen mit positivem Beschäftigungseffekt (3) und Anteil in Brandenburg unter dem Bundesdurchschnitt (2)			
(+ +)				(+ -)			
Branche	(1)	(2)	(3)	Branche	(1)	(2)	(3)
Sozialvers., Staat, Exterritoriales	9,4	3,4	1,3***	Erziehung & Unterricht	3,5	-0,1	0,3*
Verkehr & Nachrichtenübermittlung	7,7	1,9	1,0***	Zeitarbeit	1,8	-0,5	1,6***
Einfache UDL	6,5	1,9	2,5***	Chemie & Kunststoffe	1,7	-1,3	1,0***
Gesundheits- & Sozialwesen	13,7	1,3	1,4***	Fahrzeugbau	1,4	-2,1	1,6***
				Maschinenbau	1,2	-2,2	0,2*
				Wissensintensive UDL	4,7	-3,3	0,4***
Insgesamt	37,3			Insgesamt	14,2		

Branchen mit negativem Beschäftigungseffekt (3) und Anteil in Brandenburg über dem Bundesdurchschnitt (2)				Branchen mit negativem Beschäftigungseffekt (3) und Anteil in Brandenburg unter dem Bundesdurchschnitt (2)			
(- +)				(- -)			
Branche	(1)	(2)	(3)	Branche	(1)	(2)	(3)
Baugewerbe	9,2	3,1	-2,5***	Nahrung & Genussmittel	2,3	-0,1	-0,5***
Landwirtschaft & Fischerei	2,7	2,0	-0,6*	Textil & Leder	0,1	-0,4	-3,3***
Bergbau, Mineralöl, Kohle, Energie	2,3	0,9	-0,2	Handel & Reparatur	14,5	-0,5	-1,3***
Sonstige Dienstleistungen	4,2	0,4	-1,1***	Papier, Verlagswesen	0,8	-0,7	-2,1***
Gastgewerbe	3,2	0,3	-0,5***	Metallerzeugung & -bearbeitung	3,0	-0,8	-0,5***
Sonstiges VG, inkl. Recycling	2,2	0,2	-0,3*	Elektrotechnik	0,9	-1,8	-0,3**
Glas, Keramik, Bauerden	0,9	0,1	-1,4***	Finanzgewerbe	1,6	-1,9	-1,7***
Holz	0,5	0,1	-3,1***				
Insgesamt	25,3			Insgesamt	23,2		

Anmerkungen: Spalte 1: Anteil der Beschäftigten in der Branche an allen Beschäftigten im Land (in %); Spalte 2: Abweichung des Anteils der Branche an der Gesamtbeschäftigung im Bundesland vom bundesdurchschnittlichen Anteil (in Prozentpunkten); Spalte 3: Beschäftigungsentwicklung der Branche relativ zur Entwicklung der Gesamtwirtschaft (geschätzter Branchenkoeffizient); *** Koeffizient statistisch signifikant auf 1 %-Niveau, ** 5 %-Niveau, * 10 %-Niveau. Die Ergebnisse in den Spalten 1 und 2 beziehen sich auf die durchschnittliche Branchenstruktur in Berlin und in Deutschland im Zeitraum 1999–2023. Daten wurden auf eine Nachkommastelle gerundet.

UDL = Unternehmensdienstleistungen; VG = Verarbeitendes Gewerbe.

Quelle: Beschäftigtenhistorik (BeH) des IAB, eigene Berechnungen. © IAB

Von der Wirtschaftsstruktur Brandenburgs geht ein minimal positiver Effekt auf das Beschäftigungswachstum aus – der Brancheneffekt beträgt +0,02 Prozentpunkte (siehe Tabelle 1). Das bedeutet, dass die Beschäftigungsentwicklung im Bundesland nur im geringen Ausmaß von Unterschieden zwischen der brandenburgischen zur bundesweiten Branchenstruktur profitiert. Auf welche Spezialisierungen die festgestellte, leicht positive Entwicklung des Brancheneffekts im Einzelnen zurückzuführen ist, zeigt Tabelle 3. Brandenburg ist teilweise auf Branchen spezialisiert, die im Gesamtzeitraum überdurchschnittlich Beschäftigung aufgebaut haben, hierzu gehören der Öffentliche Dienst, Verkehr und Nachrichtenübertragung, einfache Unternehmensdienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. Zudem haben einige Branchen, die sich insgesamt eher ungünstig entwickelt haben, eine vergleichsweise geringe Bedeutung im Land, was sich ebenfalls positiv auf den Brancheneffekt auswirkt. Dazu zählen insbesondere Handel und Reparatur, Metallerzeugung und

-bearbeitung, Nahrung und Genussmittel sowie das Finanzgewerbe. Branchen wie das Gast- und das Baugewerbe, der Bergbau, die Landwirtschaft und Fischerei, das Verarbeitende Gewerbe sowie die Bereiche Holz bzw. Glas, Keramik und Bauern verzeichnen einen negativen Beschäftigungseffekt und weisen eine überdurchschnittliche Bedeutung in Brandenburg auf – sie dämpfen damit den positiven Beschäftigungseffekt der Branchenstruktur.

Dagegen hat die Wachstumsbranche Wissensintensive Dienstleistungen in Brandenburg eine unterdurchschnittliche Bedeutung. Hier liegen demnach Potenziale, um den positiven Einfluss der Wirtschaftsstruktur auf die Beschäftigungsentwicklung weiter zu fördern. Auch von den Branchen Erziehung und Unterricht, Fahrzeugbau sowie Maschinenbau gehen positive Beschäftigungseffekte aus, sie sind in Brandenburg jedoch unterdurchschnittlich vertreten.

Auf einer tieferen regionalen Ebene (Kreise) weist der Brancheneffekt eine nicht unerhebliche Streuung auf. Insgesamt variiert der Brancheneffekt bundesweit zwischen -0,60 Prozentpunkte für die bayerische Region Rottal-Inn und 1,10 Prozentpunkte für die Stadt Wolfsburg. Auffällig ist, dass die größeren Standorte der Automobilindustrie im Untersuchungszeitraum die höchsten Brancheneffekte erzielen – neben Wolfsburg auch der Kreis Dingolfing-Landau (+0,76 Prozentpunkte) und Ingolstadt (+0,76 Prozentpunkte). Nach den Ergebnissen von Südekum/Rademacher (2024) ist infolge des Transformationsprozesses zu erwarten, dass vermehrt auch wirtschaftlich starke Regionen wie die genannten Automobilstandorte Wolfsburg und Dingolfing-Landau überdurchschnittlich stark vom Strukturwandel betroffen sein dürften, also Regionen, die unseren Resultaten zufolge in der Vergangenheit noch deutlich von ihrer Branchenstruktur profitiert haben.

Daneben zeichnen sich vor allem die größeren Städte aufgrund ihrer ausgeprägten Spezialisierung auf verschiedene Dienstleistungsbranchen durch relativ günstige Brancheneffekte aus (vgl. Abbildung 4). Demgegenüber wirkt sich die Wirtschaftsstruktur in zahlreichen Regionen in Bayern und Baden-Württemberg, aber auch im westlichen Niedersachsen und in einigen Gebieten Thüringens ungünstig auf die Beschäftigungsdynamik aus. Dies sind in der Regel regionale Arbeitsmärkte mit einer starken Spezialisierung auf das Verarbeitende Gewerbe, wobei die Wachstumsbranchen innerhalb des industriellen Bereichs, wie z. B. der Fahrzeugbau, in diesen Kreisen nicht prägend sind.¹²

Das bundesweite grundsätzliche Muster von Stadt-Land-Unterschieden beim Brancheneffekt findet sich auch in Brandenburg bestätigt. Für die kreisfreien Städte ergeben sich hohe positive Brancheneffekte, während die jeweilige wirtschaftsstrukturelle Ausrichtung in fast allen Landkreisen das Beschäftigungswachstum mehr oder weniger stark bremst. Insbesondere die Wirtschaftsstruktur der vier kreisfreien Städte (Cottbus, Frankfurt/Oder, Brandenburg/Havel, Potsdam/Stadt), die als Oberzentren¹³ fungieren, weisen eine Spezialisierung auf einige stark expandierenden Branchen auf. Dies gilt besonders für die überdurchschnittlich wachsenden Dienstleistungsbereiche Gesundheits- und Sozialwesen, einfache Unternehmensdienstleistungen und den Öffentlichen Dienst. Während in der früheren VALA-Studie

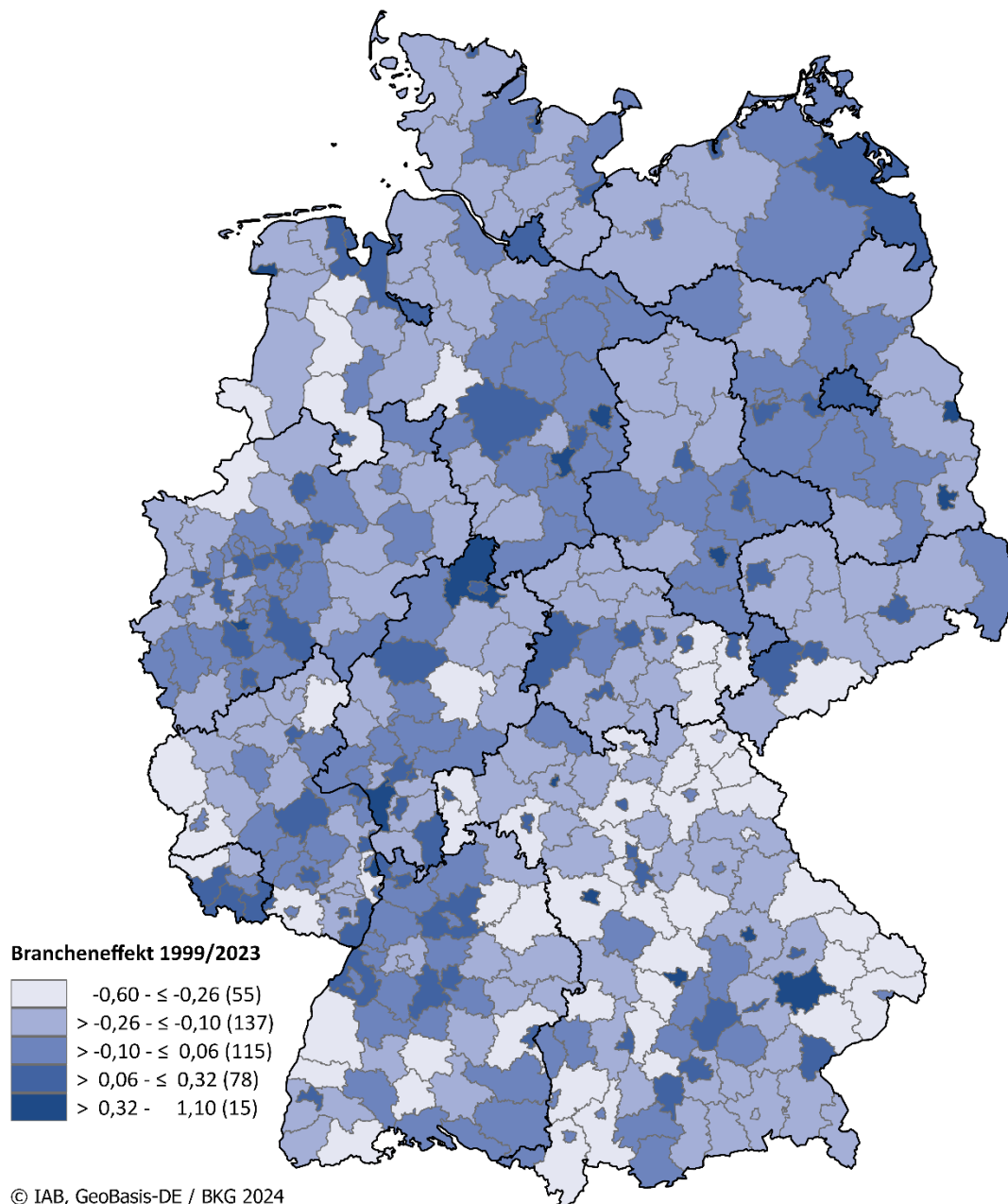
¹² Deutliche Stadt-Land-Unterschiede im Brancheneffekt zeigen sich auch in früheren Analysen der regionalen Beschäftigungsentwicklung in Deutschland, siehe z. B. Niebuhr/Kalpen (2005).

¹³ Oberzentren fungieren als hochrangige Versorgungszentren für einen größeren Verflechtungsraum. Sie sichern spezialisierte Infrastruktur wie z. B. Bildungseinrichtungen, Kliniken, Kultureinrichtungen sowie Verwaltungsbehörden. Zudem dienen sie als wirtschaftliche Wachstumskerne und stabilisieren den äußeren Entwicklungsraum um Berlin (Landesregierung Brandenburg 2026).

(Bogai/Wiethölter 2010) für die kreisfreien Städte Cottbus, Frankfurt/Oder und Brandenburg/Havel schwach positive Brancheneffekte ermittelt werden konnten, zeigen sich in der aktuellen Analyse deutlich positive Brancheneffekte für diese Städte (Frankfurt/Oder: +0,41 Prozentpunkte; Cottbus: +0,36 Prozentpunkte; Brandenburg/Havel: +0,20 Prozentpunkte). Für Potsdam/Stadt (+0,32 Prozentpunkte) konnte auch in der früheren Studie bereits ein positiver Brancheneffekt festgestellt werden.

Abbildung 4: Regionale Unterschiede im Brancheneffekt

Zeitraum 1999–2023, jeweils am 30. Juni, Abweichung vom Bundesdurchschnitt in Prozentpunkten



Anmerkung: Die Klassifizierung basiert auf dem Algorithmus "Natürliche Unterbrechungen (Jenks)". Die Werte der Legende sind gerundet.

Quelle: Beschäftigtenhistorik (Beh) des IAB, eigene Berechnungen. © IAB

Die Landeshauptstadt Potsdam zeichnet sich durch einen starken Dienstleistungssektor (u. a. Medien, IT, Gesundheitswirtschaft, Wissenschaft und Forschung, Tourismus, Verwaltung) aus. Die Wirtschaftsstruktur in Cottbus ist neben verschiedenen Dienstleistungsbranchen und Forschungseinrichtungen (u. a. die Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg [BTU], der Lausitz Science Park und die Medizinische Universität Lausitz – Carl Thiem) überwiegend mittelständisch geprägt. Frankfurt/Oder zeichnet sich als grenzüberschreitender Logistik- und Verwaltungsstandort aus. Neben der hohen Bedeutung von einfachen Unternehmensdienstleistungen und öffentlichen Diensten sind zwei überregionale Forschungseinrichtungen ansässig (das IHP Leibniz-Institut für innovative Mikroelektronik und die Europa-Universität Viadrina). Auffällig für das Oberzentrum Brandenburg/Havel ist, dass die Stadt neben verschiedenen Dienstleistungsbranchen auch durch eine Spezialisierung auf industrielle Schwerpunkte (Maschinenbau sowie Metallerzeugung und -bearbeitung) geprägt ist.

Unter den Landkreisen bilden Teltow-Fläming (+0,03 Prozentpunkte) und Oberhavel (+0,05 Prozentpunkte) die einzigen Ausnahmen mit einem positiven Brancheneffekt. In Teltow-Fläming spielen vor allem das Automobilgewerbe, die Luft- und Raumfahrt sowie die Logistik eine zentrale Rolle in der Wirtschaftsstruktur. Diese Spezialisierung spiegelt sich beispielsweise in der überdurchschnittlichen Bedeutung des Bereichs Fahrzeugbau (Anteil Beschäftigte 9,7 % gegenüber 3,4 % im Bundesdurchschnitt) und Verkehr und Nachrichtenübermittlung (Anteil Beschäftigte 10,9 % gegenüber 5,8 % im Bundesdurchschnitt) wider. In Oberhavel ist beispielsweise die Bedeutung der Branche Chemie und Kunststoffe (Anteil Beschäftigte 4,7 % gegenüber 2,9 % im Bundesdurchschnitt) sowie Fahrzeugbau und einfache Unternehmensdienstleistungen überdurchschnittlich hoch.

In Barnim (+0,00 Prozentpunkte) und Dahme-Spreewald (+0,01 Prozentpunkte) gehen keine bzw. kaum nennenswerte Effekte von der Branchenstruktur aus. Auffällig für die genannten Kreise ist, dass dort einige Branchen, die sich bundesweit günstig entwickelt haben, eine vergleichsweise große Bedeutung haben. Dazu zählen im Landkreis Barnim vor allem der Bereich Gesundheit und Sozialwesen und in Dahme-Spreewald Verkehr und Nachrichtenübermittlung. Diese Spezialisierungen führen dazu, dass Barnim und Dahme-Spreewald keinen negativen Brancheneffekt aufweisen wie die meisten anderen Landkreise in Brandenburg.

Deutlich zu erkennen ist, dass die Wirtschaftsbranchen in den Randregionen Brandenburgs den Arbeitsmarkt ungünstig beeinflussen (Bogai/Wiethölter 2010). So übt die Wirtschaftsstruktur in Spree-Neiße (-0,26 Prozentpunkte) die höchste negative Wirkung aus. Der Landkreis ist traditionell industriell geprägt durch den Bereich Braunkohle- und Energiewirtschaft (Anteil Bergbau, Mineralöl, Kohle, Energie: 15,6 % gegenüber 1,4 % im Bundesdurchschnitt). Auch in den Landkreisen Ostprignitz-Ruppin (-0,16 Prozentpunkte), Elbe-Elster und Märkisch-Oderland (jeweils -0,14 Prozentpunkte) sowie Oder-Spree und Uckermark (jeweils -0,12 Prozentpunkte) gehen von der jeweiligen Branchenstruktur stark dämpfende Wirkungen auf die regionale Beschäftigungsentwicklung aus. Im Brancheneffekt ist die auffällig positive Beschäftigungsentwicklung im Kreis Oder-Spree ab 2020 (siehe Abbildung 2) noch nicht abgebildet, weil die Produktionsaufnahme der Elektro-Automobilfabrik erst am Ende des Untersuchungszeitraums (1999 bis 2023) erfolgte – Produktionsbeginn war 2022.

3.3 Effekte der Betriebsgrößenstruktur

Verschiedene Analysen zeigen, dass die Betriebsgrößenstruktur einen Einfluss auf das regionale Beschäftigungswachstum hat. So wird einerseits in einigen Studien angeführt, dass kleine Betriebe eine höhere Flexibilität und Anpassungsfähigkeit an sich ändernde Rahmenbedingungen aufweisen. Dies gilt insbesondere für sich verändernde Absatzmärkte mit individuellen Bedarfsstrukturen (siehe Otto/Schanne 2005). Demzufolge könnte eine durch kleine Betriebe geprägte Wirtschaftsstruktur in Zeiten eines sich beschleunigenden Strukturwandels und häufiger auftretenden Krisen unterschiedlicher Natur von Vorteil sein. Auf der anderen Seite könnte die Anpassungsfähigkeit von Kleinbetrieben an Transformationsprozesse durch ihre vergleichsweise geringen Innovations- und Weiterbildungsaktivitäten eingeschränkt sein (Haas/Niebuhr/Vetterer 2024). Zudem zeichnen sich Großbetriebe im Mittel durch eine deutlich höhere Produktivität als kleine und mittlere Unternehmen (KMU) aus. Sie können vom Vorhandensein strategischer Unternehmensfunktionen und steigenden Skalenerträgen profitieren. Auch bieten sich für Großbetriebe mehr Möglichkeiten zu diversifizieren, so dass sie kurzfristige Nachfrageschwankungen besser ausgleichen können (Müller/Neuschäffer 2019). Und nicht zuletzt dürften größere finanzielle Reserven und ein besserer Zugang zu Krediten Großbetrieben in Krisen einen wesentlichen Vorteil verschaffen (Bartik et al. 2020). Insgesamt ist damit aber aus theoretischer Sicht unklar, ob die regionale Beschäftigungsentwicklung eher von kleinbetrieblichen Strukturen oder einer Prägung durch Großbetriebe profitiert.

Tabelle 4: Betriebsgrößenstruktur und ihre Beschäftigungseffekte in Berlin und Brandenburg
Zeitraum 1999–2023, jeweils am 30. Juni

Bundes- land	Kleine Betriebe (bis unter 50 Beschäftigte)			Mittlere Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte)			Große Betriebe (mehr als 249 Beschäftigte)		
	Anteil im Bundes- land	Abweich- ung zum Bundes- gebiet	Betriebs- größen- koeffi- zient	Anteil im Bundes- land	Abweich- ung zum Bundes- gebiet	Betriebs- größen- koeffi- zient	Anteil im Bundes- land	Abweich- ung zum Bundes- gebiet	Betriebs- größen- koeffi- zient
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
Berlin	37,9	-4,3	1,9***	24,5	-3,1	-0,6***	37,6	7,4	-2,1***
Branden- burg	50,2	8,0	1,9***	30,2	2,6	-0,6***	19,6	-10,6	-2,1***

Anmerkungen: Spalte 1: Anteil der Beschäftigten in der Betriebsgrößenklasse an allen Beschäftigten im Land (in %); Spalte 2: Abweichung des Anteils der Betriebsgrößenklasse an der Gesamtbeschäftigung im Land vom bundesdurchschnittlichen Anteil (in Prozentpunkten); Spalte 3: Beschäftigungsentwicklung der Betriebsgrößenklasse relativ zur Entwicklung der Gesamtwirtschaft in Deutschland (geschätzter Betriebsgrößenkoeffizient); *** Koeffizient statistisch signifikant auf 1 %-Niveau, ** 5 %-Niveau, * 10 %-Niveau. Die Ergebnisse in den Spalten 1 und 2 beziehen sich auf die durchschnittliche Betriebsgrößenstruktur in Brandenburg bzw. Berlin und in Deutschland im Zeitraum 1999–2023. Die Daten wurden auf eine Nachkommastelle gerundet.

Quelle: Beschäftigtenhistorik (BeH) des IAB, eigene Berechnungen. © IAB

Die hier betrachteten differenzierten Betriebsgrößeneffekte geben an, inwieweit sich die Beschäftigungsentwicklung in der betrachteten Region vom durchschnittlichen Wachstum in Deutschland unterscheidet, weil die regionale Betriebsgrößenstruktur von der bundesweiten Struktur abweicht. Den Regressionsergebnissen zufolge wachsen bundesweit im Schnitt

kleinbetrieblich strukturierte Regionen stärker als regionale Arbeitsmärkte, die einen relativ hohen Anteil an mittleren und insbesondere großen Betrieben aufweisen (Koeffizienten jeweils in Spalte 3 in Tabelle 4).

Die Ergebnisse zum Betriebsgrößeneffekt zeigen, dass dieser besonders für die Stadtstaaten negativ ausfällt, in denen Großbetriebe eine relativ große Bedeutung besitzen. Den stärksten negativen Effekt weist Hamburg mit -0,31 Prozentpunkten auf, gefolgt von Bremen (-0,21 Prozentpunkten) und Berlin (-0,21 Prozentpunkten). Dagegen profitieren alle ostdeutschen Flächenländer mit Blick auf die Beschäftigungsdynamik von ihrer durch Kleinst- und Kleinbetriebe geprägten Betriebsgrößenstruktur. Für Brandenburg errechnet sich ein Effekt von +0,36 Prozentpunkten, gefolgt von Thüringen (+0,34 Prozentpunkte). Mecklenburg-Vorpommern weist unter allen Ländern mit 0,51 Prozentpunkten den mit Abstand höchsten Betriebsgrößeneffekt auf. Unter den westdeutschen Flächenländern ermitteln wir für Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz einen positiven Betriebsgrößeneffekt.

Dass die Betriebsgrößenstruktur in Berlin einen negativen Einfluss auf die Beschäftigungsentwicklung hat, geht insbesondere darauf zurück, dass der Anteil großer Betriebe, wie in anderen Großstädten, überdurchschnittlich hoch ist (Buch et al. 2025). Ihr Anteil liegt in Berlin mit 37,6 Prozent deutlich über dem Mittel des Bundesgebiets. Gleichzeitig liegt der Anteil der kleinen Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten (37,9 %), die in vielen Regionen eine wichtige Rolle für das Beschäftigungswachstum spielen, unter dem Bundesdurchschnitt. Ein Vergleich zwischen Berlin und ausgewählten Großstädten zeigt, dass alle Städte einen negativen Betriebsgrößeneffekt aufweisen. Berlin liegt mit -0,21 Prozentpunkten im Mittelfeld. Den stärksten negativen Effekt zeigt Frankfurt/Main (-0,74 Prozentpunkte), gefolgt von Stuttgart (-0,64 Prozentpunkte) (Buch et al. 2025).

Brandenburg profitiert beim Betriebsgrößeneffekt insbesondere davon, dass der Anteil kleiner Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten, der sich positiv auf die Beschäftigungsentwicklung auswirkt, weit überdurchschnittlich ist: Der Anteil der Kleinbetriebe an der Gesamtbeschäftigung liegt im Untersuchungszeitraum mit 50,2 Prozent um 8,0 Prozentpunkte über dem bundesweiten Wert (vgl. Tabelle 4). Günstig wirkt sich gleichzeitig die relativ geringe Bedeutung der Großbetriebe mit mindestens 250 Beschäftigten aus, in denen lediglich rund 19,6 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Land arbeiten.

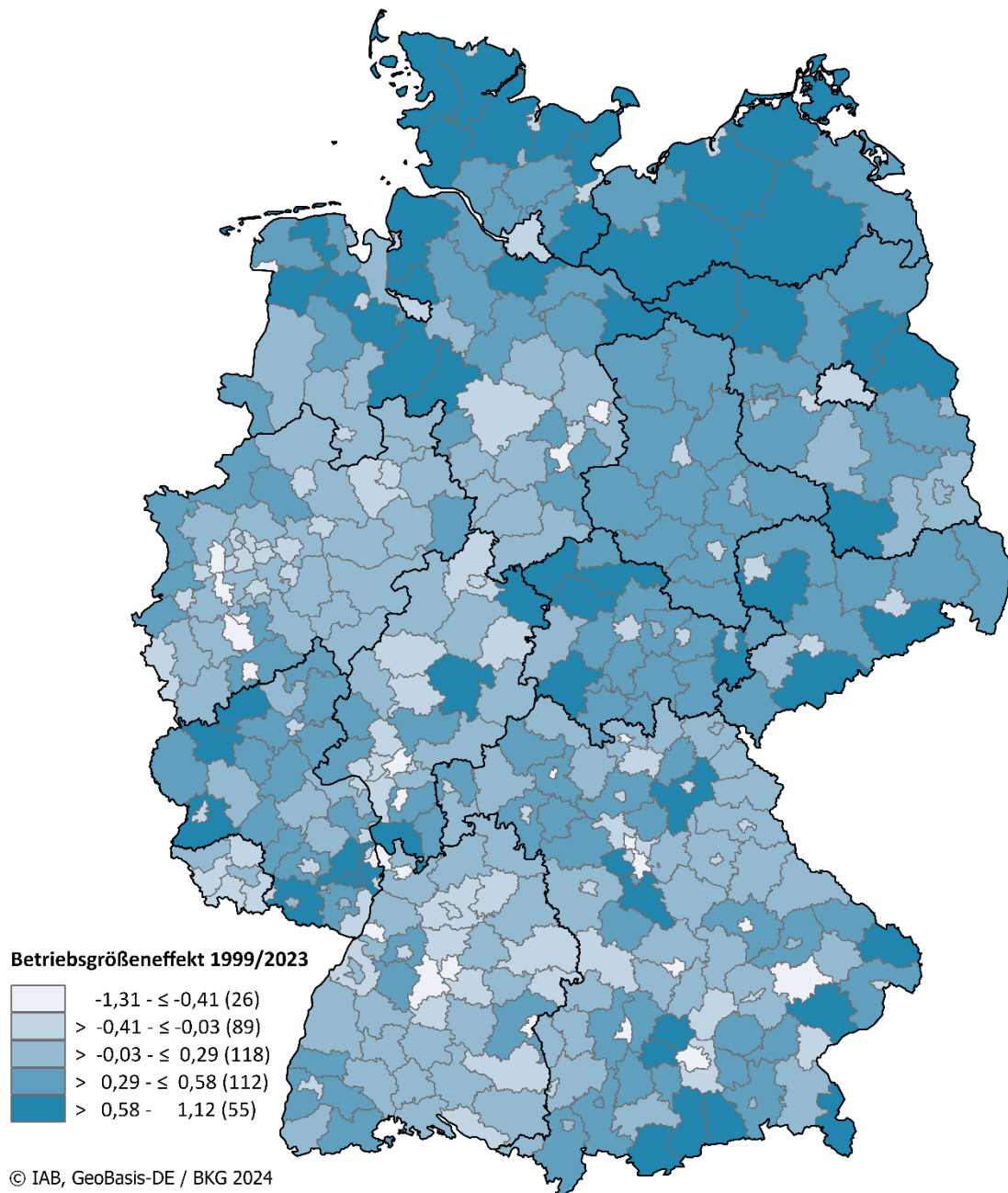
Innerhalb des Landes Brandenburg zeigen sich deutliche Stadt-Land-Unterschiede (siehe Tabelle 1). Den höchsten Betriebsgrößeneffekt weist der Landkreis Elbe-Elster mit +0,76 Prozentpunkten auf, gefolgt von Märkisch-Oderland (+0,71 Prozentpunkte) und Prignitz (+0,65 Prozentpunkte). Fast alle kreisfreien Städte sind durch leicht positive Betriebsgrößeneffekte gekennzeichnet, wie Frankfurt/Oder, Cottbus und Brandenburg/Havel. Einzig die Stadt Potsdam weist einen negativen Betriebsgrößeneffekt auf (-0,12 Prozentpunkte). Der Betriebsgrößeneffekt ist also ebenso wie die Wirkung der Branchenstruktur durch systematische Stadt-Land-Gegensätze gekennzeichnet. Während die Städte beim Brancheneffekt in der Regel gut abschneiden, wirkt sich der Betriebsgrößeneffekt vorwiegend negativ auf das Beschäftigungswachstum in den Kernstädten aus, weil sie häufig Standort von Großbetrieben sind.

Auch bundesweit sind die Stadt-Land-Unterschiede prägend für das räumliche Muster des Betriebsgrößeneffekts (Abbildung 5). Zu erkennen ist weiterhin, dass die ländlichen Regionen in

Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen, Schleswig-Holstein und Niedersachsen zu jener Gruppe von regionalen Arbeitsmärkten gehören, die mit Blick auf die Beschäftigungsdynamik am stärksten von einer kleinbetrieblichen Struktur profitieren. Es zeichnet sich damit bundesweit ein gewisses Nord-Süd-Gefälle des Betriebsgrößeneffekts ab.

Abbildung 5: Regionale Unterschiede im Betriebsgrößeneffekt

Zeitraum 1999–2023, jeweils am 30. Juni, Abweichung vom Bundesdurchschnitt in Prozentpunkten



Anmerkung: Die Klassifizierung basiert auf dem Algorithmus "Natürliche Unterbrechungen (Jenks)". Die Werte der Legende sind gerundet.

Quelle: Beschäftigtenhistorik (BeH) des IAB, eigene Berechnungen. © IAB

3.4 Effekte der Qualifikationsstruktur

Im Zuge des Strukturwandels hat der Bedarf an hochqualifizierten und spezialisierten Fachkräften in Deutschland seit langem zugenommen. Dieser Trend scheint sich auch mit der fortschreitenden Digitalisierung der Wirtschaft und der zunehmenden Verbreitung von Anwendungen der künstlichen Intelligenz (KI) fortzusetzen (Arntz et al. 2023). Die Verfügbarkeit gut qualifizierter Arbeitskräfte dürfte daher als Standortfaktor weiter an Bedeutung gewinnen – insbesondere auch vor dem Hintergrund der demografischen Veränderungen in Bezug auf Alterung und Verringerung des Arbeitskräftepotentials und ihrer Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Zunehmende Fachkräfteengpässe können das Beschäftigungswachstum bremsen (Bossler/Popp 2023). Zudem wird argumentiert, dass regionale Arbeitsmärkte mit gut qualifizierten Arbeitskräften eine höhere Resilienz in Krisenzeiten aufweisen, weil sie sich möglicherweise besser und schneller an neue Rahmenbedingungen anpassen können (z. B. Fusillo/Consoli/Quatraro 2022).

Um die Wirkungen der lokalen Qualifikationsstruktur der Arbeitskräfte auf das regionale Beschäftigungswachstum zu erfassen, werden im Regressionsmodell die Beschäftigungsanteile von vier Qualifikationsgruppen berücksichtigt: ohne abgeschlossene Berufsausbildung, mit abgeschlossener Berufsausbildung, mit Hochschulabschluss sowie mit unbekannter Qualifikation. Der Qualifikationseffekt gibt Abweichungen der Region vom durchschnittlichen Beschäftigungswachstum an, die darauf basieren, dass sich die regionale Qualifikationsstruktur von der bundesweiten Struktur unterscheidet. Die Ergebnisse der Schätzung zeigen im Einklang mit den theoretischen Erwartungen, dass sich ein hoher Anteil an Arbeitskräften mit einem Fachhochschul- oder Universitätsabschluss positiv auf das regionale Beschäftigungswachstum auswirkt, während von den Anteilen an geringqualifizierten Arbeitskräften und von jenen ohne Angabe einer Qualifikation ein dämpfender Effekt ausgeht. Die mittlere Qualifikationsebene hat keinen signifikanten Einfluss auf die regionale Beschäftigungsentwicklung (Tabelle 5).

Die Ergebnisse in Tabelle 1 zeigen, dass von diesen Effekten der regionalen Qualifikationsstruktur insbesondere die ostdeutschen Bundesländer profitieren. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass der Anteil der Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung in den ostdeutschen Flächenländern wegen der in der DDR obligatorischen Berufsbildung nach wie vor niedriger ist als in Westdeutschland.¹⁴ Beim Anteil der Hochqualifizierten ist dagegen kein systematischer Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland festzustellen. Neben diesen Unterschieden deutet sich schon auf der Länderebene ein Stadt-Land-Gefälle an, das sich bei Betrachtung der Kreisebene noch deutlicher zeigt (Abbildung 6).

Auf Bundesländerebene erreicht Sachsen mit Abstand den höchsten positiven Einfluss der Qualifikationsstruktur (+0,38 Prozentpunkte). Die anderen ostdeutschen Flächenländer und Berlin erreichen zwar auch positive Werte, reichen aber an den Effekt in Sachsen nicht heran (Tabelle 1). Brandenburg und Berlin liegen mit +0,17 Prozentpunkten bzw. +0,15 Prozentpunkten recht nah beieinander. In den westdeutschen Bundesländern erreicht die Großstadt Hamburg (+0,12 Prozentpunkte) den höchsten positiven Qualifikationseffekt. In allen anderen

¹⁴ In geringerem Maße trägt dazu auch die Tatsache bei, dass aufgrund des deutlich geringeren Anteils an Menschen mit Migrationshintergrund der Anteil der Beschäftigten mit unbekannter Qualifikation in den ostdeutschen Flächenländern etwas geringer ist.

westdeutschen Ländern, außer Hessen (+0,02 Prozentpunkte), geht von der Qualifikationsstruktur eher eine dämpfende Wirkung auf die Beschäftigungsentwicklung aus. Die vergleichsweise hohen positiven Qualifikationseffekte in Ostdeutschland basieren vor allem darauf, wie bereits erwähnt, dass der Anteil der Arbeitskräfte ohne Berufsausbildung in allen ostdeutschen Flächenländern unter dem Bundesdurchschnitt liegt. Ungünstig auf den Qualifikationseffekt dürfte sich mittelfristig auswirken, dass der positive Effekt des niedrigen Anteils von Beschäftigten ohne Berufsausbildung, der insbesondere auf die in der DDR obligatorische Berufsausbildung zurückgeht, durch das demografiebedingte Ausscheiden älterer Beschäftigtenkohorten sukzessive weniger zum Tragen kommen wird. So zeigt sich für Brandenburg, dass die Differenz des Anteils von Personen ohne Berufsausbildung zum Bundesdurchschnitt im Untersuchungszeitraum von 6,3 Prozentpunkten im Jahr 1999 auf 2,2 Prozentpunkte im Jahr 2023 gesunken ist (Tabelle A 6).

Der positive Qualifikationseffekt für die Hauptstadt Berlin (+0,15 Prozentpunkte) beruht insbesondere auf dem vergleichsweise hohen Anteil hochqualifizierter Arbeitskräfte. Mit 25,3 Prozent liegt dieser Wert um 8,3 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt (Tabelle 5). Berlin verfügt über ein breites Angebot an universitären und institutsgebundenen Forschungseinrichtungen mit einem entsprechend breiten Angebot an hochqualifizierten Arbeitsplätzen. Positiv auswirken dürfte sich außerdem der Sitz der Bundesregierung und verschiedener Bundesbehörden. Aber auch der Anteil geringqualifizierter Arbeitskräfte fällt mit 8,4 Prozent gleichzeitig leicht überdurchschnittlich aus. Dementsprechend ist der Anteil der Arbeitskräfte im mittleren Qualifikationssegment vergleichsweise niedrig. Mit 62,1 Prozent liegt er sogar um 10,6 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt aller Bundesländer.

Tabelle 5: Qualifikationsstruktur und ihre Beschäftigungseffekte in Berlin und Brandenburg
Zeitraum 1999–2023, jeweils am 30. Juni

Bundesland	Ohne Qualifikation			Mittlere Qualifikation		
	Anteil im Bundesland (1)	Abweichung zum Bundesgebiet (2)	Qualifikationskoeffizient (3)	Anteil im Bundesland (1)	Abweichung zum Bundesgebiet (2)	Qualifikationskoeffizient (3)
Berlin	8,4	0,5	-5,2***	62,1	-10,6	0,0
Brandenburg	3,7	-4,2	-5,2***	78,3	5,5	0,0
Bundesland	Hohe Qualifikation			Qualifikation unbekannt		
	Anteil im Bundesland (1)	Abweichung zum Bundesgebiet (2)	Qualifikationskoeffizient (3)	Anteil im Bundesland (1)	Abweichung zum Bundesgebiet (2)	Qualifikationskoeffizient (3)
Berlin	25,3	8,3	3,0***	4,3	1,9	-3,9***
Brandenburg	15,5	-1,5	3,0***	2,5	0,1	-3,9***

Anmerkungen: Spalte 1: Anteil der Beschäftigten in der Qualifikationsgruppe an allen Beschäftigten im Land; Spalte 2: Abweichung des Anteils der Qualifikationsgruppe an der Gesamtbeschäftigung im Land vom bundesdurchschnittlichen Anteil; Spalte 3: Beschäftigungsentwicklung der Qualifikationsgruppe relativ zur Entwicklung der Gesamtbeschäftigung in Deutschland (geschätzter Qualifikationsgruppenkoeffizient); *** Koeffizient statistisch signifikant auf 1 %-Niveau, ** 5 %-Niveau, * 10 %-Niveau. Die Ergebnisse in den Spalten 1 und 2 beziehen sich auf die durchschnittliche Qualifikationsstruktur in Berlin und Brandenburg und in Deutschland im Zeitraum 1999–2023. Die Daten wurden auf eine Nachkommastelle gerundet. Quelle: Beschäftigtenhistorik (Beh) des IAB, eigene Berechnungen. © IAB

Eine Betrachtung der Entwicklung der Qualifikationsstruktur im Zeitraum von 1999 bis 2023 zeigt, dass der Anteil hochqualifizierter Beschäftigter in Berlin durchgehend über dem Bundesdurchschnitt lag und die Differenz im Zeitverlauf kontinuierlich anstieg: Während der Abstand zum Durchschnitt im Jahr 1999 noch 5,5 Prozentpunkte betrug, erreichte er im Jahr 2023 bereits 13,3 Prozentpunkte (Tabelle A 5). Der Anteil der Personen ohne Berufsabschluss unterschied sich im gesamten Untersuchungszeitraum kaum vom bundesdeutschen Durchschnitt. Die Differenz erreichte zwischen 2009 und 2015 immer wieder einen etwas höheren Wert von +0,8 Prozentpunkten, ging seither jedoch wieder zurück. Im Jahr 2023 lag der Anteil der Geringqualifizierten nur noch um 0,3 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt. Stark rückläufig im Vergleich zum Bundesdurchschnitt ist in Berlin auch der Anteil von Beschäftigten mit mittlerer Qualifikation. Während der Anteil 1999 noch bei 70 Prozent lag, ist dieser bis 2023 auf unter 50 Prozent gesunken. Im Zeitverlauf hat sich damit die Differenz zum Bundesdurchschnitt von -6,9 (1999) auf -16,9 Prozentpunkte erhöht (2023).

Der positive Befund Berlins bezüglich der Qualifikationsstruktur relativiert sich etwas beim Vergleich mit den größten deutschen Städten. Buch et al. (2025) konnten zeigen, dass Berlin im Großstadtvergleich mit einem Anteil von 25,3 Prozent an Hochqualifizierten eher im Mittelfeld liegt. Insbesondere München und Stuttgart weisen demnach mit Anteilen von Hochqualifizierten von mehr als 30 Prozent eine deutlich günstigere Qualifikationsstruktur auf als die Hauptstadt.

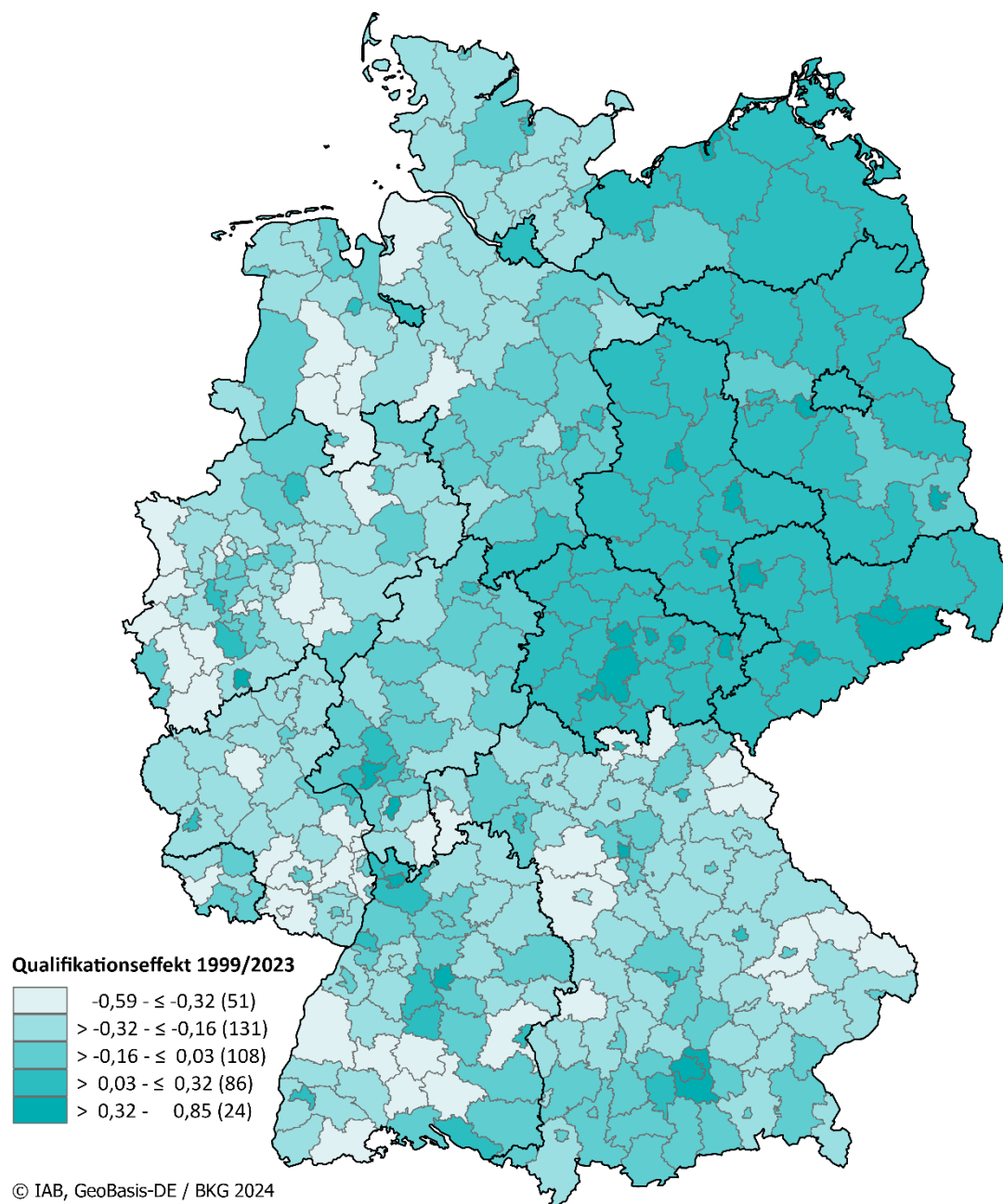
Wie oben beschrieben, basiert der positive Qualifikationseffekt in Brandenburg vor allem darauf, dass der Anteil der Arbeitskräfte ohne Berufsausbildung um rund vier Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt liegt (Tabelle 5). Allerdings bewegt sich gleichzeitig der Anteil der Hochqualifizierten, von denen ein positiver Beschäftigungseffekt ausgeht, um 1,5 Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt. Alle Landkreise und kreisfreien Städte Brandenburgs mit Ausnahme von Havelland und Spree-Neiße weisen im Beobachtungszeitraum einen positiven Qualifikationseffekt auf. Vor allem die kreisfreien Städte in Brandenburg tragen zum positiven Wert des Landes beim Qualifikationseffekt bei (Tabelle 1). Insbesondere von der Landeshauptstadt Potsdam geht der höchste positive Effekt von der Qualifikation der Arbeitskräfte auf das Beschäftigungswachstum aus (+0,51 Prozentpunkte). Hier wirken sich vermutlich der Standort von Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie der Sitz der Landesregierung aus. Diese Spezialisierung der Landeshauptstadt spiegelt sich u. a. auch in der überdurchschnittlichen Bedeutung der Branchen wissensintensive Unternehmensdienstleistungen (Beschäftigungsanteil 10,7 % gegenüber 8,0 % im Bund) und Erziehung und Unterricht (Anteil 7,6 % gegenüber 3,6 % im Bund) wider.

Bundesweit zeigt sich auf Kreisebene ein systematischer Unterschied beim Qualifikationseffekt zwischen größeren Städten und eher ländlichen, gering verdichteten Regionen, wenngleich dieser Effekt teilweise durch das auch bestehende Ost-West-Gefälle überdeckt wird (Abbildung 6). Die höchsten positiven Qualifikationseffekte errechnen sich für die Universitätsstädte Jena (+0,85 Prozentpunkte), Erlangen und Dresden (jeweils +0,66 Prozentpunkte). In vielen Städten basiert der positive Qualifikationseffekt darauf, dass die regionale Wirtschaft zumeist auf die im Gesamtzeitraum stark expandierenden Branchen spezialisiert ist. Dies gilt insbesondere für einige der überdurchschnittlich wachsenden Dienstleistungsbereiche (u. a. einfache und wissensintensive Unternehmensdienstleistungen, Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen), die in starkem Maße auf

(hoch)-qualifizierte Arbeitskräfte angewiesen sind. Auf der anderen Seite dämpft die Qualifikationsstruktur die Beschäftigungsdynamik in ländlichen, peripheren Gebieten, z. B. in Bayern, Niedersachsen oder Rheinland-Pfalz, besonders stark. Auch in kreisfreien Städten in wirtschaftlich schwächeren Regionen sind hohe negative Effekte zu verzeichnen. Der stärkste negative Effekt wurde für die kreisfreien Städte Bottrop (-0,59 Prozentpunkte) und Solingen (-0,53 Prozentpunkte) in Nordrhein-Westfalen ermittelt.

Abbildung 6: Regionale Unterschiede im Qualifikationseffekt

Zeitraum 1999–2023, jeweils am 30. Juni, Abweichung vom Bundesdurchschnitt in Prozentpunkten



Anmerkung: Die Klassifizierung basiert auf dem Algorithmus "Natürliche Unterbrechungen (Jenks)". Die Werte der Legende sind gerundet.

Quelle: Beschäftigtenhistorik (Beh) des IAB, eigene Berechnungen. © IAB

3.5 Standorteffekte

Die regionalen Standortbedingungen werden in der vorliegenden empirischen Analyse durch sogenannte Standorteffekte erfasst, die spezifisch für den jeweils betrachteten Kreis bzw. das Bundesland sind. Sie berücksichtigen alle lokalen Bedingungen, die Einfluss auf das Beschäftigungswachstum der Wirtschaftszweige in der Region nehmen, soweit sie nicht bereits durch die anderen Effekte im Modell berücksichtigt wurden. In der Regel dürfte der Standorteffekt einer Region dabei auf eine Kombination verschiedener Faktoren zurückzuführen sein, so dass eine eindeutige Identifizierung relevanter Standortbedingungen nicht möglich ist. Potenzielle Einflussfaktoren, die sich in den Standorteffekten niederschlagen können, sind beispielsweise die Nähe zu großen Absatzmärkten, unterschiedliche Infrastrukturausstattungen (z. B. in den Bereichen Verkehr, Bildung, Digitalisierung), vorhandene Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen, die geografische Lage (z. B. an einer Grenze zum Ausland) und weiche Standortfaktoren wie das Image und die Lebensqualität einer Region. Weiterhin können sich auch spezifische Maßnahmen der Wirtschaftspolitik bzw. der Technologie- und Innovationspolitik im Standorteffekt niederschlagen (z. B. Blesse et al. 2022; Farhauer/Kröll 2013; Landua/Wagner-Endres/Wolf 2017). Denkbar ist auch, dass im Standorteffekt besonders günstige/ungünstige Branchenkombinationen enthalten sind, die durch die getrennte Betrachtung beim Brancheneffekt nicht zum Vorschein kommen, aber z. B. durch Spillover-Effekte eine positive/negative Wirkung entfalten. Insbesondere in ländlichen Regionen könnten hier auch „Hidden Champions“ eine Rolle spielen, die als erfolgreiche Unternehmen den regionalen Arbeitsmarkt stärken und eine positive Ausstrahlung an ihrem Standort haben können (Liefner et al. 2024; Südekum 2025).

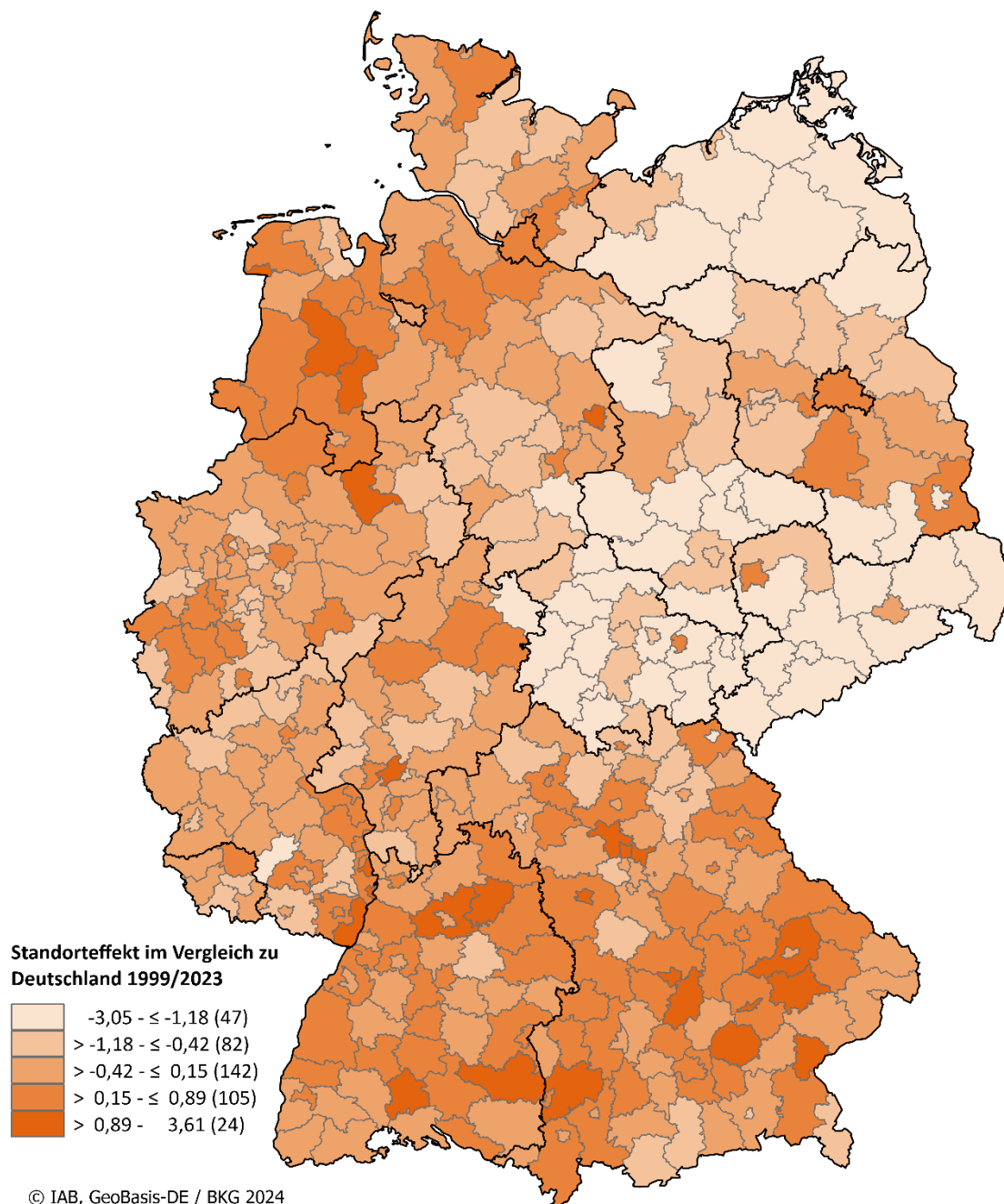
Für die Bundesländer zeigt sich beim Standorteffekt ein erhebliches West-Ost-Gefälle (vgl. Tabelle 1). Alle ostdeutschen Flächenländer weisen negative Standorteffekte auf, die von -0,26 Prozentpunkten in Brandenburg bis -0,65 Prozentpunkten in Mecklenburg-Vorpommern reichen. Für die westdeutschen Bundesländer errechnen sich zwar auch nicht durchgängig positive Standorteffekte, aber in allen Ländern ist der Effekt günstiger als in den ostdeutschen Flächenländern. Mit einem Standorteffekt von +0,89 Prozentpunkten liegt Berlin klar vor allen anderen Bundesländern. Mit deutlichem Abstand folgt Hamburg (+0,42 Prozentpunkte). Eine ausführliche Analyse welchen Einfluss einzelne Standortfaktoren auf dieses Ergebnis haben, kann im Rahmen dieser Studie nicht erfolgen, zumal gegenwärtig in vielen Bereichen ein bundesweiter Handlungsbedarf festzustellen ist, etwa wenn es um die Qualität der Verkehrsinfrastruktur oder den Abbau von bürokratischen Hemmnissen geht.

Neben den bereits dargestellten Bundeslandeffekten können auch Standorteffekte für alle Kreise und die vier siedlungsstrukturellen Kreistypen betrachtet werden. Im Standorteffekt für einen einzelnen Kreis sind damit alle systematischen Einflüsse erfasst – auch solche, die im jeweiligen Bundesland insgesamt oder in allen Regionen desselben Siedlungsstrukturtyps wirksam sind. Im Gesamtzeitraum spiegeln die Standorteffekte auf der Kreisebene insbesondere die für die Bundesländer beschriebenen Unterschiede zwischen ost- und westdeutschen Regionen wider (vgl. Abbildung 7). Von den insgesamt wachstumsdämpfenden Standortbedingungen im Osten können sich einige an Berlin angrenzende Regionen in Brandenburg (vor allem die südlich gelegenen Landkreise) sowie einige der größeren Städte in Ostdeutschland positiv abheben. Auch im Westen des Bundesgebiets zeichnen sich einige der kreisfreien Städte gemessen an den

Standorteffekten durch relativ günstige lokale Bedingungen aus. Deutliche Stadt-Land-Unterschiede in den ermittelten Standorteffekten sind nur für Ostdeutschland erkennbar. Hier hat sich die Beschäftigung in den größeren Städten bei Kontrolle der im Modell berücksichtigten Einflussfaktoren seit 1999 dynamischer entwickelt als in den weniger verdichteten Regionen.

Abbildung 7: Regionale Standorteffekte im Vergleich zum Bundesdurchschnitt

Zeitraum 1999–2023, jeweils am 30. Juni, Abweichung vom Bundesdurchschnitt in Prozentpunkten



Anmerkung: Die Klassifizierung basiert auf dem Algorithmus "Natürliche Unterbrechungen (Jenks)". Die Werte der Legende sind gerundet.

Quelle: Beschäftigtenhistorik (Beh) des IAB, eigene Berechnungen. © IAB

Ein wesentlicher Teil des positiven Standorteffekts Berlins und der übrigen Großstädte (Buch et al. 2025) dürfte auf Standortvorteilen beruhen, die typisch für große urbane Arbeitsmärkte sind. Städte können von sogenannten Agglomerationsvorteilen profitieren, die auf der räumlichen Ballung von Bevölkerung, Unternehmen und verschiedenen Aktivitäten basieren. Vorteile der Verdichtung können in einem großen lokalen Absatzmarkt, der Nähe vieler Zuliefererbetriebe, spezialisierten Dienstleistungsangeboten oder vielfältigen Möglichkeiten zum Wissensaustausch in großen Städten bestehen. Ein weiterer wesentlicher Standortvorteil großer Städte besteht in ihrer Spezialisierung auf wissensintensive Tätigkeiten und die damit verbundene Fähigkeit, Innovationen anzuwenden und zu generieren.

In Berlin geht somit der stärkste Impuls auf die Beschäftigungsentwicklung von den spezifischen urbanen Standortbedingungen aus. Ein wesentlicher Standortfaktor der Hauptstadt ist die hohe Dichte an Hochschul- und Forschungseinrichtungen, von denen „Wissens-Spillover“ ausgehen. Der effiziente Austausch von vorhandenem Wissen kann für Unternehmen Produktionsvorteile bieten und sich positiv auf die Innovationsleistung auswirken (Heller 2014). Auch die Verfügbarkeit von jungen Fachkräften ist vergleichsweise hoch, weil die Stadt eine große Anziehungskraft – auch international – auf junge Menschen ausübt. Zudem ist die wachsende Metropole Berlin mit einem Einzugsgebiet von ca. sechs Mio. Einwohnerinnen und Einwohnern allein schon aufgrund der Größe der Stadt für viele Unternehmen ein wichtiger Absatzmarkt. Weitere Vorteile dürften die Hauptstadtfunction, die zentrale Lage als Wirtschaftsstandort in Europa, die breite Infrastruktur und ein attraktives vielfältiges kulturelles Angebot sein.

Wie in Abschnitt 3.4 bereits dargestellt, fällt jedoch der Anteil der Hochqualifizierten in Berlin im Vergleich mit den anderen deutschen Metropolen eher unterdurchschnittlich aus. Die Bundeshauptstadt zeichnet sich zwar durch eine Spezialisierung auf wissensintensive Unternehmensdienstleistungen aus (vgl. Tabelle 2 und die Ausführungen zum Brancheneffekt in Abschnitt 3.2). Aber der Anteil der Beschäftigten in den wissensintensiven Industrien¹⁵, die besonders innovationsstark sind, ist unterdurchschnittlich. Während im Jahr 2022 bundesweit in diesen Wirtschaftszweigen fast 9 Prozent der Beschäftigten tätig waren, betrug der Anteil in Berlin lediglich 3,1 Prozent, was unter anderem darauf zurückzuführen ist, dass in Berlin die Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes insgesamt vergleichsweise gering ist (BBSR 2024). In den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen dagegen liegt der Beschäftigtenanteil Berlins mit 5,3 Prozent über dem Bundesdurchschnitt von 4,3 Prozent. Im Einklang damit liegt der Indikator Forschungsintensität, gemessen am Anteil der FuE-Ausgaben am Bruttoinlandsprodukt, in Berlin 2023 mit rund 3,7 Prozent auf dem Niveau des Bundesdurchschnitts (Statistisches Bundesamt 2025). Ein zentraler Indikator für den Innovationserfolg einer Region ist die Anzahl der Patentanmeldungen je 100.000 Einwohner. Mit nur 12 Patentanmeldungen je 100.000 Einwohnern 2024 blieb Berlin weit hinter dem Bundesdurchschnitt von 47 zurück. Zu berücksichtigen ist, dass bei den Patentanmeldungen die Automobilindustrie nach wie vor eine zentrale Rolle spielt und in Berlin der Anteil der Fahrzeugindustrie an der gesamten Wertschöpfung vergleichsweise gering ausfällt. Zudem ist seit Beginn der Pandemie eine rückläufige Patentintensität in Berlin zu beobachten (vgl.

¹⁵ Zu den wissens- bzw. forschungsintensiven Industrien zählen nach einer NIW/ISI/ZEW-Klassifikation unter anderem die Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen, von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen, der Maschinen- und der Fahrzeugbau (Gehrke et al. 2010). Diese Bereiche zeichnen sich durch eine ausgeprägte technologische Leistungsfähigkeit und einem hohen Anteil an Akademikern aus.

Deutsches Patent- und Markenamt [DPMA] 2025: 10). Hier ist sicher ein Hebel anzusetzen, die Stärkung der Stadt als Wissenschaftsstandort weiter voranzutreiben, insbesondere um den Transfer von Patenten aus der Forschung in die Wirtschaft stärker zu unterstützen. Positiv ist in diesem Zusammenhang die Entwicklung der Gründung von Start-ups zu erwähnen. Insgesamt haben rund 5.000 Start-ups ihren Sitz in der Hauptstadt, mit etwa 90.000 Arbeitsplätzen (Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe Berlin 2025). Knapp 18 Prozent (Stand 2024) der bundesweiten Neugründungen der Start-ups entfielen auf Berlin. Wie auch bundesweit ist aktuell die Künstliche Intelligenz der zentrale Wachstumstreiber. Die Metropole zeichnet sich dabei durch eine große Branchenvielfalt aus (u. a. Mobility, Big Data und Analytics, Online-Plattformen, FinTech-Unternehmen).

Für Brandenburg legt der insgesamt negative Standortfaktor nahe, dass die Standortbedingungen im Land die Beschäftigungsentwicklung bremsen. Gleichwohl liegt der Anteil der Beschäftigten in den wissensintensiven Industrien in Brandenburg etwas höher als in Berlin (BBSR 2024), aber weit unter dem Bundesdurchschnitt. Hier verzeichnen Sachsen (8,2 %) und Thüringen (8,6 %) deutlich höhere Anteile. Zudem beträgt auch der Beschäftigtenanteil in den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen mit 2,3 Prozent nur ungefähr die Hälfte des Bundeswertes. Im Einklang damit ist die Forschungsintensität, der Anteil der FuE-Ausgaben am Bruttoinlandsprodukt, in Brandenburg 2023 mit rund 1,5 Prozent auch deutlich geringer als im Bundesdurchschnitt (3,1 %). Lediglich Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein und Saarland bewegen sich auf einem ähnlich niedrigen Niveau (Statistisches Bundesamt 2025). Dies hat zur Konsequenz, dass auch der Innovationserfolg mit lediglich acht Patentanmeldungen je 100.000 Einwohner 2024 weit hinter dem Bundesdurchschnitt von 47 zurückbleibt (vgl. DPMA 2025).

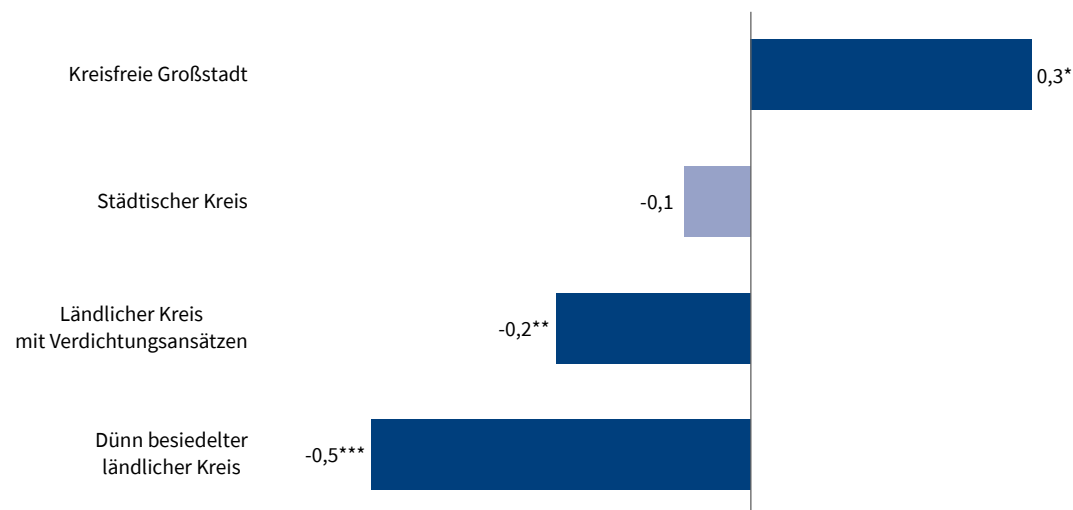
In Brandenburg hatten die spezifischen Standortbedingungen in den kreisfreien Städten in der Vergangenheit eher einen negativen Effekt auf das Beschäftigungswachstum mit Ausnahme von Potsdam (siehe Bogai/Wiethölter 2010). Zudem wurde vor allem in den dünn besiedelten ländlichen Kreisen das Beschäftigungswachstum offenbar von den jeweiligen Standortbedingungen gebremst (Standorteffekt -0,50 Prozentpunkte). In der aktuellen Untersuchung verzeichnet Potsdam mit einem Standorteffekt von 0,21 Prozentpunkten den günstigsten Wert im Land Brandenburg (vgl. Tabelle 1). Alle anderen kreisfreien Städte bzw. Oberzentren verzeichnen negative Standorteffekte. Wie bereits in der früheren VALA-Studie (Bogai/Wiethölter 2005) ist die Standortsituation in den im Süden direkt an Berlin angrenzenden Landkreisen Dahme-Spreewald und Teltow-Fläming am günstigsten, in der aktuellen Betrachtung fällt auch in Spree-Neiße der Standorteffekt positiv aus. In den Landkreisen Dahme-Spreewald (Flughafen BER, Autobahnkreuz) und Teltow-Fläming (u. a. Güterverkehrszentrum GVZ Großbeeren) dürfte sich im Zuge der Suburbanisierung eine Arbeitsteilung zwischen Berlin und dessen Umland weiterentwickelt haben, deren Wachstumsimpulse sich in positiven Standorteffekten niederschlagen. Brandenburg genießt hier durch die unmittelbare Nähe zu Berlin im engeren Verflechtungsraum entscheidende Standortvorteile. Der größere räumliche Einzugsbereich erhöht das Kunden- bzw. Marktpotenzial (Kipp 2007: 173). Der weiter von Berlin entfernte Landkreis Spree-Neiße verzeichnete in der früheren Studie noch einen negativen Effekt (Bogai/Wiethölter 2005). Nun konnte ein positiver Wert von 0,16 Prozentpunkten festgestellt werden. Die ungünstigsten Standortbedingungen zeigen die Stadt Cottbus (-1,40 Prozentpunkte)

bzw. die Kreise Ostprignitz-Ruppin (-1,04 Prozentpunkte), Prignitz (-1,20 Prozentpunkte), Oberspreewald-Lausitz (-1,37 Prozentpunkte), Uckermark (-1,52 Prozentpunkte) und Elbe-Elster (-1,78 Prozentpunkte). Hierbei handelt es sich größtenteils um Kreise mit peripherer Lage.

Der leicht negative Standorteffect für den Landkreis Oder-Spree dürfte zunächst überraschen. Aber die Effekte der Ansiedlung der E-Automobilfabrik 2022 (Produktionsbeginn) liegt am Ende unseres Untersuchungszeitraums. Die wirtschaftlichen Auswirkungen der Produktionsstätte für Elektrofahrzeuge in dem Kreis dürften erst danach wirksam werden (Wachstum des BIP, Gewerbesteuer, Arbeitsplätze). Aus der Sicht des Unternehmens sind drei wesentliche Faktoren bei der Wahl des Standortes im Landkreis Oder-Spree berücksichtigt worden: Hervorzuheben ist die Lage im Ballungsraum Berlin und die gute Verkehrsanbindung. Der Standort liegt direkt am Berliner Autobahnring, in der Nähe des Flughafens Berlin-Brandenburg und des Schienennetzes. Darüber hinaus zählt der Zugang zu einem umfangreichen Pool an Arbeitskräften aus dem In- und Ausland zu den weiteren relevanten Standortfaktoren (Kühn 2023).

Abbildung 8: Standorteffekte der siedlungsstrukturellen Kreistypen auf das regionale Beschäftigungswachstum

Zeitraum 1999–2023, jeweils am 30. Juni, Abweichung vom Bundesdurchschnitt in Prozentpunkten



Anmerkungen: *** Koeffizient statistisch signifikant auf 1 %-Niveau, ** 5 %-Niveau, * 10 %-Niveau.

Quelle: Beschäftigtenhistorik (BeH) des IAB, eigene Berechnungen. © IAB

Die oben beschriebenen Ergebnisse decken sich größtenteils mit der Unterscheidung des Standorteffects nach den siedlungsstrukturellen Kreistypen (vgl. Abbildung 8). Der positive Effekt der Großstädte kann wie oben beschrieben auf den Einfluss von sogenannten Agglomerationsvorteilen hinweisen, die auf der räumlichen Ballung von Bevölkerung, Unternehmen und verschiedenen Aktivitäten basieren. Den Ballungsvorteilen stehen aber Agglomerationsnachteile gegenüber, die z. B. aus Infrastrukturengpässen, hohen Mieten und Bodenpreisen oder einer starken Umweltbelastung in Ballungsräumen resultieren (Maier/Tödtling 2006). Ergänzende Analysen zeigen, dass der Wachstumsvorsprung der großen Städte auf den Zeitraum bis zur Wirtschafts- und Finanzkrise zurückzuführen ist. Anschließend sind zwischen den siedlungsstrukturellen Gebietstypen keine signifikanten Unterschiede mehr

festzustellen. Möglicherweise haben nur im ersten Zeitraum Agglomerationsvorteile die Agglomerationsnachteile der Städte deutlich überwogen, zumal ein sehr dynamisches Wachstum in den großen Ballungsräumen auch zu einer Überlastung der lokalen Infrastruktur und steigenden Preisen für Produktionsfaktoren beitragen kann.

4 Demografischer Wandel und regionale Beschäftigungsentwicklung

Zahlreiche Studien diskutieren die Auswirkungen der demografischen Veränderungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt (z. B. Fuchs/Söhnlein/Weber 2021; Carstensen/Seibert/Wiethölter 2024; Amlinger/Markert/Neumann 2024). Auch die Effekte des demografischen Wandels für das gesamtwirtschaftliche Wachstum haben zuletzt stärkere Aufmerksamkeit erhalten (für Deutschland z. B. Ochsner/Thiel/Zuber 2024). Wie der Rückgang der Erwerbsbevölkerung und ihre Alterung das regionale Beschäftigungswachstum beeinflussen, ist dagegen bislang nicht Gegenstand von ausführlicheren Analysen. Dies ist bemerkenswert, weil der demografische Wandel keineswegs in allen Regionen einheitlich verläuft. So zeichnet sich aktuell ab, dass der in der Geschichte der Bundesrepublik nie dagewesene Umfang von Altersabgängen aus Beschäftigung rein rechnerisch nur in den kreisfreien Großstädten durch entsprechend viele jüngere Beschäftigte ausgeglichen werden kann, nicht aber in den übrigen Regionen (Kuhn et al. 2025). Bis zum Jahr 2045 wird voraussichtlich beim Arbeitskräfteangebot eine Zunahme regionaler Disparitäten und ein starker Rückgang vor allem für die strukturschwachen ländlichen Regionen in Ostdeutschland erwartet, während die Zahl der Erwerbspersonen in größeren Städten wie Berlin, Hamburg und München zunächst sogar noch weiter steigen dürfte (Maretzke/Hoymann/Schlömer 2024; Studtrucker et al. 2022).

Sowohl die rein quantitative Entwicklung der Erwerbspersonenzahl als auch der Alterungsprozess können zu einem Fachkräftemangel beitragen, der wiederum die Dynamik der Beschäftigungsentwicklung einschränken kann (Bossler/Popp 2023). Während der Zusammenhang zwischen einem Rückgang der Erwerbspersonenzahl und der Beschäftigungsentwicklung offensichtlich ist, werden mit Blick auf die Altersstruktur verschiedene Argumente diskutiert, etwa dass die Produktivität der Arbeitskräfte mit zunehmendem Alter sinken könnte, weil die Leistungsfähigkeit zurückgeht und die Kenntnisse und Fähigkeiten der älteren Erwerbsbevölkerung in geringerem Umfang an die sich ständig wandelnden Anforderungen ihrer Tätigkeiten angepasst werden (Fertig/Schmidt 2003; Brussig 2015). Zudem können junge Arbeitskräfte, die erst vor kurzem ihre Berufsausbildung bzw. ihr Studium abgeschlossen haben, neues (technisches) Wissen in den Betrieb bringen und Investitionen in neue Technologien ankurbeln (Lipowski 2024). Insgesamt kann dies dazu führen, dass sich in Regionen und Wirtschaftszweigen mit hohen Anteilen älterer Beschäftigter das Wachstum verlangsamt und damit auch die Arbeitsnachfrage sinkt. Die Altersstruktur kann zudem die Beschäftigungsentwicklung beeinflussen, weil ein hoher Anteil älterer Arbeitskräfte in einer Branche oder einer Region mit einem höheren Ersatzbedarf verbunden sein kann (Bußmann/Seyda 2015).

4.1 Demografische Effekte im Gesamtzeitraum 1999 bis 2023

Die Auswirkungen der demografischen Veränderungen auf die regionale Beschäftigungsentwicklung werden im empirischen Modell über fünf Variablen abgebildet (siehe Abschnitt 2.2): die Wachstumsrate der Erwerbspersonenzahl im Kreis, die Zahl der Auszubildenden je Beschäftigten in den Branchen im Kreis sowie die Anteile von drei Altersgruppen an der Gesamtbeschäftigung einer Branche im Kreis. Bei letzterem berücksichtigen wir die unter 30-Jährigen, die 30- bis 50-Jährigen und die über 50-Jährigen.¹⁶

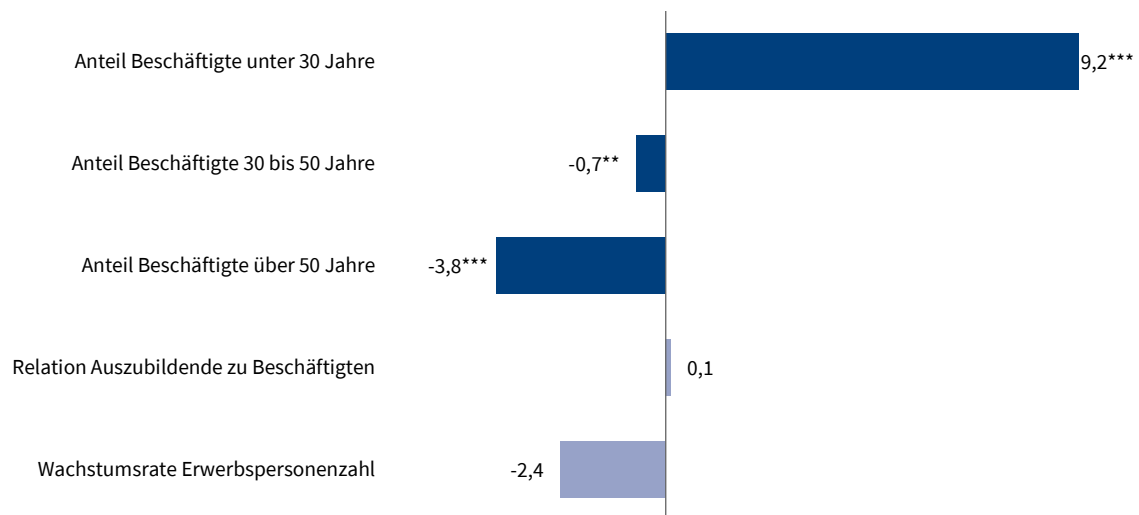
In Abbildung 9 sind die geschätzten Koeffizienten der Demografie-Variablen abgebildet. Es zeigt sich, dass im betrachteten Zeitraum nur von der Altersstruktur bedeutende Effekte auf die Beschäftigungsdynamik ausgehen (unter Kontrolle der im Kapitel 3 beschriebenen Effekte). So ermitteln wir den stärksten Effekt für den Anteil der unter 30-Jährigen, der mit einem höheren Wachstum der Beschäftigung verbunden ist, während sich ein relativ hohes Gewicht der 30- bis 50-Jährigen und insbesondere der über 50-Jährigen dämpfend auf die Beschäftigungsentwicklung der jeweiligen lokalen Branchen auswirkt. Weder der Effekt der Auszubildenden-Beschäftigten-Relation noch der des Wachstums der lokalen Erwerbspersonenzahl unterscheiden sich statistisch signifikant von Null – es gibt also keinen statistisch nachweisbaren Zusammenhang dieser Größen mit der Beschäftigungsentwicklung. Zudem steht der Befund für die Wachstumsrate der Erwerbspersonenzahl nicht im Einklang mit den theoretischen Erwartungen, da er implizieren würde, dass Regionen mit einer ungünstigen Entwicklung des Arbeitsangebots ein höheres Beschäftigungswachstum realisieren. Im gesamten Analysezeitraum seit 1999 waren also die Veränderung des regionalen Arbeitsangebots und die Situation am lokalen Ausbildungsmarkt noch keine Faktoren, die das Beschäftigungswachstum signifikant eingeschränkt haben. Dies ist insofern plausibel, als eine bedeutende Schrumpfung der Erwerbspersonenzahl bisher nicht zu beobachten war. Vielmehr ist die Zahl der Erwerbspersonen zuletzt durch eine steigende Erwerbsbeteiligung und Zuwanderung sogar noch gestiegen (Hellwagner/Söhnlein 2024). Allerdings ist aufgrund eines Anstiegs der Teilzeitbeschäftigung das Arbeitsvolumen¹⁷ nicht in gleichem Maße angestiegen (Fitzenberger 2026).

¹⁶ Um auszuschließen, dass die ermittelten Effekte vor allem Auswirkungen des Beschäftigungswachstums auf die Altersstruktur abbilden, gehen die Anteile der Altersgruppen mit einer zeitlichen Verzögerung von fünf Jahren in die Regressionsanalyse ein. Dies gilt ebenso für die Auszubildenden-Beschäftigten-Relation. Weitere Erläuterungen dazu finden sich im Abschnitt 4.3.

¹⁷ Das Arbeitsvolumen umfasst die tatsächlich geleistete Arbeitszeit aller Erwerbstätigen, die als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer (Arbeiter, Angestellte, Beamte, geringfügig Beschäftigte, Soldaten) oder als Selbstständige bzw. als mithelfende Familienangehörige innerhalb Deutschlands eine auf wirtschaftlichen Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben (IAB 2017).

Abbildung 9: Demografie-Effekte auf das regionale Beschäftigungswachstum

Zeitraum 1999–2023, jeweils am 30. Juni, Ergebnisse für alle Kreise in Deutschland, alle Effekte in Prozentpunkten



Anmerkungen: Altersstruktureffekte in Abweichung vom Bundesdurchschnitt, *** Koeffizient statistisch signifikant auf 1 %-Niveau, ** 5 %-Niveau, * 10 %-Niveau.

Quelle: Beschäftigtenhistorik (BeH) des IAB, eigene Berechnungen. © IAB

Tabelle 6 weist die aggregierten Altersstruktureffekte aus. Diese zeigen in den meisten Bundesländern im Gesamtzeitraum 1999 bis 2023 (noch) keine negativen Wirkungen der Altersstruktur auf die Beschäftigungsentwicklung. Lediglich für Brandenburg (-0,02 Prozentpunkte) und Sachsen-Anhalt (-0,04 Prozentpunkte) ergibt sich ein leicht negativer Effekt der Altersstruktur. Die ostdeutschen Bundesländer schneiden auch insgesamt beim Altersstruktureffekt schlechter ab als der Westen des Bundesgebiets. Dies ist vor allem auf das ungünstigere Verhältnis von jüngeren und älteren Beschäftigten im Osten zurückzuführen. Infolge des starken Rückgangs der Geburtenzahlen nach dem Mauerfall ist der Anteil der jüngeren im Vergleich zu den älteren Geburtsjahrgängen deutlich geringer als in Westdeutschland (Fuchs/Kropp/Matthes 2020). Zudem sind bis 2008 viele Jüngere, überwiegend Frauen, in den Westen abgewandert, wodurch sich die Zahl der potenziellen Mütter in Ostdeutschland deutlich reduzierte (Haas/Hirschenauer 2023).

Bemerkenswert ist der vergleichsweise geringe positive Altersstruktureffekt von Berlin (+0,07 Prozentpunkte). Da sich jüngere Personen durch eine höhere Wanderungsneigung auszeichnen, verringert sich durch Nettozuwanderung tendenziell das Durchschnittsalter einer Region, so dass angesichts der zuletzt starken Zuwanderung nach Berlin ein günstigeres Ergebnis zu erwarten gewesen wäre. Ein Blick auf die Teil-Zeiträume (1999 bis 2008 und 2009 bis 2019), die später Gegenstand der Analyse sein werden, unterstreicht, dass Berlin erst in jüngerer Vergangenheit positive Effekte von der Zuwanderung jüngerer Personen verzeichnen konnte.

Tabelle 6: Effekte der Altersstruktur auf die regionale Beschäftigungsentwicklung für Berlin und Brandenburg sowie die brandenburgischen kreisfreien Städte und Landkreise

1999–2023 bzw. 1999–2008 und 2009–2019, jeweils am 30. Juni, Abweichung vom Bundesdurchschnitt in Prozentpunkten

Gebiet	Aggregierte Effekte		
	Altersstruktur 1999–2023	Altersstruktur 1999–2008	Altersstruktur 2009–2019
	(1)	(2)	(3)
Bundesland			
Schleswig-Holstein	0,21	0,12	0,17
Hamburg	0,23	-0,02	0,29
Niedersachsen	0,30	0,25	0,24
Bremen	0,05	-0,02	-0,07
Nordrhein-Westfalen	0,23	0,19	0,12
Hessen	0,25	0,18	0,18
Rheinland-Pfalz	0,31	0,28	0,31
Baden-Württemberg	0,32	0,19	0,35
Bayern	0,56	0,40	0,69
Saarland	0,25	0,32	0,12
Berlin	0,07	-0,13	0,10
Brandenburg	-0,02	0,00	-0,03
Mecklenburg-Vorpommern	0,02	0,02	0,05
Sachsen	0,09	0,00	0,15
Sachsen-Anhalt	-0,04	-0,03	-0,08
Thüringen	0,06	0,01	0,11
Kreisfreie Stadt/Landkreis			
Brandenburg an der Havel, Stadt	-0,07	-0,16	-0,02
Cottbus, Stadt	-0,04	0,02	-0,14
Frankfurt (Oder), Stadt	-0,20	-0,03	-0,44
Potsdam, Stadt	0,10	-0,13	0,33
Barnim	0,03	0,05	0,00
Dahme-Spreewald	0,12	0,07	0,22
Elbe-Elster	-0,08	0,08	-0,28
Havelland	0,04	0,01	0,04
Märkisch-Oderland	-0,08	-0,04	-0,13
Oberhavel	0,01	-0,01	0,06
Oberspreewald-Lausitz	-0,06	0,04	-0,16
Oder-Spree	-0,07	0,00	-0,15
Ostprignitz-Ruppin	-0,03	0,09	-0,13
Potsdam-Mittelmark	0,00	0,03	-0,07
Prignitz	-0,10	0,00	-0,18
Spree-Neiße	-0,10	0,00	-0,21
Teltow-Fläming	0,09	0,00	0,21
Uckermark	-0,17	-0,03	-0,35

Quelle: Beschäftigtenhistorik (BeH) des IAB, eigene Berechnungen. © IAB

Die Beschäftigungsentwicklung in allen westdeutschen Bundesländern profitiert mehr oder weniger deutlich von ihrer Altersstruktur (vgl. Tabelle 6, Spalte 1). Vor allem Bayern (+0,56 Prozentpunkte) und Baden-Württemberg (+0,32 Prozentpunkte) sowie Rheinland-Pfalz (+0,31 Prozentpunkte) und Niedersachsen (+0,30 Prozentpunkte) sind offenbar durch im Vergleich zu anderen Regionen im Schnitt etwas jüngere Arbeitskräfte gekennzeichnet. In

Ostdeutschland sind die positiven Effekte durchweg geringer, nur noch marginal positiv bzw. in Brandenburg und Sachsen-Anhalt bereits leicht negativ.

Insgesamt wird in einer Mehrheit der Brandenburger Kreise ein negativer Altersstruktureffekt ermittelt. Das Beschäftigungswachstum wird besonders in Frankfurt/Oder (-0,2 Prozentpunkte) und Uckermark (-0,17 Prozentpunkte) durch eine ungünstige Altersstruktur gebremst. Positiv wirkt sich die Altersstruktur dagegen in Dahme-Spreewald (+0,12 Prozentpunkte) und Potsdam/Stadt (+0,10 Prozentpunkte) aus.

Tabelle 7: Altersstruktur und ihre Beschäftigungseffekte in Berlin und Brandenburg

Zeitraum 1999–2023, jeweils am 30. Juni

Bundesland	Beschäftigte unter 30 Jahre			Beschäftigte 30 bis 50 Jahre			Beschäftigte über 50 Jahre		
	Anteil im Bundesland	Abweichung zum Bundesgebiet	Altersstrukturkoeffizient	Anteil im Bundesland	Abweichung zum Bundesgebiet	Altersstrukturkoeffizient	Anteil im Bundesland	Abweichung zum Bundesgebiet	Altersstrukturkoeffizient
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
Berlin	15,1	-1,8	9,2***	60,4	0,9	-0,7**	24,5	0,8	-3,8***
Brandenburg	14,5	-2,4	9,2***	59,7	0,2	-0,7**	25,8	2,1	-3,8***

Anmerkungen: Spalte 1: Anteil der Beschäftigten in der Altersgruppe an allen Beschäftigten im Land (in %); Spalte 2: Abweichung des Anteils der Altersgruppe an der Gesamtbeschäftigung im Land vom bundesdurchschnittlichen Anteil (in Prozentpunkten); Spalte 3: Beschäftigungsentwicklung der Qualifikationsgruppe relativ zur Entwicklung der Gesamtbeschäftigung (geschätzter Altersgruppenkoeffizient); *** Koeffizient statistisch signifikant auf 1 %-Niveau, ** 5 %-Niveau, * 10 %-Niveau. Die Ergebnisse in den Spalten 1 und 2 beziehen sich auf die durchschnittliche Altersstruktur in Berlin, Brandenburg und in Deutschland im Zeitraum 1995–2017, weil die Altersstruktur mit einer zeitlichen Verzögerung von fünf Jahren in die Analyse eingeht. Die Daten wurden auf eine Nachkommastelle gerundet.

Quelle: Beschäftigtenhistorik (BeH) des IAB, eigene Berechnungen. © IAB

Tabelle 7 zeigt, dass der Anteil der Beschäftigten unter 30 Jahren positiv mit der regionalen Beschäftigungsdynamik korreliert (vgl. Altersstrukturquotient Beschäftigte unter 30 Jahren in Tabelle 7). In Berlin und Brandenburg liegt der Anteil dieser Altersgruppe um 1,8 bzw. 2,4 Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt, was sich dämpfend auf die Beschäftigungsdynamik auswirkt. Auf der anderen Seite fällt der Anteil der über 50-Jährigen Beschäftigten, der negativ mit der regionalen Beschäftigungsdynamik korreliert, um 0,8 (Berlin) bzw. 2,1 Prozentpunkte (Brandenburg) höher aus als im Bundesdurchschnitt. Sowohl von der unterdurchschnittlichen Größe der jüngsten wie auch von der überdurchschnittlichen Größe der ältesten Beschäftigtengruppe gehen in diesen Bundesländern also negative Impulse auf die Beschäftigungsdynamik aus. Auch die Gruppe der Beschäftigten zwischen 30 und 50 Jahren korreliert leicht negativ mit der Beschäftigungsdynamik. Hier liegen Berlin und Brandenburg leicht über dem bundesdeutschen Wert, was ebenfalls in geringem Maße hemmend auf die Beschäftigungsentwicklung wirkt. Von der altersstrukturellen Zusammensetzung der Beschäftigung gehen in Brandenburg eher wachstumsbremsende Impulse aus. Berlin dagegen wird voraussichtlich etwas später als das restliche Bundesgebiet mit Wachstumseinbußen durch eine ungünstige Altersstruktur konfrontiert sein. Die Altersstruktur der Hauptstadt hat sich vor allem im zweiten Untersuchungszeitraum ab 2009 positiv auf das Beschäftigungswachstum ausgewirkt (siehe Tabelle 6).

Der positive Effekt, der vom Anteil der unter 30-jährigen Arbeitskräfte auf das Beschäftigungswachstum ausgeht, unterstreicht noch die Notwendigkeit, im Bildungsbereich die Grundlage für erfolgreiche Übergänge junger Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu legen. Der wachstumsdämpfende Effekt, der vom Anteil der über 50-Jährigen ausgeht, könnte u. a. durch einen zunehmend schwerer zu erfüllenden Ersatzbedarf oder eine möglicherweise abnehmende Produktivität älterer Arbeitskräfte zurückzuführen sein. In beiden Fällen kann durch Weiterbildungsaktivitäten gegengesteuert werden. Weiterbildung kann zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit beitragen, die Produktivität älterer Arbeitskräfte erhöhen und so die Erwerbsphase verlängern. Auch die Einrichtung alter(n)sgerechter Arbeitsplätze kann zur Aufrechterhaltung der Produktivität älterer Beschäftigter beitragen.

Tabelle 8: Differenz des Anteils an Beschäftigten zu Deutschland insgesamt nach Altersgruppen für Berlin und Brandenburg

1999 und 2023, jeweils am 30. Juni, Differenz in Prozentpunkten

Bundesland	1999			2023		
	unter 30 Jahre	30 bis 50 Jahre	über 50 Jahre	unter 30 Jahre	30 bis 50 Jahre	über 50 Jahre
Berlin	-3,1	0,4	2,7	-0,5	5,5	-5,1
Brandenburg	-2,3	3,2	-0,9	-3,1	0,8	2,3

Quelle: Beschäftigtenhistorik (BeH) des IAB, eigene Berechnungen. © IAB

Eine Betrachtung der Entwicklung der altersstrukturellen Zusammensetzung der Beschäftigten kann helfen, längerfristige Trends zu identifizieren, die Anhaltspunkte für die Entwicklung in den nächsten Jahren liefern können. Zudem können hierüber auch unerwartete Ergebnisse, wie die vergleichsweise geringen positiven Altersstruktureffekte von Berlin (+0,07 Prozentpunkte) eingehender betrachtet und ggf. erklärt werden. So zeigen weitergehende Analysen, dass sich die Zusammensetzung der Beschäftigten in der Hauptstadt – aber auch in Brandenburg – im Beobachtungszeitraum deutlich gewandelt hat.

In Berlin hat sich die Altersverteilung im Zeitverlauf so verändert, dass der Anteil der jüngeren Beschäftigten im Vergleich zum Bund zugenommen hat (vgl. Tabelle 8). 2023 lag die Differenz mit -0,5 Prozentpunkten nur noch leicht im negativen Bereich, 1999 lag sie noch bei -3,1 Prozentpunkten (Tabelle 8). In Brandenburg ist der Anteil dieser Altersgruppe stärker gesunken, als der bundesweite. Der Anteil der Beschäftigten zwischen 30 und 50 Jahren hat sich dagegen in Berlin im Vergleich zum Bund bis 2023 erhöht, von anfänglich +0,4 Prozentpunkten auf +5,5 Prozentpunkte im letzten Beobachtungsjahr. In Brandenburg hat sich der Anteil dieser Altersgruppe im Vergleich zum Bund von +3,2 Prozentpunkten im Jahr 1999 auf +0,8 Prozentpunkte im Jahr 2023 verringert. Vor dem Hintergrund des insgesamt negativen Altersstrukturkoeffizienten dieser Altersgruppe, wirkt sich ein überdurchschnittlich hoher Anteil der Beschäftigten im Alter von 30 bis 50 Jahren an der Gesamtbeschäftigung eher negativ auf die Beschäftigungsentwicklung aus. Einen aufgrund des negativeren Koeffizienten potenziell deutlich stärkeren Einfluss hat jedoch die Gruppe der über 50-Jährigen. In Berlin hat sich der Anteil der über 50-Jährigen im Vergleich zum Bundesdurchschnitt von +2,7 Prozentpunkten im Jahr 1999 auf -5,1 Prozentpunkte in 2023 reduziert. Der dämpfende Effekt des

Altersstrukturkoeffizienten der über 50-Jährigen Beschäftigten auf das Beschäftigungswachstum sollte sich somit im Zeitverlauf in Berlin deutlich verringert haben. In Brandenburg zeigt sich eine umgekehrte Entwicklung, hier lag der Anteil der über 50-Jährigen zuletzt bei +2,3 Prozentpunkten im Vergleich zum Bund, 1999 hingegen jedoch noch bei -0,9 Prozentpunkten. Damit nimmt der dämpfende Effekt auf die Beschäftigung im Zeitverlauf zu.

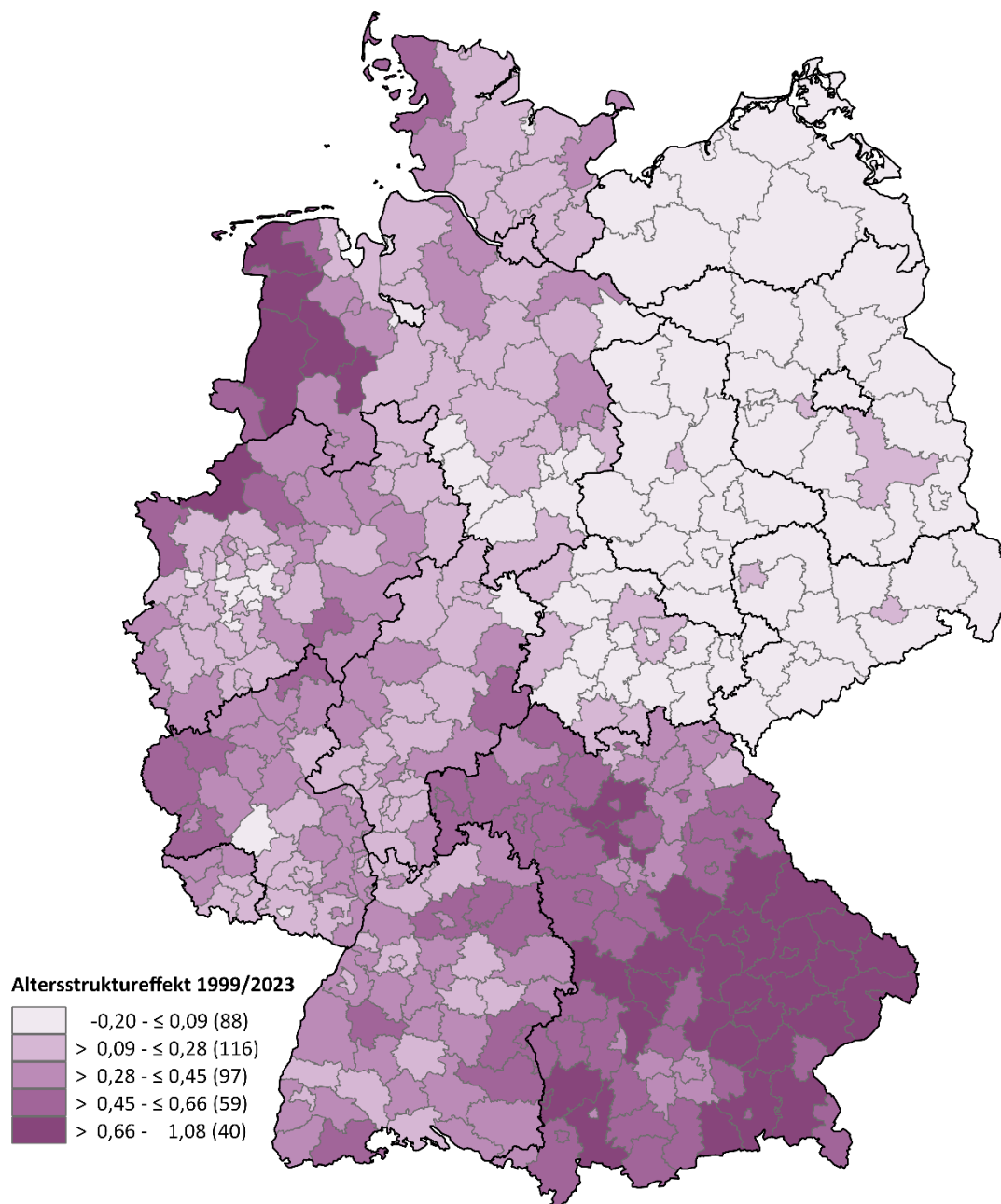
Ein räumliches Muster des Effekts ist – wie sich bereits bei Betrachtung der Bundesländerergebnisse andeutete – vor allem durch die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland geprägt (vgl. Abbildung 10). Der weit überwiegende Teil der ostdeutschen Regionen fällt in die Gruppe der regionalen Arbeitsmärkte mit den niedrigsten Altersstruktureffekten. In fast der Hälfte der ostdeutschen Kreise und kreisfreien Städte hatte die Altersstruktur im Zeitraum 1999 bis 2023 insgesamt einen negativen Koeffizienten und damit einen dämpfenden Effekt auf die Beschäftigungsentwicklung. Am stärksten fällt dieser ungünstige Einfluss mit -0,20 Prozentpunkten in Frankfurt/Oder aus, gefolgt von Stendal (-0,19 Prozentpunkte) und dem Kreis Uckermark (-0,17 Prozentpunkte). Etwas günstigere Altersstruktureffekte erzielen lediglich einige größere ostdeutsche Städte (Jena, Dresden, Leipzig) bzw. ausgewählte Umlandregionen größerer Städte sowie einzelne unmittelbar an Westdeutschland angrenzende Gebiete. Mit maximal +0,26 Prozentpunkten in Dresden bleiben positive Wirkungen der Altersstruktur der Arbeitskräfte aber auch hier deutlich hinter den bundesweit höchsten Werten zurück. Diese ermitteln wir vor allem im südöstlichen Bayern, z. B. für Cham (+1,08 Prozentpunkte), Eichstätt (+1,08 Prozentpunkte) und Rottal-Inn (+0,98 Prozentpunkte). Daneben zeichnen sich noch einige Regionen im westlichen Niedersachsen durch relativ günstige Altersstruktureffekte aus.

Im Gegensatz zu den anderen Effekten ist für den Altersstruktureffekt auffällig, dass es bei diesem kein eindeutiges Stadt-Land-Muster gibt. Letzteres ist ein wenig überraschend, weil die aktuelle öffentliche Diskussion häufig vom Gegensatz zwischen den „jungen Städten“ und dem „alten Land“ geprägt wird. Tatsächlich war das Durchschnittsalter der Bevölkerung in den kreisfreien Großstädten in Deutschland bis zum Jahr 2006 jedoch höher als in den weniger verdichteten Regionen. Erklärt wird dies damit, dass vor allem kinderreiche Familien auf dem Land wohnten. Durch Wanderungsgewinne konnten die großen Städte jedoch den Alterungsprozess verlangsamen bzw. stoppen, während er sich außerhalb der Städte zumeist unvermindert fortsetzte – mit dem Ergebnis, dass nunmehr das Durchschnittsalter der Städte vergleichsweise niedrig ist (Henger/Oberst 2019).

Diese regionalen Unterschiede und ihre Veränderungen im Zeitverlauf können wir in gleicher Weise für die Altersstruktur der Beschäftigten beobachten. Ergänzende Analysen zeigen, dass im Zeitraum zwischen 1999 und 2006 der Anteil der unter 30-Jährigen in den kreisfreien Großstädten in Deutschland bei 16,1 Prozent lag, in den anderen Gebietstypen dagegen bei 17,0 Prozent oder sogar noch leicht darüber. Der Anteil der über 50-Jährigen war hingegen in den Städten mit 20,3 Prozent relativ hoch (19,1 bis 19,3 Prozent in den anderen Gebietstypen). Nach 2006 ist der Anteil der jüngeren Arbeitskräfte in den Städten im Durchschnitt dagegen höher als in anderen Regionen und der Anteil der Älteren niedriger. Die Veränderung des Altersstruktureffekts im Zeitverlauf, die mit dieser Entwicklung verbunden ist, analysieren wir im Abschnitt 4.3 eingehender.

Abbildung 10: Regionale Unterschiede im Altersstruktureffekt

Zeitraum 1999–2023, jeweils am 30. Juni, Abweichung vom Bundesdurchschnitt in Prozentpunkten



© IAB, GeoBasis-DE / BKG 2024

Anmerkung: Die Klassifizierung basiert auf dem Algorithmus "Natürliche Unterbrechungen (Jenks)". Die Werte der Legende sind gerundet.

Quelle: Beschäftigtenhistorik (Beh) des IAB, eigene Berechnungen. © IAB

4.2 Unterschiede in der Altersstruktur zwischen Branchen

Eine Betrachtung der Altersstruktur der Gesamtbeschäftigung einer Region, wie sie der Analyse in Abschnitt 4.1 zugrunde liegt, verdeckt die zum Teil erheblichen Unterschiede, die zwischen den Branchen in einem bestimmten regionalen Arbeitsmarkt bestehen. Von den oben diskutierten Altersstruktureffekten können Wirtschaftszweige also in recht unterschiedlichem Maße betroffen sein. Anhaltspunkte dazu liefert eine nach Wirtschaftszweigen differenzierte Analyse der Altersstruktur der Beschäftigten in Berlin und Brandenburg.

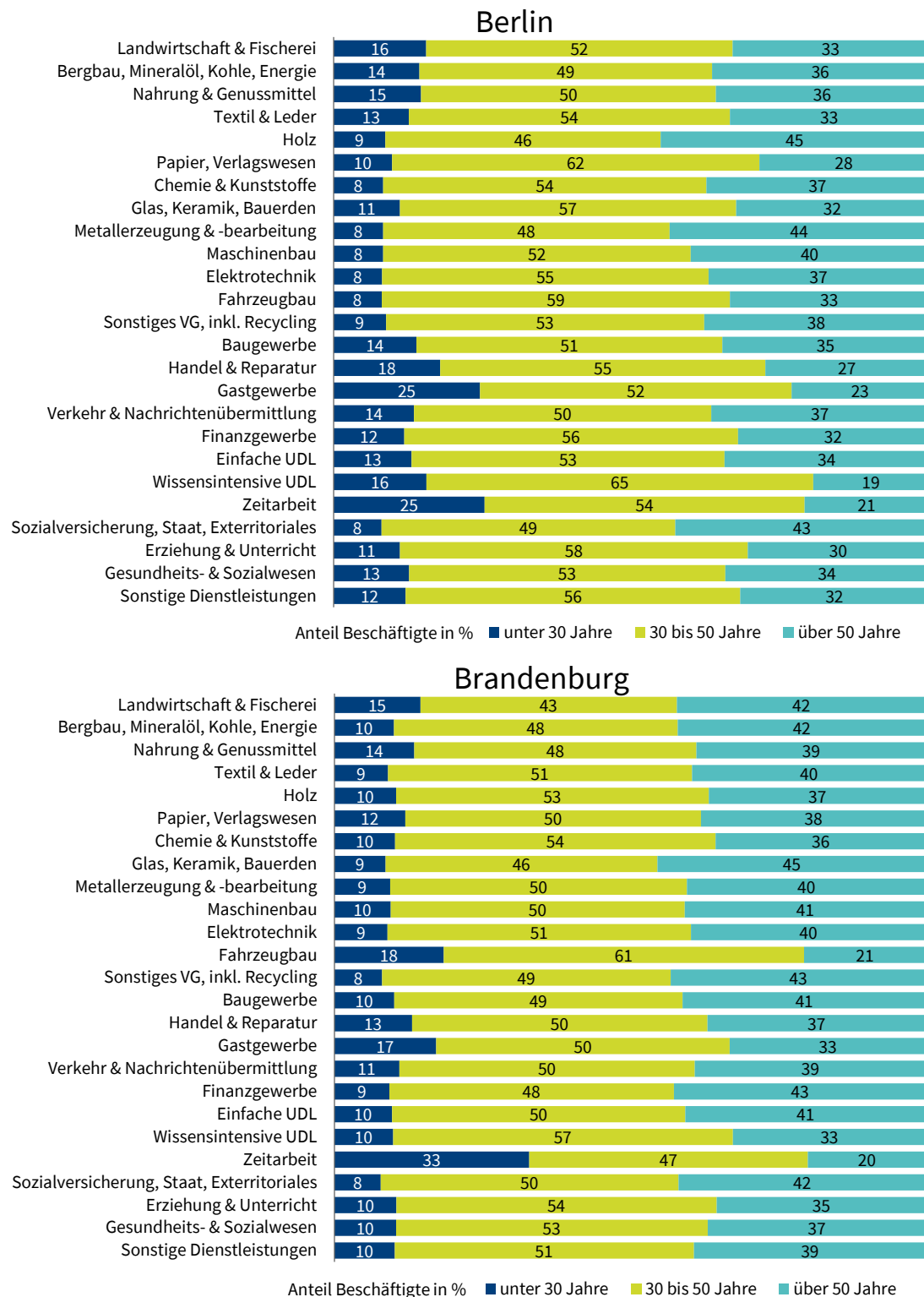
Insgesamt variiert die Verteilung der Beschäftigten über die verschiedenen Altersgruppen sehr deutlich über die Wirtschaftszweige hinweg. So ist der Anteil der unter 30-Jährigen in der Zeitarbeit in Brandenburg sowie in Berlin mit 33 bzw. 25 Prozent im Jahr 2023 mehr als dreimal so hoch wie im Öffentlichen Sektor (Sozialversicherung, Staat, Exterritoriales) mit jeweils 8 Prozent. Es zeigen sich aber auch Unterschiede zwischen den Bundesländern. So ist beispielsweise der Anteil der jüngeren Beschäftigten im Fahrzeugbau in Brandenburg (18 %) deutlich höher als in Berlin (8 %). In Berlin sind mit 25 Prozent erkennbar mehr jüngere Beschäftigte um Gastgewerbe beschäftigt als in Brandenburg (17 %).

Ein Vergleich von Abbildung A 1 (im Anhang) mit Abbildung 11 zeigt, dass sich die Unterschiede in der Altersstruktur über die Wirtschaftszweige hinweg in Berlin, Brandenburg und im Bundesgebiet insgesamt recht ähnlich sind. Allerdings gibt es eine Reihe bemerkenswerter Ausnahmen: So ist der Anteil jüngerer Beschäftigter im Fahrzeugbau in Brandenburg deutlich höher als in Deutschland insgesamt (18 % vs. 11 %). In den Branchen Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen ist der Anteil jüngerer Beschäftigter in Brandenburg dagegen geringer als im Bundesdurchschnitt (Abweichung zum Bund jeweils -4 Prozentpunkte). Auch im Baugewerbe und in der Landwirtschaft gibt es eine deutliche Abweichung zum Bundesgebiet (jeweils -7 Prozentpunkte). In Berlin sind die Anteile jüngerer Beschäftigter in den Branchen Maschinenbau, Metallerzeugung und -bearbeitung sowie Elektrotechnik geringer als in Deutschland insgesamt (-5 bzw. -4 Prozentpunkte).

Insgesamt zeigen sich erwartungsgemäß Unterschiede in der Demografie der Beschäftigten in Berlin und Brandenburg (siehe dazu auch Abbildung 12). In Berlin liegt der Anteil der jüngeren Beschäftigten in sechs Branchen bei mindestens 15 Prozent, in Brandenburg sind es nur vier (vgl. Abbildung 11). Umgekehrt gibt es in Brandenburg zwölf Branchen mit einem Anteil älterer Beschäftigter von mindestens 40 Prozent. In Berlin dagegen nur vier. Brandenburg steht also vor besonderen Herausforderungen, das demografiebedingte Ausscheiden großer Beschäftigtengruppen abzufedern.

Abbildung 11: Altersstruktur der Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Berlin und Brandenburg

Am 30. Juni 2023, Anteile in Prozent



Anmerkung: VG=Verarbeitendes Gewerbe, UDL=Unternehmensdienstleistungen. Die Daten wurden auf ganze Zahlen gerundet.

Quelle: Beschäftigtenhistorik (BeH) des IAB, eigene Berechnungen. © IAB

4.3 Veränderungen der Altersstruktur im Zeitverlauf und Auswirkungen auf die regionale Beschäftigungsentwicklung

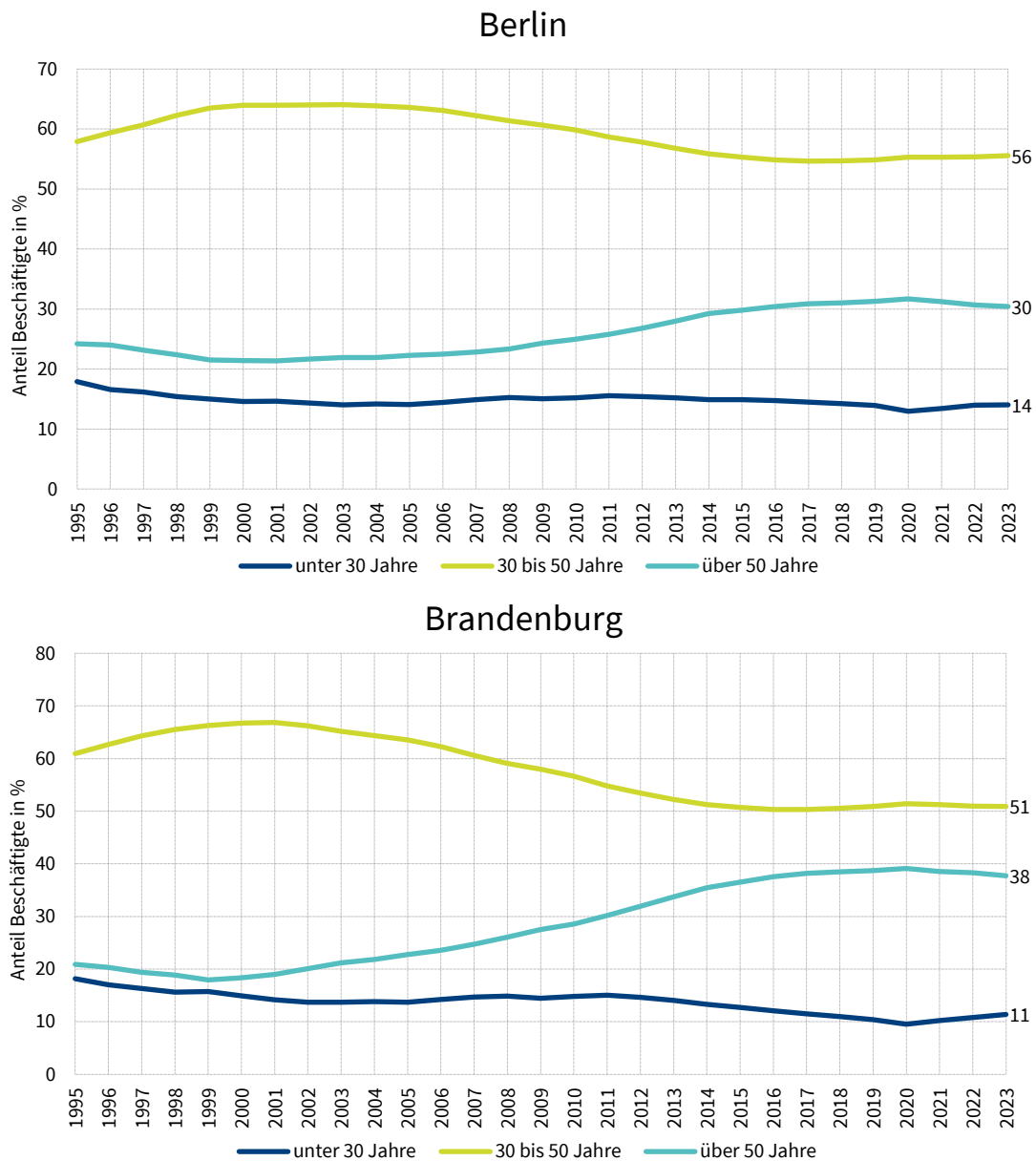
Der demografische Wandel hat sich auf dem deutschen Arbeitsmarkt bislang insbesondere durch die Alterung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bemerkbar gemacht (Brussig 2015). Daher soll im Folgenden eingehender betrachtet werden, ob sich die Auswirkungen des Alterungsprozesses auf regionale Arbeitsmärkte im Zeitverlauf verändern. Abbildung 12 zeigt die Entwicklung der Altersstruktur der Beschäftigten in Berlin und Brandenburg ab 1995. Wir betrachten diesen längeren Zeitraum, weil die Anteile der Altersgruppen in die Regressionsanalyse mit einer zeitlichen Verzögerung von fünf Jahren eingehen, d. h. es wird angenommen, dass sich die Altersstruktur der Arbeitskräfte des Jahres 1995 auf das Beschäftigungswachstum zwischen 2000 und 2001 auswirkt. Die Unterschiede in der Altersstruktur ab 2018 sind hier zwar dargestellt, gehen aber in die Ermittlung der Altersstruktureffekte nicht mehr ein, weil das Beschäftigungswachstum von 2022 und 2023 den letzten Wert in der Zeitreihe darstellt.

Seit Mitte der 1990er Jahre hat sich die Altersstruktur der Arbeitskräfte in Berlin und Brandenburg verändert. Wie in Abbildung 12 zu sehen, zeigen sich in beiden Bundesländern ähnliche Trends, allerdings auch gewisse Unterschiede.

So ist in Berlin und Brandenburg der Anteil der 30- bis 50-Jährigen zunächst noch bis 1999 auf 64 Prozent (Berlin) bzw. 66 Prozent (Brandenburg) gestiegen und in den Folgejahren bis 2015 gesunken. Seitdem bleibt der Anteil dieser Altersgruppe in beiden Bundesländern stabil und lag zuletzt bei 56 Prozent (Berlin) bzw. 51 Prozent (Brandenburg). Demgegenüber stieg der Anteil älterer Arbeitskräfte in beiden Ländern an, in Brandenburg aber deutlich stärker. So hat die Bedeutung älterer Arbeitskräfte, nachdem sie zwischen 1995 und 1999 leicht rückläufig war, seitdem in Brandenburg stark zugenommen, von 18 Prozent im Jahr 2000 auf 39 Prozent im Jahr 2020. Seit 2021 ist der Wert wieder leicht rückläufig. In Berlin war der Anteil der über 50-Jährigen ebenfalls bis 2000 leicht rückläufig und stieg zwischen 2001 und 2020 um 11 Prozentpunkte auf 32 Prozent an. Seitdem ist er leicht rückläufig, zuletzt lag er in Berlin bei 30 Prozent. Der Anteil der Beschäftigten unter 30 Jahre ist dagegen in Brandenburg zwischen 1995 und 2020 relativ stetig um 8 Prozentpunkte auf 10 Prozent gesunken. Zuletzt stieg der Anteil jedoch wieder leicht auf 11 Prozent an. In Berlin war der Anteil der Jüngeren ebenfalls leicht rückläufig, allerdings stagniert er seit 2002 und lag 2023 bei 14 Prozent. Die Entwicklungen für das Bundesgebiet sind in Abbildung A 2 im Anhang dargestellt.

Abbildung 12: Veränderung der Altersstruktur der Beschäftigten in Berlin und Brandenburg

Zeitraum 1995–2023, jeweils am 30. Juni, Anteile in Prozent



Quelle: Beschäftigtenhistorik (BeH) des IAB, eigene Berechnungen. © IAB

Wenngleich diese Entwicklungstendenzen grundsätzlich für alle Regionen zu beobachten sind, verläuft der Alterungsprozess der Beschäftigten keineswegs in einem konstanten Tempo und einheitlich über die Regionen hinweg. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, inwieweit sich der Altersstruktureffekt im Zeitverlauf verändert hat. Hierzu betrachten wir die regionalen Altersstruktureffekte für die zwei längeren Teilperioden 1999 bis 2008 und 2009 bis 2019 (vgl. Abbildung 13 und Tabelle 5). Der durch verschiedene Krisen gekennzeichnete Zeitraum nach 2019 wird wegen möglicher Sondereffekte aus der Analyse ausgeschlossen. Abbildung 13 stellt die Entwicklung der regionalen Altersstruktureffekte in den beiden Zeiträumen dar. Kreise, die sich im Quadranten oben rechts befinden, haben sich in beiden Zeiträumen positiv entwickelt. Die Beschäftigungsentwicklung wurde hier aufgrund der Alterszusammensetzung im jeweiligen

Kreis in beiden Zeitabschnitten positiv beeinflusst. Kreise im Quadranten unten links hatten in beiden Zeiträumen negative Effekte auf die Beschäftigungsentwicklung zu verzeichnen. Unten rechts haben sich die Kreise im ersten Zeitraum positiv, im zweiten jedoch negativ entwickelt. Genau andersherum verhält es sich mit den Kreisen im Quadranten oben links, diese haben im ersten Zeitraum negative Einflüsse auf die Beschäftigungseffekte verkraften müssen, im zweiten positive. Kreise, die sich auf der 45-Grad-Linie befinden, hatten in beiden Teilzeiträumen den gleichen Altersstruktureffekt.

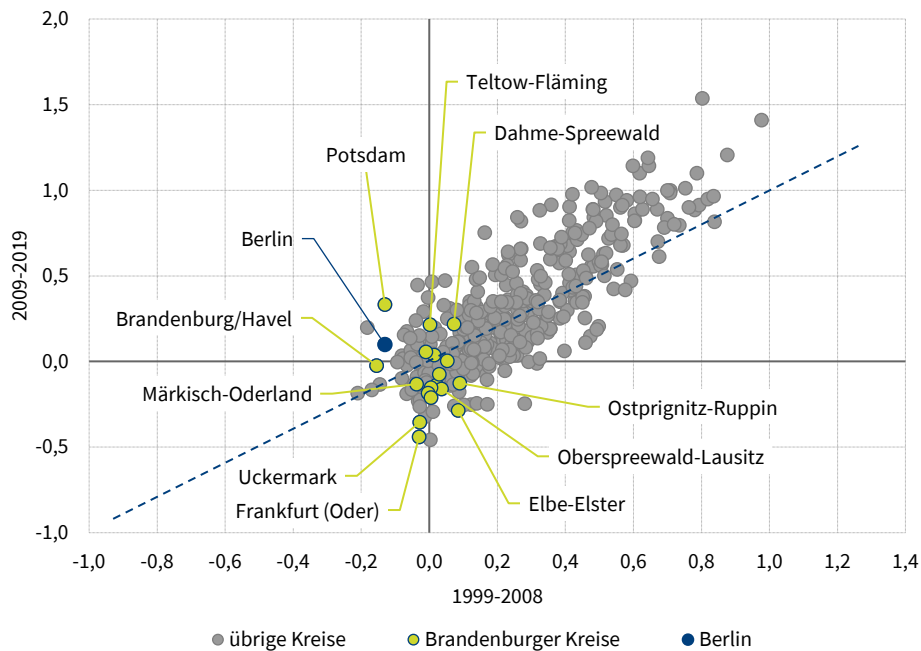
Insgesamt ist festzustellen, dass sich die Zahl der Regionen, in denen sich die Altersstruktur der Arbeitskräfte mehr oder weniger dämpfend auf das Beschäftigungswachstum auswirkt, von 49 im Zeitraum 1999 bis 2008 auf 77 im Zeitraum 2009 bis 2019 erhöht hat. Durch den Alterungsprozess der Erwerbsbevölkerung erleidet also eine zunehmende Zahl an Kreisen gewisse Wachstumseinbußen. Dabei zeigen die Altersstruktureffekte der beiden Perioden erwartungsgemäß eine recht ausgeprägte positive Korrelation. Regionale Arbeitsmärkte, in denen sich die Altersstruktur der Beschäftigten bereits zwischen 1999 und 2008 relativ ungünstig ausgewirkt hat, gehören auch im anschließenden Zeitraum meist zu den Gebieten mit negativen Effekten der Altersstruktur.

Für Berlin und die Regionen in Brandenburg sind zumeist keine größeren Veränderungen der Altersstruktureffekte in den beiden Teilperioden zu erkennen. Die Regionen liegen in der Regel nah an der gestrichelten 45-Grad Linie, auf der die Effekte der beiden Zeiträume exakt die gleiche Größe haben. Berlin verzeichnete jedoch im ersten Zeitraum von 1999 bis 2008 einen negativen Altersstruktureffekt und im zweiten Zeitraum einen positiven. Die demografischen Entwicklungen in Berlin stehen teilweise im Einklang mit den in der Regressionsanalyse ermittelten Zusammenhängen. Die Stadt ist im Vergleich zu anderen Regionen langsamer gealtert, was unter anderem drauf zurückzuführen sein dürfte, dass sie im Mittel einen positiven Wanderungssaldo erzielen konnte. Auch die Brandenburger kreisfreien Städte Potsdam und Brandenburg/Havel hatten im ersten Zeitraum einen negativen, im zweiten jedoch einen positiven Altersstruktureffekt.

Der Landkreis Teltow-Fläming konnte im zweiten Zeitraum einen positiven Effekt verzeichnen, im ersten Zeitraum lag der Altersstruktureffekt noch bei null. In beiden Zeiträumen konnte nur der Landkreis Dahme-Spreewald einen positiven Altersstruktureffekt erzielen. Für Oberspreewald-Lausitz, Elbe-Elster und Ostprignitz-Ruppin fiel der Altersstruktureffekt im Zeitraum bis 2008 noch positiv aus, drehte sich jedoch zwischen 2009 und 2019 ins Negative. Die Wahrscheinlichkeit ist groß, dass sich der Altersstruktureffekt in diesen Regionen zunehmend dämpfend auf die Beschäftigungsentwicklung auswirken wird. Hervorzuheben sind auch der Landkreis Uckermark und die kreisfreie Stadt Frankfurt/Oder: Hier fiel der Altersstruktureffekt bereits im ersten Teil-Zeitraum ungünstig aus und entwickelte sich in der Folge weiter negativ. Im Kreis Märkisch-Oderland wirkte der Altersstruktureffekt ebenfalls in beiden Zeiträumen geringfügig hemmend auf die Beschäftigungsentwicklung, verschlechterte sich aber über die Zeit nicht. Verglichen mit anderen Bundesländern sind die Unterschiede zwischen den Kreisen jedoch verhältnismäßig gering (vgl. Harten/Wrobel 2025).

Abbildung 13: Regionale Altersstruktureffekte – Regionen in Berlin-Brandenburg im Vergleich

Zeitraum 1999–2008 und 2009–2019, jeweils am 30. Juni, jeweils Abweichung vom Bundesdurchschnitt in Prozentpunkten



Quelle: Beschäftigtenhistorik (BeH) des IAB, eigene Berechnungen. © IAB

5 Fazit

Die vorliegende Studie betrachtet die regionalen Unterschiede im Beschäftigungswachstum und ihre Einflussfaktoren im Zeitraum zwischen 1999 und 2023 mit einem Fokus auf die Situation und Entwicklung in Berlin und Brandenburg, sowie den Brandenburgischen Landkreisen und kreisfreien Städten. Im Untersuchungszeitraum verzeichnet Berlin die stärksten Beschäftigungszuwächse im Bundesländervergleich. Dabei zeichnen sich bundesweit alle großen urbanen Arbeitsmärkte durch ein signifikantes Beschäftigungswachstum aus. Brandenburg dagegen hat sich im Vergleich der Bundesländer unterdurchschnittlich entwickelt, aber günstiger als die anderen ostdeutschen Flächenländer, mit Ausnahme Sachsens. Innerhalb des Landes Brandenburg wird das Beschäftigungswachstum vor allem durch die Brandenburger Kreise Teltow-Fläming, Dahme-Spreewald und die Stadt Potsdam getrieben. Zuletzt ging auch vom Kreis Oder-Spree ein starkes Wachstum aus. Andere Landkreise, besonders Spree-Neiße, Uckermark und Elbe-Elster verzeichneten zum Teil deutliche Beschäftigungsverluste.

Hinsichtlich der Einflussfaktoren, die zur Erklärung der Beschäftigungsentwicklung herangezogen werden, lässt sich festhalten, dass von der Branchenstruktur und der Qualifikationsstruktur für beide Bundesländer eine positive Wirkung auf das Beschäftigungswachstum ausgeht. Positiv wirkt sich für Berlin auch der Standorteffekt aus, die Betriebsgrößenstruktur hingegen hat hier einen ungünstigen Effekt. Brandenburg dagegen profitiert von seiner Betriebsgrößenstruktur, weist aber einen negativen Standorteffekt auf. Den Ergebnissen zufolge hat sich die **Branchenstruktur** in Berlin sehr positiv auf die

Beschäftigungsentwicklung ausgewirkt. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass einige Wachstumsbranchen wie wissensintensive Unternehmensdienstleistungen und das Gesundheits- und Sozialwesen im Land überdurchschnittlich stark vertreten sind (Beispiel: Wissenschafts- und Technologiepark Adlershof¹⁸, Cluster Gesundheitswirtschaft¹⁹). Doch zugleich gibt es Branchen mit einem negativen Effekt, wie die Metallerzeugung und -bearbeitung oder das Finanzgewerbe, die im Land eine relativ geringe Bedeutung haben. Für Brandenburg lässt sich ein leicht positiver Brancheneffekt feststellen. Dieser basiert insbesondere auf die überdurchschnittlich wachsenden Branchen Gesundheits- und Sozialwesen, einfache Unternehmensdienstleistungen und Verkehr und Nachrichtenübermittlung. Weitere Potenziale bestehen hier beispielsweise in der Lausitz, die als erstes europäisches Net Zero Valley ausgewählt wurde. Sogenannte „saubere Technologien“ in vier ausgewählten Technologiefeldern (Batterie- und Speichertechnologien, Wasserstoff- und Stromnetztechnologien sowie Technologien zur Energieeffizienz und Sektorenkopplung) stehen in dieser Modellregion in Zukunft im Mittelpunkt (MWA EK 2025). In Cottbus wird darüber hinaus das größte DB-Instandhaltungswerk entstehen. Das Projekt beinhaltet den Neubau von zwei Instandhaltungshallen für elektrische Triebzüge des Hochgeschwindigkeitsverkehrs (Deutscher Bundestag 2025).

Die Möglichkeiten, die mit dem Strukturwandel verbundenen Chancen zu nutzen, werden wesentlich auch von der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte vor Ort beeinflusst. Die **Qualifikationsstruktur** war und ist derzeit ein Faktor, der zu einer dynamischen Entwicklung der Beschäftigung in Berlin und Brandenburg beigetragen hat. Insbesondere in Berlin wird der positive Qualifikationseffekt vom hohen Anteil der Hochqualifizierten getrieben. Allerdings profitieren andere Großstädte wie München, Stuttgart oder Dresden noch in deutlich stärkerem Maße von einer günstigen Qualifikationsstruktur. Für die Zukunft gilt es daher, diesen positiven Effekt zu stabilisieren und weiter auszubauen. Dies könnte beispielsweise über (noch) engere Kooperationsbeziehungen der Hochschulen zu potenziellen Arbeitgebenden erreicht werden, um Absolvent*innen in der Region zu halten. Die Abwanderungswahrscheinlichkeit von Hochschulabsolvent*innen sinkt signifikant, wenn sie während des Studiums in Betrieben vor Ort Arbeitserfahrung sammeln können (Teichert et al. 2020). Ein weiterer Fokus sollte auf die Rekrutierung und Integration internationaler Fachkräfte liegen. Zu den Herausforderungen zählen hier insbesondere das Angebot von bezahlbarem Wohnraum und zielgerichteter begleitender Integrationsmaßnahmen. Auch im Bereich der Berufsausbildung kann angesetzt werden, um den Anteil der Geringqualifizierten in Berlin und Brandenburg zu reduzieren und damit die Qualifikationsstruktur des Landes zu verbessern. Fitzenberger/Heusler/Wicht (2023) weisen auf zunehmende Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt hin und vermuten, dass einem Teil der Jugendlichen der Zugang in eine Ausbildung verwehrt bleibt, weil ihre schulischen Qualifikationen oder sozialen Grundkompetenzen den Anforderungen der Betriebe nicht genügen. Verschiedene Instrumente zielen darauf ab, diese Passungsprobleme zu beheben. Beispielsweise bieten die Arbeitsagenturen mit der „Assistierte Ausbildung flexibel“ (AsA flex) sowohl Betrieben als auch Jugendlichen Unterstützung bei der Ausbildung an.²⁰ Im ländlichen

¹⁸ <https://www.businesslocationcenter.de/wirtschaftsstandort/standortinformationen/technologie-und-zukunftsorte/technologie-und-gruenderzentren/adlershof>.

¹⁹ <https://www.healthcapital.de/branchen/>.

²⁰ <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/ausbilden/assistierte-ausbildung-Betriebe> und Anger et al. 2024.

Raum gilt es insbesondere Jugendliche zu befähigen, eine Ausbildung zu absolvieren und die Erreichbarkeit von Ausbildungsangeboten und Berufsschulen sicherzustellen. Als Hindernis erweisen sich häufig fehlende Verkehrsanbindungen zu Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen. Ein Ausbau des öffentlichen Personennahverkehrs und betrieblicher Fahrdienste könnte hier zumindest in einigen Fällen Abhilfe schaffen (Dummert/Leber 2019). Unsere Befunde legen nahe, dass Investitionen in die Berufsausbildung einen günstigen Effekt auf die Altersstruktur in den Wirtschaftszweigen – und damit auch in den Regionen – haben.

Berlin profitiert von einem hohen positiven **Standorteffekt**. Das heißt, dass spezifische Faktoren, die nicht durch die anderen Effekte abgebildet werden, relativ stark zu der positiven Beschäftigungsentwicklung des Bundeslands beigetragen haben. Hinter diesem Standorteffekt können sich verschiedene Bedingungskonstellationen verbergen, die von der Infrastrukturausstattung über Programme der Wirtschafts- und Technologiepolitik bis zu weichen Standortfaktoren reichen. Ein wesentlicher Standortvorteil großer Städte besteht in ihrer Spezialisierung auf wissensintensive Unternehmensdienstleistungen und die damit verbundene Fähigkeit, Innovationen zu generieren und anzuwenden. Berlin bietet beispielsweise gute Bedingungen für Startups, die mit ihren Innovationen ökonomische Weiterentwicklungen und Transformation vorantreiben (vgl. Tabelle 2 und die Ausführungen zum Brancheneffekt in Abschnitt 3.2). In Brandenburg ist der Standorteffekt negativ, es sollte daher angesichts des ungünstigen Einflusses der regionalen Standortbedingungen auf die Beschäftigungsentwicklung geprüft werden, worin die besonderen Standortnachteile des Landes bestehen und wie diese gezielt reduziert werden können. Positiv hervorzuheben sind Investitionen in Forschung und Entwicklung sowie Wissenschaft für die vom Strukturwandel aufgrund des Kohleausstiegs betroffene brandenburgische Lausitz (Markwardt/Titze/Zundel 2025). Hier wird die betroffene Region vom Bund bei der Bewältigung des verstärkten Transformationsprozesses nachhaltig unterstützt.²¹ Danach sollen bis 2038 in der Lausitz (vor allem in Cottbus) ausgewählte Ansiedlungen (Hochschulen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und einen SciencePark) mit hohen öffentlichen Finanzmitteln unterstützt werden.²²

Auf bedeutende dämpfende Auswirkungen des **demografischen Wandels** auf die Beschäftigungsentwicklung deuten unsere Ergebnisse für Berlin bislang nicht hin. Während wir für den Zeitraum bis zur Wirtschafts- und Finanzkrise noch leicht negative Altersstruktureffekte beobachten, ergibt sich für die Phase zwischen 2009 und 2019 ein positiver Effekt der Altersstruktur. Im Vergleich zur bundesweiten Entwicklung hat sich die Altersstruktur in Berlin also im Beobachtungszeitraum relativ günstig entwickelt, d. h. die Alterung der Arbeitskräfte verlief in Berlin langsamer als im Mittel aller Regionen in Deutschland. In Brandenburg wirkt sich die Altersstruktur im Untersuchungszeitraum hingegen bereits wachstumsbremsend aus. Während das Berliner Umland aufgrund von Zuzügen deutlich wächst, sind viele berlinferne Regionen, z. B. die Lausitz oder der Landkreis Uckermark, von einer deutlich schrumpfenden

²¹ Gesetzliche Grundlage hierfür ist das im Jahr 2020 in Kraft getretene Strukturstärkungsgesetz Kohleregionen (StStG), das den vom Kohleausstieg betroffenen Regionen rund 41 Mrd. Euro an Finanzhilfen bereitstellt. Davon entfallen etwa 11 Mrd. Euro (einschließlich der Mittel aus dem europäischen Just Transition Fund) auf die brandenburgische Lausitz (Markwardt/Titze/Zundel 2025).

²² Folgenden Vorhaben wurden ausgewählt: 1. Medizinischen Universität Lausitz – Carl Thiem (MUL-CT); 2. Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR), die Fraunhofer-Gesellschaft und die Leibniz-Gemeinschaft; 3. Power-to-X-Kompetenzzentrum mit Demonstrationsanlage. Hier soll Know-how für die Dekarbonisierung des interkontinentalen Verkehrs (Luftfahrt, Schifffahrt) und der chemischen Industrie bereitgestellt werden (Markwardt/Titze/Zundel 2025).

erwerbsfähigen Bevölkerung betroffen. Vor diesem Hintergrund braucht es ein Bündel von Maßnahmen, um junge Menschen im Land zu halten bzw. zu gewinnen und die Produktivität älterer Arbeitskräfte durch eine stärkere Weiterbildungsbeteiligung zu erhalten.

Die aus den Ergebnissen resultierende Vielfalt möglicher Handlungsoptionen bzw. Handlungsbedarfe zeigt, dass für eine erfolgreiche Umsetzung abgestimmte Maßnahmen aus unterschiedlichen Politikfeldern wie der Wirtschafts-, Regional- und Arbeitsmarktpolitik notwendig sein dürften. Die regional unterschiedlichen Ergebnisse zu den dargestellten Einflussfaktoren deuten außerdem darauf hin, dass es sinnvoll erscheint, spezifische endogene Potenziale der Regionen für die Entwicklung von zukunftssträchtigen Strategien zu nutzen. Hierfür ist wiederum notwendig, dass relevante Institutionen und Akteure sowohl zwischen unterschiedlichen regionalen Ebenen (Bundesland, Kreise etc.) als auch innerhalb einer Region zusammenarbeiten (vgl. Otto/Losacker/Hansmeier 2025; Südekum 2025). Gleichwohl darf nicht übersehen werden, dass für die Einflussnahme der hier dargestellten Faktoren häufig längerfristige mittelbare Maßnahmen erforderlich sind (z. B. Investitionen in Infrastruktur), die auf Bundes- oder EU-Ebene angestoßen und beschlossen werden müssen (z. B. Grimm et al. 2025). Faktoren wie die Branchenstruktur lassen sich durch arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitische Maßnahmen nur langsam verändern. Gezielte Investitionen in Bildung können dagegen wachstumshemmende Qualifikationsstrukturen zeitnaher beeinflussen, wie z. B. den Anteil der Geringqualifizierten zu reduzieren. Weiterbildung kann zudem zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit beitragen.

Literatur

Amend, Elke; Bogai, Dieter (2005): Regionale Arbeitsmärkte in Ostdeutschland: Was hat das eine, was das andere Land nicht hat? IAB-Kurzbericht Nr. 25. URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2005/kb2505.pdf>, abrufen am 03.12.2025.

Amend, Elke; Otto, Anne (2006): Die Determinanten der Beschäftigungsentwicklung im VALA-Modell. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 55, H. 11/12, S. 268–272.

Amlinger, Marc; Markert, Cornelius; Neumann, Horst (2024): Germany 2070: Labour market, demographics and productivity. In: IGZA working paper 5.

Anger, Silke; Goßner, Laura; Heß, Pascal; Jaschke, Philipp; Leber, Ute; Schels, Brigitte; Schreyer, Franziska; Toussaint, Carina (2024): Chancengleichheit und berufliche Bildung, IAB-Stellungnahme.

Arntz, Melanie; Donner, Franz; Evans, Michaela; Friedrich, Alexandra; Horvat, Sinischa; Kaiser, Anna; Mallmann, Luitwin; Möreke, Mathias; Pfeiffer, Sabine; Rothe, Isabel (2023): Transformation in bewegten Zeiten: Nachhaltige Arbeit als wichtigste Ressource. Berlin.

Bartik, Alexander W.; Bertrand, Marianne; Cullen, Zoë B.; Glaeser, Edward L.; Luca, Michael; Stanton, Christopher T. (2020): How are small businesses adjusting to COVID-19? Early evidence from a survey. In: NBER Working Paper, Nr. 26989.

Bauer, Anja; Gartner, Hermann; Hellwagner, Timon; Hummel, Markus; Hutter, Christian; Wanger, Susanne; Weber, Enzo; Zika, Gerd (2024): IAB-Prognose 2024/2025: Zähe Wirtschaftsschwäche beeinträchtigt den Arbeitsmarkt. IAB-Kurzbericht Nr. 19. URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2024/kb2024-19.pdf>, abgerufen am 07.05.2026.

Baumann, Doris; Buch, Tanja; Fuchs, Stefan; Hell, Stefan; Niebuhr, Annekatrin; Rossen, Anja, Sieglen, Georg; Stöckmann, Andrea; Wapler, Rüdiger (2025): Regionale Faktoren der langfristigen Beschäftigungsentwicklung in Deutschland im Zeitraum 1999–2023. IAB-Forschungsbericht Nr. 25. URL: <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2025/fb2525.pdf>, abgerufen am 07.05.2026.

Blesse, Sebastian; Heinemann, Friedrich; Nover, Justus; Stiftung Familienunternehmen (Hrsg.) (2022): Bundesländerindex Familienunternehmen: Standortfaktoren innerhalb Deutschlands im Vergleich. München.

Blien, Uwe; Suedekum, Jens; Wolf, Katja (2006): Local employment growth in West Germany: A dynamic panel approach. In: Labour Economics, Vol. 13, No. 4, pp. 445–458.

Blien, Uwe; Wolf, Katja (2002): Regional development of employment in eastern Germany: an analysis with an econometric analogue to shift share techniques. In: Papers in Regional science, Vol. 81, No. 3, pp. 391–414.

Bogai, Dieter; Wiethölter, Doris (2010): Vergleichende Analyse von Länderarbeitsmärkten. Aktualisierte Länderstudie Brandenburg. IAB-Regional, IAB Berlin-Brandenburg Nr. 1, Nürnberg. URL: https://doku.iab.de/regional/BB/2010/regional_bb_0110.pdf, abgerufen am 30.12.2025.

Bogai, Dieter; Wiethölter, Doris (2009): Vergleichende Analyse von Länderarbeitsmärkten. Länderstudie Berlin. IAB-Regional, IAB Berlin-Brandenburg Nr. 2, Nürnberg. URL: https://doku.iab.de/regional/BB/2009/regional_bb_0209.pdf, abgerufen am 03.12.2025.

Bogai, Dieter; Wiethölter, Doris (2005): Vergleichende Analyse von Länderarbeitsmärkten. Länderstudie Brandenburg. IAB regional, IAB Berlin-Brandenburg Nr. 1, Nürnberg. URL: https://doku.iab.de/regional/BB/2005/regional_bb_0105.pdf, abgerufen am 03.12.2025.

Bossler, Mario; Popp, Martin (2023): Arbeitsmarkttension aus beruflicher und regionaler Sicht: Die steigende Knappheit an Arbeitskräften bremst das Beschäftigungswachstum. IAB-Kurzbericht Nr. 12. URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-12.pdf>, abgerufen am 07.05.2026.

Brixy, Udo (2011): Bedeutung und Beweggründe der Binnenverlagerungen von Betrieben in Deutschland. In: Zeitschrift für Wirtschaftsgeographie, Jg. 55, H. 1–2, S. 141–157.

Brussig, Martin (2015): Demografischer Wandel, Alterung und Arbeitsmarkt in Deutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (KZfSS), Jg. 67 (Suppl), S. 295–324.

Buch, Tanja; Niebuhr, Annekatrin; Schreiner, Antonia; Stöckmann, Andrea (2025): Regionale Faktoren der langfristigen Beschäftigungsentwicklung – Befunde für Hamburg. IAB-Regional, IAB Nord Nr. 4, Nürnberg. URL: https://doku.iab.de/regional/N/2025/regional_n_0425.pdf, abgerufen am 05.12.2025.

Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) (2024): Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung (INKAR). Ausgabe 2024, Bonn.

Bußmann, Sebastian; Seyda, Susanne (2015): Fachkräftengpässe in Unternehmen: Die Altersstruktur in Engpassberufen, KOFA-Studie Nr. 1/2015.

Carstensen, Jeanette; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris (2024): Internationalisierung der Pflege-Pflegekräfte mit ausländischer Staatsangehörigkeit und ihr Beitrag zur Fachkräftesicherung. IAB-Forschungsbericht Nr. 22. URL: <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb2224.pdf>, abgerufen am 25.03.2026.

Dauth, Wolfgang; Mense, Andreas (2022): Vor- und Nachteile einer Regionalisierung: Einheitlicher Mindest-lohn trifft auf große regionale Unterschiede. IAB-Kurzbericht Nr. 21. URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2022/kb2022-21.pdf>, abgerufen am 25.03.2026.

Deutscher Bundestag (2025): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Christian Görke, Luigi Pantisano, Jorrit Bosch, weiterer Abgeordneter und der Fraktion Die Linke, Neues Werk der Deutschen Bahn in Cottbus. Drucksache 21/1512 (05.09.2025). URL: <https://dserver.bundestag.de/btd/21/015/2101512.pdf>, abgerufen am 25.03.2026.

Deutsches Patent- und Markenamt (DPMA) (2025): Jahresbericht 2024 (online). URL: https://www.dpma.de/digitaler_jahresbericht/2024/assets24/pdf/jahresbericht2024.pdf, abgerufen am 04.12.2025.

Dörr, Luisa; Falck, Oliver; Gründler, Klaus; Heil, Philipp; Potrafke, Niklas; Pfaffl, Christian; Schlepper, Marcel (2024): Strukturwandel in ländlichen Räumen. Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung, ifo Forschungsberichte Nr. 141. URL: https://www.ifo.de/DocDL/ifo_Forschungsbericht_141_Strukturwandel-laendliche-Raeume.pdf, abgerufen am 07.05.2026.

Dummert, Sandra; Leber, Ute (2019): Betriebliche Ausbildung: Die Herausforderungen bleiben. IAB-Forum Nr. 9.

Eickelpasch, Alexander; Geppert, Kurt; Pfeiffer, Ingo; Gernitz, Ulrike (2007): Wirtschaftliche Verflechtung zwischen Berlin und Brandenburg. Expertise im Auftrag des Ministeriums für

Wirtschaft des Landes Brandenburg und der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen des Landes Berlin.

Farhauer, Oliver; Kröll, Alexandra (2013): Standorttheorien. Regional- und Stadtökonomie in Theorie und Praxis, Springer: Wiesbaden.

Fertig, Michael; Schmidt, Christoph M. (2003): Gerontocracy in motion?: European cross-country evidence on the labor market consequences of population ageing. In: IZA Discussion Papers No. 956.

Fitzenberger, Bernd; Heusler, Anna; Wicht, Leonie (2023): Die Vermessung der Probleme am Ausbildungsmarkt: Ein differenzierter Blick auf die Datenlage tut not. IAB-Forum, 21.06.2023. URL: <https://iab-forum.de/die-vermessung-der-probleme-am-ausbildungsmarkt-ein-differenzierter-blick-auf-die-datenlage-tut-not/>, abgerufen am 25.03.2026.

Fitzenberger, Bernd (2026): Wir müssen in Deutschland unterm Strich mehr arbeiten – die gesetzliche Einschränkung des Teilzeitanpruchs ist dafür der falsche Weg. In: IAB-Forum, IAB-Debattenbeiträge, 20.2.2026. URL: <https://iab-forum.de/wir-muessen-in-deutschland-unterm-strich-mehr-arbeiten-die-gesetzliche-einschraenkung-des-teilzeitanspruchs-ist-dafuer-der-falsche-weg/>, abgerufen am 07.05.2026.

Fuchs, Johann; Kropp, Per; Matthes, Britta (2020): Die fehlende Generation: Ostdeutschland steht vor einer massiven demografischen Herausforderung. In: IAB-Forum, 22.4.2020. URL: <https://iab-forum.de/die-fehlende-generation-ostdeutschland-steht-vor-einer-massiven-demografischen-herausforderung/>, abgerufen am 25.03.2026.

Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte (2021): Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060: Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen. IAB-Kurzbericht Nr. 25. URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-25.pdf>, abgerufen am 25.03.2026.

Fusillo, Fabrizio; Consoli, Davide; Quatraro, Francesco (2022): Resilience, skill endowment, and diversity: Evidence from US metropolitan areas. In: Economic Geography, Vol. 98, No. 2, pp. 170-196.

Gartner, Hermann; Hutter, Christian; Weber, Enzo (2021): Wie der Arbeitsmarkt zwei sehr unterschiedliche Krisen bewältigt. IAB-Kurzbericht Nr. 27. URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-27.pdf>, abgerufen am 25.03.2026.

Gehrke, Birgit; Rammer, Christian; Frietsch, Rainer; Neuhäusler, Peter; Leidmann, Mark (2010): Listen wissens- und technologieintensiver Güter und Wirtschaftszweige: Zwischenbericht zu den NIW/ISI/ZEW-Listen 2010/2011. Studien zum deutschen Innovationssystem Nr. 19.

Grimm, Veronika; Malmendier, Ulrike; Schnitzer, Monika; Truger, Achim; Werdinger, Martin (2025): Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Frühjahrsgutachten 2025, 21. Mai 2025.

Grimm, Veronika; Schnitzer, Monika; Truger, Achim; Wieland, Volker (2021): Transformation gestalten: Bildung, Digitalisierung und Nachhaltigkeit. Jahresgutachten 2021/22.

Haas, Anette; Hirschenauer, Franziska (2023): Alle Regionen in Deutschland altern – aber manche sehr viel stärker als andere. In: IAB-Forum, 6.4.2023. URL: <https://iab-forum.de/alle-regionen-in-deutschland-altern-aber-manche-sehr-viel-staerker-als-andere/>, abgerufen am 25.03.2026.

- Haas, Anette; Niebuhr, Annekatrin; Vetterer, Niklas (2024): Regionale Arbeitsmärkte unter Transformationsdruck – unterschiedliche Herausforderungen und Anpassungspotenziale. In: Wirtschaftsdienst, Jg. 104, H. 8, S. 527–532.
- Harten, Uwe; Worbel, Martin (2025): Regionale Faktoren der langfristigen Beschäftigungsentwicklung - Befunde für Niedersachsen und Bremen. IAB-Regional Niedersachsen-Bremen Nr. 2/2025. URL: https://doku.iab.de/regional/NSB/2025/regional_nsb_0225.pdf, abgerufen am 25.03.2026.
- Heining, Jörg; Jahn, Daniel; Kuhn, Sarah; Rossen, Anja; Sujata, Uwe; Uhlig, Max Andreas; Weyh, Antje (2026): Regionale Arbeitsmarktprognosen 2026: Konjunkturschwäche belastet die regionalen Arbeitsmärkte weiterhin. IAB-Kurzbericht, Nr. 6. URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2026/kb2026-06.pdf>, abgerufen am 13.05.2026.
- Hell, Stefan; Schanne, Norbert (2008): VALA reloaded. Manuskript, Nürnberg.
- Heining, Jörg; Jahn, Daniel; Sujata, Uwe; Wapler, Rüdiger; Weyh, Antje; Fuchs, Stefan (2025): Regionale Arbeitsmarktprognosen 2025: Wenig Aussicht auf Erholung der regionalen Arbeitsmärkte. IAB-Kurzbericht Nr. 4. URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2025/kb2025-04.pdf>, abgerufen am 25.03.2026.
- Heller, Julia (2014): Förderung von Wissens- und Technologietransfer: Eine Analyse des Wirkungsgehalts von Wissens Spillovern auf die regionale Innovationsleistung. Ifo Dresden berichtet Nr. 5.
- Hellwagner, Timon; Söhnlein, Doris (2024): Demografisch bedingte Schrumpfung des Arbeitsangebots – welche ungenutzten Potenziale gibt es? In: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, (Hrsg.): So vielfältig der demografische Wandel, so verschieden die regionalen Herausforderungen und Anpassungsstrategien, S. 79–88. Bonn.
- Henger, Ralph M; Oberst, Christian (2019): Alterung der Gesellschaft im Stadt-Land Vergleich, IW-Kurzbericht Nr. 16.
- Hutter, Christian; Weber, Enzo (2025): Konjunktur und Transformation: die kritische Gemengelage am Arbeitsmarkt, IAB-Forum, 23.01.2025. URL: <https://iab-forum.de/konjunktur-und-transformation-die-kritische-gemengelage-am-arbeitsmarkt/>, abgerufen am 25.03.2026.
- Hutter, Christian; Weber, Enzo (2023a): Woher kam der deutsche Arbeitsmarktaufschwung? – Und wie kann es weitergehen? In: Wirtschaftsdienst, Jg. 103, H. 9, S. 607–612.
- Hutter, Christian; Weber, Enzo (2023b): Russia–Ukraine war: A note on short-run production and labour market effects of the energy crisis. In: Energy Policy, Vol. 183, No. 113802.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2017): Arbeitsvolumen. URL: <https://iab-forum.de/glossar/arbeitsvolumen/>, abgerufen am 05.05.2026.
- Kipp, Daniel (2007): Regionale Innovationsförderung kleiner und mittlerer Unternehmen – Integration von Wissenstransfer, Netzwerkmanagement und Finanzierung, Oldenburg.
- Klinger, Sabine; Weber, Enzo (2020): GDP-employment decoupling in Germany. In: Structural Change and Economic Dynamics, Vol. 52, pp. 82–98.
- Kuhn, Sarah; Schwengler, Barbara; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris (2025): Demografischer Wandel und Arbeitskräftemangel: Ausländische Beschäftigte spielen eine wichtige Rolle auf dem

Arbeitsmarkt. IAB-Kurzbericht Nr. 8, Nürnberg. URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2025/kb2025-08.pdf>, abgerufen am 25.03.2026.

Kühn, Manfred (2023): Planungskonflikte und Partizipation: die Gigafactory Tesla. Raumforschung und Raumordnung / Spatial Research and Planning, Vol. 81, No. 5, pp. 538–556. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/280772/1/1872037844.pdf>, abgerufen am 25.03.2026.

Landesregierung Brandenburg (2026): Verordnung über den Landesentwicklungsplan Berlin-Brandenburg ((LEP B-B)). BRAVORS Brandenburg, Verordnungen. URL: https://bravors.brandenburg.de/verordnungen/lepbb_2009alt, abgerufen am 02.04.2026.

Landua, Detlef; Wagner-Endres, Sandra; Wolf, Ulrike (2017): Standortfaktoren für Unternehmen - die kommunale Sicht. Ergebnisse auf Grundlage der Daten des Difu-Projekts "Koordinierte Unternehmensbefragung", Difu-Papers.

Liefner, Ingo; Hennemann, Steffen; Rietmann, Carsten; Zirbes, Lisa; Worbs, Leon (2024): White Book. Hidden Champions als zentrales Element der Stabilisierung ländlicher Regionen in Zeiten der Digitalisierung. Handlungsempfehlungen. Im Rahmen des Forschungsvorhabens "Ländliche Räume in Zeiten der Digitalisierung" im Rahmen des Bundesprogramms Ländliche Entwicklung Plus (BULE+) des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL).

Lipowski, Cäcilia (2024): No teens, no tech: How shortages of young workers hinder firm technology investments. In: CESifo Working Paper, No. 11471.

Maier, Gunther; Tödtling, Franz (2006): Regional- und Stadtökonomik Band 1 – Standorttheorie und Raumstruktur, 4. Auflage, Wien/New York: Springer.

Maretzke, Steffen; Hoymann, Jana; Schlömer, Claus (2024): Raumordnungsprognose 2045. BBSR-Analysen kompakt Nr. 4.

Margarian, Anne (2018): Strukturwandel in der Wissensökonomie: Eine Analyse von Branchen-, Lage- und Regionseffekten in Deutschland. Thünen Report Nr. 60.

Markwardt, Gunther; Titze, Mirko; Zundel, Stefan (2025): Strukturwandel in der brandenburgischen Lausitz: Mit Wissenschaft zu neuer Blüte. In: Wirtschaftsdienst, Jg. 105, H. 6, S. 419–422.

Matthes, Britta; Zika, Gerd (2026): Zukunftsberufe? Bei der Berufswahl sind differenzierte Informationen wichtiger als starre Listen. In: IAB-Forum, 23.03.2026. URL: <https://iab-forum.de/zukunftsberufe-bei-der-berufswahl-sind-differenzierte-informationen-wichtiger-als-starre-listen/>, abgerufen am 25.03.2026.

Meister, Moritz; Niebuhr, Annekatrin; Peters, Jan Cornelius; Reutter, Philipp; Stiller, Johannes (2019): Die wirtschaftliche Spezialisierung ländlicher Räume. Thünen Working Paper Nr. 133.

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Klimaschutz Brandenburg (MWA EK) (2025): Erstes Net Zero Valley Europas ausgewiesen. Online: <https://mwaek.brandenburg.de/cms/detail.php?id=222368>, aufgerufen am 13.01.2026.

Möller, Joachim; Tassinopoulos, Alexandros (2000): Zunehmende Spezialisierung oder Strukturkonvergenz? Eine Analyse der sektoralen Beschäftigungsentwicklung auf regionaler Ebene. Jahrbuch für Regionalwissenschaft, Jg. 20, H. 1, S. 1–38.

- Müller, Steffen; Neuschäffer, Georg (2019): Ostdeutscher Produktivitätsrückstand und Betriebsgröße. In: Wirtschaft im Wandel, Jg. 25, H. 3, S. 53–56.
- Nauerth, Jannik A; Pflanz, Johan (2023): Lohnlücke Ost-West: Ewige Disparität oder schiefer Vergleich? In: ifo Dresden berichtet Nr. 30.
- Niebuhr, Annetkatrin; Kalpen, Oliver (2005): Vergleichende Analyse von Länderarbeitsmärkten: Länderstudie Mecklenburg-Vorpommern, IAB-Regional, IAB Nord Nr. 1/2005. URL: https://doku.iab.de/regional/N/2005/regional_n_0105.pdf, abgerufen am 25.03.2026.
- Ochsner, Christian; Thiel, Esther; Zuber, Christopher (2024): Demographic aging and long-run economic growth in Germany, Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Working Paper Nr. 2.
- Otto, Anne; Losacker, Sebastian; Hansmeier, Hendrik (2025): Relatedness, complexity, and regional development paths in Germany: a sequencing approach. In: The Annals of Regional Science 74 (50).
- Otto, Anne; Schanne, Norbert (2005): Vergleichende Analyse von Länderarbeitsmärkten: Länderstudie Saarland. IAB-Regional, IAB Rheinland-Pfalz-Saarland Nr. 02. URL: https://doku.iab.de/regional/RPS/2005/regional_rps_0205.pdf, abgerufen am 28.05.2026.
- Patterson, Murray G. (1991): A Note on the Formulation of the Full-Analogue Regression Model of the Shift-Share Method. In: Journal of Regional Science, Vol. 31, pp. 211–216.
- Seibert, Holger (2025): Regionale Ausbildungsmärkte: Höheres Lehrstellenangebot ist verknüpft mit niedrigerer Jugendarbeitslosigkeit. IAB-Kurzbericht Nr. 05. URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2025/kb2025-05.pdf>, aufgerufen am 13.01.2026.
- Seidel, Tobias (2004): Globalisierung und Arbeitsmärkte: Welche Auswirkungen haben Standortverlagerungen für Deutschland? In: ifo Dresden berichtet, Jg. 11, H. 5, S. 23–28.
- Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe Berlin (2025): Wirtschafts- und Innovationsbericht Berlin 2024/2025.
- Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen Berlin (2022): Bevölkerungsprognose für Berlin und die Bezirke 2021 – 2040.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2026): URL: Fachstatistik Beschäftigung. URL: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Beschaeftigung/Beschaeftigung-Nav.html>, abgerufen am 28.05.2026.
- Statistisches Bundesamt (2025): Forschung und Entwicklung - Anteil der internen Ausgaben für Forschung und Entwicklung 2023 am Bruttoinlandsprodukt (BIP) nach Bundesländern und Sektoren in %, Stand 27. August 2025. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Forschung-Entwicklung/Tabellen/bip-bundeslaender-sektoren.html>.
- Studtrucker, Maximilian; Kalinowski, Michael; Schneemann, Christian; Söhnlein, Doris; Zika, Gerd (2022): QuBe-Bevölkerungsprojektion für die Kreise und kreisfreien Städte Deutschlands. IAB-Discussion Paper Nr. 19, Nürnberg. URL: <https://doku.iab.de/discussionpapers/2022/dp1922.pdf>, aufgerufen am 13.01.2026.

Südekum, Jens (2025): Place-based Policies - How to do them and why. In: Global Challenges & Regional Science, Vol. 1.

Südekum, Jens; Rademacher, Philip (2024): Regionale Disparitäten in der Transformation: empirische Evidenz und Implikationen für die Regionalpolitik: Bertelsmann Stiftung.

Teichert, Christian; Niebuhr, Annetrin; Otto, Anne; Rossen, Anja (2020): Work experience and graduate migration: an event history analysis of German data. In: Regional Studies, Vol. 54, No. 10, pp. 1413–1424.

Zika, Gerd; Schneemann, Christian; Weber, Enzo; Zenk, Johanna; Kalinowski, Michael; Maier, Tobias; Wolter, Marc Ingo (2022): Die Folgen des Kriegs in der Ukraine und der Energiekrise für Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Deutschland. IAB-Forschungsbericht Nr. 11. URL: <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2022/fb1122.pdf>, abgerufen am 25.03.2026.

Anhang

Wirtschaftszweigklassifikation

Die folgende Tabelle A 1 gibt die Untergliederung nach Branchen an, wie sie in unserer Analyse verwendet wird. Zugrunde liegen bei allen Branchen mit Ausnahme der Gruppe KA die NACE-Doppelbuchstaben, die über die WZ 93 und die WZ 03 nahezu identisch geblieben sind. In der Gruppe KA wurde noch weiter zwischen einfachen, wissensintensiven (bzw. höherwertigen) unternehmensnahen Dienstleistungen und der Zeitarbeit (Arbeitnehmerüberlassung) differenziert, um deren heterogener Struktur und Entwicklung Rechnung zu tragen.

Tabelle A 1: Branchengliederung der Analyse

Nr.	Bezeichnung	NACE-Klassen (WZ 93)
1	Landwirtschaft & Fischerei	AA, BA
2	Bergbau, Mineralöl, Kohle, Energie	CA, CB, DF, EA
3	Nahrung & Genussmittel	DA
4	Textil & Leder	DB, DC
5	Holz	DD
6	Papier, Verlagswesen	DE
7	Chemie und Kunststoffe	DG, DH
8	Glas, Keramik, Bauerden	DI
9	Metallerzeugung & -bearbeitung	DJ
10	Maschinenbau	DK
11	Elektrotechnik	DL
12	Fahrzeugbau	DM
13	Sonstiges VG, inkl. Recycling	DN
14	Baugewerbe	FA
15	Handel & Reparatur	GA
16	Gastgewerbe	HA
17	Verkehr & Nachrichtenübermittlung	IA
18	Finanzgewerbe, Unternehmensbezogene Dienstleistungen (UDL)	JA
19	Einfache Unternehmensdienstleistungen	KA1
20	Wissensintensive Unternehmensdienstleistungen	KA2
21	Zeitarbeit	KA3
22	Sozialversicherung, Staat, Exterritoriales	LA, QA
23	Erziehung & Unterricht	MA
24	Gesundheits- & Sozialwesen	NA
25	Sonstige Dienstleistungen	OA
26	Private Haushalte	PA

Anmerkung: KA1 umfasst 70XXX; 71XXX, 746XX, 747XX, 7481X, 7482X, 74831, 74853 und 7486X. Zu KA2 werden die Branchen 72XXX, 73XXX, 741XX, 742XX, 743XX, 744XX, 74832, 7484X, 74851, 74852 und 7487X gerechnet. KA3 sind die Branchen im Dreisteller 745XX.

Tabelle A 2: Beschäftigungsentwicklung der Bundesländer und Kreise in Brandenburg
1999–2023, jeweils am 30. Juni

Bundesland/Kreis	1999	2023	Veränderung 1999–2023		
	Anzahl Beschäftigte		abs.	in %	Wachstumsrate ^{a)}
Bundesland					
Schleswig-Holstein	717.417	905.230	187.813	26,2	1,0
Hamburg	668.774	920.295	251.521	37,6	1,4
Niedersachsen	2.066.855	2.702.786	635.931	30,8	1,1
Bremen	252.227	293.047	40.820	16,2	0,6
Nordrhein-Westfalen	5.228.817	6.261.244	1.032.427	19,7	0,8
Hessen	1.909.185	2.381.600	472.415	24,7	0,9
Rheinland-Pfalz	1.043.302	1.278.159	234.857	22,5	0,9
Baden-Württemberg	3.351.288	4.242.519	891.231	26,6	1,0
Bayern	3.822.140	5.141.193	1.319.053	34,5	1,3
Saarland	315.645	336.844	21.199	6,7	0,3
Berlin	1.009.001	1.459.590	450.589	44,7	1,6
Brandenburg	746.918	779.326	32.408	4,3	0,2
Mecklenburg-Vorpommern	532.634	509.244	-23.390	-4,4	-0,2
Sachsen	1.396.853	1.450.845	53.992	3,9	0,1
Sachsen-Anhalt	775.298	703.477	-71.821	-9,3	-0,5
Thüringen	755.608	703.947	-51.661	-6,8	-0,3
Kreisfreie Stadt/Landkreis					
Brandenburg an der Havel	24.306	25.883	1.577	6,5	0,3
Cottbus	49.188	41.556	-7.632	-15,5	-0,8
Frankfurt (Oder)	28.249	24.856	-3.393	-12,0	-0,6
Potsdam	61.826	75.921	14.095	22,8	0,9
Barnim	43.034	46.284	3.250	7,6	0,3
Dahme-Spreewald	45.349	58.112	12.763	28,1	1,1
Elbe-Elster	34.472	28.964	-5.508	-16,0	-0,8
Havelland	36.300	40.988	4.688	12,9	0,5
Märkisch-Oderland	47.640	47.033	-607	-1,3	-0,1
Oberhavel	46.855	53.513	6.658	14,2	0,6
Oberspreewald-Lausitz	38.730	35.091	-3.639	-9,4	-0,5
Oder-Spree	50.534	61.121	10.587	21,0	0,8
Ostprignitz-Ruppin	33.569	31.325	-2.244	-6,7	-0,3
Potsdam-Mittelmark	55.202	57.321	2.119	3,8	0,1
Prignitz	26.009	23.971	-2.038	-7,8	-0,4
Spree-Neiße	39.940	31.692	-8.248	-20,7	-1,1
Teltow-Fläming	43.335	61.047	17.712	40,9	1,5
Uckermark	42.380	34.648	-7.732	-18,2	-1,0
Brandenburg insgesamt	746.918	779.326	32.408	4,3	0,2

a) Durchschnittliche jährliche Wachstumsrate der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (in %) im Zeitraum 1999–2023. Die Daten wurden auf eine Nachkommastellen gerundet.

Quelle: Beschäftigtenhistorik (BeH) des IAB, eigene Berechnungen. © IAB

Tabelle A 3: Beschäftigungsentwicklung in den Bundesländern und Deutschland, 1999–2023, jeweils am 30. Juni, Index: 1999 = 100

	SH	HH	NI	HB	NW	HE	RP	BW	BY	SL	BE	BB	MV	SN	ST	TH	DE
1999	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2000	101	102	105	101	101	103	102	102	102	102	100	97	98	97	97	98	101
2001	101	103	104	102	102	104	102	103	104	102	98	93	94	94	93	94	101
2002	100	101	103	100	99	102	101	102	102	101	95	89	90	89	89	90	99
2003	97	99	101	97	97	100	98	99	100	98	92	87	86	88	87	87	96
2004	95	98	100	95	95	98	98	99	99	97	90	84	84	86	85	85	95
2005	93	96	97	92	93	96	95	97	97	95	87	82	81	83	81	82	93
2006	94	98	98	93	93	96	96	97	99	95	88	82	82	84	82	83	94
2007	96	101	100	96	96	98	98	100	101	96	90	85	83	86	83	85	96
2008	98	104	102	99	98	100	100	102	103	98	93	87	85	88	85	86	98
2009	98	106	102	97	96	99	99	100	103	96	95	87	85	87	84	85	97
2010	99	107	103	98	97	100	101	101	104	96	97	89	86	89	85	87	98
2011	102	110	107	101	100	104	104	104	108	100	100	91	88	92	87	89	102
2012	104	112	110	103	102	105	106	107	111	101	104	93	89	93	88	91	104
2013	106	115	113	104	103	107	108	109	114	102	107	94	90	95	88	91	106
2014	108	118	115	105	105	109	110	111	117	102	111	95	91	97	89	93	108
2015	111	120	118	107	107	111	112	114	119	104	115	97	92	98	89	93	110
2016	114	123	120	110	109	114	114	116	122	105	120	98	94	100	90	94	112
2017	116	125	123	111	111	117	116	118	125	106	124	100	95	102	91	95	115
2018	119	128	125	114	114	119	118	122	128	108	129	102	96	103	92	96	117
2019	121	131	127	114	115	121	120	123	130	108	133	102	96	103	92	95	119
2020	121	130	126	113	115	120	118	122	130	105	133	101	95	102	90	93	118
2021	123	132	128	114	117	121	120	124	131	106	137	103	96	103	91	93	120
2022	126	135	130	115	119	123	122	125	133	107	143	104	96	104	91	94	121
2023	126	138	131	116	120	125	123	127	135	107	145	104	96	104	91	93	122
VÄ 1999-2023 in Prozent	26	38	31	16	20	25	23	27	35	7	45	4	-4	4	-9	-7	22

Legende: VÄ = Veränderung.

Quelle: Beschäftigtenhistorik (BeH) des IAB, eigene Berechnungen. © IAB

Tabelle A 4: Beschäftigungsentwicklung in den Kreisen in Berlin-Brandenburg, 1999–2023, jeweils am 30. Juni, Index: 1999 = 100

	BE	BB	BRB	CB	FFO	P	BAR	LDS	EE	HVL	MOL	OHV	OSL	LOS	OPR	PM	PR	SPN	TF	UM
1999	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2000	100	97	97	96	98	99	95	99	96	97	99	98	98	100	96	97	96	94	100	95
2001	98	93	94	92	96	97	92	95	88	93	92	95	91	95	92	92	91	87	100	87
2002	95	89	93	84	90	92	88	91	83	89	89	92	86	91	89	88	91	88	101	85
2003	92	87	92	83	85	91	85	89	81	85	85	89	85	89	86	86	88	84	99	79
2004	90	84	89	81	81	91	85	87	78	82	81	86	81	86	84	85	87	81	96	76
2005	87	82	85	77	76	89	82	89	75	79	77	84	79	84	80	82	83	79	94	72
2006	88	82	86	78	76	91	81	90	74	81	76	85	78	84	81	82	83	79	97	72
2007	90	85	91	76	81	94	86	96	75	84	79	90	81	87	83	86	86	79	103	73
2008	93	87	94	78	83	99	86	98	76	87	80	91	81	88	84	86	87	79	105	73
2009	95	87	94	78	82	98	87	98	75	89	79	90	81	88	84	87	86	79	103	74
2010	97	89	96	81	86	101	88	102	78	92	81	93	81	87	85	87	88	79	107	77
2011	100	91	98	82	89	106	91	105	81	95	84	97	84	91	87	88	90	78	111	78
2012	104	93	99	79	87	109	93	109	82	101	85	101	86	92	88	90	90	79	114	79
2013	107	94	99	79	84	110	94	109	82	102	87	102	88	91	89	92	90	80	117	80
2014	111	95	100	79	85	111	95	113	83	106	87	104	89	93	89	95	91	81	118	79
2015	115	97	102	80	85	114	97	115	84	106	89	105	90	95	91	98	91	82	121	81
2016	120	98	103	81	86	116	100	118	84	107	91	108	90	96	92	99	92	83	125	81
2017	124	100	105	82	86	119	101	121	86	108	94	106	92	98	93	102	92	83	129	82
2018	129	102	107	82	89	120	103	125	87	112	96	109	95	98	94	101	93	84	136	83
2019	133	102	106	82	90	123	104	125	87	113	97	111	95	99	95	102	93	83	137	83
2020	133	101	106	82	88	122	103	120	84	111	95	112	92	98	93	100	92	81	132	82
2021	137	103	107	84	88	123	106	126	85	115	98	112	93	102	93	102	95	80	138	83
2022	143	104	107	85	89	124	107	128	85	115	98	113	93	111	93	104	93	80	142	83
2023	145	104	106	84	88	123	108	128	84	113	99	114	91	121	93	104	92	79	141	82
VÄ 1999-2023 in Prozent	45	4	6	-16	-12	23	8	28	-16	13	-1	14	-9	21	-7	4	-8	-21	41	-18

Legende: BE = Berlin, BB = Brandenburg; CB = Cottbus, FFO = Frankfurt (Oder), P = Potsdam, BAR = Barnim, LDS = Dahme-Spreewald, EE = Elbe-Elster, HVL = Havelland, MOL = Märkisch-Oderland, OHV = Oberhavel, OSL = Oberspreewald-Lausitz, LOS = oder-Spree, OPR = Ostprignitz-Ruppin, PM = Potsdam-Mittelmark, PR = Prignitz, SPN = Spree-Neiße, TF = Teltow-Fläming, UM = Uckermark. VÄ = Veränderung.

Quelle: Beschäftigtenhistorik (BeH) des IAB, eigene Berechnungen. © IAB

Tabelle A 5: Veränderung der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Berlin und Deutschland, 1999–2023, jeweils am 30. Juni

Jahr	Berlin				Deutschland				Differenz Berlin/Deutschland			
	Anteile in Prozent				Anteile in Prozent				in Prozentpunkten			
	Ohne Qualifikation	Mittlere Qualifikation	Hohe Qualifikation	Qualifikation unbekannt	Ohne Qualifikation	Mittlere Qualifikation	Hohe Qualifikation	Qualifikation unbekannt	Ohne Qualifikation	Mittlere Qualifikation	Hohe Qualifikation	Qualifikation unbekannt
1999	10,2	70,0	17,4	2,4	10,2	76,9	11,8	1,1	0,0	-6,9	5,5	1,3
2000	10,0	69,6	17,9	2,5	10,0	76,8	12,1	1,1	0,0	-7,1	5,8	1,3
2001	9,9	69,2	18,4	2,5	9,7	76,6	12,5	1,1	0,1	-7,4	5,9	1,4
2002	9,6	68,9	19,1	2,5	9,4	76,5	13,0	1,1	0,2	-7,6	6,1	1,3
2003	9,3	68,9	19,3	2,4	9,1	76,5	13,3	1,1	0,2	-7,6	6,0	1,3
2004	9,2	68,8	19,6	2,4	8,8	76,6	13,6	1,1	0,4	-7,8	6,0	1,4
2005	8,7	68,5	20,3	2,4	8,5	76,4	14,1	1,1	0,3	-7,9	6,2	1,4
2006	8,6	68,2	20,8	2,4	8,3	76,2	14,4	1,1	0,3	-8,0	6,4	1,3
2007	8,6	67,8	21,1	2,5	8,3	75,9	14,7	1,1	0,3	-8,1	6,4	1,4
2008	8,7	67,2	21,5	2,6	8,3	75,5	15,0	1,2	0,5	-8,3	6,4	1,4
2009	8,7	66,5	22,2	2,6	7,9	75,2	15,7	1,2	0,8	-8,7	6,6	1,4
2010	8,7	65,8	22,7	2,7	7,9	75,0	15,9	1,2	0,8	-9,1	6,8	1,5
2011	7,8	64,6	24,5	3,0	7,4	74,1	17,1	1,5	0,4	-9,4	7,5	1,5
2012	7,4	63,8	25,6	3,2	6,7	73,9	17,9	1,6	0,7	-10,0	7,7	1,5
2013	7,4	62,7	26,4	3,5	6,6	73,3	18,3	1,8	0,8	-10,5	8,1	1,6
2014	7,4	61,6	27,1	3,9	6,7	72,6	18,6	2,1	0,7	-11,0	8,5	1,8
2015	7,5	60,0	28,0	4,5	6,8	71,8	18,9	2,5	0,8	-11,8	9,1	1,9
2016	7,6	58,4	29,0	5,1	6,9	70,9	19,3	2,9	0,7	-12,5	9,7	2,1
2017	7,7	56,7	29,8	5,7	7,0	69,9	19,7	3,4	0,7	-13,1	10,1	2,3
2018	7,8	55,0	30,8	6,4	7,1	68,8	20,1	3,9	0,6	-13,8	10,7	2,5
2019	7,8	53,3	31,8	7,1	7,2	67,8	20,5	4,4	0,6	-14,5	11,3	2,7
2020	7,5	52,1	33,0	7,3	7,1	67,1	21,1	4,7	0,5	-15,0	11,9	2,7
2021	7,6	50,1	34,1	8,2	7,2	66,0	21,5	5,3	0,4	-15,9	12,7	2,9
2022	7,8	48,2	35,0	9,0	7,4	64,9	21,9	5,8	0,4	-16,7	13,1	3,2
2023	7,8	46,9	35,7	9,6	7,5	63,8	22,5	6,3	0,3	-16,9	13,3	3,3

Die Daten wurden auf eine Nachkommastelle gerundet.

Quelle: Beschäftigtenhistorik (BeH) des IAB, eigene Berechnungen. © IAB

Tabelle A 6: Veränderung der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Brandenburg und Deutschland, 1999–2023, jeweils am 30. Juni

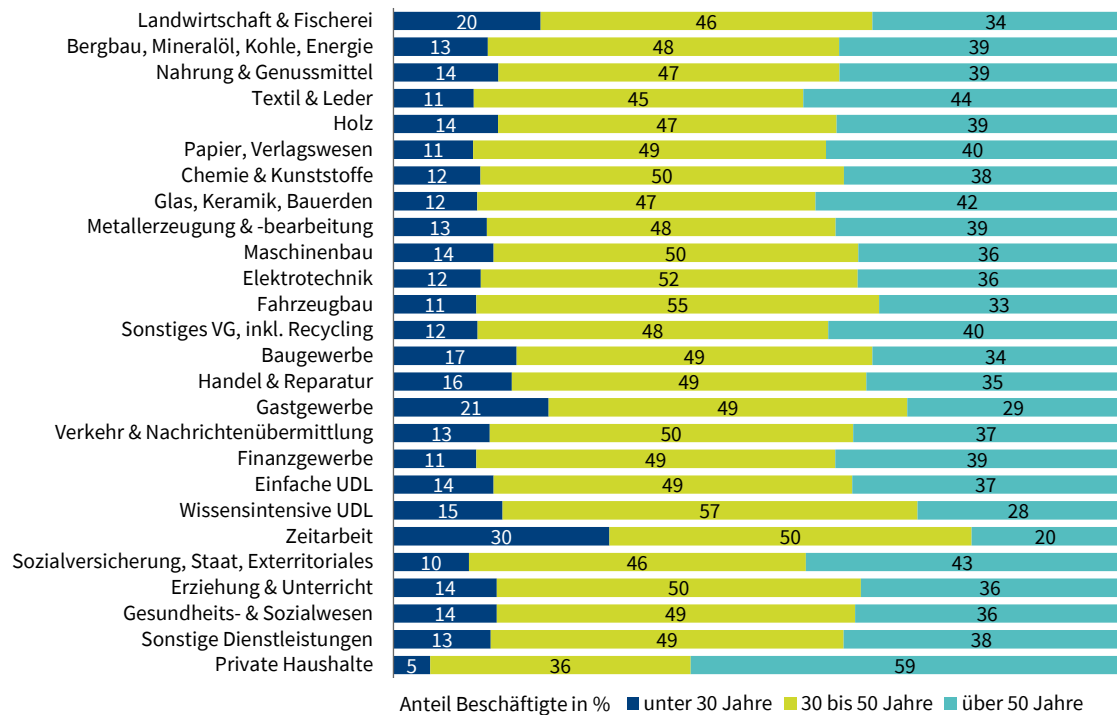
Jahr	Brandenburg				Deutschland				Differenz Brandenburg/Deutschland			
	Anteile in Prozent				Anteile in Prozent				in Prozentpunkten			
	Ohne Qualifikation	Mittlere Qualifikation	Hohe Qualifikation	Qualifikation unbekannt	Ohne Qualifikation	Mittlere Qualifikation	Hohe Qualifikation	Qualifikation unbekannt	Ohne Qualifikation	Mittlere Qualifikation	Hohe Qualifikation	Qualifikation unbekannt
1999	3,9	81,2	13,0	1,8	10,2	76,9	11,8	1,1	-6,3	4,3	1,2	0,7
2000	3,7	81,1	13,3	1,8	10,0	76,8	12,1	1,1	-6,2	4,3	1,2	0,7
2001	3,6	81,1	13,5	1,7	9,7	76,6	12,5	1,1	-6,1	4,5	1,0	0,6
2002	3,6	80,8	13,8	1,8	9,4	76,5	13,0	1,1	-5,9	4,4	0,8	0,6
2003	3,4	80,8	14,1	1,7	9,1	76,5	13,3	1,1	-5,6	4,3	0,7	0,6
2004	3,4	80,8	14,1	1,7	8,8	76,6	13,6	1,1	-5,3	4,3	0,5	0,6
2005	3,4	80,6	14,3	1,7	8,5	76,4	14,1	1,1	-5,1	4,3	0,2	0,6
2006	3,4	80,6	14,4	1,6	8,3	76,2	14,4	1,1	-4,9	4,4	0,0	0,5
2007	3,5	80,6	14,3	1,6	8,3	75,9	14,7	1,1	-4,8	4,7	-0,4	0,4
2008	3,6	80,4	14,4	1,6	8,3	75,5	15,0	1,2	-4,7	4,9	-0,7	0,4
2009	3,6	80,4	14,5	1,5	7,9	75,2	15,7	1,2	-4,3	5,2	-1,2	0,3
2010	3,6	80,4	14,5	1,5	7,9	75,0	15,9	1,2	-4,3	5,4	-1,4	0,2
2011	3,3	79,3	15,8	1,6	7,4	74,1	17,1	1,5	-4,1	5,3	-1,3	0,1
2012	3,0	79,1	16,2	1,7	6,7	73,9	17,9	1,6	-3,6	5,2	-1,7	0,1
2013	3,1	78,6	16,4	1,9	6,6	73,3	18,3	1,8	-3,5	5,4	-1,9	0,1
2014	3,1	78,2	16,6	2,1	6,7	72,6	18,6	2,1	-3,6	5,6	-2,0	0,0
2015	3,3	77,8	16,6	2,4	6,8	71,8	18,9	2,5	-3,5	6,0	-2,3	-0,2
2016	3,5	77,2	16,7	2,6	6,9	70,9	19,3	2,9	-3,4	6,3	-2,6	-0,3
2017	3,7	76,5	16,8	3,0	7,0	69,9	19,7	3,4	-3,3	6,6	-2,9	-0,4
2018	4,0	75,6	16,8	3,6	7,1	68,8	20,1	3,9	-3,2	6,7	-3,3	-0,3
2019	4,2	74,9	16,9	4,0	7,2	67,8	20,5	4,4	-3,0	7,1	-3,6	-0,5
2020	4,2	74,4	17,2	4,2	7,1	67,1	21,1	4,7	-2,8	7,3	-3,9	-0,5
2021	4,6	73,2	17,3	4,9	7,2	66,0	21,5	5,3	-2,6	7,2	-4,2	-0,4
2022	5,0	72,0	17,4	5,5	7,4	64,9	21,9	5,8	-2,4	7,2	-4,5	-0,3
2023	5,3	71,1	17,6	6,0	7,5	63,8	22,5	6,3	-2,2	7,3	-4,8	-0,3

Die Daten wurden auf eine Nachkommastelle gerundet.

Quelle: Beschäftigtenhistorik (Beh) des IAB, eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung A 1: Altersstruktur der Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Deutschland

Am 30. Juni 2023, Anteile in Prozent

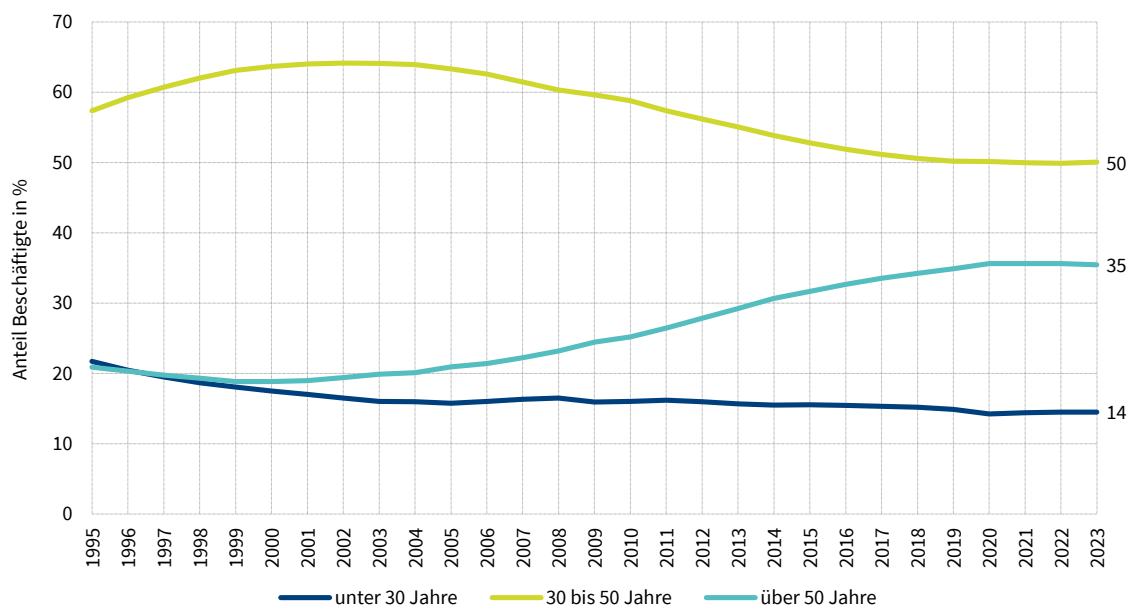


Anmerkung: VG=Verarbeitendes Gewerbe, UDL=Unternehmensdienstleistungen. Die Daten wurden auf die volle Zahl gerundet.

Quelle: Beschäftigtenhistorik (BeH) des IAB, eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung A 2: Veränderung der Altersstruktur der Beschäftigten in Deutschland

Zeitraum 1995–2023, jeweils am 30. Juni, Anteile in Prozent



Quelle: Beschäftigtenhistorik (BeH) des IAB, eigene Berechnungen. © IAB

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Beschäftigungsentwicklung der Bundesländer	12
Abbildung 2:	Regionale Unterschiede im Beschäftigungswachstum.....	13
Abbildung 3:	Beschäftigungsentwicklung der Landkreise und kreisfreien Städte in Brandenburg.....	15
Abbildung 4:	Regionale Unterschiede im Brancheneffekt.....	22
Abbildung 5:	Regionale Unterschiede im Betriebsgrößeneffekt	26
Abbildung 6:	Regionale Unterschiede im Qualifikationseffekt.....	30
Abbildung 7:	Regionale Standorteffekte im Vergleich zum Bundesdurchschnitt.....	32
Abbildung 8:	Standorteffekte der siedlungsstrukturellen Kreistypen auf das regionale Beschäftigungswachstum	35
Abbildung 9:	Demografie-Effekte auf das regionale Beschäftigungswachstum.....	38
Abbildung 10:	Regionale Unterschiede im Altersstruktureffekt.....	43
Abbildung 11:	Altersstruktur der Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Berlin und Brandenburg.....	45
Abbildung 12:	Veränderung der Altersstruktur der Beschäftigten in Berlin und Brandenburg	47
Abbildung 13:	Regionale Altersstruktureffekte – Regionen in Berlin-Brandenburg im Vergleich	49

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Beschäftigungsentwicklung und Einflussfaktoren – Ergebnisse für Bundesländer sowie Landkreise und kreisfreie Städte in Brandenburg	16
Tabelle 2:	Branchenstruktur und Beschäftigungseffekte der Spezialisierung in Berlin	18
Tabelle 3:	Branchenstruktur und Beschäftigungseffekte der Spezialisierung in Brandenburg ..	20
Tabelle 4:	Betriebsgrößenstruktur und ihre Beschäftigungseffekte in Berlin und Brandenburg.....	24
Tabelle 5:	Qualifikationsstruktur und ihre Beschäftigungseffekte in Berlin und Brandenburg ..	28
Tabelle 6:	Effekte der Altersstruktur auf die regionale Beschäftigungsentwicklung für Berlin und Brandenburg sowie die brandenburgischen kreisfreien Städte und Landkreise	39
Tabelle 7:	Altersstruktur und ihre Beschäftigungseffekte in Berlin und Brandenburg.....	40
Tabelle 8:	Differenz des Anteils an Beschäftigten zu Deutschland insgesamt nach Altersgruppen für Berlin und Brandenburg	41

Anhang

Tabelle A 1:	Branchengliederung der Analyse	60
Tabelle A 2:	Beschäftigungsentwicklung der Bundesländer und Kreise in Brandenburg	61
Tabelle A 3:	Beschäftigungsentwicklung in den Bundesländern und Deutschland, 1999–2023, jeweils am 30. Juni, Index: 1999 = 100	62
Tabelle A 4:	Beschäftigungsentwicklung in den Kreisen in Berlin-Brandenburg, 1999–2023, jeweils am 30. Juni, Index: 1999 = 100	63
Tabelle A 5:	Veränderung der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Berlin und Deutschland, 1999–2023, jeweils am 30. Juni	64
Tabelle A 6:	Veränderung der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Brandenburg und Deutschland, 1999–2023, jeweils am 30. Juni	65
Abbildung A 1:	Altersstruktur der Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Deutschland	66
Abbildung A 2:	Veränderung der Altersstruktur der Beschäftigten in Deutschland	66

In der Reihe IAB-Regional Berlin-Brandenburg zuletzt erschienen

Nummer	Autoren	Titel
2/2025	Kuhn, Sarah; Seibert, Holger; Weyh, Antje	Struktur und Entwicklung der Pendlerbewegungen in der Lausitz
1/2025	Kuhn, Sarah; Seibert, Holger	Digitalisierung der Arbeitswelt: Durch künstliche Intelligenz sind inzwischen auch viele Expertentätigkeiten ersetzbar
1/2024	Seibert, Holger	Entwicklung am Ausbildungsmarkt Berlin-Brandenburg
1/2023	Lüdeke, Britta; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris	Beschäftigungsdynamik, Branchenwechsel und Fachkräftebedarf im Gastgewerbe in Berlin und Brandenburg
2/2022	Lüdeke, Britta; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris	Beschäftigungsverläufe und Branchenwechsel im Gastgewerbe vor und in der Corona-Krise in Berlin

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „**IAB-Regional Brandenburg**“ finden Sie unter:

<https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-regional/iab-regional-berlin-brandenburg/>

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „**IAB-Regional**“ finden Sie unter:

<https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-regional/>

Impressum

IAB-Regional • IAB Berlin-Brandenburg 1|2026

Veröffentlichungsdatum

16. Juni 2026

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Nutzungsrechte

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0)
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Bezugsmöglichkeit

https://doku.iab.de/regional/BB/2026/regional_bb_0126.pdf

Website

<https://iab.de>

ISSN

1861-1567

DOI

[10.48720/IAB.REBB.2601](https://doi.org/10.48720/IAB.REBB.2601)

Rückfragen zum Inhalt

Sarah Kuhn
Telefon: 030 555599-5916
E-Mail: sarah.kuhn@iab.de

Doris Wiethölter
Telefon: 030 555599-5191
E-Mail: doris.wiethoelter@iab.de