

DIE BEDEUTUNG VON INTERNATIONALEN ARBEITS- UND FACHKRÄFTEN FÜR DEN BRANDENBURGER ARBEITSMARKT

Potenziale und Herausforderungen für die Entwicklung
auf dem Arbeitsmarkt

Impressum

Titel

Die Bedeutung von internationalen Arbeits- und Fachkräften
für den Brandenburger Arbeitsmarkt

Autoren

Markus Höhne, Daniel Porep

Herausgeber

Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH
Babelsberger Straße 21, 14473 Potsdam
www.wfbb.de

Copyright

Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH
Alle Rechte vorbehalten
April 2021

Layoutbearbeitung

GDA Kommunikation Berlin

INHALTSVERZEICHNIS

Zusammenfassung	4
1 Einleitung	5
2 Theoretische Vorüberlegungen und Datenbasis	7
2.1 Theoretische Vorüberlegungen	7
2.2 Datenbasis	10
3 Bevölkerung mit ausländischer Staatsangehörigkeit	12
3.1 Bevölkerung insgesamt im Zeitverlauf und nach Herkunftsregionen	12
3.2 Bevölkerung nach Alter	15
3.3 Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung	16
3.4 Bevölkerung nach Qualifikation	18
3.5 Zwischenfazit	19
4 Beschäftigung	21
4.1 Beschäftigung von ausländischen Arbeits- und Fachkräften – ein Überblick	21
4.2 Beschäftigung nach Qualifikation und Anforderungsniveau	29
4.3 Beschäftigung nach Beruf	32
4.4 Arbeits- und Entlohnungsbedingungen bei ausländischen Beschäftigten	39
4.4.1 Entgelte	40
4.4.2 Befristung und Fluktuation	42
4.5 Zwischenfazit	44
5 Arbeitslosigkeit	47
5.1 Arbeitslosigkeit bei ausländischen Arbeits- und Fachkräften – ein Überblick	47
5.2 Dauer der Arbeitslosigkeit	49
5.3 Zwischenfazit	50
6 Berufliche und akademische Bildung	52
6.1 Berufliche Bildung	52
6.2 Akademische Bildung	56
6.3 Zwischenfazit	58
7 Fazit	59
Tabellenverzeichnis	63
Literaturverzeichnis	65
Datenquellen	67

ZUSAMMENFASSUNG

Ausländische Arbeits- und Fachkräfte hatten für den Brandenburger Arbeitsmarkt lange Zeit nur eine marginale Bedeutung. Zwischen 2012 und 2019 kam es jedoch zu einem außergewöhnlich starken Bevölkerungs- und Beschäftigungswachstum von Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Ohne den Beitrag der ausländischen Arbeits- und Fachkräfte wäre das Beschäftigungswachstum der letzten Jahre im Land Brandenburg vermutlich wesentlich geringer ausgefallen. Im Ergebnis spielen ausländische Arbeits- und Fachkräfte heute eine beachtliche Rolle für den Arbeitsmarkt und sind ein wichtiger Faktor für die Brandenburger Wirtschaft.

Die detaillierte Analyse der Arbeitsmarktlage ausländischer Arbeits- und Fachkräfte zeigt jedoch, dass diese im Vergleich eher in schlecht bezahlten und kurzfristigen Arbeitsplätzen für Anlern- und Helfertätigkeiten aktiv sind. Mit Blick auf die Herausforderungen einer gelingenden Fachkräftesicherung ist festzustellen, dass ausländische Beschäftigte bisher nur sehr begrenzt zur Abmilderung von bestehenden Fachkräfteengpässen beitragen. Zwar steuern ausländische Beschäftigte in bestimmten Schwerpunktbranchen, wie etwa der Logistik, einen großen Teil zur Deckung der absoluten Arbeitskräftebedarfe bei. In Bereichen mit ausgewiesenen Fachkräfteengpässen, wie z. B. im Gesundheits- und Sozialbereich oder in Elektroberufen, sind die Anteile ausländischer Arbeitskräfte aber klar unterdurchschnittlich.

Insgesamt ergibt sich daraus auf der einen Seite das Potenzial, ausländische Arbeits- und Fachkräfte durch Qualifizierung und Personalentwicklung stärker als bisher zur Deckung von Fachkräfteengpässen zu nutzen. Auf der anderen Seite besteht die Herausforderung, eine dauerhafte Integration ausländischer Arbeits- und Fachkräfte auch durch attraktive Arbeits- und Entlohnungsbedingungen zu sichern.

1 EINLEITUNG

Der Brandenburger Arbeitsmarkt entwickelte sich in den vergangenen Jahren ausgesprochen positiv. Die Beschäftigung wuchs stetig. Gleichzeitig gingen die Arbeitslosenzahlen kontinuierlich zurück. Was aus gesellschaftlicher und gesamtwirtschaftlicher Perspektive durchweg zu begrüßen ist, geht auf Seiten der Unternehmen aber auch mit wachsenden Herausforderungen bei der betrieblichen Fachkräftesicherung einher. Bestehende Fachkräftengpässe im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in Teilen der gewerblichen Wirtschaft sprechen in diesem Zusammenhang eine deutliche Sprache. Vor diesem Hintergrund wird in der Wirtschaft sowie in der Politik und Verwaltung zunehmend darüber debattiert, welchen Beitrag ausländische Arbeits- und Fachkräfte zur Deckung bestehender Arbeits- und Fachkräftebedarfe leisten können.

Dieser Diskussion folgend analysiert der vorliegende Bericht das Ausmaß und die Struktur der im Land Brandenburg aktiven internationalen Arbeits- und Fachkräfte sowie deren Bedeutung für den Brandenburger Arbeitsmarkt. Im besonderen Fokus stehen dabei folgende Fragestellungen:

- Wie hat sich die Zahl der ausländischen Arbeits- und Fachkräfte im Land Brandenburg in den vergangenen Jahren entwickelt?
- Aus welchen Regionen kommen die ausländischen Arbeits- und Fachkräfte nach Brandenburg? Lassen sich Schwerpunktregionen bzw. -länder identifizieren? Wie unterscheiden sich unterschiedliche Herkunftsregionen hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktpotenziale und ihrer Arbeitsmarktlage?
- Bestehen Besonderheiten hinsichtlich der Qualifikationsstrukturen von ausländischen Beschäftigten?
- In welchen Branchen und Berufen sowie Arbeitsmarkt- und Tätigkeitssegmenten arbeiten Ausländerinnen und Ausländer schwerpunktmäßig? Existieren bezogen auf den Brandenburger Durchschnitt strukturelle Unterschiede?
- Wie stellen sich die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen bei den ausländischen Arbeits- und Fachkräften dar? Lassen sich bei den ausländischen Beschäftigten strukturelle Auffälligkeiten identifizieren und wie sind diese einzuordnen?
- Welchen Beitrag leisten ausländische Arbeits- und Fachkräfte derzeit zur Deckung bestehender Personalbedarfe? Wie sind die bisherigen Entwicklungen, insbesondere mit Blick auf die bekannten Engpasslagen im mittleren Qualifikationssegment, zu bewerten? Lassen sich Handlungsfelder identifizieren, wie sich der Beitrag ausländischer Arbeits- und Fachkräfte zur betrieblichen Fachkräftesicherung steigern lässt?

Wie die Analyse zeigt, ist der Brandenburger Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahren durch eine fortschreitende Internationalisierung geprägt. Die Zahl der ausländischen Arbeits- und Fachkräfte hat sich ausgesprochen positiv und zudem höchst dynamisch entwickelt. Besonders bedeutsam für den Brandenburger Arbeitsmarkt sind die Arbeits- und Fachkräfte aus unserem Nachbarland Polen. Neben dem starken Aufwuchs ausländischer Beschäftigung sind bei den ausländischen Arbeits- und Fachkräften aber auch beachtliche strukturelle Unterschiede zum Brandenburger Durchschnitt festzustellen. In diesem Zusammenhang ist insbesondere auf die überproportionale Häufung von Ausländern und Ausländerinnen im Helferbereich sowie auf unterdurchschnittliche Arbeits- und Entlohnungsbedingungen hinzuweisen. Die hohe Relevanz von ausländischen Arbeitskräften in

Die positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt geht mit zunehmenden Fachkräftengpässen einher.

Die zentralen Fragestellungen beziehen sich auf die Bedeutung, das Ausmaß und die Struktur von ausländischen Arbeits- und Fachkräften.

den von Helfertätigkeiten geprägten sekundären Arbeitsmärkten führt ferner dazu, dass sie bisher nur punktuell zur Bedarfsdeckung in Engpassberufen im mittleren und höheren Qualifikationssegment beitragen.

Der vorliegende Bericht gliedert sich in sechs Abschnitte und beginnt zunächst mit theoretischen Vorüberlegungen und Hinweisen zur verwendeten Datenbasis (Kapitel 2). Das Kapitel dient zum einen dazu, unterschiedliche Wanderungsbewegungen zu systematisieren und die Theorie der Arbeitsmarktsegmentation vorzustellen. Zum anderen werden die im Text verwendeten Herkunftsregionen definiert und die Komplexität der Datenlage erörtert. Im Anschluss daran erfolgt in Kapitel 3 eine Analyse der Entwicklung der ausländischen Gesamtbevölkerung im Land Brandenburg. Das Kapitel nimmt neben den verschiedenen Herkunftsregionen auch die Alters- und Qualifikationsstrukturen der Ausländerinnen und Ausländer sowie die für den Arbeitsmarkt bedeutsame Erwerbsbeteiligung in den Blick. Kapitel 4 untersucht die Bedeutung der internationalen Arbeits- und Fachkräfte für den Brandenburger Arbeitsmarkt. Im besonderen Fokus stehen die für ausländische Staatsangehörige relevanten Branchen-, Berufs- und Tätigkeitsstrukturen sowie die identifizierten Besonderheiten bei den Arbeits- und Entlohnungsbedingungen. Kapitel 5 widmet sich dem Thema Arbeitslosigkeit von Ausländerinnen und Ausländern und beschreibt deren Ausmaß und Struktur. Abgerundet wird die Analyse mit einem Blick auf die berufliche und akademische Ausbildung von Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in Kapitel 6. Im besonderen Fokus steht hierbei die berufliche Aus- und Weiterbildung, da auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt vor allem im mittleren Qualifikationssegment beachtliche Herausforderungen bei der Fachkräftesicherung bestehen. Der Bericht schließt im Fazit mit der Zusammenfassung der zentralen Befunde und einer Bewertung der Ergebnisse (Kapitel 7).

2 THEORETISCHE VORÜBERLEGUNGEN UND DATENBASIS

Für die leichtere Interpretation und Verständlichkeit der empirischen Ergebnisse finden sich in diesem Kapitel zunächst ausgewählte theoretische Vorüberlegungen sowie einige Anmerkungen zur genutzten Datenbasis. Darüber hinaus erfolgt eine nähere Beschreibung der verschiedenen Ländergruppen, die für die differenzierte Betrachtung von ausländischen Arbeits- und Fachkräften auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt genutzt werden.¹

2.1 Theoretische Vorüberlegungen

Der vorliegende Bericht zielt darauf ab, die Bedeutung von ausländischen Arbeits- und Fachkräften für den Brandenburger Arbeitsmarkt herauszuarbeiten. Im Fokus stehen das Ausmaß und die Struktur ausländischer Beschäftigung im Land Brandenburg sowie die Frage, welchen Beitrag diese zur betrieblichen Fachkräftesicherung aktuell leisten bzw. zukünftig leisten könnten. Die vielfältigen Formen, mikro- und makroökonomischen Ursachen, individuellen Motive und sozialen Erklärungsmuster von internationalen Wanderungsbewegungen sind hingegen kein Schwerpunkt dieses Berichtes.²

Die beachtliche Heterogenität der ausländischen Arbeitskräfte auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt erfordert für die weitere Analyse zunächst eine strukturgebende Systematisierung des Untersuchungsgegenstandes. Wir haben uns auf Basis einschlägiger Literatur für die Unterscheidung der Zuwanderung³ von Ausländern und Ausländerinnen in Arbeits- und Fluchtmigration entschieden. In diesem Zusammenhang wird im öffentlichen und politischen Diskurs häufig von „freiwilliger“ und „unfreiwilliger“ Bewegung gesprochen. Während freiwillige Bewegung eher mit ökonomischen Motiven in Verbindung gesetzt wird, steht nicht-freiwillige Wanderung als Flucht im Kontext von politischer Verfolgung, Krieg oder Naturkatastrophen (vgl. Pries, 2010, S. 479).⁴ Die Fluchtmigration ist nach unserem Verständnis mit „unfreiwilliger“ und die Arbeitsmigration mit „freiwilliger“ Bewegung assoziiert. Folgt man dieser Systematik lässt sich die Vielzahl von Herkunftsländern in drei zentrale Herkunftsregionen zusammenführen: Europäischer Wirtschaftsraum (EWR, darunter EU-11), Drittstaaten und Asylherkunftsländer.⁵ Die Arbeitsmigration speist sich dabei aus den Ländern der Europäischen Union (EWR, darunter EU-11) und den Drittstaaten (ohne Asylherkunftsländer). Die Fluchtmigration steht zu großen Teilen im direkten Zusammenhang mit dem Zuzug aus den Asylherkunftsländern.⁶

Die Unterscheidung von Arbeits- und Fluchtmigration dient zur Charakterisierung der Zuwanderung.

¹ Der Bericht verfolgt unter anderem das Ziel, auf Unterschiede zwischen den einzelnen Herkunftsregionen hinzuweisen.

² Gleichwohl werden im Text punktuell Ergebnisse aus der aktuellen Migrationsforschung berücksichtigt, um verschiedene Entwicklungen der Internationalisierung des Brandenburger Arbeitsmarktes zu erklären und zu bewerten.

³ Hinzukommen Pendler ohne Wohnortverlagerung.

⁴ Die Trennlinien zwischen beiden Formen sind nicht scharf. Gleichwohl hat diese Unterscheidung eine große Bedeutung im öffentlichen Diskurs und ist maßgeblich für die Zuschreibung von Rechten für die betroffenen Menschen (vgl. Pries, 2010, S. 479).

⁵ Im weiteren Verlauf des Abschnittes erfolgt eine differenzierte Darstellung der Länder, die zu den verschiedenen Herkunftsregionen gehören.

⁶ Auch wenn die Mehrheit der geflüchteten Menschen aus den Asylherkunftsländern stammt, ist zu beachten, dass auch aus anderen Ländern Fluchtmigration im dargestellten Sinne stattfindet. Gleichzeitig ist es denkbar, dass aus den Asylherkunftsländern auch Arbeitsmigration stattfindet.

Neben der Trennung in Arbeits- und Fluchtmigration ist darauf hinzuweisen, dass internationale Wanderungsbewegungen unterschiedliche Formen annehmen können.⁷ Der folgende Bericht beschränkt sich ausdrücklich nicht auf Migration im Sinne einer dauerhaften Wohnortverlagerung, sondern berücksichtigt gerade mit Blick auf unsere polnischen Nachbarn auch temporäre grenzüberschreitende Pendlerbewegungen zwischen Arbeits- und Wohnort.⁸

Die Arbeitsmigration steht im Fokus der Analyse.

Da der Bericht auf die Beschreibung und Analyse der Rolle von Ausländern und Ausländerinnen für den Brandenburger Arbeitsmarkt fokussiert, steht die Arbeitsmigration im Zentrum der Betrachtung.⁹ In diesem Zusammenhang stellt sich nicht nur die Frage, in welchem Ausmaß und aus welchen Herkunftsregionen ausländische Arbeits- und Fachkräfte in den Brandenburger Arbeitsmarkt einmünden. Es geht auch um die Frage, in welchen konkreten Arbeitsmarktsegmenten ausländische Arbeits- und Fachkräfte zu finden sind. Hierfür sind nicht nur die Qualifikationsprofile und Wünsche der Ausländerinnen und Ausländer wichtig, sondern eben auch die auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt bestehenden Qualifikationsstrukturen und Zugangsbeschränkungen. Denn beide Aspekte limitieren die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes erheblich.

Der Arbeitsmarkt setzt sich aus vier Segmenten zusammen.

In Anlehnung an das Konzept der Arbeitsmarktsegmentation ist auch für das Land Brandenburg davon auszugehen, dass sich der Arbeitsmarkt in unterschiedliche Teilsegmente differenziert hat. Die entscheidenden Dimensionen dieser Segmentierung liegen in der Qualität der Beschäftigungsverhältnisse und der Bedeutung marktlicher (bzw. innerbetrieblicher) Rekrutierungs- bzw. Personalentwicklungsstrategien. Diesem Ansatz folgend kann der Arbeitsmarkt vereinfacht anhand einer Vierfeldermatrix hinsichtlich der Beschäftigungsqualität in primäre und sekundäre sowie in Bezug auf die Bedeutung marktlicher Rekrutierungs- und Anpassungsstrategien in interne und externe Arbeitsmärkte unterteilt werden (siehe Abbildung 1). Der primäre Arbeitsmarkt zeichnet sich durch vergleichsweise hohe Löhne und ein größeres Maß an Beschäftigungssicherheit aus. Die Beschäftigungsstabilität für den einzelnen Arbeitnehmer bzw. die einzelne Arbeitnehmerin kann dabei sowohl innerhalb eines Betriebes oder durch mehrere aufeinanderfolgende Arbeitsverhältnisse ermöglicht werden. Der sekundäre Arbeitsmarkt zeichnet sich durch relativ geringe Löhne und im Falle einer fehlenden Bindung an einen Arbeitgeber durch ein hohes Arbeitslosigkeitsrisiko aus. Langfristige Beschäftigungsverhältnisse innerhalb eines Betriebes finden sich eher auf internen Arbeitsmärkten. Demgegenüber sind externe Arbeitsmärkte eher durch kurzfristige Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und -nehmer/innen gekennzeichnet (vgl. Weingärtner, 2019, S. 100 ff., Köhler/Loudvici, 2008, S. 40 ff.).

⁷ Wanderungen sind teilweise mit einer dauerhaften Wohnortverlagerung verbunden, können aber auch nur temporär stattfinden. Bei grenzüberschreitenden Tagespendlern kommt es sogar zu keiner Wohnortverlagerung und die Bewegung betrifft nur den Weg zum Arbeitsort. Im Falle von Saisonarbeitskräften oder Pendlern wiederholen sich die Bewegungen regelmäßig und sind nur mit einer begrenzten Integration in der Zielregion verbunden.

⁸ Für den Begriff Migration finden sich verschiedene Definitionen. Diese heben entweder den dauerhaften Charakter der Migration hervor oder berücksichtigen teilweise auch temporäre Bewegungen. Touristen und kurzfristige Geschäftsreisende zählen jedoch nicht zur Migration (vgl. KfW, 2018, S. 4).

⁹ Für den besonderen Blick auf die Arbeitsmigration sprechen nicht nur die inhaltliche Fokussierung des Textes, sondern auch die zahlenmäßige Bedeutung der Arbeitsmigranten: Von den 58.518 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Ausländern und Ausländerinnen im Jahr 2019 kommen 39.032 aus dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) und 14.907 aus den Drittstaaten (siehe Kapitel 4, Tabelle 8). Gleichwohl sind aber auch geflüchtete Menschen auf dem Arbeitsmarkt im Land Brandenburg aktiv. Allerdings ist ihr Beitrag zur Fachkräftesicherung aktuell noch begrenzt.

Abb. 1: Arbeitsmarktsegmente

	INTERNE ARBEITSMÄRKTE	EXTERNE ARBEITSMÄRKTE
Primär	<ul style="list-style-type: none"> • langfristige Beschäftigung • Arbeitsplatzsicherheit • überdurchschnittliche Einkommen 	<ul style="list-style-type: none"> • kurz- und mittelfristige Beschäftigung • Übergangssicherheit • überdurchschnittliches Einkommen
Sekundär	<ul style="list-style-type: none"> • langfristige Beschäftigung • Arbeitsplatzsicherheit • unterdurchschnittliche Einkommen 	<ul style="list-style-type: none"> • kurz- und mittelfristige Beschäftigung • Übergangsrisiko • unterdurchschnittliches Einkommen

Quelle: in Anlehnung an Köhler/Struck, 2008, S. 14.

Die folgende Analyse unterstellt, dass der Zugang zum primären Arbeitsmarkt auf Seiten der Arbeitskräfte stark durch die vorhandenen Qualifikationen bestimmt ist.¹⁰ Hierbei ist davon auszugehen, dass für die „besseren“ Arbeitsplätze im primären Arbeitsmarkt eine Berufsausbildung oder ein abgeschlossenes Studium notwendig sind. Hinzu kommen in einigen Arbeitsmarktsegmenten reglementierende Zugangsbeschränkungen, etwa in Teilen des Handwerks oder in den Gesundheitsfachberufen.¹¹ Im sekundären Arbeitsmarkt sind hingegen keine vergleichbaren Qualifikationsanforderungen und/oder zertifizierte Bildungsabschlüsse notwendig.

Der Zugang zu „besseren“ Arbeitsplätzen führt über eine Berufsausbildung oder ein Studium.

Ausgehend von den skizzierten Überlegungen zur Arbeitsmarktsegmentierung ist anzunehmen, dass Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im sekundären Arbeitsmarkt im Bereich der Helfer- und Anlernertätigkeiten überrepräsentiert sind. Ferner ist zu erwarten, dass ausländische Beschäftigte auch im Bereich der Hochqualifizierten eine größere Bedeutung haben. Die Arbeitsmarktintegration von ausländischen Menschen erfolgt somit vermutlich insbesondere an der Basis und an der Spitze der Beschäftigtenhierarchie, weniger in der stark besetzten Mitte. Genau dieses Bild bestätigt sich auch in unserer Analyse zum Ausmaß und zur Struktur ausländischer Beschäftigung (Kapitel 4). Aber woran liegt das? Eine besondere Herausforderung für die Arbeitsmarktintegration von Ausländern und Ausländerinnen stellt das deutsche Berufsausbildungssystem dar. Die duale Berufsausbildung in Deutschland führt zu Bildungsabschlüssen und Zertifizierungen, die nur schwer mit im Ausland erworbenen Qualifikationen vergleichbar sind. Damit bestehen gerade im mittleren Qualifikationssegment hohe Zugangsbarrieren für ausländische Arbeitskräfte, da diese nicht über die notwendigen Abschlüsse verfügen. Dieses Zugangsproblem ist besonders problematisch, da das mittlere Qualifikationssegment die größte Gruppe auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt darstellt und hier zudem – in absoluten Zahlen gemessen – die größten Fachkräftebedarfe und -engpässe bestehen.¹² Bei der akademischen Ausbildung und den Niedrigqualifizierten bestehen derartige Zugangsbeschränkungen hingegen nicht. Bei der akademischen Ausbildung ist international trotz einiger Unterschiede eine große Vergleichbarkeit der Abschlüsse gegeben. Zugangsbarrieren aufgrund der Nichtanrechenbarkeit von im Ausland erworbenen Abschlüssen bestehen somit kaum. Für den Bereich der Helfer- und Anlernertätigkeiten stellt sich das Problem gar nicht, da in diesem Arbeitsmarktsegment keine spezifischen abschlussbezogenen Fertigkeiten benötigt werden.

Die Arbeitsmarktintegration von ausländischen Menschen findet wahrscheinlich hauptsächlich im Bereich der Helfer- und Anlernertätigkeiten sowie der Hochqualifizierten statt.

Neben der Unterscheidung von primären und sekundären Arbeitsmärkten erlaubt die Vierfeldermatrix zur Arbeitsmarktsegmentation auch die Trennung in interne und externe Arbeitsmärkte. Wie oben gezeigt, zeichnen sich interne Arbeitsmärkte durch langfristige Beschäftigungsverhältnisse aus. Externe Arbeitsmärkte

¹⁰ Ferner gilt für alle Ausländerinnen und Ausländer, dass die Arbeitsmarktintegration ein Mindestmaß an deutscher Sprachkompetenz voraussetzt. Es ist zu erwarten, dass mit steigenden Qualifikationsanforderungen auch die Anforderungen an die Sprachkompetenz steigen.

¹¹ Die entsprechenden Tätigkeiten sind dann nur möglich, wenn über die Handwerkskammern oder das Land zertifizierte Bildungsabschlüsse vorliegen.

¹² Im September 2019 hatten etwa 68 % aller SV-Beschäftigten im Land Brandenburg einen anerkannten Berufsabschluss (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2020a).

Ausländische Arbeitskräfte sind häufig auf externen Arbeitsmärkten aktiv.

können von den Unternehmen als Flexibilitätspuffer genutzt werden, um auf kurzfristige Nachfrageschwankungen mittels befristeter Anstellung, der Nutzung von Leiharbeit und der Freisetzung von Arbeitskräften zu reagieren. Diese Anpassung kann jedoch nur funktionieren, solange ausreichend Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf diesen externen Arbeitsmärkten zur Verfügung stehen.¹³ Die Struktur des (Brandenburger) Arbeitsmarktes zeigt, dass ein derartiges Überangebot an Arbeitskräften hauptsächlich an der Basis der qualifikatorischen Beschäftigtenhierarchie zu finden ist. Da in diesen Qualifikationsbereich verstärkt ausländische Arbeitskräfte einmünden, ist zu erwarten, dass Ausländerinnen und Ausländer auch überproportional häufig auf externen Arbeitsmärkten anzutreffen sind. Auch hier ist der Befund unserer Datenlage eindeutig. Wie die Tabellen 21 und 22 zeigen, sind ausländische Arbeitskräfte überdurchschnittlich stark von Befristungen und häufigen Arbeitsplatzwechseln betroffen.

2.2 Datenbasis

Die zentralen Datenquellen für die Analyse sind das Statistische Bundesamt, das Amt für Statistik Berlin-Brandenburg und die Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Die Analyse zum Ausmaß und zur Struktur der ausländischen Arbeits- und Fachkräfte im Land Brandenburg stützt sich auf Auswertungen zugänglicher amtlicher Statistiken. Die zentralen Informationsquellen sind das Statistische Bundesamt, das Amt für Statistik Berlin-Brandenburg sowie die Arbeitsmarktstatistiken der Bundesagentur für Arbeit. Aufgrund der Betrachtung von amtlichen Statistiken beziehen sich alle Ausführungen ausschließlich auf registrierte Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Formen von illegaler Einwanderung, die nicht registriert wurde, bleiben unberücksichtigt.

Die Zusammenführung verschiedener Datenquellen ist notwendig, da für die Einschätzung des Beschäftigungspotenzials ausländischer Arbeitskräfte und deren Arbeitsmarktlage der alleinige Blick in die Beschäftigten- und Arbeitslosenstatistiken der Bundesagentur für Arbeit nicht ausreicht. Ebenso wichtig sind Bevölkerungszahlen und Informationen zur Erwerbsbeteiligung der Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Die Kombination unterschiedlicher Datenstände befördert zum einen den Erkenntnisgewinn und ist im Hinblick auf die Fragestellungen der vorliegenden Analyse unverzichtbar. Zum anderen führt die Verwendung unterschiedlicher Statistiken aber auch dazu, dass die genutzten Daten nicht immer für die gleichen Beobachtungszeiträume vorliegen, was deren Vergleichbarkeit in Teilen einschränkt.¹⁴ Gleiches gilt für die definierten Herkunftsregionen. Auch hier muss – der Datenbasis geschuldet – teilweise auf unterschiedliche Differenzierungsebenen zurückgegriffen werden. Soweit im Text und in den Tabellen nicht anders angegeben, sind die Herkunftsregionen wie folgt definiert:

- **EWR – Europäischer Wirtschaftsraum¹⁵:**
Mitgliedsländer der Europäischen Union ohne Deutschland einschließlich der Länder Island, Norwegen, Schweiz und Lichtenstein,
- **Europäische Union ohne Deutschland:**
Mitgliedsländer der Europäischen Union ohne Deutschland,

¹³ Je geringer das Arbeitsangebot auf dem Arbeitsmarkt ist, desto größer ist der Aufwand der Unternehmen bei der Nutzung von externen Arbeitsmärkten und es erhöhen sich die Vorteile, die Beschäftigten langfristig zu binden.

¹⁴ Als Beispiel sollen hier die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit dienen. Mit der Einführung der neuen Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) wurden die Statistiken umfänglich überarbeitet. Dies führt dazu, dass differenzierte Informationen zu Berufen und Anforderungsniveaus erst ab dem Jahr 2013 vorliegen.

¹⁵ Die Schweiz ist nicht Mitglied des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR), ist aber über bilaterale Vereinbarungen mit der Europäischen Union Teil der europäischen Freihandelszone. Im Rahmen dieses Berichtes wird der Einfachheit halber die Schweiz der Ländergruppe der EWR zugeschlagen.

- **EU-11:**
Bulgarien, Estland, Kroatien, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn,
- **Drittstaaten:**
alle Staaten weltweit außer die Mitgliedsländer des EWR, die Schweiz sowie die Asylherkunftsländer,
- **Drittstaaten mit Asylherkunftsländern:**
alle Staaten weltweit außer die Mitgliedsländer des EWR und die Schweiz,
- **Asylherkunftsländer:**
Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien.

Für die vorliegende Analyse wurde im Wesentlichen auf folgende Datenbestände zurückgegriffen: In Kapitel 3 erfolgt zunächst auf Basis von Angaben des Statistischen Bundesamtes und des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg eine Betrachtung zur Bevölkerungszahl und zur Struktur von Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit mit Wohnort im Land Brandenburg. Für die Analyse von Bevölkerungszahlen für Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit gibt es neben den Angaben zur Bevölkerungsfortschreibung auch Informationen aus der Ausländerstatistik. Während in den Angaben zur Bevölkerungsfortschreibung nur die Angaben der Meldeämter einfließen, sind in der Ausländerstatistik auch die Informationen weiterer Behörden enthalten (vgl. Statistisches Bundesamt, 2020).¹⁶ Die Informationen der Ausländerstatistik sind in differenzierterer Form durch das Statistische Bundesamt veröffentlicht, als die Angaben zur Bevölkerungsfortschreibung. Aus diesem Grund beziehen sich die folgenden Angaben zu den Bevölkerungszahlen im Wesentlichen auf die Ausländerstatistik. Die Informationen zur Erwerbsbeteiligung und der Erwerbstätigkeit basieren auf dem Mikrozensus, einer jährlich durchgeführten repräsentativen Bevölkerungsbefragung, und stammen vom Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. Ebenfalls vom Amt für Statistik Berlin-Brandenburg stammen die Angaben zu den Auszubildenden, Studierenden und Absolventen in Kapitel 6.

Die Bevölkerungsangaben basieren auf der Ausländerstatistik.

Für die differenzierte Analyse der Beschäftigten- und Arbeitslosenzahlen von ausländischen Arbeitskräften und deren Struktur nutzt der Bericht die Arbeitsmarktstatistiken der Bundesagentur für Arbeit. Die Analyse beschreibt damit hauptsächlich die Bedeutung von ausländischen Staatsbürgern hinsichtlich registrierter abhängiger Beschäftigungsverhältnisse bzw. registrierter Arbeitslosigkeit. Die vorhandenen Informationen zur selbstständigen unternehmerischen Tätigkeit auf dem Arbeitsmarkt erlauben leider keine spezielle Analyse für ausländische Staatsbürger. Ebenso nicht erfasst sind Formen der illegalen Beschäftigung.

Die Analyse der Beschäftigten- und Arbeitslosenzahlen beruht auf den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit.

Grundsätzlich ist zu betonen, dass die dargestellten Ergebnisse gesamtwirtschaftliche Aggregate darstellen und dabei vorhandene Unterschiede zwischen verschiedenen Segmenten innerhalb bestimmter Branchen oder zwischen einzelnen Unternehmen nicht abbilden können. Die Bandbreite der Beschäftigungsstrukturen und -bedingungen in den einzelnen Unternehmen ist sowohl in der Gesamtwirtschaft als auch innerhalb bestimmter Branchen sehr groß. Die folgenden empirischen Ergebnisse bieten das Potenzial erkennbare gesamtwirtschaftlich Strukturen und Tendenzen zu identifizieren. Sie erlauben jedoch keine Rückschlüsse auf die Situation in einzelnen Unternehmen oder für einzelne Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen.

¹⁶ Die Zahl der Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit liegt in Statistiken zur Bevölkerungsfortschreibung auf Basis der Angaben der Meldeämter unterhalb der Zahl in der Ausländerstatistik. Im Jahr 2019 leben laut Bevölkerungsfortschreibung 124.873 Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in Brandenburg. Die Ausländerstatistik weist hingegen 132.415 Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit aus (vgl. Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2020a; Statistisches Bundesamt (Destatis), Genesis-Online, 2020).

3 BEVÖLKERUNG MIT AUSLÄNDISCHER STAATSANGEHÖRIGKEIT

Um das Beschäftigungspotenzial von internationalen Arbeits- und Fachkräften einschätzen zu können, erfolgt als erster Untersuchungsschritt eine Analyse der Bevölkerungszahlen von Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Land Brandenburg.¹⁷ Die Bevölkerungszahl stellt einen Indikator für das vor Ort zur Verfügung stehende Arbeitskräfteangebot dar. Hinsichtlich der Bedeutung für den Arbeitsmarkt ist jedoch zu beachten, dass die Menschen nur insoweit für den Arbeitsmarkt relevant sind, wie Sie auf diesem aktiv sein wollen und dazu aufgrund von Alter und rechtlichen Rahmenbedingungen auch in der Lage sind. Nicht alle ausländischen Staatsbürger, insbesondere die Bürger von Drittstaaten, haben eine Arbeitserlaubnis in Deutschland. Das Kapitel 3 beschreibt zunächst die Bevölkerungszahlen ausländischer Staatsbürger insgesamt. Darauf aufbauend folgt dann über die Beschreibung von Altersstrukturen, einer Betrachtung der Erwerbsneigung und der Qualifikationsstrukturen eine weitergehende Eingrenzung auf die für den Arbeitsmarkt relevanten Bevölkerungsgruppen.

3.1 Bevölkerung insgesamt im Zeitverlauf und nach Herkunftsregionen

Die Betrachtung der Bevölkerungszahlen ausländischer Staatsbürger im Zeitverlauf in Tabelle 1 zeigt eine starke Wachstumsdynamik in den letzten Jahren. Während die Zahl der registrierten Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit trotz Schwankungen zwischen 1998 und 2012 relativ stabil geblieben ist, wachsen die Bevölkerungszahlen seit 2012 sehr dynamisch an. Die Bevölkerungszahl der Ausländer und Ausländerinnen insgesamt ist zwischen 2012 und 2019 um etwa 80.000 Menschen gestiegen und hat sich damit auf etwa 132.000 Menschen mehr als verdoppelt. Besonders dynamisch war das Wachstum für ausländische Staatsbürger mit Herkunft aus Ländern der EU-Osterweiterung (EU-11) und den Asylherkunftsländern. Die dynamische Entwicklung bei den Bürgern der Staaten der EU-11 erklärt sich zeitlich aus der Umsetzung der Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der EU. Deutschland hatte die Freizügigkeit für einige Beitrittsländer zunächst beschränkt. Seit Mai 2011 gilt die Arbeitnehmerfreizügigkeit für die Bürger von Polen, Ungarn, Tschechien, Slowakei, Slowenien, Estland, Lettland und Litauen. Im Januar 2014 erhielten die Bürger von Rumänien und Bulgarien und im Juli 2015 die Bürger von Kroatien das Recht zur uneingeschränkten Arbeitnehmerfreizügigkeit. Nach verschiedenen Übergangsfristen für die Einwohner osteuropäischer Länder haben aktuell die Bürger aus allen EU-Staaten das Recht, sich in Brandenburg niederzulassen und eine Arbeit aufzunehmen. Die Zuwanderung aus allen Staaten der EWR ist als Arbeitsmigration zu interpretieren. Demnach sind die Menschen zu einem überwiegenden Teil nach Brandenburg gekommen, um auf dem Arbeitsmarkt aktiv zu sein. Ähnliches gilt auch für die Angehörigen der Drittstaaten. Das starke Wachstum von den Bürgern aus den Asylherkunftsländern erklärt sich zeitlich aus dem Zuzug von Asylsuchenden im Jahr 2015 und 2016. Die Zuwanderung aus diesen Ländern ist wahrscheinlich zu großen Teilen als Fluchtmigration zu verstehen.

Die Bevölkerungszahl ausländischer Staatsbürger und Staatsbürgerinnen ist seit 2012 sehr stark gewachsen.

¹⁷ Die regionale Zuordnung der Menschen in der Ausländerstatistik erfolgt über den Ort der erfassenden Behörde (vgl. Statistisches Bundesamt, 2020).

Tab. 1: Bevölkerung (Ausländerstatistik) des Landes Brandenburg mit ausländischer Staatsangehörigkeit nach Herkunftsregion zum 31.12.

JAHR	INSGESAMT	EWK	EU-11	POLEN	DRITT-STAATEN	ASYL-HERKUNFTS-LÄNDER
1998	54.330	24.937	19.364	7.332	27.684	1.709
2000	48.804	18.962	13.284	7.345	28.125	1.717
2002	50.787	17.469	11.676	7.831	31.509	1.809
2004	49.086	15.936	10.574	6.926	31.469	1.681
2006	47.517	15.553	10.003	6.527	30.410	1.554
2008	45.796	16.041	10.308	6.655	28.326	1.429
2010	47.364	17.966	11.599	7.408	27.544	1.854
2012	52.810	21.476	14.683	9.367	28.322	3.012
2014	67.589	28.856	20.630	13.034	32.757	5.976
2016	107.855	37.055	27.435	16.410	42.085	28.715
2018	124.340	44.335	34.960	20.640	47.680	32.330
2019	132.415	48.220	38.215	22.285	51.225	32.950
2012 – 2019	79.605	26.744	23.532	12.918	22.903	29.938
2012 – 2019 in %	173,8 %	166,7 %	228,3 %	194,1 %	80,9 %	2.095,0 %

Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), Genesis-Online, 2020; eigene Berechnung.

Bezogen auf die Gesamteinwohnerzahl hatten im Jahr 2019 5,2% der Bevölkerung in Brandenburg eine ausländische Staatsangehörigkeit. Dies entspricht weitgehend dem Durchschnitt von Ostdeutschland ohne Berlin (5,3%), liegt aber deutlich unterhalb des westdeutschen Durchschnitts (14,6%). Ein deutlich größerer Anteil an Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit findet sich ebenfalls in den Stadtstaaten (20,4%). Damit hat das Land Brandenburg im bundesweiten Vergleich einen unterdurchschnittlichen Bevölkerungsanteil von Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Der Unterschied zwischen Ostdeutschland, inklusive des Landes Brandenburg, und Westdeutschland dürfte sich zu großen Teilen aus historisch gewachsenen Strukturen basierend auf der Anwerbung von sogenannten Gastarbeitern und Gastarbeiterinnen durch die BRD seit Mitte der 50er Jahre des 20. Jahrhunderts erklären. Diese war in ihren quantitativen Auswirkungen auf die Bevölkerungszahl wesentlich größer als die Zuwanderung zum Zwecke der Ausbildung oder der Beschäftigung auf dem Gebiet der ehemaligen DDR. Aufbauend auf diesen ersten Migrationsbewegungen scheinen sich fortbestehende Wanderungsbeziehungen gebildet zu haben, die bis heute dazu führen, dass der Anteil von Ausländern und Ausländerinnen in Westdeutschland wesentlich größer ist als in Ostdeutschland.

In Tabelle 1 sind einige Informationen zu den Herkunftsregionen der Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit enthalten. Als einziges spezifisches Herkunftsland ist unser Nachbar Polen ausgewiesen. Polen ist das Herkunftsland mit der größten Zahl von Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Land Brandenburg. Etwa 17% aller ausländischen Staatsbürger/innen haben eine polnische Staatsbürgerschaft. Dies ist aufgrund der geografischen Nähe und der langen gemeinsamen Grenze nicht überraschend. Aus welchen Herkunftsländern die Migranten im Schwerpunkt außerdem herkommen, zeigt Tabelle 2. Darin sind die

Der Bevölkerungsanteil der ausländischen Menschen entspricht dem ostdeutschen Durchschnitt, liegt aber deutlich unter dem westdeutschen Vergleichswert.

Top 10 Herkunftsländer für das Jahr 2019 aufgelistet. Neben Polen stammen viele ausländische Staatsbürger/innen aus Syrien und der Russischen Föderation. Die große Bedeutung syrischer Bürger erklärt sich aus kriegsbedingten Fluchtbewegungen im Jahr 2015. Zwischen 2012 und 2019 kam es aufgrund der föderalen Verteilung von Geflüchteten zu einem sehr starken Anstieg der Zahl syrischer Staatsbürger/innen in Brandenburg. Etwas überraschend ist die hohe Zahl russischer Staatsbürger/innen. Neben der Arbeitsmigration ist es denkbar, dass es auch aus Russland in den letzten Jahren zu einer gestiegenen Zahl an geflüchteten Menschen gekommen ist.¹⁸ Daneben ist es schon in den 90er Jahren zu einer Zuwanderung von Russlanddeutschen und jüdischen Kontingentflüchtlingen aus dem Gebiet der russischen Föderation gekommen. Diese Zuwanderung dürfte in der Folge den Zuzug weiterer Menschen begünstigt haben. Unter den zehn in Tabelle 2 aufgelisteten Ländern sind nur drei Mitgliedsländer der europäischen Union, die Ukraine und die Russische Föderation sind osteuropäische Drittstaaten. Fünf Herkunftsländer befinden sich demnach außerhalb von Europa. Neben den drei Asylherkunftsländern Syrien, Afghanistan und Iran sind dies die Türkei und Vietnam. Aufgrund des Gastarbeiterzuzugs in die BRD in den 60er und 70er Jahren des 20. Jahrhunderts existiert eine starke Verflechtung zwischen der Türkei und Deutschland und die türkischen Staatsbürger/innen stellen mit Abstand deutschlandweit die größte Gruppe ausländischer Menschen dar. In Ostdeutschland gibt es zudem eine größere Zahl von vietnamesischen Arbeitskräften, die auf eine frühere Zusammenarbeit zwischen der ehemaligen DDR und Vietnam zurückgeht. Somit bestehen zu beiden Herkunftsländern aufgrund von Anwerbeprogrammen historisch gewachsene Wanderungsverflechtungen und damit verbundene soziale Netzwerkstrukturen, die die Bedeutung als Herkunftsland erklären können. Historisch gewachsene Verflechtungen und fortbestehende soziale Beziehungen können zum Teil auch das Gewicht von Russland und der Ukraine als Herkunftsregionen für das Land Brandenburg mit erklären.¹⁹

¹⁸ Die Zahl an Menschen mit russischer Staatsangehörigkeit mit einer Aufenthaltsgestattung oder einem befristeten Aufenthaltstitel aus humanitären/politischen Gründen ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen (vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis), Genesis-Online, 2020).

¹⁹ Die Migrationsforschung verweist bei der Erklärung von Wanderungsbewegungen neben ökonomischen Faktoren (Einkommensmöglichkeiten und die Beschäftigungschancen) ebenso auf die politischen, sozialen und kulturellen Verhältnisse sowie auf soziale Kontakte im Zielland und die geografische Lage (Distanz) (vgl. Haug, 2000, S. 31 f.; KfW, 2018, S. 9). Aufbauend auf fortbestehenden sozialen Kontakten zwischen Herkunfts- und Zielländern können sich Wanderungssysteme bilden. In der Migrationsforschung werden diese als Migrationssysteme oder transnationale Räume beschrieben. In Migrationssystemen verbinden sich auf der gesamtgesellschaftlichen Ebene Herkunfts- und Zielländer über den Austausch von Menschen, Kapital, Informationen und Gütern. In transnationalen Räumen finden die Wanderungsbewegungen nicht nur einmalig in eine Richtung statt, sondern es zeigen sich mehrfache Wechsel und die Etablierung von stabilen sozialen Beziehungen über die Grenze von Nationalstaaten hinweg (vgl. Haug/Sauer, 2006, S. 21 f.).

Tab. 2: Top 10 Herkunftsländer (31.12.2019) für Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit (Ausländerstatistik) im Land Brandenburg

Herkunftsland	1998	2012	2019
Polen	7.332	9.367	22.285
Syrien	42	355	16.960
Russische Föderation	2.243	4.461	10.065
Afghanistan	387	1.020	7.345
Rumänien	5.621	1.203	6.975
Ukraine	1.964	3.655	4.095
Türkei	2.473	2.215	3.645
Vietnam	5.989	3.363	3.490
Bulgarien	3.933	985	3.205
Iran, Islamische Republik	334	471	2.545

Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), Genesis-Online, 2020; eigene Darstellung.

3.2 Bevölkerung nach Alter

Die Betrachtung der Bevölkerungszahlen insgesamt stellt in Bezug auf den Arbeitsmarkt nur einen ersten Hinweis auf die Potenziale der ausländischen Bevölkerung dar. Wie viele Menschen aus dem Ausland tatsächlich aktiv sind, hängt unter anderem maßgeblich von der Altersstruktur der Bevölkerung ab. Hinsichtlich des Arbeitsmarktes ist die Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen von besonderer Bedeutung und wird als erwerbsfähige Altersgruppe charakterisiert. Diese Menschen stellen den Großteil des vorhandenen Arbeitskräfteangebotes dar.

Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit haben eine deutlich jüngere Altersstruktur als die Bevölkerung insgesamt und daher einen besonders hohen Anteil bei den 15- bis 64-Jährigen. In Tabelle 3 sind die Bevölkerungszahlen für Menschen aus den unterschiedlichen Herkunftsregionen nach Altersgruppen differenziert. Der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter liegt bei den Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit bei etwa 78 % und ist damit deutlich höher als im Brandenburger Durchschnitt. Besonders hoch ist dieser Anteil bei den Bürgern aus den EU-Staaten. Diese Menschen sind vermutlich zu einem sehr großen Teil zur Arbeitsaufnahme nach Brandenburg gekommen. Der Anteil der Älteren ist demgegenüber ausgesprochen gering. Der Anteil der Menschen im erwerbsfähigen Alter aus Drittstaaten ist ebenfalls deutlich höher als im Bevölkerungsdurchschnitt des Landes. Außerdem ist der Anteil der jüngeren Menschen in dieser Personengruppe etwas höher als bei den Bürgern aus den EWR-Staaten. Wahrscheinlich sind die Menschen aus Drittstaaten etwas häufiger mit Kindern zugewandert. Der Anteil der Menschen im erwerbsfähigen Alter bei der Bevölkerung aus den Asylherkunftsländern ist höher als im Landesdurchschnitt aber deutlich niedriger als bei den EWR-Bürgern. Dieser niedrigere Anteil erklärt sich aus der vergleichsweise hohen Zahl an Kindern unter den Menschen aus den Asylherkunftsländern. Die Altersstruktur der ausländischen Bevölkerung spiegelt damit auch die unterschiedlichen Formen und Motive der Wanderung wieder. Während die Zuwanderung aus dem EWR-Raum und den übrigen Drittstaaten eher als Arbeitsmigration bezeichnet werden kann, stellt die Zuwanderung aus den Asylherkunftsländern Fluchtmigration dar (vgl. S. 13). Vor diesem Hintergrund haben die Menschen aus dem EWR-Raum und den übrigen Drittstaaten auch einen besonders hohen Bevölkerungsanteil im erwerbsfähigen Alter.

Die Bevölkerungsgruppe der 15- bis 64-Jährigen ist für den Arbeitsmarkt besonders relevant.

Die ausländische Bevölkerung hat einen überdurchschnittlich hohen Anteil bei den 15- bis 64-Jährigen und damit eine für den Arbeitsmarkt günstige Altersstruktur.

Tab. 3: Bevölkerung mit ausländischer Staatsangehörigkeit (Ausländerstatistik) nach Altersgruppen im Land Brandenburg zum 31.12.2019²⁰

Herkunftsregion	Ins- gesamt	0–14 Jahre	15–64 Jahre	15–64 in %	65 und älter
Ausländer/innen insgesamt	132.410	23.325	103.820	78,4 %	5.265
EWR	48.245	5.640	40.160	83,2 %	2.445
EU-11	38.015	4.700	31.915	84,0 %	1.400
Polen	22.260	2.615	18.740	84,2 %	905
Drittstaaten	51.315	8.045	40.735	79,4 %	2.535
Asylherkunfts- länder	32.860	9.635	22.945	69,8 %	280
Bevölkerung insgesamt	2.521.893	334.397	1.559.886	61,9 %	627.610

Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), Genesis-Online, 2020; Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2020a; eigene Berechnung.

Insgesamt ist die Altersstruktur der Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit hinsichtlich des Arbeitsmarktes im Land Brandenburg sehr günstig. Von den etwa 132.000 ausländischen Staatsbürgern und Staatsbürgerinnen sind ca. 104.000 Menschen im erwerbsfähigen Alter. Diese Menschen stehen dem Arbeitsmarkt damit aufgrund ihres Alters grundsätzlich zur Verfügung. Es ist jedoch zu beachten, dass nicht alle Drittstaatsangehörigen eine Arbeitserlaubnis haben und nicht alle Menschen im erwerbsfähigen Alter auch tatsächlich eine Arbeit aufnehmen wollen oder können.

3.3 Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung

Wie viele Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit tatsächlich auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind, bestimmt sich neben der Anzahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter auch aus der Erwerbsbeteiligung. Die Messung der Erwerbsbeteiligung erfolgt über die Erwerbsquote, welche den Anteil der Erwerbspersonen²¹ an der Gesamtbevölkerung ausweist und damit anzeigt, wie aktiv die Bevölkerung auf dem Arbeitsmarkt ist. In Tabelle 4 sind die Erwerbsquoten für unterschiedliche Bevölkerungsgruppen mit ausländischer Staatsangehörigkeit differenziert nach dem Geschlecht auf Basis des Mikrozensus abgebildet. Der Mikrozensus erlaubt für die Daten nur eine beschränkte Differenzierung der Herkunftsregionen für die Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Die Daten in Tabelle 4 sind daher weniger stark differenziert als die bisherigen Auswertungen.

Die Betrachtung der Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit insgesamt zeigt im Vergleich zum Land Brandenburg eine deutlich unterdurchschnittliche Erwerbsbeteiligung. Während in Brandenburg insgesamt etwa 80,6 % der 15- bis 64-Jährigen aktiv auf dem Arbeitsmarkt ist, liegt die Quote bei der Bevölkerung mit ausländischer Staatsangehörigkeit mit 67,2 % klar darunter. Die differenzierte Betrachtung der ausländischen Bevölkerungsgruppen verdeutlicht jedoch, dass es zwischen den Bürgern aus EU-Staaten und aus Drittstaaten sehr große Unterschiede gibt. Die Erwerbsquote der EU-Bürger ist mit etwa 83 % sogar deutlich über dem Brandenburger Durchschnitt. Wiederum bestätigt sich, dass die Aufnah-

EU-Bürger haben eine sehr hohe Beteiligung am Arbeitsmarktgeschehen.

²⁰ Die Angaben zur Bevölkerung insgesamt dienen als Vergleichswerte und beziehen sich auf Informationen der Bevölkerungsforschung vom 31.12.2019.

²¹ Die Zahl der Erwerbspersonen setzt sich aus der Zahl der Erwerbstätigen und der Erwerbslosen zusammen.

me einer Erwerbstätigkeit das wesentliche Motiv des Zuzugs für die Menschen aus anderen EU-Ländern ist. Die Erwerbsbeteiligung der Menschen aus Drittstaaten ist hingegen mit ca. 59 % stark unterdurchschnittlich. Dieser große Unterschied erklärt sich zunächst durch die unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen. Im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit haben EU-Bürger grundsätzlich die Möglichkeit, im Land Brandenburg eine Tätigkeit aufzunehmen. Dies trifft jedoch nicht auf die Menschen aus Drittstaaten zu. Bei dieser Bevölkerungsgruppe hängt die Möglichkeit zur aktiven Beteiligung am Arbeitsmarkt zunächst vom jeweiligen Aufenthaltstitel ab und ist damit nicht automatisch gegeben. Die Erwerbsquoten insgesamt zeigen, dass die Erwerbsintegration der Menschen aus den EU-Staaten sehr weitreichend ist. Bei den Menschen aus Drittstaaten besteht jedoch ein großes ungenutztes Arbeitskräftepotenzial. Aus der Perspektive der betrieblichen Fachkräftesicherung stellt sich die Aufgabe und in Teilen die Herausforderung, dieses Potenzial für den Arbeitsmarkt zu erschließen.

Staatsangehörige aus Drittstaaten mit den Asylherkunftsländern haben ein großes ungenutztes Arbeitskräftepotenzial.

Tab. 4: Erwerbsquote und Erwerbspersonen nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht bei den 15- bis 64-Jährigen im Jahr 2018 (Ergebnisse des Mikrozensus und eigene Berechnung)

Kennzahl	Staatsangehörigkeit	männlich	weiblich	Zusammen
Erwerbsquote	Ausländer/innen insgesamt	70,5 %	63,3 %	67,2 %
	Europäische Union ohne Deutschland	89,7 %	76,4 %	82,8 %
	Drittstaaten mit Asylherkunftsländern	61,6 %	55,0 %	58,6 %
	Bevölkerung insgesamt	82,2 %	78,9 %	80,6 %
Erwerbspersonen	Ausländer/innen insgesamt	43.476	27.756	70.540
	Europäische Union ohne Deutschland	21.245	12.576	33.252
	Drittstaaten mit Asylherkunftsländern	22.231	15.180	37.288
	Bevölkerung insgesamt	655.274	602.135	1.257.254

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, StatIS-BBB, 2020b; eigene Berechnung.

Unabhängig von der Staatsangehörigkeit zeigt sich in allen Bevölkerungsgruppen, dass die Erwerbsbeteiligung von Männern über den Werten der Frauen liegt. Am größten sind die Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei den EU-Bürgern. Die Erwerbsbeteiligung der Männer ist in dieser Gruppe mit fast 90 % ausgesprochen hoch. Die Quote der Frauen liegt zwar deutlich unter dem Wert der Männer in dieser Bevölkerungsgruppe, aber nur leicht unter dem Durchschnitt der weiblichen Gesamtbevölkerung in Brandenburg. Insgesamt deuten die geschlechtsspezifischen Erwerbsquoten daraufhin, dass unter den Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit klassische Rollenverteilungen zwischen Mann und Frau noch etwas stärker verbreitet sind, als im Bevölkerungsdurchschnitt. Demnach sind die Männer mit einer größeren Wahrscheinlichkeit auf dem Arbeitsmarkt aktiv. Entsprechend bestehen bei den Frauen noch größere Potenziale der Erwerbsintegration.

Bei ausländischen Frauen bestehen ungenutzte Arbeitsmarktpotenziale.

Ausgehend von den Erwerbsquoten in Tabelle 4 sowie den Bevölkerungszahlen nach Alter (siehe Tabelle 3) ist es möglich, die Zahl der Erwerbspersonen nach Herkunftsregion zu berechnen. Diese stellen das insgesamt zur Verfügung stehende Arbeitsangebot auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt dar. Im Jahr 2018 ergab sich demnach ein Arbeitsangebot durch Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit von etwa 71.000 Arbeitskräften. Dies waren etwa 5,6 % aller Erwerbspersonen mit Wohnort im Land Brandenburg. Von den Erwerbspersonen ist zu einem bestimmten Zeitpunkt aber immer nur ein Teil tatsächlich in einer Erwerbstätigkeit aktiv.²² Neben dem rein quantitativen Arbeits- und Fachkräftepotenzial der ausländischen Personen, spielen im Hinblick auf die Herausforderungen der Fachkräftesicherung auch qualitative Strukturmerkmale dieser Bevölkerungsgruppe (und hier im Besonderen deren Qualifikationsprofil) eine Rolle.

3.4 Bevölkerung nach Qualifikation

Welches Potenzial die Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit für den Arbeitsmarkt im Land Brandenburg besitzen, hängt in qualitativer Hinsicht sehr stark von der Qualifikation dieser Menschen ab. Die Qualifikationsanforderungen der Unternehmen stellen zudem eine entscheidende Zugangsbarriere zu den besseren Arbeitsplätzen in den primären und internen Arbeitsmarktsegmenten dar. Damit ist die Qualifikation aus Sicht der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ein wichtiges Kriterium, um die Chance auf Arbeitsplätze mit günstigen Beschäftigungsbedingungen zu erhöhen.

Informationen zur Qualifikationsstruktur der Bevölkerung mit ausländischer Staatsangehörigkeit sind nicht auf Basis der Ausländerstatistik zugänglich. Entsprechende Angaben finden sich jedoch in den Ergebnissen des Mikrozensus.²³ In Tabelle 5 ist die Bevölkerungsstruktur Brandenburgs nach höchstem Bildungsabschluss für Staatsangehörige aus Ländern der EU, von Drittstaaten, von Ausländern und Ausländerinnen insgesamt und der Bevölkerung insgesamt für das Jahr 2018 wiedergegeben. Die Daten zeigen ein spezifisches Muster. Die Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit haben deutlich seltener einen mittleren Bildungsabschluss als höchsten Abschluss. Mit etwa 30 % ist dieser Anteil bei Angehörigen von Drittstaaten besonders gering. Dafür hat in dieser Bevölkerungsgruppe mit etwa 42 % die niedrigste Ausbildungsstufe eine sehr große Bedeutung und bildet die größte Qualifikationsgruppe bei den Staatsangehörigen aus Drittstaaten. Ein etwas anderes Bild zeigt sich bei den Bürgern aus anderen europäischen Ländern. Hier ist zwar ähnlich wie im Durchschnitt der Gesamtbevölkerung das mittlere Qualifikationsniveau die größte Gruppe, mit etwa 52 % ist diese jedoch im Vergleich deutlich kleiner. In Relation zum Brandenburger Gesamtdurchschnitt hat die höchste Qualifikationsstufe bei den EU-Bürgern (ohne Deutschland) eine etwas größere Bedeutung. Etwa 28 % der entsprechenden Bevölkerungsgruppe hat einen Abschluss in der höchsten Qualifikationsstufe.

Ausländischen Menschen haben deutlich seltener einen mittleren Bildungsabschluss.

²² Die nähere Betrachtung der tatsächlichen Beschäftigtenzahlen und -strukturen von ausländischen Arbeits- und Fachkräften ist Gegenstand des folgenden Kapitels 4.

²³ Der Mikrozensus ist eine deutschlandweit durchgeführte repräsentative Bevölkerungsbefragung mit einem breiten Spektrum an Information. Darunter finden sich auch Informationen zur Staatsangehörigkeit und der Qualifikation (vgl. Statistisches Bundesamt, 2018).

Tab. 5: Bevölkerungsstruktur der 15- bis 64-Jährigen nach höchstem allgemeinem oder beruflichem Bildungsabschluss (ISCED)²⁴ und erster Staatsangehörigkeit im Land Brandenburg in 2018 (Ergebnisse des Mikrozensus)

HÖCHSTER BILDUNGS-ABSCHLUSS (ISCED 2011)	BEVÖLKERUNG INSGESAMT	AUSLÄNDER/INNEN INSGESAMT	EUROPÄISCHE UNION OHNE DEUTSCHLAND	DRITTSTAATEN MIT ASYLHERKUNFTSLÄNDER
Niedrig (ISCED 1–2)	13,4 %	31,6 %	12,9 %	42,0 %
Mittel (ISCED 3–4)	60,4 %	37,9 %	51,5 %	30,2 %
Hoch (ISCED 5–8)	24,9 %	26,0 %	28,2 %	24,7 %
keine Angabe	1,2 %	4,6 %	7,4 %	3,1 %

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, StatIS-BBB,2020b; eigene Berechnung.

Die Ursachen für das beschriebene Qualifikationsmuster sind vielfältig. Es zeigt sich, dass der Bereich der mittleren Qualifikation in anderen Ländern eine wesentlich geringere Arbeitsmarktrelevanz hat als in Deutschland.²⁵ Durch das System der beruflichen Ausbildung ist dieses mittlere Qualifikationssegment in Deutschland von zentraler Bedeutung und institutionell abgesichert. Die Menschen aus anderen europäischen Ländern haben überdurchschnittlich oft einen hohen Bildungsabschluss. Dies erklärt sich vermutlich durch die deutlich größere Bedeutung der Hochschulausbildung im gesamteuropäischen Durchschnitt.²⁶ Die Bevölkerungsgruppe der Menschen aus Drittstaaten ist hingegen durch ein vergleichsweise niedriges Qualifikationsniveau geprägt. Diese Gruppe ist stark durch die Zuwanderung von geflüchteten Menschen bestimmt. In den entsprechenden Herkunftsländern sind die Bildungssysteme in der Regel (wesentlich) schlechter für berufliche Ausbildungen ausgestattet und nicht so leistungsstark (mit großen Variationsbreiten zwischen den einzelnen Herkunftsländern). Während die Zuwanderung aus den europäischen Ländern stärker durch die Wanderungsbewegungen von qualifizierten Menschen geprägt ist, stellen die Menschen aus den Asylherkunftsländern im Kontext der Fluchtbewegungen einen breiteren Durchschnitt der Bevölkerung in den Herkunftsländern dar.

3.5 Zwischenfazit

Das Land Brandenburg hat in den letzten Jahren aufgrund von Zuwanderung ein starkes Wachstum der Bevölkerungszahl von Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit erlebt. Dieses Wachstum basiert sowohl auf einer hohen Arbeitsmigration von Bürgern der EWR-Staaten als auch auf den Fluchtbewegungen der Menschen aus den Asylherkunftsländern. Die zugewanderten Menschen haben im Hinblick auf den Arbeitsmarkt eine günstige Altersstruktur mit einem hohen Anteil an Menschen im erwerbsfähigen Alter. Dabei ist dieser Anteil bei Menschen

²⁴ Die ISCED, International Standard Classification of Education, ist ein internationales Qualifikationssystem für Bildungsabschlüsse. Die Stufen 1 bis 2 erfassen Menschen ohne allgemeinbildenden sowie mit Haupt- bzw. Realschulabschluss, jedoch ohne einen berufsqualifizierenden Abschluss. Die Stufen 3 bis 4 enthalten Menschen mit berufsqualifizierendem Abschluss in einer dualen Berufsausbildung oder an Schulen des Gesundheits- und Sozialwesens mit 2- bis 3-jähriger Ausbildung. Ebenfalls enthalten sind Menschen mit einer Hoch- oder Fachhochschulreife. Die Stufen 5 bis 8 berücksichtigen die verschiedenen Formen von tertiären Bildungsabschlüssen über den berufsqualifizierenden Abschluss einer Berufsausbildung hinaus. Dazu zählen Meister-, Techniker-, Bachelor-, und Masterabschlüsse sowie Promotionen (vgl. Böhlinger, 2012).

²⁵ Im Durchschnitt der Länder der europäischen Union (EU-28) liegt der Anteil der Erwerbspersonen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren mit einem mittleren Bildungsabschluss bei 47,2 % (vgl. Eurostat, 2020).

²⁶ Im Durchschnitt der Länder der europäischen Union (EU-28) liegt der Anteil der Erwerbspersonen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren mit einem hohen Bildungsabschluss bei 36 % (vgl. Eurostat, 2020).

aus den EWR-Staaten besonders hoch. Darin zeigt sich der Charakter als Arbeitsmigration. Die Altersstruktur der Bevölkerung aus den Asylherkunftsländern unterscheidet sich davon hinsichtlich der Zahl jüngerer Menschen, ist aber ebenfalls für den Arbeitsmarkt perspektivisch als günstig zu bewerten. Dass die Menschen aus den EWR-Staaten zur Arbeitsaufnahme ins Land Brandenburg gekommen sind, zeigt sich auch in der sehr hohen Erwerbsquote dieser Bevölkerungsgruppe. Bei den Menschen aus den Drittstaaten inklusive den Asylherkunftsländern ist die Erwerbsbeteiligung deutlich geringer und verdeutlicht ungenutzte Potenziale für den Arbeitsmarkt.

Die Qualifikationsstruktur der ausländischen Bevölkerung lässt deutliche Unterschiede zum Bevölkerungsdurchschnitt und zwischen EU-Bürgern und Drittstaatsangehörigen erkennen. Im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt hat der mittlere Qualifikationsbereich eine wesentlich geringere Bedeutung. Die Qualifikationsstruktur der EU-Bürger ist in der Tendenz aber trotzdem mit dem Gesamtdurchschnitt vergleichbar. Bei den Drittstaatsangehörigen hat die niedrigste Qualifikationsstufe hingegen eine deutlich stärkere Rolle. Ohne die Berücksichtigung von Sprachbarrieren müssten, vor dem Hintergrund des beschriebenen Qualifikationsprofils, die Menschen aus der EU weitgehend vergleichbar zum Durchschnitt der Brandenburger Bevölkerung Zugang zu den Arbeitsplätzen in den primären Arbeitsmarktsegmenten haben. Für die Menschen aus den Drittstaaten und den Asylherkunftsländern liegt hingegen die Vermutung nahe, dass diese überdurchschnittlich häufig Jobs in den sekundären Segmenten besetzen. Wie die Auswertungen in Kapitel 4 zeigen werden, trifft dieses Bild jedoch nur zum Teil zu.

4 BESCHÄFTIGUNG

Unbestritten ist die Bedeutung von ausländischen Arbeits- und Fachkräften auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahren stetig gewachsen. Für die Frage, welchen Beitrag ausländische Arbeits- und Fachkräfte zur Fachkräftesicherung aktuell leisten und zukünftig leisten können, sind vertiefende Informationen zum Ausmaß und zur Struktur der ausländischen Beschäftigung von großer Relevanz. Daher wendet sich der folgende Abschnitt dem Ausmaß und der Struktur der beschäftigten Ausländerinnen und Ausländer zu. Zunächst erfolgt eine Betrachtung der ausländischen Erwerbstätigkeit in Brandenburg.²⁷ Das Hauptaugenmerk des Kapitels liegt jedoch mit Blick auf die betriebliche Fachkräftesicherung auf ausländischen Staatsangehörigen, die einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen. Neben der Branchen- und Berufsperspektive werden dabei auch Arbeits- und Entlohnungsbedingungen, wie Entgeltstrukturen, Befristungen und das Fluktuationsgeschehen betrachtet.

4.1 Beschäftigung von ausländischen Arbeits- und Fachkräften – ein Überblick

Erwerbstätigkeit

Das starke Wachstum der ausländischen Bevölkerung²⁸ in den letzten Jahren geht mit einem außerordentlichen Anstieg der Erwerbstätigenzahlen von Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit mit Wohnort im Land Brandenburg einher. Nachdem die Erwerbstätigenzahlen bis zum Jahr 2012 unter Schwankungen weitgehend stabil geblieben sind, setzte in den letzten Jahren – ähnlich wie bei der ausländischen Bevölkerung – ein enormes Wachstum ein. Zwischen 2012 und 2018 ist die Erwerbstätigenzahl um 34.100 Personen bzw. knapp 129 % gestiegen (siehe Tabelle 6).

Tab. 6: Erwerbstätige mit Wohnort im Land Brandenburg nach Staatsangehörigkeit (Ergebnisse des Mikrozensus)

STAATSANGEHÖRIGKEIT	2005	2012	2018	2012–2018	2012–2018 in %
Ausländer/innen insgesamt	23.600	26.500	60.600	34.100	128,7 %
Europäische Union ohne Deutschland	6.100	10.300	28.300	18.000	174,8 %
Drittstaaten mit Asylherkunftsländern	17.600	16.100	32.400	16.300	101,2 %
Erwerbstätige insgesamt	1.128.500	1.203.300	1.246.300	43.000	3,6 %

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, StatIS-BBB, 2020b; eigene Berechnung.

Die Zahl der erwerbstätigen Ausländerinnen und Ausländer hat sich in den letzten Jahren somit mehr als verdoppelt. Das Wachstum ist um ein Vielfaches höher als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt.²⁹ Damit hat der Brandenburger Arbeitsmarkt für aus dem Ausland zugezogene Menschen eine große Aufnahmefähigkeit gezeigt. Ein Vergleich der Zahlen für die Bevölkerung insgesamt mit den Zahlen für ausländische Staatsbürger/innen zeigt zudem, dass das gesamtwirtschaftliche Wachstum ohne den Beitrag der ausländischen Erwerbstätigen nicht möglich gewesen wäre. Auch wenn die ausländischen Erwerbstätigen im Jahr 2018

Zwischen 2012 und 2018 hat sich die Zahl der ausländischen Erwerbstätigen mehr als verdoppelt.

²⁷ Die Angaben zur Erwerbstätigkeit stammen aus dem Mikrozensus.

²⁸ vgl. Tabelle 1 in Abschnitt 3.1

²⁹ Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der Erwerbstätigen im Land Brandenburg um 3,6 % (43.000 Erwerbstätige) gestiegen.

nur etwa 5 % aller Erwerbstätigen darstellten, leisteten sie in den letzten Jahren einen zentralen Beitrag zum Wachstum der Erwerbstätigkeit.

Unter den ausländischen Erwerbstätigen hatten die Selbstständigen in der Vergangenheit eine beachtliche Bedeutung. Im Jahr 2012 betrug deren Anteil an den Erwerbstätigen noch etwa 24 % im Vergleich zu ca. 11% im Durchschnitt aller Erwerbstätigen in Brandenburg (siehe Tabelle 7).

Tab. 7: Selbstständigenquote der Erwerbstätigen mit Wohnort im Land Brandenburg nach Staatsangehörigkeit (Ergebnisse des Mikrozensus)

STAATSANGEHÖRIGKEIT	2005	2012	2018
Ausländer/innen insgesamt	29,2 %	24,2 %	11,6 %
Erwerbstätige insgesamt	11,8 %	11,4 %	10,0 %

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, StatIS-BBB, 2020b; eigene Berechnung.

Dieses Bild hat sich in der jüngeren Zeit gewandelt. Während die Zahl der abhängig beschäftigten ausländischen Erwerbstätigen stark gestiegen ist, ist die Zahl der ausländischen Selbstständigen nur noch leicht angewachsen. Dadurch hat sich die Selbstständigenquote der Ausländerinnen und Ausländer dem Brandenburger Gesamtdurchschnitt angeglichen. Dieser Trend ist möglicherweise auf die positiven Entwicklungen auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt zurückzuführen. Aufgrund der besseren Beschäftigungschancen auf dem Arbeitsmarkt entscheiden sich mehr Menschen für vermeintlich stabilere abhängige Beschäftigungsformen, als ihren Lebensunterhalt durch Formen der Selbstständigkeit zu verdienen. Dies betrifft insbesondere Formen der Solo-Selbstständigkeit ohne die Beschäftigung anderer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.³⁰

³⁰ Die Zahl der Selbstständigen ohne Beschäftigte ist zwischen 2012 und 2018 um 7.000 Erwerbstätige gesunken, die Zahl der Selbstständigen mit Beschäftigten um 4.600 (vgl. Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, StatIS-BBB (2020b)).

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Bereits bei der Erwerbstätigkeit ist der positive Trend der letzten Jahre auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt zu erkennen. Noch deutlicher wird diese Entwicklung bei der Betrachtung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Im Beobachtungszeitraum (2010–19) ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Land Brandenburg um 12 % auf 854.164 gestiegen. Gleiches gilt auch für die ausländischen Arbeits- und Fachkräfte, wobei das Beschäftigungswachstum bei den Ausländern und Ausländerinnen deutlich dynamischer ausfiel und die Wachstumsraten um ein Vielfaches höher lagen (Tabelle 8). Im Jahr 2019 gingen in Brandenburg 58.518 ausländische Staatsangehörige einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach. Damit hat sich die Zahl an ausländischen Beschäftigten gegenüber dem Basisjahr 2010 (11.662) verfünffacht.³¹

Die Zahl der ausländischen Beschäftigten hat sich zwischen 2010 und 2019 verfünffacht.

Tab. 8: Ausländische SV-Beschäftigte am Arbeitsort im Land Brandenburg nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten zum 30.06.2019

Jahr	Insgesamt	Ausländer	EWR	EU-11	Polen	Drittstaaten	ASYL-HERKUNFTSLÄNDER
2010	761.922	11.662	5.444	3.070	1.956	5.981	237
2011	774.230	13.524	6.721	4.183	2.864	6.514	289
2012	784.192	17.472	10.052	7.020	5.358	7.121	299
2013	785.561	21.406	13.497	10.062	8.013	7.625	284
2014	795.910	25.246	16.764	12.948	9.510	8.119	363
2015	806.025	32.214	20.793	16.611	12.453	10.936	485
2016	818.474	36.344	24.923	20.341	15.414	10.487	934
2017	834.579	44.785	30.792	25.751	19.591	12.076	1.917
2018	849.148	54.432	36.940	31.654	24.164	13.878	3.614
2019	854.164	58.518	39.032	33.720	26.001	14.907	4.579
2010–19	92,242	46,856	33,588	30,650	24,045	8,926	4,342
2010–19 in %	12,1 %	401,8 %	617,0 %	998,4 %	1.229,3 %	149,2 %	1.832,1 %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2020b; eigene Berechnungen.

Bei den ausländischen Beschäftigten sticht die Arbeitsmarktrelevanz der polnischen Arbeitskräfte hervor. Ihre Zahl hat sich mit 26.001 Beschäftigten im Jahr 2019 gegenüber dem Basisjahr 2010 (1.956) um den Faktor 13 erhöht. Unter den ausländischen Beschäftigten stellen die polnischen Arbeits- und Fachkräfte die mit Abstand größte Gruppe (Tabelle 9). Mit Blick auf die unmittelbare Grenznähe sowie die etablierten polnischen Communities in der Hauptstadtregion ist dies auf der einen Seite wenig überraschend.³² Auf der anderen Seite zeigen die Zahlen und insbesondere das enorme Wachstum in den letzten Jahren aber auch, dass die Verquickung von polnischem und Brandenburger Arbeitsmarkt mit überraschend hoher Dynamik an Bedeutung gewinnt.

Die Verflechtung zwischen dem polnischen und dem Brandenburger Arbeitsmarkt schreitet mit hoher Dynamik voran.

³¹ Aufgrund der sehr hohen Wachstumsraten sind in der Folge wiederholt Wachstumsfaktoren benannt. Diese entsprechen einem Multiplikator für den absoluten Ausgangswert. Ein Wachstum von etwa 400 % entspricht demnach dem Faktor 5 bzw. einem Verfünffachen.

³² Die Migrationsforschung weist darauf hin, dass nicht nur ökonomische Faktoren (Einkommensmöglichkeiten und Beschäftigungschancen) eine Rolle bei Wanderungsbewegungen spielen. Wichtig sind ebenso die politischen, sozialen und kulturellen Verhältnisse sowie soziale Kontakte im Zielland und die geografische Lage (Distanz) (vgl. Haug, 2000, S. 31 f.; KfW, 2018, S. 9).

Tabelle 8 zeigt zudem, dass neben den polnischen Beschäftigten auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus den Asylherkunftsländern stark zugenommen hat (Faktor 19). In diesem Zusammenhang ist aber neben den geringen Fallzahlen im Basisjahr 2010 (237) auch auf die Verbesserungen beim rechtlichen Zugang zum Arbeitsmarkt für Geflüchtete hinzuweisen. Dieses Bild bestätigt auch der Blick in die Top 10 Herkunftsländer in Tabelle 9. Bei der Gegenüberstellung der Jahre 2015 und 2019 springen die Wachstumsraten der Asylherkunftsländer Syrien und Afghanistan sofort ins Auge.

Tab. 9: Top 10 Herkunftsländer für ausländische SV-Beschäftigte am Arbeitsort im Land Brandenburg zum 30.06.2015 und 30.06.2019

Herkunftsland	2015	2019	2015–2019 in %
Polen	12.453	26.001	108,8 %
Rumänien	1.732	3.748	116,4 %
Türkei	1.657	2.189	32,1 %
Syrien	96	2.028	2.012,5 %
Russische Föderation	1.071	1.575	47,1 %
Bulgarien	691	1.365	97,5 %
Ukraine	779	1.187	52,4 %
Italien	714	1.143	60,1 %
Vietnam	803	1.053	31,1 %
Afghanistan	83	851	925,3 %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2020c; eigene Berechnung.

Die wachsende Zahl von ausländischen Arbeits- und Fachkräften zeugt von der Attraktivität und der Integrationsfähigkeit des Brandenburger Arbeitsmarktes.

Insgesamt ist festzuhalten, dass internationale Arbeits- und Fachkräfte auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt stark an Bedeutung gewinnen. Die zunehmende Internationalisierung des Brandenburger Arbeitsmarktes ist in zweifacher Hinsicht positiv zu bewerten. Sie zeigt nicht nur, dass es Brandenburger Unternehmen gelingt, ausländische Arbeits- und Fachkräfte zu rekrutieren, sondern auch die wachsende Attraktivität und Integrationsfähigkeit des Brandenburger Arbeitsmarktes.

Pendler

Wie bei den theoretischen Vorüberlegungen in Abschnitt 2.1 dargelegt, berücksichtigt die Analyse bei der Migration nicht nur dauerhafte Wohnortverlagerungen, sondern auch temporäre grenzüberschreitende Pendlerbewegungen zwischen Arbeits- und Wohnort.

Tabelle 10 zeigt, dass vor allem Grenzpendler aus dem benachbarten Polen stark zum Anstieg der ausländischen Beschäftigung im Land Brandenburg beitragen.³³ Im Jahr 2019 pendelten insgesamt 15.102 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit einem Wohnort im Ausland nach Brandenburg ein. Von diesen Einpendlern und Einpendlerinnen waren 14.081 polnische Staatsbürger, ein Anteil von 93,2 %.

Polnische Grenzpendler tragen stark zum Anstieg der ausländischen Beschäftigung in Brandenburg bei.

Tab. 10: Einpendler mit Wohnort im Ausland und SV-Beschäftigung im Land Brandenburg zum 30.06.

Jahr	Ausländer/innen	Polnische Staatsbürger/innen	Polnische Staatsbürger/innen in %
2013	3.524	3.343	94,9 %
2014	3.969	3.692	93,0 %
2015	5.789	5.289	91,4 %
2016	7.464	6.867	92,0 %
2017	10.515	9.693	92,2 %
2018	14.002	13.079	93,4 %
2019	15.102	14.081	93,2 %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2020d; eigene Berechnungen.

Die Zahl der Einpendlerinnen und Einpendler hat sich im Beobachtungszeitraum fast verfünffacht, wobei das Wachstum im Jahr 2019 deutlich zurückgegangen ist.³⁴ Ob es sich hierbei um eine Momentaufnahme oder einen längerfristigen Trend handelt, bleibt abzuwarten. In jedem Fall ist festzustellen, dass auch der polnische Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahren eine positive Entwicklung durchläuft. Ökonomisch getriebene Anreize zum Pendeln dürften sich daher verringern. Vor diesem Hintergrund sind Brandenburger Betriebe gehalten, attraktive Arbeits- und Entlohnungsbedingungen zu bieten, um für Beschäftigte aus Polen auch weiterhin interessante Arbeitgeber zu sein. In diesem Zusammenhang besteht dringender Handlungsbedarf auf Seiten der Betriebe. Wie die folgenden Abschnitte noch zeigen werden, sind insbesondere polnische Staatsangehörige überdurchschnittlich häufig in sekundären und externen Arbeitsmärkten tätig. Mit Blick auf die betriebliche Fachkräftesicherung muss es den Unternehmen zukünftig verstärkt gelingen, ausländische Arbeits- und Fachkräfte auch in den höher qualifizierten Berufs- und Tätigkeitssegmenten zu beschäftigen. Sofern sie hierin erfolgreich sind, können internationale Arbeitskräfte einen wertvollen Beitrag zur Fachkräftesicherung und Deckung bestehender Fachkräfteengpässe leisten.

93,2% der ausländischen Einpendler kommen aus Polen.

³³ Die starke Zunahme der Grenzverflechtung auf dem Arbeitsmarkt in den letzten Jahren zeigt sich nicht nur im Land Brandenburg. Die Zahl der Grenzpendler/innen ist in den letzten Jahren in allen ostdeutschen Grenzregionen stark angestiegen (vgl. Seibert, et al., 2020).

³⁴ Die 15.102 Einpendlerinnen und Einpendler aus dem Ausland entsprechen etwa 26 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit und etwa 2 % der Gesamtbeschäftigung.

Ausländische Beschäftigte arbeiten vor allem in den Sonstigen wirtschaftsnahen Dienstleistungen, in der Logistik sowie im Verarbeitenden Gewerbe.

Branchen

Die positive Entwicklung der Beschäftigtenzahlen bei den ausländischen Arbeits- und Fachkräften wirft die Frage auf, in welchen Wirtschaftszweigen Ausländerinnen und Ausländer schwerpunktmäßig beschäftigt sind. Ein Blick in die Branchenverteilung in Tabelle 11 zeigt, dass ausländische Beschäftigte im Jahr 2019 vor allem in den sonstigen wirtschaftsnahen Dienstleistungen³⁵, in der Logistik sowie im Verarbeitenden Gewerbe beschäftigt waren. In den genannten drei Branchen arbeitet fast die Hälfte aller Ausländerinnen und Ausländer (48,4%).

Tab. 11: Ausländische SV-Beschäftigte (Arbeitsort) im Land Brandenburg nach Staatsangehörigkeit und Wirtschaftsabschnitten zum 30.06.2019

Wirtschaftsabschnitt (WZ 2008)	Ausländer/innen	EWR	EU-11	Polen	Drittstaaten	Asylherkunftsländer
Insgesamt	58.518	39.032	33.720	26.001	14.907	4.579
N Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	11.554	9.049	8.659	7.096	1.651	854
H Verkehr und Lagerei	10.438	8.416	7.846	6.731	1.495	527
C Verarbeitendes Gewerbe	6.359	4.456	3.535	2.874	1.333	570
I Gastgewerbe	5.675	2.241	1.436	845	2.745	689
F Baugewerbe	4.570	3.381	3.189	2.311	876	313
G Handel; Instandhaltung u. Rep. v. Kfz	4.413	2.620	2.243	1.710	1.383	410
Q Gesundheits- und Sozialwesen	4.314	1.976	1.592	1.040	1.871	467
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	2.738	2.557	2.450	1.356	129	52
M Freiberufliche, wissenschaftliche u. technische Dienstleistungen	2.470	1.277	677	502	1.029	164
P Erziehung und Unterricht	1.766	818	406	310	793	155
S Erbringung v. sonstigen Dienstleistungen	1.325	688	595	488	480	157
J Information und Kommunikation	750	298	122	44	392	60
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	637	323	226	144	256	58
O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	422	219	162	127	156	47
L Grundstücks- und Wohnungswesen	403	274	244	154	110	19
E Wasser Versorgung, Abwasser/ Abfall, Umweltverschmutzung	236	167	150	128	53	16
K Finanz- u. Versicherungs-Dienstleistungen	215	110	57	42	96	9
D Energieversorgung	103	73	54	37	27	*
T Private Haushalte	87	65	61	52	19	*
B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	*	24	16	10	*	6
U Exterritoriale Organisation und Körperschaften	*	-	-	-	*	-

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2020b; eigene Berechnungen.

³⁵ Hierzu gehört auch die Zeitarbeitsbranche, die für die ausländischen Beschäftigten von zentraler Bedeutung ist. Im Wirtschaftsbereich N (Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen) sind zum Stichtag 30.06.2019 insgesamt 11.554 Ausländerinnen und Ausländer beschäftigt. Davon entfallen allein auf den Bereich der Arbeitnehmerüberlassung 6.632 (57,4%). Gleichzeitig stellen die ausländischen Beschäftigten auch eine zentrale Arbeitnehmergruppe im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung dar. Im Jahr 2019 besitzen 40,1% aller Beschäftigten in dieser Branche eine ausländische Staatsangehörigkeit (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2020c).

In der Logistik und den Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen profitieren die ausländischen Beschäftigten dabei zum einen von den überdurchschnittlichen Wachstumsraten in den beiden Branchen.³⁶ Zum anderen scheinen Brandenburger Unternehmen in diesen Branchen bei der Deckung ihrer Personalbedarfe verstärkt auf ausländische Arbeitskräfte zurückzugreifen, denn die Zahl ausländischer Beschäftigter hat sich von 2010 bis 2019 in der Logistik verdreizehn- und in den Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen mehr als verachtfach.³⁷

In der Logistik hat sich die Zahl der ausländischen Beschäftigten verdreizehnfach, in den Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen mehr als verachtfach.

Im Verarbeitenden Gewerbe stellt sich die Situation vor allem im Hinblick auf die Wachstumsdynamik ein wenig anders dar. Das Verarbeitende Gewerbe ist mit knapp 5 % in den vergangenen Jahren zwar ebenfalls gewachsen, jedoch nicht so stark wie die Brandenburger Wirtschaft insgesamt (12 %). Dennoch hat sich auch hier die Zahl der ausländischen Beschäftigten überproportional entwickelt. Von 1.551 im Jahr 2010 ist die Zahl der ausländischen Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe auf 6.359 im Jahr 2019 gestiegen und hat sich damit quasi vervierfacht. Brandenburger Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe greifen also bei der Deckung ihrer Personalbedarfe ebenfalls verstärkt auf ausländische Arbeitskräfte zurück.³⁸

Neben den Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, der Logistik und dem Verarbeitenden Gewerbe arbeiten Ausländerinnen und Ausländer im Jahr 2019 überwiegend im Gast- und Baugewerbe sowie in den Bereichen Handel, Gesundheit und in der Landwirtschaft. Während sich die Zahl ausländischer Beschäftigter in den letzten Jahren äußerst dynamisch entwickelt hat, hat sich die Branchenverteilung bei den Beschäftigten kaum verändert. Die 2019er Top 10 Branchen mit den meisten ausländischen Arbeits- und Fachkräften (Tabelle 11) sind auch bereits im Jahr 2010 zu finden. Ein Vergleich der Branchenstruktur zwischen 2010 und 2019 zeigt zwar Veränderungen in der Reihenfolge der Branchen, nicht aber in der grundlegenden Zusammensetzung der Branchen.³⁹

Zu den für Ausländerinnen und Ausländern wichtigen Branchen zählen auch das Gast- und Baugewerbe, der Handel sowie die Gesundheits- und Landwirtschaft.

Für die Frage, welche Bedeutung ausländische Arbeits- und Fachkräfte in einzelnen Branchen haben, reicht der Blick in die absoluten Zahlen jedoch nicht aus. Ebenso wichtig ist der relative Beschäftigtenanteil in der jeweiligen Branche.⁴⁰

³⁶ Sowohl die Logistik (+39 %) als auch die Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (+20 %) haben sich in den Jahren 2010-2019 überdurchschnittlich entwickelt (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2020b).

³⁷ Mit der Logistik und der Zeitarbeit (als Kernbereich der Sonstigen wirtschaftsnahen Dienstleistungen) besetzen ausländische Beschäftigte zwei Branchen, in denen mit Bezug auf die Theorie der Arbeitsmarktsegmentation (Kapitel 2.1) sekundäre und externe Beschäftigungsformen weit verbreitet sind.

³⁸ Die Frage, ob die ausländischen Beschäftigten die bekannten Facharbeiterengpässe im gewerblich-technischen Bereich befriedigen, oder eher als An- und Ungelernte im Helfersegment eingesetzt werden, kann im Rahmen der vorliegenden Analyse nicht beantwortet werden.

³⁹ Top 10 Branchen mit den meisten ausländischen Beschäftigten im Jahr 2010: Gastgewerbe; Verarbeitendes Gewerbe; Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen; Handel; Gesundheit; freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen; Baugewerbe; Logistik; Erziehung und Unterricht; Landwirtschaft.

⁴⁰ Dieser Aspekt zeigt sich bspw. eindrucksvoll bei einem Vergleich des Gesundheits- und Sozialwesens mit dem Gastgewerbe. In beiden Branchen sind im Jahr 2020 ca. 5.000 Ausländerinnen und Ausländer beschäftigt (Tabelle 12). Im Gastgewerbe nehmen die ausländischen Beschäftigten (5.149) einen Anteil von 18,0 % ein, fast ein Fünftel der Gesamtbeschäftigung. Im Gesundheits- und Sozialwesen kommen die 4.997 ausländischen Beschäftigten hingegen nur auf einen Anteil von 3,4 %. Demnach haben die ausländischen Beschäftigten hier eine viel geringere Bedeutung als im Gastgewerbe.

Tab. 12: SV-Beschäftigte (Arbeitsort) im Land Brandenburg nach Wirtschaftszweigabteilungen im Juni 2020⁴¹

WIRTSCHAFTSZWEIGABTEILUNGEN (WZ2008)	SV-BESCHÄFTIGTE	SV-BESCHÄFTIGTE AUSLÄNDER/ INNEN	SV-BESCHÄFTIGTE AUSLÄNDER/ INNEN in %
Insgesamt	848.381	58.445	6,9 %
Q Gesundheits- und Sozialwesen	145.898	4.997	3,4 %
C Verarbeitendes Gewerbe	112.214	6.489	5,8 %
G Handel; Instandhaltung u. Rep. v. Kfz	108.659	4.532	4,2 %
O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	74.592	457	0,6 %
F Baugewerbe	67.551	4.891	7,2 %
H Verkehr und Lagerei	66.193	10.223	15,4 %
N Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	64.524	10.276	15,9 %
M Freiberufliche, wissenschaftliche u. technische Dienstleistungen	38.057	2.681	7,0 %
P Erziehung und Unterricht	30.786	1.928	6,3 %
I Gastgewerbe	28.550	5.149	18,0 %
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	23.108	1.323	5,7 %
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	19.261	2.720	14,1 %
J Information und Kommunikation	12.548	821	6,5 %
K Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	11.709	217	1,9 %
E Wasser Versorgung, Abwasser/Abfall, Umweltverschmutzung	11.044	315	2,9 %
L Grundstücks- und Wohnungswesen	8.873	435	4,9 %
D Energieversorgung	8.841	144	1,6 %
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	8.105	633	7,8 %
B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	5.934	32	0,5 %
T Private Haushalte	648	102	15,7 %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2020d; eigene Berechnungen.

In Tabelle 12 sind daher für die einzelnen Branchen neben den absoluten Zahlen auch die relativen Beschäftigtenanteile der Ausländerinnen und Ausländer ausgewiesen. Es zeigt sich, dass ausländische Staatsangehörige im Gastgewerbe, in den Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, in der Logistik sowie in der Landwirtschaft nicht nur absolut, sondern auch relativ eine große Beschäftigungsrelevanz besitzen. Mit Anteilen zwischen 14,1% und 18,0% sind ausländische Arbeits- und Fachkräfte in diesen Branchen ein wesentlicher Faktor. In den übrigen Branchen, die hohe ausländische Beschäftigtenzahlen aufweisen, stellt sich der Sachverhalt etwas anders dar. Hier liegen die Anteile der Ausländerinnen und Ausländer unter

⁴¹ Der Wert B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden bezieht sich auf den Juni 2019. Für 2020 lagen in dieser Wirtschaftsabteilung keine Angaben vor.

dem Landesdurchschnitt von 6,9%.⁴² Besonders auffällig ist das Gesundheits- und Sozialwesen. Hier liegt der Beschäftigtenanteil lediglich bei 3,4%. Auch im Verarbeitenden Gewerbe (5,8%) und im Handel (4,2%) ist die Bedeutung der ausländischen Beschäftigten geringer als die beachtlichen absoluten Zahlen erwarten lassen. Vor dem Hintergrund der bekannten Engpasslagen im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Verarbeitenden Gewerbe zeichnet sich hier ein Handlungsfeld für die betriebliche Fachkräftesicherung ab. Denn wie die Branchen mit hohen ausländischen Beschäftigtenanteilen zeigen, kann die stärkere Berücksichtigung von ausländischen Arbeits- und Fachkräftepotenzialen bei der Personalakquise einen wertvollen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten.

4.2 Beschäftigung nach Qualifikation und Anforderungsniveau

Für die Fragen, in welchen Arbeitsmarktsegmenten ausländische Arbeitskräfte arbeiten und welchen Beitrag sie zur betrieblichen Fachkräftesicherung leisten können, ist es notwendig, die zentralen Qualifikationsbereiche und Anforderungsniveaus ausländischer Beschäftigter zu identifizieren.⁴³ Nur wenn bekannt ist, in welchen Qualifikationssegmenten Ausländerinnen und Ausländer beschäftigt sind, können Aussagen darüber getroffen werden, in welchem Maße diese zur Befriedigung von Arbeits- und Fachkräftebedarfen beitragen (können) bzw. wo aktuell Handlungsfelder bestehen.

Qualifikation

Bereits die Betrachtung der Qualifikationsstruktur der Bevölkerung in Abschnitt 3.4. zeigt, dass die ausländische Bevölkerung im Vergleich zum Brandenburger Durchschnitt eine andere Qualifikationsstruktur besitzt.⁴⁴ Dieser Befund bestätigt sich auch in der Betrachtung der ausländischen Erwerbstätigen.⁴⁵

Tab. 13: Erwerbstätige (Wohnort) nach höchstem allgemeinem oder beruflichem Bildungsabschluss (ISCED) im Land Brandenburg in 2018 (Ergebnisse des Mikrozensus)

HÖCHSTER BILDUNGS- ABSCHLUSS (ISCED 2011)	ERWERBSTÄTIGE INSGESAMT	AUSLÄNDER/INNEN INSGESAMT
Niedrig (ISCED 1–2)	6,9%	18,0%
Mittel (ISCED 3–4)	63,4%	46,0%
Hoch (ISCED 5–8)	29,6%	35,3%

Die Qualifikationsstruktur der Ausländerinnen und Ausländer unterscheidet sich deutlich vom Brandenburger Durchschnitt.

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, StatIS-BBB, 2020b; eigene Berechnung.

⁴² Branchen: Verarbeitendes Gewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen, Handel, Erziehung und Unterricht

⁴³ In Abschnitt 4.3 erfolgt zudem eine vertiefende Analyse der Kernberufe von ausländischen Beschäftigten.

⁴⁴ vgl. Tabelle 5

⁴⁵ Bei der Betrachtung der Qualifikationsstrukturen greifen wir auf Ergebnisse zu den Erwerbstätigen aus dem Mikrozensus zurück. Die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit eignet sich hier nur bedingt, da für einen beachtlichen Teil der ausländischen Beschäftigten keine Angaben zur Qualifikation vorliegen. Im Jahr 2019 lag der Anteil in der Kategorie „keine Angabe“ bei den ausländischen Beschäftigten bei 38,0% (Brandenburger Durchschnitt 10,5%). Daher sind die Angaben zu den Qualifikationsgruppen nur eingeschränkt interpretierbar. Aber auch die Beschäftigtendaten deuten darauf hin, dass bei den ausländischen Beschäftigten die Gruppen ohne Berufsabschluss (15,7%) auf der einen und mit akademischer Ausbildung (17,8%) auf der anderen Seite ein größeres Gewicht besitzen als im Brandenburger Durchschnitt (ohne Berufsabschluss (7,8%), akademischer Abschluss (13,5%)). Auffällig sind zudem die hohen Anteile an Beschäftigten ohne Berufsabschluss bei Menschen aus den Asylherkunftsländern (37,8%) und an akademisch Qualifizierten aus den weiteren Drittstaaten (26,9%) (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2020b).

Ausländische Erwerbstätige haben deutlich häufiger nur eine niedrige formale Qualifikation (18,0%). Gleichzeitig liegen aber auch die Anteile der Hochqualifizierten (35,3%) über dem Brandenburger Durchschnitt.

In Tabelle 13 sind die Anteile für die Erwerbstätigen (insgesamt) und für die ausländischen Erwerbstätigen im Land Brandenburg für die drei zentralen Qualifikationsgruppen dargestellt.⁴⁶ Die ausländischen Erwerbstätigen haben im Vergleich deutlich häufiger nur eine niedrige formale Qualifikation. Während bei den Erwerbstätigen (insgesamt) 6,9% eine niedrige Qualifikation besitzen, sind es bei den ausländischen Staatsangehörigen immerhin 18,0%. Ähnlich frappierend ist der Unterschied – aus den dargestellten Gründen – im mittleren Qualifikationssegment. Bei den Ausländerinnen und Ausländern verfügen nur 46,0% über eine entsprechende berufliche Ausbildung. Der Brandenburger Durchschnittswert liegt bei 63,4%. Zudem fällt auf, dass bei den ausländischen Erwerbstätigen die höchste Qualifikationsstufe mit 35,3% eine größere Bedeutung hat.

Mit Blick auf die Potenziale von ausländischen Arbeitskräften für Fragen der Fachkräftesicherung sind die hohen Akademikeranteile ausgesprochen positiv. Auf der anderen Seite sind die Zahlen im mittleren Qualifikationssegment weniger günstig. Ein beachtlicher Teil der ausländischen Staatsangehörigen erfüllt aktuell nicht die beruflichen Zugangsvoraussetzungen für Arbeitsplätze mit mittleren Qualifikationsanforderungen. Da in diesem Bereich im Land Brandenburg aber aktuell die größten Fachkräftebedarfe und -engpässe bestehen, ist dieser Befund kritisch zu bewerten.

Anforderungsniveau

Kenntnisse über die Qualifikationsstruktur der Ausländerinnen und Ausländer sind für Fragen der Arbeitsmarktintegration zentral. Allerdings erlaubt die Qualifikationsstruktur allein keine Aussage darüber, auf welchem Niveau die ausländischen Arbeitskräfte aktuell arbeiten. Sie können – wie oben erläutert – sowohl unter als auch über ihrer erworbenen Qualifikation tätig sein. Für die Frage, in welchen Qualifikations- bzw. Tätigkeitssegmenten ausländische Staatsangehörige aktuell aktiv sind, bieten die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit eine hervorragende Datenbasis. Denn in den Arbeitsmarktstatistiken sind neben einer Vielzahl von Parametern auch die Anforderungsniveaus erfasst, in denen die ausländischen Beschäftigten aktuell arbeiten.⁴⁷

Im Jahr 2019 waren fast 40% der ausländischen Beschäftigten im Helferbereich tätig.

Bereits ein Blick in die Verteilung der ausländischen Beschäftigten über die vier Anforderungsniveaus offenbart die zentralen Unterschiede in der Beschäftigungsstruktur von Ausländern und Ausländerinnen in Bezug zur Brandenburger Gesamtbeschäftigung. Ausländische Arbeits- und Fachkräfte verrichten deutlich häufiger Helfertätigkeiten. Im Jahr 2019 waren fast 40% der ausländischen Beschäftigten im Helferbereich tätig. Der Helferanteil in der Brandenburger Gesamtwirtschaft lag 2019 hingegen bei nur 16,3%. Umgekehrt arbeiten ausländische Beschäftigte deutlich seltener im Anforderungsbereich Fachkraft als der Brandenburger Durchschnitt. Diese Auffälligkeit ist im Zeitverlauf ausgesprochen stabil. Bereits im Jahr 2013 lag der Helferanteil bei den Ausländern und Ausländerinnen mit 38,2% vergleichbar hoch (Tabelle 14).⁴⁸

⁴⁶ Die Daten spiegeln die höchste erworbene Qualifikation wieder. Sie geben nicht das Niveau der aktuellen Erwerbstätigkeit an. Die Erwerbstätigen können sowohl unter als auch über ihrer erworbenen Qualifikation tätig sein.

⁴⁷ Die Klassifikation der Berufe der Bundesagentur für Arbeit (KldB 2010) erlaubt neben der Dimension der Berufsfachlichkeit auch eine Differenzierung nach Anforderungsniveau: Helfer (Helfer- und Anlernertätigkeiten), Fachkraft (fachlich ausgerichtete Tätigkeiten (Berufsausbildung)), Spezialist (komplexe Spezialistentätigkeiten (Berufsausbildung + berufliche Weiterbildung)), Experte (hoch komplexe Tätigkeiten (Hochschulabschluss)) (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2011).

⁴⁸ Aufgrund der Umstellung auf die neue Klassifikation der Berufe der Bundesagentur für Arbeit (KldB 2010) liegen differenzierte Daten nach Anforderungsniveau erst ab dem Jahr 2013 vor.

Tab. 14: Struktur der SV-Beschäftigten (Arbeitsort) im Land Brandenburg nach Anforderungsniveau zum 30.06.2013 und 30.06.2019

ANFORDERUNGSNIVEAU	2013		2019	
	INSGESAMT	AUSLÄNDER/ INNEN	INSGESAMT	AUSLÄNDER/ INNEN
Insgesamt	100 %	100 %	100 %	100 %
Helfer/innen	13,5 %	38,2 %	16,3 %	39,8 %
Fachkraft	62,6 %	38,6 %	61,0 %	43,0 %
Spezialist/innen	11,4 %	6,6 %	11,2 %	5,7 %
Experte/Expertinnen	10,5 %	16,1 %	10,7 %	11,4 %
ohne Angabe	1,9 %	0,4 %	0,8 %	0,1 %

Die auffällig hohen Helferanteile bei den Ausländerinnen und Ausländern sind im Zeitverlauf stabil.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2020b; eigene Berechnungen.

Auch der differenzierte Blick nach Herkunftsländern bestätigt den Befund. Sämtliche Herkunftsländer(-gruppen) weisen überdurchschnittliche Anteile bei der Beschäftigung von Helfern und Helferinnen aus. Zu den Spitzenreitern gehören die EU-11-Staaten einschließlich Polen, gefolgt von den EWR- und Asylherkunftsländern (Tabelle 15). Einzig bei den ausländischen Beschäftigten aus Drittstaaten stellt sich die Sachlage etwas anders dar. Hier arbeiten mit 28,8 % deutlich weniger Menschen im Helfersegment. Der Anteil ist damit zwar deutlich höher als im Brandenburger Durchschnitt (16,3 %). Dennoch ist der Niveauunterschied gegenüber den anderen Herkunftsländern beträchtlich.

Die Helferanteile sind bei den Ausländerinnen und Ausländern aus den EU-11 Staaten am höchsten, bei den Drittstaaten am niedrigsten.

Tab. 15: Struktur der SV-Beschäftigten (Arbeitsort) im Land Brandenburg nach Anforderungsniveau und Staatsangehörigkeit zum 30.06.2019

ANFORDERUNGSNIVEAU	INSGESAMT	AUSLÄNDER/ INNEN				DRITT- STAATEN	ASYL- HERKUNFTS- LÄNDER
		EWR	EU-11	POLEN			
Insgesamt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Helfer/innen	16,3 %	39,8 %	43,7 %	48,0 %	47,2 %	28,8 %	43,3 %
Fachkraft	61,0 %	43,0 %	42,2 %	42,5 %	44,1 %	45,8 %	41,3 %
Spezialist/ innen	11,2 %	5,7 %	5,5 %	4,3 %	4,3 %	7,1 %	3,3 %
Experte/ Expertinnen	10,7 %	11,4 %	8,6 %	5,2 %	4,5 %	18,3 %	12,1 %
ohne Angabe	0,8 %	0,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,1 %	0,1 %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2020b; eigene Berechnungen.

Gleichzeitig zeichnen sich die Drittstaaten durch einen hohen Expertenanteil bei den Beschäftigten aus (18,3 %). Der Expertenanteil bei den ausländischen Beschäftigten aus Drittstaaten liegt nicht nur deutlich über denen der anderen Herkunftsländer, sondern um fast acht Prozentpunkte höher als der Brandenburger Durchschnitt.⁴⁹ Die Zahlen zeigen, dass Unternehmen mit der Anwerbung von Arbeitskräften aus Drittstaaten verstärkt auf Fachkräfteengpässe im qualifizier-

Die ausländischen Beschäftigten aus den Drittstaaten zeichnen sich mit 18,3 % durch einen hohen Expertenanteil aus.

⁴⁹ Auch bei den Asylherkunftsländern sind die Beschäftigtenanteile bei den Experten mit 12,1 % leicht überdurchschnittlich.

ten und hochqualifizierten Personalbereich reagieren.⁵⁰ Nichtsdestotrotz sind die hohen Helferanteile bei den ausländischen Beschäftigten der zentrale Befund der Beschäftigtenanalyse nach Anforderungsniveaus. Dieses Ergebnis lässt zudem vermuten, dass ein beträchtlicher Teil der ausländischen Beschäftigten unterhalb ihrer erworbenen Qualifikation tätig ist. Während der Anteil der ausländischen Erwerbstätigen mit niedriger Qualifikation bei 18 % liegt (Tabelle 13), beträgt der Helferanteil in Bezug auf die aktuell ausgeführten Tätigkeiten etwa 40 %.

4.3 Beschäftigung nach Beruf

Die Analyse der Qualifikationsstruktur und der Anforderungsniveaus bei den Ausländern und Ausländerinnen zeigt einen Schwerpunkt sowohl in den niedrigeren als auch teilweise in den akademischen Qualifikationen. Um diesen Zusammenhang weiter schärfen zu können, ist schließlich zu fragen, wie sich diese spezifischen Strukturen in den Berufsstrukturen der ausländischen Beschäftigten niederschlagen.⁵¹

In Tabelle 16 sind die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Berufshauptgruppen für die ausländischen Beschäftigten aufgelistet.⁵² Die mit Abstand höchste Beschäftigtenzahl mit 12.630 ist in der Berufshauptgruppe Verkehr/Logistik zu finden, gefolgt von der Fahrzeugführung mit 4.848 Beschäftigten. Weitere wichtige Berufsbereiche im Dienstleistungsbereich sind: Unternehmensorganisation, Tourismus/Gastgewerbe, Gesundheitsberufe und Reinigungsberufe. Die ausländischen Beschäftigten sind aber nicht nur im Dienstleistungsbereich aktiv. Höhere Beschäftigtenzahlen finden sich auch in den Bereichen Lebensmittelherstellung (3.571), Maschinen- und Fahrzeugtechnik (2.657) sowie bei den Bauberufen (2.016). Ebenfalls etwas größere Zahlen zeigen sich in den Metall- und Elektroberufen.

⁵⁰ Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz (01.03.2020) zielt darauf ab, die Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften (Hochschulabsolventen, Beschäftigte mit qualifizierter Berufsausbildung) aus Drittstaaten zu erleichtern. Daher ist eine weitere Verstärkung dieses Rekrutierungstrends zu erwarten.

⁵¹ Eine differenzierte berufsfachliche Analyse der ausländischen Beschäftigten ist auf Basis der Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit möglich. Darin ist für jeden Beschäftigten das Merkmal ausgeübter Beruf enthalten. Dieses erfasst die fachliche Ausprägung und den Grad der Komplexität der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit. Die Informationen sind in der Klassifikation der Berufe 2010 strukturiert. Diese Klassifikation unterscheidet vier berufsfachliche Differenzierungsebenen und eine Differenzierungsebene zum Grad der Komplexität. Die folgenden Ergebnisse nutzen nur die erste und zweite berufsfachliche Differenzierungsebene (Berufsbereich, Berufshauptgruppen).

⁵² Berufshauptgruppen mit einer Beschäftigtenzahl von über 1.000 ausländischen Beschäftigten sind fett hervorgehoben und damit als Schwerpunktbereich gekennzeichnet.

Tab. 16: SV-Beschäftigte am Arbeitsort im Land Brandenburg nach Berufshauptgruppen zum 30.06.2019

BERUFSHAUPTGRUPPE (KLDB 2010)	BERUFSSTUKTUR	
	AUSLÄNDER/ INNEN	AUSLÄNDER/ INNEN IN %
Insgesamt	58.518	100,0 %
51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	12.630	21,6 %
52 Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	4.848	8,3 %
29 Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	3.571	6,1 %
71 Berufe Unternehmensführung, -organisation	3.257	5,6 %
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	3.199	5,5 %
81 Medizinische Gesundheitsberufe	2.866	4,9 %
11 Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	2.843	4,9 %
54 Reinigungsberufe	2.706	4,6 %
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	2.657	4,5 %
32 Hoch- und Tiefbauberufe	2.016	3,4 %
84 Lehrende und ausbildende Berufe	1.909	3,3 %
62 Verkaufsberufe	1.785	3,1 %
83 Erziehung, soz., hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	1.411	2,4 %
24 Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	1.310	2,2 %
26 Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	1.226	2,1 %
82 Nichtmedizinische Gesundheitsberufe, Körperpflege, Medizintechnik	1.120	1,9 %
34 Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	929	1,6 %
22 Kunststoff- u. Holzherstellung, -verarbeitung	890	1,5 %
33 (Innen-)Ausbauberufe	864	1,5 %
12 Gartenbauberufe, Floristik	649	1,1 %
27 Techn. Entwicklung, Konstruktion, Produktionssteuerung	619	1,1 %
53 Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe	613	1,0 %
43 Informatik- und andere IKT-Berufe	582	1,0 %
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	544	0,9 %
41 Mathematik-Biologie-Chemie-, Physikberufe	539	0,9 %
92 Werbung, Marketing, kaufmännisch redaktionelle Medienberufe	423	0,7 %
23 Papier-, Druckberufe, techn. Mediengestaltung	413	0,7 %
72 Finanzdienstleistung, Rechnungswesen, Steuerberatung	397	0,7 %
73 Berufe in Recht und Verwaltung	310	0,5 %
31 Bauplanung, Architektur, Vermessungsberufe	282	0,5 %
28 Textil- und Lederberufe	278	0,5 %
94 Darstellende, unterhaltende Berufe	255	0,4 %
21 Rohstoffgewinn, Glas-, Keramikverarbeitung	196	0,3 %
42 Geologie-, Geografie-, Umweltschutzberufe	187	0,3 %
93 Produktdesign, Kunsthandwerk	89	0,2 %
91 Geistes-Gesellschafts-Wirtschaftswissen.	67	0,1 %
Sonstiges / ohne Angabe	38	0,1 %

Ausländerinnen und Ausländer sind mit deutlichem Abstand vor allem in logistischen Berufen beschäftigt.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2020b; eigene Berechnungen.

Insgesamt zeigt sich mit dem großen Beschäftigungsschwerpunkt des Logistikbereiches ein deutliches Übergewicht bei den Dienstleistungsberufen. Diese haben aber auch gesamtwirtschaftlich die wesentlich größere Bedeutung als die Berufe im produzierenden Gewerbe. Im Logistikbereich fallen zudem viele an- und ungelernete Tätigkeiten an. Damit spiegelt sich in der Berufsstruktur der ausländischen Beschäftigten auch durchaus deren Tätigkeitsstruktur nach Anforderungsniveau wider.⁵³ Die Logistikbranche bietet ausländischen Arbeitskräften auf der anderen Seite gute Einstiegsmöglichkeiten in das Erwerbsleben in Deutschland. Aufgrund der Offenheit der Logistik für branchenfremde Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ermöglicht dieser Sektor auch Beschäftigten mit fachfremdem Ausbildungshintergrund die Integration in den Brandenburger Arbeitsmarkt.

Tabelle 16 stellt die Berufsstruktur der Ausländerinnen und Ausländer insgesamt dar. Es gibt zwischen den verschiedenen Herkunftsregionen der ausländischen Beschäftigten aber durchaus spezifische Unterschiede in der Berufsstruktur. Daher sind in Tabelle 17 für die neun Berufsbereiche der Beschäftigtenstatistik die Beschäftigtenanteile nach Herkunftsregionen aufgelistet.⁵⁴

Tab. 17: Anteil SV-Beschäftigte am Arbeitsort im Land Brandenburg nach Berufsbereich und Staatsangehörigkeit zum 30.06.2019

BERUFSBEREICH	INSGESAMT	AUSLÄNDER/ INNEN				DRITT- STAATEN	ASYL- HERKUNFTS- LÄNDER
		EWR	EU-11	POLEN			
Insgesamt	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
1 Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau	3,1 %	6,0 %	8,2 %	9,2 %	7,4 %	1,3 %	1,6 %
2 Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung	18,4 %	19,1 %	17,6 %	16,8 %	17,3 %	20,3 %	27,6 %
3 Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechnik	8,1 %	7,0 %	7,6 %	8,2 %	6,8 %	5,6 %	6,2 %
4 Naturwissenschaft, Geografie, Informatik	2,1 %	2,2 %	1,5 %	0,8 %	0,6 %	4,1 %	2,3 %
5 Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	16,3 %	35,5 %	41,9 %	46,0 %	50,0 %	20,8 %	29,2 %
6 Kaufmännische Dienstleistung, Handel, Vertrieb, Tourismus	11,5 %	9,4 %	6,3 %	5,2 %	4,2 %	16,4 %	13,3 %
7 Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht, Verwaltung	17,2 %	6,8 %	6,3 %	5,5 %	5,9 %	8,9 %	3,6 %
8 Gesundheit, Soziales, Lehre u. Erziehung	20,4 %	12,5 %	9,1 %	7,6 %	7,1 %	20,5 %	15,5 %
9 Geisteswissenschaften, Kultur, Gestaltung	2,1 %	1,4 %	1,3 %	0,8 %	0,7 %	2,0 %	0,5 %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2020b; eigene Berechnungen.

⁵³ vgl. Tabelle 14 und 15

⁵⁴ Die Berufsbereiche stellen im Vergleich zu den Berufshauptgruppen die nächst höhere Aggregat-
onsebene der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) der Bundesagentur für Arbeit dar. In der Tabelle
sind die Werte, die über dem Gesamtdurchschnitt für alle Beschäftigten liegen, fett hervorgehoben.

Besonders ins Auge springt auch hier der Logistikbereich. Die Beschäftigtenanteile liegen für alle Herkunftsregionen deutlich über den Brandenburger Durchschnittswerten. Besonders auffällig sind aber die Werte für ausländische Staatsangehörige aus dem EWR, den EU-11 Staaten sowie aus Polen. Hier variieren die Anteile zwischen 41,9 % und 50 %.⁵⁵ Dabei ist allerdings zu beachten, dass einzelne Unternehmen erhebliche Teile dieser Beschäftigten auf sich vereinen. Die Anteile bei den Drittstaaten und Asylherkunftsländern verlaufen auf einem signifikant niedrigeren Niveau. Ausländische Beschäftigte aus dem EWR und den EU-11 Staaten (einschließlich Polen) sind auch in der Landwirtschaft überdurchschnittlich stark vertreten. Für die Menschen aus den Drittstaaten und den Asylherkunftsländern hat die Landwirtschaft hingegen keine nennenswerte Relevanz. Weitere Unterschiede zwischen den Herkunftsregionen bestehen auch bei den Fertigungsberufen. Für alle Ausländerinnen und Ausländer hat der Berufsbereich 2 eine wichtige Beschäftigungsfunktion. Während die Anteile bei den EWR und den EU-11 Staaten (einschließlich Polen) jedoch leicht unter dem Landesdurchschnitt liegen, können die Drittstaaten (20,3 %) und Asylherkunftsländer (27,6 %) überdurchschnittliche Werte vorweisen.⁵⁶ Bei den Menschen aus Drittstaaten⁵⁷ stechen zudem die überdurchschnittlichen Werte in den Bereichen Naturwissenschaft sowie Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung hervor. In diesen Berufsbereichen arbeiten viele Menschen mit einer akademischen Ausbildung als Ärzte bzw. Ärztinnen oder in der Forschung und Entwicklung.⁵⁸

Die Hälfte der polnischen Beschäftigten arbeitet in Logistikberufen.

Ausländerinnen und Ausländer aus den Drittstaaten arbeiten überdurchschnittlich häufig in naturwissenschaftlichen Berufen sowie in Gesundheitsberufen.

Die Ursachen für die unterschiedlichen Beschäftigungsstrukturen sind vielfältig. Eine wichtige Begründung dürfte in den Einreisebestimmungen und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen liegen. Die EU-Bürger dürfen sich im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit unabhängig von ihrer Qualifikation und den vorhandenen Arbeitsverträgen frei innerhalb der EU bewegen, um Arbeit zu suchen und aufzunehmen. Für Drittstaatsangehörige war in der Vergangenheit die Einreise zum Zwecke der Arbeitsaufnahme in der Regel auf Hochqualifizierte oder Menschen in Mangelberufen mit Arbeitsvertrag beschränkt. Auch wenn daneben z. B. über den Familiennachzug auch unqualifizierte Menschen nach Deutschland gekommen sind, fand vor diesem Hintergrund für diese Herkunftsstaaten eine Art Selektion der Hochqualifizierten statt. Unklar bleibt aber, warum nicht auch mehr Hochqualifizierte aus den EU-Staaten, insbesondere den Ländern der EU-11, nach Brandenburg kommen. Eventuell haben diese Personengruppen auch in ihren Heimatländern ausreichend günstige Arbeitsbedingungen, so dass sich eine Arbeitsaufnahme im Ausland nicht lohnt. Denkbar ist auch, dass die wanderungswilligen Hochqualifizierten bereits nach EU-Beitritt in zu diesem Zeitpunkt offene Arbeitsmärkte gewandert sind. Eine weitere Erklärungsmöglichkeit ist auch die mangelnde Attraktivität der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen im Land Brandenburg für Hochqualifizierte.⁵⁹ Insbesondere, wenn Menschen die weitreichende Entscheidung getroffen haben, für die Arbeitsaufnahme ins Ausland zu migrieren, werden sie infrage kommende Zielregionen auch unter dem Blickwinkel einer ökonomischen Gewinnmaximierung vergleichen. Die kleinbetriebliche Struktur sowie der geringe Besatz mit Unternehmenszentralen und betrieblichen F&E-Einheiten in Brandenburg ist diesbezüglich sicherlich ein Wettbewerbsnachteil.

Die unterschiedlichen Berufsstrukturen bei den Ausländerinnen und Ausländern aus den EWR- und Drittstaaten sowie den Asylherkunftsländern sind zum Teil durch Einreisebestimmungen und arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen begründet.

⁵⁵ Jeder bzw. jede zweite polnische sozialversicherungspflichtig Beschäftigte arbeitet im Bereich Verkehr/Logistik. Der Brandenburger Durchschnitt liegt hingegen lediglich bei 16,3 %.

⁵⁶ Der Anteil von Beschäftigten aus den Asylherkunftsländern im Fertigungsbereich ist ausgesprochen auffällig und zum aktuellen Stand nicht zu erklären.

⁵⁷ In abgeschwächter Form gilt dies auch für Menschen aus den Asylherkunftsländern.

⁵⁸ Der Anteil der Experten und Expertinnen liegt hier unter den Ausländern und Ausländerinnen auch deutlich über dem Gesamtdurchschnitt. Während in den anderen Berufsbereichen unter den ausländischen Beschäftigten die Helfertätigkeiten dominieren, sind es im Bereich der Naturwissenschaft und den Gesundheits-/Erziehungsberufen eher die Expertentätigkeiten.

⁵⁹ In diesem Zusammenhang sei nur kurz auf die immer noch bestehenden und beachtlichen Entgeltunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland hingewiesen. Der Median der Bruttomonatsentgelte lag 2019 für die Experten in Westdeutschland bei 5.774 € und in Ostdeutschland bei 4.763 € (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2020).

Die bisherigen Ausführungen zur Berufsstruktur der ausländischen SV-Beschäftigten haben sich darauf konzentriert, in welchen Bereichen die meisten Beschäftigten zu finden sind. Die absolute Zahl der ausländischen Beschäftigten in einem spezifischen Berufsbereich ergibt sich dabei aus dem Beschäftigungsumfang und dem Ausländeranteil. Für die Beurteilung der Bedeutung der ausländischen Beschäftigten für die einzelnen Berufsbereiche ist daher auch die Berücksichtigung des Ausländeranteils im jeweiligen Berufsbereich wichtig.⁶⁰ In Tabelle 18 sind die Anteile der Ausländerinnen und Ausländer an der Gesamtbeschäftigung aufgeführt. Die Zellen mit einem überdurchschnittlichen Anteil resp. einer überdurchschnittlich hohen relativen Relevanz sind grün eingefärbt. Im Durchschnitt für den Gesamtarbeitsmarkt liegt der Anteil der ausländischen Beschäftigten bei 6,9%. Ein besonders großes Gewicht mit einem Beschäftigtenanteil von über 10% haben die Bereiche: Verkehr/Logistik, Landwirtschaft, Lebensmittelherstellung, Textil-/Lederberufe, Tourismus/Gastgewerbe, Reinigungsberufe, Fahrzeugführung und lehrende Berufe. Diese Ergebnisse decken sich weitgehend mit den Informationen aus Tabelle 16. Im Vergleich beider Tabellen haben jedoch die ausländischen Beschäftigten unter Berücksichtigung des Ausländeranteils bei den Metall-/Elektroberufen und den Gesundheitsberufen eine wesentlich geringere Bedeutung als die absoluten Beschäftigtenzahlen vermuten lassen. Die größte Bedeutung haben die ausländischen Beschäftigten im Bereich Verkehr/Logistik. Hier stammt etwa ein Fünftel aller Beschäftigten aus dem Ausland.

⁶⁰ So ist es möglich, dass eine kleine Zahl von ausländischen Beschäftigten in einer kleinen Berufsgruppe eine große Bedeutung hat. In 2019 sind in den Textil- und Lederberufen 278 Ausländerinnen und Ausländer beschäftigt, ein Anteil von 14,9% an der Gesamtbeschäftigung in diesem Berufsfeld. Die 2.657 ausländischen Beschäftigten bei den Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufen entsprechen hingegen nur einem Anteil von etwa 6,2% an der Gesamtbeschäftigung in diesem Berufsfeld. Demnach haben die ausländischen Beschäftigten hier eine viel geringere Bedeutung als in den Textil- und Lederberufen.

Tab. 18: Anteil ausländische SV-Beschäftigte (30.06.2019), Arbeitsuchende je gemeldete Stelle und Arbeitslosenquote nach Berufshauptgruppen (Jahresdurchschnitt 2019) im Land Brandenburg

BERUFSHAUPTGRUPPE (KLDB 2010)	ANTEIL AUSLÄNDISCHE SV-BESCHÄFTIGTE	ARBEITS-SUCHENDE JE STELLE	ARBEITSLOSEN-QUOTE
Insgesamt	6,9%	6	5,8
51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	20,2%	5,7	8,3
11 Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	16,8%	12,6	7,7
29 Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	16,0%	8,3	12,8
28 Textil- und Lederberufe	14,9%	19,8	11,9
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	14,7%	4,8	6,7
54 Reinigungsberufe	12,2%	12,6	13,6
52 Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	11,3%	3,5	6,2
84 Lehrende und ausbildende Berufe	10,2%	7,9	1,7
42 Geologie-, Geografie-, Umweltschutzberufe	9,9%	5,1	4,3
93 Produktdesign, Kunsthandwerk	8,9%	8,3	2,4
94 Darstellende, unterhaltende Berufe	8,8%	17,1	5,8
23 Papier-, Druckberufe, techn. Mediengestaltung	8,1%	10,4	7,4
32 Hoch- und Tiefbauberufe	8,1%	4,3	7,5
33 (Innen-)Ausbauberufe	7,7%	6,4	12
41 Mathematik-Biologie-Chemie-, Physikberufe	6,9%	5,1	3,4
12 Gartenbauberufe, Floristik	6,8%	24,7	22,7
22 Kunststoff- u. Holzherstellung, -verarbeitung	6,8%	3,5	7,2
43 Informatik- und andere IKT-Berufe	6,8%	3,4	3,6
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	6,2%	2,2	3,6
24 Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	5,1%	2,2	5,3
53 Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe	5,1%	8,7	8,3
26 Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	5,0%	1,2	2,6
81 Medizinische Gesundheitsberufe	4,1%	1,6	1,2
31 Bauplanung, Architektur, Vermessungsberufe	4,0%	1,3	1,8
91 Geistes-Gesellschafts-Wirtschaftswissen.	3,9%	9,3	5,4
27 Techn. Entwicklung, Konstruktion, Produktionssteuerung	3,7%	2,7	1,9
71 Berufe Unternehmensführung, -organisation	3,7%	13,4	4,6
82 Nichtmedizinische Gesundheitsberufe, Körperpflege, Medizintechnik	3,7%	3,2	5
34 Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	3,6%	7,9	10
21 Rohstoffgewinn, Glas-, Keramikverarbeitung	3,5%	2,5	2,6
92 Werbung, Marketing, kaufmännische, redaktionelle Medienberufe	3,5%	3,6	3,5
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	3,4%	3,7	2,8
62 Verkaufsberufe	3,0%	7,3	7,6
83 Erziehung, soz., hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	2,5%	8,7	7
72 Finanzdienstleistung, Rechnungswesen, Steuerberatung	1,8%	2,7	1,4
73 Berufe in Recht und Verwaltung	0,9%	2,3	0,8

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2020b; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2020e; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2020f; eigene Berechnungen.

Neben der Information zum Anteil der ausländischen Beschäftigten in den jeweiligen Berufsbereichen sind in Tabelle 18 auch die Zahl der Arbeitssuchenden je gemeldete Stelle sowie die berufsspezifische Arbeitslosenquote angegeben.⁶¹ Beide Kennzahlen dienen dazu, die Knappheit auf dem Arbeitsmarkt und damit so etwas wie relative Bedarfslagen zum Ausdruck zu bringen.⁶² Auch wenn die Kennzahlen die Arbeitsmarktlage nicht vollumfänglich erfassen können, bieten sie wertvolle Hinweise auf vorhandene Engpässe, die ebenso im Rahmen der Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit genutzt werden (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2020).⁶³ Gemäß Definition der Engpassanalyse sind in Tabelle 18 die Zellen mit schwachen Hinweisen auf Engpässe hellrot und mit starken Hinweisen dunkelrot eingefärbt.

Ausländische Arbeits- und Fachkräfte sind selten in Berufsbereichen mit Fachkräfteengpässen tätig.

Hinsichtlich der Arbeitsmarktlage ist es plausibel, dass ausländische Arbeitskräfte in Berufsbereichen mit Engpässen gute Beschäftigungschancen haben, da für Unternehmen in diesen Segmenten die regionalen Arbeitskräftepotenziale offensichtlich erschöpft sind. Die ganzheitliche Betrachtung der Tabelle 18 bestätigt diese Vermutung jedoch nicht. Der Vergleich der Knappheitsindikatoren mit dem Anteil ausländischer Beschäftigter zeigt kaum eine Kongruenz zwischen einem überdurchschnittlich hohen Anteil ausländischer Beschäftigter (grüne Zellen) und Hinweisen auf Arbeitsmarktengpässe (rote Zellen). Nur in den beiden Berufsfeldern lehrende Berufe und Produktdesign sind überdurchschnittliche Ausländeranteile mit gleichzeitigen Hinweisen auf Engpässe verbunden. Die weiteren Bereiche mit hohen Anteilen ausländischer Beschäftigter haben keine Anzeichen für erkennbare Arbeitskräfteengpässe und andersherum haben die Bereiche mit ausgeprägten Knappheiten nur unterdurchschnittliche Ausländeranteile.

Brandenburger Unternehmen nutzen die Möglichkeiten der Fachkräftesicherung durch die Beschäftigung von ausländischen Arbeits- und Fachkräften bisher nicht in vollem Umfang.

Anscheinend nutzen Brandenburger Unternehmen die Möglichkeit der Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte nur begrenzt, um bestehenden Arbeitskräfteengpässen auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt zu begegnen. Diese Schlussfolgerung findet auch durch den Befund Bestätigung, dass ausländische Beschäftigte zu einem großen Teil als Helfer/innen tätig sind, wo zumeist keine Arbeitsmarktengpässe bestehen.⁶⁴ Warum die Unternehmen in Berufsbereichen mit ausgeprägten Arbeitskräfteengpässen nur unterdurchschnittlich auf ausländische Arbeitskräfte zurückgreifen, kann an dieser Stelle nicht eindeutig geklärt werden. Vermutlich spielt in diesem Zusammenhang die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse eine große Rolle. Wenn vorhandene Bildungsabschlüsse nicht anerkannt werden können, weil sie nicht mit dem deutschen System der Berufsausbildung in Einklang gebracht werden können, sind die ausländischen Beschäftigten in der Regel gezwungen, unterhalb ihrer Qualifikation tätig zu werden. Für Berufe mit rechtlich reglementiertem Zugang ist der Nachweis eines anerkannten Bildungsabschlusses zwingend notwendig. Aber auch für nicht reglementierte Berufe ist davon auszugehen, dass Betriebe vorzugsweise Arbeitskräfte einstellen, die die übliche nachweisbare Qualifikation besitzen. Hinzukommen sicherlich auch Sprachbarrieren als ein zentrales Hindernis. Im Hinblick auf den – wenn auch un-

⁶¹ Die Zahlen der Arbeitslosen und gemeldeten Stellen beziehen sich nur auf die bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Arbeitslosen und Stellen. Insbesondere bei den Arbeitsstellen ist davon auszugehen, dass nur ein Teil der Stellen bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet wird.

⁶² Dabei ist die Knappheit umso größer, je geringer die Zahl der Arbeitssuchenden je gemeldeter Stelle ist. Die Kennzahl setzt die ungedeckte Nachfrage nach Arbeitskräften in Beziehung zum unbefriedigten Angebot. Aus dieser Verbindung beider Arbeitsmarktseiten entsteht die Information zur Arbeitsmarktknappheit. Zudem signalisiert eine geringe Arbeitslosenquote ebenfalls eine relative Verknappung des Angebots an Arbeitskräften.

⁶³ Demnach ist es möglich, für die Kennzahlen absolute Schwellenwerte zu definieren, ab wann der jeweilige Indikator auf eine Arbeitsmarktknappheit hinweist. Die Bundesagentur für Arbeit hat zu diesem Zweck die Werte der Indikatoren in Klassen unterteilt. Hinsichtlich der Zahl der Arbeitssuchenden je Stelle stellen Werte zwischen 2 und 3 schwache Hinweise und Werte kleiner 2 starke Hinweise auf Engpässe dar. Für die Arbeitslosenquote sind Werte zwischen 3 und 4 % schwache Hinweise und Werte kleiner 3 % starke Hinweise auf Engpässe.

⁶⁴ Zwar hat sich auch im Arbeitsmarktsegment der Niedrigqualifizierten das gesamtwirtschaftlich zur Verfügung stehende Arbeitskräfteangebot verringert, ausgeprägte Engpässe sind jedoch nicht zu erkennen.

terdurchschnittlich, so doch – relevanten Anteil der Ausländerinnen und Ausländer in Brandenburg, die über ein mittleres Qualifikationsniveau verfügen (vgl. hierzu Tabelle 5 und 13), erscheint es uns wahrscheinlich, dass die Brandenburger Betriebe die Möglichkeiten der Fachkräftesicherung durch Beschäftigung ausländischer Fachkräfte bisher nicht in vollem Umfang wahrnehmen. Ob dieses im Wesentlichen darin begründet liegt, dass die Betriebe den Aufwand von Anpassungs- und ggf. Sprachqualifizierungen scheuen, oder ob hierfür andere Gründe ausschlaggebend sind, bedarf der vertiefenden Analyse.

Während Bildungsabschlüsse und Sprachbarrieren den Zugang zu anspruchsvolleren Fachkräftestellen ganz offensichtlich beschränken, ist dies für den Bereich der Helfertätigkeiten hingegen weniger limitierend.⁶⁵ In der Folge münden ausländische Arbeitskräfte verstärkt in den Arbeitsmarkt für Niedrigqualifizierte und tragen dort zu einer Erhöhung des Arbeitskräftereservoirs bei. Für die Unternehmen, die in diesen sekundären und externen Arbeitsmärkten aktiv sind, ist diese Situation günstig. Der Zuzug von Ausländerinnen und Ausländern führt dazu, dass im Helfersegment trotz rückläufiger Arbeitslosenzahlen eine ausreichende Zahl an Arbeitskräften zur Verfügung steht.⁶⁶

Insgesamt muss festgehalten werden, dass ausländische Arbeitskräfte auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt bisher nur punktuell zur Abmilderung von Fachkräftengpässen herangezogen werden. Der Einsatz der ausländischen Arbeitskräfte hat sich bisher anscheinend eher an den absoluten Bedarfen als an relativen Knappheiten orientiert. Gleichwohl stellen Ausländerinnen und Ausländer insbesondere in bestimmten Teilbereichen einen relevanten Teil der Arbeitskräfte. Vor dem Hintergrund der anhaltenden Fachkräftengpässe ist zu prüfen, wie das Potenzial der ausländischen Arbeitskräfte noch stärker für die Engpassbereiche nutzbar gemacht werden kann. Wesentliche Stellschraube für eine noch erfolgreichere Ansprache ausländischer Fachkräfte dürfte die Qualität von Beschäftigungsbedingungen sein. Neben der reinen Beschäftigtenzahl stellen diese auch ein entscheidendes Kriterium für die Beurteilung der Integration von ausländischen Arbeits- und Fachkräften in den Brandenburger Arbeitsmarkt dar.

4.4 Arbeits- und Entlohnungsbedingungen bei ausländischen Beschäftigten

Die vorangegangenen Abschnitte zeigen, dass Ausländerinnen und Ausländer insbesondere im Helferbereich auffällig stark vertreten sind. Auch bei den Hochqualifizierten sind die Anteile bei den ausländischen Beschäftigten teilweise leicht überdurchschnittlich, aber längst nicht so prägend wie bei den An- und Ungelernten. Die Konzentration der ausländischen Beschäftigten im Helfersegment schlägt sich erwartungsgemäß auch in den Entgelten nieder. Gleichzeitig fördert die vertiefende Analyse der Entgeltstrukturen sowie weiterer Arbeitsbedingungen bei den ausländischen Arbeits- und Fachkräften Befunde zu Tage, die mit den für ausländische Staatsangehörige prägenden Branchen-, Berufs- und Tätigkeitsstrukturen allein nicht zu erklären sind.

Ausländische Arbeitskräfte münden vor allem in den Arbeitsmarkt für Niedrigqualifizierte.

Zur Abmilderung von Bedarfen in Berufen mit Engpasslagen tragen Ausländerinnen und Ausländer bisher nur punktuell bei.

⁶⁵ vgl. Abschnitt 2.1 Theoretische Vorüberlegungen

⁶⁶ Die Ausländerinnen und Ausländer tragen damit auch ungewollt dazu bei, dass auf Seiten der Unternehmen ein geringerer Druck besteht, die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen in diesem Segment nach oben anzupassen.

4.4.1 Entgelte

Für die Analyse der Entgeltstrukturen bei den ausländischen Beschäftigten werden die mittleren Bruttomonatsentgelte⁶⁷ aus der Entgeltstatistik der Bundesagentur für Arbeit genutzt. Bei der Betrachtung der Medianentgelte in Tabelle 19 fällt auf, dass die mittleren Entgelte von ausländischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten meist deutlich unter den Brandenburger Werten liegen. Dies gilt vor allem für die drei Anforderungsniveaus Helfer/in, Fachkraft und Spezialist/in.⁶⁸ Die Entgeltabstände zum Brandenburger Medianwert variieren zwischen gut 12 Prozentpunkten (Spezialist/in), über 14 (Helfer/in) bis fast 18 Prozentpunkte (Fachkraft). Einzig im Anforderungsniveau Experte/Expertin erreichen die Entgelte der Ausländerinnen und Ausländer mit 4.523 Euro (99,2%) die Brandenburger Werte.

Die Medianentgelte der ausländischen Beschäftigten liegen meist signifikant unter den Brandenburger Werten.

Tab. 19: Median (in Euro) der Bruttomonatsentgelte von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten nach Staatsangehörigkeit und Anforderungsniveau in 2019

ANFORDERUNGS- NIVEAU	INSGESAMT	AUSLÄN- DER/INNEN	EWR	EU-11	POLEN	DRITT- STAATEN	ASYL- HERKUNFTS- LÄNDER
Insgesamt	2.708	2.043	1.992	1.925	1.893	2.246	1.892
Helfer/in	2.022	1.735	1.729	1.727	1.720	1.792	1.712
Fachkraft	2.550	2.095	2.098	2.070	2.063	2.089	1.959
Spezialist/in	3.490	3.070	2.839	2.331	2.258	3.377	k.A.
Experte/Expertin	4.559	4.523	4.580	3.946	3.528	4.496	k.A.
Medianentgelte von Ausländern und Ausländerinnen im Verhältnis zum Brandenburger Insgesamtwert (in %)							
Insgesamt	100 %	75,4 %	73,6 %	71,1 %	69,9 %	82,9 %	69,9 %
Helfer/in	100 %	85,8 %	85,5 %	85,4 %	85,1 %	88,6 %	84,7 %
Fachkraft	100 %	82,2 %	82,3 %	81,2 %	81,0 %	81,9 %	76,8 %
Spezialist/in	100 %	88,0 %	81,4 %	66,8 %	64,7 %	96,8 %	k.A.
Experte/Expertin	100 %	99,2 %	100,5 %	86,6 %	77,4 %	98,6 %	k.A.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2020b; eigene Berechnungen.

Bei den Entgelten bestehen innerhalb der Anforderungsniveaus und der verschiedenen Herkunftsländer bemerkenswerte Unterschiede.

Auch ein Blick in die verschiedenen Herkunftsländer ist durchaus lohnenswert. Hier zeigt sich, dass Staatsangehörige aus Drittstaaten vergleichsweise mehr verdienen als die übrigen ausländischen Beschäftigten. Dies gilt insbesondere für die hoch qualifizierten Anforderungsbereiche Spezialist/in und Experte/Expertin. Auch die als Experten und Expertinnen beschäftigten ausländischen Fachkräfte aus dem EWR-Raum erzielen – bezogen auf alle ausländischen Beschäftigten – überdurchschnittliche Entgelte. Ihre Entgelte liegen sogar geringfügig über den Brandenburger Medianwerten. Deutlich abgeschlagen sind die Werte für die Beschäftigten aus Osteuropa. Sie verdienen über alle Anforderungsniveaus hinweg nicht nur deutlich weniger als der Brandenburger Durchschnitt, sondern auch weniger als im Mittel

⁶⁷ Die Entgeltstatistik betrachtet üblicherweise den Median. Er teilt die Entgelte in zwei Hälften: Eine Hälfte der Beschäftigten erzielt ein Entgelt unter dem Medianwert, das Entgelt der anderen Hälfte liegt über dem Median.

⁶⁸ Für einen Vergleich der Bruttomonatsentgelte von Ausländern und Ausländerinnen mit den Brandenburger Durchschnittswerten ist eine Differenzierung nach Anforderungsniveaus sinnvoll. Wie wir in den vorangegangenen Kapiteln gesehen haben, arbeiten ausländische Beschäftigte überproportional im Helfersegment, wo ohnehin niedrige Entgelte gezahlt werden. Ein Vergleich der Ingesamt-Werte würde zu starken Verzerrungen nach unten führen. Stellt man beispielsweise die Ingesamt-Werte von Brandenburg und ausländischen Arbeitskräften gegenüber, verdienen Ausländerinnen und Ausländer im Schnitt mit 2.043 Euro (75,4 %) fast ein Viertel weniger. Beim Blick in die einzelnen Anforderungsniveaus sind die Lohnabstände – trotz zum Teil gravierender Unterschiede – hingegen geringer.

über alle ausländischen Beschäftigten. In den Anforderungsniveaus Helfer/in und Fachkraft sind die Unterschiede zum Mittelwert über alle Ausländerinnen und Ausländer eher gering, bei den hochqualifizierten Experten und Expertinnen sowie Spezialisten und Spezialistinnen hingegen erheblich.⁶⁹

Die Auffälligkeiten bei den Medianentgelten finden sich auch bei der Betrachtung der Bruttomonatsentgelte nach Entgeltklassen (Tabelle 20). Zum einen verdienen Menschen aus Drittstaaten mit einem Anteil von 11,7% überproportional häufig monatliche Entgelte von über 5.000 Euro. Damit liegt der Anteil sichtbar über dem Brandenburger Durchschnitt (9,9%) sowie dem Durchschnitt über alle ausländischen Staatsangehörigen (8,1%). Ebenso zeigt sich wieder, dass die Beschäftigten aus Osteuropa seltener in den höheren Entgeltklassen vertreten sind.

Ausländerinnen und Ausländer aus Drittstaaten sind in der höchsten Entgeltklasse überproportional häufig vertreten.

Tab. 20: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte (Arbeitsort) nach Entgeltklasse und Staatsangehörigkeit in 2019

ENTGELTKLASSE IN EURO	INSGESAMT	AUSLÄNDER/ INNEN				DRITT- STAATEN	ASYL- HERKUNFTS- LÄNDER
		EWR	EU-11	POLEN			
bis 2.000	114.049	17.428	13.516	12.961	11.120	3.985	1.363
2.001 bis 3.000	199.944	11.964	8.991	8.107	6.591	3.061	631
3001 bis 4.000	113.566	2.709	1.663	1.216	944	1.075	122
4.001 bis 5.000	52.878	1.635	760	358	220	888	121
über 5.000	52.763	2.979	1.803	644	330	1.189	116
Verteilung nach Entgeltklassen in %							
bis 2.000	21,4 %	47,5 %	50,6 %	55,7 %	57,9 %	39,1 %	57,9 %
2.001 bis 3.000	37,5 %	32,6 %	33,6 %	34,8 %	34,3 %	30,0 %	26,8 %
3001 bis 4.000	21,3 %	7,4 %	6,2 %	5,2 %	4,9 %	10,5 %	5,2 %
4.001 bis 5.000	9,9 %	4,5 %	2,8 %	1,5 %	1,2 %	8,7 %	5,1 %
über 5.000	9,9 %	8,1 %	6,7 %	2,8 %	1,7 %	11,7 %	4,9 %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2020b; eigene Berechnungen.

Ferner liegen die Entgelte der Ausländerinnen und Ausländer überproportional häufig in den unteren Entgeltklassen. Während das Gros der Brandenburger Beschäftigten zwischen 2.001 Euro bis 4.000 Euro verdient (58,8%), ist der Anteil bei den ausländischen Beschäftigten in diesen zwei Entgeltklassen signifikant niedriger (40,0%). Stattdessen dominieren in dieser Gruppe Entgelte bis 2.000 Euro (47,5%). Die jeweiligen Anteile in der Entgeltklasse bis 2.000 Euro variieren dabei innerhalb der Herkunftsländer zwischen 39,1% (Drittstaaten) und 57,9% (Asylherkunftsländer).

Die Entgelte der Ausländerinnen und Ausländer liegen überproportional häufig in den unteren Entgeltklassen. Das Gros der ausländischen Beschäftigten befindet sich in der Entgeltgruppe bis 2.000 Euro (47,5%).

Die niedrigeren Medianentgelte bei den Ausländern und Ausländerinnen sind nur zum Teil auf die Schwerpunktbranchen zurückzuführen, in denen die ausländischen Beschäftigten aktiv sind. Medianentgelte, differenziert nach Branchen, liegen nicht für Brandenburg, aber für Ostdeutschland vor. Die Unterschiede zwischen Brandenburg und Ostdeutschland sind marginal und im Helfersegment sind die Medianentgelte sogar exakt identisch, womit die Zahlen für Ostdeutschland auf Brandenburg übertragen werden können. Das Medianentgelt im Anforderungsni-

⁶⁹ Während die Ausländerinnen und Ausländer im Schnitt bei den Spezialisten/Spezialistinnen 88,0% und Experten/Expertinnen 99,2% der Brandenburger Durchschnittswerte erreichen, liegen die Entgelte der Menschen aus den EU-11-Staaten beträchtlich niedriger (Spezialist/in (66,8%), Experte/Expertin (86,6%).)

veau Helfer/in liegt in Ostdeutschland (2019) bei 2.022€ (100 %). Bei den „Sonstigen wirtschaftsnahen Dienstleistungen“, der Branche mit den meisten ausländischen Beschäftigten (gefolgt von der Logistik und dem Verarbeitenden Gewerbe), ist das Medianentgelt im Helfersegment mit nur 1.679€ (83,1%) am niedrigsten. In allen übrigen Branchen sind die Medianentgelte – zum Teil deutlich – höher. In der Logistik liegt der Median bspw. bei 2.030€ (100,4 %), im Verarbeitenden Gewerbe bei 2.273€ (112,4 %) (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2020g; eigene Berechnungen). Zwar arbeiten in Brandenburg viele ausländische Staatsangehörige in der Branche „Sonstige wirtschaftsnahe Dienstleistungen“ (Anteil 19,7%) – aber eben längst nicht alle. Die geringen Medianentgelte bei den Ausländern und Ausländerinnen im Helfersegment sind unter Berücksichtigung der branchenseitigen Beschäftigungsstruktur der ausländischen Arbeitskräfte daher nicht allein über die Branchenverteilung zu erklären. Hinsichtlich der Entgeltstrukturen ist darüber hinaus zu beachten, dass es auch innerhalb der einzelnen Branchen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Unternehmen gibt. Demnach gibt es natürlich auch Unternehmen, die ihre ausländischen Beschäftigten oberhalb der dargestellten Entgelte bezahlen. Auch bestehende Produktivitätsunterschiede zwischen den ausländischen Arbeitskräften auf der einen und den übrigen Beschäftigten auf der anderen Seite – etwa aufgrund spezifischer Zusatzqualifikationen der deutschen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen – können die Entgeltunterschiede nur zum Teil erklären. Dagegen sprechen die großen Entgeltunterschiede im Helfersegment. Denn gerade im Helferbereich (An- und Ungelernte) sind keine spezifischen Qualifikationen notwendig. Trotzdem liegen auch hier die Entgelte der Ausländerinnen und Ausländer deutlich unter dem Brandenburger Durchschnitt. Die vergleichsweise schlechteren Entgelte sowie die überproportionale Besetzung der untersten Einkommensklassen lässt vermuten, dass ausländische Beschäftigte zu einem großen Teil im sekundären Arbeitsmarktsegment tätig sind.⁷⁰ Zudem können die geringeren Durchschnittsentgelte ein Hinweis auf eine Benachteiligung von ausländischen Arbeits- und Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt sein. Um die Frage einer möglichen Benachteiligung zu vertiefen, wendet sich der folgende Abschnitt den Themen Befristung und Fluktuation zu. Es ist zu prüfen, ob ausländische Arbeits- und Fachkräfte neben einer unterdurchschnittlichen Entlohnung auch von einer größeren Arbeitsplatzunsicherheit betroffen sind.

Die geringeren Durchschnittsentgelte sind ein Hinweis auf eine mögliche Benachteiligung von ausländischen Arbeits- und Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt.

4.4.2 Befristung und Fluktuation

Ausländische Beschäftigte sind deutlich häufiger von Befristungen betroffen als der Brandenburger Durchschnitt. Ebenso sind bei der Fluktuationsrate (Labour-Turnover-Rate) große Unterschiede festzustellen. Tabelle 21 zeigt die Anzahl und den Anteil von Befristungen bei begonnenen Beschäftigungsverhältnissen (Jahressumme 2019) für Brandenburg insgesamt und die hier unterschiedenen Gruppen von Ausländern und Ausländerinnen. Während im Landesdurchschnitt 42,7% der begonnenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse zunächst befristet sind, liegt der Anteil der Befristungen bei den ausländischen Arbeitskräften bei 55,5%. Besonders hoch ist die Befristungsquote bei den Beschäftigten aus den osteuropäischen Staaten der EU-11 (59,8%), deutlich niedriger bei den Menschen aus den Drittstaaten (44,6%). Hier zeigt sich das bereits bekannte Bild, wonach offenbar gerade Beschäftigte aus Osteuropa mit problematischen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen konfrontiert sind. Auf der anderen Seite stehen die Beschäftigten aus den Drittstaaten. Ihre Arbeits- und Entlohnungsbedingungen unterscheiden sich kaum vom Brandenburger Durchschnitt.

Ausländische Beschäftigte sind deutlich häufiger von Befristungen betroffen als der Brandenburger Durchschnitt.

⁷⁰ vgl. Abschnitt 2.1

Tab. 21: Begonnene sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse nach Staatsangehörigkeit in 2019, darunter befristet⁷¹

STAATS- ANGEHÖRIGKEIT	INSGESAMT	BEFRISTET	BEFRISTET in %
Insgesamt	254.998	108.905	42,7 %
Ausländer/innen	51.027	28.332	55,5 %
EWL	36.952	21.618	58,5 %
EU-11	33.705	20.148	59,8 %
Polen	25.039	15.272	61,0 %
Drittstaaten	9.657	4.310	44,6 %
Asylherkunftsländer	4.418	2.404	54,4 %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2020b; eigene Berechnungen.

Ferner stellt sich der Brandenburger Arbeitsmarkt für ausländische Beschäftigte als hochdynamisch dar. Während die Labour-Turnover-Rate⁷² im Brandenburger Durchschnitt bei 32,0 % liegt, weisen die Ausländerinnen und Ausländer im Mittel eine Fluktuationsrate von 84,8 % auf (siehe Tabelle 22).⁷³ Die hohen Fluktuationsquoten bei den ausländischen Fachkräften lassen sich zum einen wieder durch die Schwerpunktbranchen erklären, in denen diese überdurchschnittlich häufig beschäftigt sind.⁷⁴ Zum anderen arbeiten ausländische Arbeitskräfte – wie oben gezeigt – vor allem im Helfersegment. Wie in der Theorie zur Arbeitsmarktsegmentation in Abschnitt 2.1 beschrieben, handelt es sich dabei häufig um Beschäftigungsverhältnisse in sekundären und/oder externen Arbeitsmärkten. Unternehmen gehen in diesen Arbeitsmärkten von einer unproblematischen Personalbeschaffung aus und machen im Fall sinkender Personalbedarfe auch schnell vom Instrument der Kündigung Gebrauch. Ebenso ist es auch vorstellbar, dass Beschäftigte in diesem Segment schnell den Arbeitsplatz wechseln, wenn sich bessere Arbeitsgelegenheiten bieten.⁷⁵

Die Fluktuationsrate bei den ausländischen Beschäftigten liegt erheblich über dem Brandenburger Durchschnitt.

⁷¹ Kerngruppe Befristung: ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Ausbildung, Praktikanten, Personen, die ein freiwilliges soziales, ein freiwilliges ökologisches Jahr oder einen Bundesfreiwilligendienst leisten, Teilnehmende an zeitlich befristeten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen bei einem Rehabilitationsträger

⁷² Berechnung: ((begonnene + beendete Beschäftigungsverhältnisse) / 2) / Gesamtbeschäftigung

⁷³ Laut Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft (vgl. iwd, 2018) lag die Fluktuationsrate in Deutschland im Jahr 2017 rechnerisch bei gut 32 %. Die Brandenburger Gesamtzahlen passen damit gut ins gesamtdeutsche Bild zur Arbeitsmarktdynamik.

⁷⁴ In der Arbeitnehmerüberlassung (als Teil der Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen N) betrug die bundesdeutsche Fluktuationsquote im Jahr 2017 119,6 % (vgl. iwd, 2018). Auch die Land- und Forstwirtschaft (69,6 %) sowie das Gastgewerbe (66,4 %) zeichnen sich aufgrund des hohen Bedarfs nach Saisonkräften durch hohe Fluktuationsquoten aus (vgl. iwd, 2018).

⁷⁵ Davon zeugt auch die überdurchschnittliche Fluktuationsrate von gut 56 % bei Aushilfsjobs in Deutschland im Jahr 2017 (vgl. iwd, 2018).

Tab. 22: Begonnene und beendete Beschäftigungsverhältnisse und Labour-Turnover-Rate im Land Brandenburg in 2019

STAATSANGEHÖRIGKEIT	SV-BESCHÄFTIGUNG	BEGONNENE BESCHÄFTIGUNGS- VERHÄLTNISSSE	BEENDETE BESCHÄFTIGUNGS- VERHÄLTNISSSE	LABOUR- TURNOVER-RATE
Insgesamt	854.164	275.384	271.280	32,0 %
Ausländer/innen	58.518	52.504	46.746	84,8 %
EWR	39.032	37.203	34.226	91,5 %
EU-11	33.720	33.875	31.223	96,5 %
dar. Polen	26.001	25.160	23.309	93,2 %
Drittstaaten	14.907	10.308	8.425	62,8 %
Asylherkunftsländer	4.579	4.993	4.095	99,2 %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2020b; eigene Berechnungen.

Auch wenn ausländische Beschäftigte deutschlandweit mehr als doppelt so häufig ihren Job wechseln (66,6 %) wie Menschen mit einem deutschen Pass (vgl. iwd, 2018), sind die Brandenburger Zahlen kritisch zu hinterfragen. Tabelle 22 zeigt, dass die Fluktuationsraten im Land Brandenburg bei fast allen Herkunftsländern (außer Drittstaaten) deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegen. Wie bereits bei der Analyse der Medianentgelte festgestellt, sind die hohen Wechselraten nicht allein über den Branchenfokus und die stark ausgeprägte Helfertätigkeiten zu erklären. Denkbar ist zum einen, dass unterdurchschnittliche Entlohnungsbedingungen die enorme Fluktuation begünstigen. Zum anderen weisen die Auswertungen zur Qualifikationsstruktur in Verbindung mit den von Ausländern und Ausländerinnen häufig besetzten Anforderungsniveau Helfer/in darauf hin, dass Unternehmen die ausländischen Arbeits- und Fachkräfte oftmals nicht qualifikationsadäquat einsetzen. Dies wiederum könnte insbesondere in Verbindung mit den geringen Entgelten zu einer erhöhten Wechselbereitschaft der Beschäftigten führen. Die ausgeprägte Fluktuation bei den ausländischen Beschäftigten kann daher sowohl von Seiten der Unternehmen als auch der Beschäftigten ausgehen. Insgesamt zeigen die Ergebnisse deutlich, dass ausländische Beschäftigte überproportional häufig in externen Arbeitsmarktsegmenten tätig sind. Dadurch sind sie deutlich stärker den Marktrisiken, mit kurzfristigeren Beschäftigungsperspektiven und häufigen Arbeitsplatzwechseln, ausgesetzt.

Ausländische Beschäftigte arbeiten häufig in externen Arbeitsmarktsegmenten mit kurzfristigen Beschäftigungsperspektiven und zahlreichen Arbeitsplatzwechseln.

4.5 Zwischenfazit

Die positive Entwicklung der ausländischen Arbeits- und Fachkräfte auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt ist beeindruckend. Im Jahr 2018 zählte die Statistik 60.600 ausländische Erwerbstätige. Im Vergleich zum Jahr 2012 haben sich die Zahlen damit mehr als verdoppelt (+128,7%). Noch imposanter ist das Wachstum bei den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländern und Ausländerinnen. Im Jahr 2019 waren 58.518 ausländische Staatsangehörige sozialversicherungspflichtig beschäftigt, ein Wachstum von +501,8 % gegenüber dem Basisjahr 2010. Besonders prägend sind dabei die polnischen Arbeits- und Fachkräfte. Im Jahr 2019 kamen allein rund 26.000 ausländische Beschäftigte aus dem Nachbarland Polen. Ihre Zahl hat sich damit gegenüber 2010 sogar mehr als verdreizehnfacht. Die zunehmende Internationalisierung des Brandenburger Arbeitsmarktes sowie die wachsende Verflechtung zwischen Polen und Brandenburg sind außerordentlich zu begrüßen.

Ausländische Staatsbürger und Staatsbürgerinnen arbeiten aktuell vor allem in den Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (Zeitarbeit), in der Logistik sowie im Verarbeitenden Gewerbe. Hinzu kommen die Branchen Gast- und Baugewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen sowie die Landwirtschaft. Diese Branchenfokussierung findet sich konsequenterweise auch bei den Kernberufen von Ausländerinnen und Ausländern wieder. Verkehr- und Logistikberufe sind für ausländische Beschäftigte die mit Abstand wichtigste Berufsgruppe, gefolgt von Berufen in der Landwirtschaft, der Lebensmittel- und Textilherstellung sowie im Tourismus und dem Hotel- und Gaststättengewerbe.

Beim Blick in die ausgeübten Tätigkeiten von ausländischen Arbeitskräften sind zum einen leicht überdurchschnittliche Anteile bei den hochqualifizierten Expertentätigkeiten zu erkennen. Vor allem Menschen aus den Drittstaaten arbeiten häufiger in diesem Qualifikationssegment. Auf der anderen Seite fallen sofort die hohen Helferanteile als prägendes Merkmal ins Auge. Die ausländischen Beschäftigten arbeiten dabei zu einem relevanten Teil unterhalb ihrer erworbenen Qualifikation. Die Branchen mit hohen Anteilen an ausländischen Beschäftigten zeichnen sich dementsprechend zum Teil durch eine große Bedeutung von Helfer- und Anlernertätigkeiten aus. Damit geht in diesen Branchen aber eine große Offenheit gegenüber branchenfremden Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, Menschen ohne berufliche Qualifikation oder ohne Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen einher. Die Branchen erfüllen damit für den Arbeitsmarkt insgesamt und speziell für ausländische Staatsangehörige eine Integrationsfunktion hinein in Beschäftigung.

Darüber hinaus zeigen sich auch bei den betrachteten Arbeits- und Entlohnungsbedingungen spezifische Besonderheiten bei den ausländischen Arbeits- und Fachkräften. Zunächst ist augenfällig, dass die Medianentgelte unter dem Brandenburger Mittel liegen. Die Entgeltunterschiede lassen sich dabei nicht allein auf die von Ausländern und Ausländerinnen fokussierten Branchen, Berufe und Tätigkeiten zurückführen. Ferner sind ausländische Beschäftigte signifikant öfter von Befristungen (Ausnahme Drittstaaten) betroffen und verzeichnen über fast alle Herkunftsländer hinweg eine deutlich höhere Labour-Turnover-Rate. Die Ergebnisse zu den Entgelten und zur Fluktuation lassen den Schluss zu, dass ausländische Beschäftigte häufig eher schlechtere Arbeitsplätze in sekundären und externen Arbeitsmarktsegmenten besetzen. Dies trifft insbesondere für Menschen aus Osteuropa und den Asylherkunftsländern zu. Während dies für den Einzelnen mit ungünstigeren Arbeits- und Entlohnungsbedingungen einhergeht,⁷⁶ leisten die ausländischen Beschäftigten insgesamt aber einen wichtigen Beitrag zur Flexibilität und Anpassungsfähigkeit der Brandenburger Wirtschaft. Die Herausforderung besteht darin, beide Aspekte in ein ausgewogeneres Gleichgewicht zu bringen.⁷⁷

Vor dem Hintergrund aktuell bestehender und sich mittelfristig verstärkender Engpasslagen im mittleren und höheren Qualifikationssegment muss es den Brandenburger Unternehmen zukünftig besser gelingen, nicht nur im Helferbereich, sondern auch in den höher qualifizierten Tätigkeitsbereichen ausländische Fachkräfte zu rekrutieren. Bei qualifikationsgerechter Arbeitsmarktintegration können Ausländerinnen und Ausländer einen beachtlichen Beitrag zur Begegnung von Fachkräfteengpässen leisten. Attraktive Arbeits- und Entlohnungsbedingungen

⁷⁶ Eine Polarisierung des Arbeitsmarktes für ausländische Menschen mit Schwerpunkten bei den niedrig bzw. unqualifizierten und hochqualifizierten Tätigkeiten diagnostiziert auch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (vgl. Seibert/Wapler, 2020, S. 11; Bogai/Jost, 2016, S. 49 f.). Darüber hinaus konstatieren Bogai und Jost auch eine häufige Beschäftigung von Ausländern und Ausländerinnen, insbesondere polnischen Staatsangehörigen, unterhalb des Qualifikationsniveaus (vgl. Bogai/Jost, 2016, S. 49).

⁷⁷ Hinweise auf Einkommensunterschiede zwischen deutschen und ausländischen Staatsbürgern sowie eine überproportionale Beschäftigung von ausländischen Staatsbürgern in Tätigkeiten mit niedrigen Qualifikationsanforderungen finden sich auch in weiteren empirischen Untersuchungen für andere Bundesländer und Gesamtdeutschland (vgl. Sieglein, 2020, S. 46 ff.; Burkert/Kislat, 2018, S. 26 ff.; Gundert et.al., 2020, S. 10; Ingwerson/Thomson, 2019, S. 19 f.).

sind in diesem Zusammenhang eine zwingende Voraussetzung.⁷⁸ Die Strukturdaten zeigen, dass hier Handlungsbedarf besteht. Neben einer im Sinne der Fachkräftesicherung optimaleren Nutzung der Kompetenzen ausländischer Menschen, wird vermutlich auch die Realisierung bisher brachliegender Arbeitskräftepotenziale ausländischer Staatsangehöriger an Bedeutung gewinnen. Um einschätzen zu können, ob die Integration ausländischer Arbeitsloser in den Brandenburger Arbeitsmarkt ebenfalls durch spezifische Herausforderungen gekennzeichnet ist und welche Potentiale zur Arbeits- und Fachkräftesicherung sich hieraus ergeben, werden im Folgenden ausgewählte Strukturmerkmale der Gruppe der arbeitslosen Ausländerinnen und Ausländer diskutiert.

⁷⁸ Um den Fokus der ausländischen Beschäftigung vom Helferbereich auf die Anforderungsniveaus Fachkraft, Spezialist/in und Experte/Expertin zu verschieben, sind neben attraktiven Arbeits- und Entlohnungsbedingungen zudem vereinfachte Regelungen zur Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen von höchster Relevanz.

5 ARBEITSLOSIGKEIT

Im folgenden Abschnitt wird die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen von ausländischen Staatsbürgern dargestellt. Neben dem Überblick über die letzten Jahre wird auch die Dauer der Arbeitslosigkeit als Hinweis auf strukturelle Probleme in den Blick genommen.

5.1 Arbeitslosigkeit bei ausländischen Arbeits- und Fachkräften – ein Überblick

Bereits in Kapitel 4 ist zu erkennen, dass die Entwicklung des Arbeitsmarktes für Ausländerinnen und Ausländer deutliche Unterschiede zum Brandenburger Durchschnitt aufweist. Dieses Muster zeigt sich ebenso bei der Betrachtung der Arbeitslosigkeit. Wie in Tabelle 23 zu sehen ist, entwickeln sich die Arbeitslosenzahlen von ausländischen Staatsangehörigen sowie dem Brandenburger Durchschnitt auf den ersten Blick völlig gegenläufig. Während sich die Zahl der Arbeitslosen im Betrachtungszeitraum im Land Brandenburg fast halbiert⁷⁹, steigen die Arbeitslosenzahlen bei den Ausländern und Ausländerinnen (Ausnahme: Drittstaaten) stark an (+116,3%). Bei genauerem Blick fällt auf, dass der kräftige Anstieg der Zahlen bei den ausländischen Arbeitslosen zu einem großen Teil durch die Zuwanderung im Zuge der Flüchtlingskrise 2015/16 zu erklären ist. Die Zahl arbeitsloser Menschen aus den Asylherkunftsländern steigt von 413 im Jahr 2014 auf 4.495 im Jahr 2019 an, ein Anstieg um mehr als das Zehnfache. Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der arbeitslosen EWR-Staatsangehörigen lediglich um 23,0% gestiegen, bei den Menschen aus Drittstaaten sind die Zahlen sogar leicht gesunken (-2,8%).

Die Zahl der Arbeitslosen mit ausländischer Staatsangehörigkeit ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen.

Tab. 23: Arbeitslosigkeit nach Staatsangehörigkeit im Land Brandenburg im Jahresdurchschnitt

Jahr	Insgesamt	Ausländer/ Innen	EWR	EU-11	Polen	Dritt- staaten	Asyl- herkunftsländer
2010	148.834	4.231	1.113	847	544	2.954	164
2011	143.190	4.174	1.122	885	578	2.885	168
2012	136.125	4.170	1.158	920	624	2.803	209
2013	132.329	4.505	1.368	1.097	755	2.819	319
2014	124.628	4.785	1.584	1.258	867	2.788	413
2015	114.873	5.405	1.721	1.377	908	2.834	851
2016	105.555	8.193	1.885	1.526	981	2.814	3.495
2017	92.648	8.599	1.882	1.524	953	2.724	3.994
2018	83.669	8.594	1.816	1.473	919	2.623	4.155
2019	76.888	9.152	1.948	1.615	1.001	2.709	4.495
2010–19 in %	-48,3%	116,3%	75,0%	90,7%	84,1%	-8,3%	2.742,3%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2020b; eigene Berechnungen.

⁷⁹ Die Halbierung der Arbeitslosenzahlen ist dabei sowohl auf die positiven Entwicklungen auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt als auch auf demografische Effekte zurückzuführen.

Auch bei der Bewertung der Arbeitslosenzahlen reicht die Betrachtung der absoluten Zahlen allein nicht aus. Insbesondere beim Anstieg der Zahl der ausländischen Arbeitslosen gilt es zu berücksichtigen, dass im gleichen Zeitraum auch die Zahl der ausländischen Bevölkerung und damit der ausländischen Erwerbspersonen stark gestiegen ist.⁸⁰ Daher sind in der folgenden Tabelle 24 die Arbeitslosenquoten für die Ausländerinnen und Ausländer insgesamt sowie für ausgewählte Herkunftsländer dargestellt.⁸¹

Tab. 24: Arbeitslosenquoten nach Staatsangehörigkeit im Land Brandenburg im Jahresdurchschnitt

JAHR	BEVÖLKERUNG INSGESAMT	AUSLÄNDER/INNEN INSGESAMT	EUROPÄISCHE UNION OHNE DEUTSCHLAND	DRITTSTAATEN MIT ASYLHERKUNFTSLÄNDERN
2010	10,7 %	12,5 %	8,6 %	15,0 %
2011	10,6 %	15,6 %	9,2 %	21,1 %
2012	10,2 %	13,6 %	10,1 %	15,8 %
2013	9,9 %	14,7 %	12,4 %	16,1 %
2014	9,4 %	13,1 %	10,8 %	14,7 %
2015	8,7 %	13,1 %	9,7 %	15,8 %
2016	7,8 %	12,5 %	5,6 %	20,0 %
2017	7,0 %	15,4 %	7,5 %	21,7 %
2018	6,3 %	12,4 %	6,0 %	17,3 %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2020b; Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, StatiS-BBB, 2020b; eigene Berechnungen.

Die Arbeitslosenquote ist für Ausländer und Ausländerinnen in den letzten Jahren weitgehend stabil.

Die Arbeitslosenquote der Ausländerinnen und Ausländer (insgesamt) ist im Betrachtungszeitraum – anders als die Entwicklung der absoluten Arbeitslosenzahlen vermuten lässt – relativ konstant, da im gleichen Zeitraum auch die Zuwanderung aus dem Ausland nach Brandenburg stark zugenommen hat. Ferner zeigt sich in Tabelle 24, dass die höheren Arbeitslosenquoten in erster Linie auf die Menschen aus den Drittstaaten und hier im Besonderen auf die Menschen aus den Asylherkunftsländern zurückzuführen sind. Die Bürger der Europäischen Union sind hingegen nicht stärker als der Brandenburger Durchschnitt von Arbeitslosigkeit betroffen.

Bei den arbeitslosen Menschen aus den Asylherkunftsländern bestehen große ungenutzte Arbeitsmarktpotenziale.

Die absoluten Arbeitslosenzahlen sowie die Arbeitslosenquoten bei den Ausländern und Ausländerinnen zeigen im Hinblick auf die Fachkräftesicherung beachtliche Potenziale. Besonders die Menschen aus den Asylherkunftsländern stehen hier im Fokus. Deren Potenziale sind jedoch nur mit außerordentlichen Integrationsanstrengungen zu heben. Dies zeigen die aktuellen Zahlen sehr eindrucksvoll. Zwar haben auf der einen Seite 4.579 Staatsangehörige aus den Asylherkunftsländern im Jahr 2019 eine Beschäftigung ausgeübt (Tabelle 11). Gleichzeitig sind aber im selben Jahr mit einer Zahl von 4.495 fast ebenso viele arbeitslos gemeldet (Tabelle 23).⁸² Eine unkomplizierte Integration von Ausländern und Ausländerinnen

⁸⁰ vgl. Kapitel 3.

⁸¹ Die Berechnung der Arbeitslosenquoten erfordert neben der Zahl der Arbeitslosen der Bundesagentur für Arbeit auch die Zahl der Erwerbspersonen aus dem Mikrozensus, veröffentlicht durch das Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. Beide Datengrundlagen liegen nicht für die gleichen Herkunftsländer und Zeiträume vor. Die Arbeitslosenquoten können daher nur bis zum Jahr 2018 dargestellt werden. Zudem gilt es zu beachten, dass die Drittstaaten auch die Menschen aus den Asylherkunftsländern enthalten.

⁸² Bei den Ausländern und Ausländerinnen aus den anderen Herkunftsregionen stellen sich die Zahlen hingegen völlig anders dar. So verzeichnen die Staatsangehörigen aus den EWR-Staaten im Jahr 2019 bspw. 39.032 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und nur 1.948 Arbeitslose.

aus den Asylherkunftsländern in den Arbeitsmarkt erscheint somit vor dem Hintergrund der bekannten Herausforderungen (Sprachbarrieren, Qualifikations-Mismatch, Fluchtraumata, Asylstatus etc.) als ausgesprochen schwierig. Abseits der Klärung von rechtlichen Voraussetzungen für den Zugang zum Arbeitsmarkt sind für die Arbeitsmarktintegration von Menschen aus den Asylherkunftsländern umfangreiche Aus- und Weiterbildungsanstrengungen, Sprachkurse und weitere gezielte Unterstützungsangebote von Nöten. Nur so lassen sich die Potenziale dieser Personengruppe für bestehende Fachkräfteengpässe im mittleren und höheren Qualifikationssegment heben. Andernfalls werden die Staatsangehörigen aus den Asylherkunftsländern mittelfristig vor allem in sekundären und externen Arbeitsmärkten verharren.

5.2 Dauer der Arbeitslosigkeit

Neben dem Ausmaß der Arbeitslosigkeit ist im Hinblick auf das ungenutzte Arbeits- und Fachkräftepotenzial auch deren Struktur von Bedeutung. In diesem Zusammenhang ist insbesondere die Arbeitslosendauer, als Indiz für verfestigte Arbeitslosigkeit, zu nennen.⁸³ In Tabelle 25 wird daher die Arbeitslosendauer für Ausländerinnen und Ausländer aus den verschiedenen Herkunftsländern dargestellt.⁸⁴ Auch hier zeigen sich wieder Unterschiede innerhalb der Herkunftsländer sowie gegenüber dem Brandenburger Landesdurchschnitt. Zunächst einmal fällt auf, dass ausländische Menschen deutlich seltener von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind.⁸⁵ Während im Jahr 2019 im Brandenburger Durchschnitt 37,4 % der Arbeitslosen zur Gruppe der Langzeitarbeitslosen gehören, liegt der Wert bei den Ausländern und Ausländerinnen lediglich bei 22,9%.⁸⁶ Dieser Befund überrascht, wenn man bedenkt, dass ausländische Beschäftigte zu einem hohen Teil im Helferbereich tätig sind, der erwartungsgemäß häufiger als die anderen Anforderungsniveaus von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen ist (vgl. Bundesagentur für Arbeit Statistik, 2019). Eine Ausnahme bilden die Arbeitslosen aus den Drittstaaten. Ihre Struktur bei der Arbeitslosendauer entspricht dem Brandenburger Durchschnitt.

Ausländische Menschen sind deutlich seltener von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen.

⁸³ Eine andauernde Beschäftigungslosigkeit ist dabei sowohl für Fragen der Fachkräftesicherung als auch für die Gesellschaft als Ganzes ein Problem. Denn sie führt nicht nur zur Entwertung von Humankapital und Bildungsinvestitionen, sondern auch zu sozialem Abstieg und Resignation bei den betroffenen Menschen (vgl. Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, 2019).

⁸⁴ Bei der Betrachtung der Arbeitslosendauer ist auf die eingeschränkte Interpretation der Daten für Personen aus den Asylherkunftsländern hinzuweisen. Die Zahl der Arbeitslosen aus den Asylherkunftsländern steigt erst im Zuge der Flüchtlingskrise 2015/16 sprunghaft an. Da der Zugang zum Arbeitsmarkt vor allem vom aufenthaltsrechtlichen Status und von der Dauer des bisherigen Aufenthaltes in Deutschland abhängt, können zum aktuellen Datenstand (2019) keine verlässlichen Strukturdaten zur Dauer der Arbeitslosigkeit (insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit) vorliegen.

⁸⁵ § 18 Abs. 1 SGB III: Langzeitarbeitslose sind Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind.

⁸⁶ Auch deutschlandweit gehören ausländische Arbeitslose weniger häufig zur Gruppe der Langzeitarbeitslosen als Deutsche. Im November 2020 liegt der Anteil der Langzeitarbeitslosen unter den deutschen Staatsbürgern und Staatsbürgerinnen bei 35,1 % und bei den Ausländern und Ausländerinnen bei 30,6 % (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2020h).

Tab. 25: Struktur der Arbeitslosen nach bisheriger Dauer der Arbeitslosigkeit und Staatsangehörigkeit im Land Brandenburg im Jahresdurchschnitt 2019

STAATS-ANGEHÖRIGKEIT	UNTER 3 MONATE	3 BIS UNTER 12 MONATE	12 BIS UNTER 24 MONATE	24 MONATE UND LÄNGER	UNTER 12 MONATE	LÄNGER 12 MONATE
Insgesamt	29,4 %	33,2 %	15,6 %	21,8 %	62,6 %	37,4 %
Ausländer/innen	37,4 %	39,7 %	12,6 %	10,3 %	77,1 %	22,9 %
EWR	40,5 %	38,1 %	11,0 %	10,4 %	78,6 %	21,4 %
EU-11	41,0 %	38,2 %	10,8 %	10,0 %	79,2 %	20,8 %
Polen	42,1 %	38,1 %	9,8 %	10,1 %	80,2 %	19,8 %
Drittstaaten	30,3 %	35,8 %	14,6 %	19,3 %	66,1 %	33,9 %
Asylherkunfts-länder	40,4 %	42,7 %	12,1 %	4,8 %	83,1 %	16,9 %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2020b; eigene Berechnungen.

Friktionelle Arbeitslosigkeit spielt bei ausländischen Staatsbürgern und Staatsbürgerinnen eine große Rolle.

Während die Anteile der verfestigten Arbeitslosigkeit bei den ausländischen Staatsbürgern und Staatsbürgerinnen geringer sind als der Landesdurchschnitt, spielt die friktionelle Arbeitslosigkeit⁸⁷ bei den Ausländern und Ausländerinnen eine große Rolle. Dieser Befund passt zu den hohen Labour-Turnover-Raten und Befristungsquoten bei den ausländischen Beschäftigten (vgl. hierzu Tabellen 21 und 22). Der externe Arbeitsmarkt, auf dem sich ausländische Menschen zu großen Teilen bewegen, ist hoch dynamisch. Dies gilt nicht nur für den Zuwachs von ausländischer Beschäftigung insgesamt, sondern eben auch für den starken Personalumschlag, der mit hohen Anteilen bei der friktionellen Arbeitslosigkeit einhergeht.

5.3 Zwischenfazit

Auf den ersten Blick sind Ausländerinnen und Ausländer stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als der Brandenburger Durchschnitt. Die Zahl der ausländischen Arbeitslosen ist im Betrachtungszeitraum in allen Herkunftsländern – außer den Drittstaaten – stark angestiegen. Auch die Arbeitslosenquote liegt im Jahr 2018 bei den Ausländern und Ausländerinnen mit 12,4 % deutlich über dem Landesdurchschnitt (6,3 %). Bei näherer Betrachtung zeigt sich aber, dass die überdurchschnittliche Arbeitslosenquote vor allem auf die Gruppe der Asylherkunftsländer zurückzuführen ist. Hier bestehen beachtliche Probleme bei der Arbeitsmarktintegration, gleichzeitig aber auch große Potenziale für Fragen der Fachkräftesicherung.⁸⁸ Auf der anderen Seite ist festzuhalten, dass Bürger aus der Europäischen Union offensichtlich keinem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt sind, obwohl sie häufig auf externen Arbeitsmärkten aktiv sind. Offenbar gab es in den letzten Jahren ausreichend Beschäftigungsmöglichkeiten in diesem Arbeitsmarktsegment, so dass die zahlreichen Arbeitsplatzwechsel nicht zu einer erhöhten Arbeitslosenquo-

⁸⁷ Friktionelle Arbeitslosigkeit beinhaltet kurzfristige Formen der Such- und Übergangsarbeitslosigkeit, die beim Wechsel zwischen verschiedenen Arbeitsstellen oder zwischen Ausbildung und Beschäftigung entstehen

⁸⁸ Dieser Befund sollte wenig überraschen. Zum einen bringt allein die große Zahl an Zuwanderung aus den Asylherkunftsländern im Rahmen der Flüchtlingskrise 2015/16 Integrationsprobleme mit sich. Ferner bestehen Integrationsschwierigkeiten, die sich aus dem Zusammentreffen von unterschiedlichen Kulturkreisen in Verbindung mit Sprachbarrieren sowie verschiedenen Flüchtlings-Traumata ergeben. Hinzu kommt der Fakt, dass Zuwandernden aus den Asylherkunftsländern häufig die notwendigen Qualifikationen fehlen, oder sie diese nur schwer nachweisen können. In diesem Zusammenhang bedarf es zukünftig einer großen Kraftanstrengung aller Beteiligten (Migranten, Unternehmen, Politik, Verwaltung, Zivilgesellschaft), um die Integration von Ausländern und Ausländerinnen aus den Asylherkunftsländern zu fördern und erfolgreich zu gestalten.

te geführt haben. Denkbar ist aber auch, dass ausländische Beschäftigte im Falle der Arbeitslosigkeit zurück in ihre Heimatländer gehen und somit nicht als Teil der registrierten Arbeitslosigkeit im Land Brandenburg erfasst werden.

Bei der Untersuchung der Dauer der Arbeitslosigkeit fällt auf, dass Ausländerinnen und Ausländer seltener von Langzeitarbeitslosigkeit und häufig von friktioneller Arbeitslosigkeit betroffen sind. Hierin spiegeln sich die enormen Fluktuationbewegungen bei den ausländischen Beschäftigten wider. Da ausländische Staatsangehörige schwerpunktmäßig im Helfersegment sowie in Dienstleistungsbranchen und der Landwirtschaft beschäftigt sind, ist der Arbeitsmarkt für diese Menschen von permanenten Stellenwechseln und Neuverträgen geprägt. Da zwischen der Beendigung des alten und der Aufnahme des neuen Beschäftigungsverhältnisses oftmals kurze Phasen der Arbeitslosigkeit liegen, steigt der Anteil der friktionellen Arbeitslosigkeit. Die hohen Anteile bei der friktionellen Arbeitslosigkeit sind zum einen ein Beleg für die stabile Aufnahmefähigkeit des Brandenburger Arbeitsmarktes. Aus dem Blickwinkel der Fachkräftesicherung betrachtet, zeigt der hohe Stellenwert der friktionellen Arbeitslosigkeit aber auch, dass die in Brandenburg aktiven Ausländerinnen und Ausländer ausgesprochen anpassungsfähig, mobil und initiativ sind. Für Unternehmen stellt sich daher die Frage, ob und wie das Potenzial der motivierten und flexiblen ausländischen Arbeitskräfte in Zukunft stärker als bisher zur Befriedigung von Fachkräfteengpässen im mittleren und höheren Qualifikationssegment genutzt werden kann.

6 BERUFLICHE UND AKADEMISCHE BILDUNG

Das Kapitel 4 hat deutlich gezeigt, dass die ausländischen Beschäftigten im Land Brandenburg im Vergleich zum Durchschnitt deutlich häufiger auf Arbeitsplätzen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen, geringeren Entgelten und kurzfristigeren Beschäftigungsaussichten tätig sind. Ein großer Teil der ausländischen Beschäftigten ist in eher schlechteren Jobs in sekundären und externen Arbeitsmarktsegmenten aktiv. Die ausländischen Beschäftigten leisten in einzelnen Berufsbereichen und für bestimmte Branchen zwar einen relevanten Beitrag zur Deckung der quantitativen Arbeitskräftebedarfe der Unternehmen, einen Beitrag zur Deckung der qualitativen Fachkräfteengpässe zeichnet sich im Land Brandenburg jedoch kaum ab. Eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass die ausländischen Fachkräfte zukünftig eine gewichtigere Rolle bei der Fachkräftesicherung übernehmen können, ist, dass diese Beschäftigtengruppe die Qualifikationsanforderungen der Unternehmen erfüllen kann. Nur mit den passenden Qualifikationen ist es für die ausländischen Beschäftigten möglich, die Zugangsbarrieren zu den primären und internen Arbeitsmarktsegmenten zu überwinden, dabei bessere Beschäftigungskonditionen für sich zu erreichen und gleichzeitig einen größeren Beitrag zur Lösung von Fachkräfteengpässen im Land Brandenburg zu leisten. Vor diesem Hintergrund ist die Frage, wie ausländische Menschen in das System der beruflichen und akademischen Bildung integriert sind, für die zukünftige Entwicklung auf dem (Brandenburger) Arbeitsmarkt von großer Bedeutung.

6.1 Berufliche Bildung

Die berufliche Bildung hat für den Arbeitsmarkt eine sehr große Bedeutung.

Der Abschnitt 4.2 veranschaulicht, dass die Beschäftigtenstruktur im Land Brandenburg stark durch berufliche Ausbildungsabschlüsse auf einer mittleren Qualifikationsstufe geprägt ist. Hier finden sich mit großem Abstand die meisten Beschäftigten und daher auch die größten Fachkräfteengpässe. Diese Qualifikationsstruktur der Beschäftigten beruht auf weit zurückreichende historische Wurzeln des Systems der beruflichen Bildung im Land Brandenburg und in Deutschland insgesamt. Dabei hat das System der dualen Berufsausbildung eine hervorgehobene Stellung. Hier erfolgt die Ausbildung für landwirtschaftliche, gewerblich-technische sowie einen Großteil der Dienstleistungsberufe. Da für die nichtakademischen Gesundheits- und Sozialberufe die Ausbildung auf schulischem Wege stattfindet, ist die duale Ausbildung aber nicht der einzige Weg zu einem berufsqualifizierenden Abschluss jenseits der Hochschulausbildung.⁸⁹

In Tabelle 26 sind die Zahlen der Auszubildenden und Schüler/innen in der dualen Berufsausbildung sowie für das Gesundheitswesen und die Sozialberufe (Fachschule) im Zeitverlauf dargestellt.⁹⁰ In allen Bereichen hat sich die Zahl der ausländischen Auszubildenden bzw. Schüler/innen in den letzten Jahren stark erhöht. Für den Bereich der dualen Berufsausbildung verläuft diese Entwicklung sogar entgegen des gesamtwirtschaftlichen Trends: Insgesamt ist die Zahl der Auszubildenden in der dualen Berufsausbildung im Land Brandenburg deutlich zurückgegangen. Bei den ausländischen Auszubildenden gab es zwischen 2011 und 2019 hingegen

⁸⁹ Im Land Brandenburg erfolgt an Schulen des Gesundheitswesens die Ausbildung für Pflegeberufe sowie medizinisch-technische und therapeutische Berufe. Die Ausbildung in Sozialberufen wie Erzieher/innen ist in Fachschulen organisiert. Darüber hinaus finden sich an Berufsfachschulen weitere berufsqualifizierende Ausbildungsgänge für Assistentenberufe. Diese sind aber für den Arbeitsmarkt nur von untergeordneter Bedeutung. Die in Tabelle 26 dargestellten Ausbildungsbereiche sind im Land Brandenburg die für den Arbeitsmarkt relevanten Wege der beruflichen Ausbildung unterhalb der akademischen Qualifikation.

⁹⁰ Die Angaben zu den Bereichen der beruflichen Bildung finden sich in der Berufsbildungsstatistik und der Schulstatistik des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg.

etwa eine Verdreifachung.⁹¹ Dieser Entwicklungstrend liegt hauptsächlich in dem dynamischen Bevölkerungswachstum begründet, ist aber nicht gleichbedeutend mit einer besonders starken Integration in das berufliche Ausbildungssystem. Zwar liegt der Anteil der ausländischen Auszubildenden in der dualen Berufsausbildung 2019 bei etwa 5,5 % und damit leicht über dem ausländischen Bevölkerungsanteil. Allerdings darf in diesem Zusammenhang nicht vergessen werden, dass die Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit eine deutlich jüngere Altersstruktur haben. Die tatsächliche Ausbildungsbeteiligung der ausländischen Bevölkerung ist somit als unterdurchschnittlich zu bewerten. Dies zeigt sich insbesondere bei der Betrachtung der für das Ausbildungsgeschehen zentralen Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen.⁹² In dieser Altersgruppe liegt der Anteil der Auszubildenden in der dualen Berufsausbildung an der Bevölkerung des Landes Brandenburg bei 12,2 %. Für die Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit beträgt der Anteil hingegen nur 5,2 % und ist damit deutlich niedriger. Eine dem Durchschnitt entsprechende Ausbildungsbeteiligung in dieser Gruppe würde die Zahl der ausländischen Auszubildenden in der dualen Berufsausbildung um etwa 1.500 erhöhen und damit mehr als verdoppeln. Vor dem Hintergrund der ausgeprägten Engpässe in einigen Berufen mit dualer Berufsausbildung und der im Vergleich schlechteren Beschäftigungskonditionen der ausländischen Beschäftigten erscheint eine stärkere Beteiligung am Ausbildungsgeschehen dringend geboten und hinsichtlich des Bevölkerungspotenzials auch möglich. Längerfristig würden sich damit die Chancen auf stabilere Beschäftigungsverhältnisse und höhere Löhne für die ausländischen Beschäftigten erhöhen und gleichzeitig Engpässe am Arbeitsmarkt abgemildert.

Die Zahl der ausländischen Auszubildenden ist in den letzten Jahren entgegen dem allgemeinen Trend stark gestiegen.

Die ausländischen jüngeren Menschen haben eine geringe Ausbildungsbeteiligung und damit ungenutzte Potenziale für den Arbeitsmarkt.

Tab. 26: Auszubildende und Schüler/innen in Bildungsgängen der beruflichen Bildung im Land Brandenburg

JAHR	AUSZUBIL- DENDE – DUALE BERUFS- AUSBILDUNG	AUSLÄNDISCHE AUSZUBIL- DENDE – DUALE BERUFS- AUSBILDUNG	AUSZUBIL- DENDE – GESUNDHEITS- WESEN	AUSLÄNDISCHE AUSZUBIL- DENDE – GESUNDHEITS- WESEN	SCHÜLER/ INNEN – FACHSCHULE	AUSLÄNDISCHE SCHÜLER/ INNEN – FACHSCHULE
2010	38.604	256			5.924	17
2011	33.358	352	4.629	41	6.271	22
2012	30.045	345	4.527	74	6.415	31
2013	27.338	403	4.443	94	6.269	35
2014	26.265	492	4.630	109	6.069	38
2015	26.017	643	4.616	124	5.825	50
2016	25.876	898	4.700	198	5.833	56
2017	25.946	1.013	4.867	238	5.965	71
2018	26.159	1.238	5.175	329	6.047	106
2019	26.362	1.444	5.503	412	6.093	110
2011–2019	-6.996	1.092	874	371	-178	88
2011–2019 in %	-21,0 %	310,2 %	18,9 %	904,9 %	-2,8 %	400,0 %

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2020c; Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2020d; Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2020e; eigene Berechnung.

⁹¹ Diese Entwicklung ist im Wesentlichen angebotsseitig begründet. Während die Zahl der Brandenburgerinnen und Brandenburger, die einen Ausbildungsplatz suchen, in den letzten Jahren stark zurückgegangen ist, nahm die Zahl der Ausländerinnen und Ausländer auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt – wie gezeigt – dynamisch zu.

⁹² Das Ausbildungsgeschehen in der dualen Berufsausbildung konzentriert sich stark in der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen. Etwa 90 % der Auszubildenden sind in dieser Altersgruppe (vgl. Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, StatIS-BBB, 2020f).

Die Zahl der ausländischen Schüler und Schülerinnen im Gesundheitswesen ist stark angestiegen.

Im Bereich der schulischen Ausbildung innerhalb des Gesundheitswesens ist die Zahl der Schüler/innen insgesamt in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Ein relevanter Anteil dieses Wachstums geht auf die stärkere Beteiligung von ausländischen Schülern und Schülerinnen zurück. In dieser Gruppe hat sich die Zahl an Auszubildenden in den Gesundheitsfachberufen um das Neunfache erhöht. Der Anteil der ausländischen Auszubildenden liegt mit 7,5 % über dem Bevölkerungsanteil von Ausländern und Ausländerinnen und erscheint relativ hoch. Aber auch hier gilt es zu beachten, dass die ausländische Bevölkerung eine deutlich jüngere Altersstruktur aufweist. Bezogen auf die Bevölkerungszahl der 15- bis 29-Jährigen insgesamt entspricht die Zahl der Auszubildenden im Gesundheitswesen etwa 1,9 %.⁹³ Bei den Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit liegt dieser Wert bei nur 1,1%. Damit ist auch im Gesundheitswesen die Ausbildungsbeteiligung der jüngeren ausländischen Bevölkerung leicht unterdurchschnittlich. Der Unterschied ist jedoch deutlich geringer als im Bereich der dualen Berufsausbildung.

Im Gesundheitswesen ist es dem Ausbildungssystem offenkundig gelungen, auf die seit längerem akuten Fachkräfteengpässe auf dem Arbeitsmarkt zu reagieren und dabei auch die Beschäftigungspotenziale der ausländischen Bevölkerung zu nutzen.⁹⁴ Die Beteiligung von ausländischen Schülern und Schülerinnen ist vor dem skizzierten Hintergrund sehr positiv zu bewerten, da sie einen Beitrag dazu leistet, den Fachkräfteengpässen auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt zu begegnen und den Menschen ausländischer Herkunft gleichwertige Arbeitsmarktperspektiven zu bieten. Perspektivisch dürften die gestiegenen Zahlen auch dazu führen, dass sich der Anteil der Ausländerinnen und Ausländer im Bereich der Gesundheitsberufe weiter erhöht. Im Hinblick auf eine insgesamt noch erfolgreichere Nutzung des Ausbildungspotenzials ausländischer Mitbürger/innen ist zu klären, aus welchen Gründen es dem Gesundheitswesen besser gelingt, ausländische Auszubildende für Gesundheitsfachberufe zu gewinnen und inwieweit die hier positiv wirkenden Ansätze und Rahmenbedingungen auch auf andere Branchen übertragen werden können. Es erscheint durchaus vorstellbar, dass die Schulen für Gesundheitsfachberufe bei der Ansprache und Integration ausländischer Ausbildungsuchender in den letzten Jahren leistungsstarke Instrumente erarbeitet haben. Ob das so ist und welche das sind, bedarf jedoch der Klärung.

Im Bereich der Ausbildung für Sozialberufe zeigt sich nur eine sehr geringe Beteiligung von ausländischen Staatsbürgern und Staatsbürgerinnen.

Die Zahlen der Schüler/innen an Fachschulen für die Ausbildung in Sozialberufen (Erzieher/in, Heilerziehungspfleger/in) ist in den letzten Jahren weitgehend stabil geblieben. Auch in diesem Bereich zeigte sich ein starkes Wachstum der Zahl ausländischer Schüler/innen. Trotz des Wachstums ist die absolute Zahl der ausländischen Schüler/innen mit 110 im Jahr 2019 weiterhin als sehr gering zu bewerten. Dies entspricht etwa 1,8 % aller Schüler/innen an den Fachschulen und liegt damit weit unter dem Bevölkerungsanteil. Die Ursachen für diese geringe Beteiligung liegen vermutlich in den Zugangsbarrieren und den fehlenden finanziellen Anreizen während der Ausbildungszeit.⁹⁵ Hinzu kommt, dass sich die Arbeitsmarktchancen in einzelnen Sozialberufen in den letzten Jahren deutlich verschlechtert haben (vgl. Meiner-Teubner et al., 2019), was ebenfalls in nicht unerheblichem Maße zu den wenig dynamischen Ausbildungszahlen beitragen dürfte.

Da Angaben zur Entwicklung der Zahl der ausländischen Auszubildenden und Schüler/innen differenziert nach unterschiedlichen Herkunftsregionen nur für die Auszubildenden in der dualen Berufsausbildung vorliegen, musste auf diese Dif-

⁹³ Im Unterschied zu dem Bereich der dualen Berufsausbildung verteilen sich die Auszubildenden im Gesundheitswesen stärker auch auf ältere Altersgruppen hinweg. In der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen sind etwa 69 % der Auszubildenden und im Alter zwischen 15 und 29 Jahren sind es ca. 77 % (vgl. Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2020d).

⁹⁴ Obwohl angesichts der aktuellen Bedarfe auch diese Zahlen vermutlich hinsichtlich des Gesamtarbeitsmarktes zu gering sein dürften.

⁹⁵ Für die schulische Ausbildung erhalten die Schüler/innen keine Ausbildungsvergütung, inwiefern die Schüler/innen Arbeitsentgelte für die Praxisanteile erhalten, hängt von den Vereinbarungen mit den entsprechenden Einrichtungen ab. Für die Aufnahme in die Fachschule müssen die Interessierten eine Fachoberschulreife und eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine Fachhochschulreife/Hochschulreife und Berufserfahrung in einer für die Fachrichtung förderlichen Tätigkeit mitbringen.

ferenzierung bei der Gesamtdarstellung des Brandenburger Ausbildungsmarktes (Tabelle 26) verzichtet werden. Um trotzdem einen Eindruck von der Bedeutung der jeweiligen Herkunftsregion vermitteln zu können, sind in Tabelle 27 die Zahlen der ausländischen Auszubildenden differenziert nach Herkunftsregion abgebildet, wobei (wie erwähnt) zu beachten ist, dass diese Daten nur einen Teil der beruflichen Ausbildung widerspiegeln. Die Zahlen zeigen für alle Herkunftsregionen einen Anstieg der Auszubildendenzahlen in den letzten Jahren. Während der Anstieg für die Menschen aus den EWR-Staaten und den Drittstaaten zwar deutlich aber nicht extrem war, hat die Zahl der Auszubildenden aus den Asylherkunftsländern zwischen 2012 und 2019 im Zuge der Flüchtlingskrise um das Hundertfache zugenommen. In 2019 stellten die Auszubildenden aus den Asylherkunftsländern gefolgt von den Menschen aus den weiteren Drittstaaten die größten Gruppen unter den ausländischen Auszubildenden dar. In beiden Gruppen lag der Anteil der Auszubildenden über dem Bevölkerungs- und Beschäftigtenanteil. Damit zeigt sich, dass die Menschen aus den Asylherkunftsländern und den Drittstaaten im Bereich der dualen Berufsausbildung überdurchschnittlich stark am Ausbildungsgeschehen teilnehmen.

Die Menschen aus den Asylherkunftsländern und den Drittstaaten beteiligen sich am stärksten am Ausbildungsgeschehen.

Tab. 27: Auszubildende in der dualen Berufsausbildung im Land Brandenburg zum 31.12. nach Staatsangehörigkeit

Jahr	Ausländer/ Innen	EWR	EU-11	Polen	Drittstaaten	Asylherkunftsländer
2012	345	124	100	77	215	6
2013	403	130	98	79	264	9
2014	492	232	148	117	252	8
2015	643	332	171	126	288	23
2016	898	441	244	165	373	84
2017	1.013	358	214	145	401	254
2018	1.238	297	195	135	474	467
2019	1.444	265	188	134	562	617

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, StatIS-BBB, 2020f; Eigene Darstellung.

Der starke Aufwuchs bei der Zahl an Auszubildenden aus den Asylherkunftsländern erklärt sich im Wesentlichen (aber nicht ausschließlich) durch den großen Zuzug geflüchteter Menschen in den Jahren 2015 und 2016. Dass die quantitative Entwicklung die zu beobachtende Dynamik nicht vollumfänglich erklärt, wird an der Tatsache deutlich, dass es im gleichen Zeitraum auch einen verstärkten Zuzug aus den EWR-Staaten gab. Gemessen an der Bevölkerungszahl nahmen in 2019 die Menschen aus den Asylherkunftsländern und den weiteren Drittstaaten jedoch viel stärker am Ausbildungsgeschehen teil als die Bürger der EWR-Staaten.⁹⁶ Mit Blick auf die Rolle ausländischer Arbeitskräfte für den Brandenburger Arbeitsmarkt sowie die herkunftsregionsspezifischen Gestaltungsspielräume der Arbeitsmarktintegration und Fachkräftesicherung verweisen diese Unterschiede auf die hohe Bedeutung der jeweiligen Migrationshintergründe: Die Menschen aus den EWR-Staaten kommen in der Regel wahrscheinlich als Arbeitsmigranten nach Brandenburg, um direkt auf dem Arbeitsmarkt eine Tätigkeit aufzunehmen. An einer Ausbildungsstelle dürften solche Personen verhältnismäßig selten interessiert sein. Entsprechend der Motive für Arbeitsmigration sind unter den zuziehenden

⁹⁶ Unter den Geflüchteten war auch ein relevanter Anteil unbegleiteter Minderjähriger, die vielfach in den BFGS-Plus Klassen der OSZ aufgenommen wurden. Diese enge Begleitung könnte dazu geführt haben, dass ein größerer Anteil anschließend in eine Ausbildung eingemündet ist.

Menschen aus den EWR-Staaten auch weniger sehr junge Menschen im typischen Ausbildungsalter, was ebenfalls zu einer unterdurchschnittlichen Ausbildungsbeteiligung beitragen dürfte. Denkbar ist schließlich, dass ein Teil der Menschen aus den EWR-Staaten keine langfristige Arbeitsmarktintegration in Brandenburg anstrebt und daher wenig Interesse an einer grundständigen, langjährigen Ausbildung auf dem deutschen Arbeitsmarkt hat. Mit Blick auf eine noch erfolgreichere Arbeitsmarktintegration der Menschen aus den EWR-Staaten, dürften für diese Gruppe Fragen der betrieblichen Weiterbildung von größerer Relevanz als eine Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung sein. Hinsichtlich der langfristigen Perspektiven von EWR-Staatsbürgern und Staatsbürgerinnen auf dem Arbeitsmarkt und den bekannten Fachkräftengpässen erscheint es jedoch wichtig, dass betriebliche Weiterbildungen auch den Weg zu in Deutschland anerkannten Berufsabschlüssen ebnen. Zwar leisten Weiterbildungsmaßnahmen auch ohne berufliche Abschlüsse einen wertvollen Beitrag für die qualitative und quantitative Integration auf dem Arbeitsmarkt. Inwiefern diese jedoch genügen, um die Zugangsbarrieren zu den primären Arbeitsmarktsegmenten zu überwinden, bleibt fraglich. Vor diesem Hintergrund sollten Weiterbildungsmaßnahmen zukünftig verstärkt als Bausteine für das formale Anerkennungsverfahren von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen sowie zur Vorbereitung für eine Externenprüfung dienen. Dadurch ließe sich der Aufstieg von u. a. EWR-Staatsbürgern und Staatsbürgerinnen in qualifikationsadäquate Beschäftigungsverhältnisse fördern.

Die Menschen aus den Asylherkunftsländern haben aufgrund des Hintergrunds der Fluchtmigration eine heterogenere Altersstruktur mit einem größeren Anteil jüngerer Menschen. Diese jüngeren Menschen erleben ihre ersten Schritte auf dem Arbeitsmarkt im Land Brandenburg und beteiligen sich daher auch deutlich häufiger am Ausbildungsgeschehen als Menschen aus den EWR-Staaten. Hinsichtlich der langfristigen Arbeitsmarktperspektiven dieser Menschen und den ausgeprägten Fachkräftengpässen auf dem Arbeitsmarkt ist dieser Befund positiv zu bewerten. Die genaue Analyse der Bevölkerungspotenziale zeigt jedoch, dass die Ausbildungsbeteiligung deutlich unterhalb des Gesamtdurchschnitts der Bevölkerung liegt und daher noch relevante ungenutzte Ausbildungspotenziale bestehen. Im Hinblick auf den in Erwerbsarbeitsgesellschaften stark integrierenden Effekt von Erwerbsarbeit aber auch mit Blick auf die Herausforderungen des Brandenburger Arbeitsmarktes dürfte in der Aktivierung geflüchteter Menschen eine der wesentlichen Aufgaben der Zukunft bestehen. Handlungsbedarf besteht vermutlich sowohl bei den institutionellen Rahmenbedingungen (Klärung des Aufenthaltsstatus etc.) als auch bei der Sensibilisierung der Betriebe und Asylsuchenden für den betriebswirtschaftlichen und persönlichen Nutzen der vermutlich nicht immer friktionsfreien Integration und Qualifikation.

6.2 Akademische Bildung

Die Zahl der ausländischen Studierenden ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen.

Neben der beruflichen ist die akademische Ausbildung die zweite wesentliche Säule für die direkte arbeitsmarktbezogene Qualifikation. In Tabelle 28 sind die Zahlen der Studierenden an Hochschulen des Landes Brandenburg, differenziert nach Staatsangehörigkeit, dargestellt. Die Zahl der Studierenden insgesamt ist im Zeitverlauf relativ stabil geblieben. Bei den ausländischen Studierenden gab es hingegen ein deutliches Wachstum, was wiederum in der starken Zunahme dieser Bevölkerungsgruppe begründet sein dürfte. Hinsichtlich der Studierendenzahlen nach Herkunftsregionen sind die Entwicklungen mit dem Bereich der dualen Berufsausbildung vergleichbar. Ebenso dürften die Gründe hierfür (Migrationsmotive und Altersstruktur) ähnliche sein. Auch bei den ausländischen Studierenden zeigt sich ein starkes Wachstum bei den Menschen aus den Asylherkunftsländern und den weiteren Drittstaaten. Auffällig ist jedoch, dass die Zahlen für die Menschen aus den EWR-Staaten nach einem steigenden Trend bis 2015 in den letzten Jahren gesunken sind. Für die Studierenden aus Osteuropa und insbesondere Polen zeigen sich schon seit 2009 rückläufige Zahlen. Diese Entwicklung ist vor dem Hintergrund einer angestrebten stärkeren Integration der beiden Grenzräume auf

brandenburgischer und polnischer Seite als kritisch zu bewerten. Die Ursachen für diese Entwicklung sind unklar. Eventuell haben sich die Bedingungen des Studiums in Polen und den anderen osteuropäischen Herkunftsländern verbessert und dadurch den Anreiz verringert, ein Studium im Ausland aufzunehmen.

Die Zahl der Studierenden aus Polen und Osteuropa ist rückläufig.

Der Anstieg bei den Studierenden aus den Asylherkunftsländern erklärt sich für die Jahre 2016 und folgende aus der starken Zuwanderung in den Jahren 2015 und 2016. Weshalb die Zahlen für die weiteren Drittstaaten ebenfalls deutlich angestiegen sind, ist unklar. Eine mögliche Erklärung könnten positive wirtschaftliche Entwicklungen in den Herkunftsländern sein, die es mehr jungen Menschen erlaubt, im Ausland zu studieren. Insgesamt liegt der Anteil der ausländischen Studierenden mit 17,5 % im Wintersemester 2019/20 weit über den Vergleichswerten für die berufliche Bildung und auch weit über dem Bevölkerungs- und Beschäftigtenanteil von Ausländern und Ausländerinnen. Die akademische Ausbildung ist aber seit langem deutlich internationaler als die berufliche Bildung. Der hohe Anteil ausländischer Studierender ist daher wenig überraschend. Für die große Mehrheit der Studierenden ist davon auszugehen, dass diese in erster Linie zum Zwecke des Studiums nach Brandenburg gekommen sind. Die Ursachen der Zuwanderung liegen daher weder im Bereich der Arbeits- noch im Bereich der Fluchtmigration. Hinsichtlich der Fachkräfteengpässe auf dem Arbeitsmarkt im Land Brandenburg kommt es entsprechend darauf an, die Potenziale der ausländischen Studierenden auch nach dem Abschluss für die Brandenburger Wirtschaft nutzbar zu machen und den jungen ausländischen Hochschulabsolventen Arbeitsmarktperspektiven im Land Brandenburg aufzuzeigen.

Tab. 28: Studierende im Land Brandenburg nach Staatsangehörigkeit

WINTER-SEMESTER	INSGESAMT	AUSLÄNDER/ INNEN	EUR	EU-11	POLEN	DRITT-STAATEN	ASYL-HERKUNFTS-LÄNDER
WS2009/10	49.633	5.636	2.364	1.602	1.287	3.079	193
WS2010/11	50.941	5.794	2.377	1.501	1.160	3.234	183
WS2011/12	51.676	6.133	2.344	1.464	1.117	3.549	240
WS2012/13	52.031	6.678	2.414	1.506	1.130	3.952	312
WS2013/14	50.272	6.891	2.449	1.513	1.066	4.090	352
WS2014/15	49.762	7.191	2.462	1.468	1.007	4.333	396
WS2015/16	49.395	7.480	2.415	1.399	974	4.628	437
WS2016/17	49.205	7.814	2.428	1.341	889	4.878	508
WS2017/18	49.442	7.990	2.323	1.182	774	4.982	685
WS2018/19	49.551	8.333	2.257	1.084	686	5.141	935
WS2019/20	49.621	8.679	2.140	1.000	603	5.444	1.095

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, StatIS-BBB, 2020h; eigene Darstellung.

6.3 Zwischenfazit

Analog zum starken Wachstum der Bevölkerungs- und Beschäftigtenzahlen ist auch im Bereich der beruflichen und akademischen Ausbildung ein starkes Wachstum der Zahl ausländischer Auszubildender bzw. Studierender zu verzeichnen. Im Bereich der dualen beruflichen Bildung ist diese Entwicklung sogar entgegen des gesamtwirtschaftlichen Trends. Hier haben sich zuletzt insbesondere Menschen aus den Drittstaaten und den Asylherkunftsländern immer stärker am Ausbildungsgeschehen beteiligt. Vor dem Hintergrund der vorhandenen Engpasslagen auf dem Arbeitsmarkt und der anhaltenden Probleme der Arbeitsmarktintegration der Menschen aus den Asylherkunftsländern ist diese Entwicklung ausgesprochen positiv zu bewerten und weiter zu befördern. Besonders positiv ist die starke Beteiligung von ausländischen Auszubildenden im Gesundheitswesen, da hier die ausgeprägtesten Fachkräfteengpässe bestehen. Trotz dieser positiven Entwicklung gibt es aber immer noch relevante ungenutzte Ausbildungspotenziale unter der ausländischen Bevölkerung. Deren Ausbildungsbeteiligung ist im Vergleich zum Bevölkerungsdurchschnitt deutlich niedriger. Während für die Gruppe der Menschen aus den Asylherkunftsländern vor dem Hintergrund der jungen Altersstruktur ein Schwerpunkt auf einer deutlich stärkeren Ausbildungsbeteiligung sinnvoll erscheint, ist für die Menschen aus den EWR-Staaten eher ein Fokus auf Weiterbildung als einen möglichen Weg hin zu anerkannten Berufsabschlüssen denkbar.

Insgesamt ist die steigende Beteiligung von Ausländerinnen und Ausländern am Ausbildungsgeschehen äußerst positiv. Sie erscheint aber vor dem Hintergrund der vorhandenen Fachkräfteengpässe und der im Vergleich schlechteren Arbeitsbedingungen von ausländischen Beschäftigten auch dringend geboten und sollte durch Wirtschaft und Politik weiter unterstützt werden.

Hinsichtlich der akademischen Ausbildung stellt sich die Herausforderung, die Potenziale von ausländischen Absolventen für das Land Brandenburg nutzbar zu machen und die jungen Menschen für Beschäftigungsperspektiven in der Region zu sensibilisieren. Sowohl die akademische als auch die berufliche Bildung können einen wertvollen Beitrag zur Abmilderung der vorhandenen Fachkräfteengpässe liefern und gleichzeitig die Chancen auf vorteilhafte Beschäftigungsbedingungen durch die einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erhöhen.

7 FAZIT

Da die einzelnen Abschnitte des Berichtes mit einem differenzierten Zwischenfazit schließen, rekapituliert das Schlussfazit nur ausgewählte Ergebnisse und fokussiert auf die Frage, welchen Beitrag ausländische Arbeits- und Fachkräfte zur betrieblichen Fachkräftesicherung aktuell leisten und wo Handlungsfelder einer noch erfolgreichereren Arbeitsmarktintegration und Fachkräftesicherung bestehen (können). Bei der Interpretation des folgenden Fazits sind die methodisch bedingten Grenzen der Übertragbarkeit auf einzelne Branchen, Unternehmen und Beschäftigte zu berücksichtigen (vgl. Ausführungen unter 2.2).

Wie wir gesehen haben, erfährt das Land Brandenburg in den letzten Jahren eine spürbare Internationalisierung. Dies gilt sowohl für die Bevölkerung als auch für den Arbeitsmarkt. Die ausländischen Arbeits- und Fachkräfte kommen vor allem aus den EWR-Staaten, insbesondere aus Polen und dem übrigen Osteuropa, sowie aus den Drittstaaten mit dem Ziel, in Brandenburg zu arbeiten. Neben dieser Arbeitsmigration kommen in der Folge der Fluchtmigration 2015/16 auch zunehmend ausländische Arbeits- und Fachkräfte aus den Asylherkunftsländern auf den Arbeitsmarkt. Entsprechend der differenzierten Zusammensetzung der Gruppe der ausländischen Arbeitskräfte im Hinblick auf Herkunftsregion und Migrationsmotiv stellen sich auch die Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration vielschichtig dar. Die Menschen aus den Asylherkunftsländern haben aufgrund ihrer geringen Erwerbsbeteiligung und hohen Arbeitslosigkeit noch große, völlig ungenutzte Arbeitsmarktpotenziale. Da der Anteil der Jüngeren in dieser Bevölkerungsgruppe zudem relativ hoch ist, bestehen auch noch relevante Möglichkeiten, die Ausbildungsbeteiligung zu erhöhen. Neben qualitativen Aspekten der Beschäftigungsbedingungen, liegt die Herausforderung hier zunächst auf der grundsätzlichen Integration in Beschäftigung und Ausbildung. Dabei sollte auch ein Augenmerk auf Kinderbetreuungsmöglichkeiten gelegt werden. Im Unterschied zu den Menschen aus den Asylherkunftsländern zeigen die Erwerbspersonen aus den EWR-Staaten eine überdurchschnittlich hohe Erwerbsbeteiligung und eine durchschnittliche Arbeitslosenquote. Diese Menschen sind grundsätzlich in den Arbeitsmarkt integriert, allerdings schwerpunktmäßig in sekundären und externen Arbeitsmärkten. Der Beitrag dieser ausländischen Arbeits- und Fachkräfte zur betrieblichen Fachkräftesicherung bleibt somit hinter seinen Möglichkeiten zurück. Die künftige Herausforderung besteht hier vor allem darin, ausländische Potenziale stärker als bisher zur Deckung von Engpässen im mittleren und höheren Qualifikationssegment heranzuziehen. Dies setzt eine kritische Würdigung der aktuellen Beschäftigungskonditionen voraus.

Die Ausländerinnen und Ausländer sind mit Blick auf die absoluten Zahlen vor allem in den Dienstleistungsbranchen sowie in der Landwirtschaft und mit Abstrichen im Verarbeitenden Gewerbe zu finden. Eine besonders große Bedeutung (Ausländeranteil an Gesamtbeschäftigung) haben ausländische Beschäftigte im Gastgewerbe, in den Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (Zeitarbeit), in der Logistik sowie in der Landwirtschaft. Der Branchenfokus schlägt sich auch bei den Kernberufen nieder. Hier stechen die Logistikberufe besonders hervor, 31,5% aller ausländischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten in logistikspezifischen Berufen. Hohe Ausländeranteile finden sich zudem in Berufen der Landwirtschaft, der Lebensmittelherstellung, der Textilwirtschaft sowie im Tourismus und im Reinigungsgewerbe. Insgesamt zeigen der Branchen- und Berufsfokus eine Konzentration von ausländischen Arbeitskräften in Bereichen mit starken saisonalen und konjunkturellen Schwankungen.

Für die Deckung von bekannten und viel diskutierten Engpasslagen in der Brandenburger Wirtschaft, etwa im Gesundheits- und Sozialwesen oder im Verarbeitenden Gewerbe, spielen sie hingegen eher eine ungeordnete Rolle. Dafür spricht auch der zentrale Befund der Analyse, wonach Ausländerinnen und Ausländer vor

allem im niedrigqualifizierten Helfersegment tätig sind. 39,8 % aller ausländischen Beschäftigten arbeiten im Jahr 2019 im Anforderungsniveau Helfer/in. Zwischen den verschiedenen Herkunftsregionen bestehen aber beachtliche Unterschiede. Während die Helferanteile bei den Beschäftigten aus den Drittstaaten mit 28,8 % deutlich niedriger sind, weisen die Beschäftigten aus Polen (47,2 %) und den anderen EU-11-Staaten (48,0 %) nochmals signifikant höhere Helferanteile auf. Da auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt aber vor allem im mittleren und teilweise im höheren Qualifikationssegment Fachkräfteengpässe bestehen, tragen Ausländerinnen und Ausländer aktuell nur begrenzt und punktuell zur Fachkräftesicherung in Engpassberufen bei. Dieser Befund ist besonders kritisch zu bewerten, erinnert man sich noch einmal an die Qualifikationsstruktur der ausländischen Erwerbtätigen. Zwar liegt der Anteil der Niedrigqualifizierten mit 18,0 % spürbar über dem Brandenburger Durchschnitt (6,9 %), erreicht jedoch längst nicht die oben gezeigten Anteilswerte im Helferbereich. Es erscheint durchaus wahrscheinlich, dass (Brandenburger) Betriebe das Fachkräftepotenzial ausländischer Arbeitskräfte bisher nur begrenzt nutzen, denn auch bei den ausländischen Hochqualifizierten zeigen sich entsprechende Auffälligkeiten. Unter den ausländischen Arbeits- und Fachkräften beträgt der Anteil der Hochqualifizierten 35,3 %. Dennoch üben nur 11,4 % der abhängig Beschäftigten Ausländerinnen und Ausländer hochqualifizierte Expertentätigkeiten aus. Es spricht daher vieles dafür, dass beachtliche Teile der ausländischen Arbeits- und Fachkräfte in den Brandenburger Betrieben nicht qualifikationsadäquat eingesetzt werden. Im Hinblick auf die in Teilen funktionsgefährdenden Fachkräfteengpässe in einigen Bereichen der Brandenburger Wirtschaft (etwa im Bereich der Altenpflege) ist in jedem Fall zu prüfen, wie die Betriebe bei der qualifikationsgerechten Beschäftigung ausländischer Fachkräfte noch erfolgreicher als bisher unterstützt werden können. Ebenso ist in diesem Zusammenhang auf die sogenannten High-Potentials hinzuweisen. Die Brandenburger Unternehmen werden im internationalen Konkurrenzkampf um diese klugen Köpfe nur bestehen können, wenn auch von Seiten der Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft Anstrengungen unternommen werden, um bestehende Barrieren bei der Integration von ausländischen Arbeits- und Fachkräften aktiv zu gestalten und abzubauen. Konkret ist etwa zu prüfen, welchen Beitrag die Brandenburger Hochschulen bei der Integration ausländischer Akademiker/innen in den Brandenburger Arbeitsmarkt leisten (können). Vorstellbar wären etwa Angebote von notwendigen akademischen Weiterqualifizierungen oder auch Zusatzausbildungen, damit ausländische Abschlüsse uneingeschränkt in Deutschland anerkannt werden bzw. im nichtreglementierten Bereich die qualifikationsadäquate Beschäftigung erreicht wird.

Des Weiteren kann die Forcierung der Aus- und Weiterbildung von Ausländern und Ausländerinnen eine zentrale Stellschraube sein, um den qualifikationsadäquaten Einsatz von ausländischen Beschäftigten zu steigern. Dies hilft bei der Begegnung von betrieblichen Fachkräfteengpässen und verbessert gleichzeitig die Arbeitsmarktperspektiven von ausländischen Beschäftigten. In diesem Zusammenhang muss aber einschränkend auf die Tatsache hingewiesen werden, dass Unternehmen, die sich häufig auf externen und sekundären Arbeitsmärkten bewegen, von den jetzigen Strukturen profitieren. Bei diesen Unternehmen dürfte es nur ein begrenztes Maß an Motivation geben, die Beschäftigten kosten- und zeitintensiv weiterzuentwickeln und damit die Risiken höherer Entgeltforderungen oder Abwanderung zu steigern. Nichtsdestotrotz ist aus unserer Sicht vor allem die Weiterbildung von Ausländern und Ausländerinnen von zentraler Bedeutung, um die Potenziale der ausländischen Arbeits- und Fachkräfte besser als bisher zu nutzen. Zunächst einmal kann Weiterbildung zu einer Verringerung der Sprachbarrieren beitragen. Darüber hinaus unterstützt die zielgerichtete Ausrichtung von Bildungsmaßnahmen ausländische Beschäftigte bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen oder bei der Vorbereitung der beruflichen Externenprüfung. Dies wiederum ebnet den ausländischen Arbeits- und Fachkräften den Weg zu einem in Deutschland anerkannten Berufsabschluss. Selbstverständlich können ausländische Menschen auch über den direkten Weg der beruflichen Erstausbildung zu einem Berufsabschluss kommen. Allerdings erscheint dieser Weg für viele Arbeitskräfte jenseits des Ausbildungsalters aufgrund der finanzi-

ellen Rahmenbedingungen und der langen Zeit für eine Ausbildung nur bedingt umsetzbar. Mit Blick auf die spezifischen Strukturen der ausländischen Arbeitskräfte, insbesondere der Menschen aus den EWR-Staaten, sollten daher neben der Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung in der klassischen Berufsausbildung in Zukunft auch alternative Wege zu einem Berufsabschluss (z. B. Anerkennung oder Externenprüfung) zahlreicher genutzt werden.

Politik, Kammern, Sozialpartner, Verbände, Netzwerke, Wirtschaftsförderungen etc. verfügen über Gestaltungsspielräume, um Brandenburger Unternehmen bei der Integration von ausländischen Arbeits- und Fachkräften zu unterstützen. Dennoch kommt den Unternehmen bei der Frage der qualifikationsgerechten Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften sowie der Fachkräftesicherung die zentrale Rolle zu. Nur wenn die Betriebe den ausländischen Arbeits- und Fachkräften attraktive Arbeits- und Entlohnungsbedingungen bieten, kann die Personalakquise im mittleren und höheren Qualifikationssegment gelingen. Ein Blick in die Entgeltstrukturen sowie in die Befristungs- und Fluktuationsraten bei den ausländischen Arbeits- und Fachkräften zeigt hier offenkundig Handlungsbedarf. Im Durchschnitt verdienen Ausländerinnen und Ausländer im Land Brandenburg relevant weniger als der Brandenburger Durchschnitt. Dies gilt für fast alle Anforderungsniveaus und Herkunftsregionen. Einzig im Anforderungsniveau „Experte“ erreichen die Menschen aus den EWR-⁹⁷ und Drittstaaten Einkommen, die dem Brandenburger Durchschnitt entsprechen. Die zum Teil eklatanten Entgeltunterschiede bei den Ausländern und Ausländerinnen sind dabei nur zum Teil dadurch zu erklären, dass diese schwerpunktmäßig in Branchen und Berufen arbeiten, die nicht für überdurchschnittliche Löhne und Gehälter bekannt sind. Hinzu kommt die Analyse der Befristungs- und Fluktuationsraten der Befristungs- und Fluktuationsraten von ausländischen Arbeitskräften. Beide liegen signifikant über den Brandenburger Durchschnittswerten und offenbaren, dass sich Ausländerinnen und Ausländer überwiegend in Arbeitsmärkten mit kurzfristigen Beschäftigungsperspektiven und häufigen Jobwechseln bewegen. Auch hier lässt sich die enorme Dynamik nicht allein durch die Branchen- und Berufsschwerpunkte der ausländischen Arbeitskräfte erklären. Selbstverständlich erzeugen saisonabhängige Branchen, wie die Landwirtschaft oder das Hotel- und Gaststättengewerbe, marktbedingt eine hohe Arbeitsplatzdynamik. Da ausländische Beschäftigte in diesen Branchen eine hohe Relevanz haben, schlägt sich dies folgerichtig bei den erhöhten Fluktuationsquoten nieder. In diesem Zusammenhang ist aber darauf hinzuweisen, dass die Fluktuationsquoten der Ausländerinnen und Ausländer im Land Brandenburg auffällig über vergleichbaren bundesdeutschen Werten liegen. Ob die höheren Fluktuationsraten in Brandenburg auf unternehmerische Bedarfe oder die Disposition der ausländischen Beschäftigten zurückzuführen sind, bedarf der Klärung.

In Ergänzung zu der bisher beschriebenen Adressierung der Unternehmen im Land Brandenburg sollte beim Thema Arbeits- und Entlohnungsbedingungen auch die Gegenmachtposition der ausländischen Arbeitskräfte mittels konkreter Arbeitsmarktinformationen gestärkt werden. Denn es besteht durchaus die Möglichkeit, dass relevante Teile der ausländischen Beschäftigten keine ausreichende Informationsbasis zum regionalen Brandenburger Lohnniveau sowie zu den arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen besitzen. Ein mögliches Werkzeug ist hier die zielgerichtete Beratung und Information der ausländischen Beschäftigten hinsichtlich ihrer Rechte, Qualifikations- und Anerkennungsmöglichkeiten sowie der branchenüblichen durchschnittlichen Arbeitsentgelte. In der Folge können sich die gut informierten ausländischen Arbeits- und Fachkräfte deutlich selbstbewusster auf dem Arbeitsmarkt bewegen.

⁹⁷ Dies gilt jedoch nicht für Menschen aus den EU-11 Staaten, darunter auch das für den Brandenburger Arbeitsmarkt so wichtige Nachbarland Polen. Die Medianentgelte polnischer Beschäftigter im Anforderungsniveau „Experte“ erreichen gerade einmal 77,4 % des dazugehörigen Brandenburger Medians (vgl. Tabelle 19).

Insgesamt unterstreicht die Untersuchung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen von Ausländerinnen und Ausländern den Befund, dass ausländische Arbeits- und Fachkräfte häufig eher Arbeitsplätze in sekundären und externen Arbeitsmarktsegmenten besetzen. Dies trifft insbesondere für Menschen aus Osteuropa und den Asylherkunftsländern zu. Während dies für den Einzelnen mit ungünstigeren Arbeits- und Entlohnungsbedingungen einhergeht, leisten die ausländischen Beschäftigten insgesamt zweifelsohne einen wichtigen Beitrag zur Flexibilität und Anpassungsfähigkeit der Brandenburger Wirtschaft. Es stellt sich jedoch die Frage, ob diese Strategie der Unternehmen langfristig trägt. Dies gilt vor allem für die so wichtigen ausländischen Beschäftigten aus Osteuropa, insbesondere aus Polen. Bereits in den letzten Jahren zeigt sich, dass die Zahl der polnischen Einpendler nicht mehr allzu stark ansteigt. In 2020 war die Zahl der polnischen Einpendler sogar erstmalig rückläufig. Dies könnte ein Anzeichen dafür sein, dass der Brandenburger Arbeitsmarkt für ausländische Arbeits- und Fachkräfte an Attraktivität verliert. Die Unternehmen sind daher gut beraten, ihre bisherigen Rekrutierungsstrategien sowie Arbeits- und Entlohnungsbedingungen kritisch zu hinterfragen. Denn zum einen bieten ausländische Arbeits- und Fachkräfte über alle Qualifikationsebenen hinweg enorme Potenziale für die betriebliche Fachkräftesicherung, die von den Betrieben bisher nur unzureichend genutzt werden. Zum anderen sind nicht nur aus arbeits- und sozialpolitischer Perspektive Nachbesserungen bei den Arbeits- und Entlohnungsbedingungen von Ausländerinnen und Ausländern von Nöten, sondern zwingend erforderlich, wollen die Brandenburger Unternehmen auch in Zukunft ausländische Arbeits- und Fachkräfte für einen Job in Brandenburg begeistern.

Die vorliegende Analyse verweist eindrücklich darauf, dass das Thema „Gute Arbeit in Brandenburg“ von weiterhin hoher Relevanz und facettenreich ist. Dass die Frage nach den Möglichkeiten und Herausforderungen der Integration ausländischer Fach- und Arbeitskräfte auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt mit im Fokus des Brandenburger Bündnis für Gute Arbeit steht, erscheint uns folgerichtig und ist uneingeschränkt zu begrüßen. Die Daten verdeutlichen, dass es breiter Handlungsansätze unter Beteiligung vielzähliger Akteure und Institutionen bedarf, um in diesem Bereich noch effektiver als bisher agieren zu können. Neben eher globalen Themen wie Willkommenskultur und gesellschaftliche Integration stehen – wie gezeigt – auch sehr konkrete Fragen, wie die qualifikationsgerechte Beschäftigung, Entgelte und Befristung von Arbeitsverträgen auf der Agenda. Um in einem derart breiten Setting an Herausforderungen die vorhandenen Potenziale möglichst umfassend nutzen zu können, bedarf es einer koordinierten Strategie für die Gewinnung, Integration und das Halten ausländischer Arbeits- und Fachkräfte. Aufgrund der zentralen Bedeutung der betrieblichen Ebene für dieses Handlungsfeld werden zielgerichtete Maßnahmen ohne engen Schulterschluss mit den Unternehmen kaum zu haben sein. Eine Aufgabe der näheren Zukunft dürfte darin bestehen, diesen Schulterschluss zwischen Politik, Verwaltung und Wirtschaft weiter zu stärken und durch konkrete Ansätze zur Integration ausländischer Arbeits- und Fachkräfte in den Brandenburger Arbeitsmarkt mit Leben zu erfüllen.

TABELLENVERZEICHNIS

Tab. 1: Bevölkerung (Ausländerstatistik) des Landes Brandenburg mit ausländischer Staatsangehörigkeit nach Herkunftsregion zum 31.12.	13
Tab. 2: Top 10 Herkunftsländer (31.12.2019) für Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit (Ausländerstatistik) im Land Brandenburg	15
Tab. 3: Bevölkerung mit ausländischer Staatsangehörigkeit (Ausländerstatistik) nach Altersgruppen im Land Brandenburg zum 31.12.2019	16
Tab. 4: Erwerbsquote und Erwerbspersonen nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht bei den 15- bis 64-Jährigen im Jahr 2018 (Ergebnisse des Mikrozensus und eigene Berechnung)	17
Tab. 5: Bevölkerungsstruktur der 15- bis 64-Jährigen nach höchstem allgemeinem oder beruflichem Bildungsabschluss (ISCED) und erster Staatsangehörigkeit im Land Brandenburg in 2018 (Ergebnisse des Mikrozensus)	19
Tab. 6: Erwerbstätige mit Wohnort im Land Brandenburg nach Staatsangehörigkeit (Ergebnisse des Mikrozensus)	21
Tab. 7: Selbstständigenquote der Erwerbstätigen mit Wohnort im Land Brandenburg nach Staatsangehörigkeit (Ergebnisse des Mikrozensus)	22
Tab. 8: Ausländische SV-Beschäftigte am Arbeitsort im Land Brandenburg nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten zum 30.06.2019	23
Tab. 9: Top 10 Herkunftsländer für ausländische SV-Beschäftigte am Arbeitsort im Land Brandenburg zum 30.06.2015 und 30.06.2019	24
Tab. 10: Einpendler mit Wohnort im Ausland und SV-Beschäftigung im Land Brandenburg zum 30.06.	25
Tab. 11: Ausländische SV-Beschäftigte (Arbeitsort) im Land Brandenburg nach Staatsangehörigkeit und Wirtschaftsabschnitten zum 30.06.2019	26
Tab. 12: SV-Beschäftigte (Arbeitsort) im Land Brandenburg nach Wirtschaftszweigabteilungen im Juni 2020	28
Tab. 13: Erwerbstätige (Wohnort) nach höchstem allgemeinem oder beruflichem Bildungsabschluss (ISCED) im Land Brandenburg in 2018 (Ergebnisse des Mikrozensus)	29
Tab. 14: Struktur der SV-Beschäftigten (Arbeitsort) im Land Brandenburg nach Anforderungsniveau zum 30.06.2013 und 30.06.2019	31
Tab. 15: Struktur der SV-Beschäftigten (Arbeitsort) im Land Brandenburg nach Anforderungsniveau und Staatsangehörigkeit zum 30.06.2019 ...	31
Tab. 16: SV-Beschäftigte am Arbeitsort im Land Brandenburg nach Berufshauptgruppen zum 30.06.2019	33

Tab. 17: Anteil SV-Beschäftigte am Arbeitsort im Land Brandenburg nach Berufsbereich und Staatsangehörigkeit zum 30.06.2019	34
Tab. 18: Anteil ausländische SV-Beschäftigte (30.06.2019), Arbeitsuchende je gemeldete Stelle und Arbeitslosenquote nach Berufshauptgruppen (Jahresdurchschnitt 2019) im Land Brandenburg	37
Tab. 19: Median (in Euro) der Bruttomonatsentgelte von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten nach Staatsangehörigkeit und Anforderungsniveau in 2019	40
Tab. 20: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte (Arbeitsort) nach Entgeltklasse und Staatsangehörigkeit in 2019	41
Tab. 21: Begonnene sozialversicherungspflichtige Beschäftigungs- verhältnisse nach Staatsangehörigkeit in 2019, darunter befristet	43
Tab. 22: Begonnene und beendete Beschäftigungsverhältnisse und Labour-Turnover-Rate im Land Brandenburg in 2019	44
Tab. 23: Arbeitslosigkeit nach Staatsangehörigkeit im Land Brandenburg im Jahresdurchschnitt	47
Tab. 24: Arbeitslosenquoten nach Staatsangehörigkeit im Land Brandenburg im Jahresdurchschnitt	48
Tab. 25: Struktur der Arbeitslosen nach bisheriger Dauer der Arbeitslosigkeit und Staatsangehörigkeit im Land Brandenburg im Jahresdurchschnitt 2019	50
Tab. 26: Auszubildende und Schüler/innen in Bildungsgängen der beruflichen Bildung im Land Brandenburg	53
Tab. 27: Auszubildende in der dualen Berufsausbildung im Land Brandenburg zum 31.12. nach Staatsangehörigkeit	55
Tab. 28: Studierende im Land Brandenburg nach Staatsangehörigkeit	57

LITERATURVERZEICHNIS

Bogai, Dieter/Jost, Oskar (2016): Ausländer am Arbeitsmarkt in Berlin-Brandenburg, in: IAB-Regional, 1/2016.

Bohlinger, Sandra (2012): Internationale Standardklassifikation im Bildungswesen, in: BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 4/2012, S. 16–19.

Buch, Tanja/Carstensen, Janette/Hamann, Silke/Otto, Anne/Seibert, Holger/Sieglein, Georg (2020): Grenzpendler aus dem Ausland. Immer mehr Beschäftigte in Deutschland mit ausländischem Wohnort, in: IAB-Kurzbericht, 9/2020.

Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (2019): Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen. in: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Mai 2019. Nürnberg.

Burkert, Carola/Kislat, Julia (2018): Die Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen und Migranten in Hessen, in: IAB-Regional, 3/2018.

Gundert, Stefanie/Kosyakova, Yuliya/Fendel, Tanja (2020): Migrantinnen und Migranten am deutschen Arbeitsmarkt. Qualität der Arbeitsplätze als wichtiger Gradmesser einer gelungenen Integration, in: IAB-Kurzbericht, 25/2020.

Haug, Sonja (2000): Klassisch und neue Theorien der Migration, in: Arbeitspapier – Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Nr. 30.

Haug, Sonja/Sauer, Lenore (2006): Bestimmungsfaktoren internationaler Migration: ein Überblick über Theorien zur Erklärung von Wanderungen, in: Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst soFid, Migration und ethnische Minderheiten, 2006/1, S. 7–34.

Ingwerson, Kai/Thomson, Stephan L. (2019): The Immigrant-Nativ Wage Gap in Germany Revisited, in: IZA Discussion Papers, No. 12358, Institute of Labour Economics (IZA), Bonn.

iwd – Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft (2018): Fluktuationsquote: Starke Wirtschaft führt zu mehr Jobwechslern.

KfW Bankengruppe (2018): Internationale Migration in der langfristigen Perspektive, Frankfurt am Main: KfW Bankengruppe.

Köhler, Christoph/Loudvici, Kai (2008): Betriebliche Beschäftigungssysteme und Arbeitsmarktsegmentation, in: Köhler, C./ Struck, O./ Grotheer, M./Krause, A./Krause, I./Schröder, T. (Hrsg.), Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme – Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen (1.Aufl., S. 31–63). Wiesbaden: VS Verlag.

Köhler, Christoph/Struck, Olaf (2008): Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Ansätze – Ergebnisse – Ausblick, in: Köhler, C./ Struck, O./ Grotheer, M./Krause, A./Krause, I./Schröder, T. (Hrsg.), Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme – Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen (1.Aufl., S. 11–30). Wiesbaden: VS Verlag.

Meiner-Teubner, Christiane/Rauschenbach, Thomas/Schilling, Matthias (2019): Personalbedarfsprognose für Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe und ausgewählte Bereiche der Schule im Land Brandenburg. Dortmund.

Pries, Ludger (2010): Soziologie der Migration, in: Kneer, G./Schroer, M. (Hrsg.), Handbuch Spezielle Soziologien (1.Aufl., S. 475–490). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Seibert, Holger/Wapler, Rüdiger (2020): Einwanderung nach Deutschland. Viele Hochqualifizierte, aber auch viele Ungelernte, in: IAB-Kurzbericht, 8/2020.

Sieglein, Georg (2020): Migranten auf dem Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen in den Jahren 2008 bis 2018, in: IAB-Regional, 1/2020.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2011): Einführung der Klassifikation der Berufe 2010 in der Arbeitsmarktstatistik, Nürnberg.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020): Grundlagen: Methodenbericht – Engpassanalyse – Methodische Weiterentwicklung, Nürnberg.

Statistisches Bundesamt (2018): Mikrozensus, Qualitätsbericht. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2020): Ausländerstatistik, Ergebnisse des Ausländerzentralregisters, Qualitätsbericht. Wiesbaden.

Weingärtner, Simon (2019): Soziologische Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick. Wiesbaden: Springer VS.

DATENQUELLEN

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2020a): Statistischer Bericht, A I 3 -j / 19. Potsdam. Abrufbar im Internet unter: https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Statistiken/statistik_SB.asp?Ptyp=700&Sageb=12015&creg=BBB&anzwer=6, Stand: 04.02.2021.

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, StatIS-BBB (2020b): Tabelle: Mikrozensus in den Ländern Berlin und Brandenburg (Überblick). Potsdam. Abrufbar im Internet unter: <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/datenbank/inhalt-datenbank.asp>, Stand: 08.10.2020.

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2020c): Lange Reihe Berufsbildung. Potsdam. Abrufbar im Internet unter: <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/statistiken/langereihen.asp?Ptyp=450&Sageb=21002&creg=BBB&anzwer=6>, Stand: 07.12.2020.

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2020d): Statistischer Bericht, B II 6 -j / 19 und Vorjahre. Potsdam. Abrufbar im Internet unter: https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Statistiken/statistik_SB.asp?Ptyp=700&Sageb=21001&creg=BBB&anzwer=5, Stand: 07.12.2020.

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2020e): Statistischer Bericht, B II 1 -j / 19 und Vorjahre. Potsdam. Abrufbar im Internet unter: https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Statistiken/statistik_SB.asp?Ptyp=700&Sageb=21001&creg=BBB&anzwer=5, Stand: 07.12.2020.

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, StatIS-BBB (2020f): Tabelle: Auszubildende der Berufsausbildung – nach Ausbildungsjahren – ab 2012. Potsdam. Abrufbar im Internet unter: <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/datenbank/inhalt-datenbank.asp>, Stand: 07.12.2020.

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, StatIS-BBB (2020g): Tabelle: Auszubildende der Berufsausbildung – nach Ausbildungsjahren. Potsdam. Abrufbar im Internet unter: <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/datenbank/inhalt-datenbank.asp>, Stand: 07.12.2020.

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, StatIS-BBB (2020h): Tabelle: Studierende in den Ländern Berlin und Brandenburg nach Hochschularten und Geschlecht. Potsdam. Abrufbar im Internet unter: <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/datenbank/inhalt-datenbank.asp>, Stand: 07.12.2020.

Eurostat (2020): Bevölkerung nach Bildungsabschluss und Geschlecht, Datenbank. Abrufbar im Internet unter: <https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/main/data/database>, Stand: 18.06.2020.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020a): Tabellen, Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen), Nürnberg. Abrufbar im Internet unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=15024&topic_f=beschaeftigung-sozbe-qheft, Stand: 27.10.2020.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020b): Sonderauswertungen des Statistikservice der Bundesagentur, Auftragsnummer 304429.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020c): Tabellen, Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit, Deutschland, Länder, Kreise (Quartalszahlen), Nürnberg. Abrufbar im Internet unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523064&topic_f=beschaeftigung-eu-heft-eu-heft, Stand: 16.11.2020.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020d): Tabellen, Pendlerverflechtungen der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Kreisen – Deutschland (Jahreszahlen), Nürnberg. Abrufbar im Internet unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523064&topic_f=beschaeftigung-sozbe-krpend, Stand: 16.11.2020.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020d): Tabellen, Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) (Quartalszahlen), Nürnberg. Abrufbar im Internet unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523064&topic_f=beschaeftigung-sozbe-wz-heft, Stand: 23.01.2020.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020e): Tabellen, Arbeitsmarkt nach Berufen – Deutschland, West/Ost und Länder (Monatszahlen), Nürnberg. Abrufbar im Internet unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1184484&topic_f=berufe-heft-klbb2010, Stand: 07.12.2020.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020f): Tabellen, Berufsspezifische Arbeitslosenquote – Deutschland und Länder (Jahreszahlen), Nürnberg. Abrufbar im Internet unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1184484&topic_f=berufsspezifische-aloquoten, Stand: 07.12.2020.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020g): Tabellen, Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte – Deutschland, West/Ost, Länder und Kreise (Jahreszahlen), Stichtag 31.12.2019, Nürnberg. Abrufbar im Internet unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523076&topic_f=beschaeftigung-entgelt-entgelt, Stand: 07.12.2020.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020h): Tabellen: Langzeitarbeitslosigkeit – Deutschland, Länder, Regionaldirektionen, Agenturen für Arbeit, Kreise und Jobcenter (Monats-/Jahreszahlen), Nürnberg. Abrufbar im Internet unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1184484&topic_f=langzeitarbeitslosigkeit, Stand: 07.12.2020.

Statistisches Bundesamt (Destatis), Genesis-Online (2020): Ausländerstatistik. Abrufbar im Internet unter: <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=statistic&levelindex=0&levelid=1612455989147&code=12521#ab-readcrumb>, Stand: 11.06.2020.

Kontakt

Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH
Team WFBB Arbeit – Fachkräfte & Qualifizierung
Friedrich-Engels-Straße 103
14473 Potsdam

info@wfbg.de

www.fis-brandenburg.de

www.wfbg.de