



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

IAB-REGIONAL

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

2|2025 IAB Berlin-Brandenburg

Struktur und Entwicklung der Pendlerbewegungen in der Lausitz

Sarah Kuhn, Holger Seibert, Antje Weyh

ISSN 1861-1567



Struktur und Entwicklung der Pendlerbewegungen in der Lausitz

Sarah Kuhn (IAB Berlin-Brandenburg)

Holger Seibert (IAB Berlin-Brandenburg)

Antje Weyh (IAB Sachsen)

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

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1 Einleitung	5
2 Hintergrund	6
3 Daten und Definitionen	7
4 Pendelmuster außer- und innerhalb der Lausitz	9
4.1 Entwicklung der Zahl von Einpendler*innen und Auspendler*innen	9
4.2 Herkunfts- und Zielregionen der Pendler*innen	11
4.3 Mobilität innerhalb der Lausitz	13
4.4 Zurückgelegte Entfernungen der Lausitzpendler*innen	15
5 Individuelle Faktoren, die in Zusammenhang mit der Pendelentscheidung stehen	16
6 Die Rolle der Entlohnung	20
6.1 Lohnverteilung und Medianlöhne	21
6.2 Zusammenhang zwischen Entgelt und ausgeübten Tätigkeiten	23
6.3 Zusammenhang zwischen Entgelt und Pendelentfernung	25
7 Fazit	26
Literatur	28
Anhang	31

Zusammenfassung

Der demografische Wandel und der damit verbundene Fachkräftemangel stellen für die Lausitz eine große Herausforderung dar. Zusätzlich hat der Strukturwandel in Folge des Kohleausstiegs enorme Auswirkungen auf die Region.

Im Jahr 2024 verließen etwas mehr als 102.000 Beschäftigte mit Wohnort in der Lausitz die Region auf dem Weg zu einer Arbeitsstätte außerhalb der Lausitz. Diese Personengruppe könnte als potenzielle Fachkräfteressource für die Lausitz angesehen werden. Um eine Entscheidung für oder gegen das Pendeln zu treffen, zählt aber schlussendlich der jeweilige Gesamtnutzen – Entgelt ist dabei zwar eine wichtige, aber nicht die einzige Komponente. Pendeln kann negative Auswirkungen auf das subjektive Wohlbefinden haben, wobei Entfernung und Zeitaufwand entscheidende Faktoren sind. Das Rückgewinnungspotenzial dürfte daher bei denjenigen Auspendler*innen am größten sein, die längere Strecken zu ihrem Arbeitsort außerhalb der Lausitz zurücklegen und dabei in einem Beruf arbeiten, in dem sie im Schnitt in der Lausitz mit einem ähnlichen oder nur geringfügig geringeren Gehalt rechnen können. Der vorliegende Bericht zeigt daher klare Grenzen für eine Rückgewinnung auf: Auspendler*innen verdienen im Schnitt besser als Beschäftigte mit Wohn- und Arbeitsort in der Lausitz. Sollen Auspendler*innen daher als Arbeitskräfte für die Region zurückgewonnen werden, ist es wichtig, dass es in der Lausitz entsprechende Jobs mit einem vergleichbaren Gehalt gibt.

Zusätzlich müssen weitere Maßnahmen unternommen werden, um Arbeits- und Fachkräfteengpässen in der Lausitz entgegenzuwirken, die aufgrund des demografischen Wandels sowohl speziell in der Lausitz als auch generell in Sachsen und Brandenburg über die Jahre stetig zugenommen haben. Hierzu gehört beispielsweise das gezielte Anwerben von Fachkräften aus dem Ausland oder die attraktive Gestaltung der Region für junge Menschen, damit diese der Lausitz als Beschäftigte erhalten bleiben.

Keywords

Berufe, Entgelt, Lausitz, Pendler, Soziodemografische Merkmale

Danksagung

Wir bedanken uns herzlich bei Jeanette Carstensen, Uwe Sujata, Tanja Buch, Stefan Böhme und Andrea Stöckmann für die Unterstützung bei der Erstellung dieses Berichts.

1 Einleitung

Aus regionaler Sicht stellt das Pendeln von Beschäftigten einen wichtigen Mechanismus dar, um regionale Unterschiede zwischen Arbeitsnachfrage und -angebot auszugleichen. Pendeln gehört für viele Beschäftigte zum Alltag, die Pendelmobilität in Deutschland ist über die Jahre gestiegen und auch die Distanzen, die Pendler*innen zurücklegen, haben zugenommen (BBSR 2024).

In der Lausitz hat die Zahl der Einwohner*innen seit der Wiedervereinigung stetig abgenommen (vgl. Abbildung A 1 im Anhang). Damit einhergegangen ist eine deutliche Abnahme der Personenzahl im Erwerbsalter. Weil auch in der Lausitz in den kommenden Jahren die sogenannten Babyboomer sukzessive in den Ruhestand eintreten und viel weniger jüngere Erwerbspersonen auf den Arbeitsmarkt nachrücken, wird sich der Rückgang der Bevölkerung im Erwerbsalter noch verstärken. Die anstehende Verrentung der Babyboomer setzt viele Regionen – besonders in Ostdeutschland – demografisch deutlich unter Druck (Kuhn et al. 2025).

Zudem findet in der Region durch den beschlossenen Kohleausstieg ein tiefgreifender Strukturwandel statt. Laut Stilllegungspfad der Kommission für Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung wird der Braunkohleabbau in der Lausitz spätestens Ende Dezember 2038 beendet sein (§ 13g EnWG und Anlage 2 KVBG). Gleichzeitig wurden enorme strukturpolitische Unterstützungsleistungen (17,18 Mrd. Euro aus dem Strukturstärkungsgesetz und 1,04 Mrd. Euro aus dem Just Transition Fonds der EU) genehmigt (Moch 2024), die bei der Bewältigung des Strukturwandels und der Sicherung der Beschäftigung helfen sollen. Damit sollen die sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen des beschlossenen Kohleausstiegs abgefedert und neue Zukunftsperspektiven für die Regionen und ihre Beschäftigten eröffnet werden.

Beide Entwicklungen stellen die Lausitz vor große Herausforderungen im Hinblick auf die zukünftige Fachkräftesicherung. Schnelle Mobilisierungsmöglichkeiten für den Arbeitsmarkt wie die Integration von Arbeitslosen oder die Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen und Älteren sind anders als anderswo weitgehend ausgeschöpft. Es bestehen weitere Ansatzpunkte wie beispielsweise die Gewinnung ausländischer Arbeitskräfte. Außerdem besteht unter Umständen das Potenzial, Auspendler*innen, also Beschäftigte, die in der Lausitz wohnen, aber woanders arbeiten, für die Region zurückzugewinnen.

Dieser Bericht analysiert das Potenzial der Auspendler*innen aus der Lausitz für die Deckung des heimischen Fach- und Arbeitskräftebedarfs. Dabei werden Entwicklungen und Strukturen sowohl für das Pendeln innerhalb, als auch außerhalb der Lausitz diskutiert. Besonders im Fokus steht das Entgelt der Pendler*innen im Vergleich zu denjenigen, die nicht pendeln, denn aus ökonomischer Sicht erklärt sich die Pendelentscheidung durch ein individuelles Zusammenspiel des Nutzens und der Kosten des Pendelns. Wenn der erwartete Gesamtnutzen die erwarteten Kosten übersteigt, fällt die Entscheidung zugunsten des Pendelns aus, wobei sich der Nutzen im Wesentlichen durch den monetären Faktor des Entgelts (vgl. Fuchs/Fritzsche/Sujata 2025a und 2025b) und die Pendelentfernung bestimmt. In der Regel haben Auspendler*innen daher gute Gründe, ihre Wohnortregion zu verlassen – z. B. weil sich anderswo bessere Arbeits- und Verdienstmöglichkeiten bieten.

In Kapitel 2 wird das Thema Pendeln und damit verbundene Vor- und Nachteile für die Beschäftigten, Unternehmen und die Region beleuchtet. Kapitel 3 stellt die Datengrundlage und

Methodik für die Auswertungen zur Pendelmobilität vor. Kapitel 4 beschreibt die Pendelmuster inner- und außerhalb der Lausitz. Individuelle Faktoren, die in Zusammenhang mit der Pendelentscheidung stehen, sind Gegenstand von Kapitel 5. Abschnitt 6 widmet sich der spezifischen Rolle der Entlohnung im Zusammenhang mit der Pendelentscheidung. Ein Fazit mit zusammenfassenden und weiterführenden Gedanken schließt die Analyse.

2 Hintergrund

Pendeln bietet für Unternehmen den großen Vorteil, dass sie sowohl aus einem regionalen und zusätzlich aus einem überregionalen Pool an Bewerber*innen bzw. Arbeitskräften schöpfen können. Pendler*innen profitieren von einer größeren Auswahl an Arbeitsplätzen und unter Umständen attraktiveren Arbeitsplätzen oder Unternehmen. Außerdem ermöglicht das Pendeln, individuelle Lebensentwürfe zu verwirklichen: So kann beispielsweise das Wohnen im Grünen mit dem Arbeiten in urbanen Zentren vereinbart oder auf den Schulbesuch der Kinder und den Arbeitsort des Partners oder der Partnerin Rücksicht genommen werden (vgl. Kersting et al. 2021). Auch wenn z. B. Beschäftigungsverhältnisse unsicher oder befristet sind, bietet es sich für die betreffenden Personen an, (zunächst) zu ihrem Arbeitsplatz zu pendeln, anstatt umzuziehen (Laß et al. 2024). Außerdem geht Pendeln häufig mit höheren Löhnen einher (Pfaff 2014). Auf der anderen Seite erfordert Pendeln häufig viel Zeit und der Arbeitsweg kostet Geld. Zudem kann es mit psychischer Belastung einhergehen und negative Auswirkungen auf die Lebenszufriedenheit haben (vgl. Pfaff 2014). Die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten, die sich seit der Coronapandemie für viele Beschäftigte deutlich ausgeweitet hat, erlaubt aber weitere Distanzen zwischen Wohn- und Arbeitsort, als dies ohne Homeoffice möglich wäre, was die Pendelkosten senkt. Es ermöglicht damit vielfach auch an Orten mit günstigeren Mieten zu leben und gleichzeitig in einer Region mit hohen Lebenshaltungskosten zu arbeiten (Coskun et al. 2024). Schlussendlich müssen die Rahmenbedingungen ein Pendeln überhaupt möglich machen: Hierzu gehört zum Beispiel das Vorhandensein eines Führerscheins und eines Fahrzeugs oder der Zugang zum öffentlichen Personennah- und -fernverkehr.

Die Entscheidung für oder gegen Pendeln steht außerdem im Zusammenhang mit individuellen Merkmalen der Beschäftigten (vgl. Ganesch/Dütsch/Struck 2019). Dazu gehört als wichtiges Merkmal das Geschlecht. Für Frauen sind Pendelkosten häufig höher als für Männer, da sie in Familien trotz Erwerbstätigkeit nach wie vor den größten Teil der Hausarbeit und der Kinderbetreuung übernehmen. Dies schränkt die Zeit ein, die sie für den Weg zur Arbeit aufbringen können (vgl. Pfaff 2012). Frauen weisen in der Folge eine geringere Pendelneigung und kürzere Pendeldistanzen und -zeiten auf als Männer (vgl. Fuchs/Jost/Weyh 2024a und 2024b). Auch das Alter der Personen spielt in die Kosten-Nutzen-Entscheidung des Pendelns hinein (Ganesch/Dütsch/Struck 2019: 186): Mit zunehmendem Alter sind Entscheidungsprozesse im privaten und beruflichen Bereich weitgehend abgeschlossen und es ist in der Regel eine Einbettung in einen Betrieb oder eine Region erfolgt. Daher verringert sich die Bereitschaft zu Pendeln mit dem Alter. Ein weiterer wichtiger Faktor ist das Qualifikationsniveau. Tätigkeiten für Hochqualifizierte sind mitunter vor allem in spezialisierten überregionalen Arbeitsmärkten nachgefragt, während Tätigkeiten für Gering- und Mittelqualifizierte gleichmäßiger im Raum

verteilt sind. Zudem liegt der Verdienst von Hochqualifizierten in der Regel höher, sodass sich Pendeln für diese Personengruppe eher rentiert (vgl. Ganesch/Dütsch/Struck 2019; Kersting et al. 2021).

Generell hat Pendeln gegenüber arbeitsmarktbedingter Zu- bzw. Abwanderung Vorteile für die Ziel- und die Herkunftsregion. Auspendler*innen vergrößern, wie bereits erwähnt, den Arbeitskräftepool der Unternehmen in den Zielregionen, stärken aber auch durch ihre Güternachfrage die lokale Wirtschaft an ihrem Wohnort und können dem potenziellen Arbeitskräftepool der Wohnregion zugerechnet werden. Abwanderung durch Umzüge dagegen schwächen die Region in der Regel dauerhaft, vor allem wenn es sich um gut qualifizierte Beschäftigte handelt (Kühn 2017). Dieser Aspekt ist insbesondere für die Lausitz von Interesse, da dort im Rahmen der Strukturwandelprogramme viele neue Arbeitsplätze für (Hoch-)Qualifizierte entstehen sollen (InvKG, Anlage 1).

In den 1990er Jahren führte Pendeln neben Wanderungsbewegungen zu einer Entlastung der angespannten Arbeitsmärkte in Ostdeutschland, denn aufgrund der umfassenden Transformationsprozesse nach der Wiedervereinigung fielen viele Arbeitsplätze weg. Dies hat einerseits zu einer hohen Abwanderung in die westdeutschen Bundesländer geführt, andererseits aber auch zu hohen Auspendlerquoten. So sind beispielsweise die Auspendlerquoten aus Brandenburg seit Mitte der 1990er Jahre kontinuierlich angestiegen (Bogai/Seibert/Wiethölter 2005, Seibert/Wiethölter/Carstensen 2019). Heute steht die Lausitz vor der Herausforderung, dass das Erwerbspersonenpotenzial demografisch bedingt stark zurückgeht. Gleichzeitig gibt es aber nicht zuletzt durch die Strukturwandelprogramme eine große Nachfrage nach Fachkräften. Auspendler*innen, die die Region verlassen, schmälern das Arbeitskräftepotenzial vor Ort zusätzlich. Es stellt sich daher die Frage, ob und inwieweit die Arbeitskräftenachfrage in der Lausitz in Zukunft noch gesichert werden kann und welchen Beitrag Auspendler*innen hierbei leisten können.

3 Daten und Definitionen

Grundlage für die Analyse der Pendelbewegungen sind die Beschäftigungsdaten der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) für die Jahre 2014 bis 2024. Die Daten ermöglichen eine Differenzierung nach Wohn- und Arbeitsort innerhalb und außerhalb des deutschen Teils der Lausitz. Dieser wird hier auf Ebene der Kreise abgegrenzt und umfasst einerseits die Landkreise Bautzen und Görlitz, die zusammen die Oberlausitz bilden sowie die Landkreise Dahme-Spreewald, Spree-Neiße, Oberspreewald-Lausitz, Elbe-Elster und die kreisfreie Stadt Cottbus, die zusammen die Niederlausitz beschreiben. Wir orientieren uns bei dieser räumlichen Abgrenzung am Abschlussbericht der Kommission „Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung“ (Kohlekommission) (BMWi 2019: 10).

Pendler*innen sind alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, deren Arbeitsort sich vom Wohnort unterscheidet (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2025). Einpendler*innen wohnen nicht an ihrem Arbeitsort, Auspendler*innen arbeiten nicht an ihrem Wohnort.

Bei der Verwendung der Beschäftigungsstatistik für Pendleranalysen sind einige Besonderheiten zu beachten. Erstens wird nur erfasst, ob sich Wohn- und Arbeitsort unterscheiden. Es kann also keine Aussage darüber getroffen werden, ob und wie oft der Arbeitsort tatsächlich aufgesucht wird. Zweitens wird nur der Hauptwohnsitz berücksichtigt. Personen mit einem Zweitwohnsitz am Arbeitsort zählen demnach zu den Pendler*innen. Drittens gilt bei der Beschäftigungsstatistik das Inlandsprinzip. Daher sind Einpendler*innen aus dem Ausland erfasst (so genannte Grenzpendler*innen), Auspendler*innen ins Ausland jedoch nicht. Viertens ist unbekannt, ob Personen, die mit ihrem Arbeitsort am Hauptsitz eines Unternehmens gemeldet sind, eventuell in einer Niederlassung einer anderen Region arbeiten.

Bei der Ermittlung der Ein- und Auspendler*innen unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SvB) gilt:

Formel 1: Berechnung der Einpendler*innen

$$\text{Einpendelnde} = SvB_{\text{am Arbeitsort}} - SvB_{\text{mit Arbeitsort=Wohnort}} - SvB_{\text{ohne Angabe zum Wohnort}} ,$$

Formel 2: Berechnung der Auspendler*innen

$$\text{Auspendelnde} = SvB_{\text{am Wohnort}} - SvB_{\text{mit Wohnort=Arbeitsort}} - SvB_{\text{ohne Angabe zum Arbeitsort}} .$$

Die Differenz aus Einpendler*innen und Auspendler*innen ergibt den Pendlersaldo.

Da große Regionen viele Ein- und Auspendler*innen aufweisen und kleine Regionen wenige, sind die Absolutzahlen nur bedingt für regionale Vergleiche geeignet. Deshalb berechnen wir folgende Pendlerquoten:

Formel 3: Berechnung der Einpendlerquote

$$\text{Quote der Einpendelnden} = \frac{\text{Einpendelnde}}{SvB_{\text{am Arbeitsort}}} \times 100 ,$$

Formel 4: Berechnung der Auspendlerquote

$$\text{Quote der Auspendelnden} = \frac{\text{Auspendelnde}}{SvB_{\text{am Wohnort}}} \times 100 .$$

4 Pendelmuster außer- und innerhalb der Lausitz

In diesem Kapitel betrachtet der Bericht zunächst die zeitliche Entwicklung der Beschäftigung am Wohn- und Arbeitsort Lausitz, die Zahl von Einpendler*innen und Auspendler*innen sowie die dazugehörigen Pendelquoten. Anschließend werden die Herkunftsregionen der Einpendler*innen und die Zielregionen der Auspendler*innen betrachtet. Pendelbewegungen innerhalb der Lausitz sind Gegenstand von Abschnitt 4.3. Das Kapitel schließt mit einer Darstellung zu den Pendelentfernungen.

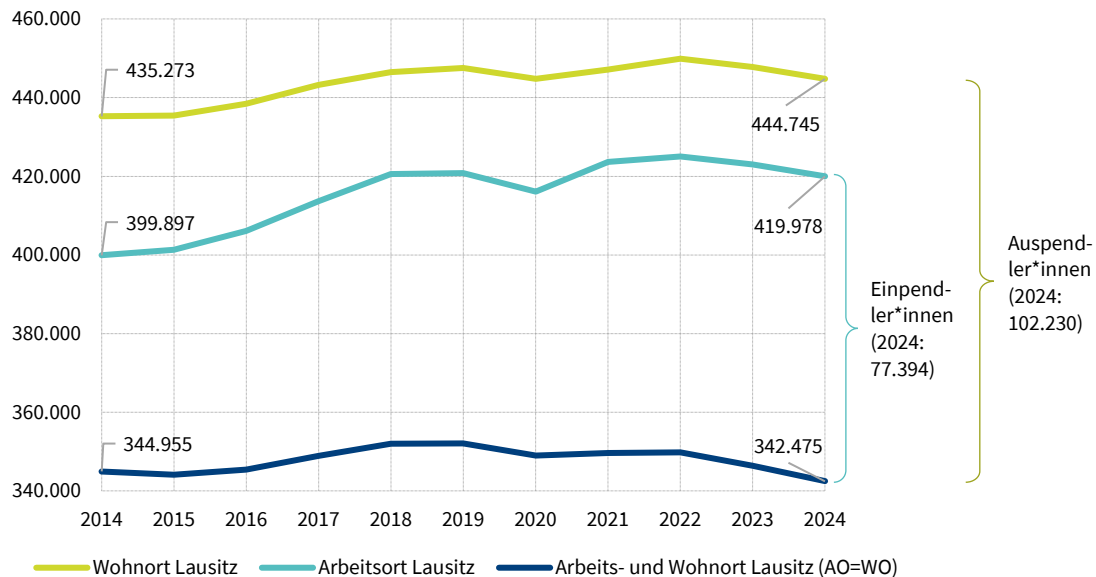
4.1 Entwicklung der Zahl von Einpendler*innen und Auspendler*innen

Abbildung 1 zeigt die Entwicklung der Beschäftigung am Arbeitsort Lausitz, am Wohnort Lausitz sowie derjenigen, die sowohl in der Lausitz wohnen als auch dort arbeiten. Die Beschäftigung am Arbeitsort schließt dabei die Einpendler*innen mit ein – also jene Beschäftigten, die ihren Arbeitsort in der Lausitz haben, aber außerhalb wohnen. Umgekehrt umfassen die Wohnortbeschäftigten auch jene, die ihren Wohnort in der Lausitz haben, aber außerhalb arbeiten – also die Auspendler*innen. Gemeinsame Schnittmenge sind die Beschäftigten, die ihren Arbeitsort- und Wohnort in der Lausitz haben. Sie pendeln gegebenenfalls innerhalb der Lausitz, nicht jedoch über die Grenzen der Lausitz hinweg.

Über alle untersuchten Jahre hinweg zeigt sich, dass die Zahl der Wohnortbeschäftigten höher ist als die Zahl der Arbeitsortbeschäftigten, woraus sich ein Auspendlerüberschuss ergibt. Im Juni 2024 zählte die Statistik der Bundesagentur für Arbeit knapp 445.000 Beschäftigte mit einem Wohnort in der Lausitz, aber nur knapp 420.000 Beschäftigte mit Arbeitsort in der Lausitz. Dass die Region starke Pendlerbewegungen über ihren Grenzen hinweg zu verzeichnen hat, zeigt die vergleichsweise geringe Zahl von gut 342.000 Beschäftigten mit Arbeits- und Wohnort innerhalb der Lausitz. Demnach verlassen etwas mehr als 102.000 Beschäftigte mit Wohnort in der Lausitz die Region auf dem Weg zu einer Arbeitsstätte außerhalb der Lausitz. Umgekehrt gibt es gut 77.000 Beschäftigte, die in der Lausitz arbeiten, aber anderswo wohnen – und damit in die Lausitz einpendeln.

Auffällig ist, dass die Zahl der Beschäftigten in allen drei Kategorien (Arbeitsort Lausitz, Wohnort Lausitz, Arbeit- und Wohnsitz Lausitz) seit 2022 rückläufig ist, während sie bis 2018 bzw. 2019 angestiegen war (Abbildung 1). Zwischen 2019 und 2020 ging die Beschäftigung infolge der Covid-19-Pandemie zurück, zwischen 2020 und 2022 erholte sie sich wieder und überstieg zum Teil das Niveau von 2019. Der erneute Rückgang seit 2022 dürfte vor allem auf die Schwächephase der deutschen Wirtschaft zurückzuführen sein, die sich u. a. aufgrund des unsichereren außenpolitischen Umfelds ergibt, aber auch durch eine innere Transformationskrise geprägt ist (vgl. Gartner et al. 2025).

Abbildung 1: Beschäftigte am Arbeitsort, am Wohnort bzw. mit Arbeits- und Wohnort in der Lausitz
 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, 2014–2024, jeweils am 30. Juni



Definitionen von Ein- und Auspendler*innen siehe Formel 1 und Formel 2 in Kapitel 3.

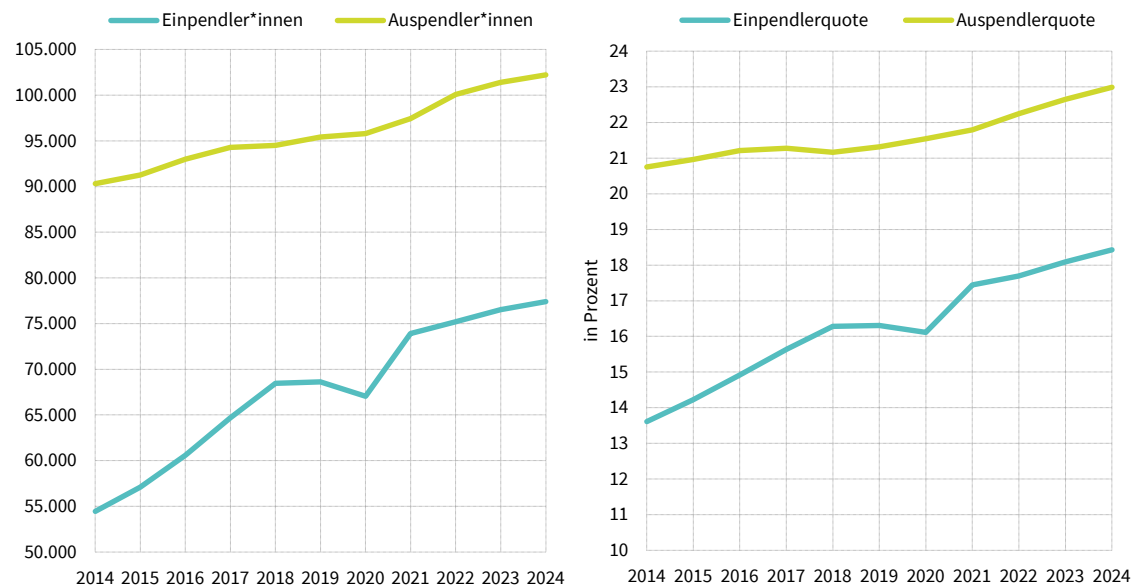
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. © IAB

Die erwähnten gut 102.000 Auspendler*innen im Juni 2024 entsprechen einer Auspendlerquote von 23,0 Prozent. Mit Blick auf die gut 77.000 Einpendler*innen in die Lausitz ergibt sich eine Einpendlerquote von 18,4 Prozent (Abbildung 2). Beide Quoten sowie die absoluten Zahlen der Ein- und Auspendler*innen sind über die Jahre immer weiter angestiegen, während sich die Zahl der Beschäftigten mit Arbeits- und Wohnort in der Lausitz über die Jahre hinweg vergleichsweise nur geringfügig verändert hat.

Sowohl in der Lausitz, als auch außerhalb ist die Zahl der Arbeitsplätze seit 2014 angestiegen. Dass die Zahl der Einpendler*innen in die Lausitz stärker angestiegen ist (ca. +23.000) als die der Auspendler*innen aus der Lausitz (ca. +12.000), könnte dafür sprechen, dass die Lausitz seit 2014 als Arbeitsort attraktiver geworden ist. Zugleich könnten aber auch die Arbeitsplätze außerhalb der Lausitz an Attraktivität gewonnen haben, da auch die Zahl der Auspendler*innen angestiegen ist. In diesem Prozess haben sich die Ein- und Auspendlerquoten zwar etwas angenähert, es besteht aber nach wie vor noch ein deutlicher Auspendlerüberschuss (knapp 25.000 Beschäftigte). Zu berücksichtigen bleibt allerdings, dass diese Entwicklungen auch in Zusammenhang mit den zunehmenden Möglichkeiten von Homeoffice stehen können – einer Form der Erbringung der Arbeitsleistung, die insbesondere während der COVID-19-Pandemie einen deutlichen Anstieg erfahren hat (Jost/Seibert 2022; Coskun et al. 2024; Brixy/Haas 2025).

Abbildung 2: Entwicklung der Ein- und Auspendler*innen bzw. der Ein- und Auspendlerquote in der Lausitz (über die Grenzen der Lausitz hinweg)

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, 2014–2024, jeweils am 30. Juni



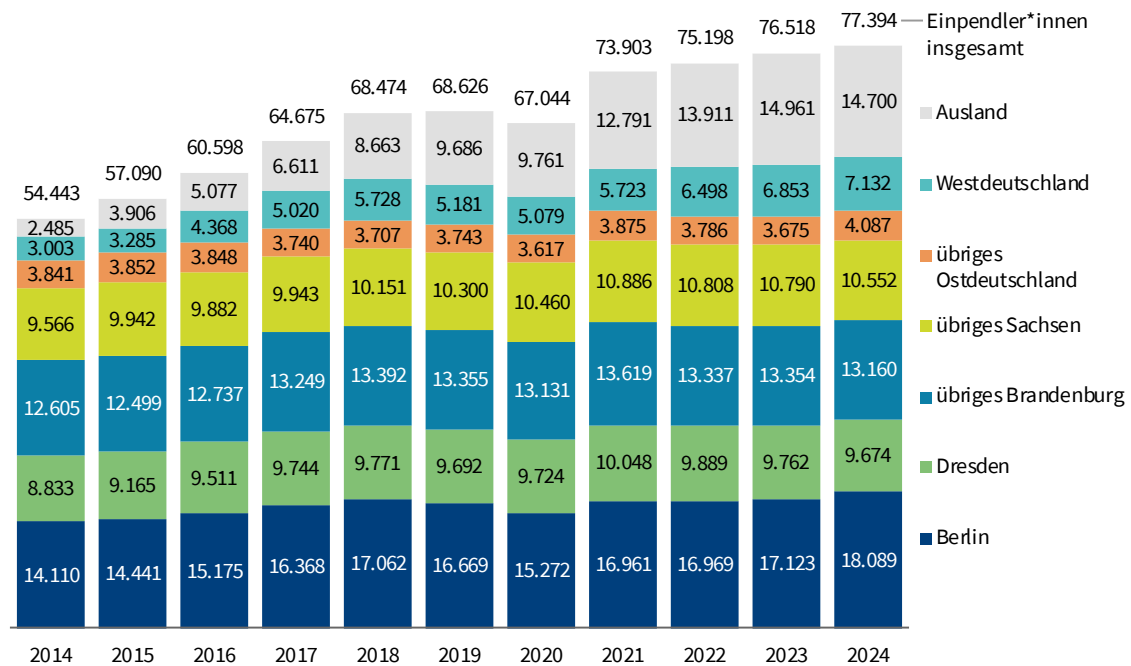
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. © IAB

4.2 Herkunfts- und Zielregionen der Pendler*innen

Die folgenden beiden Grafiken zeigen die Herkunftsregionen der Einpendler*innen und die Zielregionen der Auspendler*innen. Insgesamt ist die Zahl der Einpendler*innen in die Lausitz zwischen 2014 und 2024 angestiegen. Das ist unter anderem auf den starken Anstieg von Beschäftigten, die aus dem Ausland in die Lausitz einpendeln, zurückzuführen. Im Untersuchungszeitraum ist ihre Zahl von 2.500 Personen auf 14.700 gestiegen (Abbildung 3). Außerdem gab es vergleichsweise große Anstiege der Einpendler*innen aus Berlin (2014: 14.100 vs. 2024: 18.100) und aus Westdeutschland (2014: 3.000 vs. 2024: 7.100). Die häufigsten westdeutschen Herkunftskreise sind die Städte Hamburg und München sowie die Region Hannover. Deutlich geringere Veränderung gab es hingegen bei den Personen, die aus Sachsen-Anhalt, Thüringen oder Mecklenburg-Vorpommern (übriges Ostdeutschland) in die Lausitz pendeln.

Abbildung 3: Entwicklung der Herkunftsregionen der Einpendler*innen in die Lausitz

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, 2014–2024, jeweils am 30. Juni

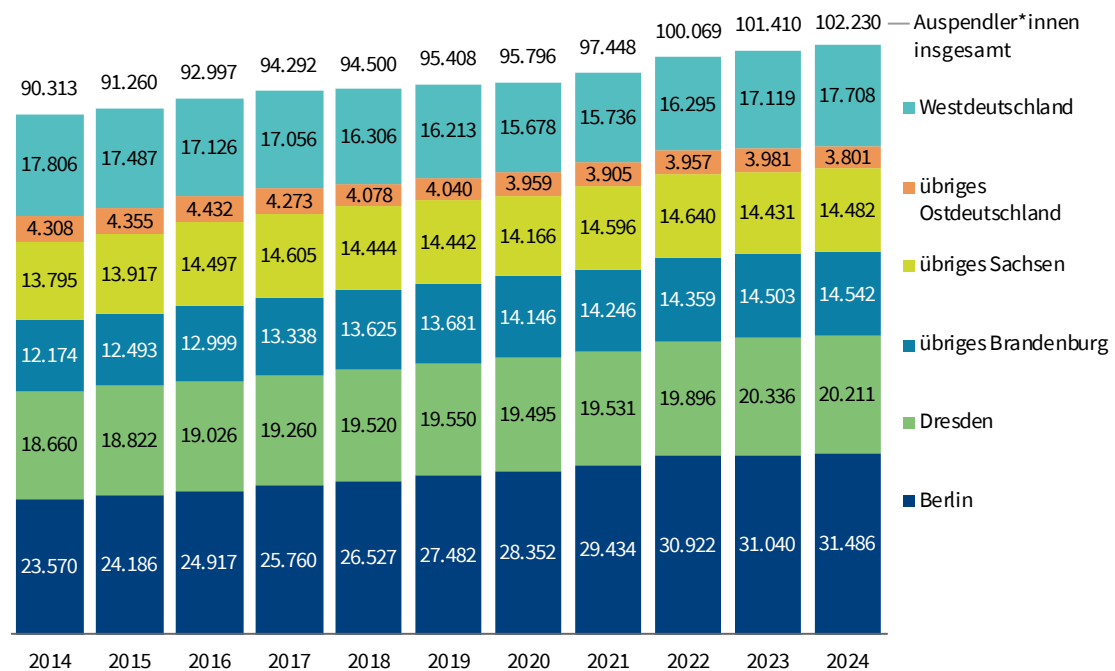


Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. © IAB

Mit Blick auf die Zielregionen der Auspendler*innen aus der Lausitz wird deutlich, dass Beschäftigte vor allem in die nächstgelegenen Großstädte Berlin und Dresden pendeln (Abbildung 4). 2024 waren es 31.500 Personen nach Berlin und 20.200 nach Dresden. Westdeutschland bildet mit 17.700 Auspendler*innen ebenfalls eine bedeutende Zielregion. Gestiegen ist im Zeitraum von 2014 bis 2024 vor allem die Zahl der Beschäftigten, die nach Berlin und Dresden sowie in die übrigen brandenburgischen bzw. sächsischen Kreise auspendeln, die nicht zur Lausitz zählen. In etwa gleich geblieben ist die Zahl derer, die nach Westdeutschland pendeln (2014: 17.800 vs. 2024: 17.700). Gesunken ist die hingegen in Summe die Zahl der Auspendler*innen nach Sachsen-Anhalt, Thüringen und Mecklenburg-Vorpommern.

Abbildung 4: Entwicklung der Zielregionen der Auspendler*innen aus der Lausitz

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, 2014–2024, jeweils am 30. Juni



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. © IAB

4.3 Mobilität innerhalb der Lausitz

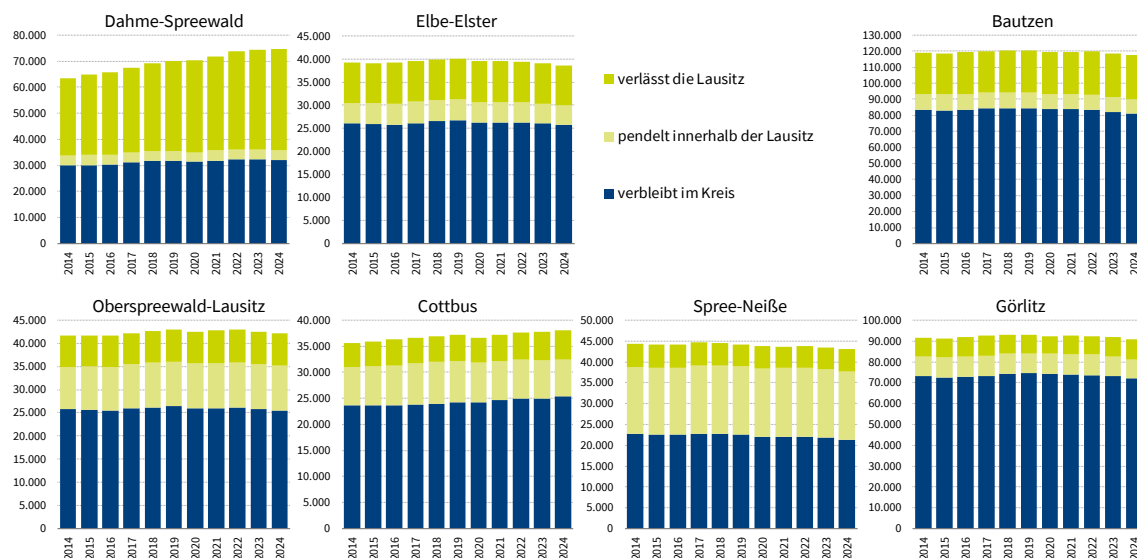
Die sechs Landkreise und die kreisfreie Stadt Cottbus in der Lausitz entsprechen etwa einer Fläche von 12.000 Quadratkilometern. Bei einer so großen Fläche findet auch ein hohes Maß an regionaler Mobilität innerhalb der Lausitzgrenzen statt. Über Kreisgrenzen hinweg pendeln innerhalb der Lausitz 2024 ca. 59.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Insgesamt rund 283.000 Beschäftigte, die in der Lausitz wohnen, gehen ihrer Arbeit innerhalb ihres Wohnortkreises nach, pendeln also nicht über Kreisgrenzen hinweg. Abbildung 5 zeigt die kreisspezifischen Pendelmuster von Beschäftigten mit Wohnort im jeweiligen Kreis. Die Pendelmuster bestehen dabei jeweils aus drei Komponenten, dem Verbleib im Kreis (Wohn- und Arbeitsort im gleichen Kreis), Pendeln innerhalb der Lausitz (Wohnort in einem Lausitzkreis, Arbeitsort in einem anderen Lausitzkreis) und dem Verlassen der Lausitz (Auspendeln über die Lausitzgrenzen hinweg: Wohnort in der Lausitz, Arbeitsort außerhalb der Lausitz). Kreise, die stärker von Regionen außerhalb der Lausitz umgeben sind, weisen dabei naturgemäß besonders hohe Anteile an Auspendler*innen auf, allen voran der Landkreis Dahme-Spreewald aufgrund seiner Nähe zu Berlin, gefolgt von Elbe-Elster und Bautzen. Anteilig mehr Binnenpendler*innen (innerhalb der Lausitz) verzeichnen die Kreise Oberspreewald-Lausitz, Cottbus und Spree-Neiße. Die Stadt Cottbus ist umschlossen vom Kreis Spree-Neiße, von wo aus in hohem Umfang nach Cottbus eingependelt wird. Einen besonders hohen Anteil an Beschäftigten, die ihren Wohnortkreis auf dem Weg zur Arbeit nicht verlassen, verzeichnet der Landkreis Görlitz. Bei Görlitz handelt es sich um einen Peripheriekreis an der polnischen und tschechischen Grenze – die nächsten Arbeitsmarktzentren sind vergleichsweise weit weg. Arbeitsorte im Ausland sind in der Pendlerstatistik nicht erfasst, daher kann über Auspendler*innen aus Görlitz ins benachbarte

Polen oder Tschechien keine Aussage getroffen werden. Görlitz, aber auch Bautzen, verfügen über eine vergleichsweise hohe Anzahl an Arbeitsplätzen (im Vergleich zu anderen Lausitzkreisen), daher ergibt sich für die Beschäftigten ggf. auch weniger Notwendigkeit, in einen anderen Kreis zu pendeln.

Mit Ausnahme des Landkreises Dahme-Spreewald sind die Pendelmuster in den Lausitzkreisen im Zeitverlauf recht stabil. Nur im Landkreis Dahme-Spreewald nimmt der Anteil der Beschäftigten, die die Lausitz verlassen, kontinuierlich zu, was auf das starke Beschäftigungswachstum Berlins zurückgehen dürfte.

Abbildung 5: Pendelmuster von Beschäftigten mit Wohnort in der Lausitz

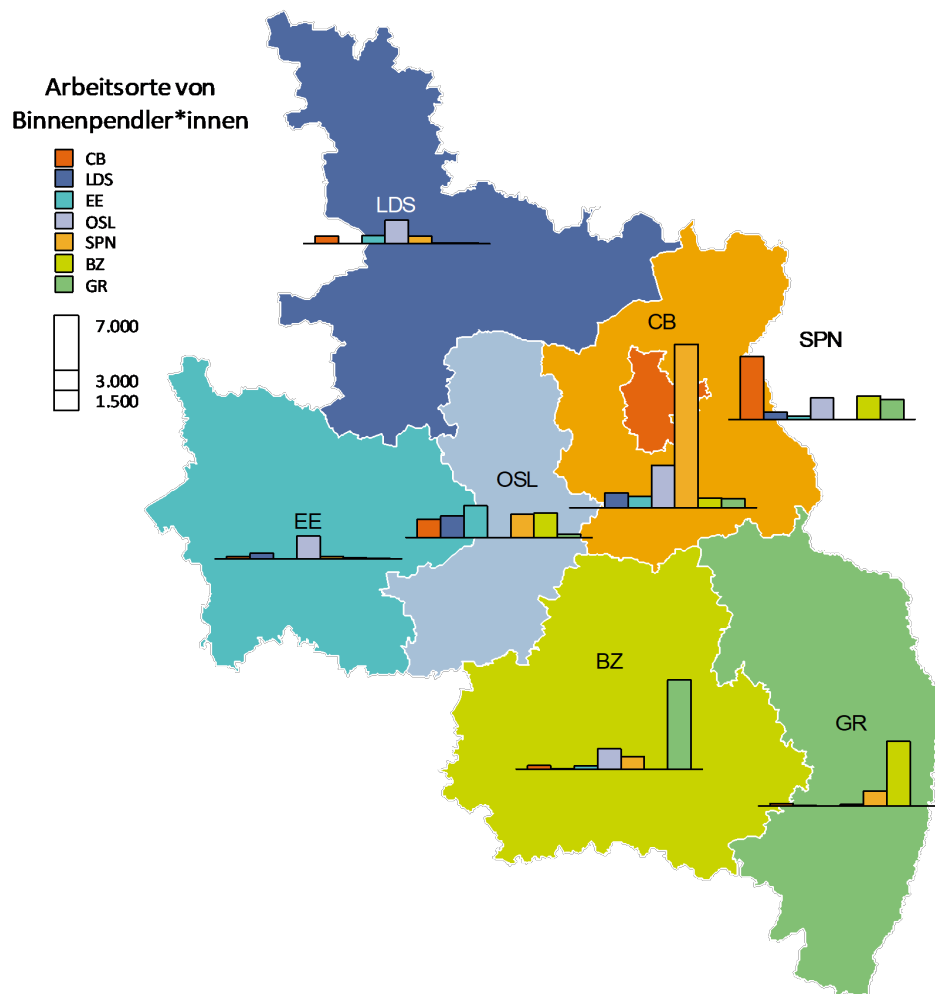
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, 2014–2024, jeweils am 30. Juni



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. © IAB

Wird die Binnenmobilität innerhalb der Lausitz genauer betrachtet, so zeigt sich, dass Beschäftigte (wenig überraschend) vor allem in die jeweils benachbarten Kreise pendeln (Abbildung 6). Besonders deutlich wird dies bei den Pendlerbewegungen zwischen Cottbus und dem die Stadt umgebenden Landkreis Spree-Neiße, sowie zwischen den Landkreisen Görlitz und Bautzen. Für den recht mittig gelegenen Landkreis Oberspreewald-Lausitz sind alle Nachbarkreise sowie die Stadt Cottbus unter den Binnenpendler*innen aus diesem Landkreis relativ gleichmäßig vertreten.

Abbildung 6: Pendlerbewegungen von Binnenpendler*innen innerhalb der Lausitz
 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Pendler*innen über die Kreisgrenzen hinweg, 30. Juni 2024



Legende: CB = Cottbus, LDS = Dahme-Spreewald, EE = Elbe-Elster, OSL = Oberspreewald-Lausitz, SPN = Spree-Neiße, BZ = Bautzen, GR = Görlitz

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. © IAB

4.4 Zurückgelegte Entfernungen der Lausitzpendler*innen

Im Folgenden betrachten wir die Distanzen zwischen Wohn- und Arbeitsort von Beschäftigten, die in der Lausitz wohnen. Da uns keine konkreten Adressangaben vorliegen, sondern lediglich Angaben zur jeweiligen Gemeinde, ermitteln wir die Distanzen zwischen Wohn- und Arbeitsort annäherungsweise über die Verwendung der jeweiligen geografischen Gemeindemittelpunkte, und berechnen dafür Luftlinie-Distanzen für die einfache Strecke. Distanzen werden daher nur für diejenigen Wohnortbeschäftigten berechnet, die ihre Wohnortgemeinde auf dem Weg zur Arbeit verlassen. Mobilität innerhalb der Wohnortgemeinde, so z. B. die Mobilität innerhalb der Stadt Cottbus, bleibt damit unberücksichtigt.

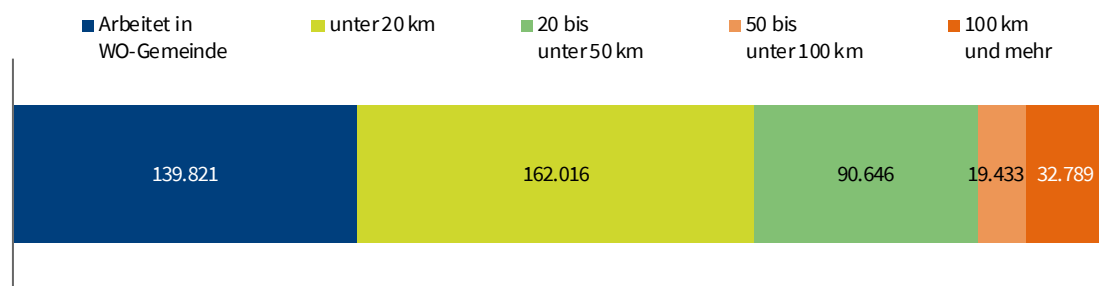
Abbildung 7 zeigt, wie groß die Distanzen sind, die Pendler*innen im Schnitt zurücklegen. Im Juni 2024 arbeiteten knapp 140.000 Beschäftigte mit Lausitzer Wohnort in ihrer jeweiligen Wohnortgemeinde und zählen daher als Nichtpendler*innen. Dies entspricht 31 Prozent aller

Wohnortbeschäftigten. Gut 160.000 Beschäftigte (36 %) pendeln unter 20 km. Bei dieser Gruppe handelt es sich überwiegend um Binnenpendler*innen, die von ihrem Wohnort in eine andere Lausitzgemeinde pendeln. Zwischen 20 und 50 km legen gut 90.000 Beschäftigte zurück (20 %), um an ihren Arbeitsplatz zu gelangen. Von diesen pendeln gut 35.000 zu einem Arbeitsort außerhalb der Lausitz. Über 19.000 Beschäftigte pendeln zwischen 50 und 100 km (4 %) und knapp 33.000 pendeln 100 km und mehr (7 %). Diese weiten Pendeldistanzen führen in der Regel aus der Lausitz heraus.

An dieser Stelle relevant zu erwähnen ist auch, dass mit zunehmender Entfernung zum Arbeitsort und höherem Zeitaufwand für das Pendeln die Zufriedenheit mit dem Arbeitsweg abnimmt (Chatterjee et al. 2020). Außerdem unterscheidet sich die Pendelzufriedenheit je nach Verkehrsmittel (Rüger/Hoherz 2022). Beschäftigte, die öffentliche Verkehrsmittel benutzen oder zu Fuß oder mit dem Fahrrad unterwegs sind, berichteten eine höhere Zufriedenheit als Auto- und Motorradfahrer*innen.

Abbildung 7: Entfernung zum Arbeitsort von Beschäftigten mit Wohnort in der Lausitz

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, 30. Juni 2024



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. © IAB

5 Individuelle Faktoren, die in Zusammenhang mit der Pendelentscheidung stehen

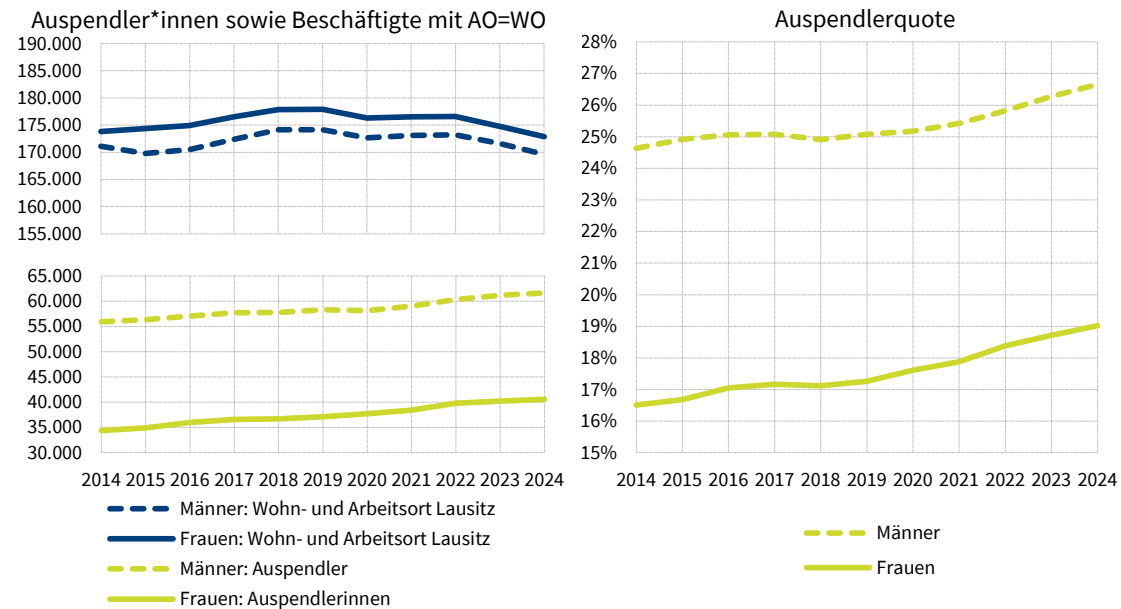
Die Zahl der Auspendler ist deutlich größer als die Zahl der Auspendlerinnen (Abbildung 8). Für beide Geschlechter ist die Zahl als auch die Auspendlerquote aus der Lausitz im Zeitverlauf gestiegen. Letzteres liegt daran, dass die Anzahl der Beschäftigten, die die Lausitz nicht verlassen, im Zeitverlauf relativ konstant und zuletzt sogar rückläufig war. Bei den Männern lag die Auspendlerquote 2024 mit knapp 27 Prozent rund 2 Prozentpunkte höher als 2014, bei den Frauen stieg sie im selben Zeitraum von knapp 17 Prozent auf rund 19 Prozent.

Ein Grund für die sichtbaren Geschlechterunterschiede sind die unterschiedlichen beruflichen Tätigkeiten von Frauen und Männern: Männer gehen eher Tätigkeiten nach, die ein Pendeln erfordern, weil sie vor Ort weniger stark nachgefragt werden. Sie sind häufig in Produktionsberufen tätig, sowie in Verkehrs- und Logistikberufen. Frauen arbeiten hingegen

überproportional in Gesundheitsberufen und in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (Bächmann/Kleinert/Schels 2024). Diese Berufe sind meist breiter im Raum gestreut, so dass seltener (über längere Strecken) gependelt werden muss (vgl. Fuchs/Jost/Weyh 2024a). Außerdem sind Frauen, wie bereits oben erwähnt, nach wie vor häufiger als Männer für die Versorgung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen verantwortlich, was mit einer wohnortnahen Beschäftigung besser vereinbar ist.

Abbildung 8: Entwicklung der Auspendler*innen aus der Lausitz nach Geschlecht

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, 2014–2024, jeweils am 30. Juni



Anmerkung: AO=WO = Arbeitsort gleich Wohnort.

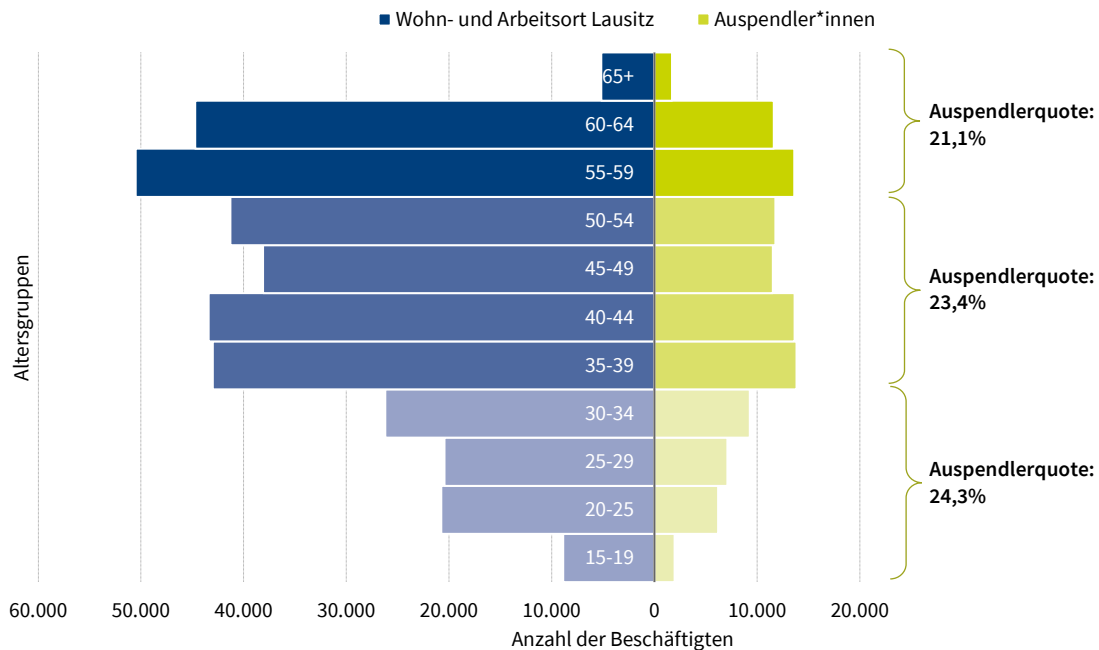
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. © IAB

Der Blick auf die Altersverteilung der Wohnortbeschäftigten in der Lausitz zeigt, dass die für Ostdeutschland bekannte Herausforderung des demografischen Wandels (Kuhn et al. 2025, Haas/Hirschenauer 2023, Fuchs/Kropp/Matthes 2020) in der Lausitz besonders stark ausgeprägt ist. Den älteren geburtenstarken Jahrgängen, die den Arbeitsmarkt bereits heute und verstärkt in den kommenden Jahren verlassen, weil sie in Rente gehen, steht eine viel geringere Anzahl an jüngeren Beschäftigten gegenüber (vgl. Abbildung 9). Die Rentenabgänge werden daher in den nächsten fünf bis zehn Jahren eine immense Arbeitskräftelücke verursachen.

Vergleicht man die Altersverteilung der Nichtpendler*innen (Wohn- und Arbeitsort Lausitz) und der Auspendler*innen, so zeigen sich kaum Unterschiede. In der Gruppe der Beschäftigten ab 55 Jahre pendelt jeder Fünfte aus der Lausitz aus (21,1 %). In der mittleren Altersgruppe sind es 23,4 Prozent, in der jüngeren 24,3 Prozent.

Abbildung 9: Altersverteilung der Wohnortbeschäftigten in der Lausitz, differenziert nach Nicht-Pendler*innen (Wohn- und Arbeitsort Lausitz) und Auspendler*innen aus der Lausitz

Sozialversicherungspflichtig (Sv) Beschäftigte, 30. Juni 2024

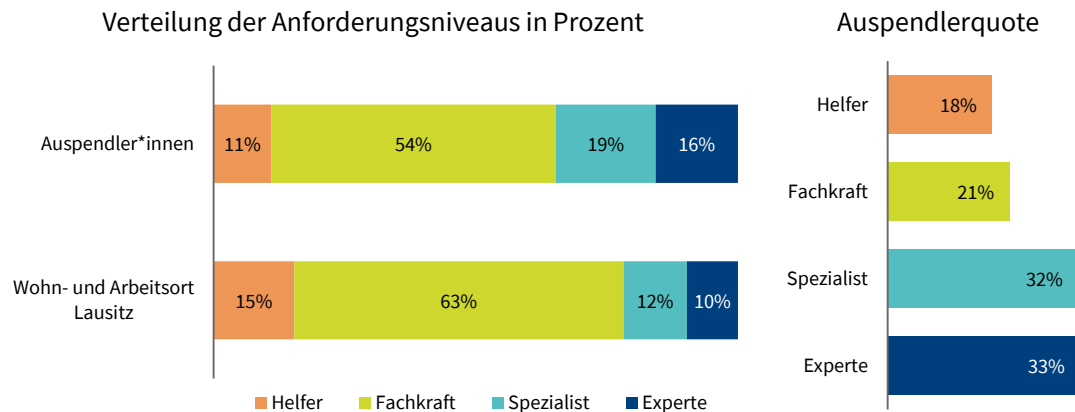


Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. © IAB

Betrachtet man das Anforderungsniveau von Beschäftigten mit Wohn- und Arbeitsort in der Lausitz und Auspendler*innen aus der Lausitz (Abbildung 10) zeigt sich, dass es unter den Auspendler*innen einen höheren Anteil an Personen gibt, die eine komplexe oder hoch komplexe Tätigkeit ausüben als unter den Nichtpendler*innen (16 Prozent gegenüber 10 Prozent). Bei komplexen Spezialistentätigkeiten beträgt der Anteil unter den Auspendler*innen 19 Prozent, wohingegen nur 12 Prozent der Nichtpendler*innen in diesem Anforderungsniveau tätig sind. Noch deutlicher wird das Ganze bei Betrachtung der Pendlerquoten. Diese liegen im Bereich der komplexen und hoch komplexen Tätigkeiten bei rund einem Drittel. Personen mit einer Helfer- und Anlern Tätigkeit oder einer fachlich ausgerichteten Tätigkeit pendeln hingegen deutlich seltener aus. Hier sind es jeweils rund ein Fünftel aller Beschäftigten des jeweiligen Anforderungsniveaus.

Abbildung 10: Wohnortbeschäftigte in der Lausitz, differenziert nach Anforderungsniveau sowie Nichtpendler*innen (Wohn- und Arbeitsort Lausitz) und Auspendler*innen aus der Lausitz

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, 30. Juni 2024

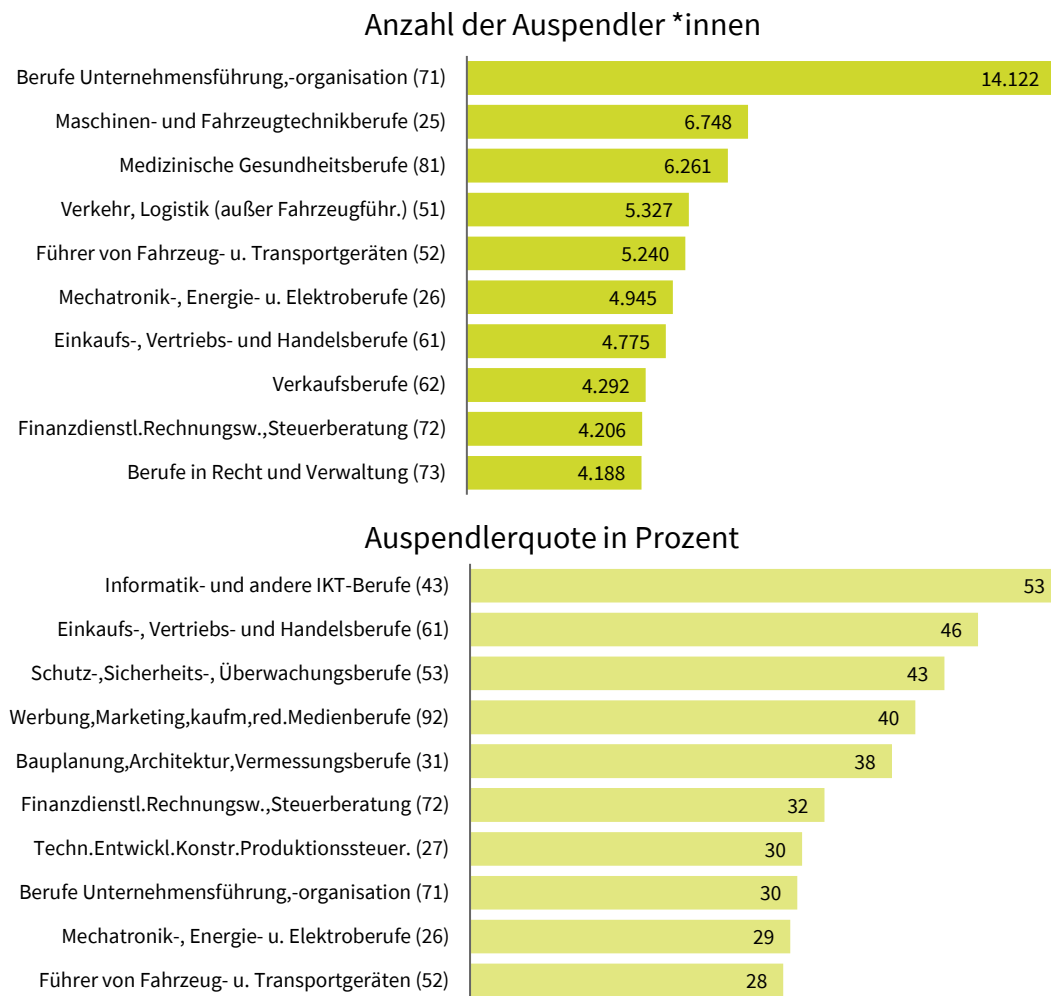


Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. © IAB

Abbildung 11 zeigt die zehn häufigsten Berufe von Auspendler*innen aus der Lausitz, einerseits sortiert nach der absoluten Häufigkeit (oberes Panel), andererseits sortiert nach der berufsspezifischen Auspendlerquote (unteres Panel). Auffällig ist, dass beide Auswertungen recht verschiedene Berufe auf die oberen Plätze sortieren. Geht es nach der Zahl der Auspendler*innen aus der Lausitz, so stehen die Berufe der Unternehmensführung und -organisation (dazu gehören z. B. Industriekaufleute oder Kaufleute für Büromanagement) auf den oberen Plätzen, wobei die vergleichsweise hohe Zahl an Auspendler*innen an der räumlichen Nähe zu Dresden als Landes- bzw. Berlin als Bundeshauptstadt liegen dürfte. Ähnliches dürfte auf die medizinischen Gesundheitsberufe an dritter Stelle zutreffen, wobei hier auch die Nähe zum Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge mit einer Vielzahl an Kureinrichtungen eine Rolle spielen könnte. Betrachtet man hingegen die berufsspezifische Auspendlerquote (also den Anteil der Auspendler*innen an den Beschäftigten mit Lausitzer Wohnort je ausgeübter Tätigkeit), so stehen die Informatik- und andere IKT-Berufe auf dem ersten Platz – gemessen an ihren Wohnortbeschäftigten eine eher kleine Berufshauptgruppe. In diesem Beruf ist wahrscheinlich Homeoffice sehr häufig vertreten – es ist also nicht ausgeschlossen, dass hier zwar Wohn- und Arbeitsort differieren, schlussendlich aber nicht täglich gependelt wird. Fünf Berufsgruppen überschneiden sich zwischen oberem und unterem Panel – allesamt große Berufshauptgruppen mit jeweils mindestens 10.000 Wohnortbeschäftigten. Dazu gehören Berufe in der Unternehmensführung und -organisation; Führen von Fahrzeug- und Transportgeräten; Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe; Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe sowie Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung.

Abbildung 11: Top 10 Berufe nach Anzahl der Auspendler*innen aus der Lausitz bzw. nach Höhe der Auspendlerquote

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, 30. Juni 2024



Nur Berufshauptgruppen mit mehr als 500 Auspendler*innen.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. © IAB

6 Die Rolle der Entlohnung

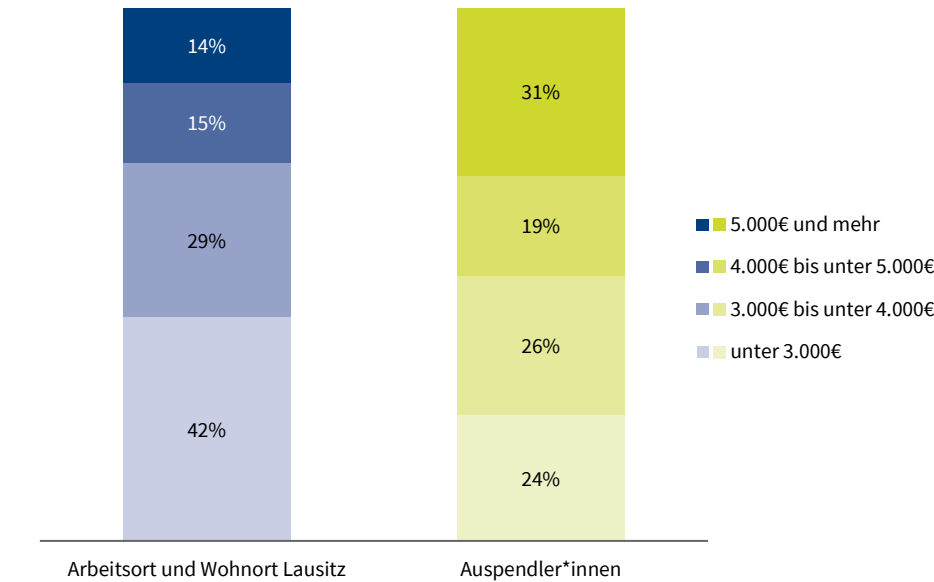
Wie bereits erwähnt, spielt das erzielte bzw. erzielbare Entgelt bei Pendelentscheidungen eine große Rolle, denn der Gesamtnutzen des Pendelns bestimmt sich zu einem nicht unerheblichen Teil durch den monetären Faktor Entgelt (vgl. Fuchs/Fritzsche/Sujata 2025a, 2025b). Im Folgenden betrachtet die Analyse zunächst die Lohnverteilung und die Medianlöhne von Beschäftigten mit Wohn- und Arbeitsort in der Lausitz im Vergleich zu den Beschäftigten, die aus der Lausitz auspendeln. In den nachfolgenden Unterkapiteln wird dieser Vergleich im Zusammenhang mit weiteren Faktoren diskutiert, wie dem Anforderungsniveau der Stelle, dem Beruf oder der Pendeldistanz. Zu berücksichtigen ist, dass Entgeltanalysen mit der Beschäftigungsstatistik nur für Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) durchgeführt werden

können, da für die Beschäftigten keine konkrete Arbeitszeit vorliegt und Teilzeit-Entgelte damit nicht vergleichbar sind (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2024).

6.1 Lohnverteilung und Medianlöhne

Abbildung 12 zeigt die Lohnverteilung von Vollzeitbeschäftigten, die in der Lausitz wohnen und arbeiten und denjenigen, die aus der Lausitz auspendeln. Fast ein Drittel der Auspendler*innen erzielt dabei im Jahr 2024 Bruttomonatsentgelte von mindestens 5.000 Euro. Für Beschäftigte, die in der Lausitz wohnen und arbeiten, trifft das nur auf 14 Prozent zu. Andererseits liegen aber 42 Prozent dieser Beschäftigten bei Monatsentgelten von unter 3.000 Euro, was in der Gruppe der Auspendler*innen nur für 24 Prozent gilt. Im Mittel verdienen Beschäftigte mit Wohn- und Arbeitsort in der Lausitz 3.222 Euro, Auspendler*innen hingegen 4.011 Euro. Dies verdeutlicht, dass für Lausitzer*innen offensichtlich große monetäre Anreize bestehen, einer Beschäftigung außerhalb der Lausitz nachzugehen. Zum Vergleich: das mittlere Entgelt von Vollzeitbeschäftigten in Ostdeutschland beträgt 2024 3.539 Euro, das in Westdeutschland 4.117 Euro, in Berlin verdient man im Schnitt 4.198 Euro und in Dresden 3.932 Euro.

Abbildung 12: Lohnverteilung von Beschäftigten mit Wohnort in der Lausitz, nach Arbeitsort
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit (ohne Auszubildende), 2024, in Prozent



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. © IAB

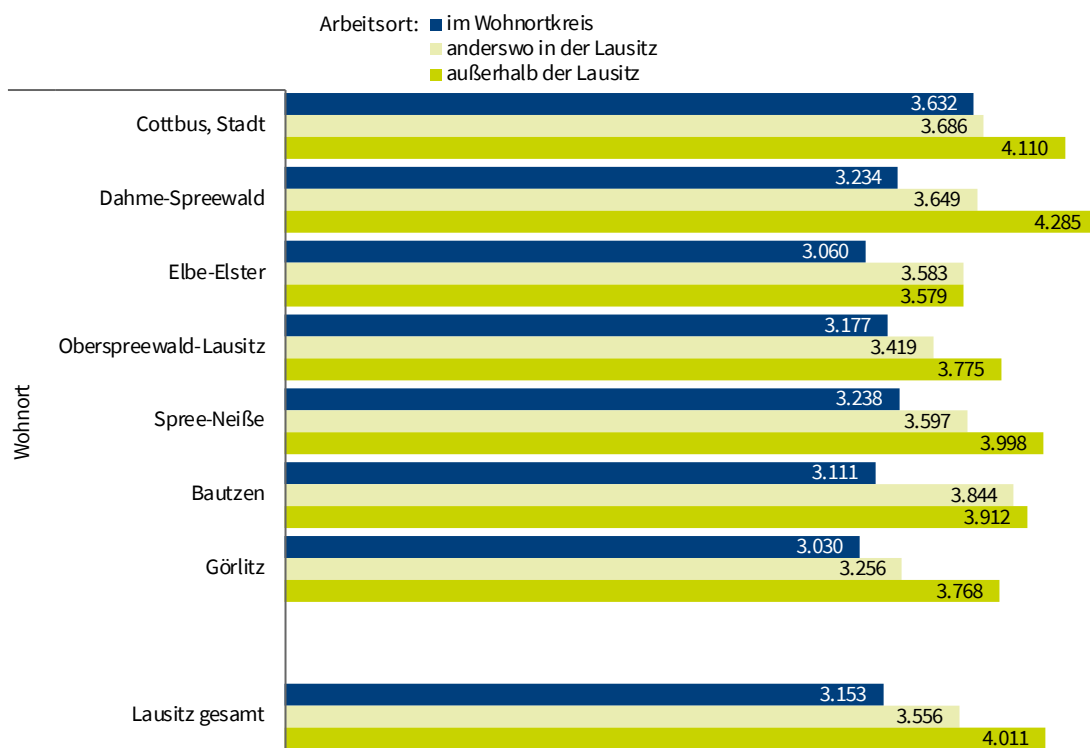
In Abbildung 13 betrachten wir die erzielten Entgelte der Wohnortbeschäftigten differenziert nach den einzelnen Lausitz-Kreisen und danach, ob die Beschäftigten in ihrem jeweiligen Wohnortkreis arbeiten, in einen anderen Lausitzkreis pendeln oder ganz aus der Lausitz auspendeln. Das Median-Einkommen der Personen, die im selben Lausitz-Kreis wohnen und arbeiten, betrug 2024 im Durchschnitt 3.153 Euro im Monat. Beschäftigte, die in einen anderen Kreis in der Lausitz pendeln, verdienen im Median 3.556 Euro und Personen, die die Lausitz verlassen, 4.011 Euro. Letztere haben damit im Median 857 Euro mehr pro Monat als Personen, die in der Lausitz wohnen und auch im gleichen Kreis arbeiten. Wer innerhalb der Lausitz pendelt

und dabei den Wohnortkreis verlässt, verdient 403 Euro mehr als beim Verbleib im Wohnortkreis. Damit zeigt sich deutlich, dass sich Pendeln sowohl für Binnenpendler*innen, aber besonders für Auspendler*innen aus der Lausitz im Schnitt finanziell auszahlt.

Das trifft so auch auf die einzelnen Lausitzkreise zu, allerdings fallen die Lohnhöhen und -abstände im Detail recht unterschiedlich aus. So liegt beispielsweise in der Stadt Cottbus das Entgelt der Beschäftigten, die dort wohnen und arbeiten, deutlich höher als in den übrigen Landkreisen der Lausitz. Zugleich ist aber der Lohnabstand zu den Binnenpendler*innen – also denjenigen, die in Cottbus wohnen, aber anderswo in der Lausitz arbeiten – mit ca. 50 Euro sehr gering. Auspendler*innen aus Cottbus, die zugleich die Lausitz verlassen, pendeln besonders oft nach Berlin, Westdeutschland sowie nach Dresden und Potsdam, wo sie von überdurchschnittlichen Entgelten profitieren. So erzielen sie ein mittleres Entgelt von 4.110 Euro. Ein noch höheres Entgelt von 4.285 Euro erzielen die Auspendler*innen aus dem Landkreis Dahme-Spreewald, wenn sie die Lausitz verlassen. Dies ist auch an dieser Stelle darauf zurückzuführen, dass ein Großteil dieser Auspendler*innen ihren Arbeitsort in Berlin hat, wo im Mittel mit 4.198 Euro deutlich höhere Entgelte erzielt werden als in Brandenburg (3.402 Euro).

Abbildung 13: Monatliches Bruttomedianentgelt von Beschäftigten mit Wohnort in der Lausitz, nach ihrem Wohn- bzw. Arbeitsort

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit (ohne Auszubildende), 2024, in Euro



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. © IAB,

In den Landkreisen Elbe-Elster und Bautzen fällt auf, dass hier die Entgeltdifferenzen zwischen den Auspendler*innen aus der Lausitz und den Binnenpendler*innen, die innerhalb der Lausitz ihren Arbeitsplatz haben, sehr gering ausfallen. Dabei verzeichnet der Landkreis Bautzen mit 734 Euro die im Lausitz-Vergleich größte Entgeltdifferenz zwischen Beschäftigten, die im gleichen

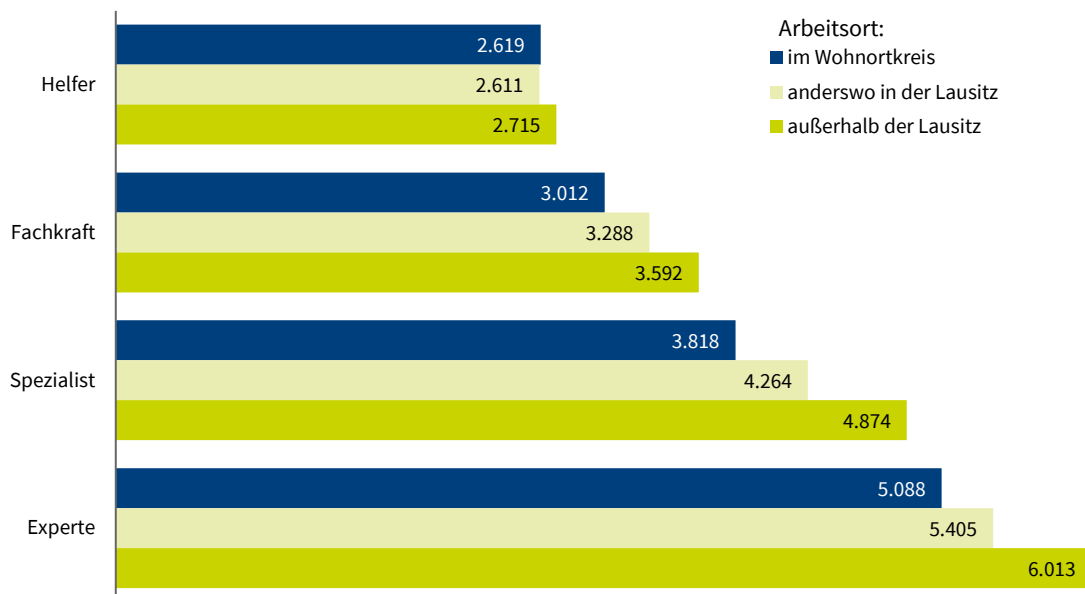
Kreis wohnen und arbeiten, und den Binnenpendler*innen innerhalb der Lausitz. Aus dem Landkreis Bautzen pendeln besonders viele Beschäftigte aus, die in der Lausitzer Braunkohleverstromung tätig sind. Diese Binnenpendler*innen profitieren von der weit überdurchschnittlichen Entlohnung in der Braunkohlewirtschaft (vgl. Kropp/Seibert 2023). Im Falle von Elbe-Elster erklären sich die geringen Entgeltabstände zwischen Binnen- und Auspendler*innen sehr wahrscheinlich mit der geografischen Lage des Landkreises, der von besonders vielen Kreisen außerhalb der Lausitz umgeben ist. In diesen Nachbarkreisen sind die Lohnaussichten kaum anders als in den angrenzenden Lausitzkreisen. Rein monetär betrachtet, lohnt es sich damit im Schnitt in allen Lausitzkreisen aus dem eigenen Kreis auszuwandern – mit Ausnahme von Elbe-Elster – vor allem dann, wenn die Lausitz verlassen wird.

6.2 Zusammenhang zwischen Entgelt und ausgeübten Tätigkeiten

Pendeln lohnt sich finanziell noch einmal mehr für höher qualifizierte Beschäftigte, wie Abbildung 14 zeigt. Bei Beschäftigten, die eine Helfer- bzw. Anlernertätigkeit ausüben, macht es kaum einen Unterschied, ob sie in der Lausitz arbeiten oder auspendeln. Bei Beschäftigten auf Spezialisten- und Expertenniveau dagegen lohnt sich das Auspendeln aus der Lausitz hingegen besonders. Spezialist*innen verdienen im Schnitt ca. 1.000 Euro mehr pro Monat, wenn sie in einen Kreis außerhalb der Lausitz pendeln, bei Expert*innen sind es gut 900 Euro. Dies ist vor allem durch das höhere Lohnniveau in Großstädten wie Berlin zu erklären, in die viele höher qualifizierte Beschäftigte pendeln.

Abbildung 14: Monatliches Bruttomedianentgelt von Beschäftigten mit Wohnort in der Lausitz, nach Anforderungsniveau und Arbeitsort

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit (ohne Auszubildende), 2024, in Euro



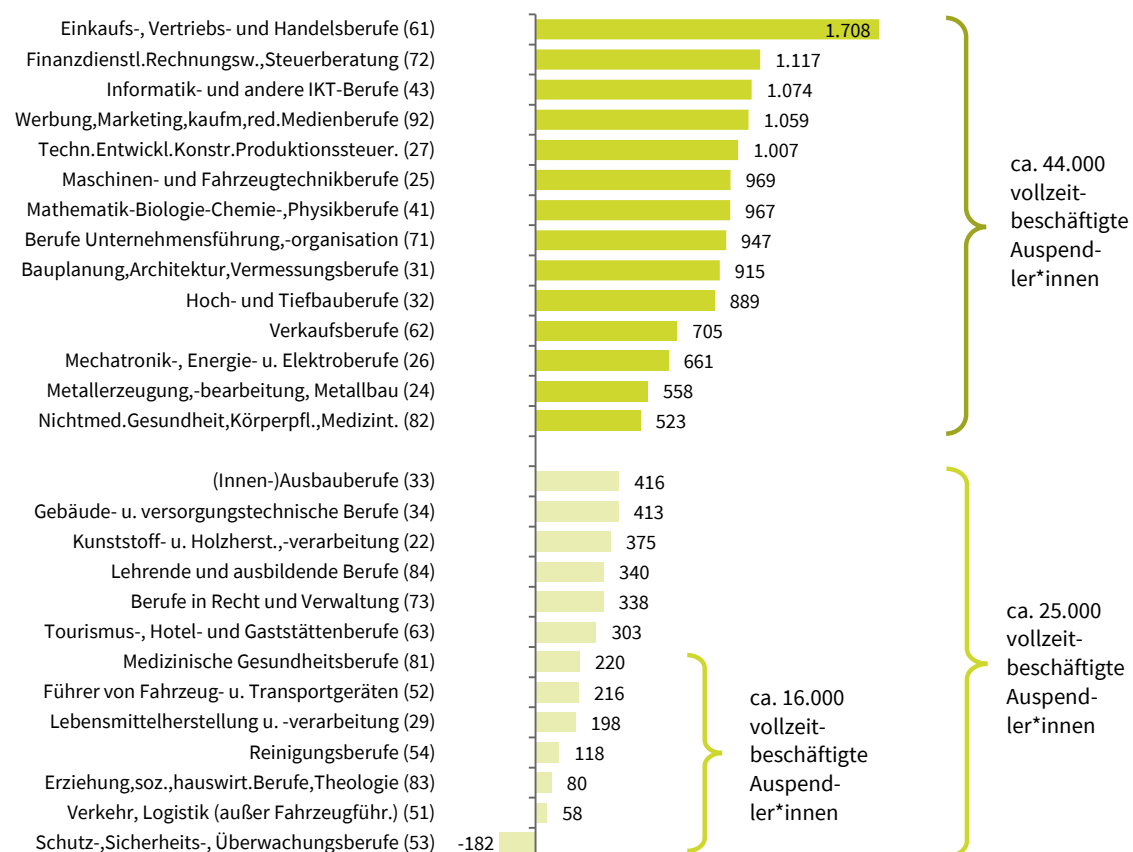
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. © IAB

Für die Frage, wie groß das Fachkräftepotenzial unter den Auspendler*innen ist, sind die Lohnabstände zwischen den Auspendler*innen und denen, die in der Lausitz einer Beschäftigung

nachgehen, also eine zentrale Komponente. Beschäftigte, die in Berufen arbeiten, in denen man außerhalb der Lausitz deutlich mehr verdient als in der Lausitz, werden geringe Anreize verspüren, sich einen Job in der Lausitz zu suchen. Sind die Entgeltdifferenzen hingegen geringer, könnte eine Beschäftigungsaufnahme in der Lausitz attraktiv sein, wenn dadurch Mobilitätskosten reduziert werden können. Abbildung 15 zeigt die Lohndifferenzen zwischen Beschäftigten mit Wohn- und Arbeitsort in der Lausitz sowie Auspendler*innen aus der Lausitz nach der jeweiligen Berufshauptgruppe, die diese ausüben. Auf der einen Seite gibt es zahlreiche Berufe, in denen Auspendler*innen außerhalb der Lausitz mindestens 500 Euro im Monat mehr verdienen als Beschäftigte mit Wohn- und Arbeitsort in der Lausitz. Die mit Abstand größte Entgeltdifferenz weisen hier mit 1.708 Euro die Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe auf. Hinzu kommen 13 weitere Berufshauptgruppen mit Lohndifferenzen von mindestens 500 Euro. Insgesamt stehen hinter diesen 14 Berufshauptgruppen ca. 44.000 vollzeitbeschäftigte Auspendler*innen. Wie in Abschnitt 4.1 beschrieben, gab es 2024 insgesamt ca. 102.000 Auspendler*innen aus der Lausitz (Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte).

Abbildung 15: Entgeltdifferenzen zwischen Beschäftigten mit Wohn- und Arbeitsort in der Lausitz und Auspendler*innen aus der Lausitz nach Berufshauptgruppe

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit (ohne Auszubildende), 2024, Differenz in Euro pro Monat



Nur Berufshauptgruppen mit mindestens 500 vollzeitbeschäftigten Auspendler*innen aus der Lausitz (ohne Auszubildende).

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. © IAB

Es gibt aber auch eine Reihe von Berufshauptgruppen, in denen die Entgeltdifferenzen zum Teil deutlich niedriger ausfallen – also unter 500 oder unter 250 Euro liegen. Im Falle der Schutz-,

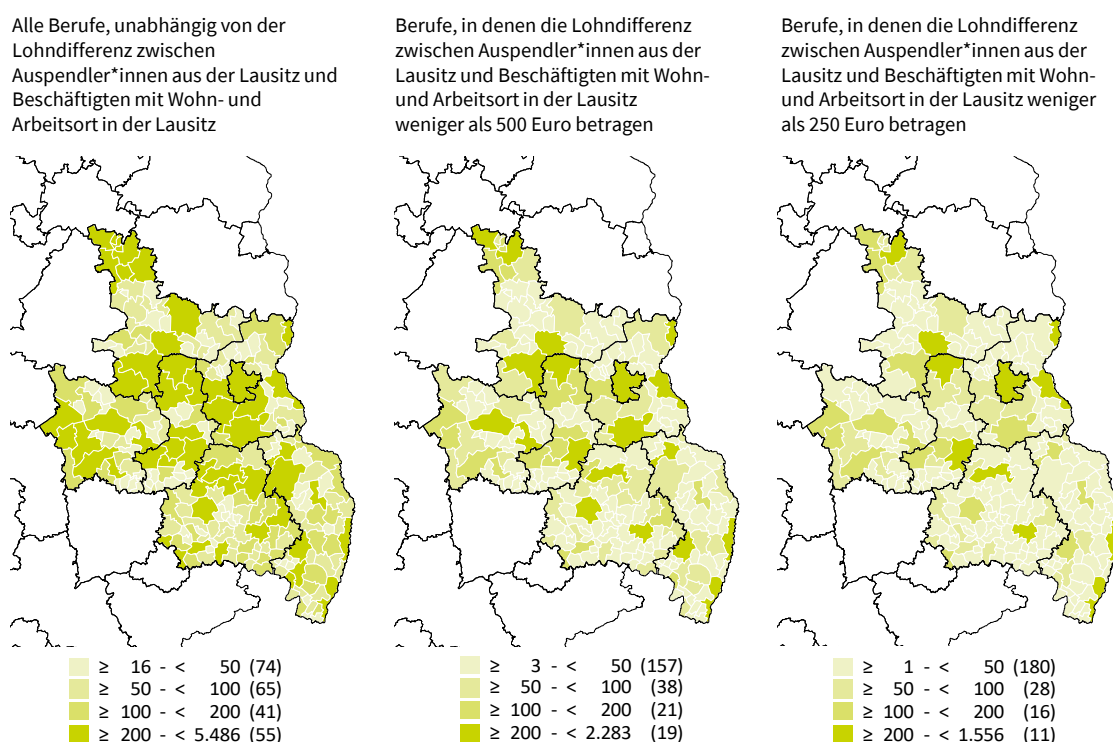
Sicherheits- und Überwachungsberufe kommt die Analyse sogar zu einer negativen Differenz. Hier verdienen also Beschäftigte, die die Lausitz verlassen, weniger als jene, die in der Lausitz wohnen und arbeiten. Hinter den Berufen mit Entgeltdifferenzen von weniger als 500 Euro stehen 25.000 Vollzeitbeschäftigte, bei einer Differenz von weniger als 250 Euro sind es noch 16.000.

6.3 Zusammenhang zwischen Entgelt und Pendelentfernung

In einem letzten Schritt werden die Analysen zur Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsort, wie in Abschnitt 4.3 vorgestellt, mit den Analysen zu den Entgeltdifferenzen zwischen Auspendler*innen und Beschäftigten mit Wohn- und Arbeitsort Lausitz kombiniert (Beschäftigte insgesamt).

Abbildung 16 zeigt drei Karten, jeweils mit der Zahl der Auspendler*innen aus der Lausitz, die mindestens 50 km zwischen Wohn- und Arbeitsortgemeinde zurücklegen. Die linke Karte umfasst alle Auspendler*innen unabhängig davon, in welchem Beruf sie arbeiten und welches Entgelt sie erzielen. In der mittleren Karte sind nur Personen mit Berufen enthalten, die eine Lohndifferenz zwischen Auspendler*innen und Personen mit Wohn- und Arbeitsort in der Lausitz von unter 500 Euro aufweisen.

Abbildung 16: Zahl der Auspendler*innen aus der Lausitz, die dabei mindestens 50 km zwischen Wohn- und Arbeitsortgemeinde zurücklegen nach Wohnortgemeinden und ausgewählten Berufen



Anmerkung: Linke Karte: alle Berufe; mittlere und rechte Karte: Die zugrundeliegenden Berufshauptgruppen entsprechen den in Abbildung 15 präsentierten Berufshauptgruppen mit den entsprechenden Entgeltdifferenzen von unter 500 bzw. unter 250 Euro. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30. Juni 2024.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. © IAB

Die rechte Karte enthält nur noch Auspendler*innen in Berufen mit einer Lohndifferenz von unter 250 Euro. Insbesondere Letztere könnten dabei am ehesten für Jobs in der Lausitz in Frage

kommen, da sie einen Beruf mit nur geringen Entgeltdifferenzen ausüben, aber vergleichsweise weite Pendeldistanzen zurücklegen. Die in kräftigem Grün eingefärbten Gemeinden weisen besonders viele dieser Beschäftigten auf. Auffällig ist, dass in der linken Karte (alle Berufe) 55 bzw. 41 von 235 Lausitzgemeinden zu finden sind, in denen es mindestens 200 bzw. mindestens 100 Fernpendler*innen gibt, die die Lausitz verlassen. Die Zahl der Gemeinden reduziert sich jedoch deutlich, wenn man die Analysen auf diejenigen Pendler*innen beschränkt, die in Berufen mit geringeren Entgeltdifferenzen arbeiten. Bei einer Lohndifferenz von unter 500 Euro sind es noch 19 bzw. 21 Gemeinden, bei einer Differenz von unter 250 Euro nur noch 11 bzw. 16.

Kombiniert mit dem Merkmal des Fernpendelns (mind. 50 km) stehen hinter den Auspendler*innen aus der Lausitz (ohne eine zusätzlich berufliche Einschränkung) ohnedies nur knapp 46.800 Beschäftigte. Bei der Einschränkung auf Berufe mit weniger als 500 Euro Lohndifferenz sind es noch 18.300 Auspendler*innen, bei 250 Euro Lohndifferenz noch knapp 12.700. Im Vergleich zu den gut 102.000 Auspendler*innen aus der Lausitz insgesamt, stellt dies eine deutliche Reduktion eines möglichen Potenzials dar, Fachkräfte für die Lausitz unter den Auspendler*innen zu gewinnen.

7 Fazit

Der demografische Wandel und der damit verbundene Fachkräftemangel stellt gerade für die Lausitz eine große Herausforderung dar. Zugleich hat der Strukturwandel in Folge des Kohleausstiegs enorme Auswirkungen auf die Beschäftigungsentwicklung in der Region, sodass die Lausitz vor noch stärkeren Herausforderungen steht als andere Regionen.

Eine steigende Zahl von Beschäftigten mit Wohnsitz in der Lausitz pendelt für ihre Arbeit in einen Kreis außerhalb der Lausitz. Diese Beschäftigten stehen dem Lausitzer Arbeitsmarkt (zumindest kurzfristig) nicht zur Verfügung. Um die Fachkräfteproblematik in der Lausitz zu reduzieren, könnte es ein Ansatzpunkt sein, diese Personen davon zu überzeugen, eine Arbeit innerhalb der Lausitz aufzunehmen. Pendeln geht für die Beschäftigten mit Nachteilen einher, die sich verringern würden, wenn eine wohnortnähere Arbeit aufgenommen werden würde/könnte. Allerdings muss hier noch einmal auf die Grenzen der Pendlerstatistik verwiesen werden, die nur den Erstwohnsitz und Arbeitsort vergleicht. Ob Beschäftigte in Zeiten von Homeoffice überhaupt und wie oft tatsächlich ihren Arbeitsort aufsuchen, wird nicht erfasst.

Der vorliegende Bericht analysiert das Potenzial der Auspendler*innen, zeigt dabei aber auch auf, dass es ökonomisch rationale Gründe für räumliche Mobilität gibt. Auspendler*innen aus der Lausitz verdienen im Schnitt besser als Beschäftigte mit Wohn- und Arbeitsort in der Lausitz. Sollen Auspendler*innen daher als Arbeitskräfte für die Region zurückgewonnen werden, ist es wichtig, dass es in der Lausitz entsprechende Jobs mit einem vergleichbaren Gehalt gibt. Das Gehalt könnte, rein monetär betrachtet, auch etwas niedriger ausfallen, weil Pendeln auch Kosten verursacht. Hierzu gehören z. B. Kosten für Zugtickets oder für ein Auto. Um eine Entscheidung für oder gegen Pendeln zu treffen, zählt aber schlussendlich der jeweilige Gesamtnutzen. Neben dem Entgelt wird dieser auch durch die Pendelbelastung bestimmt, denn mit Entfernung und Zeitaufwand sinkt das subjektive Wohlbefinden.

Unsere Analysen zeigen in diesem Zusammenhang, dass von dem insgesamt recht großen Potenzial von rund 102.000 Auspendler*innen schlussendlich nur ein geringer Teil als realistisches Arbeitskräftepotenzial für die Lausitz angesehen werden kann. Das dürften vor allem Personen sein, die weit pendeln und deren Entgeltdifferenz zu einem vergleichbaren Job in der Lausitz relativ gering sind. Aber auch für dieses Potenzial, welches rund ein Zehntel der Gesamtauspendler*innen umfasst, muss eine passende attraktive Arbeit innerhalb der Lausitz zur Verfügung stehen.

Die Rückgewinnung von Auspendler*innen stellt daher nur einen und auch eher kleinen Baustein zu Abmilderung der Fachkräfteproblematik in der Lausitz dar. Es müssen weitere Hebel in Bewegung gesetzt werden. Dazu gehört z. B. das gezielte Anwerben von Fachkräften aus dem In- und Ausland, in Form von Zuzug oder Grenzpendeln (vgl. Seibert 2024). Dafür braucht es aber ein entsprechendes Willkommensklima – Fremdenfeindlichkeit führt dazu, dass nicht-deutsche Arbeitskräfte aus Regionen fortziehen, in denen in hohem Maße rechte und rechtsextreme Parteien gewählt werden (Buch/Rossen 2025; Buch et al. 2025).

Wichtig ist aber auch dafür zu sorgen, dass junge Menschen aus der Lausitz gar nicht erst abwandern. Die Lausitz unterliegt einem tiefgreifenden Strukturwandel. Aktuelle politische Entscheidungen prägen die Region für Jahrzehnte. Diese sollten nicht ohne Einbeziehung der jungen Menschen getroffen werden. Vielmehr sollten sie effektiv und unmittelbar beteiligt werden, z. B. in Form von konkreten eigenen Projekten oder regelmäßigen Jugendkonferenzen, denn junge Menschen bleiben nur dann in der Lausitz, wenn sich vor Ort für sie eine attraktive Zukunft bietet.

Literatur

- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) (2019): Kommission „Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung“. Abschlussbericht. Berlin. URL: <https://www.bundeswirtschaftsministerium.de/Redaktion/DE/Downloads/A/abschlussbericht-kommission-wachstum-strukturwandel-und-beschaeftigung.pdf> (abgerufen am 10.11.2025).
- Bächmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna; Schels, Brigitte (2024): Anhaltende berufliche Geschlechtersegregation: In Ost wie West arbeiten Frauen und Männer häufig in unterschiedlichen Berufen. IAB-Kurzbericht, Nr. 3, Nürnberg. DOI:10.48720/IAB.KB.2403.
- Bogai, Dieter; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris (2005): Sinkende Beschäftigung, wachsende Mobilität: Pendlerbericht Berlin-Brandenburg 2004. IAB regional, IAB Berlin-Brandenburg, 02/2005, Nürnberg. URL: https://doku.iab.de/regional/BB/2005/regional_bb_0205.pdf (abgerufen am 05.09.2025).
- Buch, Tanja; Burkert, Carola; Hell, Stefan; Niebuhr, Annekatrin; Haas, Anette (2025): Do xenophobic attitudes influence migrant workers' regional location choice? In: PLoS ONE, Jg. 20, H. 2. DOI:10.1371/journal.pone.0316627.
- Buch, Tanja; Rossen, Anja (2025): Who wants to live among racists? The impact of local right-wing attitudes on interregional labour migration in Germany. In: Journal of Ethnic and Migration Studies, Jg. 51, H. 7, S. 1623–1646. DOI:10.1080/1369183X.2024.2443473.
- Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) (2024): Zahl der Pendlerinnen und Pendler gestiegen. Presseinformation vom 22.08.2024. URL: <https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/presse/presseinformationen/2024/pendeln-2023.html> (abgerufen am 05.09.2025).
- Brixy, Udo; Haas, Anette (2025): Die Wege zwischen Arbeits- und Wohnort sind seit der Covid-19-Pandemie deutlich länger geworden, In: IAB-Forum 13. Juni 2025. URL: <https://iab-forum.de/die-wege-zwischen-arbeits-und-wohnort-sind-seit-der-covid-19-pandemie-deutlich-laenger-geworden/> (abgerufen am 10.09.2025).
- Chatterjee, Kiron; Chng, Samuel; Clark, Ben; Davis, Adrian; De Vos, Jonas; Ettema, Dick; Handy, Susan; Martin, Adam; Reardon, L. (2020): Commuting and wellbeing: a critical overview of the literature with implications for policy and future research. In: Transport Reviews 40: 5–34.
- Coskun, Sena; Dauth, Wolfgang; Gartner, Hermann; Stops, Michael; Weber, Enzo (2024): Working from Home Increases Work-Home Distances. IAB-Discussion Paper, No. 6, Nürnberg. DOI:10.48720/IAB.DP.2406.
- Fuchs, Michaela; Fritzsche, Birgit; Sujata, Uwe (2025a): Entwicklung und Struktur der Pendlerverflechtungen Sachsen-Anhalts. IAB-Regional, IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, Nr. 1, Nürnberg. DOI:10.48720/IAB.RESAT.2501.
- Fuchs, Michaela; Fritzsche, Birgit; Sujata, Uwe (2025b): Entwicklung und Struktur der Pendlerverflechtungen Thüringens. IAB-Regional, IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, Nr. 2, Nürnberg. DOI:10.48720/IAB.RESAT.2502.

Fuchs, Michaela; Jost, Ramona; Weyh, Antje (2024a): Räumliche Mobilität der Beschäftigten in Deutschland: Frauen pendeln kürzer als Männer. IAB-Kurzbericht, Nr. 4, Nürnberg. DOI:10.48720/IAB.KB.2404.

Fuchs, Michaela; Jost, Ramona; Weyh, Antje (2024b): How many gaps are there? Investigating the regional dimension of the gender commuting gap. In: Papers in Regional Science, 103(1), 100005, DOI:10.1016/j.pirs.2024.100005.

Fuchs, Johann; Kropp, Per; Matthes, Britta (2020): Die fehlende Generation: Ostdeutschland steht vor einer massiven demografischen Herausforderung. In: IAB-Forum H. 22.04.2020. URL: <https://www.iab-forum.de/die-fehlende-generation-ostdeutschland-steht-vor-einer-massiven-demografischen-herausforderung> (abgerufen am 05.09.2025).

Ganesch, Franziska; Dütsch, Matthias; Struck, Olaf (2019): Regionale Mobilität am Arbeitsmarkt. Individuelle, betriebliche und wirtschaftsstrukturelle Determinanten von Mobilität und Einkommen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 71, S. 181–210.

Gartner, Hermann; Hellwagner, Timon; Hummel, Markus; Hutter, Christian; Lochner, Benjamin; Wanger, Susanne; Weber, Enzo; Zika, Gerd (2025): IAB-Prognose 2025: Zwischen Schwächephase und Investitionsimpulsen. IAB-Kurzbericht, Nr. 3, Nürnberg. DOI:10.48720/IAB.KB.2503

Gesetz über die Elektrizitäts- und Gasversorgung (Energiewirtschaftsgesetz – EnWG) § 13g Stilllegung von Braunkohlekraftwerken. URL: <https://dejure.org/gesetze/EnWG/13g.html> (abgerufen am 10.11.2025).

Gesetz zur Reduzierung und zur Beendigung der Kohleverstromung (Kohleverstromungsbeendigungsgesetz – KVBG) Anlage 2 (zu Teil 5) Stilllegungszeitpunkte Braunkohleanlagen. URL: <https://lggesetze.de/kvbg/AL-1> (abgerufen am 10.11.2025).

Haas, Anette; Hirschenauer, Franziska (2023): Alle Regionen in Deutschland altern – aber manche sehr viel stärker als andere. In: IAB-Forum, 6.4.2023. URL: <https://iab-forum.de/alle-regionen-in-deutschland-altern-aber-manche-sehr-viel-staerker-als-andere/> (abgerufen am 05.09.2025).

Investitionsgesetz Kohleregionen (InvKG) Anlage 1 (zu § 1 Absatz 3) Leitbild zum Lausitzer Revier (Freistaat Sachsen/Land Brandenburg) vom 14. März 2019. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/invkg/anlage_1.html (abgerufen am 10.11.2025).

Jost, Oskar; Seibert, Holger (2022): Homeoffice spart ein Zehntel Treibstoff ein. In: Wirtschaftsdienst, Jg. 102, H. 7, S. 456–460. DOI:10.1007/s10273-022-3228-y.

Kersting, Moritz; Matthies, Eike; Lahner, Jörg; Schlüter, Jan (2021): A socioeconomic analysis of commuting professionals. In: Transportation, 48, S. 2127–2158. DOI:10.1007/s11116-020-10124-w.

Kropp, Per; Seibert, Holger (2023): Der Kohleausstieg und seine potenziellen Folgen für die regionale Beschäftigungsstruktur: Ein Blick in die Reviere. In: Goldschmidt, N.; Rehm, M. (Hrsg.) (2023): Soziale Nachhaltigkeit in der Region, S. 33–55. DOI:10.1515/9783110701678-003.

Kuhn, Sarah; Schwengler, Barbara; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris (2025): Demografischer Wandel und Arbeitskräftemangel: Ausländische Beschäftigte spielen eine wichtige Rolle auf dem Arbeitsmarkt. IAB-Kurzbericht, Nr. 8, Nürnberg. DOI:10.48720/IAB.KB.2508.

Kühn, Manfred (2017): Zuwanderung – eine Perspektive für schrumpfende Städte und Regionen? In: Geteilte Räume. Strategien für mehr sozialen und räumlichen Zusammenhalt: Bericht der

Fachkommission "Räumliche Ungleichheit" der Heinrich-Böll-Stiftung. Schriftenreihe Wirtschaft und Soziales, Band 21, S. 58–78. Heinrich-Böll-Stiftung. URL: <https://www.boell.de/sites/default/files/geteilte-raeume-strategien-fuer-mehr-sozialen-und-raeumlichen-zusammenhalt.pdf> (abgerufen am 05.09.2025).

Laß, Inga; Skora, Thomas; Rüger, Heiko; Wooden, Mark; Bujard, Martin (2024): Does temporary employment increase length of commuting? Longitudinal evidence from Australia and Germany. Transportation 51, S. 1467–1491. DOI:10.1007/s11116-023-10374-4.

Pfaff, Simon (2014): Pendelentfernung, Lebenszufriedenheit und Entlohnung. Eine Längsschnittuntersuchung mit den Daten des SOEP von 1998 bis 2009. In: Zeitschrift für Soziologie, 43 (2), S. 113–130.

Pfaff, Simon (2012): Pendeln oder umziehen? Mobilitätsentscheidungen in Deutschland zwischen 2000 und 2009. In: Zeitschrift für Soziologie, 41 (6), S. 458–477.

Moch, Frederik (2024): REVIERWENDE konkret – Aktueller Stand der Strukturentwicklung in den Kohlerevieren Ein Überblick des DGB-Projekts REVIERWENDE. URL: <https://revierwende.de/wp-content/uploads/2024/06/2024-Broschuere-Revierwende-konkret-Aktueller-Stand-der-Strukturentwicklung-in-den-Kohlerevieren.pdf> (abgerufen am 05.09.2025).

Seibert, Holger (2024): Immer mehr Menschen pendeln aus Osteuropa nach Deutschland, in: IAB-Forum 15. April 2024. URL: <https://www.iab-forum.de/immer-mehr-menschen-pendeln-aus-osteuropa-nach-deutschland/> (abgerufen am 05.09.2025).

Seibert, Holger; Wiethölter, Doris; Carstensen, Jeanette (2019): Pendlerbericht 2017. IAB-Regional, IAB Berlin-Brandenburg, Nr. 1, Nürnberg. URL: https://doku.iab.de/regional/BB/2019/regional_bb_0119.pdf (abgerufen am 13.11.2025).

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2025): Tabellen, Pendlerverflechtungen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Ländern, Stichtag 30. Juni 2024. URL: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202406/iii6/beschaeftigung-pendler-blxbl/blxbl-d-0-202406-xlsx.xlsx?blob=publicationFile&v=1> (abgerufen am 13.11.2025).

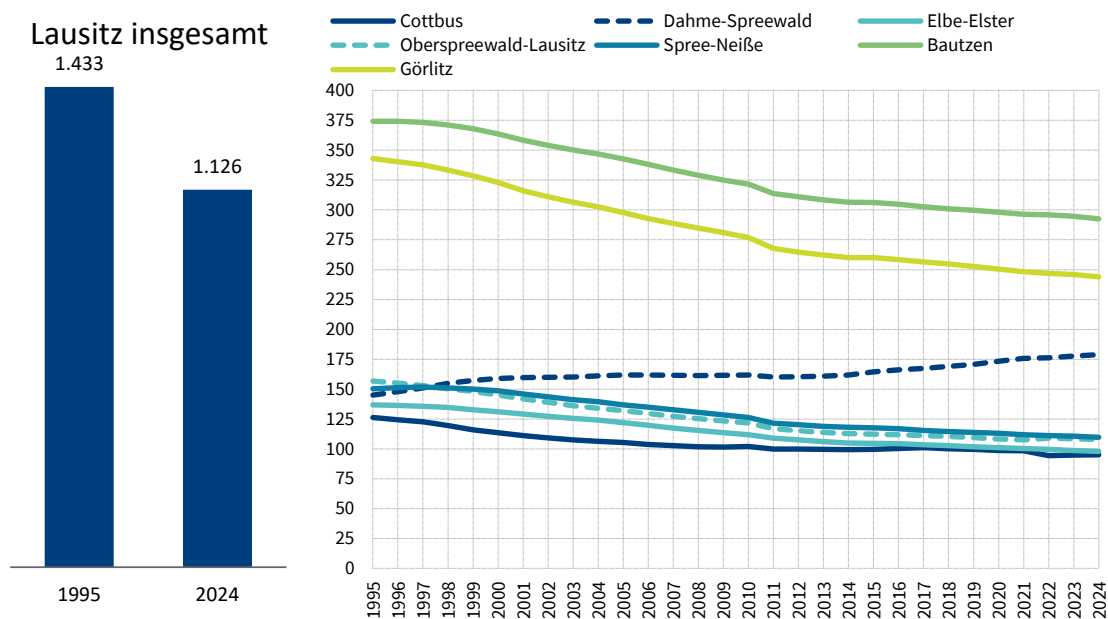
Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Analyse zur Entgeltstatistik 2023, Nürnberg. URL: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Fachstatistiken/Beschaeftigung/Generische-Publikationen/Blickpunkt-Arbeitsmarkt-Analyse-zur-Entgeltstatistik.pdf?blob=publicationFile> (abgerufen am 13.11.2025).

Rüger, Heiko; Hoherz, Stefanie (2022): Die Zufriedenheit mit dem Weg zur Arbeit. Wie hängt sie mit der Pendelsituation und dem Wohlbefinden zusammen? URL: <https://www.bib.bund.de/Publikation/2022/pdf/Bevoelkerungsforschung-Aktuell-5-2022.pdf?blob=publicationFile&v=2> (abgerufen am 31.10.2025).

Anhang

Abbildung A 1: Entwicklung der Bevölkerung in den Lausitzkreisen

Bevölkerung, 1995–2024, jeweils am 31. Dezember, in 1.000



Anmerkung: Die Bevölkerungsdaten basieren ab 2011 auf den Zensus 2011 bzw. ab 2022 auf den Zensus 2022. Vergleiche mit den jeweiligen Vorjahren sind mit statistisch bedingten Unsicherheiten verbunden.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Genesis Online, Regionalstatistik). © IAB

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Beschäftigte am Arbeitsort, am Wohnort bzw. mit Arbeits- und Wohnort in der Lausitz.....	10
Abbildung 2:	Entwicklung der Ein- und Auspendler*innen bzw. der Ein- und Auspendlerquote in der Lausitz (über die Grenzen der Lausitz hinweg)	11
Abbildung 3:	Entwicklung der Herkunftsregionen der Einpendler*innen in die Lausitz	12
Abbildung 4:	Entwicklung der Zielregionen der Auspendler*innen aus der Lausitz	13
Abbildung 5:	Pendelmuster von Beschäftigten mit Wohnort in der Lausitz	14
Abbildung 6:	Pendlerbewegungen von Binnenpendler*innen innerhalb der Lausitz	15
Abbildung 7:	Entfernung zum Arbeitsort von Beschäftigten mit Wohnort in der Lausitz.....	16
Abbildung 8:	Entwicklung der Auspendler*innen aus der Lausitz nach Geschlecht	17
Abbildung 9:	Altersverteilung der Wohnortbeschäftigten in der Lausitz, differenziert nach Nicht-Pendler*innen (Wohn- und Arbeitsort Lausitz) und Auspendler*innen aus der Lausitz.....	18
Abbildung 10:	Wohnortbeschäftigte in der Lausitz, differenziert nach Anforderungsniveau sowie Nichtpendler*innen (Wohn- und Arbeitsort Lausitz) und Auspendler*innen aus der Lausitz.....	19
Abbildung 11:	Top 10 Berufe nach Anzahl der Auspendler*innen aus der Lausitz bzw. nach Höhe der Auspendlerquote.....	20
Abbildung 12:	Lohnverteilung von Beschäftigten mit Wohnort in der Lausitz, nach Arbeitsort	21
Abbildung 13:	Monatliches Bruttomediantgelt von Beschäftigten mit Wohnort in der Lausitz, nach ihrem Wohn- bzw. Arbeitsort	22
Abbildung 14:	Monatliches Bruttomediantgelt von Beschäftigten mit Wohnort in der Lausitz, nach Anforderungsniveau und Arbeitsort	23
Abbildung 15:	Entgeltdifferenzen zwischen Beschäftigten mit Wohn- und Arbeitsort in der Lausitz und Auspendler*innen aus der Lausitz nach Berufshauptgruppe	24
Abbildung 16:	Zahl der Auspendler*innen aus der Lausitz, die dabei mindestens 50 km zwischen Wohn- und Arbeitsortgemeinde zurücklegen nach Wohnortgemeinden und ausgewählten Berufen	25

Anhang

Abbildung A 1:	Entwicklung der Bevölkerung in den Lausitzkreisen	31
----------------	---	----

In der Reihe IAB-Regional Berlin-Brandenburg zuletzt erschienen

Nummer	Autoren	Titel
1/2025	Kuhn, Sarah; Seibert, Holger	Digitalisierung der Arbeitswelt: Durch künstliche Intelligenz sind inzwischen auch viele Expertentätigkeiten ersetzbar
1/2024	Seibert, Holger	Entwicklung am Ausbildungsmarkt Berlin-Brandenburg
1/2023	Lüdeke, Britta; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris	Beschäftigungsdynamik, Branchenwechsel und Fachkräftebedarf im Gastgewerbe in Berlin und Brandenburg
2/2022	Lüdeke, Britta; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris	Beschäftigungsverläufe und Branchenwechsel im Gastgewerbe vor und in der Corona-Krise in Berlin
1/2022	Carstensen, Jeanette; Thalheim, Maximilian; Wiethölter, Doris	Die Gesundheitswirtschaft in Berlin und Brandenburg: Eine Betrachtung des Arbeitsmarktes

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

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

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

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

Impressum

IAB-Regional • IAB Berlin-Brandenburg 2|2025

Veröffentlichungsdatum

3. Dezember 2025

Herausgeber

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

Nutzungsrechte

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

Bezugsmöglichkeit

https://doku.iab.de/regional/BB/2025/regional_bb_0225.pdf

Website

<https://iab.de>

ISSN

1861-1567

DOI

[10.48720/IAB.REBB.2502](https://doi.org/10.48720/IAB.REBB.2502)

Rückfragen zum Inhalt

Sarah Kuhn

Telefon: 030 555599-5916

E-Mail: sarah.kuhn@iab.de

Holger Seibert

Telefon: 030 555599-5914

E-Mail: holger.seibert@iab.de