

IAB-Forum

2/2011

Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Landvermessung

Regionale Unterschiede auf dem deutschen Arbeitsmarkt

■ München als Maßstab

50 deutsche Arbeitsmarktregionen hat das IAB in einem Ranking verglichen. Dabei wurde eine große Bandbreite von Dimensionen berücksichtigt.

■ Regionen auf dem Radar

Das Regionale Forschungsnetz des IAB informiert und berät die arbeitsmarktpolitischen Akteure vor Ort. Mehr dazu lesen Sie im Interview.

■ Fachkräfte im Fokus

Der demografische Wandel wird nicht zu einem dauerhaften Mangel an qualifizierten Arbeitskräften führen. Dafür sorgen verschiedene Ausgleichsmechanismen.

IAB-Regional



In der Reihe „IAB-Regional“ berichtet das Regionale Forschungsnetz des IAB über die Ergebnisse seiner Arbeit. Im Mittelpunkt steht vor allem die Analyse regionaler Unterschiede in der Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt. IAB-Regional erscheint in loser Folge und wendet sich an Wissenschaft und Praxis. Alle Ausgaben stehen kostenlos zum Download unter www.iab.de zur Verfügung.

In diesem Jahr sind bislang erschienen:

- Grenzüberschreitender Arbeitsmarkt Straßburg-Ortenau 1999 und 2007. Entwicklung und Struktur der Einpendlerzahlen nach Deutschland. IAB Baden-Württemberg Nr. 1
- Beschäftigung und niedriges Einkommen. Eine regionale Analyse für Bayern. IAB Bayern Nr. 1
- Berufliche Segregation von Frauen und Männern in Berlin-Brandenburg. IAB Berlin-Brandenburg Nr. 1
- Demographischer Wandel und Arbeitsmarkt in Hessen. IAB Hessen Nr. 1
- Große Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern. Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Hessen 2010. IAB Hessen Nr. 2
- Frauen in MINT-Berufen in Niedersachsen. IAB Niedersachsen-Bremen Nr. 1
- Frauen in MINT-Berufen in Bremen. IAB Niedersachsen-Bremen Nr. 2
- Implementationsanalyse zu § 16e SGB II in Nordrhein-Westfalen I. Aneignungsweisen und Umsetzungsformen der „JobPerspektive“. IAB Nordrhein-Westfalen Nr. 1
- Der zukünftige Bedarf an Pflegearbeitskräften in Nordrhein-Westfalen. Modellrechnungen auf Kreisebene bis zum Jahr 2030. IAB Nordrhein-Westfalen Nr. 2
- Die Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit im Arbeitsagenturbezirk Siegen im Zeitraum 2007 bis 2010. IAB Nordrhein-Westfalen Nr. 3
- Die Entwicklung des Arbeitsmarktes in Nordrhein-Westfalen. Eine Analyse auf regionaler Ebene. IAB Nordrhein-Westfalen Nr. 4
- Die Entwicklung des Arbeitsmarktes in Nordrhein-Westfalen. Materialien, Daten und Erläuterungen zu den Ergebnissen aller Regionen und Kreise Nordrhein-Westfalens 1993-2008. IAB Nordrhein-Westfalen Nr. 5
- Die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Bergischen Land. Eine Analyse auf regionaler Ebene. IAB Nordrhein-Westfalen Nr. 6
- Implementationsanalyse zu § 16e SGB II in Nordrhein-Westfalen II. Die Erfahrungen der Geförderten. IAB Nordrhein-Westfalen Nr. 7
- Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Beschäftigungsentwicklung in der Gesundheitswirtschaft Nordrhein-Westfalens. IAB Nordrhein-Westfalen Nr. 8
- Räumliche Mobilität von Fachhochschulabsolventen. Empirische Analyse der Mobilität von den Absolventen der Hochschule für Technik und Wirtschaft, Saarland. IAB Rheinland-Pfalz-Saarland Nr. 1
- Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Rheinland-Pfalz vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. IAB Rheinland-Pfalz-Saarland Nr. 2
- Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Sachsen. IAB Sachsen Nr. 1
- Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Thüringen. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen Nr. 1

Editorial



Prof. Dr. Joachim Möller
ist Direktor des IAB.
joachim.moeller@iab.de



Dr. Ulrich Walwei
ist Vizedirektor des IAB.
ulrich.walwei@iab.de

„Wenn man den Kopf in der Sauna hat und die Füße im Kühlschranks, sprechen die Statistiker von einer angenehmen mittleren Temperatur.“, spottete schon der frühere bayerische Ministerpräsident Franz-Josef Strauß. In ähnlicher Weise ließe sich die Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt charakterisieren. Der anerkennende Blick des Auslands auf das „deutsche Beschäftigungswunder“ mag uns schmeicheln, doch innerhalb des deutschen Arbeitsmarkts bestehen nach wie vor ausgeprägte regionale Unterschiede. Das betrifft mitnichten nur das weiterhin große Gefälle zwischen West und Ost. Denn auch innerhalb der beiden Landesteile sind die regionalen Abweichungen vom landesweiten Durchschnitt beachtlich. Dies zeigen die gegensätzlichen Beispiele der westdeutschen Stadt Gelsenkirchen und des ostdeutschen Kreises Sonneberg eindrucksvoll: Während erstere unter einer Arbeitslosigkeit von noch immer mehr als 14 Prozent ächzt, herrscht in Sonneberg mit einer Arbeitslosenquote von nur noch 3,6 Prozent nahezu Vollbeschäftigung.

Regional höchst unterschiedlich wird sich künftig auch das Angebot an Arbeitskräften entwickeln. Obwohl die Bevölkerung in Deutschland schrumpft und altert, wächst die Einwohnerzahl in und um München. Aus dem Saarland hingegen ziehen viele junge Menschen weg, und es werden dort nur wenige Kinder geboren. Auch die Beschäftigungsdynamik klafft im regionalen Vergleich weit auseinander, ebenso die Qualität von Beschäftigung – etwa mit Blick auf das Einkommensniveau, die Teilzeitquote oder die Verbreitung von betrieblicher Weiterbildung. Zudem fällt die Arbeitsmarktentwicklung nach der jüngsten großen Wirtschaftskrise je nach Region sehr unterschiedlich aus: Mancherorts verharrt die Arbeitslosigkeit über dem Vorkrisenniveau, andernorts ist sie bereits darunter gesunken.

Will man Regionen miteinander vergleichen, ist das richtige Maß entscheidend. Wer nur die Arbeitslosenquoten in einer Region betrachtet, erhält ein lückenhaftes Bild der regionalen Arbeitsmarktlage. Um es zu vervollständigen, muss man weitere Informationen heranziehen. So entstand im IAB ein Ranking der 50 Arbeitsmarktregionen in Deutschland, in das insgesamt 23 Indikatoren einfließen.

Die Menschen in ihrer Stadt und die arbeitsmarktpolitischen Akteure vor Ort interessiert: Wo stehen wir mit unserem Arbeitsmarkt? Warum stehen wir hier? Welcher Handlungsbedarf und welche Handlungsoptionen ergeben sich? Darauf gibt nur eine Analyse auf regionaler Ebene Antworten. Diese Ausgabe des IAB-Forums leistet hierzu einen Beitrag.

Die regionale Expertise des IAB, das über sein Regionales Forschungsnetz auch vor Ort präsent ist, trägt in hohem Maße dazu bei, dem vielfältigen Informations- und Beratungsbedarf der lokalen Arbeitsmarktakteure gerecht zu werden und stiftet konkreten Nutzen für die arbeitsmarktpolitische Praxis. Das zeigt auch die Typisierung der SGB-II-Träger, die das IAB entwickelt hat, um die Integrationsleistung der 422 Jobcenter in Deutschland vergleichbar zu machen.

Diese Beispiele zeigen: Gleiche Lebensverhältnisse in ganz Deutschland sind weiterhin nicht in Sicht. Der präzisen Vermessung der deutschen Arbeitsmarktlage über den Ost-West-Vergleich hinaus muss daher künftig noch mehr Beachtung geschenkt werden.

Ihr

Joachim Möller Ulrich Walwei

Inhalt



Themenschwerpunkt Regionale Disparitäten

- 04 **Entwicklung des Arbeitskräfteangebots in Ost und West**
Die Luft am Arbeitsmarkt wird für Betriebe dünner
 von Johann Fuchs, Doris Söhnlein und Brigitte Weber
- 10 **Ein Ranking der regionalen Arbeitsmärkte**
Das richtige Maß
 von Frank Pelzel
- 16 **Bestimmungsfaktoren regionaler Beschäftigungsentwicklung**
Starkes Gefälle – nicht nur zwischen Ost und West
 von Michaela Fuchs
- 26 **Gestärkt aus der Krise**
Ostdeutsche Regionen haben aufgeholt
 von Barbara Schwengler und Veronika Hecht
- 32 **Niveau und Qualität von Beschäftigung**
Gleiche Verhältnisse in Ost und West noch nicht in Sicht
 von Ulrich Walwei, Michael Stops und Frank Pelzel
- 46 **Betriebliche Aus- und Weiterbildung als Zukunftsinvestition**
Eine Diagnose für vier Metropolregionen
 von Barbara Schwengler und Lutz Bellmann
- 52 **Krise und Strukturwandel am Beispiel der Region Schweinfurt**
Nach langer Flaute wieder im Aufwind
 von Uwe Blien und Matthias Dorner
- 60 **Unser regionales Forschungsnetz sucht seinesgleichen**
Ein Interview mit Stefan Fuchs und Lutz Eigenhüller
 von Jutta Winters
- 74 **Gegen den Strom**
**In Regionen mit geringer Arbeitsmarktdynamik
 entstehen unterm Strich mehr Stellen**
 von Michaela Fuchs, Antje Weyh und Oliver Ludewig

- 82 **Leistungsmessung von SGB-II-Trägern**
Die Bildung von Vergleichstypen trägt regionalen Unterschieden Rechnung
von Uwe Blien, Franziska Hirschenauer, Klara Kaufmann,
Michael Moritz und Alexander Vosseler

Weiteres Thema

- 92 **Arbeitsmarkt und demografischer Wandel**
Anpassungsprozesse machen dauerhaften Fachkräftemangel unwahrscheinlich
von Stefan Brunow und Alfred Garloff

Rubriken

- 22 **Projekte**
Einige aktuelle Forschungsvorhaben des IAB im Überblick
- 40 **Publikationen**
Aktuelle Publikationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB
- 66 **Personen**
Neuigkeiten aus der Abteilung „Leute“
- 90 **Presse**
Das IAB in den Medien
- 98 **Podium**
Eine Auswahl aus dem Veranstaltungsprogramm
- 108 **20 Jahre IAB-Kurzbericht**
Aktuelle und kompakte Analysen zum Arbeitsmarkt
- 108 **Impressum**



Entwicklung des Arbeitskräfteangebots in Ost und West

Die Luft am Arbeitsmarkt wird für Betriebe dünner

Die Erwerbsbevölkerung schrumpft und altert. Den deutschen Betrieben werden deshalb bis zum Jahr 2050 in einem realistischem Szenario rund zwölf Millionen weniger und gleichzeitig relativ mehr ältere Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Besonders dramatisch sieht es in Ostdeutschland aus: Dort sinkt das Arbeitskräfteangebot bereits früher und vor allem viel stärker als in Westdeutschland. Hier könnte sich bis 2050 die Zahl der Arbeitskräfte halbieren. Während im Westen Zuwanderung und höhere Erwerbsbeteiligung den demografischen Effekt noch zum Teil kompensieren, ist im Osten nichts dergleichen zu erwarten.

Das Angebot an Arbeitskräften – im Weiteren gemessen an dem sogenannten Erwerbspersonenpotenzial – wird in den kommenden Jahrzehnten massiv zurückgehen. Die neuesten Projektionen des IAB bestätigen diese Entwicklung. Den Betrieben werden daher künftig sehr viel weniger Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Zugleich werden die Beschäftigten im Durchschnitt älter sein als heute. Beides gilt für Ostdeutschland in verschärftem Maße. Dort ist der Einfluss der Demografie wesentlich stärker, denn nach der Wende hatten sich die ostdeutschen Geburtenziffern innerhalb kürzester Zeit praktisch halbiert. Allerdings ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen im Osten immer noch deutlich höher als im Westen. Das IAB geht davon aus, dass sie in Ostdeutschland nahezu konstant bleibt, während sie in den westlichen Bundesländern weiter steigen wird. Anders als im Westen wird die Zuwanderung aus dem Ausland in Ostdeutschland auch künftig so gut wie keine Rolle spielen. Nicht zuletzt wandern immer noch ostdeutsche Arbeitskräfte in den Westen ab.

Die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials lässt sich rechnerisch in drei Komponenten zerlegen: Demografie, Erwerbsbeteiligung und Wanderungen. Das Ergeb-

nis dieser Zerlegung ist, dass der Rückgang des Arbeitskräfteangebots ausschließlich durch die demografische Komponente verursacht wird – in Ost und West. Jedoch sind die Kräfte, die der Demografie entgegenwirken, im Osten viel schwächer als im Westen.

Nachwuchsmangel reduziert Arbeitskräfteangebot

Ursächlich für die Abnahme des Erwerbspersonenpotenzials ist die Geburtenentwicklung. Seit fast 40 Jahren bringen Frauen in Deutschland im Schnitt rund 1,4 Kinder zur Welt – 2,1 wären erforderlich, um das Bevölkerungsniveau stabil zu halten. Deutschland bräuchte also um 50 Prozent mehr Geburten, damit die Bevölkerung langfristig nicht abnimmt. In den kommenden Jahren verschiebt sich vor allem der Altersaufbau der Bevölkerung, weil die geburtenstarken Jahrgänge der 1950er und 1960er Jahre ins Rentenalter kommen. Ab dem Jahr 2020 scheiden die Baby-Boomer nach und nach aus dem Erwerbsleben aus. Damit schrumpft die demografische Basis für das Arbeitskräftepotenzial. Dies kann nur durch eine höhere Erwerbsbeteiligung beziehungsweise durch Zuwanderung kompensiert werden.



Tatsächlich könnte die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren zunehmen. Reserven gibt es insbesondere noch bei Frauen im mittleren Alter, denn die Erwerbsquote der 30- bis 49-jährigen Frauen liegt derzeit bei rund 87 Prozent – rund elf Prozentpunkte unter der gleichaltriger Männer. Voraussichtlich werden aufgrund der „Rente mit 67“ außerdem die Erwerbsquoten Älterer deutlich steigen.

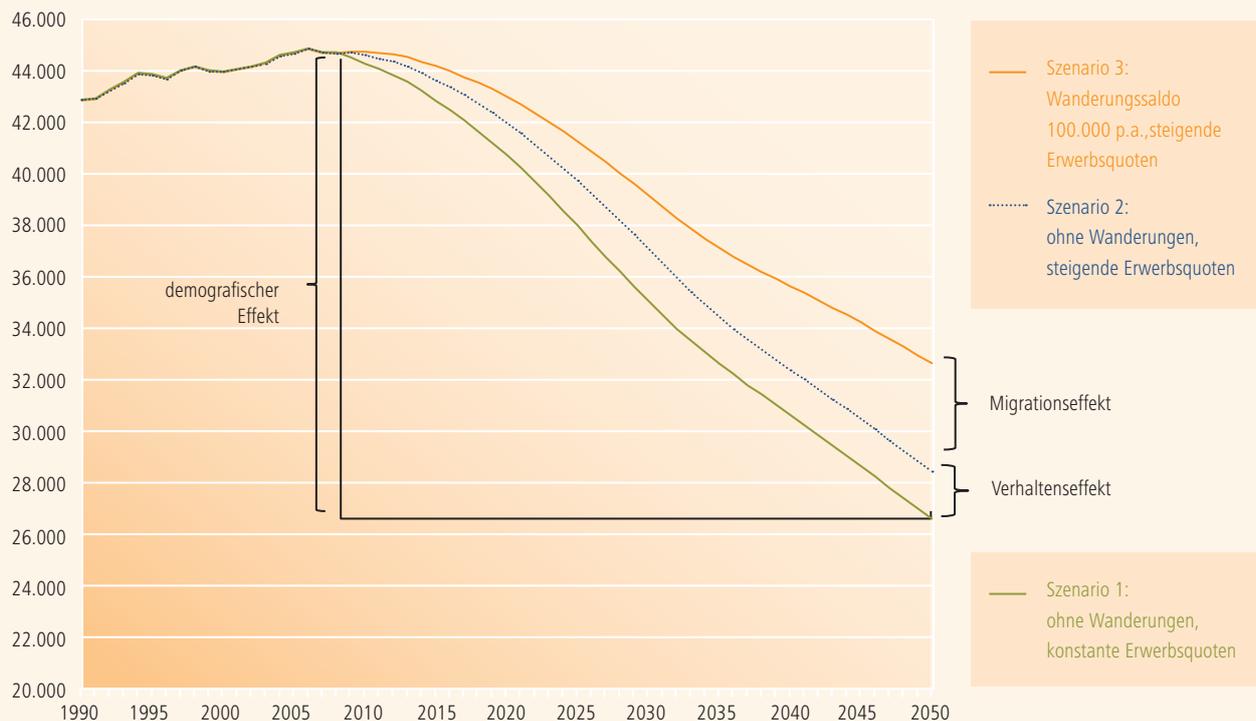
Darüber hinaus wird Deutschland vermutlich weiterhin ein Zuwanderungsland bleiben. Der durchschnittliche Wanderungssaldo lag zwischen 1960 und 2010 bei jährlich 200.000 Personen. Der Saldo war in den Jahren 2008 und 2009 zwar negativ, drehte im Jahr 2010 mit einem Nettozuzug von 128.000 Personen jedoch wieder in den positiven Bereich. Dieser Umschwung war mögli-

cherweise der raschen wirtschaftlichen Erholung und der im europäischen Vergleich sehr günstigen Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland geschuldet. Mit der Öffnung des deutschen Arbeitsmarkts für Arbeitskräfte aus den neuen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union zum 1. Mai 2011 könnte die Zuwanderung in den kommenden Jahren steigen. Aber angesichts der demografischen Entwicklung in den Herkunftsländern und der Konvergenz der Pro-Kopf-Einkommen in Europa ist es unwahrscheinlich, dass der Wanderungssaldo den langjährigen Durchschnittswert dauerhaft übertreffen wird. Insofern ist eine jährliche Nettozuwanderung von etwa 100.000 Personen möglich (der Wanderungssaldo schließt die gesamte Bevölkerung ein, nicht nur Arbeitskräfte).

Abbildung 1

Szenarien zur Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials in Deutschland bis 2050

in 1.000 Personen



Quelle: Fuchs/Söhnlein/Weber 2011.

©IAB

Drei Szenarien zeigen, wie sich das Erwerbspersonenpotenzial unter verschiedenen Annahmen entwickeln könnte (vgl. Abbildung 1):

- Fänden in Zukunft überhaupt keine Wanderungsbewegungen statt und bliebe die Erwerbsbeteiligung auf dem heutigen Stand, dann würde das künftige Erwerbspersonenpotenzial ausschließlich von der hiesigen Bevölkerungsentwicklung abhängen. Bei diesem rein demografischen Szenario 1 verliert Deutschland bis zum Jahr 2050 gut 18 Millionen Arbeitskräfte. Das Arbeitskräftepotenzial würde in diesem Fall von 44,8 Millionen in Jahr 2008 auf 26,7 Millionen Personen schrumpfen.

- In Szenario 2 wird angenommen, dass die Erwerbsquoten der Frauen und, wegen der „Rente mit 67“, der Älteren in Zukunft weiter steigen. Trotzdem läge das Arbeitskräf-

tepotenzial nach diesem Szenario im Jahr 2050 mit 28,56 Millionen nur um knapp 1,9 Millionen Personen höher als in Szenario 1. Diese 1,9 Millionen spiegeln den Einfluss eines sich möglicherweise ändernden Erwerbsverhaltens, also den Verhaltenseffekt, wider.

- Auch eine im langfristigen Durchschnitt hohe Zuwanderung kann den Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials nicht stoppen. Bei einer Nettozuwanderung von 100.000 Personen pro Jahr, wie in Szenario 3 angenommen, würde das Erwerbspersonenpotenzial in den nächsten Jahren zwar nur wenig sinken. Langfristig jedoch kann dies den demografischen Effekt nicht annähernd kompensieren, sondern nur mildern. Für das Jahr 2050 ergibt sich in diesem Fall ein Arbeitskräftepotenzial von 32,7 Millionen Personen. Da bei diesem dritten Szenario die gleichen

steigenden Erwerbsquoten wie beim zweiten Szenario angenommen werden, lässt sich aus dem Vergleich beider Szenarien ermitteln, dass der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials aufgrund des Migrationseffektes bis zum Jahr 2050 um rund 4,2 Millionen Personen geringer ausfällt als ohne Migration.

Im Westen kompensiert Migration teilweise den demografischen Rückgang

Die Entwicklung in Westdeutschland entspricht weitestgehend dem gesamtdeutschen Trend (vgl. auch Tabelle). Der demografische Effekt überwiegt bei weitem und er nimmt nach dem Jahr 2025 sogar noch zu. Dagegen schwächt sich der gegenläufige Verhaltenseffekt spürbar ab: Wirkt die Steigerung der Erwerbsquoten bis 2025 noch mit fast 1,6 Millionen Personen der Demografie entgegen, kann der Verhaltenseffekt zwischen den Jahren 2025 und 2050 mit 73.000 Personen beinahe vernachlässigt werden. Die Verhaltenskomponente verliert an Relevanz, weil die Erwerbsquoten nicht unbegrenzt steigen können. Viel wichtiger aber ist, dass mit dem Altern der geburtenstarken Jahrgänge der Anteil der mittleren Altersgruppe – also die mit der höchsten Erwerbsbeteiligung – abnimmt. Damit gewinnen die Jüngeren im Alter von unter 30 Jahren und die Älteren ab 55 Jahren an Bedeutung. Deren Erwerbsquoten sind aber niedriger als die der mittleren Altersgruppe – trotz steigender Erwerbsquoten der Älteren.

Der Migrationseffekt hängt natürlich von der unterstellten Nettozuwanderung ab: Aus einem gesamtdeutschen Wanderungssaldo von jährlich 100.000 Personen resultiert bis zum Jahr 2050 ein Plus von gut 4,2 Millionen potenziellen Erwerbspersonen. Bei einer doppelt so hohen Nettozuwanderung läge der Migrationseffekt bei fast 7,7 Millionen Personen. Der Grund, warum der Migrationseffekt nicht proportional zur Nettozuwanderung wächst, liegt darin, dass ein Teil des Migrationseffektes auf einen „Verjüngungseffekt“ entfällt, denn es ziehen mehr Jüngere nach Deutschland, während Ältere eher fort- als zuziehen. Zugleich setzt sich ein Wanderungssaldo von 100.000 Personen aus einer Bruttozuwanderung von 600.000 Personen und einer Bruttoabwanderung von 500.000 Personen zusammen; ein Wanderungssaldo von 200.000 Personen ergibt sich aus der Zuwanderung von 700.000 Personen und der Abwanderung von 500.000 Personen. Der Migrationseffekt resultiert also nicht allein aus der Nettozuwanderung von 100.000 bzw. 200.000 Personen, sondern aus den Bruttowanderungsströmen mit ihrer unterschiedlichen Altersstruktur.

Im Osten ist keine Kompensation in Sicht

Der Einfluss der Demografie auf das Arbeitskräfteangebot ist im Osten stärker und er setzt zudem früher ein. Wie bereits erwähnt, haben sich die Geburtenziffern in den ost-

Tabelle

Einflussfaktoren der Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials 2008 bis 2050

in 1.000 Personen

	Demografischer Effekt	Verhaltenseffekt	Migrationseffekt*	Veränderung des Erwerbspersonenpotenzials insgesamt
Westdeutschland	-13.297	1.628	4.226	-7.443
Ostdeutschland (inklusive Berlin)	-4.787	269	-54	-4.572

*Bei einem gesamtdeutschen Wanderungssaldo von 100.000 Personen pro Jahr.

Quelle: Fuchs/Söhnlein/Weber (2011); eigene Berechnungen.

©IAB

deutschen Ländern nach der Wiedervereinigung bis 1994 in etwa halbiert. Kamen in der DDR im Jahr 1989 noch 200.000 Kinder zur Welt, wurden in den neuen Bundesländern 1991 nur noch 108.000 und 1994 sogar weniger als 80.000 Kinder geboren. Obwohl sich die ostdeutsche Geburtenrate seitdem wieder erholt hat und inzwischen mit 1,4 Kindern pro Frau sogar wieder knapp über der westdeutschen (1,35) liegt, spielt die demografische Komponente in den kommenden Jahren im Osten eine weitaus größere Rolle als im Westen. Die nach der Wende nicht geborenen Kinder fehlen 20 Jahre später am Arbeitsmarkt. Es ist bereits abzusehen, dass damit auch die nächste Elterngeneration nur noch halb so groß sein wird.

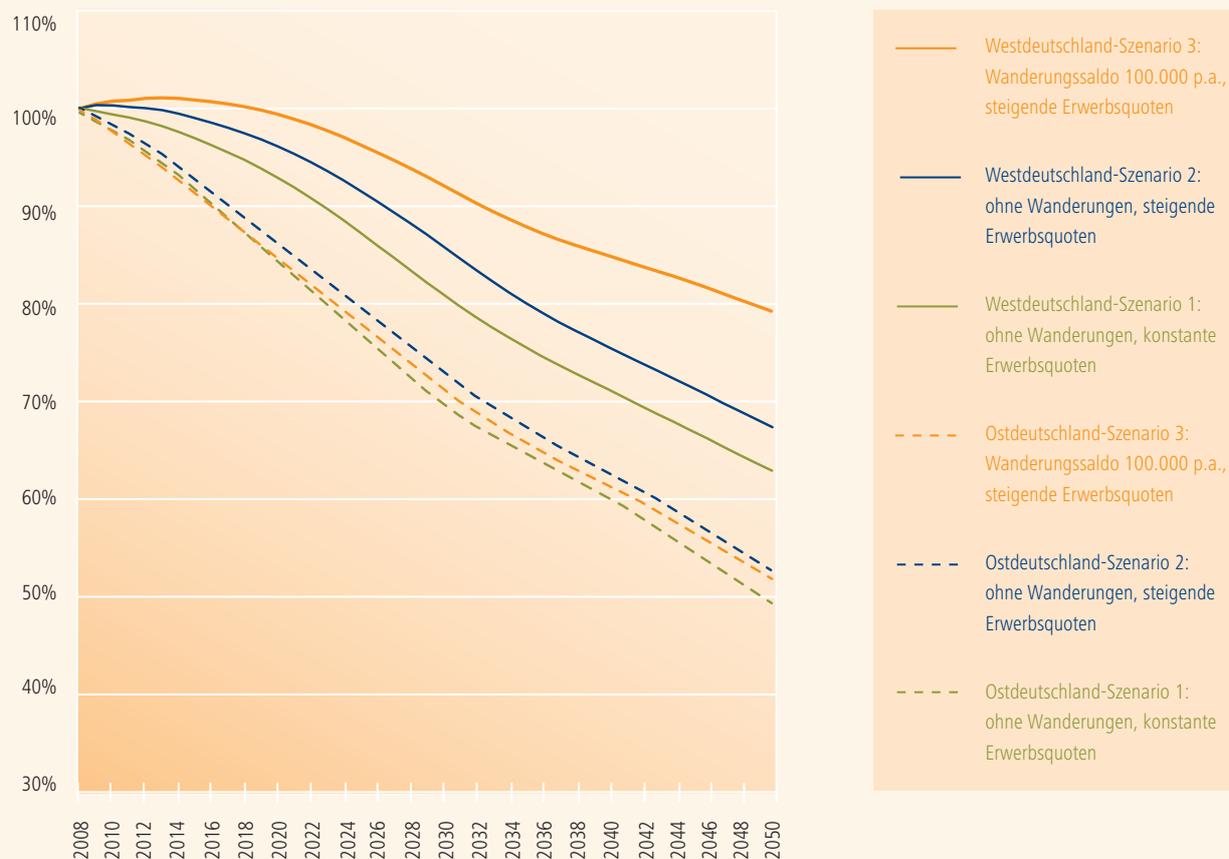
Die Abwanderung in den Westen, die nach der Wende einsetzte, verstärkt diese Tendenz. Und der Osten verliert immer noch Einwohner, vor allem jüngere Menschen ziehen weg. Die Fortzüge in den Westen wurden bislang durch Zuzüge aus dem Ausland nicht ausgeglichen. Vorsichtig optimistisch liegt dem IAB-Projektionsmodell jedoch ein Auslaufen der Abwanderung in den Westen zugrunde. Aus der Summe von Zu- und Fortzügen ins In- und Ausland ergibt sich trotzdem für Ostdeutschland bis 2050 noch ein negativer Migrationseffekt.

In der DDR waren sehr viel mehr Frauen erwerbstätig als in der BRD. Seit dem Jahr 1990 sind die ostdeutschen Erwerbsquoten vor allem bei den jüngeren Frauen gesunken. Sie unterscheiden sich inzwischen kaum mehr von denen

Abbildung 2

Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials in West- und Ostdeutschland

(2008=100%)



gleichaltriger Frauen im Westen. In den mittleren Altersgruppen hat sich dagegen wenig geändert. Die IAB-Projektion nimmt deshalb an, dass die Erwerbsquoten von Frauen zwischen 30 und 54 Jahren im Osten in etwa konstant bleiben, während sie im Westen zunehmen. Einen positiven Effekt auf die durchschnittliche Erwerbsbeteiligung haben dagegen auch im Osten die voraussichtlich steigenden Erwerbsquoten Älterer.

Alles in allem führen die genannten Faktoren in Ostdeutschland zu einem viel stärkeren prozentualen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials als im Westen (vgl. Abbildung 2): Im Osten wird sich das Arbeitskräfteangebot bis zum Jahr 2050 halbieren – beinahe unabhängig von den getroffenen Annahmen. Im Westen beträgt der Rückgang je nach Szenario zwischen knapp 20 und 40 Prozent.

Da die Demografie im Osten so gut wie gar nicht durch die Erwerbsbeteiligung oder durch Zuwanderung kompensiert wird, schrumpft das Erwerbspersonenpotenzial dort bereits jetzt; im Westen wird der Rückgang wohl noch ein paar Jahre auf sich warten lassen.

Fazit

Die demografische Entwicklung ist in einem hohen Grad vorherbestimmt. Hierfür sind drei Gründe verantwortlich. Erstens hängt die künftige Alterung von der gegenwärtigen Altersstruktur der Bevölkerung ab. Zweitens ist die Geburtenrate seit langer Zeit stabil und selbst eine massive Änderung der Geburtenhäufigkeit würde sich frühestens 20 bis 30 Jahre später am Arbeitsmarkt auswirken. Drittens spielt die Sterblichkeit für das Arbeitskräftepotenzial keine spürbare Rolle. Damit lässt sich mit hoher Sicherheit prognostizieren, dass in West- und Ostdeutschland das Arbeitskräftepotenzial aus rein demografischen Gründen erheblich zurückgehen wird. Eine vollständige oder wenigstens weitgehende Kompensation durch das Erwerbsverhalten oder die Zuwanderung scheidet an der Stärke des demografischen Effekts. Dies trifft für den Osten noch weit mehr zu als für den Westen.

Dennoch haben diese Trends auch ihre positiven Seiten. Die Demografie erhöht den gesellschaftlichen Druck, bislang brachliegendes Arbeitskräftepotenzial besser auszunüt-

zen. Damit steigen die Chancen, dass die Arbeitsleistung Älterer stärker als bisher anerkannt und der Gleichberechtigung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt sowie der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine noch höhere Priorität eingeräumt wird. Auch das Ziel einer besseren gesellschaftlichen Integration von Migranten dürfte dadurch einen höheren Stellenwert erhalten.

Literatur

Fuchs, Johann (2009): Demografische Effekte auf das künftige Arbeitsangebot in Deutschland – eine Dekompositionsanalyse. In: Schmolters Jahrbuch 129 (4), S. 571-595.

Fuchs, Johann; Hummel, Markus; Zika, Gerd (2009): Demografie prägt den ostdeutschen Arbeitsmarkt. IAB-Kurzbericht Nr. 21.

Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris (2007): Einflussfaktoren auf das Erwerbspersonenpotenzial. Demografie und Erwerbsverhalten in Ost- und Westdeutschland. IAB Discussion Paper Nr. 12.

Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte (2011): Projektion des Arbeitsangebots bis 2050. Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten. IAB-Kurzbericht Nr.16.

Die Autoren



Dr. Johann Fuchs

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“ am IAB.

johann.fuchs@iab.de



Doris Söhnlein

ist Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“ am IAB.

doris.soehnlein@iab.de



Brigitte Weber

ist Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“ am IAB.

brigitte.weber@iab.de

Ein Ranking der regionalen Arbeitsmärkte

Das richtige Maß

Schaut man allein auf die Arbeitslosenquoten einer Region, ergibt sich nur ein lückenhaftes Bild vom Arbeitsmarkt. Um es zu vervollständigen, bedarf es weiterer Maßzahlen. Für eine Gesamtbeurteilung benötigt man fundierte wissenschaftliche Methoden, um die Vielzahl der Indikatoren angemessen zu gewichten. Auf dieser Grundlage entstand ein Ranking der 50 Arbeitsmarktregionen in Deutschland.



Die Beurteilung der Arbeitsmarktlage einer Region anhand eines einzigen Indikators wie der Arbeitslosenquote greift zu kurz. Denn es ist nicht nur entscheidend, wie viele Menschen nicht arbeiten, sondern auch, wie und wo die Erwerbstätigen arbeiten und was sie verdienen. Will man ein Ranking der Arbeitsmarktlagen erstellen, gilt es mehrere Dimensionen zu bewerten. Dazu bedarf es einer größeren Zahl von Indikatoren, um die unterschiedlichen Teilbereiche abzudecken. Darüber hinaus müssen die Indikatoren unterschiedlich gewichtet werden. Die Gewichtung wird bei der Erstellung von Rankings oft mehr oder weniger willkürlich vorgenommen, was deren Ergebnisse zweifelhaft erscheinen lässt. Mit modernen Methoden wird das Ranking auf eine solide Basis gestellt (vgl. den Kasten „Methodik“ auf Seite 15).

Aufbau und Berechnungsgrundlage des Vergleichs

Bei einem Vergleich von Arbeitsmarktlagen sind zwei Aspekte besonders wichtig: die Fähigkeit einer Region, möglichst viele Menschen am Arbeitsmarkt partizipieren zu lassen und diese vor dem Risiko der Arbeitslosigkeit möglichst gut zu schützen. Neben der so beschriebenen Variable „allgemeine Arbeitsmarktlage“ sind für die ansässige Bevölkerung auch die „Qualität der Beschäftigung“ und das „Einkommenspotenzial“ wichtig. Auch diese Teilbereiche sollten daher in das Ranking einfließen. Entscheidend für eine regionale Arbeitsmarktlage ist ferner die Nachfrage der ansässigen Unternehmen nach Arbeitskräften. Diese hängt wiederum von der dort vorherrschenden Wirtschaftsstruktur und deren Leistungsfähigkeit ab. Daher sind die „Branchenstruktur“, die „Betriebsgrößenstruktur“, aber auch die damit verbundene „Produktivität“ einer regionalen Wirtschaft ebenfalls Teil der Bewertung.

Alle diese Faktoren fließen in den für jede Region individuellen und zwischen den Regionen vergleichbaren Performanzwert der „allgemeinen Arbeitsmarktlage“ ein. Der Wert Null entspricht dabei dem deutschen Durchschnitt; positive Werte zeugen von einer überdurchschnittlichen, negative von einer unterdurchschnittlichen Performanz. Die Berechnungen basieren auf Daten des Jahres 2009.

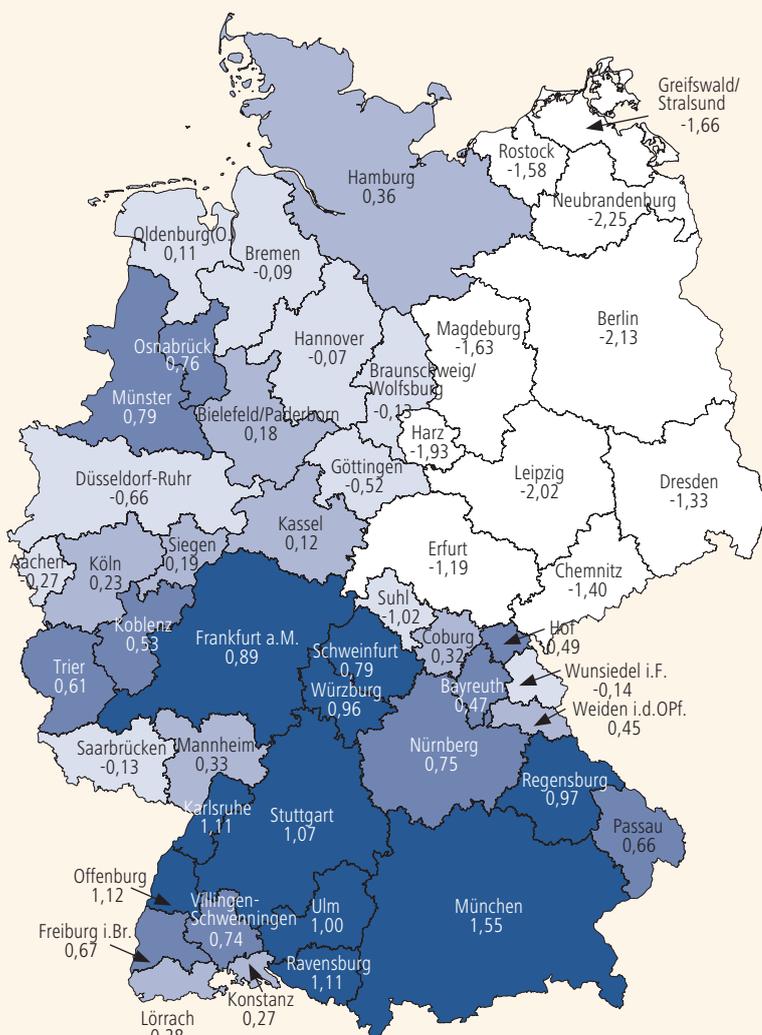
Der regional begrenzte Arbeitsmarkt ist die Beobachtungsgrundlage, um Erfolgs- und Problemregionen zu identifizieren. Der für eine Person relevante Arbeitsmarkt ist jedoch nicht auf den Wohnort beschränkt, denn Menschen pendeln häufig zur Arbeit. Städte agieren typischerweise als Arbeitsmarktzentren und ziehen Arbeitskräfte aus den umliegenden Landkreisen an. Basierend auf den zugrunde liegenden Pendlerverflechtungen identifizieren Per Kropp und Barbara Schwengler in ihrer Studie aus dem Jahr 2011 50 solcher Arbeitsmarktregionen. Mit einem Pendleranteil von rund zehn Prozent stellen diese Wirtschaftsräume relativ eigenständige und zusammenhängende Arbeitsmarktregionen dar. Sie eignen sich daher besser für einen Vergleich der regionalen Arbeitsmarktlagen als administrative Abgrenzungen.

Zunächst lohnt ein Blick auf die Arbeitslosenquote als maßgeblicher Einzelindikator für die allgemeine Arbeitsmarktlage. Im Untersuchungsjahr 2009 weist die Arbeitsmarktregion Ravensburg unseren Berechnungen zufolge mit nur 3,95 Prozent die geringste Arbeitslosenquote auf. Danach folgen die Arbeitsmarktregionen Würzburg mit 4,04 Prozent, Ulm mit 4,41 Prozent und München mit 4,44 Prozent. Am anderen Ende der Skala findet sich die Arbeitsmarktregion Neubrandenburg, wo 15,79 Prozent der zivilen Erwerbspersonen arbeitslos gemeldet sind. Weit höhere Quoten als der Durchschnitt kennzeichnen auch die Arbeitsmarktregionen Greifswald-Stralsund (14,73%), Leipzig (14,30%) und Berlin (13,13%).

Weitere Indikatoren der allgemeinen Arbeitsmarktlage

Ein weiterer interessanter Arbeitsmarktindikator bezieht sich auf die fehlende regionale Passung zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage, dem sogenannten Mismatch. In Anlehnung an die Arbeit von Wolfgang Franz aus dem Jahr 2009 dient als Indikator für den regionalen Mismatch das Verhältnis von nicht geförderten offenen Stellen zu Arbeitslosen, jeweils anteilig am Gesamtbestand aller Regionen. Die Arbeitsmarktregion Berlin erreicht dabei den niedrigsten Wert und München den höchsten. Im ersten Fall gibt es den größten

Abbildung 1
Arbeitsmarktlage
 Performanzwert 2009



Performanzwert	Anzahl Regionen
■ ≤ 2,00	10
■ ≤ 0,79	10
■ ≤ 0,46	10
■ ≤ 0,11	10
■ ≤ -1,10	10

Quelle: Eigene Berechnungen.

© IAB

Überhang an Arbeitslosen, während es in München das größte Überangebot an Vakanzen gibt. In Coburg und Weiden in der Oberpfalz ist das Verhältnis sehr ausgeglichen. Dies bedeutet, dass Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage auf diesen Arbeitsmärkten in etwa gleich groß sind und nicht regional auseinanderfallen.

Auch die Quote der Arbeitsuchenden, der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der sonstigen Erwerbstätigen sind Indikatoren der allgemeinen Arbeitsmarktlage. Die Performanzwerte der einzelnen Regionen in diesem Teilbereich sind die Grundlage des Rankings. Diese werden neben den gewichteten Einzelindikatoren auch durch die bereits oben erwähnten inhaltlichen Teilbereiche, die ebenfalls gewichtete Aggregate von Einzelindikatoren sind, beeinflusst.

Spitzenreiter ist München, Schlusslicht Neubrandenburg

Aus allen Informationen setzt sich ein differenziertes Gesamtbild zusammen, das als Grundlage für das Ranking der Arbeitsmarktregionen dient. In diesem Ranking erzielt München mit 1,55 Punkten den höchsten Performanzwert und ist somit die Region mit dem besten Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland (vgl. Abbildung 1). Danach folgen die Regionen Offenburg mit 1,12 sowie Ravensburg und Karlsruhe mit jeweils 1,11. In Ostdeutschland findet sich der beste Arbeitsmarkt auf Platz 39 in Suhl mit einem Performanzwert von -1,02. Die schlechteste Arbeitsmarktsituation weist Neubrandenburg auf: Dort ist der Performanzwert mit -2,25 am niedrigsten. Insgesamt deutet das Ergebnis auf noch immer deutliche Unterschiede zwischen alten und neuen Bundesländern hin. Allerdings muss an dieser Stelle angemerkt werden, dass nicht alle Arbeitsmarktregionen bundeslandschaft abgegrenzt sind. So werden zum Beispiel Teile Mecklenburg-Vorpommerns der Arbeitsmarktregion Hamburg zugerechnet.

Rund 60 Prozent der Gesamtbevölkerung Deutschlands und etwa 60 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten leben in den zehn einwohnerstärksten Arbeitsmarktregionen. Diese Arbeitsmarktzentren sind daher besonders wichtig für den Wohlstand des Landes.

Die Arbeitsmarktregion Düsseldorf-Ruhr ist mit rund 9,71 Millionen Einwohnern die bevölkerungsstärkste Region, Mannheim mit 2,29 Millionen hingegen die bevölkerungsärmste. Von den bevölkerungsreichen Regionen rangieren neben München auch Stuttgart auf Platz 5 und Frankfurt am Main auf Platz 9 unter den zehn bestplatzierten Arbeitsmarktregionen. Unterdurchschnittlich schneiden mit Düsseldorf-Ruhr, Leipzig und Berlin nur drei der zehn einwohnerstärksten Regionen ab. Sie positionieren sich mit Platz 39, 48 und 49 auf den hintersten Rängen.

Insgesamt gibt es mehr Regionen mit überdurchschnittlicher Performanz als solche mit unterdurchschnittlicher. Einige der negativ bewerteten Regionen weisen allerdings einen besonders großen Abstand zum Durchschnitt auf.

Neben der besten Arbeitsmarktbeurteilung werden in der Arbeitsmarktregion München zudem deutschlandweit die höchste Produktivität pro Kopf und die höchsten Einkommen erzielt. Als sehr produktiv erweisen sich auch die Wirtschaftsregion Hamburg mit Platz 3 und Düsseldorf-Ruhr mit Platz 5. In diesen Fällen schlägt die hohe Produktivität aber nicht auf eine günstige Bewertung der allgemeinen Arbeitsmarktlage durch. Die Arbeitsmarktregion Frankfurt am Main weist die zweithöchste Produktivität und nach München und Stuttgart die dritthöchsten Einkommen auf. Die geringste Produktivität erzielt die Wirtschaft in Suhl, während die geringsten Einkommen in Greifswald-Stralsund erzielt werden.

Gewinner und Verlierer im Zeitraum 2005 bis 2009

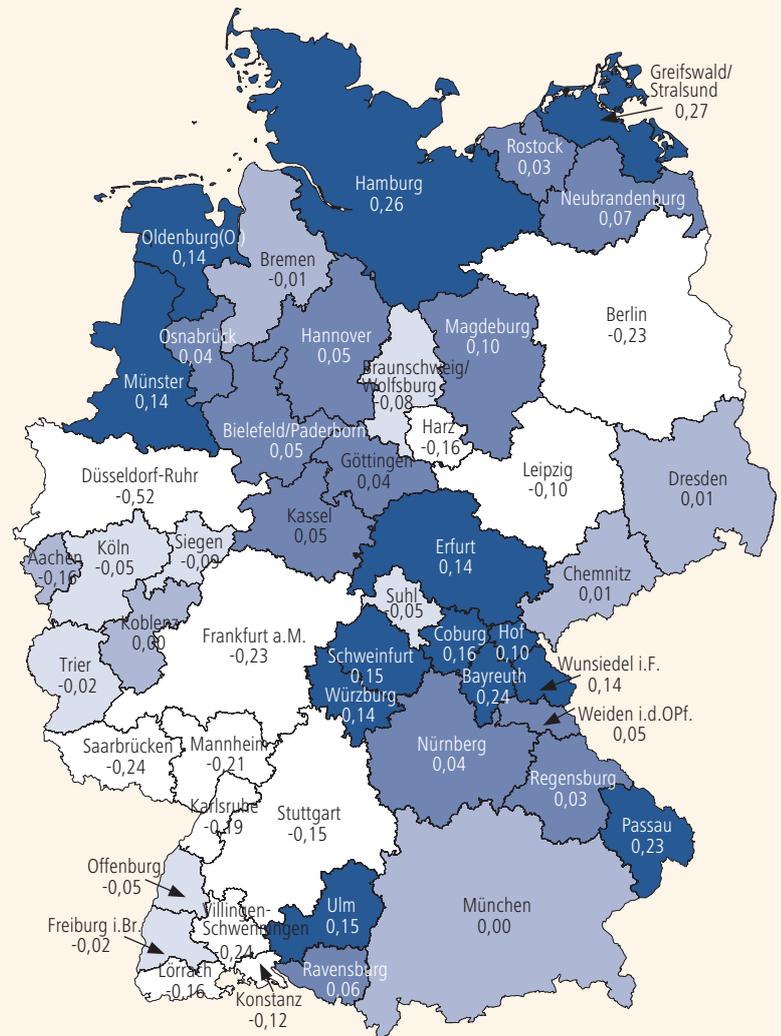
Das Ranking zeigt die statische Momentaufnahme des Jahres 2009. Neue Aspekte zeigen sich, wenn man die Entwicklung der regionalen Arbeitsmarktlagen seit Beginn des letzten wirtschaftlichen Aufschwungs betrachtet. In etwa ab dem Jahr 2005 sorgte dieser für positive Effekte auf dem Arbeitsmarkt, bis im Jahr 2009 die Erwerbslosenzahlen im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise gestiegen sind.

Werden die Platzierungen am Beginn und am Ende des Beobachtungszeitraums miteinander verglichen, so wird deutlich, dass vor allem Regionen im Norden und kleine Regionen in Bayern stark profitiert haben (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2

Arbeitsmarktlage

Veränderung Performanzwert von 2005 bis 2009



Veränderungen Performanzwert	Anzahl Regionen
■ $\geq 0,10 < 0,30$	13
■ $\geq 0,03 < 0,10$	12
■ $\geq -0,02 < 0,03$	5
■ $\geq -0,10 < -0,02$	7
■ $\geq -0,30 < -0,10$	12

Quelle: Eigene Berechnungen.

©IAB



Sieben der fünfzehn Arbeitsmarktregionen mit einer positiven Rangdifferenz von zwei und mehr kommen aus Bayern. Den größten Sprung nach vorne machte aber mit einer Verbesserung um acht Plätze die Arbeitsmarktregion Hamburg, die von Rang 30 auf 22 kletterte. Den zweitgrößten Sprung mit sechs Plätzen machte Bayreuth von Rang 26 auf 20. Schweinfurt ist durch eine Verbesserung um fünf Plätze nun eine der zehn bestplatzierten Arbeitsmarktregionen. Um sieben Plätze und damit am weitesten zurückgefallen ist hingegen Villingen-Schwenningen von Rang sieben auf 14 und ist damit nicht mehr unter den zehn besten vertreten. München wies bereits im Jahr 2005 die beste allgemeine Arbeitsmarktlage auf und konnte

somit die Spitzenposition verteidigen. Auf den Rängen zwei und drei gab es hingegen einen Wechsel, da Karlsruhe und Stuttgart jeweils zwei Plätze verloren haben. Diese Positionen halten nun Offenburg und Ravensburg, die sich drei beziehungsweise zwei Plätze verbesserten. Neubrandenburg hielt 2009 ebenso wie im Jahr 2005 die rote Laterne.

Die Rangverschiebungen sind allerdings nur begrenzt aussagekräftig. So steigerte beispielsweise die Arbeitsmarktregion Greifswald-Stralsund ihren Performanzwert deutlich um 0,27 Punkte. Nach Rängen verbesserte sie sich jedoch um nicht mehr als zwei Plätze, weil der Abstand zu den darüber Platzierten sehr groß war. Ein ähn-

liches Bild zeigt sich in Erfurt und Magdeburg, die ihren Performanzwert um 0,14 und 0,10 Punkte erhöhten. Ihre Platzierung änderte sich hingegen nicht, sie verharren wie auch im Jahr 2005 auf Rang 41 und 45. Den größten Verlust mussten die Arbeitsmarktregionen Düsseldorf-Ruhr mit -0,52 sowie Saarbrücken und Villingen-Schwenningen mit jeweils -0,24 hinnehmen. Zudem lag Saarbrücken im Jahr 2005 noch über dem Durchschnitt, im Jahr 2009 aber darunter. Umgekehrt hat Oldenburg im Gegensatz zum Jahr 2005 jetzt überdurchschnittlich abgeschnitten.

Fazit

Vergleicht man die allgemeine Lage der deutschen Arbeitsmarktregionen auf der Grundlage der Daten aus dem Jahr 2009, ergibt sich ein erhebliches West-Ost-Gefälle, da alle ostdeutschen Arbeitsmärkte weit unterdurchschnittlich abschneiden. Durch die starke Performanz der Arbeitsmärkte in Bayern und Baden-Württemberg ist darüber hinaus ein Süd-Nord-Gefälle zu erkennen. Im Nordwesten des Landes finden sich aber auch überdurchschnittlich erfolgreiche Arbeitsmärkte.

Ein Blick auf die Arbeitsmarktentwicklung in den Jahren 2005 bis 2009 zeigt, dass vor allem Arbeitsmarktregionen im Norden und kleinere bayerische Regionen von der positiven Wirtschaftsentwicklung profitiert haben. Erfreulicherweise konnten auch einige Arbeitsmärkte in Ostdeutschland in dieser Zeit ihren Performanzwert deutlich verbessern, wenn auch auf niedrigem Niveau. Dennoch ist der Abstand der ostdeutschen Regionen zum bundesdeutschen Durchschnitt der Arbeitsmarktlagen noch immer erheblich.

Literatur

Kropp, Per; Schwengler Barbara (2011): Abgrenzung von Arbeitsmarktregionen: Ein Methodenvorschlag. In: Raumforschung und Raumordnung, Jg. 69, H. 1, S. 45-62.

Franz, Wolfgang (2009): Arbeitsmarktökonomik, Auflage 7. Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.

Methodik

Nicht nur die Auswahl, sondern auch die Gewichtung der verwendeten Kennzahlen beeinflusst das Endergebnis eines Rankings entscheidend. In der Regel ist die methodische Basis für die Bildung einer Rangordnung unter Regionen dünn. Typischerweise werden Gewichtungen von Indikatoren und inhaltlichen Teilbereichen ohne Berechnungen, nur basierend auf Expertenmeinungen und somit weitgehend subjektiv, gesetzt. Mit Hilfe der Methode der Partial-Least-Squares-Pfadmodellierung ist diese methodische Schwäche zu beheben und ein wissenschaftlich fundiertes Ranking innerhalb eines ökonomischen Wirkungssystems erstellbar, das den theoretischen und empirischen Erkenntnissen der aktuellen Forschung Rechnung trägt. Dabei können bei der Indexbildung gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge und Wirkungsbeziehungen ebenso berücksichtigt werden wie Interaktionen zwischen den Einflussgrößen. Zudem kann eine objektive Gewichtung der Variablen aus den Daten heraus auf Grundlage eines mathematischen Algorithmus erfolgen. Damit wird das Ranking in einen objektiven statistischen Rahmen eingebettet.

Der Autor



Frank Pelzel

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschungsgruppe des Direktors am IAB.
frank.pelzel@iab.de

Bestimmungsfaktoren regionaler Beschäftigungsentwicklung

Starkes Gefälle – nicht nur zwischen Ost und West

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hat sich in den vergangenen zehn Jahren regional sehr unterschiedlich entwickelt: Die Spannweite reicht von einem Rückgang um 26 Prozent bis zu einem Zuwachs von 22 Prozent. Die noch vor einigen Jahren sehr ausgeprägten Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland werden zunehmend von Disparitäten innerhalb beider Landesteile überlagert. Neben regionalen Faktoren wie der Stärke der lokalen Märkte und dem Branchenmix beeinflussen auch Größe, Alter und Innovationsfreudigkeit der örtlichen Betriebe die Beschäftigungsentwicklung einer Region.



Die Beschäftigung gilt als ein zentraler Indikator des Wirtschafts- und Arbeitsmarktgeschehens, ihre Dynamik als wichtiger Gradmesser der allgemeinen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung. Schließlich erwirtschaftet der Großteil der Bevölkerung sein Haushaltseinkommen hauptsächlich durch Erwerbsarbeit, insbesondere über sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Seit der Jahrtausendwende ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, gemessen in Vollzeitäquivalenten – danach werden Teilzeitbeschäftigte anteilig entsprechend ihrer Arbeitszeit berücksichtigt – im gesamten Bundesgebiet um durchschnittlich 3,3 Prozent gesunken. Auf der Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte zeigen sich jedoch erhebliche regionale Unterschiede (vgl. Abbildung auf Seite 18). Der im Nordwesten des Landes gelegene Kreis Vechta erzielte mit einem Plus von 21,5 Prozent das höchste Wachstum unter allen Kreisen. Im Süden expandierte die Beschäftigung beispielsweise in den an München angrenzenden Kreisen Freising, Ebersberg und Erding ebenfalls überdurchschnittlich stark. Aber auch der Kreis Alzey-Worms zwischen Mannheim und Mainz erreichte eine äußerst hohe Dynamik. In diesen Regionen betrug der Beschäftigungszuwachs im vergangenen Jahrzehnt über 14 Prozent.

Das andere Extrem bildet der Landkreis Demmin in Mecklenburg-Vorpommern, in dem die Beschäftigung mit einem Rückgang um 26,2 Prozent regelrecht einbrach. Auch die angrenzenden Kreise Mecklenburg-Strelitz, Uecker-Randow und Güstrow hatten mit einem sehr starken Rückgang um mehr als 21 Prozent zu kämpfen. Andere an Polen angrenzende Gebiete und weitere periphere ländliche Kreise wie der Kyffhäuserkreis oder Greiz verzeichneten ebenfalls einen ausgeprägten Beschäftigungsrückgang von mindestens 20 Prozent.

Wachsende Unterschiede innerhalb beider Landesteile überlagern das Ost-West-Gefälle

Diese gegensätzlichen Entwicklungen illustrieren einen zumindest im Durchschnitt immer noch bestehenden grundsätzlichen Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland. Er ist die Folge der nach wie vor nicht abge-



schlossenen Transformation der ostdeutschen Wirtschaft. Unter den 87 ostdeutschen Kreisen wiesen lediglich drei ein Beschäftigungswachstum auf, unter den 325 westdeutschen Kreisen waren es 191, also fast 60 Prozent.

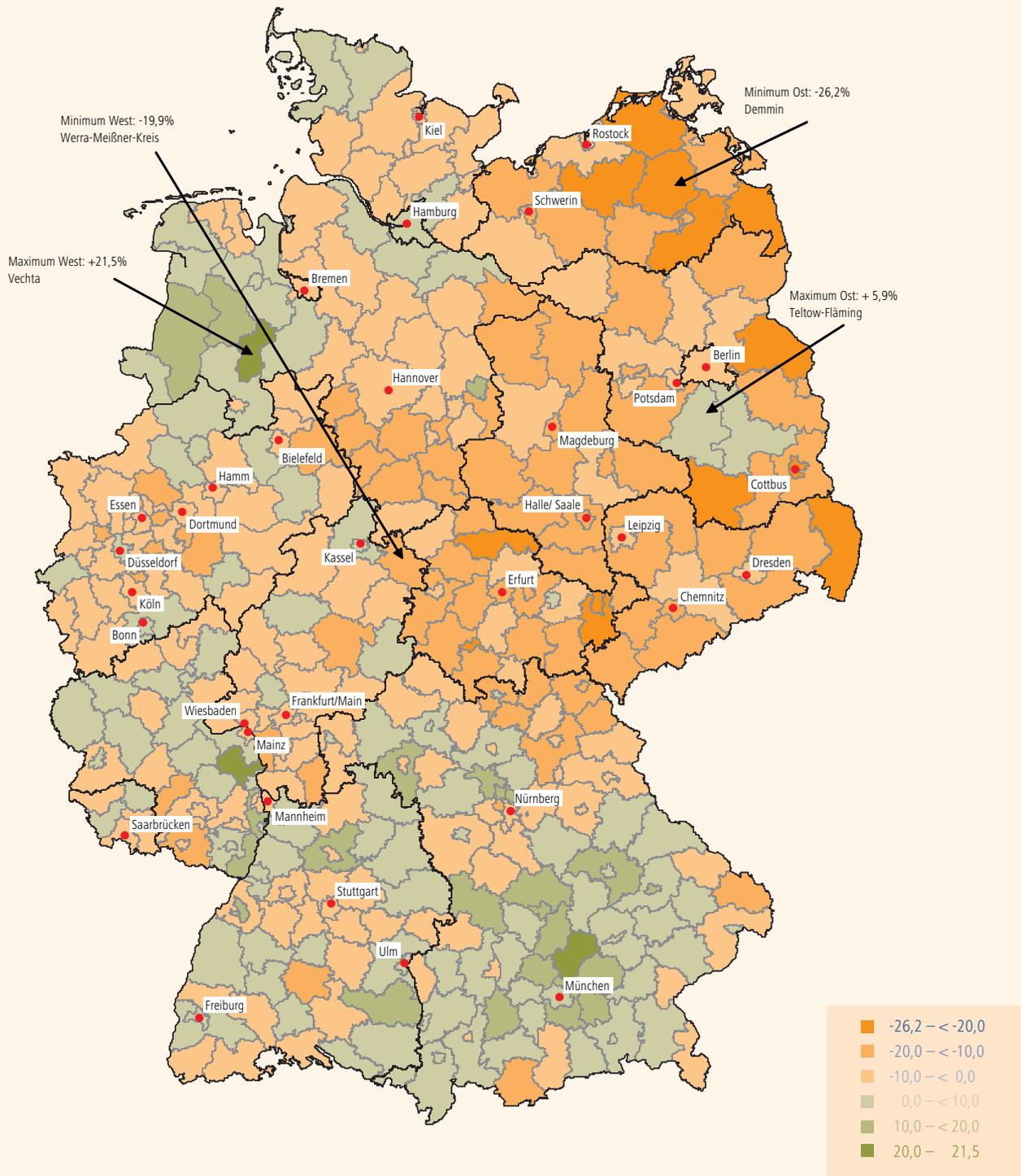
Gleichwohl dürfen die regionalen Disparitäten nicht alleine auf das Gefälle zwischen Ost- und Westdeutschland reduziert werden. So haben sich in Ostdeutschland lokale Wachstumszentren herausgebildet, die durchaus einen erfolgreichen wirtschaftlichen Strukturwandel durchlaufen, beispielsweise Jena mit einem Beschäftigungsplus von 5,4 Prozent. Dort verzeichneten wissensintensive und innovationsorientierte Branchen wie die Optik deutliche Beschäftigungszuwächse. Die südlich an Berlin angrenzenden Kreise Teltow-Fläming und Dahme-Spreewald profitieren hingegen von der Nähe zur Hauptstadt.

Andererseits gibt es auch Regionen in Westdeutschland, in denen der tiefgreifende wirtschaftliche Strukturwandel zu massiven Beschäftigungsverlusten geführt hat. Dies lässt sich beispielsweise in der Südwestpfalz mit dem dortigen Niedergang der Schuhindustrie beobachten. Der ebenfalls altindustriell geprägte Landkreis Coburg im Norden Bayerns steht mit einem Minus von 18 Prozent im deutlichen Gegensatz zur Erfolgsgeschichte im Münchner Großraum. Schließlich schneiden auch die eher ländlich geprägten Gebiete Westdeutschlands wie der Werra-Meißner-Kreis schlecht ab.

Abbildung

Veränderung der Beschäftigung (in Vollzeitäquivalenten) nach Kreisen 2000 bis 2010

in Prozent



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

©IAB

Wovon hängt das regionale Beschäftigungswachstum ab?

Die großen regionalen Unterschiede in der Beschäftigungsentwicklung bergen gesellschaftspolitisches Konfliktpotenzial. Die Ungleichheit der Lebensverhältnisse, die in Deutschland ohnehin größer ist als in vielen anderen westlichen Industrieländern, dürfte sich in Zukunft noch verschärfen. Woran liegt es, dass sich die Beschäftigung in den einzelnen Regionen so unterschiedlich entwickelt? Welche regionalen Merkmale spielen eine Rolle? Und welche Faktoren veranlassen einzelne Betriebe innerhalb der Regionen, Mitarbeiter einzustellen oder zu entlassen?

Wichtige Erklärungsansätze liefert die Regionalökonomie. Sie befasst sich mit der räumlichen Verteilung wirtschaftlicher Aktivitäten. Unternehmen und Arbeitsplätze konzentrieren sich vielfach in Städten beziehungsweise Agglomerationsräumen (Ballungsräumen). Dies führt in der Regel zu einem Gefälle zwischen Stadt und Land. Eine Erklärung dafür, dass sich spezielle Standortmuster herausbilden und verändern, liefert das Konzept der Agglomerationseffekte. Positive Agglomerationseffekte bewirken, dass es für Unternehmen und Individuen vorteilhaft ist, sich in räumlicher Nähe zueinander zu befinden. Sie führen zu einer räumlichen Ballung von Aktivitäten. Negative Agglomerationseffekte wirken entgegengesetzt: Unternehmen und Haushalte haben einen Anreiz, die Nähe anderer zu meiden, was zu einer räumlichen Streuung von wirtschaftlichen Aktivitäten führt.

Hohe Spezialisierung hat Vor- und Nachteile

Inwieweit positive oder negative Agglomerationseffekte tatsächlich wirksam werden und damit die Beschäftigung beeinflussen, hängt eng mit der regionalen Wirtschaftsstruktur zusammen. Dabei ist zwischen Lokalisationseffekten und Urbanisationseffekten zu unterscheiden. Beide Effekte wirken sich sowohl positiv als auch negativ auf die regionale Beschäftigung aus (vgl. Tabelle 1). Lokalisationseffekte wirken innerhalb einer Branche. Positive Effekte ergeben sich hier dadurch, dass ein hauptsächlich für diese Branche bedeutsamer Arbeitsmarkt existiert, etwa in der Medienwirtschaft, oder durch Forschungs- und

Entwicklungseinrichtungen, die für die Branche wichtige Entwicklungsanstöße geben. Sind in einer Region spezielle Zulieferindustrien ansässig, wirkt sich dies ebenfalls positiv aus. Eine zu starke Spezialisierung kann aber auch zu negativen Lokalisationseffekten führen. So treibt zum Beispiel eine starke regionale Nachfrage nach spezialisierten Arbeitskräften die Löhne in die Höhe, was wiederum Unternehmen davon abhalten kann, mehr Arbeitskräfte einzustellen. Zudem ist eine stark spezialisierte Region anfälliger gegen branchenspezifische Konjunkturreinbrüche. Ein Paradebeispiel für eine hoch spezialisierte Region mit starkem Beschäftigungswachstum ist die Autostadt Wolfsburg.

Im Gegensatz zu den Lokalisationseffekten treten Urbanisationseffekte zwischen verschiedenen Branchen und Aktivitäten auf. Sie ergeben sich aus dem gesamten Umfang der wirtschaftlichen Aktivitäten in einer Region, werden also typischerweise in großen Ballungsräumen sichtbar. Positive Urbanisationseffekte können zum Beispiel aus der Größe der Absatz- und Beschaffungsmärkte resultieren, auf denen zum Beispiel bei Ausfall eines Lieferanten leicht Ersatz zu finden ist. Ein großer lokaler

Tabelle 1

Wirkungen von Agglomerationseffekten auf die regionale Beschäftigung

	Agglomerationseffekte	
	Lokalisationseffekte (innerhalb einer Branche)	Urbanisationseffekte (zwischen Branchen)
Positive Wirkungen	<ul style="list-style-type: none"> • Branchenspezifischer Arbeitsmarkt • Impulse durch spezialisierte Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen • Spezialisierte Zulieferindustrien • Austausch von spezifischem Wissen 	<ul style="list-style-type: none"> • Großer regionaler Absatz-, Beschaffungs- und Arbeitsmarkt • Impulse durch die generelle Existenz von Forschungs- und Bildungseinrichtungen • Austausch von allgemeinem Wissen und Aufbau von vielfältigen Netzwerken
Negative Wirkungen	<ul style="list-style-type: none"> • Hohe Anfälligkeit gegenüber branchenspezifischen Nachfrageeinbrüchen • Hohe Faktorkosten 	<ul style="list-style-type: none"> • Hohe Verkehrsbelastung und Umweltverschmutzung • Hohe Bodenpreise

Quelle: Eigene Darstellung.

©IAB

Arbeitsmarkt ist ebenfalls vorteilhaft für die Arbeitgeber, die dort leichter geeignetes Personal rekrutieren können. Die Arbeitnehmer wiederum finden dort eine größere Zahl an für sie geeigneten Stellen vor.

Des Weiteren bietet ein großer regionaler Markt die Möglichkeit, direkte wirtschaftliche und soziale Kontakte zu anderen Unternehmen und Entscheidungsträgern aufzubauen. Grundsätzlich begünstigt räumliche Nähe einen raschen, spontanen persönlichen Austausch und damit Wissensübermittlung und -erzeugung. Negative Urbanisationseffekte können hingegen aus Verkehrsaus, höheren Bodenpreisen und Faktorkosten oder einer Schadstoffbelastung des Bodens resultieren. Sie könnten ein Grund dafür sein, warum die Beschäftigung im

Umland von München und Berlin stärker gewachsen ist als in den beiden Städten selbst.

Die Marktgröße ist entscheidend

Empirischen Studien zufolge ist die Marktgröße ein entscheidender Faktor für das regionale Beschäftigungswachstum. Die deutschen Kreise profitieren von den Urbanisationseffekten jedoch in sehr unterschiedlichem Maße. Die Einteilung der Kreise nach siedlungsstrukturellen Kreistypen macht dies deutlich. Dazu werden Kreise und kreisfreie Städte sowohl nach Größe und Zentralität des Regionszentrums als auch nach der Siedlungsdichte klassifiziert (vgl. Tabelle 2). Die verschiedenen Kreistypen sind in West- und Ostdeutschland unterschiedlich stark vertreten. So sind die „ländlichen Kreise in Agglomerationsräumen“ und die „ländlichen Kreise geringerer Dichte in ländlichen Räumen“ im Osten häufiger vertreten, wobei letztere in ganz Deutschland von den stärksten Beschäftigungsverlusten betroffen sind. Dagegen zählen in Ostdeutschland nur die vier Großstädte Berlin, Potsdam, Dresden und Leipzig zu den „Kernstädten in Agglomerationsräumen“. Sie weisen im Osten die geringsten Beschäftigungsverluste auf, was auf die Wirkung positiver Agglomerationseffekte schließen lässt. Im Gegensatz dazu verzeichnen im Westen die mittel verdichteten Zentren eine bessere Entwicklung als die großen Kernstädte.

Städtische Regionen sind im Vorteil

Städtische und ländliche Regionen unterscheiden sich stark in ihrer Wirtschaftsstruktur. Die großen Agglomerationen profitieren von ihrer Stellung als Dienstleistungszentren und von einem bunten Branchenmix. Gerade in den Verdichtungsräumen ist der Anteil der für die wirtschaftliche Entwicklung als so vorteilhaft angesehenen Unternehmensnetzwerke besonders hoch. Grundsätzlich verzeichnen Dienstleistungsbranchen aber eine höhere Zunahme der Beschäftigung als Industrie und Landwirtschaft. Zugpferde sind insbesondere die wissensintensiven Dienstleister, also Datenverarbeitung, Unternehmensberatung, Ingenieursdienstleister oder Forschung und

Tabelle 2

Entwicklung der Beschäftigung (in Vollzeitäquivalenten) nach siedlungsstrukturellem Kreistyp zwischen 2000 und 2010

Kreistyp	Anzahl Kreise	Veränderung West (in %)	Veränderung Ost (in %)
Kernstädte in Agglomerationsräumen (Typ 1)	42	-2,3	-3,7
Hochverdichtete Kreise in Agglomerationsräumen (Typ 2)	41	-3,2	0,0
Verdichtete Kreise in Agglomerationsräumen (Typ 3)	34	-0,5	-14,8
Ländliche Kreise in Agglomerationsräumen (Typ 4)	19	0,2	-9,9
Kernstädte in verdichteten Räumen (Typ 5)	29	1,3	-13,0
Verdichtete Kreise in verdichteten Räumen (Typ 6)	85	-0,3	-13,7
Ländliche Kreise in verdichteten Räumen (Typ 7)	66	-0,3	-14,2
Ländliche Kreise höherer Dichte in ländlichen Räumen (Typ 8)	58	1,1	-14,6
Ländliche Kreise geringerer Dichte in ländlichen Räumen (Typ 9)	38	-3,8	-15,8
Insgesamt	412	-1,3	-10,9

Entwicklung. Den größten Beschäftigungsrückgang verzeichnen hingegen Branchen, in denen Deutschland keine Wettbewerbsvorteile mehr besitzt. So wurden Arbeitsplätze in arbeitsintensiven Branchen wie dem Bekleidungs- und Textilgewerbe vielfach ins Ausland verlagert, wo die Lohnkosten niedriger sind. Ostdeutschland spielt in diesem Prozess insofern eine Sonderrolle, als dass das Verarbeitende Gewerbe dort durch die anhaltende Re-Industrialisierung weiterhin auf Wachstumskurs ist. Eine spezialisierte Wirtschaftsstruktur ist also, wie das Beispiel der Südwestpfalz zeigt, nur wachstumsfördernd, wenn sie auch zukunftsträchtige Branchen umfasst.

Abgesehen von den regionalen Determinanten der Beschäftigungsentwicklung haben auch betriebs-spezifische Faktoren einen großen Einfluss auf die Nachfrage nach Arbeitskräften. Wie Michaela Fuchs, Oliver Ludewig und Antje Weyh in dem Beitrag „Gegen den Strom (...)“ auf Seite 76 dieser Ausgabe zeigen, schaffen vor allem die größeren und älteren Betriebe Beschäftigung. Damit lässt sich zu einem guten Teil die schlechtere Beschäftigungsentwicklung in Ostdeutschland erklären, denn die Betriebe dort sind kleiner und jünger als im Westen. Eine große Rolle spielt weiterhin die Branchenzugehörigkeit. Betriebe in innovativen Branchen schaffen tendenziell mehr Arbeitsplätze. Dies unterstreicht die Vorteile einer Region, deren Wirtschaft sich auf zukunftsträchtige und wissensintensive Branchen spezialisiert hat.

Fazit

Die Gründe dafür, warum die Beschäftigung in einer Region wächst und in einer anderen sinkt, sind vielfältig. Auf der regionalen Ebene sind vor allem die Größe des lokalen Marktes und die Branchenzusammensetzung von entscheidender Bedeutung. Letzten Endes sind es aber die einzelnen Betriebe, die Beschäftigung schaffen. Zentrale betriebliche Determinanten sind Größe, Alter und Innovationsfreudigkeit sowie die Branchenzugehörigkeit. Es ist also immer das Zusammenspiel aus regionalen und betrieblichen Faktoren, das über die Beschäftigungsperformanz einer Region entscheidet.



Literatur

Blien, Uwe; Kaimer, Steffen; Kaufmann, Klara; Phan thi Hong, Van; Werner, Daniel (2009): Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in ostdeutschen Regionen: Entwicklung in konzentrischen Kreisen. In: IAB-Forum Nr. 2, S. 12–18.

Fuchs, Michaela (2011): The determinants of local employment dynamics in Western Germany. In: *Empirical Economics*, Vol. 40, Nr. 1, S. 177–203.

Fuchs, Michaela (2010): Determinanten regionaler Beschäftigungsentwicklung. IAB-Bibliothek 326, Bielefeld: Bertelsmann

Haas, Annette; Südekum, Jens (2005): Spezialisierung und Branchenkonzentration in Deutschland. IAB-Kurzbericht Nr. 1.

Ludewig, Oliver; Otto, Anne; Stabler, Jochen (2007): Arbeitsmarkt Westpfalz. Sektoraler Strukturwandel in den Agenturbezirken Kaiserslautern und Pirmasens. IAB-Regional. IAB Rheinland-Pfalz-Saarland Nr. 1.

OECD (Hg.) (2005): *Employment Outlook 2005. Globalisation: Coping with the Challenge*. OECD Publishing.

Die Autorin



Dr. Michaela Fuchs

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“, Regionaleinheit Sachsen-Anhalt-Thüringen, am IAB.
michaela.fuchs@iab.de



Projekte

Einige aktuelle Forschungsvorhaben des IAB im Überblick

Wichtige Forschungsvorhaben zum Thema „Regionale Disparitäten“

Evaluation der Beschäftigung schaffenden Maßnahmen im SGB II in Hamburg

Die Forschungscoordination des IAB hat in Kooperation mit dem Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) Köln Beschäftigung schaffende Maßnahmen nach §16d (Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante) und nach §16e (Beschäftigungszuschuss) in Hamburg evaluiert. Auftraggeber war die Hamburger Behörde für Wirtschaft und Arbeit. Als zentrales Ergebnis zeigen sich bei den Arbeitsgelegenheiten (AGH) erhebliche Unterschiede zwischen verschiedenen Maßnahmeträgern. Während die Geförderten bei erfolgreichen Maßnahmeträgern bereits nach wenigen Monaten ihre Beschäftigungschancen gegenüber vergleichbaren Nicht-Geförderten steigern können, führt die AGH bei einigen erfolglosen Trägern dazu, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nachhaltig schlechtere Beschäftigungsaussichten haben.

Arbeitsmarkteffekte des regionalen Strukturwandels

Der Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“ untersucht in Kooperation mit Prof. Dr. Jens Südekum von der Universität Duisburg-Essen Ausmaß und Richtung des Strukturwandels. Die Ergebnisse zeigen, dass Regionen auch dann vom Strukturwandel profitieren können, wenn sie sich entgegen

dem landesweiten Trend entwickeln und in Branchen wachsen, die auf nationaler Ebene schrumpfen. Das Projekt „Arbeitsmarkteffekte des regionalen Strukturwandels“ weist diesen empirischen Zusammenhang zwischen dem Ausmaß des Strukturwandels und der regionalen Beschäftigungsentwicklung mit einer neuen Methode nach.

Typisierung regionaler Ausbildungsmärkte

Wie gut den Arbeitsagenturen vor Ort die Vermittlung in betriebliche Ausbildung gelingt, kann nur dann richtig beurteilt werden, wenn die großen regionalen Strukturunterschiede auf dem Ausbildungsstellenmarkt in Deutschland berücksichtigt werden. Die Bundesagentur für Arbeit nutzt für die Steuerung und Zielkontrolle der Ausbildungsvermittlung seit dem vergangenen Jahr eine „Typisierung regionaler Ausbildungsmärkte“, die vom Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ speziell zu diesem Zweck entwickelt wurde (vgl. Abbildung auf Seite 24).

Agenturbezirke, die zu einem Vergleichstyp gehören, weisen ähnliche Strukturbedingungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt auf und können deshalb besser miteinander verglichen werden als Agenturbezirke, die zu einem anderen Vergleichstyp gehören. Aufgrund der regional unterschiedlichen Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt, die in den letzten Jahren zu beobachten war, wird ab Herbst 2011

eine Neuklassifikation vorgenommen – diesmal auf Kreisebene.

Regionale Vergabeintensität, Wirkung und Reformeffekt von Bildungsgutscheinen

Arbeitsvermittler können seit dem Jahr 2003 Bildungsgutscheine für die berufliche Weiterbildung vergeben. Das Bildungsziel für den Arbeitslosen und die Kursdauer sind darin festgeschrieben. Der Gutschein kann bei jedem zertifizierten Träger im Tagespendelbereich eingelöst werden, der eine entsprechende Maßnahme anbietet. Im Projekt „Regionale Vergabeintensität, Wirkung und Reformeffekt von Bildungsgutscheinen in der Arbeitsförderung“ untersucht der Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ in Kooperation mit der Universität Freiburg, welche Effekte die Vergabewahrscheinlichkeit auf den individuellen Fördererfolg hat. Die Forscherinnen und Forscher nutzen hierzu Unterschiede in der regionalen Vergabeintensität von Bildungsgutscheinen. Zudem wird der Maßnahmen- und Reformeffekt seit dem Jahr 2003 untersucht.

Lebenslagenbericht der Freien und Hansestadt Hamburg / Sozialbericht des Landes Nordrhein-Westfalen

Die Forschungsgruppe „Dynamik in der Grundversicherung“ beteiligt sich am Lebenslagenbericht der Freien und Hansestadt Hamburg

und am Sozialbericht des Landes Nordrhein-Westfalen. Die Beiträge nehmen die Lebenslagen von Personen und von verschiedenen Familientypen im Sozialgesetzbuch (SGB) II in den Blick. Datenbasis ist das Administrative Panel des IAB (AdminP), das Informationen zu Bedarfsgemeinschaften und deren Mitgliedern enthält. Hiermit lässt sich die Dynamik des SGB-II-Bezugs in den beiden Bundesländern Hamburg und Nordrhein-Westfalen analysieren. Ergänzt wird die Datenbasis mit Informationen aus den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des IAB. Dadurch sind zusätzliche Einblicke in die Erwerbsbiografien von Personen möglich, die im Dezember 2009 im Leistungsbezug waren.

Projektionen berufsspezifischer Arbeitsnachfrage

Wenn präzise Informationen über zu erwartende Bedarfe der Unternehmen nach Arbeitskräften und Qualifikationen vorliegen, können Arbeitsvermittler beispielweise besser entscheiden, in welche Maßnahme der (beruflichen) Weiterbildung ein Kunde vermittelt werden soll. Im Rahmen des Projekts „Projek-

tionen berufsspezifischer Arbeitsnachfrage“ erstellt das Kompetenzzentrum Empirische Methoden in Kooperation mit dem Lehrstuhl für Ökonometrie der Universität Bielefeld Projektionsmodelle auf regionaler Ebene. Die Projektionen lassen auch Vorhersagen über die qualifikationsspezifische Beschäftigungsentwicklung zu.

Regionale Arbeitsmärkte – Wirtschaftsstrukturpolitik in Bayern

Regionalentwicklung und Regionalpolitik in Bayern standen im Fokus eines Projekts der Forschungsbereiche „Regional Arbeitsmärkte“, „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ und dem „Regionalen Forschungsnetz“. Die Bayerische Staatsregierung berief Anfang 2010 die Kommission „Anforderungen aus dem Bayerischen Sozialbericht“. Das IAB brachte seine Expertise in der Arbeitsgruppe „Regionale Arbeitsmärkte – Wirtschaftsstrukturpolitik in Bayern“ ein. Analysiert wurde die Entwicklung der Beschäftigung in Bayern, in den bayerischen Landkreisen und Städten von 1993 bis 2008. Die beteiligten Forscher konnten die Determinanten der Beschäftigungsent-

wicklung aufzeigen, zu denen die Branchen-, Betriebsgrößen- und Qualifikationsstruktur zählen. Auch die regional unterschiedliche Bevölkerungsentwicklung sowie Maßnahmen der Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und regionalen Strukturpolitik der bayerischen Ministerien rückten ins Blickfeld. Die Arbeitsgruppe leitete aus ihren Forschungsergebnissen die Empfehlung einer „Integrierten Regionalpolitik“ ab. Danach sollten ressortübergreifende Schwerpunkte für die Förderung gebildet und die Regionen gemäß ihrer bereits entwickelten Vorzügen und Stärken unterstützt werden.

Abgrenzung von Arbeitsmarktregionen

Die Forschungsbereiche „Regionale Arbeitsmärkte“ und „Betriebe und Beschäftigung“ haben eine neue Methode zur Abgrenzung von Arbeitsmarktregionen entwickelt. Mit diesem neuen Ansatz gelingt es besser als mit etablierten Verfahren, Pendlerströme innerhalb von Arbeitsmarktregionen zu erfassen. Der neue Ansatz lässt sich auf verschiedene regionalpolitische und regionalwissenschaftliche Forschungsfragen anwenden.

Weitere aktuelle Forschungsvorhaben des IAB

Projekte aus einzelnen Forschungsbereichen

Regionales Forschungsnetz

Diversity Management birgt ein Versprechen: Produktivitätssteigerung. Ob Unternehmensführungen zu Recht darauf setzen, untersucht das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderte Projekt „**Diversität und Erfolg von Organisationen**“. Unter der Leitung von Prof. Dr. Annekatriin Niebuhr (IAB Nord

und Christian-Albrechts-Universität zu Kiel) und Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg) wird der Einfluss der Diversität der Belegschaft auf den Erfolg von Unternehmen erforscht.

Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“

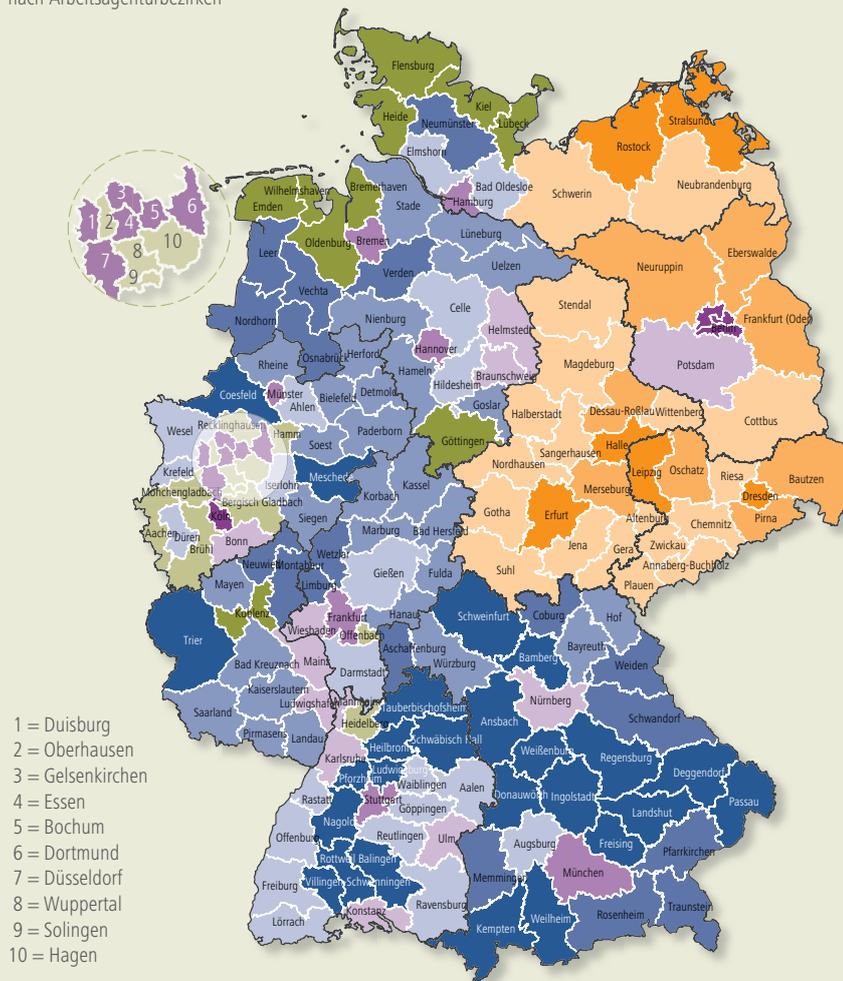
Schlagen sich Investitionen in Bildung auf individueller Ebene in einem höheren Einkommen nieder? Diesem zentralen Thema der Arbeitsöko-

nomik widmet sich das Projekt „**Geschlechtsspezifische Bildungserträge im internationalen Vergleich**“. Datenbasis ist das europäische Haushaltspanel „Statistics on Income and Living Conditions“ (EU-SILC) für das Jahr 2007. Im Blick stehen zwölf europäische Länder. Ein theoretisches Modell ermöglicht die Schätzung des Einflusses der Bildungsfinanzierung, des Steuer- und Abgabensystems, der Arbeitslosenversicherung und der staatlichen Leistungen für Elternurlaub und Kinderbetreuung auf die Bildungserträge.

Abbildung

Ausbildungsmarkttypen 2008

nach Arbeitsagenturbezirken

**Typ I: Bezirke im Osten mit hoher Arbeitslosigkeit und sehr niedrigem Schulabgängeranteil**

- Typ Ia: ländliche Bezirke mit ungünstigem Ausbildungsmarktumfeld (AMU)
- Typ Ib: ländliche Bezirke mit großbetrieblicher Umgebung
- Typ Ic: städtische Bezirke mit hohem Tertiärisierungsgrad

Typ II: Bezirke mit höherer Arbeitslosigkeit und höherem Schulabgängeranteil

- Typ IIa: ländliche Bezirke mit hohem Tertiärisierungsgrad, ohne großbetriebliche Umgebung
- Typ IIb: großstädtische Bezirke mit günstigem AMU und großbetrieblicher Umgebung

Typ III: Städtische Bezirke mit günstigem AMU und niedrigem Schulabgängeranteil

- Typ IIIa: großstädtische Bezirke mit mittlerer Arbeitslosigkeit, ohne großbetriebliche Umgebung
- Typ IIIb: städtische Bezirke mit niedriger Arbeitslosigkeit und großbetrieblicher Umgebung
- Typ IIIc: großstädtische Bezirke mit hoher Arbeitslosigkeit und großbetrieblicher Umgebung

Typ IV: Bezirke mit niedriger Arbeitslosigkeit und hohem Schulabgängeranteil

- Typ IVa: städtische Bezirke mit durchschnittlichem AMU und großbetrieblicher Umgebung
- Typ IVb: eher ländliche Bezirke mit durchschnittlichem AMU
- Typ IVc: ländliche Bezirke mit ungünstigem AMU
- Typ IVd: ländliche Bezirke mit ungünstigem AMU und großbetrieblicher Umgebung

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA (aggregiert auf den Zeitraum 01.10.2007-30.09.2008); BIBB-Erhebung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge (Stichtag: 30.09.2008); Destatis: Statistik allgemeiner Schulen (Schulabgänger im Schuljahr 2007/2008); Destatis: Bevölkerungsstatistik (Stand: 31.12.2007); eigene Berechnungen.

©IAB

Die Ausbildungsmarkttypen unterscheiden sich nicht nur hinsichtlich der Arbeitsmarktlage vor Ort, sondern auch bezüglich der Strukturen in den Ausbildungsbetrieben, der Stärke der Schulabgänger-Kohorten und der Abiturientenanteile. Zur besseren Übersicht wurden die zwölf Einzeltypen zu vier übergeordneten Gruppen zusammengefasst:

- Der Ausbildungsmarkt Typ I umfasst alle Agenturbezirke in den neuen Bundesländern außer Berlin und Potsdam. Sie sind gekennzeichnet durch die schlechte Arbeitsmarktlage einerseits und eine günstige demografische Struktur andererseits aufgrund kleinerer Abgänger-Kohorten und hoher Abiturientenquoten.

- Dem Ausbildungsmarkt Typ II, der mit 22 Agenturen verhältnismäßig wenige Bezirke umfasst, ist durch überdurchschnittliche Arbeitslosigkeit und leicht überdurchschnittliche Kohortenstärken der Schulabgänger gekennzeichnet. Zudem ist den Bezirken dieses Typs gemeinsam, dass viele Dienstleistungsbetriebe in der Region angesiedelt sind.

- Zum Ausbildungsmarkt Typ III gehören (groß-)städtische Bezirke mit einem niedrigem Anteil an Schulabgängern, also günstigen demografischen Bedingungen, und einem ebenso günstigen Ausbildungsmarktumfeld. Daher sind die Übergangsquoten in Ausbildung besonders hoch.

- Der Ausbildungsmarkt Typ IV umfasst mit insgesamt 92 Bezirken mehr als die Hälfte aller 174 Agenturbezirke in Deutschland. Den Agenturen dieses Typs ist einerseits die niedrige Arbeitslosigkeit gemein, die sich positiv auf das Ausbildungsmarktgeschehen auswirkt, und andererseits hohe Anteile an Schulabgängern, die für einen größeren Bewerberdruck als in anderen Regionen sorgen.

Forschungsgruppe

„Berufliche Arbeitsmärkte“

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales fördert bis Mitte 2013 das Projekt **„Branchen und Berufe im Wandel – Auswirkungen der Alterung auf die Arbeitswelt“**. In Kooperation mit dem Lehrstuhl für Wachstum und Konjunktur der Universität Rostock und dem Forum für Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft (econsense) beschäftigt sich die Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“ mit demografisch bedingten Veränderungen der Arbeitswelt. Dabei werden einerseits die Alterung der Beschäftigten in Berufen, Branchen und Regionen untersucht und Arbeitskräfte-Engpässe identifiziert, die sich daraus ergeben können. Andererseits werden die Zusammenhänge zwischen individuellen und strukturellen Faktoren mit der Beschäftigungswahrscheinlichkeit in der Altersstufe „50+“ analysiert.

Forschungsbereich „Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“

Im Rahmen des Projekts **„Soziale Mobilität: Ursachen für Auf- und Abstiege“** werden Aufstiegschancen und Abstiegsrisiken in verschiedenen Lebensabschnitten untersucht. Das Kooperationsprojekt mit dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) dient als Gutachten zum vierten Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Für die Analysen zu sozialen Aufstiegen werden die Daten des Panels „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS) verwendet.

Seit Februar 2011 läuft die fünfte Welle der jährlichen Haushaltsbefragung des **Panels „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“**. In dieser Welle werden circa 15.000 Personen im Alter ab 15 Jahren zu ihrer persönlichen Lebenssituation (Wohnen, Gesundheit, Einkommen, Arbeitslosengeld-II-Bezug, Erwerbstätig-

keit) befragt. Viele Befragte nehmen schon seit mehreren Jahren an der Befragung teil. Die Studie enthält in diesem Jahr ein so genanntes „Vignettenmodul“ zur Stellenannahmefähigkeit. Bei der Vignettenmethode werden jedem Befragten mehrere hypothetische Stellenangebote zur Bewertung vorgelegt, wobei Merkmale wie das Einkommen, die Beschäftigungssicherheit oder die Entfernung zum Wohnort variieren. So lassen sich die Bedingungen analysieren, unter denen Personen – insbesondere Arbeitslose – zur Annahme einer Stelle und zu Konzessionen bereit wären. Im Fokus steht dabei unter anderem die Bereitschaft zur räumlichen Mobilität. Ab Herbst 2011 ist der Scientific-Use-File der vierten Welle für externe Nutzer verfügbar.

Kompetenzzentrum Empirische Methoden

Fragen an Panel-Teilnehmer reichen teilweise weit in die Vergangenheit zurück. Für manche stellt das eine Belastung dar. Sogenannte „Retrospektivfragen“ können entfallen, wenn stattdessen die **Befragungsdaten mit administrativen Daten der BA verknüpft** werden. In Deutschland ist diese Alternative nur mit dem Einverständnis der Befragten möglich. In der Regel haben zwischen 70 und 80 Prozent keine Einwände gegen das alternative Verfahren. Anhand des Panels „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS) ermittelt das Kompetenzzentrum Empirische Methoden, ob es systematische Verzerrungen durch Antwortausfälle und Nichteinwilligungen gibt. Darüber hinaus werden Messfehler untersucht und dabei die Frage beantwortet, ob durch die Verknüpfung tatsächlich eine bessere Datenqualität erzielt wird als bei der direkten Befragung. Erste Ergebnisse zeigen, dass die Verzerrungen bei Nichteinwilligungen sehr gering sind.

Bereichsübergreifende Projekte

Die Forschungsbereiche „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ und „Grundsicherung und Aktivierung“ untersuchen die **Wirkung von Zusatzjobs und Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen auf die Eingliederung von 18- bis 30-Jährigen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung**. Vorrangig geht es um die Frage, ob sich die Eingliederungswirkungen je nach Konstellation der Bedarfsgemeinschaft unterscheiden. Die Ergebnisse zeigen unter anderem, dass junge Mütter, die aufgrund von familiären Verpflichtungen vergleichsweise wenig flexibel am Arbeitsmarkt sein können, in besonderem Maße von betrieblichen Trainingsmaßnahmen profitieren. Dies gilt in geringerem Ausmaß auch für junge Mütter, die durch Zusatzjobs gefördert werden.

Im Bauhauptgewerbe gilt seit dem Jahr 1997 eine Lohnuntergrenze. Welche Auswirkungen diese auf Löhne und Beschäftigung, den Schutz der Arbeitnehmer und den Wettbewerb im Bauhauptgewerbe hat, untersuchte das Projekt **„Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Bauhauptgewerbe“**. Finanziert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales analysierte das Forschungsdatenzentrum in Zusammenarbeit mit dem RWI Essen und dem ISG Köln einen administrativen Linked-Employer-Employee Datensatz und qualitative Experteninterviews mit Vertretern aus der Bauwirtschaft. Zusätzliche Unterstützung kam von Seiten der Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeiter in den Stützpunktagenturen. Das Projekt endete am 31. August 2011.

Gestärkt aus der Krise

Ostdeutsche Regionen haben aufgeholt

Die Wirtschaft wächst in diesem Jahr im Westen Deutschlands zwar stärker als im Osten. Dennoch ist die infolge der letzten Wirtschafts- und Finanzkrise gestiegene Arbeitslosigkeit noch nicht in allen strukturstarken Regionen Westdeutschlands wieder auf das Vorkrisenniveau gesunken. Zugleich haben viele ostdeutsche Regionen mit traditionell hoher Arbeitslosigkeit gegenüber den alten Bundesländern aufgeholt. Die Arbeitslosenquoten im Osten Deutschlands sind vielfach deutlich niedriger als vor der Krise.



Die Folgen der letzten Finanz- und Wirtschaftskrise für den Arbeitsmarkt waren in Deutschland wesentlich moderater als in vielen anderen Ländern. Dies ist nicht nur dem umfangreichen Einsatz der konjunkturellen Kurzarbeit geschuldet. Auch die intensive Nutzung von Arbeitszeitkonten und der Abbau von Überstunden trugen wesentlich dazu bei, den Arbeitsausfall auszugleichen. Die gesamtwirtschaftliche Beschäftigung lag im Juni 2009 lediglich um 78.000 Personen beziehungsweise 0,3 Prozent niedriger als im Vorjahresmonat. Dabei fand der Beschäftigungsrückgang fast ausschließlich in Westdeutschland statt.

Vergleicht man unterschiedliche Branchen, so zeigen sich massive Unterschiede: Von Juni 2008 bis Juni 2009 nahm die Beschäftigung im Verarbeitenden Gewerbe um 158.500 Personen beziehungsweise 2,4 Prozent ab, in der Zeitarbeitsbranche ging sie sogar um 25,6 Prozent (195.500 Personen) zurück. Hohe Beschäftigungszuwächse verzeichnete hingegen das Gesundheits- und Sozialwesen (+124.500 Personen beziehungsweise +3,8 %). Daher traf die Krise insbesondere die exportorientierten Regionen in Westdeutschland mit starkem Verarbeitenden Gewerbe. Ostdeutschland hingegen blieb von Beschäftigungsverlusten nahezu verschont. Besonders betroffen waren bestimmte Regionen Baden-Württembergs, Nordrhein-Westfalens und Bayerns, aber auch Thüringens und Sachsens. Anders in Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen, Mecklenburg-Vorpommern, Berlin und Brandenburg: Dort nahm die Zahl der Beschäftigten trotz Krise sogar zu.

Im Krisenjahr 2009 stieg die Arbeitslosigkeit in Westdeutschland, in Ostdeutschland nahm sie ab

Auch die Arbeitslosigkeit stieg in der Krise nur moderat. Zwar nahm sie zu Beginn des Jahres 2009 zunächst sprunghaft zu. Im Westen pendelte sie sich dann aber im gesamten Jahresverlauf bei rund 2,3 Millionen Personen ein. In Ostdeutschland sank sie bis zum Ende des Krisenjahres 2009 wieder auf das Vorjahresniveau. Der gesamt-



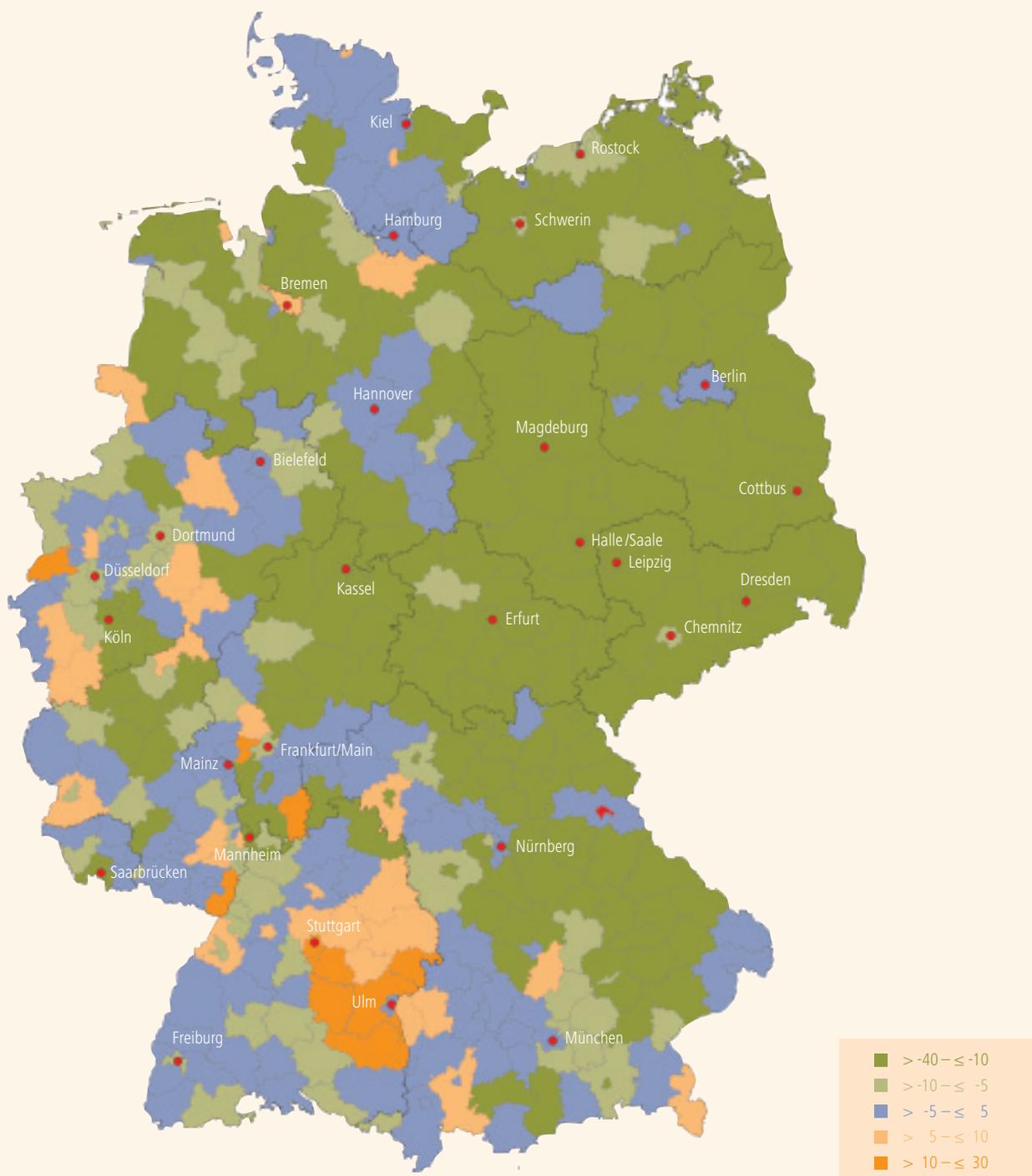
deutsche Höchststand wurde im Februar 2010 mit über 3,6 Millionen Arbeitslosen erreicht. Spiegelbildlich zur rückläufigen Beschäftigung stieg die Arbeitslosigkeit von Mitte 2008 bis Mitte 2009 am stärksten in vielen Kreisen Bayerns, Baden-Württembergs, Nordrhein-Westfalens und Thüringens. Im selben Zeitraum sank sie in weiten Teilen Mecklenburg-Vorpommerns, Brandenburgs und Sachsen-Anhalts. Die Krise dämpfte also die wirtschaftliche Entwicklung in den starken Regionen und führte – zumindest vorübergehend – zu einem Abbau der regionalen Unterschiede insbesondere zwischen west- und ostdeutschen Regionen.

Der Dienstleistungssektor verzeichnete einen überdurchschnittlichen Beschäftigungszuwachs

Der im Jahr 2010 einsetzende konjunkturelle Aufschwung wirkte sich auch positiv auf den Arbeitsmarkt aus. Bereits

Mitte 2010 betrug die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 27,71 Millionen – gut 250.000 Personen mehr als im Krisenjahr 2008. Die Beschäftigung stieg in diesem Zeitraum in Ostdeutschland mit 1,5 Prozent stärker als in Westdeutschland mit 1,1 Prozent. Nach der Wirtschaftskrise nahm sie bis auf wenige Ausnahmen in nahezu allen Regionen wieder zu. Der regionale Vergleich mit der Situation vor der Krise zeigt jedoch kein eindeutiges Muster. Von Mitte 2008 bis Mitte 2010 gab es die stärksten Beschäftigungsverluste von bis zu 6,5 Prozent im östlichen Thüringen, aber auch in einigen Regionen Baden-Württembergs, Nordrhein-Westfalens und Niedersachsens. Hingegen nahm die Beschäftigung in vielen Regionen Nord- und Ostdeutschlands deutlich zu. Dies ist auf überdurchschnittliche Beschäftigungsgewinne im Dienstleistungssektor, insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen zurückzuführen, wo es sogar während der Krise ein deutliches Beschäftigungsplus gab.

Abbildung 1
Veränderung der Zahl der Arbeitslosen von Juni 2008 bis Juni 2011
in Prozent



Nach vorläufigen Hochrechnungen der Bundesagentur für Arbeit im Monatsbericht vom Juli 2011 stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bis Mai 2011 in ganz Deutschland auf 28,37 Millionen. Der Zuwachs gegenüber dem Vorjahr fiel nun in Westdeutschland mit 2,7 Prozent stärker aus als in Ostdeutschland mit 1,9 Prozent. Die Zahl der Arbeitslosen sank im Juni 2011 auf einen Tiefststand von 2,89 Millionen – so wenige wie zuletzt im Jahr 1992. Die zuletzt günstigere Entwicklung in den alten Bundesländern spiegelt sich auch in der Zahl der Arbeitslosen wider: Sie ging von Juni 2010 bis Juni 2011 in Westdeutschland um neun Prozent zurück, in Ostdeutschland hingegen nur um sechs Prozent. In einigen Regionen Mecklenburg-Vorpommerns und Brandenburgs stieg die Arbeitslosigkeit sogar wieder an, während Thüringen mit zwölf Prozent den stärksten Rückgang verzeichnete.

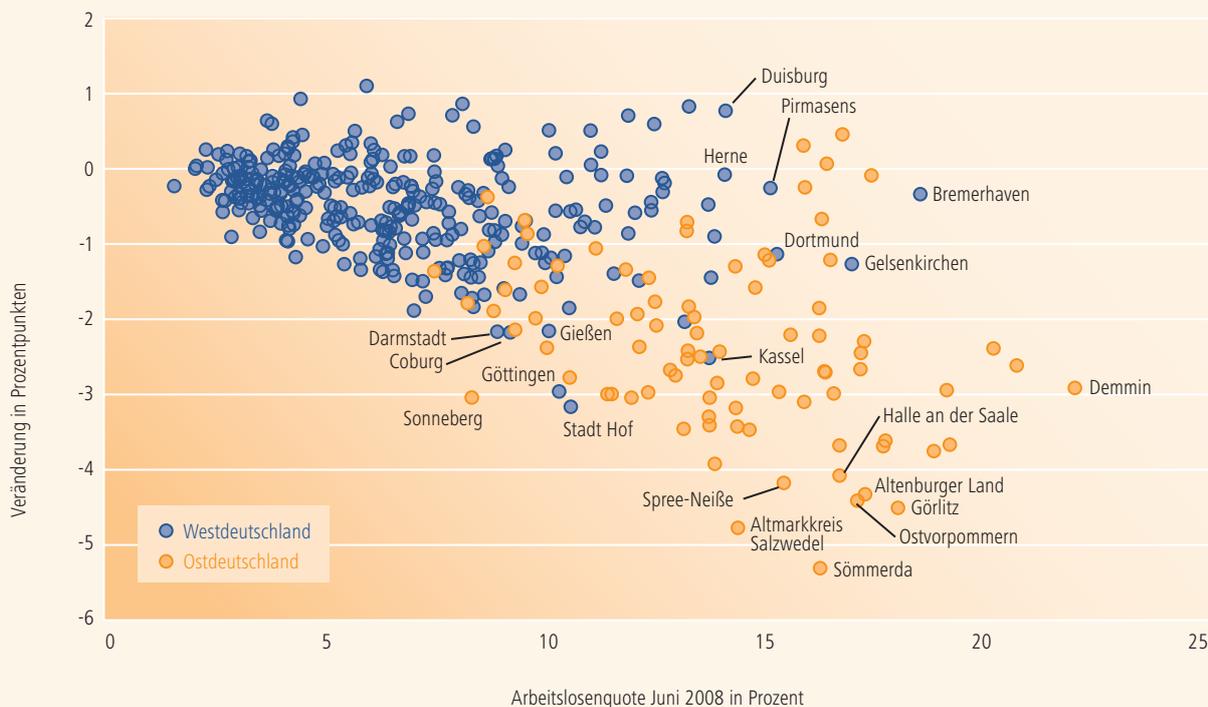
Betrachtet man die Entwicklung von Juni 2008 bis Juni 2011, so ist der stärkste Rückgang der Arbeitslosenzahlen in ostdeutschen Regionen sowie im nördlichen und östlichen Teil Westdeutschlands zu verzeichnen (vgl. Abbildung 1 auf Seite 28). In etlichen Regionen Baden-Württembergs hingegen nahmen die Arbeitslosenzahlen um mehr als fünf Prozent zu. In einigen Landkreisen der anderen alten Bundesländer, etwa im Odenwaldkreis in Hessen, Viersen in Nordrhein-Westfalen und Germersheim in Rheinland-Pfalz, stieg die Zahl der Arbeitslosen sogar um mehr als zehn Prozent an.

Viele ostdeutsche Regionen mit vormals hohen Arbeitslosenquoten von über zwölf Prozent (bezogen auf die abhängigen Erwerbspersonen) profitierten vom jüngsten Aufschwung, ihre Arbeitslosenquoten verringerten sich gegenüber dem Vorkrisenjahr 2008 deutlich (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2

Veränderung der Arbeitslosenquote in west- und ostdeutschen Kreisen von Juni 2008 bis Juni 2011

in Prozentpunkten



Anmerkung: Die Arbeitslosenquote bezieht sich auf die abhängigen Erwerbspersonen.
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen.

So sank die Arbeitslosenquote in den Landkreisen Sömmerda, Altmarkkreis Salzwedel, Görlitz, Ostvorpommern, Altenburger Land, Spree-Neiße sowie in der Stadt Halle an der Saale in den letzten drei Jahren um über vier Prozentpunkte.

Westdeutschen Städten wie Bremerhaven, Gelsenkirchen, Dortmund, Pirmasens, Duisburg und Herne mit einer Arbeitslosenquote von 14 Prozent und mehr gelang dies nicht oder nur in einem weitaus geringeren Umfang. Einen nennenswerten Rückgang von mehr als zwei Prozentpunkten erzielten nur die vier westdeutschen Städte Darmstadt, Coburg, Kassel und Hof sowie die Landkreise Gießen und Göttingen. Die Arbeitslosenquote bezogen auf die abhängigen Erwerbspersonen in Ostdeutschland insgesamt ging um 2,0 Prozentpunkte zurück – weitaus stärker als in Westdeutschland mit nur 0,4 Prozentpunkten (vgl. Abbildung 3).

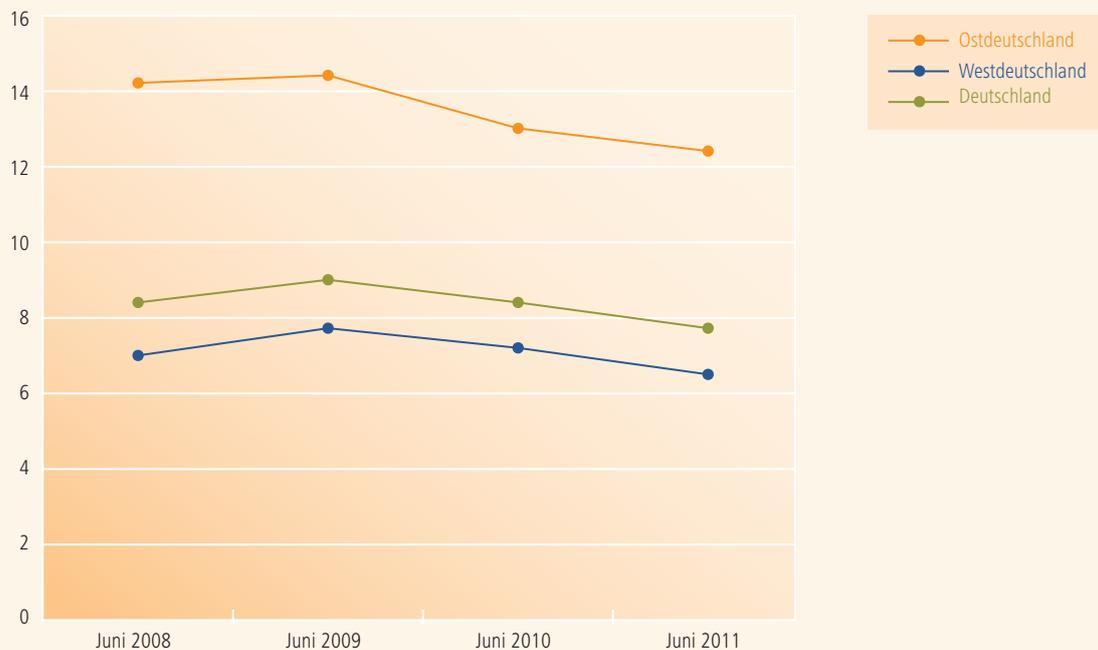
Fazit

Da die Krise vor allem die wirtschaftsstarken Regionen in Westdeutschland getroffen hat, haben sich die regionalen Arbeitsmarktunterschiede in Deutschland zunächst verringert. So konnten die westdeutschen Regionen ihre krisenbedingten Beschäftigungsverluste bislang noch nicht vollständig ausgleichen. Allerdings profitiert Westdeutschland vom jüngsten Aufschwung mittlerweile stärker als Ostdeutschland. Unterm Strich hat zwar auch der Osten Anteil an der konjunkturellen Erholung, allerdings nimmt die Arbeitslosigkeit in einigen wirtschaftlich schwächeren Regionen in Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg inzwischen wieder zu. Ob sich die regionalen Disparitäten insbesondere zwischen Ost- und Westdeutschland künftig wieder verstärken, muss an dieser Stelle allerdings offen bleiben.

Abbildung 3

Entwicklung der Arbeitslosenquoten vom Juni 2008 bis Juni 2011 in West- und Ostdeutschland

in Prozent



Literatur

Bundesagentur für Arbeit (2011): Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland. Monatsbericht Juli 2011.

Bundesagentur für Arbeit (2009): Arbeitsmarkt 2009. Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit. 58. Jahrgang, Sondernummer 2.

Schwengler, Barbara; Hecht, Veronika (2011): Regionale Arbeitsmärkte in der Wirtschaftskrise. In: Informationen zur Raumentwicklung, Heft Nr. 2, S. 121-133.

Schwengler, Barbara; Loibl, Veronika (2010): Aufschwung und Krise wirken regional unterschiedlich. IAB-Kurzbericht Nr. 1.

Die Autoren



Barbara Schwengler

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.

barbara.schwengler@iab.de



Veronika Hecht

ist Stipendiatin im Graduiertenprogramm (GradAB) des IAB und des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der Universität Erlangen-Nürnberg.

veronika.hecht@iab.de



Niveau und Qualität von Beschäftigung

Gleiche Verhältnisse in Ost und West noch nicht in Sicht

Die Arbeitsmärkte in West- und Ostdeutschland weisen rund 20 Jahre nach dem Fall der Mauer noch immer erhebliche Unterschiede auf. An der Oberfläche lässt sich das am Umfang der Erwerbstätigkeit oder der Arbeitslosigkeit messen. In der Tiefe liegen strukturelle Unterschiede, die weit seltener im Blickfeld sind. So dominieren im Osten andere Branchen als im Westen. Auch die Qualität der Arbeit ist oft eine andere. Obwohl Ostdeutschland in den meisten Bereichen noch weit unter dem Niveau des Westens liegt, hat sich der Abstand in den letzten 15 Jahren spürbar verringert.

Die historisch bedingten Besonderheiten und der Wandel der Arbeitsgesellschaft, der sich in Ost- und Westdeutschland verschiedenartig auswirkte, haben zu unterschiedlichen Arbeitsmarktbedingungen geführt. In der Folge klappte die Entwicklung in Ost und West auseinander. Während sich die Erwerbstätigkeit in Westdeutschland in den letzten 20 Jahren – mit Ausnahme der Jahre 1995 und 1996 – immer in die gleiche Richtung wie das Bruttoinlandsprodukt veränderte, war dies in Ostdeutschland keineswegs der Fall. Dort gab es in den frühen 1990er Jahren trotz hoher Wachstumsraten des Bruttoinlandsproduktes deutliche Beschäftigungsverluste. Der ostdeutsche Arbeitsmarkt hat erst in der jüngeren Vergangenheit vom Wirtschaftswachstum profitiert. Dies zeigt sich insbesondere an der Zahl der Erwerbstätigen. Während sie von 1995 bis 2005 deutlich gefallen ist, verläuft die Entwicklung seither parallel zu derjenigen in den alten Bundesländern (siehe Abbildung 1 auf Seite 34).

Die Erwerbstätigkeit nach Wirtschaftszweigen hat sich in Ost- und Westdeutschland seit dem Jahr 1996 anteilmäßig kaum verändert: In Westdeutschland sind mehr Erwerbstätige im eher exportstarken produzierenden Gewerbe zu finden, in Ostdeutschland hingegen bei öffentlichen und privaten Dienstleistern sowie im Baugewerbe.

Die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stellen die stärkste Gruppe unter den Erwerbstätigen. Ihre Zahl nahm in Ostdeutschland von 1995 bis 2005 um etwa 22 Prozent ab. Erst mit Beginn des letzten Aufschwungs legte sie wieder zu und stieg, nachdem sie im Krisenjahr 2009 stagnierte, im Zuge der wirtschaftlichen Erholung im Jahr 2010 erneut an. Wie bei der Erwerbstätigkeit zeigt sich bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung insgesamt eine geringere Konjunkturabhängigkeit Ostdeutschlands.

Die Arbeitslosenquote in Ostdeutschland war im vergangenen Jahr noch immer fast doppelt so hoch wie im Westen, obgleich sie in beiden Landesteilen seit 2005 deutlich sank (vgl. Abbildung 2 auf Seite 35). Aufgrund der niedrigeren Löhne im Osten wäre zu erwarten gewesen, dass Unternehmen in erheblichem Umfang in den neuen Ländern investieren und sich dort ansiedeln. Die relativ höheren Löhne in Westdeutschland sollten zudem bewirken, dass mehr ostdeutsche Arbeitslose eine Beschäftigung in den alten Bundesländern aufnehmen. Insbesondere Letzteres hat gegenläufige Effekte auf die Arbeitslosigkeit. Einerseits senkt die Abwanderung von Arbeitslosen unmittelbar das Niveau der Arbeitslosigkeit. Andererseits geht dadurch Güternachfrage verloren. Dies schwächt die Wirtschaft und damit auch die Investitionsanreize. Inner-



Abbildung 1

Veränderung der Zahl der Erwerbstätigen in Ost- und Westdeutschland von 1995 bis 2010

im Vergleich zum Vorjahr, in Prozent



Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder, Reihe 1, Länderergebnisse Band 1, März 2011.

©IAB

halb beider Landesteile – etwa auf der Ebene der Landkreise – gibt es große Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt. Sie sind hinsichtlich der Arbeitslosenquote einer Studie von Uwe Blien und anderen Wissenschaftlern aus dem Jahr 2009 zufolge im Osten etwa gleich stark ausgeprägt wie im Westen.

Löhne und Einkommen

Die Löhne und Einkommen in Ostdeutschland sind immer noch deutlich niedriger als in Westdeutschland. So lagen nach den Verdiensterhebungen des Statistischen Bundesamtes die nominalen Bruttostundenverdienste in den neuen Ländern im ersten Quartal 2010 bei circa 75 Prozent des Westniveaus. Es bestehen jedoch deutliche Unterschiede zwischen den Branchen. In der öffentlichen Verwaltung liegen die Bruttostundenverdienste im Osten nur noch knapp vier Prozent unter denen im Westen,

wohingegen im Verarbeitenden Gewerbe lediglich knapp zwei Drittel des Westniveaus erreicht werden.

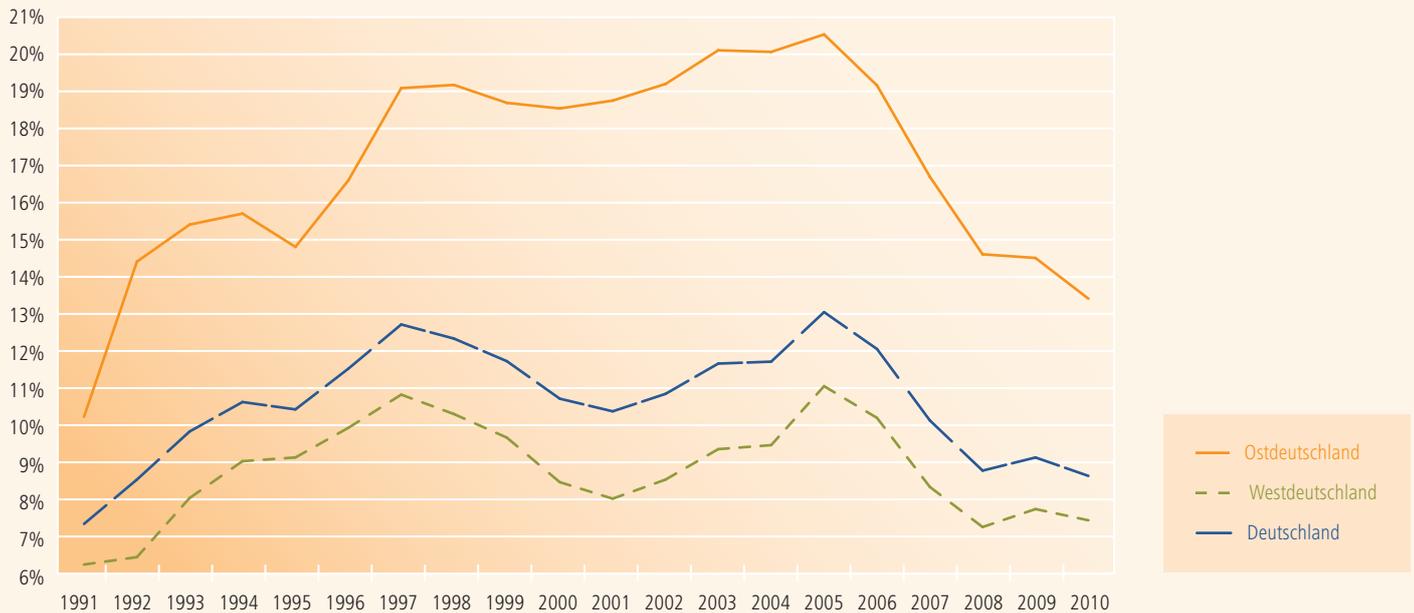
Rupert Kawka zeigt in seiner Studie aus dem Jahr 2010 auf der Grundlage regionaler Preisindizes, dass die realen Einkommen in Ostdeutschland im Jahr 2005 mit gut 83 Prozent das Westniveau noch nicht erreicht hatten. Unterschiedliche Preise tragen damit nur in geringem Maße zu einer Annäherung der Realeinkommen in Ost und West bei. Dementsprechend ist die Kaufkraft im Osten schwächer als im Westen.

Die Anteile der Beschäftigten im Niedriglohnsektor hingegen unterscheiden sich in den ost- und westdeutschen Bundesländern schon seit längerer Zeit kaum. Dabei wird eine Beschäftigung in Anlehnung an den OECD-Standard dann zum Niedriglohnbereich gezählt, wenn das Arbeitsentgelt, das hierfür erzielt wird, weniger als zwei Drittel des Medianarbeitsentgeltes aller Beschäftigten

Abbildung 2

Arbeitslosenquoten in Ost- und Westdeutschland von 1991 bis 2010

bezogen auf abhängige zivile Erwerbspersonen, in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

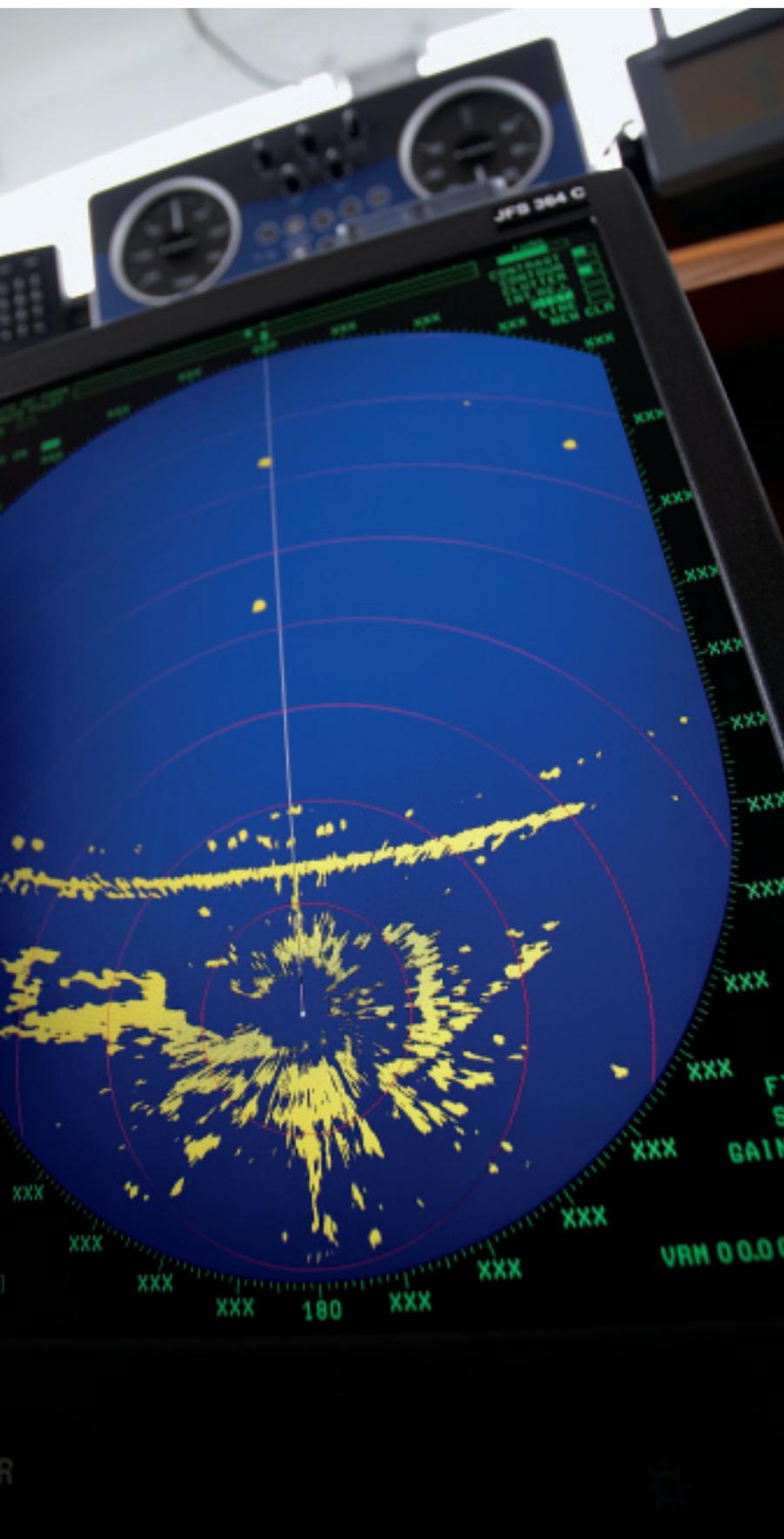
©IAB

beträgt. Im Jahr 2008 war dies bei etwas über 20 Prozent aller abhängig Beschäftigten der Fall. Allerdings lag die nominale Niedriglohnschwelle im Osten mit 6,97 Euro pro Stunde deutlich unter dem westdeutschen Wert von 9,50 Euro. Eine Annäherung der Niedriglohnschwellen zeichnet sich nicht ab, denn der relative Abstand verharrt bereits seit 1995 stabil bei 70 bis 75 Prozent des Westbetrags, so berichten Thorsten Kalina und Claudia Weinkopf in zwei Studien aus den Jahren 2009 und 2010.

Tarifbindung

Ein wichtiger Aspekt für die Qualität der Beschäftigung in Ostdeutschland ist die dort deutlich schwächer ausgeprägte Tarifbindung. Wie Daten des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2010 zeigen, unterliegen rund 49 Prozent der ostdeutschen Betriebe keiner Tarifbindung und richten sich auch nicht danach. Jedoch sind nur 27 Prozent

aller Beschäftigten in diesen Betrieben angestellt. In Westdeutschland haben etwa 25 Prozent der Betriebe keine Tarifbindung, davon sind 18,5 Prozent aller Beschäftigten betroffen. Peter Ellguth und Susanne Kohaut erklären den geringeren Beschäftigtenanteil unter anderem damit, dass mit zunehmender Größe der Betriebe die Tarifbindung steigt und der Anteil der Betriebe mit vielen Beschäftigten im Osten deutlich niedriger ist als im Westen. Zudem verzichten vor allem neu gegründete ostdeutsche Betriebe auf eine Tarifbindung. Eine Angleichung zeichnet sich nicht ab. In beiden Landesteilen ist zwar eine vergleichbare Entwicklung zu beobachten, jedoch auf unterschiedlichem Niveau.



„Normalarbeitsverhältnis“ und „atypische Beschäftigung“

Das sogenannte „Normalarbeitsverhältnis“ ist nach dem Mikrozensus wie folgt abgegrenzt: Es ist unbefristet, weist eine Arbeitszeit auf, die der üblichen vollen oder mindestens der Hälfte der üblichen vollen Wochenarbeitszeit entspricht und ist sozialversicherungspflichtig. Zudem müssen Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis identisch sein. Diese Bedingung ist wichtig, da manche Tätigkeiten im Rahmen von Beschäftigungsverhältnissen, wie zum Beispiel die Tätigkeit als Fremd-Geschäftsführer, nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ausgeführt werden. Außerdem ist der Arbeitnehmer im Normalarbeitsverhältnis an die Weisungen des Arbeitgebers gebunden.

Atypische Erwerbsformen sind gegenüber dem Normalarbeitsverhältnis gekennzeichnet durch Abweichungen hinsichtlich der vertraglich vereinbarten Beschäftigungsdauer, der Arbeitszeit, der Bindung an den Arbeitgeber oder auch der Sozialversicherungspflicht. Diese Möglichkeiten der Flexibilisierung reduzieren das Beschäftigungsrisiko auf Seiten der Arbeitgeber. So haben sie einen Anreiz, mehr Arbeitskräfte einzustellen als unter den Bedingungen eines Normalarbeitsverhältnisses. Aus Sicht der Arbeitnehmer haben solche Beschäftigungsverhältnisse oft eine geringe Qualität, weil sie häufig weniger stabil und teilweise schwächer sozial abgesichert sind.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse

Sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland ist das Normalarbeitsverhältnis (zur Abgrenzung gegenüber atypischer Beschäftigung vgl. Kasten auf Seite 36) immer noch relativ weit verbreitet. Nach Angaben des Statistischen Bundesamts betrug der Anteil der Arbeitnehmer mit einem Normalarbeitsverhältnis im früheren Bundesgebiet im Jahr 2009 knapp 67 Prozent und in den neuen Ländern fast 70 Prozent (vgl. Abbildung 3 unten).

Die bedeutendste atypische Beschäftigungsform in Ostdeutschland ist die befristete Beschäftigung. Im Jahr 2009 befanden sich über zehn Prozent der Erwerbstätigen in einem befristeten Arbeitsverhältnis; im alten Bundesgebiet waren es hingegen nur knapp sieben Prozent. Sebastian Bechmann und seine Koautoren erklären das mit dem höheren Anteil öffentlich geförderter Beschäftigungsverhältnisse, der in Ostdeutschland 18 Prozent aller Befristungen ausmacht, im Westen hingegen nur vier Prozent. Betriebe nutzen die Möglichkeit der Befristung auch häufig, um neue Mitarbeiter länger zu prüfen, als es die gesetzliche Probezeit vorsieht.

Im Westen ist die Teilzeitbeschäftigung mit einem Anteil von 15,5 Prozent stark verbreitet, während ihr Anteil in den neuen Ländern nur 8,8 Prozent beträgt. In beiden Landesteilen sind rund 80 Prozent der Teilzeitbeschäftigten weiblich. Die untergeord-

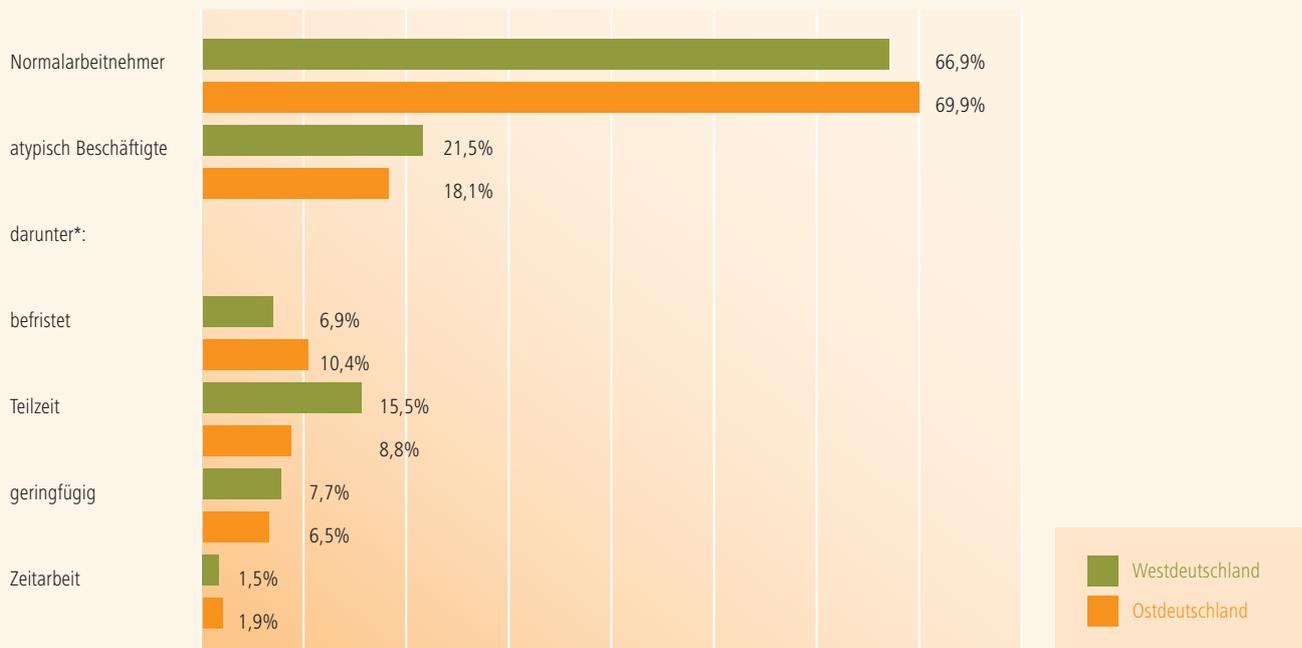
nete Rolle der Teilzeitbeschäftigung in Ostdeutschland kann unter anderem auf das bessere Angebot an Kinderbetreuung und eine generelle, auch historisch bedingt geringere Neigung zur Teilzeitarbeit, zurückgeführt werden. In beiden Landesteilen steigt der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wobei er in Ostdeutschland in den letzten Jahren relativ stärker zugenommen und sich dem westdeutschen Wert angenähert hat.

Bei der geringfügigen Beschäftigung gibt es nur kleine Unterschiede zwischen Ost und West – ihr Anteil liegt im Osten bei 6,5 und im Westen bei 7,7 Prozent. Das Gleiche gilt für die Zeitarbeit. Sie spielt trotz der intensiven öffentlichen Debatte mit einem Anteil von unter zwei Prozent in beiden Landesteilen zwar für einige Großbetriebe des Verarbeitenden Gewerbes eine größere, gesamtwirtschaftlich aber noch eine eher geringere

Abbildung 3

Ausgewählte Erwerbsformen in Ost- und Westdeutschland 2009

Anteil an allen Erwerbstätigen, in Prozent



* Untergruppen nicht überschneidungsfrei

Quelle: Destatis, Ergebnisse des Mikrozensus



Rolle. Die Zahl der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter hat sich allerdings unter anderem in Folge der Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in den Jahren 2004 bis 2008 nahezu verdoppelt, wie Sebastian Bechmann und Koautoren in einer Studie aus dem Jahr 2010 festgestellt haben.

Fazit

Obwohl Ostdeutschland mit Blick auf relevante Arbeitsmarktindikatoren sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht schlechtere Werte als der Westen aufweist, hat sich der Abstand in den letzten 15 Jahren deutlich ver-

ringert. Eine vollständige Angleichung der Arbeitsmärkte beider Landesteile ist ohnehin höchst unwahrscheinlich und in absehbarer Zukunft nicht zu erreichen. Die grundlegenden Strukturen der Arbeitsmärkte in Ost und West sind zu unterschiedlich. Viele Menschen berücksichtigen dies mittlerweile in ihren Erwartungen an die weitere Entwicklung. Ohnehin sollte künftig weniger die Ungleichheit zwischen Ost- und Westdeutschland im Mittelpunkt des Interesses stehen, sondern vielmehr die Angleichung von vergleichbaren Regionen innerhalb des gesamten Bundesgebietes, da auch innerhalb beider Landesteile ein erhebliches regionales Gefälle besteht.

Literatur

Bechmann, Sebastian; Dahms, Vera; Fischer, Agnes; Frei, Marek; Leber, Ute (2010): 20 Jahre Deutsche Einheit. Ein Vergleich der west- und ostdeutschen Betriebslandschaft im Krisenjahr 2009. IAB-Forschungsbericht Nr. 6.

Blien, Uwe; Kaimer, Steffen; Kaufmann, Klara; Phan thi Hong, Van; Werner, Daniel (2009): Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in ostdeutschen Regionen. Entwicklung in konzentrischen Kreisen. In: IAB-Forum Nr. 2, S. 12-19.

Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne (2009): Tarifbindung und betriebliche Interessensvertretung in Ost und West. Schwund unterm sicheren Dach. In: IAB-Forum Nr. 2, S. 68-75.

Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne (2011): Tarifbindung und betriebliche Interessensvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010. In: WSI Mitteilungen Nr. 5, S. 242-247.

IWH; DIW; ifo Dresden; IAB; HoF; RWI (2011): Wirtschaftlicher Stand und Perspektiven für Ostdeutschland. Studie im Auftrag des Bundesministeriums des Innern. IWH-Sonderheft Nr. 2, Halle.

Kalina, Thorsten; Weinkopf, Claudia (2009): Niedriglohnbeschäftigung 2007 weiter gestiegen – zunehmende Bedeutung von Niedrigstlöhnen. IAQ-Report Nr. 5.

Kalina, Thorsten; Weinkopf, Claudia (2010): Niedriglohnbeschäftigung 2008: Stagnation auf hohem Niveau – Lohnspektrum franst nach unten aus. IAQ-Report Nr. 6.

Kawka, Rupert (2010): Die Erhebung von regionalen Preisunterschieden in Deutschland. In: Möller, Joachim; Hohmann, Eckart; Huschka, Denis (Hrsg.) (2010): Der weiße Fleck. Zur Konzeption und Machbarkeit regionaler Preisindizes. IAB-Bibliothek 324. Bielefeld: Bertelsmann, S. 393-418.

Die Autoren



Dr. Ulrich Walwei
ist Vizedirektor des IAB.
ulrich.walwei@iab.de



Michael Stops
ist Referent beim Vizedirektor
am IAB.
michael.stops@iab.de



Frank Pelzel
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter
in der Forschungsgruppe des
Direktors am IAB.
frank.pelzel@iab.de

Der vorliegende Text basiert teilweise auf einem Beitrag der Autoren für ein Gutachten, das ein Konsortium von sechs Forschungsinstituten im Auftrag des Bundesministeriums des Innern mit dem Titel „Wirtschaftlicher Stand und Perspektiven für Ostdeutschland“ erstellt hat (siehe Literatur).



Publikationen

Aktuelle Publikationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB

„Regionale Disparitäten“ in weiteren IAB-Publikationen

Seit jeher versuchen die Arbeitsmarktforscherinnen und -forscher im IAB, ihre Befunde, wann immer es geht, zu regionalisieren. Vor allem lokale und regionale Entscheidungsträger interessieren sich für Forschungsergebnisse, die ihnen einen Vergleich mit anderen Regionen ermöglichen, oder die sie bestenfalls in wissenschaftlich fundiertes Handeln vor Ort umsetzen können. Arbeitsmarktforschung mit regionalen Bezügen hat seit der Wiedervereinigung noch mehr an Bedeutung gewonnen – gilt es doch, die immer noch großen Unterschiede zwischen Ost und West nicht nur zu beschreiben, sondern auch zu erklären und Wege zu ihrem Abbau aufzuzeigen. Entsprechend lang ist die Liste der Veröffentlichungen, in denen regionale Disparitäten eine Rolle spielen. Hier ist eine Auswahl der letzten drei Jahre:

■ **Bellmann, Lutz; Ellguth, Peter; Möller, Iris** (2009): Produktivitätsunterschiede zwischen Betrieben. Üppige Erträge – eine Frage des Standorts? In: IAB-Forum Nr. 2, Nürnberg, S. 42-47.

Bestimmt der Standort, wie produktiv ein Betrieb arbeitet? Auch zwei Jahrzehnte nach der deutschen Wiedervereinigung bleibt zu diskutieren, warum die Produktivität in Ostdeutschland weit hinter der westdeutschen zurückliegt. Dabei geht es nicht nur um Wettbewerbsnachteile, sondern auch um die

Bewertung geleisteter Arbeit und um die Frage nach weiteren Subventionen.

■ **Blien, Uwe; Kaimer, Steffen; Kaufmann, Klara; Phan thi Hong, Van; Werner, Daniel** (2009): Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in ostdeutschen Regionen. Entwicklung in konzentrischen Kreisen. In: IAB-Forum Nr. 2, Nürnberg, S. 12-18.

Von niedrigeren Beschäftigungsraten und höheren Arbeitslosenquoten sind ostdeutsche Regionen immer noch mehr geprägt als westdeutsche. Aber auch die einzelnen ostdeutschen Regionen entwickeln sich unterschiedlich. Dabei zeichnet sich ein Muster ab: eine Kreisstruktur mit einem mäßig prosperierenden Zentrum in Berlin. Dresden und Leipzig bilden weitere regionale Zentren im Süden Ostdeutschlands.

■ **Bruckmeier, Kerstin; Schwengler, Barbara** (2009): The impact of federal social policies on spatial income inequalities in Germany. Empirical evidence from social security data. IAB-Discussion Paper Nr. 1, Nürnberg.

Bei der Untersuchung der Bruttolöhne aus abhängiger und selbstständiger Beschäftigung auf der Ebene der 439 Stadt- und Landkreise spiegelt die Verteilung der Einkommen deutlich die regionalen Disparitäten von Wirtschaftskraft und Beschäftigungsmustern wider. Darüber hinaus weisen die Schätzung der regionalen Einkommenseffekte der Arbeitslosen- und Rentenversicherung auf einen deutlichen regionalen Umverteilungseffekt hin. Der Bericht zeigt, wie Transferzahlungen

des Staates regionale Einkommensdisparitäten ausgleichen.

■ **Buch, Tanja; Hamann, Silke; Niebuhr, Annekatriin** (2010): Wanderungsbilanzen deutscher Metropolen. Der Wettbewerb um kluge Köpfe nimmt zu. IAB-Kurzbericht Nr. 16, Nürnberg.

Regionen, die für mobile und gut ausgebildete Fachkräfte attraktiv sind, haben einen bedeutenden Standortvorteil: Mit der Zuwanderung von Hochqualifizierten steigen die regionalen Wachstumsaussichten. Angesichts der schrumpfenden und alternden Erwerbsbevölkerung wird sich der Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte zunehmend verschärfen. Welche Städte schneiden in diesem Wettbewerb um die klügsten Köpfe besonders gut ab?

■ **Dauth, Wolfgang** (2010): Agglomeration and regional employment growth. IAB-Discussion Paper Nr. 7, Nürnberg.

Der Autor nutzt die ökonometrische Analyse, um die geografische Konzentration und das zusätzliche dynamische Beschäftigungswachstum in lokalisierten Wirtschaftszweigen zu messen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass agglomerierte Branchen bzw. Regionen ein besonders starkes dynamisches Wachstum aufweisen.

■ **Drasch, Katrin** (2009): Berufliche Abwärtsmobilität in Deutschland. Angst vor dem Absturz. In: IAB-Forum Nr. 2, Nürnberg, S. 34-39. Oft steht ein sozialer Abstieg in direktem Zusammenhang mit einer beruflichen Veränderung. Viele Menschen waren nach dem

Zusammenbruch des Wirtschaftssystems in der DDR gezwungen, sich im Arbeitsleben umzuorientieren. Entstand daraus ein dauerhafter Trend zu mehr Abwärtsmobilität und ist Ostdeutschland davon heute stärker betroffen als Westdeutschland?

■ **Fuchs, Michaela** (2010): Determinanten regionaler Beschäftigungsentwicklung. IAB-Bibliothek 326, Bielefeld: Bertelsmann.

Der Arbeitsmarkt in Deutschland ist geprägt von großen regionalen Unterschieden. Welche Einflussfaktoren sind hierfür ausschlaggebend? Was konkret beeinflusst den Auf- und Abbau von Arbeitsplätzen in Betrieben? Welche Bedeutung kommt der lokalen Wirt-

schaftsstruktur zu? Welche Faktoren wirken auf die betriebliche Arbeitsnachfrage? Die Autorin analysiert die regionale Beschäftigungsentwicklung in Deutschland und bestimmt die entscheidenden Faktoren für die regionsspezifischen Unterschiede und Entwicklungen.

■ **Fuchs, Michaela** (2009): Zeitarbeit in Sachsen-Anhalt. Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen. IAB-Regional. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen Nr. 4, Nürnberg.

Die Zeitarbeitsbranche weist sowohl im Hinblick auf ihre Bedeutung als auch auf ihre Struktur ausgeprägte regionale Besonderheiten auf. Auf der kleinräumigen Ebene bestehen wesentlich stärkere Disparitäten in der Nutzung der

Zeitarbeit als auf der Ebene der Bundesländer. Neben der allgemeinen Präferenz für städtische Standorte dürfte die regionale Verteilung der Zeitarbeitsfirmen durch die jeweilige regionale Wirtschaftsstruktur beeinflusst sein.

■ **Granato, Nadia; Niebuhr, Annetrin** (2009): Arbeitskräftewanderungen nach Qualifikation. Verluste in Ostdeutschland gehen zurück. IAB-Kurzbericht Nr. 7, Nürnberg.

Die Wanderung von Arbeitskräften ist von erheblicher Bedeutung dafür, wie sich Disparitäten und Wachstumsperspektiven von Regionen entwickeln. In diesem Kurzbericht werden die aktuellen Tendenzen der Arbeitskräftemobilität untersucht. Die Wanderung von Beschäftigten

Abbildung 1

Qualifikationsspezifische Wanderungssalden für Ostdeutschland 2000 bis 2006



Die Abbildung zeigt, wie sich die qualifikationsspezifischen Wanderungsströme im Zeitverlauf entwickelt haben. Die Abwanderung von Arbeitskräften aus Ostdeutschland war in den Jahren 2001 und 2002 besonders stark ausgeprägt. Seither ist sie kontinuierlich zurückgegangen. Vergleicht man die Entwicklung der

Wanderungsmuster in der höchsten und der niedrigsten Bildungsstufe, wird deutlich, dass die absoluten Verluste Ostdeutschlands bei den gering qualifizierten Beschäftigten bis 2004 höher waren als bei den hoch qualifizierten.

Mit den gewichteten Wanderungssalden lassen sich die Wanderungsbilanzen der drei

Bildungsgruppen unmittelbar vergleichen, auch wenn sie sich in ihrer absoluten Größe deutlich unterscheiden. Der relative Verlust bei den gering Qualifizierten übersteigt die entsprechende Quote bei den hoch Qualifizierten beträchtlich, vor allem zu Beginn des Beobachtungszeitraums.

* gewichteter Wanderungssaldo = (Einwanderer - Auswanderer) / Beschäftigte am Arbeitsort x 1.000, alle Werte bezogen auf die jeweilige Qualifikationsgruppe

Abbildung 2

Durchschnittliche Bruttotagesentgelte von vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern

nach 327 westdeutschen Kreisen und kreisfreien Städten 2004, in Euro

Die Abbildung zeigt die durchschnittlichen Entgelte pro Kalendertag von vollzeitbeschäftigten jungen Frauen und Männern mit niedrigem oder mittlerem Bildungsabschluss auf Ebene der Kreise und kreisfreien Städte zusammen mit der jeweiligen Bevölkerungsdichte in den 327 westdeutschen Kreisen und kreisfreien Städten für das Jahr 2004.

Zwei Resultate sind hervorzuheben: Erstens, je größer die Bevölkerungsdichte ist, desto höher ist der durchschnittliche Tageslohn sowohl für Männer als auch für Frauen, was durch die eingezogenen Trendgeraden in der Abbildung verdeutlicht wird. Zweitens liegen die Verdienste für Männer in den westdeutschen Regionen im Mittel deutlich über dem von Frauen. Nur wenige Regionen weichen von diesem Muster ab.



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe.

© IAB

zwischen Ost und West steht dabei im Mittelpunkt der Analysen.

■ **Heineck, Guido; Kleinert, Corinna; Vosseler, Alexander** (2011): Regionale Typisierung. Was Ausbildungsmärkte vergleichbar macht. IAB-Kurzbericht Nr. 13, Nürnberg.

Eine vom IAB neu entwickelte Typisierung erlaubt es erstmals, Gemeinsamkeiten und Unterschiede von regionalen Ausbildungsmärkten abzubilden. Vor allem die Arbeitslosenquote und die Struktur der Ausbildungsbetriebe vor Ort haben Einfluss darauf, wie vielen Jugendlichen in einer Region der Übergang in betriebliche Ausbildung gelingt.

■ **Hirsch, Boris; König, Marion; Möller, Joachim** (2009): Regionale Unterschiede im „Gender Pay Gap“. Lohnabstand von Frauen in der Stadt kleiner als auf dem Land. IAB-Kurzbericht Nr. 22, Nürnberg.

In Großstädten ist das allgemeine Lohnniveau für junge (Vollzeit-)Beschäftigte mit niedriger oder mittlerer Qualifikation bedeutend höher als in ländlichen Gebieten. Dies gilt für Frauen wie für Männer. Aber noch immer werden junge Frauen geringer entlohnt als ihre männlichen Kollegen. Dabei ist der Lohnabstand zwischen Frauen und Männern auf dem Land deutlich höher als in Großstädten.

■ **Lehmer, Florian** (2010): Interregional wage differentials and the effects of regional mobility on earnings of workers in Germany. IAB-Bibliothek 323, Bielefeld: Bertelsmann.

Im Mittelpunkt der Studie steht die Analyse der Auswirkungen von interregionaler Mobilität auf die individuelle Entlohnung. Dabei wird berücksichtigt, dass sich die Arbeitskräfte bezüglich beobachtbarer Charakteristika wie Qualifikation, Alter und Geschlecht und auch nicht beobachtbarer Merkmale unterscheiden. Neben der Heterogenität der Arbeitskräfte steht die Heterogenität von Betrieben und Regionen im Fokus.

■ **Niebuhr, Annetrin; Granato, Nadia; Haas, Anette; Hamann, Silke** (2009): Does labour mobility reduce disparities between regional labour markets in Germany? IAB-Discussion Paper Nr. 15, Nürnberg.

Die Autorinnen untersuchen den Einfluss der Arbeitskräftemobilität auf regionale Unterschiede in Deutschland zwischen 1995 und 2005. Dabei werden die Wanderungs- und Pendlereffekte auf regionale Löhne und Arbeitslosigkeit geschätzt. Die Ergebnisse zeigen, dass Arbeitskräftemobilität tendenziell Disparitäten abbaut; jedoch finden sich signifikante Effekte nur für die Unterschiede in den regionalen Arbeitslosenquoten und nicht für die Löhne.

■ **Patuelli, Roberto; Schanne, Norbert; Griffith, Daniel A.; Nijkamp, Peter** (2011): Persistence of regional unemployment. Application of a spatial filtering approach to local labour markets in Germany. IAB-Discussion Paper Nr. 3, Nürnberg.

Die Autoren präsentieren einen neuen ökonomischen Ansatz zur Analyse der Persistenz der Arbeitslosigkeit, welcher der regionalen Heterogenität und der räumlichen Autokorrelation in den Niveaus und der Dynamik Rechnung trägt. In der regionalen Arbeitslosigkeit finden sie einen allgemein hohen, dennoch recht heterogenen Grad an Persistenz.

■ **Schwengler, Barbara; Loibl, Veronika** (2010): Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit. Aufschwung und Krise wirken regional unterschiedlich. IAB-Kurzbericht Nr. 1, Nürnberg.

Vor der Wirtschaftskrise 2008/2009 gab es in Deutschland einen soliden Aufschwung, der allen Regionen zu Gute kam, allerdings nicht allen in gleichem Umfang. Nun stellt sich die Frage, ob die Krise eher zu einer Angleichung der Regionen oder aber zur Verstärkung der regionalen Disparitäten führt. Die Analyse zeigt, welche Regionen von der Krise besonders stark betroffen sind und welche vom Aufschwung der letzten Jahre besonders profitierten.

■ **Sieglen, Georg** (2011): Die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Bergischen Land. Eine Analyse auf regionaler Ebene. IAB-Regional. IAB Nordrhein-Westfalen Nr. 6, Nürnberg.

In dem Bericht wird die Arbeitsmarktentwicklung im Bergischen Land in regional vergleichender Perspektive untersucht. Im Analysezeitraum von 1993 bis 2008 verzeichnete das Bergische Land insgesamt einen durchschnittlichen jährlichen Beschäftigungsrückgang von 1,23 Prozent und war damit die Region mit dem stärksten Rückgang in Nordrhein-Westfalen.

IAB-Forscherinnen und -Forscher veröffentlichen ihre Ergebnisse nicht nur in den Pub-

likationsreihen des Instituts, sondern auch in externen Journals, Büchern und Discussionpapers. Eine vollständige Übersicht auch für weiter zurückliegende Jahre finden Sie auf der Homepage des IAB in inhaltlicher, medialer oder personeller Sortierung.

Informationsplattform

Umfassende Informationen zum Thema „Regionale Arbeitsmärkte in Deutschland“ finden Sie auch auf der Informationsplattform des IAB im Internet. Neben den Publikationen der IAB-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter werden dort weitere einschlägige Veröffentlichungen aus der gesamten Arbeitsmarkt- und Berufsforschung dokumentiert. Die Plattformen IAB-InfoPool und IAB-InfoSpezial stellen inhaltlich strukturierte Informationen zu einer breiten Themenvielfalt kostenlos zur Verfügung: von Veröffentlichungen (vielfach mit Volltextzugriff) über Forschungsprojekte und Institutionen bis hin zu weiterführenden Links externer Informationsanbieter.

Alle verfügbaren Serviceangebote finden Sie unter:

<http://infosys.iab.de/infoplattform/>

Referierte Aufsätze von IAB-Autorinnen und -Autoren in SSCI-Journals (seit der Forum-Ausgabe 1/2011 erschienen)

■ **Bertoli, Simone; Brücker, Herbert** (2011): Selective immigration policies, migrants' education and welfare at origin. In: Economics Letters, Vol. 113, No. 1, S. 19-22.

■ **Bertoli, Simone; Fernández-Huertas Moraga, Jesús; Ortega, Francesc** (2011): Immigration policies and the Ecuadorian exodus. In: The World Bank Economic Review, Vol. 25, No. 1, S. 57-76.

■ **Bethmann, Arne** (2011): Schattenvater wider Willen? Trennungsväter mit strittigem Umgangs- oder Sorgerecht. In: ZSE Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation, Jg. 31, H. 2, S. 169-185.

■ **Bleninger, Philipp; Drechsler, Jörg; Ronning, Gerd** (2011): Remote data access and the risk of disclosure from linear regres-

sion. In: Statistics and Operations Research Transactions (SORT), Special Issue, S. 7-24.

■ **Boeri, Tito; Brücker, Herbert** (2011): Short-time work benefits revisited. Some lessons from the Great Recession. In: Economic Policy, Vol. 26, No. 68, S. 697-765.

- **Brachert, Matthias; Titze, Mirko; Kubis, Alexander** (2011): Identifying industrial clusters from a multidimensional perspective. Methodical aspects with an application to Germany. In: *Papers in Regional Science*, Vol. 90, No. 2, S. 419-439.
- **Brixy, Udo** (2011): Bedeutung und Beweggründe der Binnenverlagerungen von Betrieben in Deutschland. In: *Zeitschrift für Wirtschaftsgeographie*, Jg. 55, H. 3, S. 141-157.
- **Brücker, Herbert; Schröder, Philipp J. H.** (2011): Migration regulation contagion. In: *European Union politics*, Vol. 12, No. 3, S. 315-335.
- **Buch, Tanja; Wydra-Somaggio, Gabrielle; Hell, Stefan** (2011): Stigma Hauptschulabschluss? Der Einfluss der Schulbildung auf das Arbeitslosigkeitsrisiko an der zweiten Schwelle. In: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, Bd. 14, H. 3, S. 421-443.
- **Daraio, Cinzia; Bonaccorsi, Andrea; Geuna, Aldo; Lepori, Benedetto; Bach, Laurent; Bogetoft, Peter; Cardoso, Margarida F.; Castro-Martinez, Elena; Crespi, Gustavo; Lucio, Ignacio Fernandez de; Fried, Harold; Garcia-Aracil, Adela; Inzelt, Annamaria; Jongbloed, Ben; Kempkes, Gerhard; Llerena, Patrick; Matt, Mireille; Olivares, Maria; Pohl, Carsten; Raty, Tarmo; Rosa, Maria J.; Sarrico, Claudia S.; Simar, Leopold; Slipersaeter, Stig; Teixeira, Pedro N.; Eeckaut, Philippe Vanden** (2011): The European university landscape. A micro characterization based on evidence from the Aquameth project. In: *Research Policy*, Vol. 40, No. 1, S. 148-164.
- **Drechsler, Jörg** (2011): New data dissemination approaches in old Europe. Synthetic datasets for a German establishment survey. In: *Journal of Applied Statistics*, Online First.
- **Eckman, Stephanie; Kreuter, Frauke** (2011): Confirmation bias in housing unit listing. In: *Public Opinion Quarterly*, Vol. 75, No. 1, S. 139-150.
- **Felbermayr, Gabriel; Prat, Julien; Schmerer, Hans-Jörg** (2011): Trade and unemployment. What do the data say? In: *European Economic Review*, Vol. 55, No. 6, S. 741-758.
- **Heineck, Guido** (2011): Does it pay to be nice? Personality and earnings in the UK. In: *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 64, No. 5, Art. 9, S. 1020-1038.
- **Hohendanner, Christian** (2011): Ein-Euro-Jobs und reguläre Beschäftigung. Eine Analyse potenzieller Substitutionseffekte mit Daten des IAB-Betriebspanels. In: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, Bd. 231, H. 2, S. 210-246.
- **Hohmeyer, Katrin** (2011): Effectiveness of One-Euro-Jobs. Do programme characteristics matter? In: *Applied Economics*, Online First.
- **Hohmeyer, Katrin; Wolff, Joachim** (2011): A fistful of Euros. Is the German One-Euro-Job workfare scheme effective for participants? In: *International Journal of Social Welfare*, Online First.
- **Kreuter, Frauke; Olson, Kristen** (2011): Multiple auxiliary variables in nonresponse adjustment. In: *Sociological methods and research*, Vol. 40, No. 2, S. 311-332.
- **Niebuhr, Annkatrin; Granato, Nadia; Haas, Anette; Hamann, Silke** (2011): Does labour mobility reduce disparities between regional labour markets in Germany? In: *Regional Studies*. *Journal of the Regional Studies Association*, Online First.
- **Sakshaug, Joseph W.; Kreuter, Frauke** (2011): Using paradata and other auxiliary data to examine mode switch nonresponse in a „recruit-and-switch“ telephone survey. In: *Journal of Official Statistics*, Vol. 27, No. 2, S. 339-357.
- **Schmelzer, Paul** (2011): Unemployment in early career in the UK. A trap or a stepping stone? In: *Acta Sociologica*, Vol. 54, No. 3, S. 251-265.
- **Schmillen, Achim; Möller, Joachim** (2011): Distribution and determinants of lifetime unemployment. In: *Labour Economics*, Online First.
- **Schulz, Florian; Grunow, Daniela** (2011): Comparing diary and survey estimates on time use. In: *European sociological review*, Online First.
- **Stiebale, Joel; Trax, Michaela** (2011): The effects of cross-border M&As on the acquirers' domestic performance. Firm-level evidence. In: *Canadian Journal of Economics*, Vol. 44, No. 3, S. 957-990.
- **Titze, Mirko; Brachert, Matthias; Kubis, Alexander** (2011): The identification of regional industrial clusters using qualitative input-output analysis (QIOA). In: *Regional Studies*. *Journal of the Regional Studies Association*, Vol. 45, No. 1, S. 89-102.
- **Weber, Enzo** (2011): What happened to the transatlantic capital market relations? In: *Economic modelling*, Vol. 28, No. 3, S. 877-884.
- **Wübbecke, Christina** (2011): The limitations of activation policies: Unemployment at the end of working life. In: *Ageing and Society*, Vol. 31, No. 6, S. 977-1002.

Neue Ausgaben in der Buchreihe „IAB-Bibliothek“



IAB-Bibliothek 329: **„Eingliederungszuschüsse als Instrument der Arbeitsmarktpolitik – Eine Implementationsstudie“** von Martin Brussig und Manuela Schwarzkopf

Eingliederungszuschüsse gehören zu den wichtigsten Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Arbeitgeber können diese zeitlich befristeten Lohnkostenzuschüsse erhalten, wenn sie Arbeitsuchende mit Vermittlungshemmnissen einstellen.

Für die Studie wurden zahlreiche Interviews mit Vermittlungsfachkräften, Arbeitssuchenden und Personalverantwortlichen in Betrieben geführt. Sie liefert umfassende und

neue Erkenntnisse über den Einsatz und die Effektivität dieses Instruments.

Wie werden die gesetzlichen Regelungen vor Ort umgesetzt? Wie nutzen die Betriebe die Förderung? Wie beurteilen Arbeitslose den Zuschuss? Spielt Gender Mainstreaming bei der Handhabung von Eingliederungszuschüssen eine Rolle? Haben sich die seit dem Jahr 2007 bestehenden Fördervarianten in der Praxis bewährt? Wie lässt sich das Instrument verbessern? Die Studie gibt Expertinnen und Experten in Wissenschaft und Praxis, die sich mit der Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente befassen, auf diese und weitere Fragen fundierte Antworten.



IAB-Bibliothek 330: **„Vermittlung und Beratung in der Praxis – Eine Analyse von Dienstleistungsprozessen am Arbeitsmarkt“** von Holger Schütz, Jacob Steinwede, Helmut Schröder, Bruno Kaltenborn, Nina Wiclag, Gerhard Christe und Peter Kupka

Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt anbieten und sicherstellen – das ist ein erklärtes Ziel der Arbeitsmarktreformen der vergangenen Jahre. In diesem Band werden die Vermittlungs- und Beratungsleistungen von Agenturen und Grundsicherungsstellen ausführlich und praxisnah analysiert.

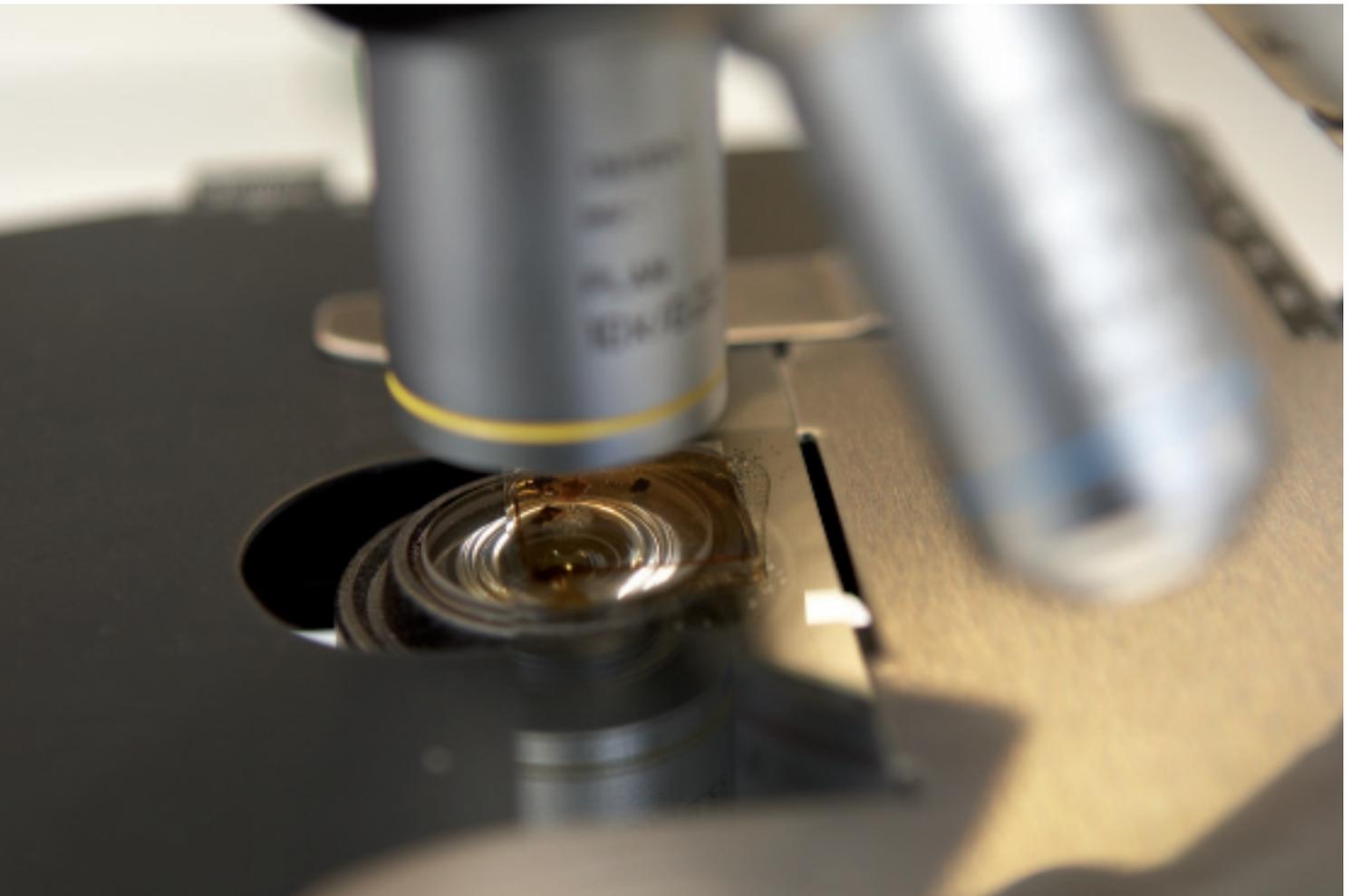
Mittels einer bislang einzigartigen Datenbasis von beobachteten Fallverläufen, Interviews und fallspezifischen Dokumenten wid-

met sich die Untersuchung unter anderem folgenden Fragen: Worin liegen die relevanten Merkmale der Interaktionsprozesse zwischen Fachkräften und den Kundinnen und Kunden in Vermittlungsgesprächen? Wie ist es um die Kundenorientierung und, die Kundeneinbindung bestellt? Wie wichtig ist fordernde Aktivierung im Verhältnis zu Vermittlungs- und Förderaktivitäten? Welche Rolle spielen Eingliederungsvereinbarungen? Was macht gute Beratung aus? Die Autoren liefern eine vielschichtige Diagnose über das Vermittlungs- und Beratungsgeschehen und zeigen Ansatzpunkte auf, wie sich diese Dienstleistungsprozesse künftig weiter verbessern lassen.

Betriebliche Aus- und Weiterbildung als Zukunftsinvestition

Eine Diagnose für vier Metropolregionen

Die Wirtschaftskraft und Wettbewerbsfähigkeit von Regionen hängen ganz wesentlich von der Qualifikation ihrer Beschäftigten sowie von der Altersstruktur und den Wanderungen der Bevölkerung ab. Dies gilt umso mehr, als infolge des demografischen Wandels künftig Fachkräftemangel droht. Die Aus- und Weiterbildung ist ein wichtiger Baustein, um diese Faktoren positiv zu beeinflussen. Sie gewinnt daher für die Sicherung des Fachkräftebedarfs zunehmend an Bedeutung. Wie aktiv die Betriebe in diesen beiden Feldern sind, wird zwischen vier ausgewählten süddeutschen Metropolregionen – Nürnberg, München, Stuttgart und Frankfurt/Rhein-Main – verglichen.



Metropolregionen spielen nicht nur in der Raumplanung eine besondere Rolle. Sie haben in den vergangenen Jahren sowohl auf der nationalen als auch auf der europäischen Ebene ständig an Aufmerksamkeit gewonnen. In diesen Verflechtungsräumen, die einen stark verdichteten Kernraum und sein Umland umfassen, konzentrieren sich neben der Bevölkerung auch wirtschaftliche, politische und kulturelle Aktivitäten. Metropolregionen besitzen keine festen administrativen Grenzen, überschreiten häufig auch Ländergrenzen und sind ständigen räumlichen Veränderungen ausgesetzt.

Von den derzeit elf europäischen Metropolregionen in Deutschland wurden vier in Süddeutschland hinsichtlich ihrer betrieblichen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten näher untersucht: Nürnberg, München, Stuttgart und Frankfurt/Rhein-Main. Wichtige Faktoren sind dabei die unterschiedliche Struktur und Größe sowie der Branchenmix.

Wirtschaftliche Merkmale der vier Metropolregionen

Wirtschaftlich betrachtet ist die Metropolregion Nürnberg derzeit die kleinste der vier Regionen: Dort leben 3,6 Millionen Einwohner, das Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigem beträgt knapp 61.700 Euro und in den rund 95.000 Betriebsstätten sind gut 1,3 Millionen Beschäftigte tätig. Die anderen drei Regionen verfügen über jeweils mehr als fünf Millionen Einwohner und weisen ein weitaus höheres Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigem auf, das zwischen 66.000 Euro in Stuttgart und 73.000 Euro in München liegt. In diesen Ballungsräumen sind immerhin zwischen 131.000 und 158.000 Betriebsstätten mit rund zwei Millionen Beschäftigten konzentriert.

Die Metropolregionen Nürnberg und Stuttgart werden durch einen hohen Anteil an Betrieben und Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe geprägt: Der Anteil dieser Betriebe liegt mit 11,2 beziehungsweise 12,7 Prozent rund drei Prozentpunkte über dem der beiden anderen Metropolregionen. Auch der Anteil der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe fällt mit 30,2 in Nürnberg und 33,9 Prozent in Stuttgart weitaus höher aus als in den Metropolregionen München mit 23,7 Prozent und Frankfurt/Rhein-Main mit 17,7 Prozent.

Während in der Metropolregion Nürnberg darüber hinaus auch das Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Bereich Erziehung und Unterricht besonders stark vertreten sind, liegt der Schwerpunkt in der Metropolregion Stuttgart vor allem auf forschungsintensiven High-Tech-Industrien und dem Automobilbau. Immerhin 62,3 beziehungsweise 58,4 Prozent aller Beschäftigten besitzen in diesen beiden Metropolregionen eine abgeschlossene Berufsausbildung. Damit ist diese Qualifikationsgruppe dort relativ gesehen deutlich stärker vertreten als in den beiden anderen Metropolregionen. Allerdings verzeichnen die Metropolregionen Nürnberg und Stuttgart mit 17,1 beziehungsweise 17,9 Prozent auch die meisten Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung und einen geringeren Anteil an Beschäftigten mit Hochschulabschluss.

Die Akademiker sind stärker in den Metropolregionen Frankfurt/Rhein-Main und München vertreten. Dies lässt sich insbesondere mit dem starken Dienstleistungssektor erklären. Die Metropolregion Frankfurt/Rhein-Main ist ein international bedeutender Messe-, Finanz-, Versicherungs- und Verkehrsstandort. In der Metropolregion München sind überdurchschnittlich viele Beschäftigte im Gast- und Beherbergungsgewerbe tätig, aber auch in zukunftsorientierten Branchen, wie zum Beispiel in den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen.

Stärken in der betrieblichen Berufsausbildung

Damit Betriebe einen Ausbildungsplatz anbieten können, müssen sie über eine geeignete Ausbildungsstätte verfügen und einen persönlich wie fachlich geeigneten Ausbilder stellen. Nicht alle Betriebe erfüllen diese Voraussetzungen, denn nur gut jeder zweite Betrieb ist alleine oder im Verbund ausbildungsberechtigt. Daher ist das Potenzial für das Angebot an Ausbildungsplätzen begrenzt.

Die hohe Zahl an Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung in der Metropolregion Nürnberg korrespondiert zum einen damit, dass dort ein Großteil der Betriebe ausbildungsberechtigt ist: Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels 2009 waren dies 71 Prozent. Zum anderen bildet fast jeder dritte Betrieb auch tatsächlich aus; 6,2 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Be-

Tabelle 1

Betriebliche Ausbildung in vier süddeutschen Metropolregionen im Jahr 2009

in Prozent

Metropolregion	Frankfurt/ Rhein-Main	München	Nürnberg	Stuttgart	Bund
Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe (alleine und im Verbund)	61,8	55,8	71,0	49,6	58,7
Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe (bezogen auf alle Betriebe)	22,8	22,4	30,8	22,6	24,1
Anteil der Betriebe mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Ausbildungsjahr 2008/2009 (bezogen auf ausbildungsberechtigte Betriebe)	21,6	23,9	26,2	31,1	25,2
Anteil der Betriebe mit erfolgreich beendeten Ausbildungsverhältnissen (bezogen auf ausbildungsberechtigte Betriebe)	16,5	18,7	22,2	22,4	19,6
Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	4,7	5,2	6,2	5,7	5,6

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009; Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum 30.06.2009; eigene Berechnungen.

©IAB

schäftigten sind Auszubildende. Diese Anteile liegen weit über denen in den anderen drei Metropolregionen, wo nur gut jeder fünfte Betrieb ausbildungsaktiv ist. In der Region Stuttgart, die ebenfalls viele Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung aufweist, sind zwar deutlich weniger Betriebe ausbildungsberechtigt und ausbildungsaktiv. Der Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist jedoch mit 5,7 Prozent ebenfalls vergleichsweise hoch (vgl. Tabelle 1).

Die Ausbildungsaktivitäten in diesen beiden Metropolregionen spiegeln sich auch in der Zahl der neu abgeschlossenen und beendeten Ausbildungsverhältnisse wider. Im Ausbildungsjahr 2008/2009 schloss in der Metropolregion Stuttgart knapp jeder dritte und in der Metropolregion Nürnberg jeder vierte Betrieb einen neuen Ausbildungsvertrag ab. In mehr als jedem fünften Betrieb wurden Ausbildungsverhältnisse erfolgreich beendet (vgl. Tabelle 1). Die Nachfrage übertraf im Jahr 2009 in Nürnberg das Angebot nach Ausbildungsplätzen. Hier kamen 1,03 Bewerber auf einen neu abge-

schlossenen Ausbildungsvertrag. Das zeigen die Ergebnisse der Ausbildungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit und der Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung. In der Metropolregion Stuttgart gab es zwar weniger gemeldete Bewerber als Ausbildungsverträge. Die Quote lag jedoch mit 0,96 noch höher als in den Metropolregionen Frankfurt/Rhein-Main mit 0,84 und München mit 0,74, und übertraf auch den Bundesdurchschnitt von 0,94.

Die betriebliche Weiterbildung gewinnt zunehmend an Bedeutung

Vor dem Hintergrund des demografischen und technisch-organisatorischen Wandels gewinnt neben der beruflichen Ausbildung in den letzten Jahren die betriebliche Weiterbildung für die Qualifizierung der Beschäftigten zunehmend an Bedeutung. Deshalb haben nicht nur die Betriebe, sondern auch die Weiterbildungsträger ihre Angebote ausgeweitet. Dabei waren die Regionen allerdings unterschiedlich erfolgreich. Wie sich in den regionalen Aus-

wertungen des IAB-Betriebspanels für das Jahr 2009 zeigt, waren gerade Betriebe in der Metropolregion Stuttgart in der betrieblichen Weiterbildung besonders aktiv: Jeder zweite Betrieb stellte seine Mitarbeiter für Weiterbildung frei und/oder beteiligte sich finanziell an den Weiterbildungsangeboten. Außerdem war der Anteil der Beschäftigten, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, in dieser Region mit 23,7 Prozent am höchsten.

Die Metropolregion Nürnberg verzeichnete ebenfalls einen großen Anteil an weiterbildungsaktiven Betrieben, die im Durchschnitt 50,9 Prozent ihrer Beschäftigten weiterbildeten. Demgegenüber waren in den Regionen Frankfurt/Rhein-Main und München zwar weniger Betriebe in der Weiterbildung aktiv, dafür war dort die Weiterbildungsintensität höher: Mit 53,1 beziehungsweise 52,9 Prozent befand sich ein höherer Anteil der Beschäftigten in den weiterbildungsaktiven Betrieben auch tatsächlich in Weiterbildungsmaßnahmen. Die regionalen Auswertungen zeigen aber nicht nur, dass die Weiterbildungsintensität in weniger weiterbildungsaktiven Metropolregionen höher ist, sondern auch, dass dort weniger Frauen an Weiterbildung teilnehmen (vgl. Tabelle 2 auf Seite 50).

Das Weiterbildungsangebot der Betriebe ist recht unterschiedlich und sehr vielfältig. Es reicht von externen oder internen Kursen über Lehrgänge und Seminare bis hin zur Weiterbildung am Arbeitsplatz und der Teilnahme an Vorträgen und Tagungen. Am häufigsten nutzen die Betriebe externe Veranstaltungsformen. Besonders in den Metropolregionen München und Nürnberg nahmen vier Fünftel aller weiterbildungsaktiven Betriebe diese Möglichkeit in Anspruch. Dagegen waren interne Veranstaltungen bei weiterbildungsaktiven Betrieben in der Region Stuttgart mit 66 Prozent besonders beliebt. 58 Prozent der dortigen Betriebe setzten Weiterbildung am Arbeitsplatz ein, wohingegen es in München mit 52 Prozent nur rund jeder zweite weiterbildungsaktive Betrieb war. In den beiden Regionen mit großen wirtschaftlich starken Agglomerationskernen, München und Frankfurt, nutzten knapp 50 Prozent der weiterbildungsaktiven Betriebe hingegen Vorträge und Tagungen zur Weiterqualifizierung ihrer Mitarbeiter.



Interessant ist auch die Betrachtung, ob und in welchem Umfang sich der Betrieb an den Kosten der Weiterbildung beteiligt und wie viel Arbeitszeit er dafür bereitstellt. In der Metropolregion Stuttgart beteiligen sich die Betriebe überdurchschnittlich häufig ganz oder teilweise an den Kosten der betrieblichen Weiterbildung: 87 Prozent der Betriebe übernahmen die Kosten komplett; in 77 Prozent der Betriebe erfolgte die Weiterbildung während der Arbeitszeit. In der Metropolregion Nürnberg trugen 70 Prozent der Betriebe die gesamten Kosten der Weiterbildung. Der Anteil der Betriebe, die zeitliche

Ressourcen zur Verfügung stellte, war dort dagegen mit 57 Prozent am geringsten. In den Metropolregionen Frankfurt/Rhein-Main und München boten knapp 65 Prozent der Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit an, die Kosten dafür übernahmen die Betriebe in der Region Frankfurt/Rhein-Main etwas bereitwilliger als in München (vgl. Tabelle 2). Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass betriebliche Weiterbildung am häufigsten in der Metropolregion Stuttgart stattfand und die dortigen Betriebe auch überdurchschnittlich oft die Kosten dafür trugen.

Tabelle 2

Betriebliche Weiterbildung in vier süddeutschen Metropolregionen im Jahr 2009

Angaben in Prozent

Metropolregion	Frankfurt/ Rhein-Main	München	Nürnberg	Stuttgart	Bund
Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe an allen Betrieben	46,7	40,9	47,2	50,2	45,9
Anteil der Beschäftigten in betrieblicher Weiterbildung (bezogen auf weiterbildungsaktive Betriebe)	53,1	52,9	50,9	49,2	51,6
Anteil der Beschäftigten in betrieblicher Weiterbildung (bezogen auf alle Betriebe)	23,2	20,7	22,2	23,7	22,4
Anteil der weiblichen Beschäftigten in betrieblicher Weiterbildung (bezogen auf alle Betriebe)	19,9	17,5	19,5	21,1	19,4
Anteil der Betriebe, die die Kosten der betrieblichen Weiterbildung vollständig übernehmen	65,7	63,9	69,6	87,2	71,8
Anteil der Betriebe, die die betriebliche Weiterbildung während der Arbeitszeit durchführen	64,3	64,8	57,4	76,8	66,6

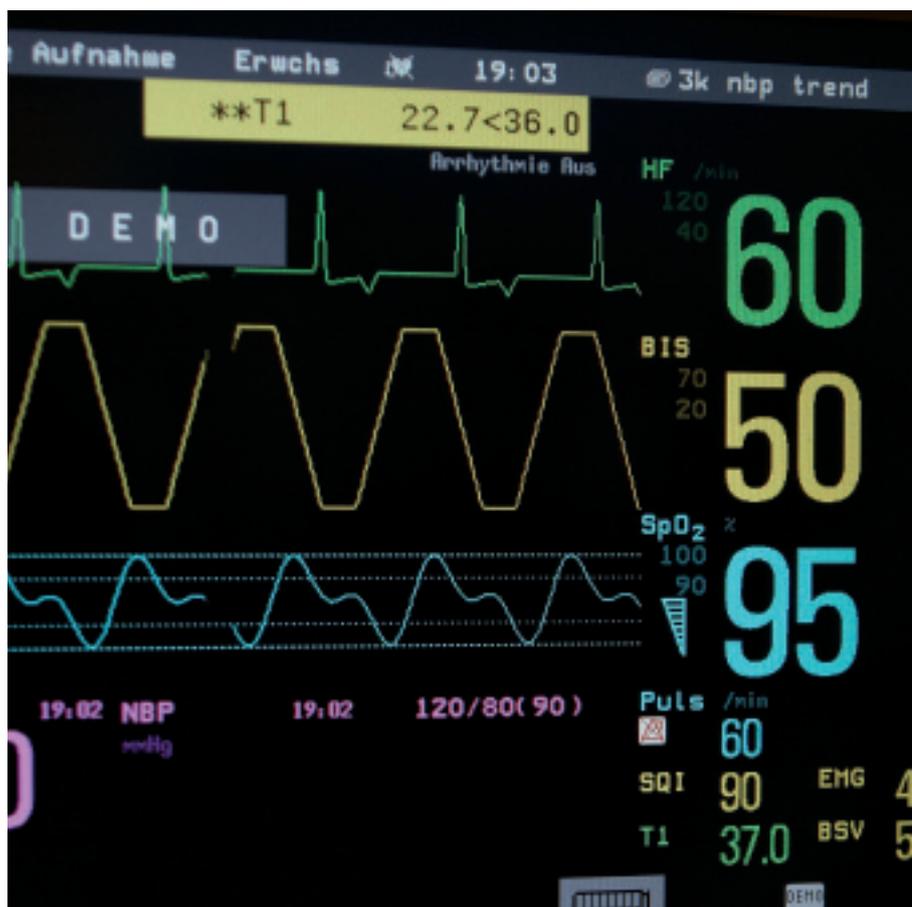
Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen.

©IAB

Fazit

Die wirtschaftlichen Wachstumsaussichten von Regionen hängen ganz wesentlich von der Qualifikation ihrer Beschäftigten ab. Angesichts des künftig drohenden Fachkräftemangels aufgrund der zunehmenden Alterung der Bevölkerung wird für die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe neben den Ausbildungsaktivitäten ihr Engagement in der betrieblichen Weiterbildung immer wichtiger. Wie die Ergebnisse für vier ausgewählte süddeutsche Metropolregionen zeigen, beteiligen sich die Betriebe in diesen Regionen in sehr unterschiedlichem Umfang an der betrieblichen Aus- und Weiterbildung. Die Stärken und Schwächen der Regionen hängen dabei in großem Maße von den unterschiedlichen Wirtschafts-, Qualifikations- und Bildungserwerbsstrukturen ab.

Ein guter Mix der verschiedenen Formen der betrieblichen Bildung, der sowohl auf die vorhandenen Strukturen abgestimmt ist, als auch bislang ungenutzte Potenziale erschließt, ist eine wesentliche Voraussetzung, um die künftigen Herausforderungen des demografischen Wandels zu bewältigen.



Literatur

Akademie für Raumforschung und Landesplanung (2007): Metropolregionen – Innovation, Wettbewerb, Handlungsfähigkeit. Positionspapier aus der ARL Nr. 71.

Bellmann, Lutz; Schwengler, Barbara; Kaiser, Nicole (2010): Betriebliche Aus- und Weiterbildung in den süddeutschen Metropolregionen. IAB-Forschungsbericht Nr. 12.

Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (2009): Positionierung Europäischer Metropolregionen in Deutschland. BBSR-Berichte Kompakt, H. 3.

Die Autoren



Barbara Schwengler

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.

barbara.schwengler@iab.de



Prof. Dr. Lutz Bellmann

ist Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.

lutz.bellmann@iab.de

Krise und Strukturwandel am Beispiel der Region Schweinfurt

Nach langer Flaute wieder im Aufwind

Die Wirtschaftskrise zu Beginn der 1990er Jahre traf den Raum Schweinfurt besonders hart. Er galt als „Krisenregion Nr. 1 in Westdeutschland“; die Arbeitslosigkeit erreichte Rekordwerte. Dies hat sich deutlich zum Besseren gewendet. Obwohl die Wirtschaftsleistung in der jüngsten Krise 2008/2009 ebenfalls massiv einbrach, stieg die Arbeitslosigkeit kaum. Der Großraum Schweinfurt steht daher exemplarisch für Regionen, die den Strukturwandel von Regionalwirtschaft und Arbeitsmarkt erfolgreich bewältigt haben.



Die Stadt Schweinfurt ist das wirtschaftliche Zentrum einer fränkischen Region, die im Norden an Thüringen und an Hessen grenzt. Die Stadt hat fast so viele sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze wie Einwohner – eine Besonderheit im Vergleich mit anderen deutschen Städten. Diese Besonderheit resultiert aus einer historisch gewachsenen Konzentration von mehreren Großbetrieben, die für eine Stadt mittlerer Größe untypisch ist. Eine Reihe global tätiger Zulieferer aus der Maschinen- und Fahrzeugbauindustrie ist mit Großbetrieben am Standort vertreten: die Schaeffler Gruppe (ehemals FAG Kugelfischer), SKF, Bosch-Rexroth (ehemals Deutsche Star) und ZF Sachs (ehemals Fichtel & Sachs). Dank sehr ähnlicher Absatzmärkte durchlaufen diese standortprägenden Unternehmen gemeinsame Konjunkturzyklen.

Wegen des konjunkturellen Einbruchs der internationalen Märkte im Automobil- und Maschinenbau Anfang der 1990er Jahre und massiver struktureller Probleme einzelner Großbetriebe entwickelte sich die Stadt Schweinfurt in der öffentlichen und politischen Wahrnehmung 1993 zur „Krisenregion Nr. 1 im Westen der Republik“, wie aus einem Beitrag von Uwe Blien aus jenem Jahr zu den Ursachen und Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Schweinfurt hervorgeht. Im Zuge der jüngsten Wirtschaftskrise in den Jahren 2008 und 2009 wurden Befürchtungen laut, dass Schweinfurt erneut eine der Verliererregionen sein könnte. Diese Befürchtungen haben sich indes nicht bewahrheitet.

Die Entwicklung einer Monostruktur auf dem Schweinfurter Arbeitsmarkt

Die Stadt Schweinfurt ist für die umgebende Region von überragender beschäftigungspolitischer Bedeutung – was sich an einer Einpendlerquote von mehr als 75 Prozent ablesen lässt. Damit nimmt Schweinfurt unter den kreisfreien Städten deutschlandweit seit jeher eine Spitzenposition ein. Die Strahlkraft des Schweinfurter Arbeitsmarktes für das Umland ist der seit mehr als einem Jahrhundert dort ansässigen Großindustrie zu verdanken. Die Konstruktion der weltweit ersten automatischen Kugelschleifmaschine in einem Schweinfurter Handwerksbetrieb Ende des 19.

Jahrhunderts markierte den Ausgangspunkt für die weitere industrielle Entwicklung des Standorts. Diese stützt sich maßgeblich auf die vier bereits genannten Industrieunternehmen aus dem metallverarbeitenden Gewerbe, die sich auf die Herstellung von Kugel- und Wälzlagern sowie auf Antriebstechnik für die Maschinen- und Fahrzeugbauindustrie spezialisiert haben. Diese vier Unternehmen, die auch den Kern der standortprägenden Monostruktur Schweinfurts bilden, beschäftigten zeitweise zusammen rund 30.000 Arbeitskräfte. Das sind über die Hälfte aller in der Stadt Beschäftigten, bezogen auf das Verarbeitende Gewerbe sogar mehr als 80 Prozent. Die vier Unternehmen konkurrieren somit auf einem begrenzten regionalen Arbeitsmarkt um Arbeitskräfte. Zum anderen stehen sie mit ihren Produkten auf dem Weltmarkt im Wettbewerb.

Für die regionalen Akteure war diese Monostruktur lange Zeit von Vorteil. Die Industrie konnte ihren Arbeitskräftebedarf mangels konkurrierender Industriezweige relativ problemlos aus der Region selbst decken. Hinzu kam der auf produktionsbezogene Berufsfelder spezialisierte Arbeits- und Ausbildungsmarkt – eine wichtige Voraussetzung für eine effiziente und international wettbewerbsfähige industrielle Massenproduktion. Durch die hohe Fertigungstiefe wurden Transaktionskosten eingespart, indem beispielsweise wichtige Sondermaschinen selbst gefertigt wurden und so nicht extern zugekauft werden mussten. Eine vergleichsweise hohe Arbeitsplatzsicherheit und ein gemessen an den anderweitigen Verdienstmöglichkeiten überdurchschnittliches Lohnniveau machte die Schweinfurter Industriebetriebe zu einem interessanten Arbeitgeber. Zudem spülten die Großbetriebe dauerhaft hohe Steuereinnahmen in den Stadtsäckel, mit denen sich die notwendige industriespezifische Infrastruktur finanzieren ließ.

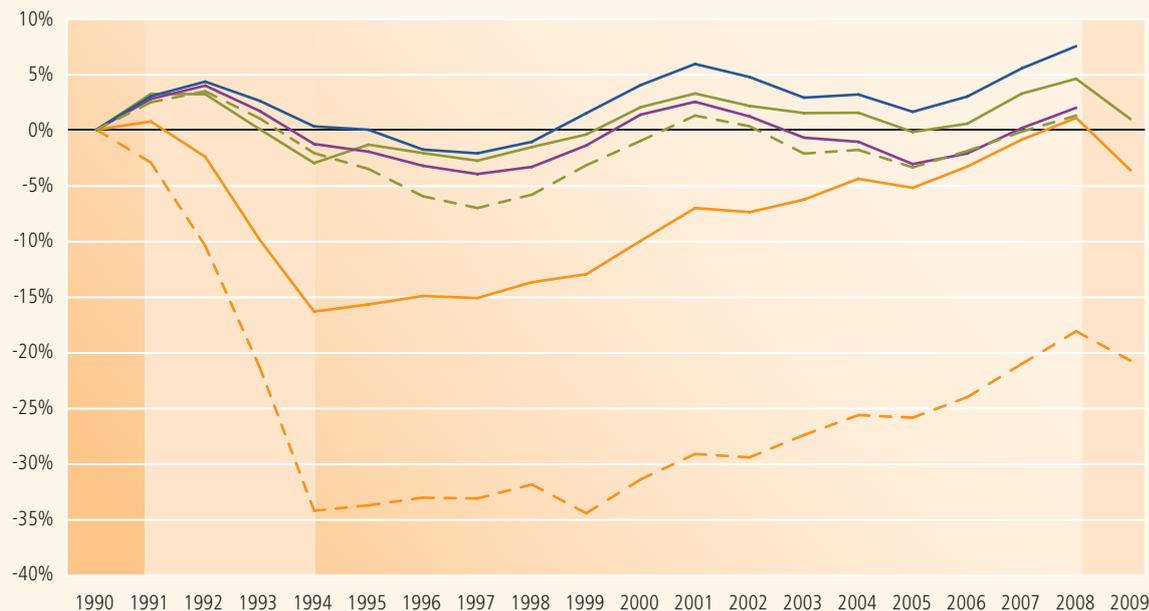
Die Krise Anfang der 1990er Jahre

Die Krise zu Beginn der 1990er Jahre traf die regionale Wirtschaft mit ihrer ausgeprägten Monostruktur unerwartet heftig. In nur drei Jahren gingen am Standort Schweinfurt knapp 9.000 der rund 50.000 Arbeitsplätze verloren (vgl. Abbildung 1 auf Seite 54). Im Jahr 1993, in dem

Abbildung 1

Entwicklung der Beschäftigung im Raum Schweinfurt

in Prozent



Anmerkung: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30. Juni bezogen auf das Jahr 1990.

Quelle: Eigene Auswertung der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB (IEB, 1990-2009), Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiographien (SIAB, 1990-2008).

©IAB

die krisenbedingten Massenentlassungen in der Industrie ihren Höhepunkt erreichten, verloren binnen weniger Monate knapp 14 Prozent der Beschäftigten in Schweinfurt ihren Arbeitsplatz.

Die Arbeitslosenquote stieg bis 1994 auf über 14 Prozent, einige Jahre später sogar auf fast 17 Prozent. Damit belegte die Stadt Schweinfurt einen traurigen Spitzenplatz in Westdeutschland (vgl. Abbildung 2 auf Seite 55).

Die massiven Beschäftigungsverluste in der Großindustrie trafen die hoch spezialisierte regionale Wirtschaft mit voller Wucht. Kurzzeitig stand das Überleben der Schweinfurter Großindustrie generell in Frage, da die Massenproduktion nach bisherigem Muster keinen Ge-

winn mehr abwarf. Die Krise betraf zum einen die Nachfrage, denn der Absatz der industriellen Großbetriebe brach drastisch ein. Zum anderen deckten die Preise, zu denen die Produkte absetzbar waren, kaum noch die Kosten der Produktion.

Einst waren in Schweinfurt gefertigte Wälzlager Paradebeispiele fortgeschrittener Ingenieurskunst, deren Herstellung spezielle Kenntnisse erforderte. Inzwischen verfügten jedoch auch Wettbewerber über die entsprechenden Fähigkeiten, so dass die Produktion vielfach in Schwellenländer mit deutlich niedrigeren Lohnkosten verlagert werden konnte. Zudem drängten die Automobilhersteller die großen Zulieferer dazu, ihre Produkte

kostengünstiger zu fertigen und sich in der Organisation der Wertschöpfungskette neu zu verorten.

Der regionale Strukturwandel

Dieser Druck veranlasste die Großbetriebe, rasch strukturelle Änderungen vorzunehmen und sich von der traditionellen Massenproduktion am Fließband zu verabschieden. Die neu eingeführten Produktionsverfahren folgten dabei einem „Postfordistischen Muster“. Im Kern geht es dabei um die Flexibilisierung und effizientere Gestaltung der vormals starren Produktionsabläufe und Managementstrukturen. Die Großbetriebe können so viel schneller die Produktion umstellen und auf Marktveränderungen reagieren. Durch „Lean Management“ wurde die betriebliche Organisationsstruktur auf Effizienz getrimmt. Einheiten, die nicht zum industriellen Kerngeschäft zählten, wurden

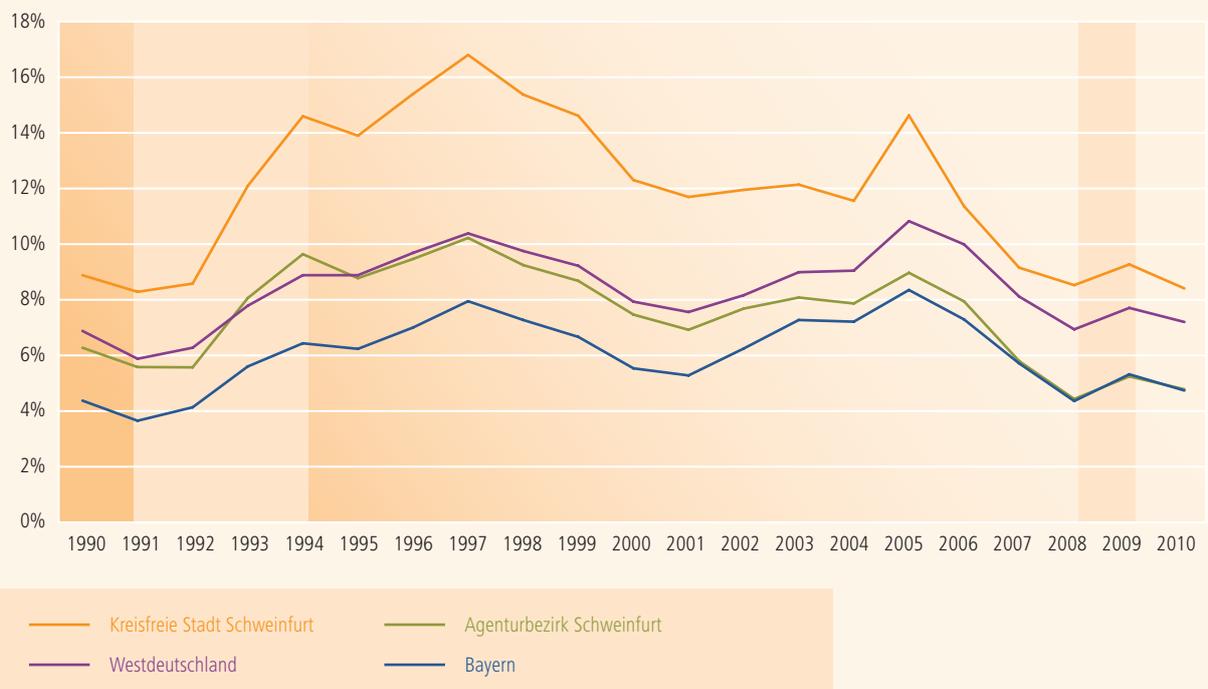
geschlossen oder ausgegliedert, die Produktpalette überarbeitet. Von der Herstellung vergleichsweise einfacher Wälzlager gingen die Betriebe dazu über, Produkte mit höherer Wertschöpfung (zum Beispiel Speziallager) beziehungsweise modular aufgebaute Komponenten (beispielsweise Achsensysteme) zu fertigen. Die Herstellung reifer Standardprodukte wurde an kostengünstigere Standorte im Ausland verlagert. Die Rationalisierungsmaßnahmen trugen neben den konjunkturell bedingten Kapazitätsreduktionen maßgeblich dazu bei, dass in der Großindustrie in den 1990er Jahren rund ein Drittel der Arbeitsplätze verloren gingen.

Parallel dazu wurden in der Region wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen eingeleitet, um die Krise abzufedern. So wurde die Region Schweinfurt als Fördergebiet deklariert. Auf diese Weise konnten Mittel

Abbildung 2

Entwicklung der Arbeitslosenquoten im Raum Schweinfurt

in Prozent



Anmerkung: Stichtag jeweils 30. Juni, Bezugsgröße: abhängige Erwerbspersonen.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.



aus Fördertöpfen der regionalen Strukturpolitik eingesetzt werden, um die Diversifizierung der örtlichen Industriestruktur zu beschleunigen. Zudem setzten Arbeitsverwaltung und Kommune gemeinsame Projekte zur Beschäftigungsförderung und Qualifizierung mit Erfolg um. Diese Maßnahmen haben die Monostruktur zwar nicht gänzlich aufgelöst, aber die industrielle Basis der Region erweitert.

Nach der Jahrtausendwende entwickelte sich die regionale Beschäftigung sehr positiv (vgl. Abbildung 2 auf Seite 55). Dies galt nicht nur für die Großindustrie, sondern auch für andere Bereiche der regionalen Ökonomie wie die Medizintechnik und die wirtschaftsnahen Dienstleistungen. Zwischen den Jahren 2000 und 2008 wuchs die Beschäftigung in Schweinfurt, getrieben von der Entwicklung in der Großindustrie, unabhängig vom Konjunkturzyklus stetig, während andere Regionen Beschäftigungsverluste verzeichneten (vgl. Abbildung 1 auf Seite 54). Auch die Arbeitslosigkeit entwickelte sich in dieser Zeit günstiger als im allgemeinen Trend. Im Jahr 2008 erreichte die Arbeitslosenquote erstmals das Niveau, das

sie vor der tiefen Strukturkrise Anfang der 1990er Jahre hatte (vgl. Abbildung 2 auf Seite 55).

Die Weltwirtschaftskrise 2008/2009

Die jüngste Weltwirtschaftskrise traf die Wirtschaftsregion Schweinfurt mit ihrer hohen sektoralen Spezialisierung in voller Härte. Zwischen den Jahren 2008 und 2009 brach das regionale Bruttoinlandsprodukt um 9,4 Prozent ein – der Spitzenwert in Bayern. Unter diesen Vorzeichen rückte auch der Arbeitsmarkt der Stadt Schweinfurt als potenzielle Krisenregion erneut in den Fokus. Dennoch schlug die jüngste Krise auf den regionalen Arbeitsmarkt weit weniger durch als die Krise in den 1990er Jahren – und als die Stärke des Konjunkturreinbruchs hätte erwarten lassen.

Angesichts des erfolgreich bewältigten Strukturwandels konnte die regionale Ökonomie die Folgen der Rezession wesentlich besser verkraften, als dies früher der Fall gewesen war. Den zeitweise dramatisch schrumpfenden Industrien standen zahlreiche, weitgehend krisenunabhängige (Wachstums-)Bereiche gegenüber,

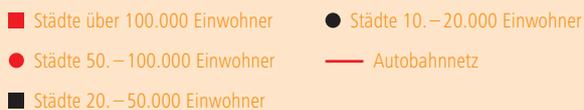
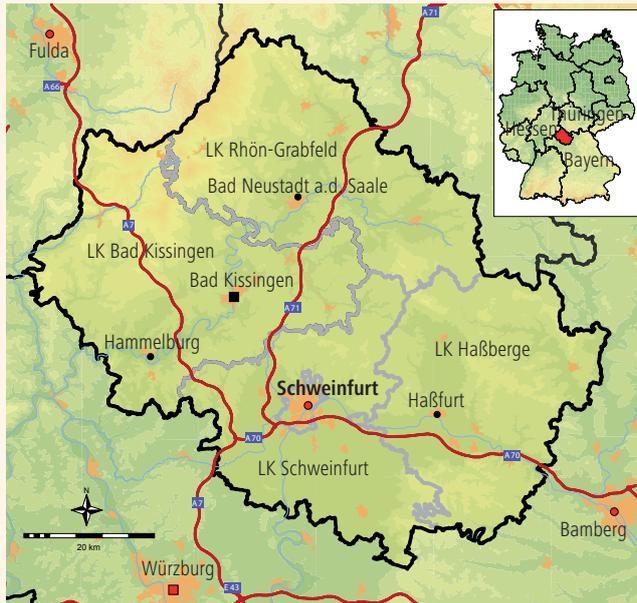


selbst innerhalb der vom Einbruch besonders betroffenen Großindustrie. Dank der vorangegangenen Rationalisierungsmaßnahmen waren die Kostensituation und die Organisationsstruktur der Betriebe günstiger als in der Krise zu Beginn der 1990er Jahre. Dadurch verfügten die Firmen über ein Polster, das es ihnen erlaubte, Auftrags-einbrüche besser zu überbrücken als in der Vergangenheit.

Dies beeinflusste auch die Personalpolitik der Betriebe. Anders als noch in den 1990er Jahren baute die Großindustrie in den Krisenjahren 2008 und 2009 kaum Beschäftigung ab. Vielmehr wollten die Betriebe trotz hoher Kosten ihre produktiven und qualifizierten Fachkräfte so weit wie möglich halten – auch deswegen, weil Fachkräfte in der Region knapp sind und künftig aus demografischen Gründen zukünftig noch knapper werden dürften. Denn Arbeitskräfte, die in der Krise entlassen werden, werden im Aufschwung vielfach wieder dringend benötigt. Wenn die Betriebe dann wieder neues Personal einstellen müssen, sind die Such- und Einstellungskosten unter diesen regionalen Voraussetzungen oftmals erheblich.

Die Bereitschaft der Betriebe, ihre Beschäftigten zu halten, wurde von der Arbeitsmarktpolitik unterstützt. In Abstimmung mit der örtlichen Arbeitsverwaltung machte die Großindustrie in hohem Maße vom Instrument der konjunkturellen Kurzarbeit Gebrauch. So waren in der Hochphase der Rezession im Sommer 2009 mit rund 14 Prozent der Beschäftigten im gesamten Agenturbezirk Schweinfurt prozentual mehr als doppelt so viele Arbeitnehmer in Kurzarbeit als im Bundesdurchschnitt. In der Stadt Schweinfurt, für die keine Zahlen vorliegen, dürfte der Anteil noch höher liegen. Parallel zur Kurzarbeit wurden im großen Umfang Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt. Somit konnte der krisenbedingte Arbeitsausfall in den Betrieben genutzt werden, um die langfristige Produktivität der Betriebe und die Zukunftschancen der Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Alle diese Maßnahmen zahlten sich aus. Die Beschäftigung in Schweinfurt sank im Jahr 2009 nur leicht, die Arbeitslosigkeit stieg nur moderat um einen halben Prozentpunkt. Bereits im Jahr 2010 wurde das Vorkrisenniveau wieder erreicht (vgl. Abbildung 2 auf Seite 55).

Abbildung 3

Region Schweinfurt

Quelle: Eigene Darstellung.

©IAB

Regionale Wirtschaftsstruktur und Produktzyklus

Wie eine aktuelle Studie von Barbara Schwengler und Veronika Loibl zeigt, hat die globale Wirtschaftskrise in den Jahren 2008 und 2009 die deutschen Regionen unterschiedlich stark getroffen (siehe hierzu auch den Beitrag „Gestärkt aus der Krise. Ostdeutsche Regionen haben aufgeholt“ von Barbara Schwengler und Veronika Hecht auf Seite 26 dieser Ausgabe). Dies liegt vor allem an den strukturellen Charakteristika einer Region. Während auf der Ebene einer Volkswirtschaft der Mix aus unterschiedlichen Branchen zu einer gewissen Abfederung krisenhafter Entwicklungen beiträgt, führen die Anpassungslasten insbesondere in stärker spezialisierten oder sogar monostrukturierten Re-

gionen zu stärkeren Verwerfungen und Instabilitäten auf dem Arbeitsmarkt. Diesen Zusammenhang hat Roberto Ezcurra jüngst für die Regionen in der Europäischen Union nachgewiesen.

Wenn ein konjunktureller Einbruch eine Region mit einer kleinräumigen sektoralen Monostruktur trifft, die ihren Produktionsschwerpunkt zusätzlich noch auf vergleichsweise „reifen“ Gütern hat, welche eine stagnierende oder gar rückläufige Nachfrage aufweisen, können sich langanhaltende Strukturkrisen entwickeln. Im Extremfall kann dies zum Niedergang vormals standortprägender Industrien führen. In jedem Fall drohen der Region enorme Beschäftigungsverluste und eine langfristig hohe Sockelarbeitslosigkeit, da die freigesetzten Arbeitskräfte – selbst dann, wenn theoretisch genügend (Ersatz-)Arbeitsplätze zur Verfügung stünden – nicht ohne weiteres in anderen Branchen, Berufen oder Regionen unterkommen.

In Schweinfurt ist es gelungen, durch die Neuausrichtungen der Produktpalette in der Großindustrie die Güternachfrage wieder anzukurbeln. Beispiele hierfür sind die Fertigung von Hybridantrieben für Kraftfahrzeuge oder die Produktion von High-Tech-Wälzlagern für den Einsatz in der Luft- und Raumfahrt beziehungsweise Energietechnik. Fraglich ist allerdings, ob die hohe Nachfrage angesichts der bereits fortgeschrittenen technologischen Reife der Produktpalette zukünftig ausreicht, um das Beschäftigungsniveau aufrechtzuerhalten. Nach einem vor allem von Eileen Appelbaum und Ronald Schettkat in einem Aufsatz aus dem Jahr 1999 propagierten ökonomischen Theorem (vgl. hierzu auch einen Beitrag von Uwe Blien aus dem Jahr 2010) kann technischer Fortschritt gegensätzliche Auswirkungen auf die Beschäftigung haben: Technischer Fortschritt erhöht die Beschäftigung bei elastischer Güternachfrage, senkt jedoch die Beschäftigung, wenn die Nachfrage inelastisch ist. Elastisch ist die Nachfrage dann, wenn Preissenkungen – etwa als Folge von Produktivitätssteigerungen – zu überproportionalen Absatzsteigerungen führen. Typischerweise ist die Nachfrage bei innovativen Produkten eher elastisch, wird jedoch inelastisch, wenn ein Produkt schon länger am Markt ist.

Fazit

Auch wenn die Struktur der regionalen Ökonomie und des Arbeitsmarktes in der Stadt Schweinfurt in gewisser Weise einmalig ist, lassen sich doch allgemeine Folgerungen aus diesem Fallbeispiel ableiten. Die Ausbildung einer Monostruktur stellt für einen regionalen Arbeitsmarkt immer auch ein Risiko dar. Wenn die Mehrzahl der ortsansässigen Unternehmen von Konjunkturkrisen massiv betroffen ist, verschärft dies regionale Ungleichgewichte. Entlassene Arbeitskräfte tun sich unter diesen Umständen besonders schwer, vor Ort alternative Arbeitsplätze zu finden. Ist eine derart spezialisierte Region von einer Abschwungphase im Produktzyklus betroffen, wie dies in Schweinfurt der Fall war, sind die Verwerfungen auf dem Arbeitsmarkt besonders hart und langwierig. In Schweinfurt ist es zum einen der Industrie gelungen neue Absatzfelder zu erschließen, so dass die Beschäftigung während der jüngsten Krise auf hohem Niveau stabilisiert werden konnte. Zum anderen sind im Zuge des Strukturwandels neue kleinere Unternehmen in innovativen Feldern aktiv geworden. Dies hat in der jüngsten Krise stabilisierend gewirkt.

Hinzu kommt der erfolgreiche Einsatz der Kurzarbeit. Mit der konjunkturellen Kurzarbeit besitzt die Arbeitsmarktpolitik ein Instrument, um bei Konjunkturunbrüchen zukunftsfähige Strukturen zeitlich begrenzt zu erhalten und damit Beschäftigung in regionalen Brennpunkten zu sichern. Daher ist, wie Uwe Blien und Stefan Fuchs in einem Beitrag im IAB-Forum Spezial aus dem Jahr 2009 darlegen, eine dezentrale Steuerung der Arbeitsmarktpolitik sinnvoll. Zudem haben die Arbeitsmarkt- und die regionale Strukturpolitik seit den 1990er Jahren zum erfolgreichen Strukturwandel beigetragen – und damit auch zur beeindruckenden Stabilität des regionalen Arbeitsmarkts in der jüngsten Krise.

Literatur

Appelbaum, Eileen; Schettkat, Ronald (1999): Are Prices Unimportant? In: *Journal of Post-Keynesian Economics*, Jg. 21, H.3, S. 387-398.

Blien, Uwe (1993): Arbeitsmarktprobleme als Folge industrieller Monostrukturen – das Beispiel der Region Schweinfurt. In: *Raumforschung und Raumordnung*, Jg. 51, H. 6, S. 347-356.

Blien, Uwe (2010): Arbeitsmarkteffekte von technischem Fortschritt und strukturellem Wandel, In: Blien, Uwe; Flieger, Wolfgang; Schmitt, Rebecca (Hrsg.): *Ökonomie, Technologie und Region. Voraussetzungen, Formen und Folgen des Strukturwandels*. Regensburg: Roderer, S. 301-320.

Blien, Uwe; Fuchs, Stefan (2009): Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik vor Ort. Regionale Eigenarten. In: *IAB-Forum Spezial*, S. 64-67.

Ezcurra, Roberto (2011): Unemployment Volatility and Regional Specialization in the European Union. In: *Regional Studies*, Jg. 45, H. 8, S. 1121-1137.

Schwengler, Barbara; Loibl, Veronika (2010): Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit. Aufschwung und Krise wirken regional unterschiedlich. IAB-Kurzbericht Nr. 1.

Die Autoren



Prof. Dr. Uwe Blien

ist Leiter des Forschungsbereichs „Regionale Arbeitsmärkte“ am IAB.
uwe.blien@iab.de



Matthias Dörner

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im IAB.
matthias.dorner@iab.de

Interview



Das Regionale Forschungsnetz sucht seinesgleichen

Ein Interview mit Stefan Fuchs und Lutz Eigenhüller

Das Regionale Forschungsnetz ist eine einzigartige Erscheinung in der Forschungslandschaft. Rund 44 Wirtschaftswissenschaftlerinnen, Soziologen, Politologen und wissenschaftliche Fachkräfte des IAB arbeiten in den zehn Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit, koordiniert vom Nürnberger Regionalbüro des IAB. Sie beraten die Praktiker vor Ort und erforschen die regionalen Arbeitsmärkte. Im Interview erklären der Leiter des Forschungsnetzes, Stefan Fuchs, und der Mitarbeiter in der Regionaldirektion Bayern, Lutz Eigenhüller, die Entstehungsgeschichte des Forschungsnetzes und wie sie den Spagat zwischen Beratung und Forschung täglich meistern.

Wie kamen Sie zur Regionalforschung? Zu Beginn Ihrer Karriere haben Sie sich mit ganz anderen Themen befasst.

Stefan Fuchs: Das ist ausschließlich der kreativen Rekrutierungsarbeit von Uwe Blien [Leiter der Abteilung „Regionale Arbeitsmärkte“ des IAB] und Jutta Allmendinger [Direktorin des IAB 2003 bis 2007] zu verdanken. Ich habe, bevor ich ans IAB gekommen bin, mit der Regionalforschung wenig zu tun gehabt, mehr mit Fragen der sozialen Ungleichheit und Genderforschung. Hier lernt man dann schnell, wie extrem spannend die Geschlechterfragen für den Arbeitsmarkt sind. Das sieht man auch an der Reihe „IAB-Regional“. Unter anderem verfassen wir hierfür zusammen mit den Regionaldirektionen regelmäßig

Genderberichte zur Situation von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Streng genommen habe ich mich an der Uni also sehr gut für meine Arbeit hier vorbereitet.

Wie entstand Ihr Interesse an der Regionalforschung, Herr Eigenhüller?

Lutz Eigenhüller: Ich bin beim IAB eingestiegen als Projektmitarbeiter in der Begleitforschung des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit. Nach drei Jahren ging der Vertrag zu Ende, also begann ich im damaligen Landesarbeitsamt im Referat für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Dort spielte der regionale Aspekt eine wichtige Rolle, weil man sich vor allem mit den regionalen Fragen des Arbeitsmarktes beschäftigte. So ging das los.

Sie erwähnten die Forschungsreferate in den Landesarbeitsämtern. Wie entwickelte sich daraus das Regionale Forschungsnetz des IAB?

Stefan Fuchs: Die Vorgeschichte war so: Es gab die Referate für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in den Landesarbeitsämtern. Sie unterstanden den Landesarbeitsämtern disziplinarisch, fachlich aber auch damals schon dem IAB. Gleichwohl war der Kontakt zwischen dem IAB und den Referaten eher lose. Die Landesarbeitsämter griffen nach Bedarf auf die Referate zu. Im Zuge der Reform der Bundesagentur für Arbeit hat sich auch das IAB reformiert und organisatorisch neu aufgestellt. Man entschied, die Präsenz des IAB in der Fläche zu stärken, sowohl in seiner beratenden als auch in seiner forschenden Funktion. So wurden diese Referate für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung fach- und dienstaufsichtlich ins IAB geholt. Ihre Büros behielten sie aber in den Landesarbeitsämtern, die dann Regionaldirektionen hießen, um weiterhin die „Fühlungsvorteile“, wie es so schön heißt, nutzen zu können. Denn man ist vor Ort näher an der Praxis. So erhält man Impulse für die Forschung und kann auch die Forschungsergebnisse des IAB besser auf die regionale Ebene transportieren.

Lutz Eigenhüller: Sowohl der Vorstand der Bundesagentur für Arbeit als auch die Regionaldirektionen vor Ort haben diese Entwicklung stark unterstützt. Bis heute gibt es in dieser Struktur eine sehr gute Partnerschaft. Die Regionaldirektionen hatten nie den Eindruck, dass das IAB ihnen etwas wegnimmt.

Im Zuge des in den 1990er Jahren populär gewordenen Konzepts „Europa der Regionen“ könnte man sich vorstellen, dass vergleichbare Forschungs- und Beratungsstrukturen im Ausland entstanden sind. Gab es Vorbilder für das Regionale Forschungsnetz des IAB?

Lutz Eigenhüller: Ich glaube, es ist weltweit einzigartig. Große Behörden haben zwar ihre Institutionen in der Fläche, aber sie sind nicht gekoppelt mit Forschungseinheiten, die zentral vernetzt sind.

Stefan Fuchs: Es war eine sehr mutige Entscheidung, auch weil es diese Struktur nirgendwo gab. Man hatte etwas ganz Einzigartiges geschaffen und wusste nicht, wie gut es dann laufen wird. Aber, da wir ja immer noch da sind, hat es sich offensichtlich bewährt und etabliert.

Zur Person

Stefan Fuchs wurde am 1. November 1965 in Offenburg geboren und lebt in München. Von 1995 bis 1998 arbeitete Fuchs im Projekt „Wissenschaft als Beruf – Berufliche Werdegänge von Frauen und Männern in der außeruniversitären Spitzenforschung“. Im Jahr 1998 war er Fellow am American Institute for Contemporary German Studies in Washington und nahm am Robert Bosch Foundation Research Scholars Program in Comparative Public Policy and Institutions teil. Von 1998 bis 2004 war er wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Soziologie der Ludwig-Maximilians-Universität München. Seit August 2004 leitet er das Regionale Forschungsnetz des IAB.



Als IAB-Mitarbeiter oder IAB-Mitarbeiterin in der Regionaldirektion vor Ort hat man sowohl den Auftrag zu beraten als auch zu forschen. Gerät man hier zwischen zwei Stühle oder kann man sagen: „Donnerstag und Freitag sind meine Forschungstage“?

Lutz Eigenhüller: Es ist immer anstrengend, wenn man so wie das Forschungsnetz ein Mandat hat, in dem beides verbunden ist. Bei allen Personen im Forschungsnetz gehen als Daumenregel 50 Prozent der Arbeitszeit direkt in die Beratung der Regionaldirektionen und der Bundesagentur für Arbeit. Die anderen 50 Prozent macht die wissenschaftliche Arbeit aus. An vielen Tagen ist das komplett konfliktfrei. Wenn Beratungsbedarf akut besteht, zum Beispiel für eine Pressekonferenz, hat das Priorität. Man kann sich nicht zurückziehen und sagen: „Ich mache jetzt Wissenschaft und wenn ich ein Ergebnis habe, präsentiere ich es.“ Man muss als Wissenschaftler im Forschungsnetz absolut diese Beratungsleistung bringen. Das wird auch verlangt. Das ist oft auch recht unmittelbar. Wenn die Personen in den Regionaldirektionen, mit denen wir zusammenarbeiten, Fragen haben, können sie direkt zu uns kommen. Das muss man mögen.

Stefan Fuchs: Man lernt ja auch voneinander. Die Regionaldirektionen lernen, dass es manchmal etwas länger dauert, um bestimmte Fragen in der wissenschaftlichen Beratung adäquat beantworten zu können. Wir lernen, dass bestimmte Anfragen tatsächlich schnell beantwortet werden können. Dann muss man einfach sehen, dass man das in der vorgegebenen Zeit verantwortungsvoll hinkriegt.

Wie sieht das in der Praxis aus?

Lutz Eigenhüller: Wir vertreten das IAB im Grunde vollständig. Wir können uns selten darauf zurückziehen zu sagen: „Dazu habe ich nicht geforscht, also sage ich nichts dazu.“

„Man braucht Generalisten, um vor Ort gut beraten zu können.“

Von uns wird natürlich erwartet, wenn es um so etwas wie die Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente geht, dazu aussagefähig zu sein. Man braucht Generalisten, um vor Ort gut beraten zu können. Die Erwartung ist aber nicht nur in den Regionaldirektionen so, sondern auch bei den Gewerkschaften, bei den Verbänden, in den Agenturen, bei den Arbeitgebern. Die Erwartung ist immer, dass jemand, der vom IAB kommt, zu allem was sagen kann, was das IAB gemacht hat.



Zur Person

Lutz Eigenhüller wurde am 21. März 1971 in Nürnberg geboren. Er ist liiert und Vater einer Tochter. Eigenhüller studierte von 1992 bis 1998 Soziologie (M. A.) an der Universität Erlangen-Nürnberg und war dort bis 1999 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Soziologie. Seit 1999 ist er wissenschaftlicher Mitarbeiter im IAB. Zunächst in der Begleitforschung zum Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit. Von 2002 bis 2004 arbeitete Eigenhüller als Referent für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in der Regionaldirektion Bayern (bis 2004 Landesarbeitsamt Bayern) und seit 2004 im IAB Bayern.

Was sind typische Anfragen die im Beratungsgeschäft an Sie herangetragen werden?

Lutz Eigenhüller: Im Moment sind Fachkräfte ein Riesenthema, in den verschiedensten Facetten. Mal ist mehr der demografische Aspekt gefragt, ein anderes Mal Personengruppen wie Frauen am Arbeitsmarkt oder in MINT-Berufen. Es hat häufig damit zu tun, was aktuell auf der politischen Agenda steht. Zeitarbeit war ein ganz großes Thema, als es in den Medien groß aufbereitet wurde. Im Frühjahr gab es viele Fragen zum Thema Zuwanderung im Rahmen der EU-Freizügigkeit und der EU-Erweiterung. Aber es kann auch sein, dass bestimmte Regionen sagen: „Mensch, wir bräuchten mal eine Strukturanalyse für unsere Region. Wie hat sich die Arbeitslosigkeit oder die Beschäftigung entwickelt im Vergleich mit anderen Regionen.“ Die Schwerpunkte setzt die Regionaldirektion auch selbst. Wenn die Regionaldirektion Bayern im nächsten Jahr zum Beispiel insbesondere die Jugendarbeitslosigkeit abbauen will, dann fragen sie uns vorher, was es zu diesem Thema für Forschungsergebnisse gibt, und bitten uns, die Situation in Bayern im Vergleich mit den anderen Bundesländern zu analysieren.

Stefan Fuchs: Die Arbeit der Einheiten ist nicht auf die Regionaldirektion beschränkt. Wenn beispielsweise Landesparlamente eine Expertise brauchen oder eine Kommission, beraten wir auch diese. So arbeiten wir mit an einem Gutachten für die Kommission zum Sozialbericht, die der bayerische Ministerpräsident einberufen hat. In Hessen gibt es eine Fachkräftekommission, zu der wir als Experten eingeladen wurden. Wir beraten häufig Akteure der Landespolitik. Auch wenn es hier nicht um die große Bundespolitik geht, ist das wichtig.

Lutz Eigenhüller: Ja. Für die Region ist diese Beratung extrem wichtig. Man darf nie übersehen, dass der Bedarf groß ist, draußen Fragen beantwortet zu bekommen. Der Kurzbericht zur konjunkturellen Entwicklung beispielsweise wirft die Frage auf, was das konkret für die einzelne Region bedeutet.



Es gibt einmal die Beratungsanfragen, auf die das Regionale Forschungsnetz immer reagiert...

Stefan Fuchs: Wir prüfen jede Anfrage. Aber wenn eine Frage nicht zu beantworten ist, oder, wenn wir sie nicht zeitnah beantworten können, sagen wir auch nein.

Der andere Teil Ihrer Arbeit ist die Forschung. Wie entsteht die Forschungsagenda? Es gibt sicherlich Anregungen von verschiedenen Seiten, aber wer entscheidet, was letztendlich erforscht wird?

Stefan Fuchs: Unsere Forschung ist eingebettet in das Forschungs- und Arbeitsprogramm des IAB, folgt den Zielen des IAB und wird mit dem Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“ gemeinsam entwickelt und abgesprochen. So gibt es die großen Forschungsthemen wie die Regionalprognosen, für die wir uns gemeinsam entscheiden, weil alle davon betroffen sind. Davon würde man sich verabschieden, wenn niemand mehr Interesse daran hätte. Daneben gibt es viele Forschungsprojekte, die über die Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen laufen. Hier entscheidet die AG-Projektbegutachtung und später natürlich der Markt. Wenn es gut ist und publiziert wird, dann hat man ein gutes Projekt gemacht. Wenn es nicht publiziert wird, dann nicht. Schließlich gibt es Projekte mit Zukunftspotenzial. Da schauen wir, wie sie



sich entwickeln. Es gibt im Moment eine kritische Masse an Nachfragen zum Thema Stellenumschlag. Das könnte sich rentieren. Aber ob daraus am Ende ein Artikel im American Economic Review wird, das weiß man nicht. Zu Demografie und Mobilität haben wir im Forschungsnetz Projekte, aus denen sehr gute Publikationen hervorgingen.

Im gewissen Rahmen können die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler frei über ihre Forschungsfragen entscheiden?

Stefan Fuchs: Die Frage, wer über die Forschung entscheidet, ist nicht trivial. Es ist kein bürokratisches Verfahren, in dem die Leute Forschungsthemen bei mir einreichen

und ich darüber entscheide, nur weil ich ihr Vorgesetzter bin.

Jede einzelne Person, die wir eingestellt haben, hat wissenschaftliche Interessen. Die lassen wir ihnen. So haben wir zum Beispiel Carsten Pohl, der für

uns in Nordrhein-Westfalen sitzt. Sehr früh hat er sich für die Gesundheitsökonomik interessiert. Damals war das in den Regionaldirektionen noch kein Thema. Aber mit dem Fachkräftethema und dem einhergehenden Thema des Pflegearbeitsmarktes ist die Gesundheitsökonomik sehr

wichtig geworden. Die Forschungsinteressen der Wissenschaftler im Regionalen Forschungsnetz sind vielfältig, fast so vielfältig wie die regionalen Lagen.

Wie hat sich die Forschung vor Ort entwickelt, als aus den Forschungsreferaten in den Landesarbeitsämtern das Regionale Forschungsnetz des IAB entstand?

Stefan Fuchs: Mit der Verantwortung, wie sie das IAB für die Stellen und die wissenschaftliche Leistung übernommen hat, ist die Koordination der Einheiten untereinander besser geworden. Aber die Forschung in den Regionaldirektionen hat eine längere Tradition. Schon Heinrich Alt [Vorstand der Bundesagentur für Arbeit] war damals Referent für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz-Saarland. Vorher war die Forschung stark auf regionale Belange zugeschnitten. Es gab weniger Austausch untereinander. Damals hat man das gut gesehen in der Bundesagentur für Arbeit und am IAB, dass es ein Gewinn ist, die Forschungseinheiten enger aneinanderzubinden.

Gab es damals schon die Regel 50 Prozent Beratung und 50 Prozent Forschung?

Stefan Fuchs: Das hat sich komplett geändert. Dieser Fokus auf Wissenschaftlichkeit steht erst jetzt an erster

„Die Forschungsinteressen der Wissenschaftler im Regionalen Forschungsnetz sind vielfältig, fast so vielfältig wie die regionalen Lagen.“

Stelle. Aber man erwartet von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Regionalen Forschungsnetz, dass sie beraten können.

Lutz Eigenhüller: Man könnte sich die Figur des „autistischen Wissenschaftlers“ im Regionalen Forschungsnetz nicht vorstellen. Jemand, der nur analysiert und schreibt, aber keine Praxis hat. Das funktioniert nicht. Das ergibt sich schon aus der Struktur. In den letzten Jahren wurde den Regionaldirektionen eine auch strategisch große Verantwortung übertragen, nicht nur für ihr operatives Geschäft. Man denke nur an den Arbeitsmarktmonitor,

„Man könnte sich die Figur des ‚autistischen Wissenschaftlers‘ im Regionalen Forschungsnetz nicht vorstellen.“

der in Baden-Württemberg ein sehr populäres Instrument ist. Man beschäftigt sich also auch in den Regionaldirektionen mit schwierigen Inhalten, was man nicht so leicht beherrscht, wenn man aus dem operativen Geschäft kommt. Hier braucht man konkreten wissenschaftlichen Rat.

Wie sieht die Beratung heute aus?

Stefan Fuchs: Wir leisten einen erheblichen Anteil der Flächenunterstützung des IAB für die Bundesagentur für Arbeit. Wenn wir beim Arbeitsmarktmonitor als Beispiel bleiben wollen, unterstützen wir aber nicht nur die Bundesagentur für Arbeit, sondern auch die Agenturen vor Ort, die Verwaltungsausschüsse von Agenturen, wo Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammenkommen, und so weiter. Stefan Böhme, Erste Fachkraft am IAB Bayern, hatte Anfang Oktober schon acht Vorträge in Agenturen gehalten. Man könnte sagen, fast jeden Monat wurde eine Agentur mit einem Vortrag versorgt, oder ein Business-Talk oder ein Arbeitgebergespräch in der Region. Wir leisten diese Beratung, soweit es unsere Termine irgendwie erlauben. Die Rückmeldungen zeigen uns, dass sich die Kolleginnen und Kollegen in der Bundesagentur und in den Regionaldirektionen durch das IAB

sehr gut unterstützt fühlen. Und der Bedarf an Beratung wird immer größer. Zum Beispiel, weil man eine Krise erlebte, wie man sie noch nicht gesehen hatte. Wir haben das Forschungsnetz am IAB in einer Zeit aufgebaut, als diese Fragen noch nicht so dringend waren. Heute hat man den Vorteil, dass man die geforderten regionalen Antworten geben kann.

Zum Regionalen Forschungsnetz

Das Regionale Forschungsnetz wurde 2004 im IAB gegründet. Koordiniert wird es im Regionalbüro, das im Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“ des IAB angesiedelt ist. Im Forschungsnetz arbeiten insgesamt 44 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in zehn Regionaldirektionen und im koordinierenden Regionalbüro in Nürnberg. In jeder Regionaldirektion arbeiten jeweils zwei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus unterschiedlichen Disziplinen, eine Fachkraft und eine Fachassistentin. Die Aufgabe des Forschungsnetzes ist die Beratung der Regionaldirektionen und die Erforschung der regionalen Arbeitsmärkte.

Mehr Informationen über das Regionale Forschungsnetz finden Sie hier: www.iab.de/rfn

Das Interview führte:



Jutta Winters

verantwortliche Redakteurin für das IAB-Forum im Geschäftsbereich „Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie“ am IAB

jutta.winters@iab.de

Personen

Neuigkeiten aus der Abteilung „Leute“



Das IAB in aller Welt

Beschäftigungskonferenz – Globale und Länderperspektiven

Weltweit stellt das hohe Niveau der Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung eine der größten Herausforderungen für die Politik dar – auch weil das Wirtschaftswachstum nach der globalen Rezession 2008/09 noch zu gering ist. Hinzu kommt das Problem stagnierender Realeinkommen, vor allem für un- und angelernte Beschäftigte. Aus diesen Gründen hat die Weltbank in Zusammenarbeit mit der New York University am 26. und 27. September 2011 in New York eine Konferenz unter der Leitung des Nobelpreisträgers, Prof. Michael Spence, veranstaltet, bei der Politiker und Wissenschaftler aus den G 20-Staaten ihre Erfahrungen mit verschiedenen wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Ansätzen und beschäftigungsförderlichen Institutionen ausgetauscht haben. **Prof. Lutz Bellmann**, Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB, berichtete in seinem Vortrag über die Nutzung des Kurzarbeitergeldes, von Arbeitszeitkonten und betrieblichen Bündnissen für Beschäftigung und Standortsicherung. Diese Instrumente haben entscheidend dazu beigetragen, dass die Arbeitslosigkeit in Deutschland 2008/09 nur geringfügig anstieg, und so das „deutsche Beschäftigungswunder“ mit ermöglicht.



Prof. Lutz Bellmann

Forschen und Arbeiten mit Paneldaten – Workshop zur Datenbasis von Panelstudien

Der Workshop der Universität Bielefeld „datalab@Uni Bielefeld 2011“ vom 26. bis 30. September 2011 bot Einführungen in die praktische Arbeit mit drei großen deutschen Panelstudien: mit der Datenbasis des Panels „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS), des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) sowie des Beziehungs- und Familienpanels pairfam. Das PASS wurde von **Dr. Stefanie Gundert, Dr. Gerrit Müller, Jonas Beste, Arne Bethmann, Johannes Eggs und Benjamin Fuchs** vom Forschungsbereich „Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ vorgestellt. Neben Grundlagen zu Datenstruktur und Inhalten der Studien befassten sich die praktischen Übungen insbesondere mit längsschnittlichen Analysen basierend auf Methoden der Panel-

regression. Für PASS wurde bei der Veranstaltung auf das frei zugängliche Campus File zurückgegriffen. Das IAB stellt diese Datenbasis nicht nur Forschern als Scientific Use File zur Verfügung, sondern bietet Studierenden und Lehrenden die Möglichkeit, einen Auszug aus PASS in vollständig anonymisierter Form als Lehrdatensatz im Studium einzusetzen.

Juliane Achatz, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“, präsentierte am 8. April 2011 auf der „Annual Conference of the British Sociological Association“ in London den Beitrag „Gendered Patterns of Welfare-to-Work Exits“. Dabei ging es um die Frage, wie Partnermerkmale die Arbeitsmarktchancen von Frauen beeinflussen, die Arbeitslosengeld II beziehen.



Manfred Antoni

Manfred Antoni, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“, stellte am 22. Juli 2011 auf der Konferenz der European Survey Research Association (ESRA) in Lausanne (Schweiz) verknüpfte Befragungs- und Prozessdaten des IAB vor. In seinem Aufsatz „Linking survey data with administrative employment data: The case of the ALWA survey“ untersucht er, wie sich Eigenschaften der Befragten und der Interviewer auf die Bereitschaft der Interviewten auswirken, dieser Verknüpfung zuzustimmen.



Dr. Frank Bauer

Dr. Frank Bauer, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Regionalen Forschungsnetz, berichtete auf der 23. Jahrestagung der Society for the Advancement of Socio-Economics in Madrid (Spanien) am 23. Juni 2011 aus seiner Forschung über die Implementation von Beschäftigungszuschüssen für Langzeitarbeitslose.

Dr. Andreas Damelang, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“, referierte am 1. August 2011 bei der American Sociological Association (106th ASA Annual Meeting) in Las Vegas zum Thema „Ethnic wage inequalities on the labour market – A matter of opportunities?“.

Er zeigte auf, dass ethnische Benachteiligungen unwahrscheinlich sind, wenn ausländische und einheimische Erwerbspersonen mit gleichen Abschlüssen verglichen werden. Wird jedoch der Betrieb gewechselt, müssen ausländische „Neueinsteiger“ zum Teil signifikante Lohneinbußen hinnehmen. Die Bewerbungsphase ist somit ein Nadelöhr, da diskriminierendes Verhalten an dieser Stelle nur schwer dokumentiert werden kann.

Dr. Hans Dietrich, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“, nahm an der Jahrestagung der American Sociological Association in Las Vegas teil. Er sprach am 22. August 2011 über die Auswirkungen von Studiengebühren und sozioökonomischem Hintergrund auf Bildungsentscheidungen.



Dr. Hans Dietrich

Dr. Michaela Fuchs, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Regionalen Forschungsnetz, stellte am 2. September 2011 auf dem 51. Europäischen Kongress der Regional Science Association International (ERSA) in Barcelona (Spanien) ihre aktuelle Forschung zu betrieblichen Produktivitätseffekten von Agglomerationen vor.

Dr. Barbara Hofmann, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“, trug am 29. April 2011 beim renommierten Jahrestreffen der „Society of Labor Economists“ (SOLE) in Vancouver vor. Ihr Thema war die Beschäftigungswirkung eines verschärften Sperrzeitenregimes für Arbeitslosengeldempfänger.

Dr. Corinna Kleinert, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“, präsentierte am 10. August 2011 auf der internationalen Tagung des Research Committees 28 der International Sociological Association in Iowa City (USA) Ergebnisse zu den Effekten des langfristigen Strukturwandels auf Übergänge von der Schule in berufliche Ausbildung. Mit den neuen Daten der IAB-Studie „Arbeiten und Lernen im Wandel“ (ALWA) zeigte sie auf, dass die Übergangsschwierigkeiten von Hauptschulabsolventen in den letzten 30 Jahren deutlich gewachsen sind und das auch jenseits konjunktureller und demographischer Engpässe.

Prof. Frauke Kreuter, Leiterin des Kompetenzzentrums Empirische Methoden, hielt im August 2011 für das U.S. Bureau of Census einen Kurs zum Thema „Paradata“. Anlässlich des Joint Statistical Meeting der American Statistical Association (ASA) referierte sie auf Einladung der Organisatoren zum Thema „Repercussion of Nonresponse Follow-Up for Measurement Error.“

Prof. Joachim Möller, Direktor des IAB, hielt am 20. November 2011 auf der Jahrestagung der Southern Economic Association in Washington einen wissenschaftlichen Vortrag zum Thema „The Impact of Minimum Wage in the German Construction Sector – What Regional Micro Data Can Tell Us“.



Dr. Anne Otto

Dr. Anne Otto, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Regionalen Forschungsnetz, sprach auf der dritten weltweiten Konferenz für Wirtschaftsgeographie in Seoul (Südkorea) am 30. Juni 2011 über das Thema „Langfristige De-konzentrationsprozesse in Westdeutschland“.

Dr. Carsten Pohl, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Regionalen Forschungsnetz, berichtete bei der 86. Jahrestagung der Western Economic Association International in San Diego (USA) am 1. Juli 2011 aus seiner Forschung über die Arbeitsmarkteffekte unterschiedlich großer Eintrittskohorten in den Arbeitsmarkt.



Dr. Carsten Pohl

Dr. Thomas Rothe, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Institutionen und makroökonomische Arbeitsmarktanalyse“, stellte am 25. Juli 2011 in Athen auf der „6th Annual International Symposium on Economic Theory, Policy and Application“ Ergebnisse des Projektes „Did recent labour market reforms increase the matching efficiency of the short-term and the long-term unemployed in Germany?“ vor. Die Ergebnisse zeigen, dass sich der Übergang aus Arbeitslosigkeit vor allem nach den Hartz-Reformen I bis III beschleunigt hat. Dabei war der Effekt bei Langzeitarbeitslosen größer als bei Kurzeitarbeitslosen. Somit haben die Hartz-Reformen insbesondere den Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit begünstigt.

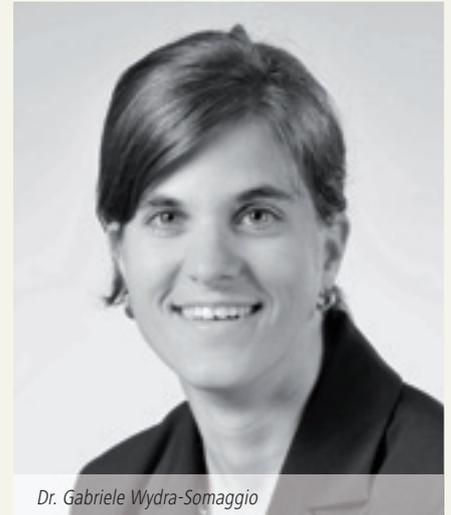


Dr. Martin Wrobel

Dr. Martin Wrobel, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Regionalen Forschungsnetz, referierte am 29. Juni 2011 auf der dritten weltweiten Konferenz für Wirtschaftsgeographie in Seoul (Südkorea) über regionale Cluster als Puffer gegen die Folgen der Wirtschaftskrise.

Dr. Gabriele Wydra-Somaggio, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Regionalen Forschungsnetz, referierte am 24. Juni 2011 auf

der 23. Jahreskonferenz der Society for the Advancement of Socio-Economics in Madrid zum Übergang zwischen Schule und Arbeit in Volkswirtschaften mit koordinierten Arbeitsmärkten.



Dr. Gabriele Wydra-Somaggio

Franz Zahradnik, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“, präsentierte am 9. September 2011 auf der internationalen Konferenz der European Sociological Association in Genf Ergebnisse aus qualitativen Interviews mit jungen sanktionierten Arbeitslosen. Sanktionen gegen die eigene Person werden eher als ungerechtfertigt, Sanktionen gegen andere Arbeitslose eher als gerechtfertigt empfunden, so ein vorgestellter Befund.

Aus aller Welt ins IAB

Auf Einladung des Kompetenzzentrums für Empirische Methoden erörterten führende Wissenschaftler auf dem Gebiet der Anonymisierung bei dem vierten „**IAB Workshop on Confidentiality and Disclosure – Bridging Approaches from Statistics and Computer Science**“ vom 30. Juni bis 1. Juli 2011 die Unterschiede und Gemeinsamkeiten im Umgang

mit Datenschutz und Datenzugang in den beiden Fachdisziplinen Statistik und Informatik. Es wurde deutlich, dass sich die beiden Disziplinen in den letzten Jahren stark angenähert haben. Allerdings ließen sich auch grundsätzliche Unterschiede in der Herangehensweise ausmachen. Während das Hauptaugenmerk in der Informatik auf dem Bestreben ruht, formale Datensicherheitsgarantien anhand quantifizierbarer Größen zu geben, sind die Statistiker eher bemüht, eine optimale Balance zwischen einer größtmöglichen Nutzbarkeit der Daten und einem möglichst hohen Datenschutz herzustellen. Die Teilnehmer waren sich einig, dass ein Austausch zwischen den Disziplinen, wie er durch diesen Workshop angestoßen wurde, für beide Seiten fruchtbare Erkenntnisse liefert und der Dialog in jedem Fall fortgesetzt werden sollte.

John T. Addison (University of South Carolina, Queen's University School of Management und IZA) und **Paulino Teixeira** (Faculdade de Economia/GEMF, University of Coimbra) waren im Juni 2011 zu einem Forschungsaufenthalt beim Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ zu Gast. Dabei wurde die langjährige Zusammenarbeit im Themenfeld „Consequences of the Erosion/Decentralization of Collective Bargaining in Germany“ fortgeführt und weiterentwickelt.

Prof. Steven Davis von der Chicago University (USA) war vom 14. bis 16. Juni 2011 zu Gast bei den Mitarbeitern der IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots im Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“. Dabei wurde weiter an einem gemeinsamen Forschungsprojekt zur Untersuchung der Determinanten von Stellenbesetzungszeiten gearbeitet.



Prof. Steven Davis

Dr. Gabriele Durrant von der University of Southampton besuchte während ihres Sabbaticals in der Zeit vom 25. Mai bis 3. August 2011 das Kompetenzzentrum Empirische Methoden, um mit Prof. Frauke Kreuter, Jennifer Sinibaldi und Gerrit Müller zum Thema „Paradaten“ zu arbeiten. Paradaten sind Daten über den Prozess der Datenerhebung (zum Beispiel die Anzahl der erforderlichen Kontaktversuche, bis eine Person antwortet). Sie können helfen, die Erhebung oder Analyse der resultierenden Daten zu verbessern, und gewinnen deswegen zunehmend an Stellenwert in der empirischen Sozialforschung. Gabriele Durrant und Frauke Kreuter sind derzeit Gast-Editoren des „UK Journal of the Royal Statistical Society“, um zu



Dr. Gabriele Durrant

diesem Thema ein Sonderheft zusammenzustellen.

Shigeru Fujita, Ph.D., Senior Economist an der Federal Reserve Bank of Philadelphia, war vom 4. bis 8. Juli 2011 beim Forschungsbereich „Institutionen und makroökonomische Arbeitsmarktanalyse“ zu Gast, um ein Kooperationsprojekt zu Entlassungen im Konjunkturzyklus vorzubereiten. Im Rahmen eines gemeinsam mit der Universität Erlangen-Nürnberg veranstalteten Forschungsseminars referierte er zum Thema „Declining Labor Turnover and Turbulence“.



Elisabetta Lodigiani, Ph.D.

Elisabetta Lodigiani, Ph.D., von der Katholischen Universität in Lille und **Emanuele Forlani, Ph.D.**, vom Lessius University College in Antwerpen haben den Forschungsbereich „Internationale Vergleich und Europäische Integration“ vom 4. Juli bis 29. Juli 2011 besucht. Zusammen mit Concetta Mendoliccio, wissenschaftliche Mitarbeiterin des Forschungsbereichs, untersuchten die Gastforscher die Auswirkungen der Migration auf Bildungsinvestitionen und Fertilitätsentscheidungen von Frauen. Im Lunchseminar des Bereichs referierte Emanuele Forlani zum Thema „Competition services and manufacturing firms' efficiency:

Does liberalization matters?". Elisabetta Lodigiani hielt im Rahmen des IAB-Colloquiums am 21. Juli einen Vortrag zum Thema „Emigration and Democracy“.

Dr. Frank Neffke von der Erasmus Universität Rotterdam besuchte im Mai 2011 das Regionale Forschungsnetz des IAB Rheinland-Pfalz-Saarland (IAB RPS) in Saarbrücken, um die Forschungsk Kooperation im Projekt „Industrielle und berufliche Räume“ fortzuführen. Während seines Aufenthaltes untersuchte Neffke zusammen mit Dr. Anne Otto vom IAB RPS und Dr. Antje Weyh vom IAB Sachsen Beschäftigungswechsel zwischen den Branchen in Deutschland auf der Individualebene.

Joe Sakshaug, Ph.D., von der University of Michigan ist seit dem 1. September 2011 im Rahmen eines zweijährigen Humboldt-Stipendiums im Kompetenzzentrum Empirische Methoden beschäftigt. Während seines Forschungsaufenthalts wird er sich in erster Linie mit verschiedenen Verfahren zur Verknüpfung von administrativen Daten und Befragungsdaten auseinandersetzen.



Joe Sakshaug, Ph.D.

Prof. Dennis Snower, Präsident des Instituts für Weltwirtschaft an der Universität Kiel, besuchte am 28. und 29. Juni 2011 das IAB. In seinem Vortrag „Neid, Schuldgefühl und die Phillipskurve“ skizzierte er ein theoretisches Modell, das ein positives Inflationsziel begründen kann. Das Besondere an diesem Ansatz ist die Verbindung der Standard-Makrotheorie mit neueren Konzepten der Verhaltensökonomik. Der Besuch, der durch Prof. Christian Merkl von der Universität Erlangen-Nürnberg vorbereitet wurde, diente auch der Intensivierung der Zu-

sammenarbeit zwischen beiden Instituten und der Universität in Nürnberg.



Prof. Dennis Snower

In der Zeit vom 27. Juni bis 11. Juli war **Prof. Elizabeth Stuart**, Associate Professor an der Johns Hopkins University, als Gastwissenschaftlerin am IAB. Sie beschäftigte sich mit der Frage, wie sich die Kombination verschiedener Kontrollvariablen bei einer auf Propensity-Modellen basierenden Gewichtung für Nonresponse auswirken. Außerdem arbeitet sie gemeinsam mit **Joe Sakshaug, Ph.D.**, an Projekten zur



Bundesarbeitsministerin Dr. Ursula von der Leyen mit (von links) IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei, dem BA-Vorstandsvorsitzenden Dr. h.c. Frank-J. Weise, IAB-Direktor Prof. Joachim Möller und Staatssekretär Gerd Hoofe.



Prof. Elizabeth Stuart

Verknüpfung von administrativen Daten und Befragungsdaten. Das IAB hat sich in beiden Bereichen über die Jahre hinweg einen ausgezeichneten Ruf verschafft.

Dr. Ursula von der Leyen, Bundesministerin für Arbeit und Soziales, war am 3. November 2011 zu Gast im IAB. Sie wurde von Staatssekretär Gerd Hoofe und Dr. Elisabeth Neifer-Porsch, Abteilungsleiterin im Ministerium, begleitet. Die Gäste ließen sich von IAB-Direktor Prof. Joachim Möller, Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei und den Forschungsbereichsleitern Prof. Gesine Stephan, Stefan Fuchs und Dr. Joachim Wolff über Forschungsergebnisse zu aktuellen Arbeitsmarkt-Themen informieren. Im Mittelpunkt standen dabei die Situation von Alleinerziehenden in der Grundsicherung, der Wandel der Erwerbsformen und die Langzeitarbeitslosigkeit. Auch Fragen des Mindestlohnes und zum Bildungspaket wurden diskutiert.

Aus der Welt des IAB

Juliane Achatz, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“, wurde im März 2011 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung in

den Wissenschaftlichen Beirat zur Begleitung des zweiten Bundesberichts zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses berufen.

Wolfgang Dauth, Teilnehmer am Graduiertenprogramm des IAB und wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“, arbeitete im Juni und Juli 2011 als Gastwissenschaftler an der Harvard University in Cambridge (USA). Seine Dissertation über die Auswirkungen räumlicher Konzentration von Unternehmen auf die regionale Beschäftigungsentwicklung basiert auf viel beachteten Arbeiten der Harvard-Professoren Edward L. Glaeser und William R. Kerr. Nachdem die beiden Wissenschaftler Wolfgang Dauth im vergangenen Jahr auf einer Tagung in Schweden kennen gelernt hatten, luden sie ihn ein, zwei Monate lang mit ihnen an der John F. Kennedy School of Government zu forschen. Den Abschluss des Aufenthalts bildete der Besuch des „NBER Summer Institute“, einer jährlichen Zusammenkunft von namhaften US-Ökonomen.

Dr. Jörg Drechsler, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Kompetenzzentrum Empirische Methoden, hat zum 1. Oktober 2011 eine Vertretungsprofessur für das Wintersemester 2011/2012 am Institut für Statistik der Ludwig-Maximilians-Universität in München angetreten. Im September wurde er für seine Arbeiten zur Erzeugung synthetischer Datensätze mit dem Wolfgang-Wetzels-Preis der Deutschen Statistischen Gesellschaft ausgezeichnet.

PD Dr. Elke Jahn, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“, war vom 22. August bis 2. September 2011 für einen Forschungsaufenthalt an der Aarhus School of Business (Dänemark).

Antje Kirchner, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ und im Kompetenzzentrum Empirische Methoden, besuchte vom 8. bis 19. August 2011 die „Summer School in Social Science Data Analysis“ der University of Essex (Großbritannien). Sie nahm dort am Kurs „Maximum Likelihood and Limited Dependent Variable Models“, gehalten von B. Dan Wood, teil. Dabei wurden die zugrunde liegenden Annahmen und Eigenschaften verschiedener Maximum Likelihood Schätzer behandelt und in praktischen Anwendungen umgesetzt.

Prof. Frauke Kreuter, Leiterin des Kompetenzzentrums Empirische Methoden, wurde in diesem Jahr in das Board der European Association for Survey Research gewählt.

Prof. Joachim Möller, Direktor des IAB, wurde vom Bayerischen Staatsminister für Wissenschaft, Forschung und Kunst zum Mitglied des Universitätsrats der Otto-Friedrich-Universität Bamberg bestellt. Die Mitgliedschaft gilt vom 1. Oktober 2011 bis zum 30. September 2015.

Seit April 2011 ist Möller regelmäßiger Gastautor der Kolumne „Mythen der Arbeit“. Er rückt dort falsche Gewissheiten über den Arbeitsmarkt zurecht. Seine Beiträge sind unter diesem Link zu finden: http://www.spiegel.de/thema/mythen_der_arbeit_karrierespiegel

Porträt

Beruf: Schnittstellenforscher

Schwerere Zeiten für den Arbeitsmarkt im kommenden Jahr prognostizierten Forscherinnen und Forscher des IAB in diesem Herbst. Einer von ihnen: Professor Dr. Enzo Weber, der seit diesem Frühjahr den Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“ leitet. Er betrachtet den Arbeitsmarkt aus der Makroperspektive.

Wie entwickeln sich Arbeitslosigkeit oder Fachkräftebedarf auf kurze und lange Sicht? Welche Rolle spielen Konjunktur, Demografie und strukturelle Veränderungen dabei? Und wie lässt sich die Genauigkeit von Beschäftigungsprognosen noch weiter verbessern? Mit diesen und anderen Fragen der Analyse und Prognose der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes beschäftigt sich der Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“ am IAB. Seit dem Frühjahr dieses Jahres wird er von Professor Dr. Enzo Weber geleitet, der zugleich auf den Lehrstuhl für Empirische Wirtschaftsforschung, insbesondere Makroökonomie und Arbeitsmarkt, an der Universität Regensburg berufen wurde.

„Mir war klar, dass ich keine reine Universitätslaufbahn einschlagen möchte, sondern noch anderweitig tätig sein werde. Es war nur nicht klar, was genau das sein wird“, erzählt der gebürtige Berliner, der dort an der Freien Universität studiert und promoviert hat. Zu den Forschungsthemen, mit denen sich der 30-jährige Ökonom befasst, gehören neben der gesamtwirtschaftlichen Arbeitsmarktforschung auch Konjunktur, Wirtschaftswachstum, Kapital-, Währungs- und Finanzmärkte sowie ökonomische Methodik. „Ich habe immer mehrere Dinge verbunden wie ökonomische Theorie, Methodik und Anwendung. Meine Arbeit hat sich stets an Schnittstellen befunden.“

Dann eröffnete sich die Möglichkeit, ans IAB zu kommen – und auch seine Tätigkeit am Institut stellt eine Schnittstelle dar: „Den Graben zu überbrücken zwischen wissenschaftlicher Fundierung und Umsetzbarkeit in der Praxis – das ist eine Herausforderung, die man auf keiner dieser beiden Seiten alleine findet“, erklärt Enzo Weber.

„Man muss den wissenschaftlichen Standard aufrecht erhalten und verwertbare Ergebnisse liefern, die jeweiligen Anforderungen beider Seiten und den damit verbundenen Aufwand vereinbaren“, beschreibt er den Spagat zwischen Wissenschaft und Beratung.

„Arbeitsmarktforschung ist heute hauptsächlich mikrodatenbasierte Forschung. Ein anderes aussichtsreiches Feld, auf dem das IAB sich entscheidend etablieren kann, ist die Schnittstelle zwischen den Analysemöglichkeiten der Makroökonomie und der empirischen Arbeitsmarktökonomik. Mit neuer Methodik und Forschungsideen in den Arbeitsmarkt hineinzugehen – da ist man hier an der richtigen Adresse“, beschreibt Enzo Weber, was ihn an seiner Tätigkeit im Institut reizt. Auch die Prognosen gehören dazu: „Es gibt zwar viele Prognose-Institute, aber außer dem IAB verfügt niemand über

einen Schwerpunkt auf Arbeitsmarktprognosen. Mit den Datenquellen, der Methodik und der Erfahrung lässt sich einiges machen.“

Neben den bestehenden Aufgaben im Prognose- und Langfristbereich möchte der Wissenschaftler neue Schwerpunkte setzen. „Wenn man den Arbeitsmarkt aus der Makroperspektive betrachtet, sind die Interaktionen des Arbeitsmarktes sowohl mit der Konjunktur als auch mit längerfristigen strukturellen und institutionellen Effekten wie zum Beispiel den Auswirkungen der Hartz-Reformen entscheidend. Nur auf eines zu schauen, reicht nicht“, erläutert Weber. „Das lässt sich auch mit der Prognose verbinden: Man möchte zum Beispiel wissen, wie weit uns der positive Arbeitsmarkt-trend der letzten Jahre noch trägt.“

In der Forschung zur langen Frist sind der demografische Wandel und seine Konsequenzen ein zentrales Thema. „Bei der Lang-

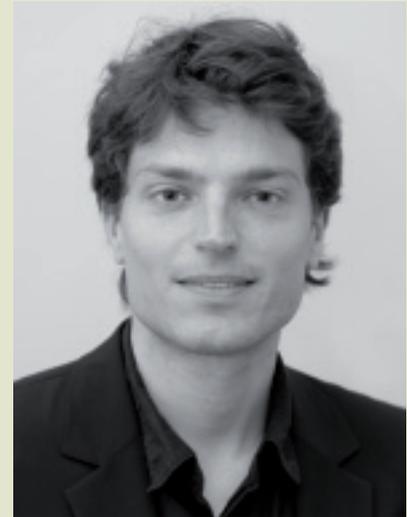
fristbetrachtung des Arbeitskräfteangebots und der Arbeitskräftenachfrage wird uns über Jahre und Jahrzehnte der Rückgang des Erwerbsspersonenpotenzials begleiten“, sagt der Ökonom. „Um zu klären, wie man damit umgeht, benötigt man entsprechende analytische Mittel. Die Frage ist, welche Anpassungsmechanismen in Gang kommen und wie schnell und in welchen Bereichen diese ablaufen.“

Der Forschungsbereich verfügt zudem durch die IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots über einen Datensatz mit repräsentativen Informationen über die Zahl und Struktur der offenen Stellen sowie über Stellenbesetzungsprozesse. Er ermöglicht es unter anderem, den aktuellen und erwarteten Fachkräftebedarf nach Branchen,

„Ich habe immer mehrere Dinge verbunden wie ökonomische Theorie, Methodik und Anwendung.“

Zur Person

Prof. Dr. Enzo Weber studierte von 2001 bis 2005 Volkswirtschaftslehre an der Freien Universität Berlin. Er war dort auch Mitarbeiter des Instituts für Statistik und Ökonometrie und promovierte im Jahr 2007. Zudem war er Mitglied des Sonderforschungsbereiches 649 „Ökonomisches Risiko“ der Humboldt-Universität zu Berlin und Gastforscher am Japan Center for Economic Research. Enzo Weber arbeitete als Postdoc an der Universität Mannheim und wurde im Jahr 2009 auf die Juniorprofessur für Volkswirtschaftslehre der Universität Regensburg berufen. Als Forschungsprofessor war er in der Institutsleitung des IAB tätig. Seit dem Frühjahr 2011 leitet Enzo Weber den Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“ am IAB und hat den Lehrstuhl für Empirische Wirtschaftsforschung, insbesondere Makroökonomie und Arbeitsmarkt, an der Universität Regensburg inne. Er ist zudem Berater und Research Affiliate der BE Berlin Economics GmbH und Research Fellow des Osteuropa-Instituts Regensburg.



Regionen und Qualifikationen zu analysieren. „Wir schauen uns auch die Art und Weise an, wie Stellen besetzt werden und wie Arbeitsmarktdruck auf die Besetzbarkeit von Stellen wirkt. Außerdem untersuchen wir aktuelle arbeitsmarktpolitische Themen im Hinblick auf betriebliche Einschätzungen und Personalrekrutierung“, sagt Enzo Weber.

Sein Forschungsbereich ist nicht nur ein gefragter Ansprechpartner für Wissenschaft und Medien. Er wird häufig von der Bundesagentur für Arbeit (BA), von Ministerien, Parlamenten und Verbänden um Rat gebeten. „Fundierte Prognosen haben einen hohen Nutzen für die Beratenen, weil sie sich dadurch rechtzeitig auf Veränderungen und neue Entwicklungen einstellen und, falls erforderlich, entsprechende Maßnahmen ergreifen können“, betont der Wissenschaftler. „Gerade für die BA haben objektive Prognosen einen großen Wert.“

Dass wissenschaftliche Informationen etwas bewirken können, wenn sie auf fruchtbaren Boden fallen, stellt er auch bei seiner Tätigkeit als Berater und Research Affiliate für die BE Berlin Economics GmbH fest. Das unab-

hängige Beratungsunternehmen berät hauptsächlich Regierungen und Zentralbanken im osteuropäischen Raum zu ökonomischen Fragestellungen. Hauptziel ist es, eine starke wirtschaftliche Entwicklung durch den Aufbau effektiver institutioneller Rahmenbedingungen zu fördern.

„Einige Länder sind im Übergangsprozess zu einer stabilen Marktwirtschaft schon sehr weit, andere haben noch einen längeren Weg vor sich. Hier gibt es Bedarf an fundierter Beratung“, erklärt Enzo Weber, der auch als Experte für makroökonomische Themen wie Wechselkurse und Inflation tätig ist. „Man muss sich in die verschiedenen Länder einarbeiten, aber im Einarbeiten war ich schon immer gut“, sagt der Ökonom, der sich in seiner Dissertation **„Gerade für die BA haben objektive Prognosen einen großen Wert.“** mit Fragen zu Konjunktur, Wachstum, Konvergenzen und Finanzmärkten im Asien-Pazifik-Raum befasst hat und als Gastforscher am Japan Center for Economic Research in Tokio tätig war.

Wenn er nach Berlin kommt und in seinem alten Verein gerade Training angesetzt ist,

geht der frühere Feldhockeyspieler gerne noch einmal aufs Spielfeld. Die Zeit des Mauerfalls hat er als Grundschüler miterlebt: „Wir drückten uns neugierig auf der halboffenen Grenze herum, bis wir kurzerhand herüber gewunken wurden“, erinnert sich Weber, der sich damals wie viele ein Stück aus der Mauer herausgeklopft hat, an diese historische Schnittstelle.

Öfter als zum Hockeyschläger greift er allerdings zu E-Gitarre und Mundharmonika. Anfang 2010 hat der Wissenschaftler die Band „Wise Noise“ aus sieben Regensburger Professoren mitbegründet, in der auch IAB-Direktor Professor Joachim Möller und der frühere „Wirtschaftsweise“ Professor Wolfgang Wiegand spielen. „Wir sind eine Rockband, haben aber auch den einen oder anderen musikalischen Abstecker zum Beispiel in Richtung Blues im Repertoire“, erzählt Enzo Weber. Die spontane Idee, eine Band zuzugründen, ist sehr gut eingeschlagen: „Wir sind an der Uni eine feste Größe.“

Autorin: Dr. Andrea Kargus

Gegen den Strom

In Regionen mit geringer Arbeitsmarktdynamik entstehen unterm Strich mehr Stellen

Jedes Jahr entstehen und verschwinden in Deutschland rund zweieinhalb Millionen Stellen. Im Vergleich dazu fällt die Nettostellenentwicklung, also die Differenz zwischen den Stellengewinnen und Stellenverlusten, sehr gering aus. Diese Dynamik gestaltet sich regional unterschiedlich. In vielen Regionen geht eine hohe Arbeitsplatzdynamik mit einer schlechten Nettostellenentwicklung einher. Auf den regionalen Arbeitsmärkten in Süddeutschland, die wegen ihres stetigen Zuwachses an Arbeitsplätzen gemeinhin als Positivbeispiele gelten, bewegt sich hingegen vergleichsweise wenig.

Tabelle 1

Komponenten der Arbeitsplatzdynamik in Deutschland 2009

in Prozent

	Deutschland gesamt	West	Ost
Stellengewinne	9,1	8,9	10,0
in neu gegründeten Betrieben	3,0	3,0	3,1
in wachsenden Betrieben	6,1	6,0	6,9
Stellenverluste	10,5	10,3	11,2
in geschlossenen Betrieben	3,3	3,3	3,6
in schrumpfenden Betrieben	7,2	7,0	7,6
Stellenumschlag	19,6	19,2	21,1
Nettoentwicklung	-1,4	-1,4	-1,2

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen.

©IAB

Auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland bewegt sich viel: Zwischen 2001 und 2009 wurden in Deutschland jahresdurchschnittlich rund zweieinhalb Millionen Stellen geschaffen, gleichzeitig gingen sie aber auch in gleicher Größenordnung verloren. Betriebe reagieren auf neue Situationen und passen ihre Arbeitsnachfrage an: an ein sich änderndes Wettbewerbsumfeld, an wachsende oder schrumpfende Märkte und an den technischen Fortschritt. Durch Betriebsgründungen entstehen neue Stellen, während unprofitable Betriebe schließen und so zum Verlust von Stellen beitragen. Im Zuge des Strukturwandels verschwinden alte unrentable Stellen und werden durch neue rentable Stellen ersetzt. Das Konzept des Stellenumschlags zeigt das Ausmaß dieser Anpassungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt (siehe Kasten „Das Konzept des Stellenumschlags“ auf Seite 77).

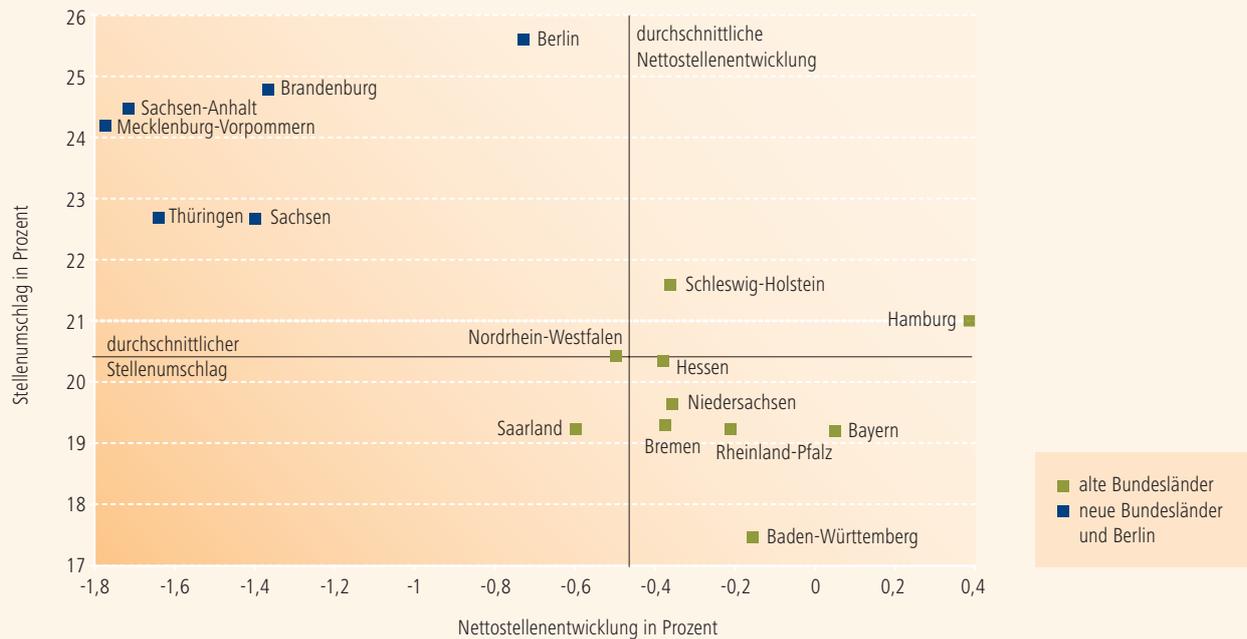
Seit der Wiedervereinigung weicht die Arbeitsplatzdynamik in West- und Ostdeutschland voneinander ab (vgl. den Artikel „Viel Aufbau, viel Abbau. Einzelbetrieblicher Stellenumschlag im Ost-West-Vergleich“ der Autoren dieses Beitrags im IAB-Forum 2/2009). Auch wenn sich die Unterschiede in den vergangenen Jahren verringert haben, ist der Stellenumschlag in den neuen Bundesländern nach wie vor höher. Im Krisenjahr 2009 waren die



Abbildung 1

Nettostellenentwicklung und Stellenumschlag nach Bundesländern 2001 bis 2009

Durschnitt der Jahre in Prozent*



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung.

©IAB

Stellengewinne und Stellenverluste im Osten ebenfalls größer als in den alten Bundesländern (vgl. Tabelle 1 auf Seite 74). Dies gilt sowohl für die neu gegründeten und geschlossenen als auch für die wachsenden und schrumpfenden Betriebe. Im Jahr 2009 war die Nettostellenentwicklung in Ostdeutschland weniger negativ als in Westdeutschland. Das legt nahe, dass die Wirtschafts- und Finanzkrise auf den westdeutschen Arbeitsmarkt ungleich stärker durchgeschlagen hat.

Über alle Bundesländer hinweg zeigt sich im Zeitraum 2001 bis 2009 ein negativer Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der Arbeitsmarktdynamik und der Beschäftigungsentwicklung (vgl. Abbildung 1). So weist ein Großteil der westdeutschen Bundesländer zwar eine überdurchschnittliche Nettostellenentwicklung auf, der Stellenumschlag liegt jedoch unterhalb des deutschen Durchschnitts. Nur im Stadtstaat Hamburg und in Schleswig-Holstein gibt es einen im bundesweiten Vergleich hohen Stellenumschlag

und gleichzeitig eine überdurchschnittliche Nettoentwicklung der Beschäftigung. Im Gegensatz dazu zeigen alle ostdeutschen Länder eine unterdurchschnittliche Nettostellenentwicklung bei hohem Umschlag. Zwar bauen ostdeutsche Betriebe in größerem Umfang neue Arbeitsplätze auf, aber es fallen auch deutlich mehr Stellen weg, so dass der Arbeitsmarkt im Osten im betrachteten Zeitraum unterm Strich schlechter dasteht als im Westen.

Die wirtschaftsstarke Bundesländer Bayern und Baden-Württemberg haben die niedrigsten Stellenumschläge unter allen Bundesländern. Dies ist nicht zuletzt auf die überdurchschnittlichen Beschäftigungsanteile des Verarbeitenden Gewerbes und die vergleichsweise geringe Bedeutung kleinerer Betriebe mit hoher Arbeitsplatzdynamik zurückzuführen.

Weil die großen Unterschiede zwischen Ost und West fortbestehen, bietet es sich an, die Arbeitsplatzdynamik in den Kreisen für beide Landesteile separat zu analysieren.

Auch auf der Kreisebene zeigt sich der negative Zusammenhang von Arbeitsplatzdynamik und Nettoentwicklung der Beschäftigung (vgl. Abbildung 2 auf Seite 78-79). Regionen mit einem hohen Stellenumschlag haben eine schlechte Nettostellenentwicklung und umgekehrt. Außerdem weisen Regionen mit hohen Stellengewinnen in der Regel auch hohe Stellenverluste auf.

Die Betrachtung auf Kreisebene verwischt die bislang klare Trennung in Ost und West ein wenig, denn einige Kreise im ehemaligen Grenzgebiet Ostdeutschlands zu Westdeutschland weisen eher „westdeutsche“ Werte auf. So verzeichnen zum Beispiel der Altmarkkreis Salzwedel, der Kreis Ostprignitz-Ruppin, das Eichsfeld oder der Ilm-Kreis im Jahr 2009 ähnliche Stellenumschlagsraten und eine ähnliche oder bessere Nettostellenentwicklung als der westdeutsche Durchschnitt. Die Arbeitsplatzdynamik ist dort vergleichsweise niedrig und die Nettostellenentwicklung besser als in den meisten anderen ostdeutschen Kreisen. Damit würde eine Ost-West-Trennlinie auf Basis des Stellenumschlags nicht auf der ehemaligen innerdeutschen Grenze verlaufen, sondern weiter östlich.

Abgesehen von den Ost-West-Differenzen sind in dieser kleinräumigen Darstellung auch Unterschiede zwischen Nord und Süd klar zu erkennen. Das Nord-Süd-Muster mit einer eher schlechten Nettostellenentwicklung im Norden und einer guten im Süden hat sich schon in früheren Studien gezeigt. Diese langfristige Stabilität der Muster ist umso bemerkenswerter, als es sich beim Stellenumschlag und seinen Komponenten um Veränderungsmaße und nicht um Bestände handelt. Auffällig ist, dass das klassische Nord-Süd-Muster durch die positive Entwicklung im Weser-Ems-Gebiet und dem nördlichen Münsterland durchbrochen wird, was schon seit den 1980er Jahren zu beobachten ist. Im Süden hebt sich der Großraum München durch relativ hohe Stellengewinne und -verluste sowie einen hohen Stellenumschlag ab. Der Stellensaldo ist dabei positiv. Damit stellt der Großraum München eine Ausnahme vom beschriebenen negativen Zusammenhang zwischen Stellenumschlag und Nettostellenentwicklung dar.

In Ostdeutschland existiert ebenfalls ein Nord-Süd-Muster. Ein großer Teil der sächsischen und thüringischen Kreise weist für den Stellenumschlag und seine



Das Konzept des Stellenumschlags

Das Konzept des Stellenumschlags analysiert die Arbeitsplatzdynamik für verschiedene Kategorien wie beispielsweise Regionen oder Branchen unter Rückgriff auf einzelbetriebliche Beschäftigungsveränderungen. Hierfür werden die Betriebe in Gründungen, expandierende Betriebe, schrumpfende Betriebe und Schließungen eingeteilt. Die entsprechenden Veränderungen werden meist als Raten ausgedrückt, um eine sektorale oder regionale Vergleichbarkeit zu gewährleisten. Dabei dividiert man die absoluten Veränderungen in der Zahl der Beschäftigten zwischen zwei Zeitpunkten (hier jeweils der 30. Juni eines Jahres) durch die durchschnittliche Beschäftigung in diesem Zeitraum. Die Zahl der Beschäftigten wird dabei als Vollzeitäquivalent betrachtet. Eine geringfügige Beschäftigung zählt

in diesem Beitrag als 0,2 Vollzeitäquivalente, und eine Teilzeitbeschäftigung geht mit 0,5 Vollzeitäquivalenten in die Berechnung ein. Die Datenbasis unserer Betrachtung bildet die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

Zur Definition der Begriffe:

- Die Stellenentstehungsrate misst Beschäftigungsgewinne in bestehenden und gegründeten Betrieben.
- Die Stellenverlustrate spiegelt Beschäftigungsverluste in bestehenden und schließenden Betrieben wider.
- Die Rate des Stellenumschlags ist die Summe aus Stellenentstehung und Stellenvernichtung; die Nettostellenentwicklung ergibt sich aus der entsprechenden Differenz.

Abbildung 2

Komponenten der Arbeitsplatzdynamik nach Kreisen 2001 bis 2009

Durchschnitt der Jahre in Prozent

**Nettostellenentwicklung**

West (ohne Berlin)

≤ -0,88

≤ -0,41

≤ -0,07

≤ 0,29

≤ 2,00

Ost (einschl. Berlin)

≤ -2,40

≤ -1,89

≤ -1,38

≤ -0,96

≤ 1,00

Stellenumschlag

West (ohne Berlin)

≤ 17,52

≤ 18,75

≤ 20,05

≤ 21,34

≤ 30,00

Ost (einschl. Berlin)

≤ 17,52

≤ 18,75

≤ 20,05

≤ 21,34

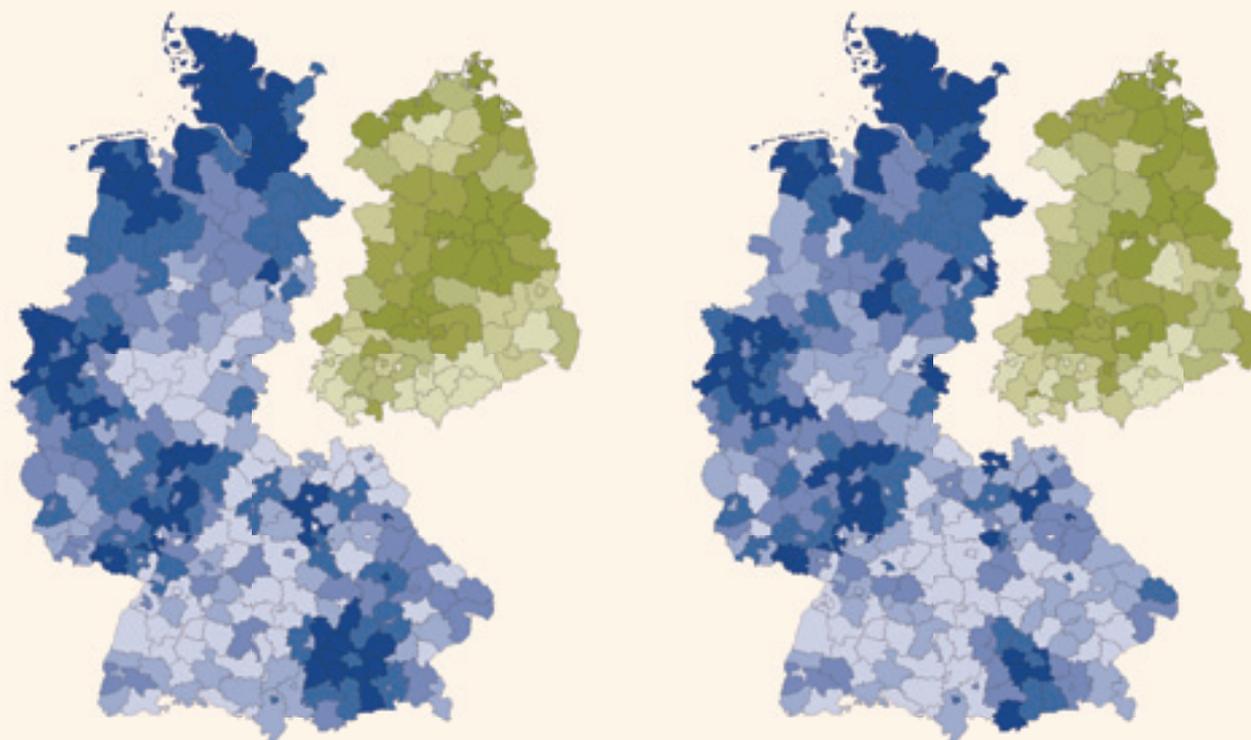
≤ 30,00

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung.

Komponenten niedrigere Werte auf als die übrigen ost-deutschen Kreise. Die Entwicklung dort ist somit stabiler und besser.

Bei näherer Betrachtung einzelner Kreise oder kreisfreier Städte mit besonders niedrigem Umschlag wie zum Beispiel Wolfsburg, Dingolfing-Landau oder Ludwigshafen (vgl. Tabelle 2 auf Seite 80) fällt auf, dass die Beschäftigungsstruktur in diesen Regionen häufig von wenigen großen

Betrieben geprägt wird. Die Zahl der Arbeitsplätze in Großbetrieben schwankt in der Regel weniger als in kleineren Betrieben. Gründe hierfür können sein, dass größere Betriebe eine breitere Produktpalette und viele Absatzgebiete abdecken, was sie gegen sektorale Schocks besser absichert. Sie können aber auch betriebsintern zwischen den einzelnen Abteilungen Personal umschichten, so dass sich die gesamtbetriebliche Beschäftigung nicht oder



Stellengewinne

West (ohne Berlin)

- ≤ 8,51
- ≤ 9,21
- ≤ 9,90
- ≤ 10,59
- ≤ 20,00

Ost (einschl. Berlin)

- ≤ 10,33
- ≤ 10,73
- ≤ 11,25
- ≤ 11,95
- ≤ 20,00

Stellenverluste

West (ohne Berlin)

- ≤ 8,79
- ≤ 9,50
- ≤ 10,19
- ≤ 11,04
- ≤ 20,00

Ost (einschl. Berlin)

- ≤ 12,01
- ≤ 12,51
- ≤ 12,89
- ≤ 13,52
- ≤ 20,00

©IAB

kaum ändert. Unter den kleineren Betrieben, die in vielen Dienstleistungsbereichen vorherrschen, sind hingegen viele jung und haben ein höheres Risiko zu scheitern als ältere und größere Betriebe. Davon zeugt eine sehr hohe Rate der Stellenverluste bei Kleinbetrieben.

Neben den unterschiedlichen Betriebsgrößen liegt eine weitere wichtige Ursache für die großen interregionalen Differenzen in den Branchenstrukturen. So unterscheidet sich der Stellenumschlag zwischen dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Dienstleistungssektor erheblich.

Die Arbeitsplatzdynamik ist im Dienstleistungssektor etwa 1,5-mal höher als im Verarbeitenden Gewerbe, das die südlichen Regionen Deutschlands stark prägt. Sehr niedrig ist sie im Fahrzeugbau (Stellenumschlagsrate: 8,1) oder in der Metallbranche (11,0). Demgegenüber bewegt sich viel auf den Stellenmärkten der Nachrichtenübermittlung

Tabelle 2

Arbeitsplatzdynamik in den jeweils fünf Kreisen mit dem niedrigsten bzw. höchsten Stellenumschlag in den alten und neuen Bundesländern 2001 bis 2009

Durchschnitt der Jahre in Prozent*

Kreis	Stellen- gewinne	Stellen- verluste	Stellen- umschlag	Stellen- saldo
West				
Dingolfing-Landau	6,1	6,0	12,1	0,1
Wolfsburg, Stadt	6,8	5,8	12,7	1,0
Ludwigshafen am Rhein, Stadt	5,8	7,0	12,8	-1,2
Erlangen, Stadt	6,9	5,9	12,8	1,0
Hohenlohekreis	6,9	6,1	13,0	0,8
...
München	13,1	12,2	25,3	0,9
Plön	12,3	13,4	25,7	-1,1
Main-Taunus-Kreis	12,7	13,4	26,1	-0,7
Zweibrücken, kreisfreie Stadt	13,2	13,6	26,8	-0,4
Leverkusen, Stadt	12,9	14,3	27,2	-1,4
Ost				
Jena, Stadt	9,6	9,5	19,2	0,1
Wismar, Hansestadt	9,8	10,5	20,3	-0,8
Mittelsachsen	9,9	10,7	20,6	-0,8
Wartburgkreis	9,9	11,1	21,0	-1,2
Dresden, Stadt	10,4	10,8	21,1	-0,4
...
Märkisch-Oderland	12,0	14,8	26,8	-2,7
Uecker-Randow	11,9	15,4	27,3	-3,4
Rügen	13,0	14,3	27,4	-1,3
Havelland	13,6	14,4	28,0	-0,8
Barnim	13,5	14,6	28,2	-1,1

(34,0) oder der unternehmensorientierten Dienstleistungen (31,7).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass auch auf kleinräumiger regionaler Ebene kontinuierlich Stellen in großem Umfang geschaffen werden und zugleich verloren gehen. Die Nettoveränderung der Beschäftigung fällt im Vergleich dazu relativ gering aus. Sie ist zudem umso höher, je geringer der Stellenumschlag ausfällt. Neben den bekannten Ost-West-Unterschieden zeigen sich in beiden Landesteilen zusätzlich Nord-Süd-Differenzen. Verantwortlich für diese regionalen Unterschiede sind hauptsächlich die Betriebsgrößen- und Branchenstruktur. In den südlichen Bundesländern der beiden Landesteile gibt es ein vergleichsweise starkes Verarbeitendes Gewerbe mit niedrigen Stellenumschlägen. In den neuen Bundesländern arbeitet ein Großteil der Beschäftigten in kleinen und mittelständischen Betrieben, die meist eine deutlich höhere Arbeitsplatzdynamik aufweisen als größere Betriebe.



Literatur

Aldrich, Howard; Auster, Ellen R. (1986): Even dwarfs started small. Liabilities of age and size and their strategic implications. In: *Research in Organizational Behavior*, Jg. 8, S. 165-198.

Cramer, Ulrich; Koller, Martin (1988): Gewinne und Verluste von Arbeitsplätzen in Betrieben – der "Job-Turnover"-Ansatz. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* Nr. 3, S. 361-377.

Fuchs, Michaela; Weyh, Antje (2010): The determinants of job creation and destruction. Plant-level evidence for Eastern and Western Germany. In: *Empirica. Journal of European Economics*, Jg. 37, Heft 4, S. 425-444.

Ludewig, Oliver; Weyh, Antje (2011): Die regionale Arbeitsplatzdynamik in Deutschland. Mehr Bewegung im Osten. In: *Jahrbuch für Regionalwissenschaft*, Jg. 31, Heft 1, S. 27-56.

Fuchs, Michaela; Ludewig, Oliver; Weyh, Antje (2009): Einzelbetrieblicher Stellenumschlag im Ost-West-Vergleich. Viel Aufbau, viel Abbau. In: *IAB-Forum* Nr. 2, S. 26-32.

OECD (Hg.) (2010): *OECD Employment Outlook 2010. Moving beyond the Jobs Crisis*. OECD Publishing.

Die Autoren



Dr. Michaela Fuchs

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“, Regionaleinheit Sachsen-Anhalt-Thüringen, am IAB.
michaela.fuchs@iab.de



Dr. Antje Weyh

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“, Regionaleinheit Sachsen, am IAB.
antje.weyh@iab.de



Dr. Oliver Ludewig

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“ am IAB.
oliver.ludewig@iab.de

Leistungsmessung von SGB-II-Trägern

Die Bildung von Vergleichstypen trägt regionalen Unterschieden Rechnung

Ein zentrales Ziel der Arbeitsförderung nach dem Zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II) ist die (Wieder-)Eingliederung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger in den Arbeitsmarkt. Ob deren Integration in eine nicht geförderte Beschäftigung gelingt, hängt auch von den regionalen Rahmenbedingungen ab. Diese unterscheiden sich stark. Wer die Integrationsleistung der 422 Jobcenter in Deutschland vergleichbar machen will, muss diesen Unterschieden Rechnung tragen. Zu diesem Zweck hat das IAB im Sinne eines Benchmarkings zwölf regionale Vergleichstypen für die Arbeitsmarktsteuerung der Bundesagentur für Arbeit entwickelt.



Die regionalen Arbeitsmärkte in Deutschland weisen erhebliche strukturelle Unterschiede auf. Neben den bekannten Unterschieden zwischen den alten und neuen Bundesländern oder zwischen Großstädten und ländlichen Räumen gibt es vielfältige weitere regionale Disparitäten. Jobcenter, die ihre SGB-II-Kunden in nicht geförderte Beschäftigung bringen möchten, sind in besonderem Maße von diesen Unterschieden betroffen. Die Wirkungen einzelner Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik können grundlegend davon abhängen, in welcher Region sie eingesetzt werden. Ein Jobcenter in einer bayrischen Wachstumsregion kann leichter einen Teil seiner Kunden in Beschäftigung integrieren als eines in Ostdeutschland mit schwachem wirtschaftlichen Umfeld. Die regionalen Rahmenbedingungen können also die Integration begünstigen oder erschweren.

Diese Rahmenbedingungen sind vielschichtig und von den Handelnden vor Ort vielfach nicht zu beeinflussen. Das bedeutet für die Bundesagentur für Arbeit (BA), dass sie den Jobcentern im Regelfall keine bundesweit einheitlichen arbeitsmarktpolitischen Strategien oder Ziele vorgeben kann. Die BA kann den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen nur dann effektiv steuern und die Einhaltung der Zielvorgaben für die Jobcenter nur dann kontrollieren,

wenn sie die regionalen Unterschiede berücksichtigt. Daher lässt sich die tatsächliche Leistung eines Jobcenters auch nur dann angemessen beurteilen, wenn die realisierte Integrationsquote in Relation zu den regionalen Rahmenbedingungen gesetzt wird, unter denen ein Jobcenter arbeiten muss. Es ist jedoch nicht praktikabel, die 422 Jobcenter – bei Aggregation der zwölf Berliner Jobcenter ergeben sich 411 Einheiten – individuell zu behandeln. Vielmehr ist es zweckmäßig, Jobcenter mit ähnlichen Rahmenbedingungen und sich daraus ergebenden Vor- oder Nachteilen zu Vergleichstypen zusammenzufassen.

Seit dem Jahr 2006 nutzt die BA die vom IAB erstellte Typisierung der SGB-II-Träger in zwölf Vergleichstypen für die Arbeitsmarktsteuerung. Ziel der Typisierung ist es, innerhalb eines Typs möglichst ähnliche Jobcenter zusammenzufassen und gleichzeitig eine hohe Trennschärfe zwischen den Typen herzustellen. Die Jobcenter innerhalb eines Vergleichstyps sollen dabei jeweils ähnlich hohe Hürden für die Zielerreichung aufweisen. Die zur Ermittlung der Vergleichstypen verwendeten statistischen Methoden werden im Kasten „Methodik“ auf Seite 84 genauer erläutert.

Typisierung erleichtert Steuerung und Kontrolle der Zielerreichung durch die BA

Natürlich abstrahiert man mit der Einteilung der Jobcenter in zwölf verschiedene Typen von den vielen individuellen Eigenschaften einer Region. Manchem mag es widerstreben, dass die eigene Stadt, der eigene Landkreis mit vielen anderen Regionen zu einem „Typ“ zusammengefasst wird, die sich von der eigenen Region stets mehr oder weniger stark unterscheiden. Dessen ungeachtet erleichtert die Typisierung die Steuerung der Zielerreichung deutlich. Die letztlich unbegrenzte empirische Heterogenität des deutschen Arbeitsmarktes wird dadurch reduziert auf eine handhabbare Zahl von Typen.

Allerdings gibt es natürliche Grenzen der Typenbildung. Die Wertebereiche der einzelnen Merkmale, nach denen die Typen gebildet sind, überlappen sich bis zu einem bestimmten Grad zwischen verschiedenen Gruppen. Darin spiegelt sich eine grundlegende Eigenschaft des Arbeitsmarktes wider: Die Jobcenter gliedern sich



Methodik

Die Bildung der Vergleichstypen auf Basis der Identifikation von Ähnlichkeitsmerkmalen ist sowohl theoretisch als auch empirisch fundiert. Der zweistufige Prozess kombiniert Regressions- und Clusteranalyse. Die Regressionsanalyse dient dabei als Prüf- und Auswahlverfahren für die Einflussgrößen, während die Gruppenbildung selbst mit clusteranalytischen Verfahren erreicht wird. Eine Beschreibung der Methode in allgemeiner Weise liefert ein Artikel von Uwe Blien, Franziska Hirschenauer und Van Phan thi Hong aus dem Jahr 2010 (siehe Literaturhinweise auf Seite 89). Bei der Aktualisierung der SGB-II-Typisierung werden etliche Elemente der Originalanalyse von Felix Rüb und Daniel Werner aus dem Jahr 2006 beibehalten. Unverändert geblieben sind insbesondere die Auswahl und Gewichtung der Typisierungsvariablen, lediglich die Zeitbezüge werden aktualisiert.

Hervorzuheben ist, dass schon im Jahr 2006 die Auswahl und Gewichtung der Typisierungsvariablen nicht willkürlich oder auf Basis von Expertenmeinungen erfolgten. Vielmehr wurden sie in einer ersten Stufe mittels einer Regressionsanalyse der regionalen Integrationsquote ausgewählt, die der eigentlichen Klassifikation vorgeschaltet war. Die Integrationsquote in nicht geförderte Beschäftigung war im Vorfeld von der BA als Zielkriterium festgelegt worden. Entscheidend ist, welche Faktoren die Unterschiede in der Integrationsquote zwischen den Trägern erklären. Nur jene Variablen, die sich in dieser Regressionsanalyse als signifikant erweisen, gelangen in den Kreis der Klassifikationsvariablen. Als Gewichte der Klassifikationsvariablen dienen die t-Werte der Regressionsanalyse (vgl. Tabelle 1 auf Seite 85). Mit diesem Verfahren wird sichergestellt, dass jene Variablen ein hohes Gewicht erhalten, die mit der Integrationsquote eng verknüpft sind. Umgekehrt werden Variablen niedrig gewichtet, die stark mit bereits einbezogenen korrelieren. Nicht aufgenommen werden schließlich Variablen, für die kein signifikanter Einfluss auf die Integrationsquote

nachgewiesen werden kann, die also die Trennschärfe der angestrebten Typisierung nur verschlechtern würden. Das Verfahren folgt somit einem klar fassbaren Konzept, seine Ergebnisse sind intersubjektiv nachvollziehbar.

Auch die konkrete Methode der Typen- oder Clusterbildung wird beibehalten. Wie schon 2006 wird in der zweiten Stufe zunächst eine hierarchisch agglomerative Clusteranalyse nach dem WARD-Verfahren durchgeführt, anschließend eine nicht-hierarchisch iterative Clusteranalyse nach dem K-Means-Verfahren, wobei in beiden Analysen die quadrierte euklidische Distanz als Ähnlichkeitsmaß dient. Mit dem ersten Klassifikationsschritt werden die einzelnen Trägerbezirke so zusammengefasst, dass zwischen den Mitgliedern einer Gruppe größtmögliche Ähnlichkeit hinsichtlich der betrachteten Merkmale besteht (innere Homogenität), zwischen den Mitgliedern verschiedener Gruppen aber größtmögliche Unähnlichkeit (äußere Heterogenität). Der zweite Klassifikationsschritt ist nötig, weil beim WARD-Verfahren, wie bei allen hierarchisch agglomerativen Verfahren, suboptimale Zuordnungen auftreten können. Das heißt, die Distanz zum eigenen Gruppenmittelwert kann größer sein als zu einem fremden. Dies lässt sich durch das K-Means-Verfahren korrigieren.

Die Anzahl der Gruppen, im konkreten Fall der Vergleichstypen, steht dabei nicht von vornherein fest. Ihre Festlegung erfolgt aufgrund statistischer und inhaltlicher Erwägungen. Bei einer steigenden Anzahl von Gruppen würde der Individualität der SGB-II-Träger stärker Rechnung getragen. Dies bedeutet, dass die innere Homogenität der Gruppen zunimmt, während die Unterscheidbarkeit der Gruppen sinkt. Besonderes Augenmerk sollte Randlagen einer Gruppe gewidmet werden. Es können Fälle auftreten, bei denen die Distanz zwischen zwei Einheiten innerhalb des gleichen Typs größer sein kann als zwischen zwei Einheiten in unterschiedlichen Typen. Dies ist jedoch eine Problematik, die alle vergleichbaren Typisierungsmethoden aufweisen.

Tabelle 1

Typisierungsvariablen und Gewichtung der SGB-II-Klassifikation

Typisierungsvariablen	Gewichte	
	absolut	relativ (in %)
Arbeitslosenquote im Jahresdurchschnitt 2010 (in %)	5,83	25,46
Bevölkerungsdichte am 31.12.2009 (Einwohner/km ²)	3,81	16,64
Ausländeranteil an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jahresdurchschnitt 2010	3,84	16,77
Saisonspanne * 1/10-12/10 (in %-Punkten)	1,79	7,82
Bruttoinlandsprodukt pro Kopf 2008 (in 1.000 €)	2,78	12,14
SGB-II-Kundenquote im Jahresdurchschnitt 2010 (in %)	2,77	12,10
Umgebungsvariable SGB-II-Kundenquote ** im Jahresdurchschnitt 2010 (in %)	2,08	9,08

* Differenz zwischen maximalem und minimalem Saisonfaktor des Jahres 2010. Der Saisonfaktor ist die Relation zwischen der Arbeitslosenzahl eines bestimmten Monats und der Arbeitslosenzahl im gleitenden Jahresdurchschnitt.

** Mit Auspendleranteilen gewichtetes arithmetisches Mittel der SGB-II-Kundenquote der umliegenden Jobcenterbezirke.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt; Rüb/Werner 2008, S. 99.

©IAB

nicht gleichsam von selbst in eine bestimmte Anzahl klar voneinander abgegrenzter Gruppen, die es mit wissenschaftlichen Methoden „zu entdecken“ gilt. Es kann aber durch die Definition geeigneter Kriterien eine gewisse Trennschärfe zwischen den verschiedenen Typen erzeugt werden. Dennoch verbleiben innerhalb der einzelnen Vergleichsgruppen immer Unterschiede.

Darüber hinaus gibt es Grenzen anderer Art: So können künftige Ereignisse nicht berücksichtigt werden. Zudem erschweren Sonderereignisse, singuläre Einflüsse, nicht beobachtbare Größen, die im Infokasten erwähnte Randlagenproblematik und Besonderheiten des Handelns vor Ort eine angemessene Typisierung. Im Jahr 2011 wurde die Typisierung der SGB-II-Träger anhand neuer statistischer Daten aktualisiert. Damit folgte das IAB einer entsprechenden Vereinbarung mit der Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Zielsteuerung, Kennzahlen und Daten SGB II“. Infolge der Aktualisierung hat sich die Typenzuordnung einiger Jobcenter verändert. Das kartographische Gesamtbild der regionalen Typenverteilung blieb

jedoch im Großen und Ganzen erhalten. Im Jahr 2012 soll eine grundlegende Neufassung der SGB-II-Typisierung erfolgen, wenn die dafür erforderliche Zielgröße für alle Jobcenterbezirke lange genug vorliegt.

Zwölf SGB-II-Vergleichstypen

Die aktualisierte SGB-II-Typisierung umfasst wie bisher zwölf Cluster. Die Zahl der Regionen pro Typ reicht von zehn bis 64. Die räumliche Verteilung der Cluster ist durch Unterschiede zwischen Ost und West, innerhalb Westdeutschlands durch Unterschiede zwischen Nord und Süd und im gesamten Bundesgebiet durch Unterschiede zwischen Stadt und Land gekennzeichnet (vgl. Abbildung auf Seite 86).

Die SGB-II-Typen 1 bis 5 umfassen Städte und teilweise das unmittelbare Umland von Großstädten. Aufgrund der unterschiedlichen Arbeitsmarktbedingungen verteilen sich die Jobcenter mit wenigen Ausnahmen trennscharf auf Gruppen mit westdeutschen Trägern und Gruppen mit ostdeutschen Trägern (vgl. Tabelle 2 auf Seite 87). Typ 3 vereint die Jobcenter Berlins mit einigen meist im Ruhrgebiet

Abbildung
Typisierung der SGB-II-Träger

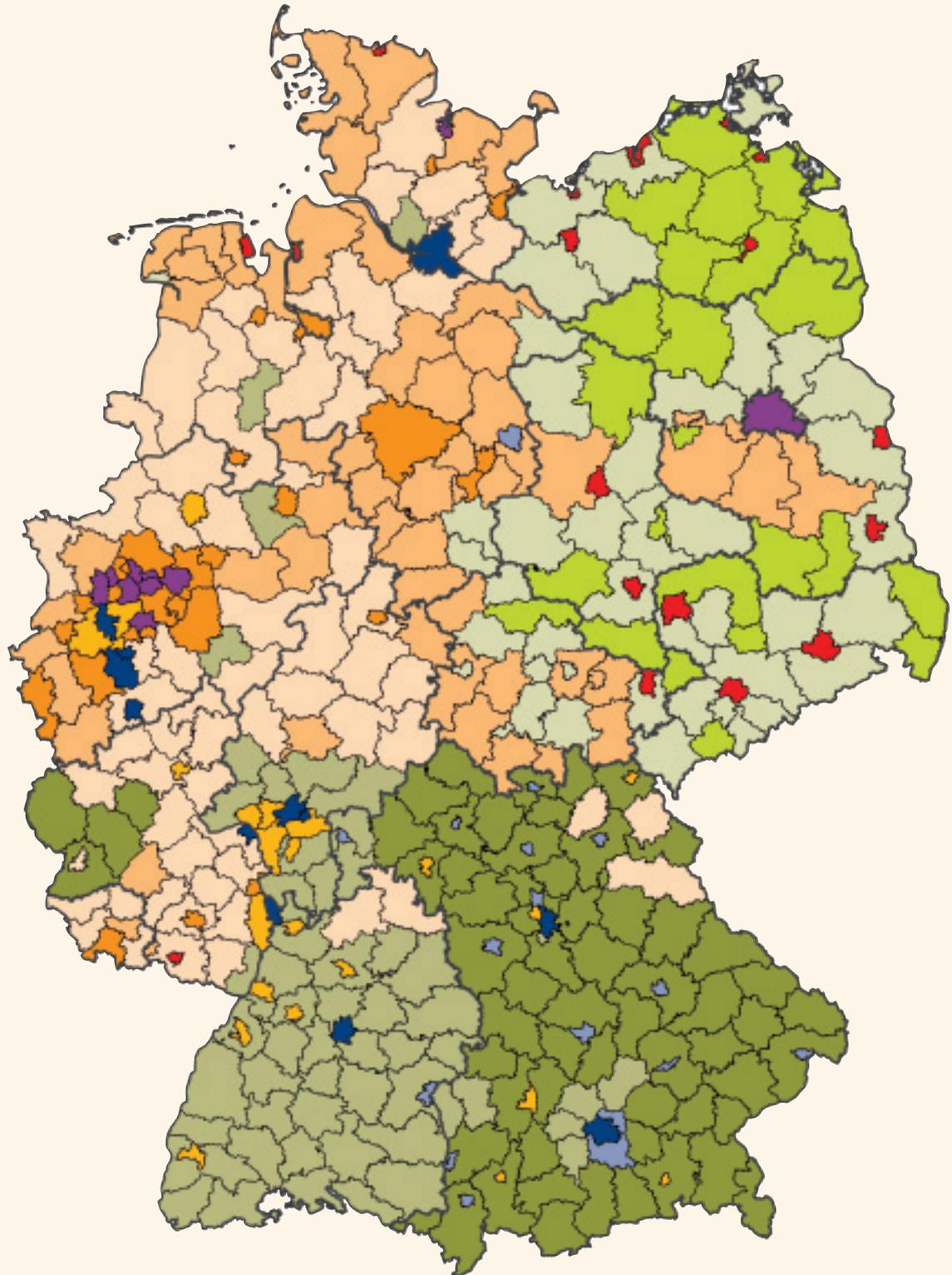


Tabelle 2

Beschreibung der SGB-II-Vergleichstypen

	Typ (Anzahl der Träger)	Beschreibung
	SGB-II-Typ 1 (12)	Städte in Westdeutschland mit durchschnittlicher Arbeitsmarktlage, hohem Bruttoinlandsprodukt pro Kopf und überdurchschnittlich hohem Anteil an Langzeitarbeitslosen und ausländischen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten
	SGB-II-Typ 2 (16)	Städte in Westdeutschland mit vorwiegend überdurchschnittlicher Arbeitsmarktlage und hohem Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf
	SGB-II-Typ 3 (10)	Berlin und Städte in Westdeutschland mit unterdurchschnittlicher Arbeitsmarktlage, sehr hohem Anteil an Langzeitarbeitslosen und geringer Saisondynamik
	SGB-II-Typ 4 (22)	Vorwiegend Städte in Westdeutschland mit durchschnittlicher Arbeitsmarktlage
	SGB-II-Typ 5 (18)	Vorwiegend Städte in Ostdeutschland mit schlechter Arbeitsmarktlage und sehr hohem Anteil an Langzeitarbeitslosen
	SGB-II-Typ 6 (28)	Vorwiegend städtisch geprägte Gebiete in Westdeutschland mit unterdurchschnittlicher Arbeitsmarktlage und hohem Anteil an Langzeitarbeitslosen
	SGB-II-Typ 7 (56)	Vorwiegend ländliche Gebiete in West- und Ostdeutschland mit leicht unterdurchschnittlicher Arbeitsmarktlage
	SGB-II-Typ 8 (64)	Ländliche Gebiete in Westdeutschland mit durchschnittlichen Rahmenbedingungen
	SGB-II-Typ 9 (63)	Ländliche Gebiete in Westdeutschland mit überdurchschnittlicher Arbeitsmarktlage, saisonaler Dynamik und niedrigem Anteil an Langzeitarbeitslosen
	SGB-II-Typ 10 (55)	Ländliche Gebiete in Westdeutschland mit überdurchschnittlicher Arbeitsmarktlage und vorwiegend niedrigem Anteil an Langzeitarbeitslosen
	SGB-II-Typ 11 (43)	Vorwiegend ländliche Gebiete in Ostdeutschland mit unterdurchschnittlicher Arbeitsmarktlage und niedrigem BIP pro Kopf
	SGB-II-Typ 12 (24)	Vorwiegend ländliche Gebiete in Ostdeutschland mit schlechter Arbeitsmarktlage, niedrigem BIP pro Kopf und hohem Anteil an Langzeitarbeitslosen

Anmerkung: Gebietsstand 01.05.2011

Quelle: Blien/Hirschenauer/Kaufmann/Moritz/Vosseler (2011).

©IAB



liegenden Städten Westdeutschlands. Im Typ 5 sind neben zahlreichen ostdeutschen Städten auch einige westdeutsche Städte mit ähnlichen Arbeitsmarktbedingungen vertreten.

In den SGB-II-Typen 6 und 7 sind jeweils sowohl Städte als auch Landkreise zusammengefasst. Während im eher städtisch geprägten Typ 6 ausschließlich Jobcenter aus Westdeutschland enthalten sind, finden sich im Typ 7 vorwiegend ländlich geprägte west- und ostdeutsche Trägerbezirke.

Die SGB-II-Typen 8 bis 10 vereinigen meist ländliche Gebiete, die ausnahmslos in Westdeutschland liegen. Die Jobcenter in diesen zahlenmäßig jeweils sehr stark besetzten Typen unterscheiden sich bei einzelnen Einflussfaktoren auf die Integrationsquote, vor allem beim Anteil an Langzeitarbeitslosen und ausländischen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sowie bei der Saisondynamik. Hier fällt ins Auge, dass die Clusterung zu großen zusammenhängenden Flächen führt (vgl. Abbildung auf Seite 86). Darunter fallen insbesondere die meisten Regionen Baden-Württembergs (Typ 10) und Bayerns (Typ 9), die sich durch ihre spezifisch positive Arbeitsmarktlage abheben.

Zu den SGB-II-Typen 11 und 12 gehören vorwiegend ländliche Träger in Ostdeutschland, die eher ungünstige Arbeitsmarktbedingungen aufweisen. Einige wenige Städte und im Fall von Typ 11 auch einige westdeutsche Jobcenter sind ebenfalls vertreten.

Ein Cluster aus der früheren Typisierung, das 46 westdeutsche Trägerbezirke mit stark saisonaler Prägung umfasste, taucht in der aktuellen Typisierung nicht mehr auf. Die übrigen elf Vergleichstypen haben sich durch die Aktualisierung in ihrer Zusammensetzung zwar etwas verändert, bleiben im Kern jedoch erhalten. Unter den aktualisierten Vergleichstypen ist außerdem ein neuer städtischer Vergleichstyp mit 22 westdeutschen Mitgliedern (Typ 4) zu finden. Insgesamt wechseln 140 der 411 Trägerbezirke ihren Typ. Davon sind 68 auf die oben erwähnte Typauflösung und -neubildung zurückzuführen. Grundsätzlich treten Veränderungen in der Typzugehörigkeit vor allem bei jenen Trägerbezirken auf, die Gemeinsamkeiten mit mehreren Clustern aufweisen, bei denen also der Abstand zum eigenen Clusterschwerpunkt nur unwesentlich geringer

ist als zu mindestens einem der fremden Clusterschwerpunkte. In diesen Fällen genügen für Übergänge in einen anderen Typ oft schon kleine Veränderungen in den Ausprägungen der Typisierungsvariablen oder geringfügige Verschiebungen der Clusterschwerpunkte.

Fazit

Die Typisierung der SGB-II-Träger bleibt selbst über Konjunkturzyklen hinweg erstaunlich konstant. So zeigen sich in der aktualisierten Typisierung im Wesentlichen dieselben Cluster wie in der Vorgängerversion. Das Ergebnis ist intuitiv plausibel: Die Typen bilden in der Regel große zusammenhängende Flächen, die nach Süd/Nord beziehungsweise Ost/West geordnet werden können. Davon heben sich die Städte als „Inseln“ ab. Zudem variiert die regionale Integrationsquote im Jahr 2010 relativ deutlich mit der regionalen Typzugehörigkeit. Auch dies ist ein Beleg für die Brauchbarkeit der aktualisierten SGB-II-Typisierung. Denn 70 Prozent der Varianz, also der statistischen Streuung, der regionalen Integrationsquote lässt sich mit der Zugehörigkeit zu unterschiedlichen SGB-II-Vergleichstypen erklären. Die Trennschärfe der gebildeten Typen wird also durch statistische Methoden klar bestätigt.

Literatur

Blien, Uwe; Hirschenauer, Franziska; Kaufmann, Klara; Moritz, Michael; Vosseler, Alexander (2011): Typisierung von SGB-II-Trägern. Vorgehensweise und Ergebnisse der Aktualisierung 2011. IAB-Stellungnahme Nr. 8.

Blien, Uwe; Hirschenauer, Franziska; Phan thi Hong, Van (2010): Classification of regional labour markets for purposes of labour market policy. In: Papers in Regional Science, Jg. 89, H. 4, S. 850-880.

Rüb, Felix; Werner, Daniel (2008): „Den Arbeitsmarkt“ gibt es nicht. Arbeitsmarktregionen des SGB II im Vergleich. In: Jahrbuch für Regionalwissenschaft, Jg. 28, H. 2, S. 93-108.

Die Autoren



Prof. Dr. Uwe Blien

ist Leiter des Forschungsbereichs „Regionale Arbeitsmärkte“ am IAB.
uwe.blien@iab.de



Franziska Hirschenauer

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“ am IAB.
franziska.hirschenauer@iab.de



Klara Kaufmann

ist Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“ am IAB.
klara.kaufmann@iab.de



Dr. Michael Moritz

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“ am IAB.
michael.moritz@iab.de



Alexander Vosseler

ist Stipendiat im Graduiertenprogramm (GradAB) und wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAB.
alexander.vosseler@iab.de

Presse

Eine kleine Zusammenstellung von Zitaten aus dem Medienecho des IAB



[Süddeutsche Zeitung]

„Anja Kettner vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg glaubt, einen weiteren Grund zu kennen, warum die Arbeitgeber ihre Taschen zugeknöpft ließen: ‚Vermutlich gehören Ingenieure zu den Berufsgruppen, bei denen die Unternehmen während der Wirtschaftskrise versucht haben, sie auf Biegen und Brechen zu halten. Auch wenn vielleicht nicht genügend Aufträge vorhanden waren. Jetzt, im Aufschwung, können sie auf diese Puffer zurückgreifen und müssen nicht so viel neu einstellen.“

Süddeutsche Zeitung vom 2.4.2011

[Handelsblatt]

„Während der Großteil der heute über 50-jährigen noch eine Rente oberhalb der Grundsicherung von rund 600 Euro erwarten kann, weil sie auf durchweg lange Zeiten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zurückblicken, sieht es bei den Jüngeren deutlich schlechter aus. Vor allem den nach 1960 Geborenen droht nach Studien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung Altersarmut, vor allem in Ostdeutschland.“

Handelsblatt vom 5.4.2011

[AFP]

„Einwanderer und ihre Kinder haben in den vergangenen Jahren deutlich häufiger den Schritt in die berufliche Selbständigkeit gewagt als Menschen ohne Migrationshintergrund. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der

Bundesagentur für Arbeit (IAB) und des Instituts für Wirtschafts- und Kulturgeographie der Leibniz-Universität Hannover. In den vergangenen dreieinhalb Jahren machten sich rund sieben Prozent der Migranten selbstständig oder waren dabei, es zu tun. Bei den Menschen ohne Migrationshintergrund waren es unter fünf Prozent.“

AFP vom 12.4.2011

„Im Bereich der Fördermaßnahmen für Arbeitslose sollte man auch in der derzeitigen Situation den Rotstift nur vorsichtig ansetzen.“

Joachim Möller

[Financial Times Deutschland]

„Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) haben durch die Ein-Euro-Jobs aber kaum Langzeitarbeitslose eine reguläre Beschäftigung gefunden. Zwar erhöhen sich laut einer Studie des Instituts vom Frühjahr 2010 die Chancen bei westdeutschen Frauen um drei Punkte auf 23 Prozent. Doch bei der Problemgruppe der ostdeutschen Männer tut sich gar nichts. Generell dienen die Jobs demnach ohnehin hauptsächlich dazu, ‚die soziale Integration zu fördern oder die Arbeitsbereitschaft von Arbeitslosen zu prüfen‘.“

Financial Times Deutschland vom 18.4.2011

[Focus Online]

„Wenn Einwanderer dazu beitragen sollen, den Mangel an Fachkräften zu lindern, dann

müssen künftig auch ihre im Heimatland erworbenen Qualifikationen und Abschlüsse in Deutschland zügiger geprüft und anerkannt werden.“

Joachim Möller auf Focus Online vom 20.4.11

[Frankfurter Rundschau]

„Zuwanderer sind viel besser qualifiziert, als die abfällige Bezeichnung ‚Billigarbeiter‘ glauben macht. 80 Prozent der bisherigen Einwanderer aus Osteuropa haben eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss. Insgesamt ist das Qualifikationsniveau junger Menschen in den acht neuen EU-Staaten sogar höher als in Deutschland, betont IAB-Experte Brücker: Es gibt mehr Hochschulabsolventen und weniger Erwachsene ohne Berufsabschluss. Doch viele finden keine ihrer Qualifikation angemessene Stelle.“

Frankfurter Rundschau vom 29.4.2011

[Der Tagesspiegel]

„Die Hälfte aller Teilzeitbeschäftigten in Deutschland will gerne länger arbeiten. Männer in Teilzeitjobs strebten dabei eine um 8,5 Stunden verlängerte Wochenarbeitszeit an, Frauen wollten gerne drei Stunden in der Woche länger arbeiten, hat das Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in einer Umfrage ermittelt. Vor allem Minijobber würden gerne ihre wöchentliche Arbeitszeit ausweiten und damit ihren Lohn aufbessern.“

Der Tagesspiegel vom 1.5.2011

[Nürnberger Nachrichten]

„Im Bereich der Fördermaßnahmen für Arbeitslose sollte man auch in der derzeitigen Situation den Rotstift nur vorsichtig ansetzen. Wenn man beim immer noch großen Problem der Langzeitarbeitslosigkeit nachhaltige Erfolge erzielen will, wird es ohne entsprechende Investitionen in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen nicht gehen.“

Joachim Möller in den Nürnberger Nachrichten vom 3.5.2011

[Berliner Morgenpost]

„Der Jobboom in Deutschland hält ungebrochen an. Die Zahl der offenen Stellen stieg im ersten Quartal erstmals seit 2007 wieder über eine Million, wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg berichtete. Rechnerisch kommt damit bei rund drei Millionen registrierten Arbeitslosen eine offene Stelle auf drei Erwerbslose. [...] Vor allem Ingenieure würden gesucht, sagte IAB-Forscher Martin Dietz. Insgesamt gebe es 47.000 freie Stellen für Ingenieure aller Fachrichtungen. Dem stünden aber nur 23.000 als arbeitslos registrierte Ingenieure gegenüber. ‚Der Engpass ist hier besonders spürbar‘, sagte Dietz.“

Berliner Morgenpost vom 10.5.2011

[dpa]

„Arbeitsmarktforscher drängen auf eine stärkere Öffnung Deutschlands für hochqualifizierte ausländische Fachkräfte, andernfalls drohten der Wirtschaft schon bald deutliche Fachkräftengpässe. ‚Die Zeit ist reif, entsprechende Signale zu setzen‘, sagte der stellvertretende Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Ulrich Walwei, in einem Gespräch mit der Nachrichtenagentur dpa. ‚Derzeit ist Deutschland leider nicht attraktiv genug für die klügsten Köpfe der

Welt‘, bedauerte der Arbeitsmarktforscher. Wenn junge, gut ausgebildete Menschen ein neues Wirkungsfeld im Ausland suchten, spiele Deutschland leider eine zu geringe Rolle.“

dpa vom 3.6.2011

[Zeit Online]

„Unsere Erfahrung zeigt, dass es hohe Einkommensanreize braucht, damit Menschen ihr Land und ihre Familie verlassen. Die Lohnunterschiede zwischen Deutschland auf der einen und Griechenland und Spanien auf der anderen Seite sind nicht groß genug. Damit Menschen auswandern, braucht es Einkommensdifferenzen von 50 oder 100 Prozent. Niemand verlässt seine Familie für fünf Prozent mehr Lohn.“

Herbert Brücker im Interview mit Zeit Online vom 22.6.2011

„Unsere Erfahrung zeigt, dass es hohe Einkommensanreize braucht, damit Menschen ihr Land und ihre Familie verlassen.“

Herbert Brücker

[Die Welt]

„Experten bescheinigen dem Instrument Weiterbildung eine gute Bilanz. ‚Insgesamt schneiden diese Maßnahmen positiv ab‘, stellen die Forscher des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) fest. Mehr als 60 Prozent der Arbeitslosengeld-I-Empfänger haben sechs Monate nach der Weiterbildung einen Job. Bei den Hartz-IV-Empfängern ist die Quote allerdings mit 28,4 Prozent nicht einmal halb so hoch. ‚Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen sind im Nachteil‘, sagt IAB-Experte Thomas Kruppe.“

Die Welt vom 1.7.2011

[Reuters]

„An der Zunahme des gesellschaftlichen Wohlstands in den vergangenen 25 Jahren nahmen die Geringqualifizierten nicht teil“, erklärte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). ‚Deutschland gilt heute als eines der OECD-Länder mit dem höchsten Anstieg der Lohnungleichheit‘, betonte Möller in der Zeitschrift IAB-Forum. Ein 40-jähriger Akademiker verdiene mittlerweile im Durchschnitt das 2,6-Fache eines Geringqualifizierten gleichen Alters. Im Jahr 1984 sei es erst das 2,1-Fache gewesen.

Reuters vom 1.8.2011

[Spiegel Online]

„Das IAB erwartet damit für 2012 über eine Viertelmillion mehr Arbeitslose als die Bundesregierung. Diese hatte in ihren Wirtschaftseckdaten im Frühjahr eine Zahl von gut 2,66 Millionen Arbeitslosen angenommen, die sich bis 2014 auf gut 2,5 Millionen verringern werde. Die Forscher halten das für unrealistisch.“

Spiegel Online vom 30.9.2011

[Der Tagesspiegel]

„Selbst im Falle einer Rezession im kommenden Jahr wird die Arbeitslosigkeit in Deutschland nur leicht zunehmen. Bei einem Rückgang der Wirtschaftsleistung um 0,2 Prozent sei mit einem Anstieg um 20 000 Personen zu rechnen. Diese Projektion hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) am Freitag veröffentlicht, die Denkfabrik der Bundesagentur für Arbeit. ‚Der Arbeitsmarkt wird robuster bleiben als in früheren Rezessionen‘, schreiben die Forscher darin.“

Der Tagesspiegel vom 1.10.2011

Arbeitsmarkt und demografischer Wandel

Anpassungsprozesse machen dauerhaften Fachkräftemangel unwahrscheinlich

Die Bevölkerung Deutschlands wird in den kommenden Jahren schrumpfen und altern. Das Verhältnis zwischen der Nachfrage nach und dem Angebot an qualifizierten Arbeitskräften wird sich voraussichtlich zugunsten des Arbeitskräfteangebots verschieben. Trotzdem wird es einen allein demografisch verursachten Mangel an qualifizierten Arbeitskräften kaum geben, weil die Löhne auf lange Sicht nach oben hin ausreichend flexibel sind, um Marktveränderungsprozesse auszugleichen. Die Verknappung qualifizierter Arbeitskräfte dürfte mit steigenden Löhnen einhergehen.



In schöner Regelmäßigkeit ist in den Medien und in der politischen Diskussion vom Fachkräftemangel die Rede. Neuerdings wird vermehrt der demografische Wandel als Kronzeuge eines drohenden Mangels an qualifizierten Arbeitnehmern beschworen: Die Bevölkerung Deutschlands wird in den kommenden Jahren altern und schrumpfen. Offenbar wird eine Lücke zwischen dem bisherigen und dem zukünftigen Angebot an qualifizierten und unqualifizierten Arbeitskräften entstehen. Eine solche Lücke ist jedoch nicht mit einem Mangel gleichzusetzen. Aus ihr muss noch nicht einmal ein Absinken der Wirtschaftsleistung folgen.

Begriffliche Grundlagen

Qualifizierte Arbeitskraft

Als „qualifizierte Arbeitskraft“ oder „Fachkraft“ werden in diesem Beitrag Personen bezeichnet, die ein gewisses Maß an spezifischen Fähigkeiten und Wissen besitzen, das notwendig ist, um eine bestimmte Tätigkeit auszuüben.

Fachkräftemangel

Es wird unterschieden zwischen einem aktuellen kurzfristigen Fachkräftemangel, der in bestimmten Bereichen durch kurzfristige Marktverschiebungen und nicht vollzogene Anpassungsprozesse entstehen kann, und einem potenziellen langfristigen Fachkräftemangel, der durch demografische Entwicklungen bedingt ist.

Im Mittelpunkt dieses Beitrags steht ein möglicher langfristiger Fachkräftemangel, der demografisch bedingt ist.

Die Folgen des demografischen Wandels

Der demografische Wandel beinhaltet zwei wichtige Komponenten, die beide bereits ihre Wirkung entfalten: Zum einen steigt das Durchschnittsalter der Bevölkerung bedingt durch niedrige Geburtenzahlen und eine zunehmende Lebenserwartung. Zum anderen schrumpft die Bevölkerungsgröße. Beide Komponenten stehen in engem Zusammenhang mit der Zusammensetzung und Größe des Erwerbspersonenpotenzials. Jüngste Prognosen des IAB von Johann Fuchs, Doris Söhnlein und Brigitte Weber (vgl. Artikel „Entwicklung des Arbeitskräfteangebots in Ost und West. Die Luft am Arbeitsmarkt wird für Betriebe dünner“ auf Seite 4) gehen davon aus, dass das Erwerbspersonenpotenzial bis zum Jahr 2025 um circa 3,5 Millionen Menschen sinken wird. Hierbei werden bereits eine steigende Partizipation von Frauen, eine längere Lebensarbeitszeit und ein gewisses Niveau an Zuwanderungen aus dem Ausland als Reaktion auf das zurückgehende Erwerbspersonenpotenzial berücksichtigt.

Der Lohn als zentraler Ausgleichsmechanismus

Sinkt das qualifizierte Erwerbspersonenpotenzial, werden auch qualifizierte Arbeitskräfte knapper. Im Prozess der Erstellung von Gütern und Dienstleistungen wird (qualifizierte) Arbeit relativ wertvoller und damit teurer, falls die Nachfrage nicht in demselben Umfang abnimmt. Zu erwarten ist, dass in einer solchen Situation die Löhne steigen und die eingesetzte Menge an Fachkräften sinkt, solange dieser Flexibilität nichts entgegensteht. Eine relative Fachkräfteverknappung war auf dem deutschen Arbeitsmarkt bereits in den vergangenen zwei Jahrzehnten zu beobachten. Die IAB-Studie von Christian Dustmann, Johannes Ludsteck und Uta Schönberg aus dem Jahr 2009 zeigt, dass dies zu einer Zunahme des Lohnabstands zwischen qualifizierten und weniger qualifizierten Arbeitskräften geführt hat. Thomas Beissinger und Christoph Knoppik weisen in ihrer Studie aus dem Jahr 2003 nach, dass Lohnstarrheiten nach unten hin auftreten. Für mittelfristig nach oben starre Löhne gibt es dagegen weder theoretische noch empirische Hinweise. Das Argument der Lohnanpassung trifft nur auf solche Märkte zu, in denen Marktmechanismen

tatsächlich wirken können. Wirtschaftliche Bereiche, in denen andere Mechanismen bei der Preis- und Lohnbildung bedeutsamer sind, könnten davon ausgenommen sein. Zu denken wäre hier etwa an den Pflegebereich, wenn der Staat die Preise dort kontrolliert, um Pflege bezahlbar zu gestalten und so indirekt ein Ansteigen der Löhne einschränkt. In einem solchen Fall wäre mittelfristig und demografisch bedingt ein Mangel an Pflegefachkräften zu erwarten.

Haben die Marktanpassungsmechanismen aber Gelegenheit zu wirken, würde ein Nachfrageüberhang auf dem Arbeitsmarkt – und damit ein Arbeitskräftemangel – verhindert. Das bedeutet allerdings nicht, dass jede Firma zum bisherigen Lohnsatz die gewünschte Anzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern finden kann: Nur die produktivsten Firmen mit guten Lohnofferten werden ihre Stellen schnell und vollständig besetzen können. Diese Situation wird zu Unrecht als Mangel bezeichnet, weil der Mangel im Verhältnis zum Marktlohn zu definieren ist, nicht aber im Verhältnis zum bisherigen Lohn.

Wie stark der Lohn steigen und die Zahl der eingesetzten Arbeitnehmer sinken wird, ist eine empirische Frage und hängt von der Stärke der Reaktion beider Marktseiten auf Lohnveränderungen ab. Steigende Löhne lassen zudem nicht nur die Nachfrage nach Arbeitskräften sinken, sondern auch das Arbeitsangebot steigen, sei es durch die individuelle Erhöhung der Arbeitszeit oder weil zusätzliche Arbeitsanbieter auf den Markt treten, zum Beispiel Berufswechsler oder Personen mit Erstausbildung.

Hervorgerufen durch das sinkende Erwerbspersonenpotenzial, bewirkt die Lohnreaktion tendenziell eine Annäherung von Arbeitsangebot und -nachfrage. Diese Entwicklung wird insbesondere dann eintreten, wenn das Erwerbspersonenpotenzial sich nicht schnell verändert, sondern – und so ist es zu erwarten – langsam sinkt. Folglich haben Unternehmen und Arbeitskräfte Zeit, sich auf die neue Situation einzustellen, und die Marktlöhne und -preise können sich entsprechend anpassen.

Anpassungen über Güterpreise

Löhne sind zwar nicht unbegrenzt anpassungsfähig, aber auf mittlere Sicht gesehen eben doch nach oben hin aus-



reichend flexibel. Darüber hinaus bieten Güterpreise einen weiteren Anpassungsmechanismus. Sinkt bedingt durch den demografischen Wandel die Zahl der eingesetzten Fach- oder Arbeitskräfte in einem Berufsfeld, dann geht unter der Annahme ansonsten gleicher Bedingungen die Produktion der mit Hilfe dieser Beschäftigten hergestellten Waren zurück. Damit steigt der am Markt erzielbare Preis. Geben die Unternehmen einen Teil des zusätzlichen Erlöses an ihre Mitarbeiter weiter, bedeutet auch dies, dass die Löhne steigen. Folglich wird das mit dem Produkt verbundene Berufsfeld attraktiver. Zusätzliche Personen strömen in dieses Berufsfeld, auch durch einen Berufswechsel. Wird die höhere Marge dagegen nicht an die Beschäftigten weitergegeben, besteht aufgrund des gestiegenen Marktpreises ein Anreiz für weitere Unternehmen, diese Ware anzubieten und anderweitig gebundene Arbeitskräfte in dieses Feld umzuleiten. Ungleichgewichte zwischen Güterangebot und -nachfrage werden auch über diesen Mechanismus abgebaut.

Substituierbarkeit als Ausgleichsmechanismus

Die Produktionstechnologie, also die Frage mit welchen



Personen und mit welcher technischen Ausrüstung eine Ware produziert wird, ist ebenfalls mittelfristig variabel. So ist das Ersetzen, von Ökonomen auch als Substitution bezeichnet, von Fachkräften durch Kapital, also insbesondere durch automatisierte Maschinen und Werkzeuge, eine Möglichkeit, um dem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials zu begegnen. Ein Arbeitskräfterrückgang könnte demzufolge zu einer kapitalintensiveren Produktion führen und damit ein gegebenes Produktionsniveau mit weniger Fachkräften erwirtschaftet werden.

Darüber hinaus ist eine Substitution zwischen unterschiedlichen Typen von Arbeit denkbar. Wenn qualifizierte Arbeitskräfte knapper werden, lohnt es sich für Unternehmen, in Technologien zu investieren, die unqualifizierte Arbeitnehmer intensiv nutzen. So können sie die nicht verfügbaren qualifizierten Arbeitskräfte durch unqualifizierte ersetzen.

Im Hinblick auf die Substituierbarkeit zwischen Personen und Kapital ist allerdings zu bedenken, dass das Unternehmenskapital geringer verzinst wird, wenn weniger Arbeitskräfte eingesetzt werden. Der Anreiz steigt, das Kapital anderweitig zu verwenden. So könnte sich der Kapitalstock so weit verringern, dass Arbeit relativ zu Kapital gar

nicht knapper wird. Es wird lediglich weniger produziert, weil sowohl weniger Arbeitskräfte als auch weniger Kapital eingesetzt werden. Die Produktion pro Arbeitskraft könnte gleich bleiben, aber auf einem insgesamt geringeren Niveau. Unabhängig davon würde technischer Fortschritt einem Rückgang der Produktion entgegenwirken. Technischer Fortschritt würde einem Rückgang der Produktion entgegenwirken. Offen ist aber, ob er ein geringeres Arbeitsangebot und einen möglicherweise reduzierten Kapitalstock vollständig ausgleichen könnte. Des Weiteren ist offen, welche Sektoren eine Abwanderung des Kapitals betreffen.

Durch eine mögliche Abwanderung von Kapital zum Beispiel durch Investitionen im Ausland würde ein sinkendes Erwerbspersonenpotenzial nicht in gleichem Umfang zu knapperen Fachkräften führen. Firmen, die ihre Produktion mittelfristig planen, werden dabei ohnehin die Personalplanung einbeziehen. Sie werden außerdem darüber nachdenken, wie man ausländisches Potenzial nutzen kann, sei es, indem sie weiteres Personal aus dem Ausland anwerben oder indem sie im Ausland investieren. Diese Mechanismen wirken direkt auf die Arbeitsnachfrage und kompensieren zusätzlich Veränderungen des hiesigen Arbeitsangebotes.



Fachkräftemangel in der Übergangsphase?

In der langfristigen Perspektive ist ein anhaltender Fachkräftemangel zwar unwahrscheinlich. Wie sieht es aber in der kurzen Frist aus? Hier kann es zu einem tatsächlichen Mangel an Fachkräften kommen, wenn Unternehmen weder zum aktuellen Lohn noch zu einem beliebig höheren Lohn ausreichend schnell die benötigten Fachkräfte einstellen können. Das ist möglich, weil die oben beschriebenen Anpassungsprozesse Zeit in Anspruch nehmen.

Zwar signalisieren Lohnentwicklungen ein zu erwartendes Einkommen für bestimmte Qualifikationen. Allerdings benötigt der Erwerb von Qualifikationen selbst eine gewisse Zeit. Da die Angebotsseite in qualifikationsintensiven Wirtschaftsfeldern nur langsam reagiert, ist nachfrageseitig mit einem besonders starken Wettbewerb um die knappen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu rechnen. Arbeitsanbieter sind darüber hinaus regional nicht immer mobil. Zwar können und werden Fachkräfte umziehen oder pendeln, sobald in einer anderen Stadt, in einem anderen Beruf, in einer anderen Firma oder in einem anderen Wirtschaftszweig bessere Löhne gezahlt werden. In der Realität kann es aber passieren, dass trotz hoher Lohnunterschiede

nur wenige Arbeitskräfte umziehen oder den Arbeitgeber wechseln. So können regionale Wirtschaftsschocks dazu führen, dass in einer Region ein vorübergehender Fachkräfteüberschuss zu beobachten ist, während in einer anderen Region vorübergehend Fachkräftemangel herrscht.

Mobilitätshemmnisse werden in der Regel von den relativen realen Lohnunterschieden bestimmt. Steigende Unterschiede erhöhen die Mobilitätsbereitschaft. Werden solche Ungleichgewichte durch den demografischen Wandel verstärkt, wird die regionale Mobilität steigen. Andererseits können solche regionalen Ungleichgewichte ein Anreiz für Unternehmen sein, in einer Region mit vielen Fachkräften zu investieren und sich aus Regionen mit wenigen Fachkräften zurückzuziehen.

Gefahr von Zyklen

Die individuelle Bildungsentscheidung ist in einem freiheitlich verfassten Land nicht durch zentrale Autoritäten planbar. So beobachtet man häufig zyklische Schwankungen des Arbeitsangebotes in bestimmten Berufs- und Qualifikationsfeldern. Die Gefahr einer öffentlichen Diskussion um einen befürchteten Fachkräftemangel in einem bestimmten Beruf besteht darin, dass zu viele ihre Bildungsentscheidung daran ausrichten. Dies kann in den darauf folgenden Jahren zu einem Überangebot an Fachkräften im entsprechenden Berufsfeld führen. Der entstandene Fachkräfteüberschuss kann dann mögliche Berufsinteressenten von diesem Feld abschrecken. So kann ein Überangebot eine spätere Knappheit nach sich ziehen. Volker Mueller-Benedikt hat in seiner Studie aus dem Jahr 2000 die Existenz solcher Zyklen nachgewiesen.

Gegenmaßnahmen und Fazit

Ein sinkendes Erwerbspersonenpotenzial verursacht langfristig keinen allgemeinen Mangel an Fachkräften, weil auf den Arbeits- und Gütermärkten viele marktorientierte Mechanismen wirken, um den demografischen Wandel auszugleichen. Dazu zählen die Anpassung der Löhne und Güterpreise oder der Produktionstechnologie. Da die Bevölkerung nur langsam altert und schrumpft, haben Unternehmen und Arbeitskräfte Zeit, sich an die neue Situation an-

zupassen, ihre Warenpreise, Löhne und Bildungsentscheidungen neu zu gestalten und somit einem Mangel vorzubeugen.

Da solche Anpassungsprozesse Zeit beanspruchen, kann es in der Übergangszeit in einzelnen Regionen und Berufsfeldern zu einem vorübergehenden Fachkräfte-

mangel kommen. Dauerhaft ist ein Fachkräftemangel jedoch unwahrscheinlich. Und die Diskussion um einen Fachkräftemangel in bestimmten Berufsfeldern birgt die Gefahr, zyklische Schwankungen in Angebot und Nachfrage auszulösen.

Zum Begriff des Mangels und seiner Bedeutung

In der öffentlichen Diskussion ist vielfach vom „Fachkräftemangel“ die Rede. Dies führt aus ökonomischer Sicht in die Irre. Die Begriffe „Arbeitskräftemangel“, „Fachkräftemangel“ oder „Fachkräfteknappheit“ werden in der öffentlichen Diskussion oft unscharf benutzt, was zu Problemen führt. In diesem Beitrag wird der Begriff „Mangel“ im Sinne eines Marktungleichgewichtes verwendet. In diesem Sinne ist ein anhaltender oder gar ständig wachsender Mangel ein unwahrscheinliches Phänomen, solange nicht sämtliche Anpassungsmechanismen des Marktes außer Kraft gesetzt werden.

Das Wort „Mangel“ bedeutet „zu wenig“, und viele Beiträge zur Diskussion über einen Fachkräftemangel beinhalten implizit einen Zweck, zu dem die

zu wenigen Fachkräfte benötigt werden. So mag ein Unternehmensverband, der einen Ingenieurmangel beklagt, daran denken, dass es zu wenige Ingenieure gibt, um weiterhin konkurrenzfähig ein bestimmtes Produkt herzustellen, und damit durchaus Recht haben. Oder ein Politiker spricht von einem Fachkräftemangel, weil er ein Wirtschaftswachstum von mindestens drei Prozent für nötig hält, um die sozialen Sicherungssysteme zu finanzieren. Schließlich mag ein Unternehmer den Fachkräftemangel beklagen, weil er zum angebotenen Lohn eine gesuchte Fachkraft nicht einstellen kann. All das mögen berechtigte Anliegen sein; sie stellen aber keinen gesamtwirtschaftlichen Fachkräftemangel dar.

Die Autoren



Dr. Stefan Brunow

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“ am IAB.

stefan.brunow@iab.de



Dr. Alfred Garloff

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“, Regionaleinheit Hessen, am IAB.

alfred.garloff2@iab.de

Literatur

Beissinger, Thomas; Knoppik, Christoph. (2003): Sind Nominallöhne starr? Neuere Evidenz und wirtschaftspolitische Implikationen. IZA Discussion Paper No. 800.

Bundesagentur für Arbeit (2011): Perspektiven 2025: Fachkräfte für Deutschland.

Dustmann, Christian; Ludsteck, Johannes; Schönberg, Uta (2009): Revisiting the German wage structure. *Quarterly Journal of Economics*. 124 (2), S. 843-881.

Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte (2011): Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten. Projektion des Arbeitskräfteangebotes bis 2050. IAB-Kurzbericht Nr. 16.

Mueller-Benedict, Volker (2000): Confirming Long Waves in Time Series of German Student Populations 1830-1990 Using Filter Techniques and Spectral Analysis. *Historical Social Research* 25 (3/4), S. 36-56.

Podium

Eine Auswahl aus dem Veranstaltungsprogramm



Labor Market Institutions and the Macroeconomy

Um Anschluss an die internationale Spitze der makroökonomischen Arbeitsmarktforschung zu finden, lud das IAB zusammen mit dem Kieler Institut für Weltwirtschaft (IfW) und der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg zu dem Workshop „Labor Market Institutions and the Macroeconomy“ ein. Einer der Teilnehmer war Wirtschaftsnobelpreisträger Prof. Dale Mortensen.

Für die Veranstaltung am 17. und 18. Juni 2011 in Nürnberg wurden neben Prof. Dale Mortensen von der Northwestern University weitere weltweit führende Wissenschaftler gewonnen, darunter Prof. Robert Hall (Stanford University), Prof. Laurence Ball (Johns Hopkins University), Prof. Steven Davis (University of Chicago), Prof. Susanto Basu (Boston College), Prof. Robert Gordon (Northwestern University) und Prof. Giuseppe Bertola (Universito di Torino).

Auf besonderes Interesse stießen Arbeiten, die zeigten, wie mit makroökonomischen



Experten unter sich: Wirtschafts-Nobelpreisträger Prof. Dale Mortensen von der Northwestern University mit Prof. Steven Davis von der University of Chicago und Prof. Laurence Ball von der Johns Hopkins University (v.l.n.r.).

Modellen die Auswirkungen der Hartz-Reformen abgeschätzt werden können. So präsentierte Martin Scheffel vom Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung ein gemeinsames Projekt mit Prof. Tom Krebs. Sie kamen auf Basis eines makroökonomischen Gleichgewichtsmodells zu der Einschätzung, dass durch die Verkürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes die Arbeitslosigkeit um mindestens einen Prozentpunkt gesunken ist. Ähnliche Ergebnisse lieferte ein Makromodell, das Jun Nie, Ph.D., von der Federal Reserve Bank of Kansas mit Daten des IAB schätzte.

Robert Hall demonstrierte, dass zwei zentrale makroökonomische Erklärungen der Arbeitslosigkeit unter bestimmten Umständen nicht miteinander in Einklang zu bringen sind: Die Such- und Matchingtheorie, wie sie die drei Nobelpreisträger Prof. Peter Diamond, Prof. Dale Mortensen und Prof. Christopher Pissarides entwickelt haben, und die Liquiditätsfalle in der Formulierung des Nobelpreisträgers Prof.

Paul Krugman sind nicht kompatibel, wenn die Inflation null Prozent beträgt, wie dies in der jüngsten Wirtschaftskrise teilweise der Fall war.



Prof. Giuseppe Bertola von der Universito di Torino

Die Implikationen der jüngsten Wirtschafts- und Finanzkrise waren auch Thema der Präsentation von Pascal Michailat von der London School of Economics. Er befasste sich damit, wie eine optimale Arbeitslosenversicherung aussieht, wenn die Arbeitsnachfrage durch Rezessionen begrenzt wird. Giuseppe Bertola analysierte die Wechselwirkungen zwischen Arbeits-



Prof. Robert Hall von der Stanford University



Prof. Steven Davis von der University of Chicago



Im Gespräch: Prof. Robert Gordon von der Northwestern University (li.) und Prof. Robert Hall von der Stanford University.

marktinstitutionen und der Arbeitslosigkeit vor und nach der jüngsten Krise und forderte, die Ausgestaltung von Arbeitsmarktinstitutionen in der Europäischen Union besser zu koordinieren.

Der Workshop gehört zu einer Tagungsreihe des Netzwerkes „Ensuring Economic and Employment Stability“, das von Prof. Christian Merkl (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen Nürnberg und IfW) und Mewael Tesfasselassie, Ph.D., (IfW) gegründet wurde und in

den Jahren 2009 bis 2011 von der Leibniz Gemeinschaft gefördert wird. Zum Netzwerk gehören außer dem IAB und dem IfW zum Beispiel das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung, das Institut der deutschen Wirtschaft Köln, die Deutsche Bundesbank, das University College London und das Centre de Recerca en Economia Internacional Barcelona. Zweimal jährlich finden wissenschaftliche Tagungen statt, die meist mit einem

anderen Mitglied des Netzwerkes organisiert wird. Die Veranstaltung in Nürnberg wurde auch von der Fritz Thyssen Stiftung unterstützt.

Weitere Aktivitäten des Netzwerkes sind geplant. Im Dezember findet eine Tagung in Frankfurt zum Thema „The Role of Wages in Macroeconomic and Structural Adjustment“ statt, die vom IfW mit der Europäischen Zentralbank und dem Centre for Economic Policy Research organisiert wird.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter:

www.iab.de/ees_2011

4th Summer Conference in Regional Science

Konzepte, Ergebnisse und Herausforderungen der regionalen Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik standen im Mittelpunkt der vierten „Summer Conference in Regional Science“ in Dresden.

Zu der Veranstaltung hatten die Gesellschaft für Regionalforschung, die Technische Universität Dresden und das IAB für den 30. Juni und

1. Juli 2011 eingeladen. Keynote Speaker Geoffrey Hewings von der University of Illinois arbeitete in seinem Eröffnungsvortrag wichtige ökonomische Implikationen des demografischen Wandels heraus und leitete daraus Empfehlungen für die Politik ab. Deutschsprachige und internationale Vertreterinnen und Vertreter der Regionalforschung, darunter zahlreiche Forscher des IAB, diskutierten über Regional-

politik aus wissenschaftlicher Sicht und mit Vertretern aus der Praxis wie Dr. Madeleine Mahovsky, Mitglied des Kabinetts von Johannes Hahn, EU-Kommissar für Regionalpolitik, und Dr. Gerhard Fisch vom Bundesministerium für Wirtschaft- und Technologie. Die Konferenz schloss mit einer Keynote Speech von IAB-Direktor Prof. Joachim Möller, der das deutsche Jobwunder aus regionaler Perspektive beleuchtete.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter:

www.iab.de/summerconference_2011

Netzwerke und Arbeitsmarkt

So unumstritten die Frage ist, dass Netzwerke eine wichtige Rolle für Arbeitsmarktprozesse spielen, so wenig ist geklärt, wie sie wirken, und ob und wie stark Personen, die Netzwerke nutzen, davon profitieren. Solche Fragen sind für eine ganze Reihe von sozialwissenschaftlichen Disziplinen und die Arbeitsmarktpolitik relevant. Ziel der Tagung „Netzwerke und Arbeitsmarkt“ in Nürnberg war es, den aktuellen Forschungsstand zu sichten und zu diskutieren sowie Forschungsbedarfe zu identifizieren.

Die Herbsttagung der Sektion Soziologische Netzwerkforschung der Deutschen Gesellschaft für Soziologie am 8. und 9. September 2011 wurde vom IAB und der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg organisiert und bot eine große thematische und methodische Bandbreite an Beiträgen zum Thema „Netzwerke und Arbeitsmarkt“.

Im ersten Teil stand die Perspektive der Akteure im Mittelpunkt, also die Frage, wie Individuen Netzwerke zur Verbesserung ihrer Arbeitsmarktlage nutzen können. Die IAB-Wissenschaftler Dr. Gerhard Krug und Martina Rebien befassten sich zum Thema „Soziale Netzwerke und Arbeitsuche“ mit monetären und nicht-monetären Effekten aus suchtheoretischer Perspektive; Martina Rebien ging zudem der Frage nach, ob die betriebliche Nutzung von Netzwerken im Einstellungsprozess Fluch oder Segen für Langzeitarbeitslose bedeutet. Eine stärker ökonomisch-model-

lierende Perspektive nahm Dr. Anna Zaharieva von der Universität Bielefeld mit ihrem Beitrag „Social Capital and Personal Contacts in a Labour Market with Search Frictions“ ein. Beiträge über die Bedeutung von Netzwerken innerhalb und zwischen Organisationen und ihre Arbeitsmarktkonsequenzen bildeten den Schwerpunkt des zweiten Themenblocks.

In einem weiteren Themenschwerpunkt standen Beiträge im Mittelpunkt, die die Bedeutung von Netzwerken für bestimmte Teilgruppen am Arbeitsmarkt untersuchten. Während Prof. Betina Hollstein und Laura Behrmann von der Universität Hamburg sozial benachteiligte junge Frauen in den Blick nahmen, richtete Dr. Katrin Pittius von der Technischen Universität Dresden den Fokus auf körperbehinderte Frauen. Mit ethnischen Leiharbeitsfirmen befasste sich Dr. Sandra Siebenhüter von der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt. Hier war neben den inhaltlichen Fragen auch das methodische



IAB-Wissenschaftler Dr. Gerhard Krug ging der Frage nach, welchen Nutzen individuelle Netzwerke zur Verbesserung der Arbeitsmarktlage haben.



Eine stärkere ökonomisch-modellierende Perspektive nahm Dr. Anna Zaharieva von der Universität Bielefeld in ihrem Referat ein.

Herangehen von besonderem Interesse. So zeigte Siebenhüter die Analysemöglichkeiten qualitativer Verfahren auf.

Insgesamt wurde deutlich, dass die Netzwerkperspektive für zahlreiche Fragestellungen einen deutlichen Erkenntnisgewinn liefern kann und gute Möglichkeiten für interdisziplinäres Arbeiten eröffnet. Das Hauptproblem ist allerdings die Generierung von Daten, die den spezifischen Anforderungen der Netzwerkanalyse genügen.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter:

www.iab.de/netzwerke_arbeitsmarkt_2011

Perspectives on (Un-)Employment

Bereits zum vierten Mal veranstalteten die Stipendiaten und Kollegiaten des gemeinsamen Graduiertenprogramms (GradAB) des IAB und des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg den internationalen interdisziplinären Doktoranden-Workshop „Perspectives on (Un-) Employment“.

Als Keynote Speaker hatten die Organisatoren den Ökonomen Prof. Gerard J. van den Berg von der Universität Mannheim und die

Soziologin Prof. Hannah Brückner von der Universität Yale gewonnen. Gerard van den Berg sprach bei der Veranstaltung am 13. und 14. Oktober 2011 über den Zusammenhang von ökonomischen Bedingungen bei der Geburt und der Sterblichkeit durch Herz-Kreislauf-Probleme, während Hannah Brückner über berufliche Aspirationen und Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern in Deutschland und den USA referierte.

Die Teilnehmer aus Belgien, Deutschland, Estland, den Niederlanden und Polen präsentierten sowohl ökonomisch als auch so-

ziologisch motivierte Forschungsarbeiten aus dem Bereich Arbeitsmarkt. Im Fokus standen unter anderem Themen der Arbeitsmarktpolitik, Arbeitsmarktinstitutionen, Beschäftigungsformen, Löhne, Berufs- und Geschlechterforschung. Aus dem IAB trugen Katrin Drasch und Achim Schmillen vor.

Zudem gab der Workshop den Promovierenden die Möglichkeit, in einer konstruktiven Atmosphäre von den Anmerkungen erfahrener Forscherinnen und Forscher zu profitieren und ihr Netzwerk zu erweitern.



Zum vierten Mal trafen sich beim internationalen Doktorandenworkshop des GradAB in Nürnberg junge Forscher und erfahrene Wissenschaftler.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter:

www.iab.de/graduateschool_2011

Qualität der Arbeit im Wandel



Vor dem Hintergrund der sich wandelnden Qualität der Arbeit wurden die Konsequenzen für Wirtschaft, Gesellschaft und Individuen diskutiert. Auf dem Podium saßen unter anderem IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei (li.) und Prof. Matthias Knuth von der Universität Essen-Duisburg.

Die Zahl der Arbeitslosen in Deutschland ist seit einiger Zeit rückläufig. Dies wird oft als Beleg für eine erfolgreiche Arbeitsmarktpolitik gewertet. Der Fokus auf rein quantitative Aspekte vernachlässigt allerdings die Qualität von Beschäftigung. Beim achten gemeinsamen Workshop des Instituts für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) und des IAB wurde dieses Thema aus unterschiedlichen Perspektiven der Arbeitsmarktforschung diskutiert.

Zum Auftakt der Veranstaltung, die am 20. und 21. Oktober 2011 in Halle stattfand, stellte IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei die Implikationen des Wandels der Erwerbsformen für die Qualität von Arbeit dar. Er zeigte die abnehmende quantitative Bedeutung des Normalarbeitsverhältnisses, den Trend zur Zunahme atypischer Beschäftigungsformen wie Teilzeitbeschäftigung, befristete Beschäftigung oder

Zeitarbeit und schließlich die damit einhergehende Ausweitung des Niedriglohnssektors auf. Vor diesem Hintergrund diskutierte Walwei die Qualität solcher Beschäftigungsformen aus individueller und gesellschaftlicher Perspektive. Flexible Beschäftigung biete zwar auf der individuellen Ebene Einstiegschancen in den Arbeitsmarkt, so Walwei, und die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarkts habe sich erhöht. Dem stünden jedoch wachsende soziale Ungleichheiten auf Grund der Polarisierung von Einkommen und Schutzrechten gegenüber, stellte der IAB-Vizedirektor fest.

Einen Schwerpunkt des Workshops bildeten Vorträge, die sich mit den Möglichkeiten der Definition und Messung der Qualität von Arbeit auseinandersetzten. Thomas Körner vom Statistischen Bundesamt stellte einen auf europäischer Ebene entwickelten Indikatorenrahmen vor. Die darin hervorgehobenen Kerndimensionen der Qualität von Arbeit spiegeln sich auch in der INQA-Arbeitnehmer-

befragung wider, die Dr. Rolf Böisinger vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales präsentierte. Danach sind neben Einkommens- und Beschäftigungssicherheit auch Entwicklungsmöglichkeiten, Anerkennung und gute soziale Beziehungen am Arbeitsplatz wichtig.

In weiteren Beiträgen wurden empirische Analysen zur Qualität von Arbeit auf der Grundlage unterschiedlicher Indikatoren vorgestellt. So befasste sich beispielsweise Prof. Antje Mertens von der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin mit den Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die subjektive Jobzufriedenheit. Die Beschäftigungsqualität am Beispiel der Leiharbeit und Beiträge zur arbeitsmarktpolitischen Diskussion waren weitere Schwerpunkte des Workshops.

Im Rahmen der abschließenden Podiumsdiskussion, die Alexandra Endres von ZEIT ONLINE moderierte, wurde das Thema „Qualität der Arbeit“ aus unterschiedlichen wissenschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Positionen heraus betrachtet. Neben den Arbeitsmarktforschern Dr. Peter Bartelheimer vom Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen, Prof. Matthias Knuth von der Universität Essen-Duisburg, PD Dr. Hilmar Schneider vom Institut zur Zukunft der Arbeit und Dr. Ulrich Walwei nahm Dr. Petra Bratzke als Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Halle an der Debatte teil. Vor dem Hintergrund der sich wandelnden Qualität von Arbeit wurden die Konsequenzen für Wirtschaft, Gesellschaft und Individuen diskutiert.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter:

www.iab.de/iab-iwh2011.

Lange Nacht der Wissenschaften

Bei der fünften „Langen Nacht der Wissenschaften“ am 22. Oktober 2011 in Nürnberg lud das IAB in Kooperation mit dem Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Universität Erlangen-Nürnberg zur Podiumsdiskussion „Zerreit das soziale Band unserer Gesellschaft?“ ein. Das IAB beteiligte sich außerdem an der Vortragsreihe „Wirtschaftswissenschaften aktuell“.



Zerreit das soziale Band unserer Gesellschaft? Auf dem Podium diskutierten: BA-Vorstand Heinrich Alt (li.) und Sozialethiker Prof. em. Friedhelm Hengsbach SJ, mit...

Wie ist es vor dem Hintergrund der Reformen des Arbeitsmarktes und der Sozialsysteme um die soziale Verantwortung in unserer Gesellschaft bestellt? Ist die Gleichheit der Chancen noch gegeben? Oder ist mehr Ungleichheit der Preis, den wir für den Abbau der Arbeitslosigkeit bezahlen müssen? Über diese und ähnliche Fragen diskutierten bei der „Langen Nacht der Wissenschaften“ auf dem Podium und mit dem Publikum: Heinrich Alt, Mitglied des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit (BA), Michael Bammessel, Präsident des Diakonischen Werks Bayern, der Sozialethiker und emeritierte Professor Friedhelm Hengsbach SJ und Prof. Matthias Wrede von der Universität Erlangen-Nürnberg. Die Moderation

der Veranstaltung, die auf reges Interesse stieß, hatte Prof. Gesine Stephan vom IAB.

In seiner Einführung wies Prof. Lutz Bellmann vom IAB daraufhin, dass viele die Gesellschaft von einer Spaltung bedroht sehen. Wissenschaftliche Studien zeigten, dass die Unterschiede bei Einkommen, Vermögen und Bildung seit Anfang der 1990er Jahre zugenommen haben und weiter zunehmen. Mit der Hartz-Reform werde der Übergang von der Erwerbslosigkeit in die Armut assoziiert, während die positiven Entwicklungen am Arbeitsmarkt marginalisiert würden, so Bellmann.

„Die soziale Sicherung ist so gut wie nie, aber nie gut genug“, sagte Heinrich Alt. „Es gelingt uns, viele Menschen in Arbeit zu inte-

grieren, aber innerhalb eines Jahres kehrt die Hälfte wieder in die Grundsicherung zurück.“ Das sei weder für die Betroffenen noch für die Vermittler der BA befriedigend, wünschte Alt sich hier nachhaltigeren Erfolg. „Von der einen Million Arbeitslosen, die integriert werden, erzielen viele kein existenzsicherndes Einkommen“, nannte er ein weiteres Problem. Sie seien zusätzlich auf staatliche Transferleistungen angewiesen. Dem BA-Vorstand macht außerdem Sorge, „dass 400.000 Menschen, die Leistungen aus der Grundsicherung beziehen, nach sechseinhalb Jahren immer noch ohne Arbeit sind.“ Diese Probleme würden vielfach an die BA und die Kommunen verwiesen. „Wir werden es aber ohne gesellschaftliche Beteiligung nicht lösen“, betonte Alt.

„Wir können Daten sammeln, aber wichtiger ist die Frage, wo die Ursachen liegen“, sagte Friedhelm Hengsbach und nannte als ein Problem die Deformierung der solidarischen Sicherungssysteme: „Gesellschaftliche Risiken wie Arbeitslosigkeit sind individualisiert worden.“ Das Vertrauen auf die Selbstheilungskräfte des Marktes sei ein Irrglauben, kritisierte Hengsbach, einer der bekanntesten Wirtschaftsethiker Deutschlands, „die große Erzählung



...Prof. Matthias Wrede von der Universität Erlangen-Nürnberg, Michael Bammessel, Präsident des Diakonischen Werks Bayern, und Moderatorin Prof. Gesine Stephan vom IAB (v.l.n.r.).

der Ökonomen vom homo oeconomicus“, dem sich wirtschaftlich rational verhaltenden Menschen. „Die Unternehmer haben die Herstellung von Marktlöhnen gefordert“, verwies er auf die Auflösung der Tarifautonomie beziehungsweise der Tarifbindung. „Die Politik hat dies zugelassen beziehungsweise befördert – zum Nachteil der abhängig Beschäftigten“, beanstandete Hengsbach die Deregulierung der Arbeitsverhältnisse wie auch der Finanzmärkte. Atypische beziehungsweise prekäre Beschäftigungsverhältnisse würden zum Normalfall. Ein weiteres Problem sei die Transformation des deutsch-europäischen Finanzregimes in Richtung des britisch-amerikanischen Finanzsystems. „Die Politiker sind meines Erachtens in Geiselschaft der Unternehmer und Finanzmärkte“, sagte der Jesuit und frühere Leiter des Oswald von Nell-Breuning-Instituts für Wirtschafts- und Gesellschaftsethik. „Der Staat hat sich arm gemacht zugunsten der privaten Vermögen.“

Die Situation vor Ort beleuchtete Michael Bammessel, früherer Nürnberger Stadtdekan und jetzt Präsident des Diakonischen Werks Bayern. „Die Kernkompetenz von Diakonie und Kirche sind die Menschen. Wir erleben, was am Ende herauskommt“, erklärte er. Dass

immer mehr Menschen zu den Tafeln oder zum Obdachlosenfrühstück kämen und die Beratungsstellen der Diakonie immer mehr Zulauf verzeichnen, nannte Bammessel ein „Alarm-signal“: „Es gibt einen harten Kern von Menschen, die auch in einer boomenden Wirtschaft wenig Hoffnung haben“, sagte er mit Blick auf die Langzeitarbeitslosigkeit: „In diesem Bereich hat die Politik keine Antworten.“

Hengsbachs Kritik an der ökonomischen Theorie widersprach Matthias Wrede nachdrücklich: „Die Ökonomen sagen nicht, dass Geldanreize alles sind. Sie sind aber nicht irrelevant, sondern haben schon positive Wirkungen“, hielt der Professor für Sozialpolitik dagegen. Auch Hengsbachs Ausführungen zur Deformation der sozialen Sicherungssysteme ließ er so nicht stehen: „Wir dürfen die Solidarsysteme nicht so gestalten, dass sie völlig anreizfeindlich sind.“

Das Thema „Bildung“ spielt eine wichtige Rolle, wenn es um das soziale Band der Gesellschaft geht. „Ist Bildung ein Ansatz, mit dem man eine Spaltung der Gesellschaft abbauen oder heilen kann?“, wollte Gesine Stephan daher von den Diskutanten wissen. „Wir können an vielem sparen, aber nicht an der Qualifikation von jungen Leuten. Das wäre für



Andrang am IAB-Infostand.

mich am wichtigsten“, erklärte Alt. „Für mich ist nicht die Frage, ob Bildung der Schlüssel für die Integration der Menschen in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft ist, sondern die Schaffung von Arbeitsplätzen“, erklärte Hengsbach.

„Gerade, wenn man von dem Argument Arbeitsplätze zu schaffen, herkommt, ist ein hohes Qualifikations- und Bildungsniveau wichtig“, entgegnete Matthias Wrede. Zum einen spiele das Humankapital gerade für Deutschland eine wichtige Rolle. Zum anderen sei eine fehlende Berufsausbildung gerade hierzulande ein besonderes Problem. „Wir gehen auch und gerade im Bereich der Diakonie auf einen Fachkräftemangel zu“, nannte Michael Bammessel die Pflege als ein Beispiel. Der Theologe und Pfarrer schloss sich aber auch der Kritik von Hengsbach an: „Es gilt immer mehr das Leitbild, dass nur jemand arbeiten kann, der voll fit, gut ausgebildet und rund um die Uhr einsatzfähig ist“, forderte er eine Wende im Denken.

„Das soziale Band ist nicht zerrissen, aber wir brauchen etwas mehr Kitt“, zog Heinrich Alt zum Abschluss der Veranstaltung Bilanz. Er forderte alle dazu auf, aktiv zu werden: „Die Politik, das sind doch wir, keine anonymen Mächte.“ Dem schloss sich Matthias



Die Podiumsdiskussion des IAB und des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der Universität Erlangen-Nürnberg stieß auf großes Interesse.

Wrede an: „Wir müssen jetzt handeln. Es gibt Korrekturbedarf an den Arbeitsmarktreformen, aber die bestehende Reformidee gilt es aufrecht zu halten.“ Friedhelm Hengsbach wehrte sich dagegen, dass Erneuerung durch die Tugend des Einzelnen erfolgen solle. „Es geht um eine Strukturreform“, forderte er eine Re-Regulierung des Arbeitsmarktes, der Tarifautonomie und der sozialen Sicherungssysteme sowie einen Mindestlohn.

Im Anschluss an die Podiumsdiskussion boten Mitglieder des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften und des IAB in der Vortragsreihe „Wirtschaftswissenschaften aktuell“ Antworten auf aktuelle Herausforderungen an die Wirtschaftspolitik und den Stand der Arbeitsmarktforschung. Gesine Stephan nahm dabei die Arbeiten der drei Wirtschaftsnobelpreisträger von 2010 – Peter Diamond, Dale Mortensen und Christopher Pissarides

– für die Arbeitsmarktforschung in den Blick. Die drei Professoren haben gezeigt, dass Arbeitslosigkeit auch dann auftritt, wenn die Suche nach Stellen und Bewerbern ein kostenintensiver Prozess ist, bei dem beide Seiten des Marktes nur über ungenügende Informationen verfügen. Auf dem „Diamond-Pissarides-Mortensen-Modell“ basieren heute die meisten Analysen von Arbeitslosigkeit, offenen Stellen und Lohnbildungsprozessen.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter:

www.iab.de/Indw_2011

Leiharbeit – Mittel zum Lohndumping oder Brücke in Beschäftigung?



Leiharbeit – Mittel zum Lohndumping oder Brücke in Beschäftigung? Auf dem Podium diskutierten (v.l.n.r.): IAB-Direktor Prof. Joachim Möller, Dr. Sandra Siebenhüter von der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt, DGB-Vorstand Reinhard Dombre, Ingrid Hofmann, Geschäftsführende Gesellschafterin der Zeitarbeitsfirma „Hofmann Personal“, und Moderator Philip Faigle von ZEIT ONLINE.

Von den flexiblen Erwerbsformen wird insbesondere die Leiharbeit höchst kontrovers diskutiert. Umstritten ist vor allem, inwieweit sie eine Brücke in Beschäftigung darstellt, oder ob die Unternehmen vor allem deswegen Leiharbeiter einstellen, um teurere Stammkräfte zu ersetzen. Über diese und andere Fragen diskutierten bei den „Nürnberger Gesprächen“ am 7. November 2011 Experten aus Wissenschaft und Praxis und das Publikum im Historischen Rathaussaal.

In einem einführenden Vortrag präsentierte IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei zunächst einige Fakten zum Thema: Seit 1994 ist die Zahl der Leiharbeiter von rund 140.000 auf 800.000 gestiegen, was immer noch weniger als drei Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entspricht. Zudem sind die Zahlen sehr konjunkturabhängig: Im Krisenjahr 2009 waren 23 Prozent weniger Leiharbeiter in Arbeit als im Vorjahr, bis 2010 schnellte die Zahl wieder um 32 Prozent nach oben. Mehr als die Hälfte der

Leiharbeitsverhältnisse enden nach weniger als drei Monaten. Der typische Leiharbeiter ist laut Statistik jung, männlich, oft als Helfer tätig und verfügt häufig über keinen Berufsabschluss. Die Lohndifferenz gegenüber regulären Arbeitnehmern mit ähnlichen Merkmalen liegt bei rund 20 Prozent. Mit Blick auf die Brückenfunktion der Leiharbeit zeichnete Walwei ein zwiespältiges Bild: Einerseits waren zwei Drittel der neu eingestellten Leiharbeiter unmittelbar davor nicht beschäftigt. Andererseits fänden nur re-



Die Nürnberger Gespräche finden im Historischen Rathausaal der Stadt Nürnberg statt.

lativ wenige Zeitarbeiter später eine Beschäftigung außerhalb dieser Branche.

Ein differenziertes Urteil zur Zeitarbeit fällt IAB-Direktor Prof. Joachim Möller: „Ich sehe die Zeitarbeit mit einem lachenden und einem weinenden Auge. Es gibt schwarze Schafe, aber auch verantwortungsvolle Unternehmen“. Die Möglichkeit der Unternehmen, Auftragsspitzen abzugleichen, sei grundsätzlich vernünftig. Möller stellt die Leiharbeit deshalb nicht in Frage, hält allerdings Leitplanken seitens der Politik für notwendig. Er sprach sich dafür aus, die Löhne von Leiharbeitnehmern alle zwei Monate anzupassen, so dass diese nach sechs Monaten das gleiche Lohnniveau haben wie die Stammbeschäftigten im Entleihbetrieb. Zudem müsse der Qualifizierung der Leiharbeitnehmer stärkere Beachtung geschenkt werden. Er

verwies auf Frankreich, wo bereits eine Weiterbildungsabgabe besteht, um Leiharbeitnehmer besser qualifizieren zu können.

Deutlich kritischer sieht Reinhard Dombre, bis vor kurzem Mitglied im DGB-Bundesvorstand und an Tarifverhandlungen in der Leiharbeitsbranche maßgeblich beteiligt, die Leiharbeit. Er konzidierte zwar, dass die Betriebe Flexibilität brauchen, prangerte allerdings an, dass viele Entleihfirmen weit mehr Leiharbeiter einsetzen, als zur Abdeckung von Auftragsspitzen notwendig sei. Er monierte zudem, dass Leiharbeiter häufig unterhalb ihrer Qualifikation eingruppiert würden, einsatzfreie Zeiten vielfach nicht gutgeschrieben bekämen und in der Regel kein Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie keine Fahrtkostenerstattung erhielten. Scharf ging Dombre mit der Bundesvereinigung der Deut-

schen Arbeitgeberverbände ins Gericht. In der Vergangenheit habe diese mit christlichen „Scheingewerkschaften“ Dumping-Tarifverträge in der Zeitarbeit abgeschlossen. Auch sei es unanständig, wenn die öffentliche Hand immer den billigsten Anbieter auswähle, gleichgültig wie viele Subunternehmer außerhalb des Gesetzes die Arbeit erledigen.

Ebenfalls aufs Podium geladen war die Soziologin und Politikwissenschaftlerin Dr. Sandra Siebenhüter von der Universität Eichstätt, die für ihre jüngst erschienene Studie „Integrationshemmnis Leiharbeit“ insgesamt 116 Interviews mit Leiharbeitern, aber auch mit Mitarbeitern von Ver- und Entleihbetrieben und Experten geführt hat. Gerade für Migranten sei Leiharbeit hochproblematisch, so Siebenhüter. Ein fester Arbeitsplatz sei immer ein Anker im Leben der Einwanderer,

mit festen Kollegen und Einbindung in die Betriebsabläufe. Mit Leiharbeit gehe dieser Anker verloren. Zudem wusste Siebenhüter davon zu berichten, dass Leiharbeiter häufig Probleme hätten, einen Kredit bei der Bank oder einen Mietvertrag zu bekommen. Auch werde Zeitarbeit mitunter als Instrument missbraucht, um Leiharbeiter und Stammbeschafteten gleichermaßen zu disziplinieren. Die Verleihfirmen, so Siebenhüter, stünden selbst unter einem immensen Kostendruck seitens der Entleihbetriebe, den sie an die Leiharbeiter weitergäben. Siebenhüters Fazit: „Wir müssen die Leiharbeit an die Kandare nehmen“.

Ingrid Hofmann, langjährige Chefin der gleichnamigen Nürnberger Zeitarbeitsfirma und Vizepräsidentin des Bundesverbands Zeitarbeit Personaldienstleistungen, verwies

auf die Vorteile der Leiharbeit: Die Bewerber hätten die Freiheit, unter verschiedenen Angeboten auszuwählen und würden über ihr Arbeitsumfeld aufgeklärt. Im Normalfall würden sie im Umkreis ihres Wohnorts beschäftigt. Zudem sei es auch ein Pluspunkt, verschiedene Firmen von innen kennenzulernen. Die Vorstellung einer lebenslangen Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber sei nicht mehr zeitgemäß. Mit Blick auf das eigene Unternehmen attestierte Hofmann der Leiharbeit im Gegensatz zu ihren Mitdiskutanten sehr wohl eine bedeutsame Brückenfunktion: Von 17.000 Mitarbeitern hätte sie in diesem Jahr bis Ende September 4.200 an ihre Kunden verloren. Dass am 1. Mai 2011 ein branchenweiter Mindestlohn in der Zeitarbeit eingeführt wurde (7,79 Euro/Stunde im Westen, 6,89 Euro/Stunde im Osten) ist auch Hofmanns Verdienst.

Vier bis fünf Jahre sei sie in ihrer Branche einsame Kämpferin für die Einführung eines Mindestlohns gewesen.

Dass das Thema Leiharbeit nicht nur die Fachleute beschäftigt, sondern auch die breite Öffentlichkeit, zeigten die zahlreichen Fragen und engagierten Wortbeiträge des Publikums, die Moderator Philip Faigle, seines Zeichens Journalist bei ZEIT ONLINE, aus dem voll besetzten Nürnberger Rathaussaal entgegennahm. Die meisten Zuhörerinnen und Zuhörer dürften ihm beigeipflichtet haben, als er bilanzierte: „Die Politik kann und muss dafür sorgen, dass es in der Zeitarbeit fairer zugeht“.

Die Nürnberger Gespräche werden gemeinsam vom IAB, der Bundesagentur für Arbeit und der Stadt Nürnberg zweimal jährlich ausgerichtet. Sie stehen allen Interessierten offen.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter:

www.iab.de/ng2_2011

Ausblick

Workshop zum Task-Based Approach

Der sogenannte „Task-Based Approach“ bietet einen systematischen Ansatz zur Erforschung der Wechselwirkungen zwischen Technik, Aufgaben und Kompetenzen in modernen Arbeitsmärkten. Im Mittelpunkt steht die Definition beruflicher Fähigkeiten als Bündel von Kompetenzen, die für bestimmte Tätigkeitsmuster (Tasks) qualifizieren. Sie lassen sich entlang grundlegender Eigenschaften wie zum Beispiel manuell, kognitiv, kreativ oder routinegeprägt klassifizieren. Eine

zentrale Hypothese dieses Forschungsansatzes ist, dass diese grundlegenden Eigenschaften entscheidend sind für den Bedeutungsverlust oder -gewinn von Berufen – mit den entsprechenden ökonomischen Konsequenzen in Hinsicht auf Entlohnung und Beschäftigung. Dabei spielt die Ersetzbarkeit durch Technisierung oder Computerisierung ebenso eine Rolle wie die Verlagerbarkeit in Niedriglohnländer.

Nachdem die Bundesanstalt für Berufsbildung (BIBB) und das IAB im Mai 2010 unter dem Akronym T.A.S.K.S. (Technology, Assets, Skills, Knowledge, Specialisation) einen ersten

gemeinsamen internationalen Workshop zum „Task-Based Approach“ veranstalteten, laden die beiden Institute nun zu einem zweiten Workshop ein. Er findet am 17. und 18. Januar 2012 in Bonn statt und bietet empirische und theoretische Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sowie aus verwandten Bereichen wie der Soziologie, der Ökonomie der beruflichen Bildung und der Industrieökonomik.

Weitere Informationen unter:

www.iab.de/de/veranstaltungen

20 Jahre IAB-Kurzbericht

Aktuelle und kompakte Analysen zum Arbeitsmarkt

In seiner Reihe „IAB-Kurzberichte“ bietet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Arbeitsmarktexperten aus Arbeitsverwaltung, Politik, Wirtschaft und Gesellschaft Ergebnisse aus dem gesamten Themenspektrum seiner Forschungsarbeiten. Am 11. Juli 1991 erschien die erste Ausgabe über den Personalabbau in ostdeutschen Treuhandunternehmen – der Beginn einer Erfolgsgeschichte.



Die aktuellen und vielfach grafisch umgesetzten Informationen und Analysen finden eine hohe Medienresonanz: Allein im Jahr 2010 bezogen sich rund 1.900 Presseartikel unmittelbar auf einen IAB-Kurzbericht. Die Reihe hat sich zum publizistischen Flaggschiff des Instituts entwickelt, was auch die hohen Downloadzahlen im Internet zeigen: Dort wurden die Kurzberichte im letzten Jahr 375.500 Mal angeklickt.

Die IAB-Kurzberichte haben sich damit als ein hervorragend geeignetes Medium erwiesen, um die wissenschaftlichen Erkenntnisse des Instituts einer breiteren (Fach-)Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

Die IAB-Kurzberichte erscheinen unregelmäßig 25 bis 30 Mal im Jahr und können kostenpflichtig als Einzelausgabe oder im Abonnement im IAB-Webshop bestellt werden. Alle Ausgaben können außerdem im Internet kostenlos heruntergeladen werden. Die Grafiken aus jeder Kurzbericht-Ausgabe stehen zudem separat zum kostenlosen Download zur Verfügung.

Mehr dazu unter:

www.iab.de/kurzbericht

Impressum

Herausgeber © Dezember 2011

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA), Weddigenstraße 20-22, 90478 Nürnberg, www.iab.de

■ Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet ■ **Verantwortliche Redakteure:** Jutta Winters (v.i.S.d.P.), Dr. Andrea Kargus, Dr. Martin Schludi ■ **Redaktion:** Martina Dorsch (Personen), Katja Hartosch (Projekte), Elfriede Sonntag (Publikationen) ■ **Redaktionsassistenten:** Erika Popp ■ **Gestaltung und Infografiken:** ps.media GmbH, Fürth ■ **Fotos:** © Sven Matthes, ps.media GmbH, Fürth; Jutta Palm-Nowak (IAB); fotolia.de: © haller, © Rainer Plendl; istock.de: © kickers ■ **Technische Produktion:** ps.media GmbH, Fürth ■ **Druck:** W. Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH & Co.KG, Nürnberg ■ **Bezugsmöglichkeiten:** IAB-Bestellservice, c/o W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, Telefon: 0180-100-2707, Fax: 0180-100-2708 (Festnetzpreis 3,9 ct/min, Mobilfunkpreis höchstens 42 ct/min.), E-Mail: IAB-Bestellservice@wbv.de, Webshop: www.iabshop.de, ISSN 1861-7522

Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung

Titelumstellung ab 2012



Die Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung (ZAF) bietet ein interdisziplinäres und internationales Diskussionsforum für anspruchsvolle, primär empirisch ausgerichtete Forschungsbeiträge aus den Bereichen Arbeitsmarkt, Beschäftigung, Bildung/Ausbildung und Beruf. Die ZAF erscheint viermal jährlich bei Springer, wobei sich mindestens eine Ausgabe mit einem besonderen Themenschwerpunkt befasst. Am Ende jedes Artikels befindet sich eine Kurzfassung auf Deutsch und Englisch.

Ab 2012 wird die Zeitschrift in leicht veränderter Optik mit dem Haupttitel „Journal for Labour Market Research“ erscheinen, um das internationale Profil zu unterstreichen und insbesondere ausländischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu signalisieren, dass englischsprachige Beiträge willkommen sind. Gleichwohl werden auch künftig Beiträge in deutscher Sprache publiziert.

Herausgeberinnen und Herausgeber

Martin Abraham; Karen Anderson; Martin Baethge; Martin Biewen; Hannah Brückner; Colin Crouch; Andreas Diekmann; Gösta Esping Andersen; Peter Ester; Bernd Fitzenberger; Wolfgang Franz; Thomas Hinz; Reinhard Hujer; Joachim Möller (geschäftsführend); Michael Pflüger; Dieter Sadowski; Claus Schnabel; Joachim Wagner; Frank-Jürgen Weise

Mehr unter www.iab.de/publikationen

IAB ■ Forum – Ausgabe 2/2011



Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Weddigenstraße 20–22 ■ 90478 Nürnberg ■ www.iab.de