

Institut für Arbeitsmarkt-  
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der  
Bundesagentur für Arbeit

IAB

# IAB-Forum

2/2012

Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung



# Schubkraft

Fachkräftesicherung: Durchstarten im Wettbewerb um kluge Köpfe

## ■ Dynamik

Auch in Zukunft werden uns die Fachkräfte in Deutschland nicht ausgehen. Denn die Kräfte des Marktes wirken Engpässen langfristig entgegen.

## ■ Lotsenfunktion

Arbeitgeber müssen aktiv werden, um Fachkräfte für ihr Unternehmen zu gewinnen und zu halten. Doch nicht alle Wege führen zum Ziel.

## ■ Traumhafte „1 zu 70“

In einem Modellprojekt der Bundesagentur für Arbeit wurde die Zahl der Kunden pro Arbeitsvermittler auf 70 verringert. Erfüllt sich so ein Traum?

# Fachkräftemangel – Fakt oder Fiktion?

Droht Deutschland ein genereller und dauerhafter Mangel an Fachkräften? Oder gibt es eher temporäre Engpässe in einzelnen Sektoren und Berufen? Inwieweit sind die Rekrutierungsprobleme von Unternehmen „hausgemacht“? Anja Kettner liefert eine differenzierte Analyse der möglichen Ursachen von Fachkräftengpässen und -mangellagen. Auf der Basis repräsentativer Betriebsbefragungen zeichnet die Autorin ein umfassendes Bild des Stellenbesetzungsgeschehens in deutschen Unternehmen und liefert statistisch gesicherte Aussagen zu den Bestimmungsfaktoren qualifikationsbedingter Fachkräftengpässe und unbesetzter Stellen. Kettners Analyse macht deutlich: Sowohl für die Betriebe als auch für die Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik besteht dringender Handlungsbedarf.

Bei diesem Band handelt es sich um den ersten Teil der Dissertationschrift von Anja Kettner. Teil II ihrer Dissertation erscheint in Band 338 der IAB-Bibliothek. Er enthält Analysen zum Zusammenhang zwischen frühkindlicher Betreuung und Fachkräftepotenzialen.



Anja Kettner

## Fachkräftemangel – Fakt oder Fiktion?

Empirische Analysen zum betrieblichen  
Fachkräftebedarf in Deutschland

**IAB-Bibliothek, 337**  
**ISBN: 978-3-7639-4061-5 (Print)**  
**ISBN: 978-3-7639-4062-2 (E-Book)**  
**ISSN 1865-4096**  
**Best.-Nr.: 300785**  
**24,90 Euro**  
**171 Seiten**

[www.wbv.de](http://www.wbv.de)

**W. Bertelsmann Verlag**

Bestellung per Telefon: 0180-100-2707, [IAB-bestellservice@wbv.de](mailto:IAB-bestellservice@wbv.de)



# Editorial



**Prof. Dr. Joachim Möller**  
ist Direktor des IAB.  
[joachim.moeller@iab.de](mailto:joachim.moeller@iab.de)



**Dr. Ulrich Walwei**  
ist Vizedirektor des IAB.  
[ulrich.walwei@iab.de](mailto:ulrich.walwei@iab.de)

Fachkräfte sind der Treibstoff einer wissensintensiven Volkswirtschaft. Er verleiht Deutschland die notwendige Schubkraft im internationalen Wettbewerb. Nicht wenige treibt die Sorge um, dass Fachkräfte bald knapp werden könnten. Aus diesem Grund nimmt sich das IAB dieses Forschungsgegenstands mit Nachdruck an – seit Mai 2011 unterstützt durch die bereichsübergreifende Arbeitsgruppe „Fachkräftebedarf“.

Die aktuelle Ausgabe des IAB-Forum beleuchtet das viel diskutierte Thema „Fachkräftesicherung“ von verschiedenen Seiten. Die Herausforderungen, die sich aus dem demografischen Wandel für die Sicherung von Fachkräften ergeben, skizzieren Stephan Brunow, Joachim Möller und Jens Stegmaier auf Seite 4. Der Markt, so ihre These, passt sich bis zu einem gewissen Maße an ein rückläufiges Arbeitskräfteangebot an. Zugleich besteht die Gefahr, dass deutsche Unternehmen an internationaler Wettbewerbsfähigkeit einbüßen, weil sie wegen verschärfter Engpässe am Arbeitsmarkt deutlich höhere Löhne zahlen müssen.

Allerdings lassen sich Fachkräfteengpässe empirisch nur schwer quantifizieren, wie Stephan Brunow, Michaela Fuchs und Antje Weyh in ihrem Beitrag auf Seite 10 darlegen. Denn alle gängigen Indikatoren haben ihre spezifischen Schwachstellen. Ein genereller Fachkräftemangel lässt sich jedenfalls mit harten Zahlen kaum belegen. Gleichwohl: Die Wirtschaft muss sich künftig einem schärferen Wettbewerb um kluge Köpfe stellen. Ulrich Walwei zeigt in seinem Beitrag auf Seite 22 die Strategien auf, derer sich die Arbeitgeber bedienen, um begehrte Fachkräfte in ihr Unternehmen zu lotsen. Oliver Ludewig und Ekaterina Kouli ergänzen die Analysen mit Beispielen aus der betrieblichen Praxis. Sie fassen die Erfahrungen von drei

mittelständischen Unternehmen zusammen, die neue Wege zur Fachkräftesicherung beschritten haben – Wege, die nicht nur Chancen, sondern auch Risiken bergen (Seite 28).

Gerade bei technisch-naturwissenschaftlichen Berufen klagt die Wirtschaft über fehlende Fachkräfte. Andrea Brück-Klingberg und Ingrid Dietrich beleuchten die Entwicklung in diesem Bereich (Seite 44). Tatsächlich ist die Zahl der Studienanfänger beiderlei Geschlechts in den einschlägigen Fächern rasant gestiegen. Dennoch werden die meisten technisch-naturwissenschaftlichen Berufe auf absehbare Zeit eine Männerdomäne bleiben.

Berufliche und regionale Mobilität tragen entscheidend dazu bei, regionale und branchenspezifische Fachkräfteengpässe am Arbeitsmarkt auszugleichen. Per Kropp und Achim Schmillen greifen am Beispiel des dualen Ausbildungssystems das Thema „Berufliche Mobilität“ auf (Seite 52), während Anette Haas die regionale Mobilität von Arbeitskräften analysiert (Seite 68). Stefan Fuchs, Holger Seibert und Mirko Wesling nehmen die regionale Mobilität von Auszubildenden unter die Lupe (Seite 74).

So liegt im demografischen Wandel und der damit einhergehenden Sorge um die Schubkraft für die deutsche Wirtschaft eine Chance: Die beteiligten Akteure können sich auf die neuen Entwicklungen einstellen, während die Arbeitsmarktpolitik die Anpassungsprozesse begleitet.

Weitergehende Analysen des IAB zum Thema „Fachkräftebedarf“ finden Sie im jüngst in der Reihe IAB-Bibliothek erschienenen „Handbuch Arbeitsmarkt 2013“.

*Joachim Möller     Ulrich Walwei*

# Inhalt



## Themenschwerpunkt Fachkräfte

- 04 **Dynamiken des Fachkräftebedarfs**  
Die Kräfte des Marktes wirken Engpässen langfristig entgegen  
von Stephan Brunow, Joachim Möller und Jens Stegmaier
- 10 **Messinstrumente im Test**  
Wie zuverlässig lässt sich Fachkräftemangel bestimmen?  
von Stephan Brunow, Michaela Fuchs und Antje Weyh
- 22 **Mehr Wettbewerb um kluge Köpfe**  
Wie man Fachkräfte ins Unternehmen lotst  
von Ulrich Walwei
- 28 **Beispiele aus der betrieblichen Praxis**  
Wie Arbeitgeber Fachkräfte suchen und sichern  
von Oliver Ludewig und Ekaterina Kouli
- 34 **Die ProIAB: Stets zur Stelle im Dienste der Wissenschaft**  
Ein Gespräch mit Christine Hense und Christian Sprenger  
von Jutta Winters und Andrea Kargus
- 44 **Karriere in MINT-Berufen**  
Begrenzte Aussichten für Frauen  
von Andrea Brück-Klingberg und Ingrid Dietrich
- 52 **Berufliche Mobilität in Deutschland**  
Wechsel konzentrieren sich auf wenige Berufe  
von Per Kropp und Achim Schmillen
- 68 **Mobilität zwischen Regionen**  
Pendlerströme fließen überwiegend von Ost nach West  
von Anette Haas
- 74 **Regionale Mobilität von Auszubildenden**  
Wohin die Reise geht  
von Stefan Fuchs, Holger Seibert und Mirko Wesling



## Weitere Themen

- 84 **Besserer Betreuungsschlüssel in der Arbeitsvermittlung**  
**Wenn ein Traum wahr wird**  
von Frank Sowa und Gerhard Krug
  
- 90 **Europäische Metropolregionen in Deutschland im Vergleich**  
**Löhne klaffen deutlich auseinander**  
von Anja Burghardt, Daniela Hochfellner und Marion König



## Rubriken

- 16 **Publikationen**  
Aktuelle Publikationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB
  
- 40 **Projekte**  
Ausgewählte aktuelle Forschungsvorhaben des IAB im Überblick
  
- 60 **Personen**  
Neuigkeiten aus der Abteilung „Leute“
  
- 82 **Presse**  
Zitate aus dem Medienecho des IAB
  
- 98 **Podium**  
Eine Auswahl aus dem Veranstaltungsprogramm
  
- 108 **IAB-Forum im wbv-Fachzeitschriftenportal**  
**Einfach recherchieren – bequem bestellen**
  
- 108 **Impressum**



# Dynamiken des Fachkräftebedarfs

## Die Kräfte des Marktes wirken Engpässen langfristig entgegen

Die Wirtschaft benötigt Fachkräfte. Wenn die Bevölkerung in Deutschland zukünftig schneller altert und schrumpft, stehen weniger Arbeitskräfte zur Verfügung. Gleichwohl muss daraus nicht zwangsläufig ein unlösbares Problem entstehen. Denn die Akteure des Arbeitsmarktes reagieren laufend auf demografische Entwicklungen. Löhne steigen, die Nachfrage ändert sich, Arbeitskräfte wandern zwischen Regionen oder Berufen, Betriebe begegnen Engpässen mit neuen Rekrutierungsstrategien oder verstärkten Bildungsinvestitionen. Der Markt passt sich an. Doch solche dynamischen Prozesse stoßen auch an ihre Grenzen.



Den Bevölkerungsvorausrechnungen des Statistischen Bundesamtes zufolge wird die in Deutschland lebende Bevölkerung insgesamt schrumpfen. In 50 Jahren dürften nur noch rund 65 bis 70 Millionen Menschen in Deutschland leben. Die Bevölkerung wird aber nicht nur abnehmen, sondern sie wird auch spürbar altern. Während bis vor kurzem nur rund 20 Prozent der Bevölkerung 65 Jahre oder älter war, wird dieser Wert in 50 Jahren auf rund 34 Prozent steigen.

Dieser Prozess des demografischen Wandels wird seine Spuren nicht zuletzt auf dem Arbeitsmarkt hinterlassen. Berechnungen von Johann Fuchs und Gerd Zika aus dem Jahr 2010 zeigen, dass die Zahl der Menschen sinken wird, die derzeit einer Tätigkeit nachgehen, arbeitslos sind oder dem Arbeitsmarkt zumindest grundsätzlich zur Verfügung stehen. Dieser Personenkreis stellt das sogenannte „Erwerbspersonenpotenzial“ dar, aus dem Betriebe Arbeitskräfte – und damit auch Fachkräfte – rekrutieren. Ausgehend von einem Erwerbspersonenpotenzial von rund 45 Millionen im Jahr 2010, wird diese Zahl bis zum Jahr 2025 um drei bis dreieinhalb Millionen sinken – und dabei ist eine steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen, eine Nettozuwanderung von 100.000 Personen pro Jahr und die Rente mit 67 schon eingerechnet.

Vor dem Hintergrund der anhaltenden Diskussion um bereits jetzt bestehende Fachkräfteengpässe erscheint diese Entwicklung bedrohlich. Denn sie vollzieht sich in einem aus volkswirtschaftlicher Sicht vergleichsweise kurzen Zeitraum. Jedoch darf dabei nicht außer Acht gelassen werden, dass „die Demografie zwar die Richtung vorgibt“, so Johann Fuchs und Gerd Zika in ihrer Studie aus dem Jahr 2010, die Akteure des Arbeitsmarkts darauf aber laufend reagieren und der Markt sich anpasst.

Dabei stellt die Tatsache, dass die deutsche Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in wenigen Jahrzehnten deutlich kleiner sein wird als heute, für sich genommen kein ökonomisches Problem dar. Auch wesentlich kleinere Länder – Beispiel Schweiz – können wirtschaftlich sehr erfolgreich sein. Der Argumentation von Stephan Brunow und Alfred Garloff aus dem Jahre 2011 folgend, werden aus ökonomischer Sicht Marktmechanismen wirken, die

auf lange Sicht temporäre Engpässe überwinden. Ein solcher Anpassungsprozess wird Deutschland allerdings mindestens eine Generation begleiten. Deshalb rückt in diesem Beitrag der Strukturwandel in den Vordergrund, der durch die Schrumpfung und Alterung der Bevölkerung ausgelöst wird. Hier sind durchaus Verwerfungen zu erwarten, aus denen kurz- und mittelfristig regionale und berufsspezifische Engpässe entstehen. Wie kommt es dazu, und welche Mechanismen gleichen dies nach und nach aus?

### **Kurz- und mittelfristig sind Engpässe zu erwarten**

Die Maschinen, Anlagen, Ausrüstungen und Produktionsstätten ebenso wie die Büros, Krankenhäuser, Hotels oder die Verkehrsinfrastruktur bilden den Kapitalstock einer Volkswirtschaft. Dieser wird durch Investitionen vermehrt und durch Abschreibungen verringert. Auf lange Sicht wird sich der Kapitalstock an die geschrumpfte Bevölkerung anpassen, das heißt er wird ebenfalls schrumpfen oder zumindest langsamer wachsen. Dies bedarf einiger Zeit, denn der Kapitalstock verändert sich nur träge. Eine einmal gebaute Produktionsanlage ist auf eine längere Nutzung ausgelegt und wird deshalb in aller Regel nicht von heute auf morgen stillgelegt. Ebenso kann ein Produktionsnetzwerk, das sich an einem bestimmten Standort herausgebildet hat, nicht ohne Weiteres verlagert werden. Wenn dem so ist, dann ist die Zahl der Arbeitskräfte, die benötigt werden, den Kapitalstock bei Normalauslastung zu bedienen, in der Volkswirtschaft auf kurze oder mittlere Sicht weitgehend vorgegeben. Geht das Erwerbspersonenpotenzial spürbar zurück, so kann für einen gewissen Zeitraum ein Missverhältnis zwischen der Nachfrage und dem Angebot von Arbeitskräften bestehen.

### **Lohn- und Produktivitätssteigerungen**

In einer solchen Situation müssen die Arbeitgeber verstärkt um qualifizierte Arbeitskräfte konkurrieren. Hierdurch wird eine Tendenz zur Lohnsteigerung ausgelöst. Den Wettbewerb um die Fachkräfte gewinnen die produktiveren Betriebe, die in der Lage sind, vergleichsweise höhere Löhne zu zahlen. Verlierer sind die weniger produktiven Unternehmen, denen Arbeitskräfte abgeworben werden

oder die Schwierigkeiten bei der Rekrutierung haben. Bei diesen Firmen ist ein akuter Fachkräftemangel zu erwarten, der auch einige dazu zwingen wird, aus dem Markt auszuscheiden. Dies könnte nicht nur einzelne Unternehmen, sondern sogar ganze Sektoren betreffen. So wie einst die Textilindustrie, könnten sie Deutschland den Rücken kehren.

Nun lässt sich befürchten, dass Deutschland durch steigende Lohnkosten an internationaler Wettbewerbsfähigkeit einbüßt. Allerdings steigt aufgrund des beschriebenen Mechanismus auch die Produktivität. Die verbleibenden Industriestrukturen sind diejenigen, bei denen Deutschland im internationalen Vergleich besonders konkurrenzfähig ist. Dort wird das geschrumpfte Arbeitskräftepotenzial am effizientesten eingesetzt. Im Zuge der Schrumpfungskurve könnte die deutsche Volkswirtschaft damit sogar noch an Fitness gewinnen. Zugleich wird sich die internationale Arbeitsteilung an die neuen Bedingungen anpassen. Die Nachfrage nach Gütern der wegbrechenden Sektoren wird durch Importe gedeckt.

Ein weiterer Aspekt, der eher negativ zu bewerten ist, betrifft die Kapitalrenditen. Ein schrumpfendes Erwerbspersonenpotenzial bedeutet unter sonst gleichen Bedingungen auch sinkende Kapitalrenditen. Mit anderen Worten: Investitionen in Deutschland werden tendenziell weniger attraktiv. Im internationalen Standortwettbewerb könnte Deutschland somit trotz gesteigerter Arbeitsproduktivität häufiger einmal das Nachsehen haben.

### **Veränderungen der Nachfrage nach Gütern und Diensten**

Um die Auswirkungen von Schrumpfung und Alterung auf die Nachfrage nach Gütern und Diensten zu untersuchen, ist es hilfreich, diese in nicht handelbare und handelbare zu untergliedern. Zur ersten gehören solche, die ausschließlich lokal erzeugt und nachgefragt werden wie ein Essen in einem Restaurant. Die zweite Kategorie umfasst solche Güter, die auch für einen überregionalen Markt erzeugt werden. Als Beispiel könnte die Herstellung von Automobilen genannt werden. Die lokale Nachfrage macht bei diesen Gütern oft nur einen vergleichsweise geringen Anteil aus.

Im Prozess des Alterns der Bevölkerung wird sich voraussichtlich die Nachfrage nach bestimmten nicht-handelbaren Gütern und Diensten ausweiten. Im Bereich von Pflege und Gesundheit wird dies besonders augenfällig. Die Bereitstellung dieser Leistungen bindet Arbeitskräfte in einem Bereich, in dem der Produktivitätsfortschritt eher gering zu veranschlagen ist und zumindest in Teilbereichen das Lohnniveau niedrig ist. Schrumpft das Erwerbspersonenpotenzial, so stehen unter Umständen nicht mehr genügend Arbeitskräfte für den Sektor der nicht-handelbaren Güter zur Verfügung. Da immer weniger zusätzliche Personen aus den Arbeitslosen oder der Stillen Reserve mobilisiert werden können, kann es somit zu gravierenden Engpässen kommen – und das in einem Bereich mit teilweise stark steigender Nachfrage wie etwa in der Pflege. Um einer Verfestigung der Fachkräftelücke entgegenzuwirken, müssten die Löhne dort steigen. Nur so kann der Lohn seine Steuerfunktion hinsichtlich der Verteilung der Arbeitskräfte auf einzelne Branchen und Berufe ausüben. Wegen der in diesem Bereich eher geringen Möglichkeiten





der Produktivitätssteigerung dürften aber auch die Kosten steigen. Inwieweit diese wiederum die Nachfrage nach nicht-handelbaren Gütern und Diensten dämpfen, ist nicht leicht zu beurteilen. Denn zumindest bei einem Teil dürfte die Nachfrage wenig sensitiv auf einen Preisanstieg reagieren – etwa im Bereich von Gesundheit und Pflege. Zugleich spielt eine Rolle, wie sich die Nachfrage nach nicht-handelbaren Gütern mit steigendem Einkommen entwickelt.

### Regionale und berufliche Mobilität wirken als Ausgleichsmechanismen

Die nicht geringe Wahrscheinlichkeit, dass Fachkräftengpässe, die an manchen Standorten in bestimmten Qualifikationen, Sektoren oder Berufen auftreten, volkswirtschaftlich negative Folgen besitzen, könnte auch durch eine höhere regionale Mobilität der Arbeitskräfte abgemildert werden. Bessere Job-Aussichten oder höhere Lohnofferten verstärken bei Arbeitskräften die Anreize, innerhalb Deutschlands umzuziehen oder zu pendeln. Dies bietet die Chance, Arbeitsmarktungleichgewichte insbesondere in den Wachstumsregionen auszugleichen. Empirische Untersuchungen von Pierre-Philippe Combes und seinem Forscherteam aus dem Jahr 2009 zeigen, dass die produktiveren Unternehmen vorwiegend in verdichteten Räumen angesiedelt sind. Der Grund hierfür liegt in den Vorteilen einer hohen Konzentration von Unternehmen und Arbeitskräften. Produktivere Firmen können höhere Löhne zahlen. Dies gilt insbesondere für wissensintensive Produktionsprozesse. Solche Prozesse funktionieren besser, wenn sich verflochtene Unternehmen und spezialisierte Wissensträger in räumlicher Nähe zueinander befinden. Der Austausch von Wissen innerhalb einer Wertschöpfungskette wird erleichtert.

Gebiete mit negativem Wanderungssaldo gehören hingegen zu den Verlierern. Bereits heute dünnt sich die Bevölkerung in manchen peripheren Räumen – insbesondere im Osten – immer weiter aus, wohingegen prosperierende Städte und Metropolregionen Arbeitnehmer verstärkt anziehen. Für die Abwanderungsregionen könnte eine Abwärtsspirale in Gang gesetzt werden. Problematisch wird es, wenn die Infrastruktur weiter geschwächt und kritische



Massen für die ökonomische Entwicklung unterschritten werden, beispielsweise durch den Wegfall von Zulieferern.

Fachkräftengpässe können neben der regionalen Mobilität in den Zuzugszentren auch durch berufliche Mobilität entschärft werden. Obgleich die Ausbildung in Deutschland sehr spezialisiert und stark an Qualifikationsnachweise und Zertifikate geknüpft ist, lässt sich eine nicht unerhebliche berufliche Mobilität beobachten. Zwar kann nicht jeder die Tätigkeit eines Arztes ausüben, da hierfür ein Medizinstudium Voraussetzung ist. Aber in bestimmten Berufsfeldern, beispielsweise im kaufmännischen Bereich, finden häufig Wechsel statt. Sie sind gerade dann möglich, wenn sich die aus den Berufen ableitbaren Tätigkeitsfelder überschneiden. In der Konsequenz reduzieren sich die Anpassungskosten eines potenziellen Berufswechsels. Diese können eine Verknappung auf einzelnen Teilarbeitsmärkten ebenfalls abmildern.

Der Lohn wirkt auch hier als Signal: Werden Job-Angebote in einem nahen Berufsfeld besser bezahlt, kann





sich ein Wechsel – bei gegebenen Umschulungs- oder (formalen) Weiterbildungskosten – in dieses Berufsfeld lohnen. Untersuchungen zeigen, dass die berufliche Mobilität abnimmt, je fremder das potenzielle Berufsfeld ist, je stärker es durch Zertifikate geschützt ist oder je länger die vorausgesetzte Ausbildung, wie etwa bei Notaren, Ärzten oder spezialisierten Ingenieuren, ist.

### **Arbeitgeber reagieren auf Engpässe**

Schließlich verfügen Betriebe neben Lohnanpassungen auch noch über andere Möglichkeiten, um auf einen enger werdenden Arbeitsmarkt zu reagieren. Ein wichtiges Feld ist die Personalpolitik. Bei der Verstärkung der Rekrutierungsbemühungen spielen nicht nur Suchstrategien, sondern auch der Pool von Bewerbern, den die Betriebe ansprechen, eine Rolle.

Die Studie „Perspektiven 2025“ der Bundesagentur für Arbeit aus dem Jahr 2011 zeigt einige Wege auf: Die

Beschäftigung von Frauen, Älteren, Migranten und Fachkräften aus dem Ausland wird für jedes Unternehmen, das seinen Fachkräftebedarf langfristig absichern möchte, immer stärker zum personalpolitischen Repertoire gehören. Besondere Bedeutung erhält in diesem Zusammenhang auch die Attraktivität eines Unternehmens als flexibler Arbeitgeber, der die Lebenssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt.

Weiterhin sichern Bildungsinvestitionen in das eigene Personal, etwa im Rahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung, den Humankapitalbestand in der Firma. Eine besser qualifizierte Belegschaft erhöht die Produktivität und verringert die Gefahr, dass einem Betrieb die Fachkräfte ausgehen. Werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterqualifiziert, sodass sie auch andere als die bisher erlernten Tätigkeiten ausüben können, kann die Belegschaft flexibler agieren und Engpässe abfedern. Gerade Unternehmen, die als attraktive Arbeitgeber gelten, können zudem versucht sein, geeignete Mitarbeiter von anderen Unternehmen abzuwerben. Schließlich können die Arbeitszeiten angepasst werden, beispielsweise durch die Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung.

Betriebliche Anpassungsprozesse sind wichtig, um die eigene Produktivität zu steigern, stoßen jedoch auch an Grenzen. Einem Betrieb, der in einem regional ungünstigen Umfeld ansässig ist, können trotz aller Bemühungen nicht genügend Fachkräfte und Spezialisten zur Verfügung stehen. Produktionsverlagerungen sind dann nicht ausgeschlossen.

### **Fazit**

Der demografische Wandel setzt den deutschen Arbeitsmarkt unter Druck: Zum einen werden in Zukunft weniger Menschen arbeiten, zum anderen wird sich die Konsumstruktur ändern. Daraus resultieren mehr oder weniger stark ausgeprägte Bedarfe in unterschiedlichen Berufen, Regionen oder Sektoren.

Manche Betriebe werden den demografischen Prozess besonders spüren: Weniger produktive Betriebe können steigende Löhne möglicherweise nicht zahlen und müssen schließen. Andere Betriebe werden Produktionsverlage-

rungen vornehmen. Der dadurch ausgelöste Strukturwandel könnte der gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsentwicklung durchaus zugutekommen. Problematisch wird es aber an Standorten, an denen durch die Verringerung des Erwerbspersonenpotenzials bestimmte kritische Massen unterschritten werden. In einer Ökonomie, die stark auf dem Austausch von Wissen basiert, kann das gravierende Nachteile bedeuten. Regionale Disparitäten könnten sich verstärken.

Langfristig werden sich Wirtschaft und Arbeitsmarkt an die demografischen Umwälzungen der Gesellschaft anpassen. Kurz- und mittelfristig sind mehr oder weniger ausgeprägte Fachkräfteengpässe zu erwarten. Gravierende Mangelerscheinungen, die während des Übergangs auftreten können, lassen sich durch geeignete politische Maßnahmen abfedern. Die derzeit diskutierten Handlungsempfehlungen wie eine höhere Partizipation von Frauen, Älteren und Migranten am Erwerbsleben, die Anwerbung ausländischer Fachkräfte und vor allem der Abbau der Arbeitslosigkeit zum Beispiel durch verstärkte Reintegration von Langzeitarbeitslosen sind allesamt sinnvolle Strategien. Bei einer konsequenten Anwendung lässt sich der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials spürbar dämpfen.

Fatal wäre es, würde man sich darauf verlassen, dass durch den demografischen Wandel die Arbeitslosigkeit automatisch verschwindet – hier ist weiterhin eine aktive Arbeitsmarktpolitik gefragt. Regionale und insbesondere berufliche Mobilität sollte unterstützt werden. Umschulungen und Weiterbildungen können Fachkräfte in angespannte Arbeitsmarktsegmente umlenken. Auch die Unternehmen werden stärker gefordert sein, Fachkräfte langfristig an sich zu binden und die Produktivität ihrer Belegschaft zu erhalten und zu steigern. Ansätze hierfür sind, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzubilden, innerbetriebliche Reorganisationsprozesse anzustoßen oder Arbeitszeiten flexibel zu gestalten.

So liegt im schleichenden Charakter der demografischen Entwicklung auch eine Chance: Noch können sich die beteiligten Akteure auf die absehbaren Entwicklungen einstellen.

## Literatur

Brunow, Stephan; Garloff, Alfred (2011): Arbeitsmarkt und demografischer Wandel: Anpassungsprozesse machen dauerhaften Fachkräftemangel unwahrscheinlich. In: IAB-Forum Nr. 2, S. 92-97.

Bundesagentur für Arbeit (2011): Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland, Nürnberg.

Combes, Pierre-Philippe; Duranton, Gilles; Gobillon, Laurent; Puga, Diego; Roux, Sébastien (2009): The Productivity Advantages of Large Cities: Distinguishing Agglomeration from Firm Selection. CEPR Discussion Paper No. DP7191.

Fuchs, Johann; Zika, Gerd (2010): Arbeitsmarktbilanz bis 2025: Demografie gibt die Richtung vor. IAB-Kurzbericht Nr. 12.

## Die Autoren



**Dr. Stephan Brunow**  
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter  
im Forschungsbereich „Regionale  
Arbeitsmärkte“ am IAB.  
[stephan.brunow@iab.de](mailto:stephan.brunow@iab.de)



**Prof. Dr. Joachim Möller**  
ist Direktor des IAB.  
[joachim.moeller@iab.de](mailto:joachim.moeller@iab.de)



**Dr. Jens Stegmaier**  
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter  
im Forschungsbereich „Betriebe  
und Beschäftigung“ am IAB.  
[jens.stegmaier@iab.de](mailto:jens.stegmaier@iab.de)

# Messinstrumente im Test

## Wie zuverlässig lässt sich Fachkräftemangel bestimmen?

**Der in der öffentlichen Diskussion oft beschworene Mangel an Fachkräften lässt sich nur schwer mit harten Zahlen belegen. Die bisher verwendeten Maße sind für sich genommen nur zum Teil in der Lage, einen Mangel an Fachkräften zuverlässig zu erfassen beziehungsweise zu quantifizieren. Das gilt erst recht für einzelne Berufe in einzelnen Regionen.**



„Unternehmen suchen händeringend nach Fachkräften“ – so oder ähnlich lauten die Schlagzeilen, die derzeit durch die deutschen Medien geistern. Bislang ist aber weder der Begriff der „Fachkraft“ noch der des „Fachkräftemangels“ allgemeingültig definiert. Welche Qualifikation braucht ein Arbeitnehmer, damit er als „Fachkraft“ gilt? Und was unterscheidet ihn von einer „normalen“ Arbeitskraft? Ganz allgemein lässt sich eine Fachkraft als eine Person beschreiben, die das notwendige Wissen und die Fähigkeiten aufweist, um eine Aufgabe erfolgreich zu erledigen. Ein Mangel wird aus Sicht der Wirtschaft wohl schlichtweg ein Ausdruck dafür sein, dass ein Unternehmen unter den gegebenen Bedingungen keinen geeigneten Mitarbeiter findet. Für das einzelne Unternehmen mag das problematisch sein, deutet aber nicht auf einen Mangel im ökonomischen Sinn hin. Dieser würde nämlich voraussetzen, dass es eine anhaltende Knappheit gibt, die nicht über Marktprozesse und Lohnmechanismen zu beheben ist.

Die meisten Beiträge zum Thema „Fachkräftemangel“ beziehen sich auf Deutschland insgesamt und betrachten überwiegend nur eine Marktseite – entweder das Arbeitsangebot oder die Arbeitsnachfrage. Unter dieser Einseitigkeit leidet zumeist auch die aktuelle Diskussion um den demografischen Wandel. Dort wird vielfach das Bild eines anhaltenden Fachkräftemangels gezeichnet, das aus

einer problematischen Fortschreibung des Status quo herührt. Dabei wird oft außer Acht gelassen, dass ein Rückgang des Arbeitsangebots vielfach mit einem Rückgang der Arbeitsnachfrage verbunden ist: Wenn die Zahl der Einwohner in einer Region demografisch bedingt schrumpft, und ein Teil der ansässigen Betriebe für die lokale Wirtschaft produziert, verkaufen diese Betriebe aufgrund des Nachfragerückgangs auch weniger Waren. Folglich werden dort weniger Arbeitskräfte benötigt. Diese Betrachtung ist stark vereinfacht, zeigt aber, dass sich das Angebot und die Nachfrage auf allen Märkten wechselseitig beeinflussen. Im Hinblick auf den Arbeitsmarkt sollte man deshalb eher von einer temporären Knappheit beziehungsweise einem Engpass an Arbeitskräften sprechen, nicht aber von einer generellen und dauerhaften Mangelsituation.

### Ist ein Fachkräftemangel überhaupt messbar?

Als schwierig erweist es sich zudem, Engpässe an Fachkräften zu quantifizieren. In der öffentlichen Diskussion um einen möglichen Fachkräftemangel tauchen oft drei Indikatoren auf, die auch für einzelne Berufe in einzelnen Regionen berechnet werden können und deren Vor- und Nachteile hier beleuchtet werden:

- Indikator 1: Das Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen: Es zeigt an, wie viele bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldete Arbeitslose auf eine dort gemeldete offene Stelle kommen.
- Indikator 2: Die Vakanzdauer der gemeldeten Stellen: Sie gibt Aufschluss darüber, wie viele Tage über den gewünschten Besetzungstermin hinaus eine bei der BA gemeldete offene Stelle nicht besetzt werden kann.
- Indikator 3: Der statistische Ersatzbedarf: Er gibt den Anteil der älteren Beschäftigten in einer bestimmten Berufsgruppe an und gilt als Maß dafür, wie viele Beschäftigte in den nächsten Jahren ersetzt werden müssen, wenn die Gesamtzahl der Beschäftigten in der entsprechenden Berufsgruppe konstant gehalten werden soll.

Jeder dieser drei Indikatoren hat Vor- und Nachteile (vgl. Tabelle). Diese werden in der öffentlichen Diskussion jedoch kaum thematisiert und sollen deshalb genauer analysiert werden.

Tabelle

### Vor- und Nachteile der gebräuchlichsten Indikatoren zur Messung von Fachkräftengpässen

Indikator	Betrachtungsseite	Vorteile	Nachteile
1. Verhältnis von Arbeitslosen zu gemeldeten Stellen	Arbeitsangebot, Arbeitsnachfrage	■ einfache Berechnungsweise	■ starke Abhängigkeit vom Meldeverhalten der Betriebe
2. Vakanzdauer der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten offenen Stellen	Arbeitsnachfrage	■ einfache Interpretation	■ starke konjunkturelle Abhängigkeit
3. Ersatzbedarf an Arbeitskräften	Arbeitsnachfrage	■ Daten in Bezug auf Regionen und Berufe umfangreich verfügbar	■ nur kurzfristige Aussagekraft
			■ Keine Berücksichtigung des sektoralen und qualifikatorischen Strukturwandels
			■ Keine Berücksichtigung unterschiedlicher Altersstrukturen in den Berufen

Quelle: Eigene Darstellung

©IAB

### Indikator 1: Verhältnis von Arbeitslosen zu gemeldeten offenen Stellen

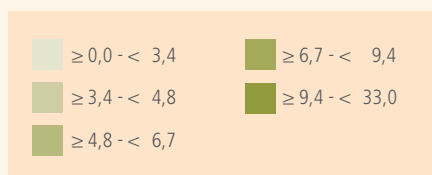
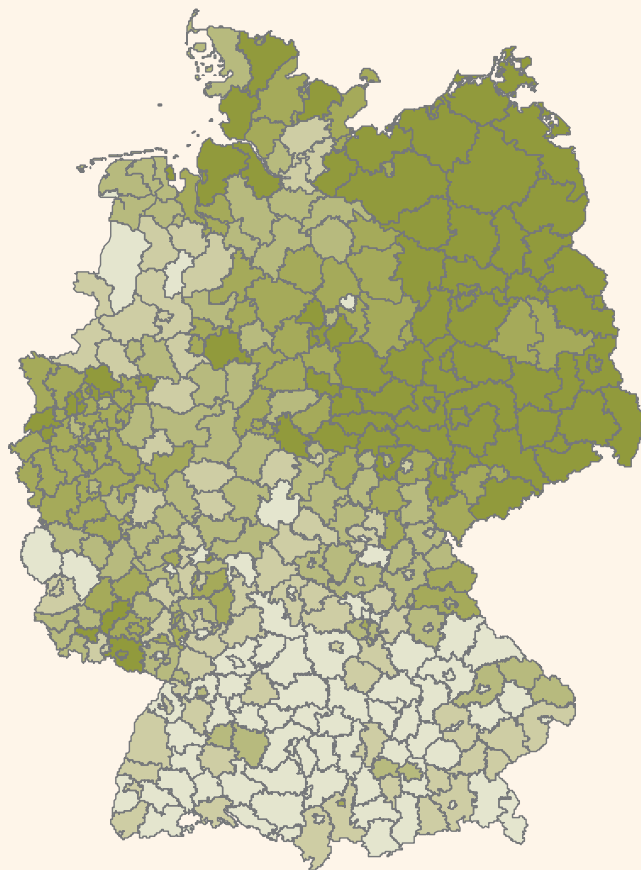
Im Jahr 2011 standen im Durchschnitt einer bei der BA gemeldeten offenen Stelle etwa sechs Arbeitslose gegenüber. Regional betrachtet gab es aber recht große Unterschiede (vgl. Abbildung 1 auf Seite 12). Während zum Beispiel in Lindau das Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen 1:1 betrug, kamen im Landkreis Uckermark 32 Arbeitslose auf eine gemeldete offene Stelle.

Ursächlich für die großen regionalen Unterschiede sind Besonderheiten der regionalen Wirtschafts- und Betriebsstruktur. Sie beeinflussen wesentlich die Nachfrage nach Arbeitskräften, so dass kleinräumige regionale Einheiten nur sehr schwer miteinander vergleichbar sind. So haben Unternehmen aus einer Branche, die sich sehr stark auf einzelne Regionen konzentriert, teils sehr spezielle Anforderungen an die Fähigkeiten ihrer Beschäftigten. In der Folge entsteht ein regional stark spezialisierter Arbeitsmarkt, auf dem zum Beispiel aufgrund konjunktureller



Abbildung 1

### Verhältnis von Arbeitslosen zu gemeldeten offenen Stellen nach Kreisen 2011



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen und Darstellung.

©IAB

Effekte sehr schnell eine Verknappung an Arbeitskräften eintreten kann. Im Vergleich zu ländlichen Regionen überwinden große Städte eine solche Knappheit schneller, solange der Arbeitnehmerpool groß genug ist und eine ausreichende Zahl an Arbeitskräften in ähnliche, knapper werdende Berufe wechseln kann (vgl. auch den Beitrag von Per Kropp und Achim Schmillen auf Seite 52).

Unter der Annahme, dass Unternehmen und Arbeitnehmer ihre Präferenzen unverändert lassen, kann aus dem Verhältnis von Arbeitslosen zu gemeldeten offenen Stellen eine An- oder Entspannung des Arbeitsmarktes abgeleitet werden. Der Indikator unterliegt jedoch mehreren Einschränkungen. Zunächst entscheidet die Aggregationsebene darüber, wie angespannt die Lage in einem Beruf und einer Region eingeschätzt wird. Je spezieller außerdem die Anforderungen der Unternehmen in einer Region an die Bewerberinnen und Bewerber sind, desto eher kann eine Knappheit an Fachkräften in dieser Region auftreten. Ausgleichend wirkt hier allerdings die regionale und berufliche Mobilität der Beschäftigten (vgl. auch die Beiträge von Anette Haas sowie Stefan Fuchs et al. auf den Seiten 68 und 74). Weiterhin blendet der Indikator aus, dass eine Stelle unter Umständen auch deswegen nicht besetzt werden kann, weil niemand bereit ist, für den angebotenen Lohn beziehungsweise unter den gegebenen Arbeitsbedingungen zu arbeiten. Folglich taucht die gemeldete Stelle Monat für Monat in der Statistik auf.

Es kann außerdem im Interesse der Unternehmen liegen, auch ohne akuten Bedarf offene Stellen auszuschriften. Dies kann einerseits aus Imagegründen der Fall sein, um Druck auf politische Entscheidungsträger aufzubauen. Andererseits ist es möglich, dass Unternehmen den Markt sondieren wollen und dann unter Umständen für herausragende Bewerber tatsächlich eine neue Stelle schaffen.

Wie aus Analysen des IAB, speziell der Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (EGS), hervorgeht, ist die Zahl der gemeldeten offenen Stellen stark konjunkturabhängig. In Zeiten guter Konjunktur mit hohem Auftragsvolumen ist der Bedarf an Arbeitskräften in der Regel höher als in Rezessionsphasen. Unternehmen einer Branche werden in der Tendenz gleichermaßen durch das branchenspezifische Auf und Ab in ihrer Auftragslage und damit auch in ihren Beschäftigungsplänen beeinflusst. Gehören diese Unternehmen dann noch regional sehr stark konzentrierten Branchen wie dem Schiffsbau, der Automobilindustrie oder der Chemischen Industrie an, schlagen die regional divergierenden Nachfrageschwankungen nach speziellen Arbeits-



kräften auch auf diesen Indikator durch. Er kann daher zu einem bestimmten Zeitpunkt und für eine bestimmte Region „akute“ Knappheit anzeigen, um wenig später einen Überschuss an Fachkräften zu signalisieren. Folglich besitzt diese Kennziffer in den meisten Fällen nur eine kurzfristige Aussagekraft. Ein allgemein gültiger Engpass lässt sich damit nicht nachweisen.

Die Tatsache, dass sich auf gemeldete offene Stellen nicht nur Arbeitslose bewerben, sondern auch Beschäftigte, schränkt die Aussagekraft des Indikators ebenfalls ein. Wechseln Beschäftigte von einem Arbeitgeber zu einem anderen, melden die Unternehmen möglicherweise offene Stellen, die durch Beschäftigte anderer Unternehmen oder Abgänger aus dem (Aus-) Bildungssystem besetzt werden. Die offene Stelle wird damit von einem Unternehmen zum anderen weitergereicht. Solche Beschäftigungsketten führen dazu, dass offene Stellen zwar gemeldet und besetzt werden, Arbeitslose in diesem Fall aber nicht zum Zuge kommen. Damit ist die Gegenüberstellung offener Stellen zu Arbeitslosen nicht präzise.

Ein in der Öffentlichkeit oft diskutierter Kritikpunkt ist zudem, dass der Bestand offener Stellen, der bei der Bundesagentur gemeldet ist, ohnehin nur einen Teil aller offenen Stellen repräsentiert. Insbesondere bei Berufen mit hohen Qualifikationsanforderungen melden Betriebe nicht alle offenen Stellen der BA, sondern wählen andere Suchkanäle. Auf die Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebotes trifft diese Kritik jedoch nicht zu (vgl. hierzu den Beitrag von Ulrich Walwei auf Seite 22). Allerdings sind die daraus gewonnenen Daten wiederum für eine regionale Analyse nicht repräsentativ.

## **Indikator 2: Vakanzdauer der bei der BA gemeldeten Stellen**

Das Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen blendet also unter anderem die Gründe für die Meldung der Stellen aus und stellt damit für sich genommen ein recht unsicheres Maß für einen Engpass beziehungsweise einen Mangel an Fachkräften dar. Als zusätzlicher Indikator kann deshalb die durchschnittliche abgeschlossene Vakanzdauer

der bei der BA gemeldeten Stellen herangezogen werden. Er zeigt einen Engpass dann an, wenn die Besetzung einer freien Stelle länger dauert als „üblich“, beziehungsweise wenn sich die Vakanzdauer im Zeitverlauf erhöht.

Die Vakanzdauer einer gemeldeten Stelle lag im Durchschnitt des Jahres 2011 bei 64 Tagen. Allerdings schwankt dieser Wert zwischen Berufen und Regionen erheblich (vgl. Abbildung 2 auf Seite 14). Deutschlandweit liegt die Spannweite von Beruf zu Beruf zwischen Null und 182 Tagen. Auf der regionalen Ebene erhöht sich die Spannweite um ein Vielfaches. So liegt die Vakanzdauer bei den nichtmedizinischen Gesundheitsberufen im nationalen Durchschnitt bei 86 Tagen, schwankt aber auf Kreisebene zwischen 30 und 170 Tagen. Besonders drastisch fallen die regionalen Unterschiede bei den Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufen aus. Hier liegt die Vakanzdauer je nach Kreis zwischen Null (Kreise Spree-Neiße und Weimarer Land) und 286 (Kreis Prignitz) Tagen.



Problematisch ist, dass die Vakanzdauer vom Meldeverhalten der Betriebe abhängt. Wird eine offene Stelle erst relativ spät der BA gemeldet und zugleich relativ schnell besetzt, ist die offizielle Vakanzdauer kurz. Vielleicht erfolgte die Meldung bei der BA aber nur deswegen, weil über andere Wege keine geeignete Person gefunden wurde. Die unbeobachtete tatsächliche Vakanzdauer liegt in diesen Fällen also sicherlich höher.

Zudem ist auch dieser Indikator stark konjunkturabhängig. Auch gibt er keinen Aufschluss darüber, ob Stellen nicht besetzt werden können, weil tatsächlich keine geeignete Arbeitskraft zur Verfügung steht oder möglicherweise die angebotenen Entgelte zu niedrig oder die Arbeitsbedingungen nicht attraktiv genug sind.

### Indikator 3: Ersatzbedarf an Arbeitskräften

Ein dritter Indikator, der oft als Beleg für einen Fachkräftemangel angeführt wird, ist der Ersatzbedarf an Arbeitskräften. Er misst den Anteil der älteren Beschäftigten an allen Beschäftigten und erlaubt damit Aussagen über die Altersstruktur der Beschäftigten in einem Beruf. Ein hoher Anteil an älteren Beschäftigten deutet also im Prinzip auf einen hohen Ersatzbedarf hin.

Der Indikator ist dann zuverlässig, wenn alle aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Beschäftigten 1:1 ersetzt werden sollen. Vielfach ist dies allerdings nicht der Fall, denn nicht jeder Erwerbstätige, der aus dem Arbeitsmarkt ausscheidet, wird durch einen neuen ersetzt. Berufe mit einem statistisch hohen Ersatzbedarf sind zumeist nicht diejenigen, die sich in Zukunft dynamisch entwickeln werden. Vielmehr sind es Berufe, bei denen aufgrund des sektoralen und qualifikatorischen Strukturwandels die Nachfrage sinkt. Der Ersatzbedarf wird somit geringer. Weiterhin ist dieser Indikator für solche Berufsgruppen irreführend, in denen aus verschiedenen Gründen keine Älteren beschäftigt sind, etwa im Bergbau. Auf der regionalen Ebene werden diese berufsspezifischen Einflussfaktoren noch durch große Unterschiede in der Altersstruktur der Bevölkerung verschärft.

### Fazit

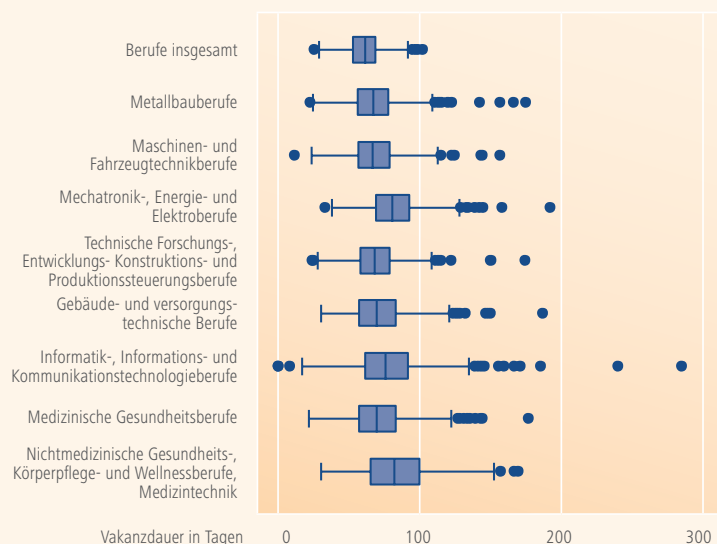
Der Vorteil der hier diskutierten Maße liegt insbesondere darin, dass sie sich einfach berechnen und interpretieren lassen. Für sich alleine betrachtet reichen sie jedoch nicht aus, um eine Knappheit an Arbeitskräften zuverlässig zu quantifizieren. Globale und nationale Beschäftigungstrends sowie die konjunkturelle Lage, Änderungen in den Präferenzen der Arbeitskräfte oder der Stellenwechsel derzeitiger Beschäftigter beeinflussen die beschriebenen Kennzahlen. Selbst wenn alle drei Indikatoren gemeinsam betrachtet werden, sind Fehleinschätzungen immer noch möglich.

Die volkswirtschaftliche Theorie bietet Anhaltspunkte dafür, welche zentralen Variablen Arbeitsangebot und -nachfrage beeinflussen. Diese Variablen sollten bei der Bestimmung von Fachkräfteengpässen explizit

Abbildung 2

### Vakanzdauer der bei der BA gemeldeten Stellen für ausgewählte Berufsbereiche 2011

Jahresdurchschnitt in Tagen



Anmerkung: Die Box-Plot-Darstellung zeigt die regionale Verteilung der Vakanzdauern in den jeweiligen Berufen. Die Punkte stehen dabei für die „Ausreißerregionen“, die senkrechte Linie innerhalb der blauen Rechtecke für den jeweiligen nationalen Medianwert. Darunter bzw. darüber liegen jeweils 50% aller gemessenen Werte.

Quelle: IAB – Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots, Statistik der BA, Destatis – Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen

©IAB

berücksichtigt werden. Zu diesen Variablen zählen unter anderem Lohnniveau und Lohnentwicklung, Produktionsausfälle, immaterielle Anreize der Unternehmen, aber auch die regionale und berufliche Mobilitätsbereitschaft der Arbeitskräfte. Ein ideales Maß würde all diese Faktoren in der Gesamtschau betrachten. Ein solches Maß existiert bislang nicht. Um wenigstens eine Annäherung an regionale und berufsspezifische Fachkräfteengpässe zu erhalten, sollten daher immer mehrere Indikatoren zugleich berücksichtigt werden.



## Literatur

Brenke, Karl (2012): Ingenieure in Deutschland: Keine Knappheit abzusehen. In: DIW-Wochenbericht Nr. 11, S. 3-8.

Brenzel, Hanna; Kubis, Alexander; Moczall, Andreas; Weber, Eva (2012): Der Arbeitsmarkt in Ost- und Westdeutschland: Offene Stellen, Personalsuche und Besetzungswege. IAB-Kurzbericht Nr. 11.

Brunow, Stephan; Garloff, Alfred (2011): Arbeitsmarkt und demografischer Wandel: Anpassungsprozesse machen dauerhaften Fachkräftemangel unwahrscheinlich. In: IAB-Forum, Nr. 2, S. 92-97.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011): Arbeitskräftebericht, Berlin.

Erdmann, Vera; Koppel, Oliver (2009): Ingenieurmonitor: Fachkräftebedarf und -angebot nach Berufsordnungen und regionalen Arbeitsmärkten. Methodenbericht, Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Fuchs, Michaela; Weyh, Antje (2012): Gibt es einen Fachkräftemangel in Leipzig? In: Stadt Leipzig (Hrsg.), Statistischer Quartalsbericht IV/2011, Leipzig, S. 31-35.

Hartmann, Michael; Reimer, Kim (2011): Möglichkeiten und Grenzen einer statistischen Engpassanalyse nach Berufen. Methodenbericht der Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.

## Die Autoren



### Dr. Stephan Brunow

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

[stephan.brunow@iab.de](mailto:stephan.brunow@iab.de)



### Dr. Michaela Fuchs

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“, Regionaleinheit Sachsen-Anhalt-Thüringen, am IAB.

[michaela.fuchs@iab.de](mailto:michaela.fuchs@iab.de)



### Dr. Antje Weyh

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“, Regionaleinheit Sachsen, am IAB.

[antje.weyh@iab.de](mailto:antje.weyh@iab.de)



# Publikationen

Aktuelle Publikationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB

## Das Fachkräfte-Thema in weiteren IAB-Publikationen

Fachkräftebedarf, Fachkräfteengpässe, Fachkräftesicherung – das Thema „Fachkräfte“ hat viele Facetten und wird insbesondere im Kontext der demografischen Entwicklung viel diskutiert. Entsprechend groß ist das Veröffentlichungsspektrum dazu in den IAB-Medien. Hier eine Auswahl der letzten zwei Jahre.

■ **Achatz, Juliane** et al. (2011): Strategien entwickeln, Potenziale nutzen - Fachkräftebedarf: Angebot an Arbeitskräften wird knapper. Öffentliche Anhörung von Sachverständigen vor dem Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags am 21. Februar 2011. IAB-Stellungnahme Nr. 2.

Das IAB nimmt nach einer allgemeinen Einschätzung des Fachkräftebedarfs und einer Darstellung der Erwartungen für die Zukunft Stellung unter anderem zu den folgenden Punkten: Kürzungen bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung, Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen, stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen und älteren Arbeitnehmern, Anerkennung ausländischer Qualifikationen, Fachkräfteeinwanderung.

■ **Baas, Timo; Brücker, Herbert; Dietz, Martin; Kubis, Alexander; Müller, Anne** (2011): Arbeitnehmerfreizügigkeit: Neue Potenziale werden bisher kaum genutzt. IAB-Kurzbericht Nr. 24.

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit ist eine Grund-

freiheit der Europäischen Union. In Deutschland gilt sie seit dem 1. Mai 2011 uneingeschränkt auch für die acht mittel- und osteuropäischen Mitgliedsstaaten, die der EU im Mai 2004 beigetreten sind. Dieser Kurzbericht untersucht, wie sich die Zuwanderung aus den EU-8-Ländern seit der Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes entwickelt hat und welche Folgen sich aus der Neuregelung für Beschäftigung und Personalrekrutierung ergeben. Dabei zeigt sich unter anderem, dass die meisten Betriebe die neuen Rekrutierungsmöglichkeiten bislang als wenig relevant bei ihrer Personalsuche einschätzen (vgl. Abbildung 1 auf S.19).

■ **Bogai, Dieter; Wiethöler, Doris; Schönwetter, Stephanie; Luipold, Christiane** (2011): Berufliche Perspektiven von Frauen und Männern in Berlin und Brandenburg. Eine Analyse vor dem Hintergrund segregierter Berufsfelder. IAB-Regional. IAB Berlin-Brandenburg Nr. 2.

Die Analyse der Erwerbssituation von Frauen und Männern in der Region Berlin-Brandenburg offenbart ungenutzte Potenziale vor allem in Berlin. Nach der Prognos-Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg wird sich der Rückgang der klassischen produktionsorientierten Männerberufe fortsetzen, dagegen dürfte es in technisch-wissenschaftlichen Männerberufen mit hohen Qualifikationsanforderungen zu Engpässen kommen. In zahlreichen frauendominierten Dienstleistungsberufen deutet sich ebenfalls ein künftiger Arbeitskräftemangel an. Zur Deckung des künftigen Fachkräftebe-

darfs könnte eine Verringerung der beruflichen Segregation zwischen Frauen und Männern einen wichtigen Beitrag leisten.

■ **Böhme, Stefan; Eigenhüller, Lutz; Werner, Daniel; Baumann, Doris; Conrads, Ralph; Kistler, Ernst; Kucher, Andreas** (2012): Demografie und Arbeitsmarkt in Bayern. Entwicklung, aktuelle Lage und Ausblick. IAB-Regional. IAB Bayern Nr. 2.

Prognosen gehen davon aus, dass der Rückgang der Bevölkerungszahl und das steigende Durchschnittsalter der Bevölkerung in Bayern zeitverzögert und in abgeschwächter Form, aber mit großen regionalen Unterschieden auftreten werden. Exemplarisch werden die Entwicklung der Beschäftigung von Älteren und von Frauen, die Qualifikationsstruktur sowie die berufliche Struktur in Bayern dargestellt. Als weiterer Aspekt wird die Entwicklung der Renten betrachtet und schließlich anhand von Ergebnissen des Projekts „GeniAL“ ein Einblick in den betrieblichen Umgang mit alternenden Belegschaften gegeben.

■ **Brenzel, Hanna; Kubis, Alexander; Moczall, Andreas; Weber, Eva** (2012): Der Arbeitsmarkt in Ost- und Westdeutschland: Offene Stellen, Personalsuche und Besetzungswege. IAB-Kurzbericht Nr. 11.

Mehr als zwanzig Jahre nach der Wiedervereinigung sind die Arbeitsmärkte in West- und Ostdeutschland immer noch sehr verschieden. Auf Basis einer jährlichen Betriebsbefragung zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot werden die beiden Arbeitsmärkte insbesondere im

Hinblick auf offene Stellen und betriebliche Stellenbesetzungsstrategien untersucht und verglichen. Dabei zeigen sich teilweise Probleme bei den Stellenbesetzungen und die Befragungsergebnisse geben auch Auskunft über die Gründe für diese Probleme (vgl. Abbildung auf S. 20).

■ **Brunow, Stephan; Garloff, Alfred** (2011): *Arbeitsmarkt und demografischer Wandel: Anpassungsprozesse machen dauerhaften Fachkräftemangel unwahrscheinlich*. In: IAB-Forum Nr. 2, S. 92-97.

Das Verhältnis zwischen der Nachfrage nach und dem Angebot an qualifizierten Arbeitskräften wird sich voraussichtlich zugunsten des Arbeitskräfteangebots verschieben. Trotzdem wird es ein allein demografisch verursachtes Ungleichgewicht dauerhaft 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.

■ **Brunow, Stephan; Garloff, Alfred; Wapler, Rüdiger; Zika, Gerd** (2012): *Wie wird sich der Arbeitsmarkt langfristig entwickeln? Methoden und Validitäten von Prognosen zur Vorhersage von Fachkräfteangebot und -bedarf*. Schriftliche Anhörung der Fachkräftekommission Hessen der hessischen Landesregierung. IAB-Stellungnahme Nr. 1.

Die Autoren setzen sich mit der Aussagekraft von Prognosen mit Blick auf einen möglichen zu erwartenden Fachkräftemangel auseinander. Zunächst werden die derzeit verwendeten Prognose- und Simulationsmodelle für den Arbeitsmarkt vorgestellt und deren Aussagekraft diskutiert. Danach werden die Chancen und Risiken von Prognosen betrachtet und untersucht, inwieweit den kursierenden Prognosen eines dauerhaften Fachkräftemangels Glauben geschenkt werden kann. Abschließend wird auf die Bildungsentscheidung und daraus möglicherweise resultierende sogenannte „Schweinezyklen“ auf dem Arbeitsmarkt eingegangen.

■ **Burkert, Carola; Garloff, Alfred; Lepper, Timo; Schaade, Peter** (2011): *Demografischer Wandel und Arbeitsmarkt in Hessen*. IAB-Regional. IAB Hessen Nr. 1.

Mit der beginnenden Verrentung der geburtenstarken Jahrgänge werden das Arbeitskräfteangebot spürbar sinken und die Belegschaften deutlich altern. Um die Auswirkungen dieser Entwicklung abzufedern, ist eine Steigerung der Erwerbsquoten anzustreben: Bei der Erwerbsbeteiligung von Älteren und Frauen bestehen erhebliche Potenziale.

■ **Dietz, Martin; Kettner, Anja; Kubis, Alexander; Leber, Ute; Müller, Anne; Stegmaier, Jens** (2012): *Unvollkommene Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt. Analysen zur Arbeitskräftenachfrage auf Basis des IAB-Betriebspanels und der IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots*. IAB-Forschungsbericht Nr. 8.

Der Beitrag zur Analyse des aktuellen Arbeits- und Fachkräftebedarfs zeigt, an welchen Stellen bereits Anzeichen für Engpässe erkennbar sind. Zunächst wird ein Überblick über theoretische Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt sowie den derzeitigen Stand der Diskussion und bisherige Erkenntnisse zum Thema Fachkräftebedarf gegeben. Im Hauptteil wird schließlich – differenziert nach Wirtschaftszeigen, Betriebsgrößenklassen und formalem Qualifikationsniveau sowie nach Ost- und Westdeutschland – dargestellt, wie sich die Betriebslandschaft in Deutschland gestaltet, wo der Bedarf an Arbeitskräften besonders hoch ist und wo sich Stellenbesetzungen bereits schwierig gestalten.

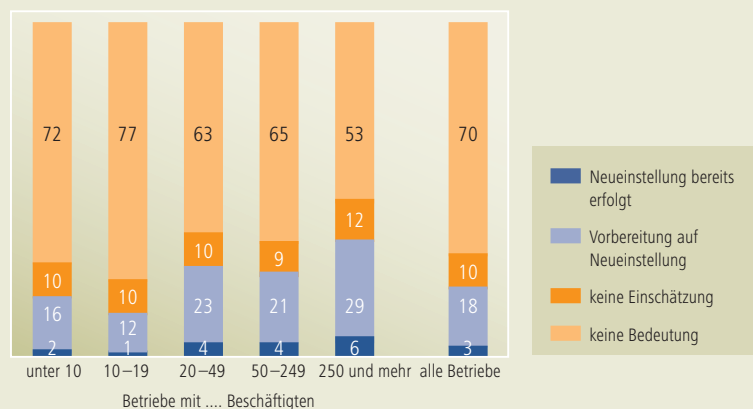
■ **Elmas, Hadica; Wydra-Somaggio, Gabriele** (2012): *Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt im Saarland vor dem Hintergrund des demografischen Wandels*. IAB-Regional. IAB Rheinland-Pfalz-Saarland Nr. 1.

Im Saarland ist der demografische Wandel

Abbildung 1

### Relevanz des Wegfalls der Arbeitnehmerfreizügigkeitsgrenzen zum 1. Mai 2011 für die EU-8-Staaten bei Betrieben mit sofort zu besetzenden Stellen und Kenntnis der Neuregelung

II. Quartal 2011, Anteil der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Prozent



Anmerkung: Mehrfachnennungen wurden eliminiert, indem nachrangig ausgezählt wurde:  
1. Neueinstellungen bereits erfolgt, 2. Vorbereitung auf Neueinstellungen etc.

Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots

© IAB



stark vorangeschritten. Dies hat zwar zu einem reduzierten Arbeitsangebot geführt, aber kaum zu einem Fachkräfteengpass – außer im Pflegebereich, dessen erhöhtem Bedarf kaum mit der Rekrutierung von Fachkräften aus anderen Berufsbereichen entgegengewirkt werden kann.

■ **Elmas, Hadica; Wydra-Somaggio, Gabriele** (2011): Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Rheinland-Pfalz vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. IAB-Regional. IAB Rheinland-Pfalz-Saarland Nr. 2. Es wird erwartet, dass aufgrund des demografischen Wandels in Rheinland-Pfalz die Bevölkerung bis zum Jahr 2025 um 12,6 Prozent zurückgehen wird. Die Entwicklung hat bislang mit Ausnahme des Pflegebereichs zu keinem besonderen Fachkräfteengpass geführt.

■ **Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte** (2011): Entwicklung des Arbeitskräfteangebots in Ost und West: Die Luft am Arbeitsmarkt wird für Betriebe dünner. In: IAB-Forum, Nr. 2, S. 4-9.

Die Erwerbsbevölkerung schrumpft und altert. Den deutschen Betrieben werden deshalb bis zum Jahr 2050 in einem realistischen Szenario

rund zwölf Millionen weniger und gleichzeitig relativ mehr ältere Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Besonders dramatisch sieht es in Ostdeutschland aus: 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 wenig dergleichen zu erwarten.

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

Den Betrieben werden künftig immer weniger und im Durchschnitt deutlich ältere Arbeitskräfte als heute zur Verfügung stehen. Selbst wenn es gelingt, mehr Ältere, Frauen, Ausländer und Ausländerinnen am Erwerbsleben zu beteiligen, müssen sich Wirtschaft und Gesellschaft längerfristig auf ein viel geringeres Arbeitskräftepotenzial einstellen.

■ **Fuchs, Michaela; Pohl, Anja; Sujata, Uwe; Weyh, Antje** (2011): Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Thüringen. IAB-Regional. IAB

Sachsen-Anhalt-Thüringen Nr. 1.

Thüringen ist vom demografischen Wandel besonders betroffen. Der Freistaat wird in 15 Jahren den zweithöchsten Bevölkerungsverlust und in 20 Jahren das fünfthöchste Medianalter unter den europäischen Regionen aufweisen.

■ **Fuchs, Michaela; Sujata, Uwe; Weyh, Antje** (2011): Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Sachsen. IAB-Regional. IAB Sachsen Nr. 1.

Der Regierungsbezirk Chemnitz beispielsweise wird in 20 Jahren das höchste mittlere Alter und den zweithöchsten Bevölkerungsverlust unter den europäischen Regionen aufweisen. Werden die Handlungsmöglichkeiten, um diese Auswirkungen abzumildern, nicht genutzt, dann ist zu befürchten, dass ein Negativszenario eintritt und sich regionale Disparitäten verschärfen.

■ **Harten, Uwe** (2012): Der demografische Wandel und seine Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte in Niedersachsen und Bremen. IAB-Regional. IAB Niedersachsen-Bremen Nr. 1. Die Reduzierung des Arbeitskräfteangebots und die Alterung der Beschäftigten werden deutliche Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte in Niedersachsen und Bremen haben. Um diesen Entwicklungen zu begegnen, ist vor allem eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung anzustreben, so dass der Rückgang des Erwerbspersonenangebots deutlich verringert und in Bremen sogar umgekehrt werden könnte.

■ **Kettner, Anja** (2012): Fachkräftemangel – Fakt oder Fiktion? Empirische Analysen zum betrieblichen Fachkräftebedarf in Deutschland. IAB-Bibliothek 337. Bielefeld: Bertelsmann (im Erscheinen).

Droht Deutschland ein genereller und dauerhafter Mangel an Fachkräften? Oder gibt es eher temporäre Engpässe in einzelnen Sektoren und Berufen? Inwieweit sind die Rekrutierungsprobleme von Unternehmen

Abbildung 2

### Gründe für die Probleme bei Neueinstellungen in Betrieben, die Schwierigkeiten bei der Besetzung einer Stelle hatten

Deutschland, IV. Quartal 2011, Anteil der Betriebe in Prozent\*



\*Mehrfachnennungen.

Quelle: IAB-EGS.

© IAB

„hausgemacht“? Anja Kettner liefert eine differenzierte Analyse der möglichen Ursachen von Fachkräftengpässen und -mangellagen. Auf der Basis repräsentativer Betriebsbefragungen zeichnet die Autorin ein umfassendes Bild des Stellenbesetzungsgeschehens und liefert statistisch gesicherte Aussagen zu den Bestimmungsfaktoren qualifikationsbedingter Fachkräftengpässe und unbesetzter Stellen.

■ **Pohl, Carsten; Sujata, Uwe; Weyh, Antje** (2012): Der zukünftige Bedarf an Pflegearbeitskräften in Sachsen. Modellrechnungen auf Kreisebene bis zum Jahr 2030. IAB-Regional. IAB Sachsen Nr. 2.

Als Folge des demografischen Wandels wird die Zahl der Pflegebedürftigen deutlich steigen. Unter Verwendung von Modellrechnungen wird die mögliche Entwicklung des Bedarfs an professionellen Pflegearbeitskräften bis zum Jahr 2030 für die einzelnen Kreise und kreisfreien Städte in Sachsen dargestellt.

■ **Sieglen, Georg** (2011): Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Beschäftigungsentwicklung in der Gesundheitswirtschaft Nordrhein-Westfalens. IAB-Regional. IAB Nordrhein-Westfalen Nr. 8.

In dem Bericht wird die Beschäftigungsentwicklung in der Gesundheitswirtschaft in Nordrhein-Westfalen für den Zeitraum von

2000 bis 2010 in regional vergleichender Perspektive analysiert. Da bei einzelnen Gesundheitsdienst- und Sozialberufen vermutet werden kann, dass es in den nächsten Jahren zunehmend zu Fachkräftengpässen kommt, wird abschließend eine Analyse der Entwicklung des Bestands und der Vakanzzeiten offener Stellen für Personal in Gesundheitsdienst- und Sozialberufen sowie eine vergleichende Darstellung von Ergebnissen verschiedener Prognosen zur Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage und des Arbeitskräfteangebots in der Gesundheitswirtschaft präsentiert.

■ **Stabler, Jochen** (2012): Frauen und Männer in MINT-Berufen in Rheinland-Pfalz. IAB-Regional. IAB Rheinland-Pfalz-Saarland Nr. 2. Langfristige Arbeitsmarktprojektionen deuten darauf hin, dass die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) weiter steigt. Die Situation von Frauen und Männern in MINT-Berufen in Rheinland-Pfalz wird anhand der Ausbildungssituation, der Entwicklung der Zahl der Studienanfänger und der Lage auf dem Arbeitsmarkt näher betrachtet.

Über die Publikationsreihen des Instituts hinaus veröffentlichen IAB-Forscherinnen und

-Forscher ihre Ergebnisse in externen Journals, Büchern und Discussion Papers. Eine vollständige Übersicht finden Sie auf der Homepage des IAB in inhaltlicher, medialer oder personeller Sortierung ([www.iab.de](http://www.iab.de)).

## Informationsplattform

Umfassende Informationen zum Thema „Fachkräfte“ gibt es außerdem 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 Plattform stellt inhaltlich strukturierte Informationen kostenlos zur Verfügung: von Veröffentlichungen über Forschungsprojekte und Institutionen bis hin zu weiterführenden Links externer Informationsanbieter.

Unter <http://www.iab.de/infoplattform> finden Sie eine Reihe von Themen, die verschiedene Aspekte des Fachkräftebedarfs beleuchten, wie die Aktivierung von Frauen, Älteren und Migranten oder betriebliche Flexibilitätsstrategien hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort. Die Info-Plattform Fachkräftebedarf bietet Informationen zur aktuellen Situation und zu Strategien, um den Fachkräftebedarf zu decken.

## Referierte Aufsätze von IAB-Autorinnen und -Autoren in SSCI-Journals (seit der Forum-Ausgabe 1/2012 erschienen)

■ **Bauer, Thomas K.; Bender, Stefan; Paloyo, Alfredo R.; Schmidt, Christoph M.** (2012): Evaluating the labor-market effects of compulsory military service. In: **European Economic Review**, Vol. 56, No. 4, S. 814-829.

■ **Bellmann, Lutz; Gerner, Hans-Dieter** (2012): Further training and company-level pacts for employment in Germany. In: **Jahrbücher**

**für Nationalökonomie und Statistik**, Bd. 232, H. 2, S. 98-115.

■ **Brixy, Udo; Sternberg, Rolf; Stüber, Heiko** (2013): Why some nascent entrepreneurs do not seek professional assistance. In: **Applied Economics Letters**, Vol. 20, No. 2, S. 157-161.

■ **Damelang, Andreas; Haas, Anette** (2012): The benefits of migration. Cultural diversity

and labour market success. In: **European Societies**, Online First.

■ **Gartner, Hermann; Merkl, Christian; Rothe, Thomas** (2012): Sclerosis and large volatilities: two sides of the same coin. In: **Economics Letters**, Vol. 117, No. 1, S. 106-109.

■ **Hofmann, Barbara** (2012): Short- and long-term ex-post effects of unemployment

insurance sanctions. Evidence from West Germany. In: **Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik**, Bd. 232, H. 1, S. 31-60.

■ Hofmann, Barbara; Krug, Gerhard; Sowa, Frank; Theuer, Stefan; Wolf, Katja (2012): Wirkung und Wirkmechanismen zusätzlicher Vermittlungsfachkräfte auf die Arbeitslosigkeitsdauer. Analysen auf Basis eines Modellprojektes. In: **Zeitschrift für Evaluation**, Jg. 11, H. 1, S. 7-38.

■ Jahn, Elke J.; Bentzen, Jan (2012): What drives the demand for temporary agency workers? In: **Labour**, Online First.

■ Janik, Florian; Kohaut, Susanne (2012): Why don't they answer? Unit non-response in the IAB Establishment Panel. In: **Quality and Quantity. International Journal of Methodology**, Vol. 46, No. 4, S. 917-934.

■ Klinger, Sabine; Rothe, Thomas (2012): The impact of labour market reforms and economic performance on the matching of the

short-term and the long-term unemployed. In: **Scottish Journal of Political Economy**, Vol. 59, No. 1, S. 90-114.

■ Kohler, Ulrich; Eckman, Stephanie (2012): Expressing confidence with gradations. Stata tip 103. In: **The Stata Journal**, Vol. 11, No. 4, S. 627-631.

■ Krug, Gerhard (2012): (When) Is job-finding via personal contacts a meaningful concept for social network analysis? A comment to Chua (2011). In: **Social Networks**, Online First.

■ Patuelli, Roberto; Schanne, Norbert; Griffith, Daniel A.; Nijkamp, Peter (2012): Persistence of regional unemployment. Application of a spatial filtering approach to local labor markets in Germany. In: **Journal of Regional Science**, Vol. 52, No. 2, S. 300-323.

■ Schmieder, Johannes F.; von Wachter, Till; Bender, Stefan (2012): The longterm effects of UI extensions on employment. In: **The American Economic Review**, Vol. 102, No. 3, S. 514-519.

■ Schmieder, Johannes; von Wachter, Till; Bender, Stefan (2012): The effects of extended unemployment insurance over the business cycle. Evidence from regression discontinuity estimates over 20 years. In: **The Quarterly Journal of Economics**, Vol. 127, No. 2, S. 701-752.

■ Stüber, Heiko; Beissinger, Thomas (2012): Does downward nominal wage rigidity dampen wage increases? In: **European Economic Review**, Vol. 56, No. 4, S. 870-887.

■ Weber, Enzo (2012): Regional and outward economic integration in South-East Asia. In: **Applied Economics**, Vol. 44, No. 10, S. 1271-1283.

■ Weber, Enzo; Wolters, Jürgen (2012): The US term structure and Central Bank policy. In: **Applied Economics Letters**, Vol. 19, No. 1, S. 41-45.

■ Weber, Enzo; Zhang, Yanqun (2012): Common influences, spillover and integration in Chinese stock markets. In: **Journal of Empirical Finance**, Vol. 19, No. 3, S. 382-394.

## Neue Ausgaben in der Buchreihe „IAB-Bibliothek“



IAB-Bibliothek 333: „**Regional Disparities and Growth in the European Union. Economic Integration, Convergence and Skill-Specific Employment**“ von Friso Schlitte (in englischer Sprache)

Wirtschaftskraft, Einkommen und Beschäftigung klaffen innerhalb der Europäischen Union (EU) weit auseinander – sowohl innerhalb als auch zwischen den Mitgliedsstaaten. Der Abbau dieses Gefälles ist das erklärte politische Ziel auf europäischer wie nationaler Ebene. Obwohl sich die ökonomische Regional-

forschung dieses Themas angenommen hat, liegen bislang kaum gesicherte Erkenntnisse darüber vor, inwieweit die Osterweiterung und die ökonomische Integration der EU die Entwicklung der regionalen Disparitäten beeinflussen. Zudem ist weitgehend ungeklärt, inwiefern und warum sich die Beschäftigungsentwicklung in verschiedenen Qualifikationsniveaus regional unterscheidet. Gestützt auf eine breite Datenbasis und ökonometrische Analysen leistet das Buch von Friso Schlitte einen wichtigen Beitrag, um diese Forschungslücken zu schließen.



IAB-Bibliothek 334: **„Handbuch Arbeitsmarkt 2013. Analysen, Daten, Fakten“** von Herbert Brücker, Sabine Klinger, Joachim Möller, Ulrich Walwei (Hg.)

Bislang trotz der deutsche Arbeitsmarkt dem wirtschaftlichen Einbruch im Gefolge der globalen Finanzkrise ebenso wie den ökonomischen Verwerfungen durch die Eurokrise. Im Unterschied zu anderen europäischen Ländern steigt hierzulande die Arbeitslosigkeit kaum und die Beschäftigung wächst sogar. Was sind die Ursachen? Welche Rolle spielten die Arbeitsmarktreformen und das Krisenmanagement nach dem Lehman-Crash? Inwieweit ist der Job-Boom einer Expansion atypischer Beschäftigungsverhältnisse geschuldet?

Das „Handbuch Arbeitsmarkt 2013“ bietet eine umfassende Bestandsaufnahme des deutschen Arbeitsmarktes. Es skizziert die Entwicklung

seit 2006, analysiert die kurz- und langfristigen Perspektiven und fasst arbeitsmarktrelevante Entscheidungen der Politik in einer detaillierten Chronik zusammen. Umfassend widmet sich der Band zwei aktuellen und zentralen Themen: den Übergängen in Beschäftigung und deren Bedeutung für die Qualität der Arbeit sowie den Folgen des jüngsten wirtschaftlichen Aufschwungs und des künftigen Rückgangs des Arbeitskräfteangebots für den Fachkräftebedarf. Ein ausführliches Register erlaubt die Suche nach wichtigen Stichworten. Der Datenanhang auf CD-ROM enthält umfangreiche und zum Teil international vergleichende Daten zu zentralen Indikatoren des deutschen Arbeitsmarktes, einschließlich aktueller Kennziffern zur sozialen Grundsicherung. Er ist auch im Internet zum kostenlosen Download verfügbar. Mehr zum „Handbuch Arbeitsmarkt 2013“ finden Sie unter [www.iab.de/hb2013](http://www.iab.de/hb2013).



IAB-Bibliothek 335: **„Industrial Structure and Regional Employment Dynamics“** von Wolfgang Dauth (in englischer Sprache)

Gibt es einen Zusammenhang zwischen der regionalen Branchenstruktur und der Beschäftigungsentwicklung? Wolfgang Dauth ist dieser Frage in drei eigenständigen Studien auf den Grund gegangen. Sie beleuchten jeweils unterschiedliche thematische Teilaspekte und werden in den drei zentralen Kapiteln dieses Bandes behandelt: Kapitel 2 („Agglomeration and regional employment dynamics“) belegt die Existenz von Agglomerationsvorteilen für den regionalen Arbeitsmarkt: In agglomerierten lokalen Bran-

chen ist das Beschäftigungswachstum nachhaltiger als in nicht-agglomerierten. In Kapitel 3 („The mysteries of trade“) wird analysiert, inwiefern die Wechselwirkungen zwischen unterschiedlichen, aber verwandten Branchen die Existenz von Agglomerationsvorteilen erklären. Gemeinsame Arbeitsmärkte, so das zentrale Ergebnis, spielen dabei eine Schlüsselrolle. In Kapitel 4 („The rise of the East and the Far East“) untersucht Dauth, wie sich der internationale Handel auf Regionen mit unterschiedlicher Branchenstruktur auswirkt. Er weist nach, dass Deutschland durch den wirtschaftlichen Aufstieg Chinas und Osteuropas unterm Strich massive Beschäftigungsgewinne verzeichnen konnte.

# Mehr Wettbewerb um kluge Köpfe

## Wie man Fachkräfte ins Unternehmen lotst

Seit einigen Jahren hat sich die Lage am Arbeitsmarkt spürbar verbessert. Aus diesem Grund kommt es bei der Personalrekrutierung vermehrt zu Engpässen in regionalen und berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten. Unternehmen sind deshalb mehr und mehr gefordert, ihre Position im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte zu überprüfen und ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Denn sie können nicht mehr davon ausgehen, dass gesuchte Fachkräfte selbstverständlich den Weg ins Unternehmen finden.



Mit der seit Mitte der letzten Dekade massiv gesunkenen Arbeitslosigkeit hat sich die Rekrutierungssituation für Unternehmen merklich verändert. Besonders deutlich wird dies an der veränderten Relation von Arbeitslosen zu offenen Stellen – ein Indikator für die Anspannung am Arbeitsmarkt: Kamen im Jahr 2004 bei einem Wachstum des Bruttoinlandsprodukts von 1,2 Prozent durchschnittlich noch mehr als zehn Arbeitslose auf eine offene Stelle, waren es 2011 gerade noch etwas mehr als drei – bei einem deutlich höheren Wachstum des Bruttoinlandsprodukts von drei Prozent (vgl. Abbildung 1 auf Seite 23). Wie eine Studie von Martin Dietz et al. aus dem Jahr 2012 zeigt, fällt die so gemessene Anspannung in einzelnen Teilarbeitsmärkten sogar noch stärker aus. So kann in Bundesländern wie Bayern und Baden-Württemberg angesichts der nur noch kleinen Differenz zwischen Arbeitslosen und offenen Stellen beinahe von Vollbeschäftigung gesprochen werden.

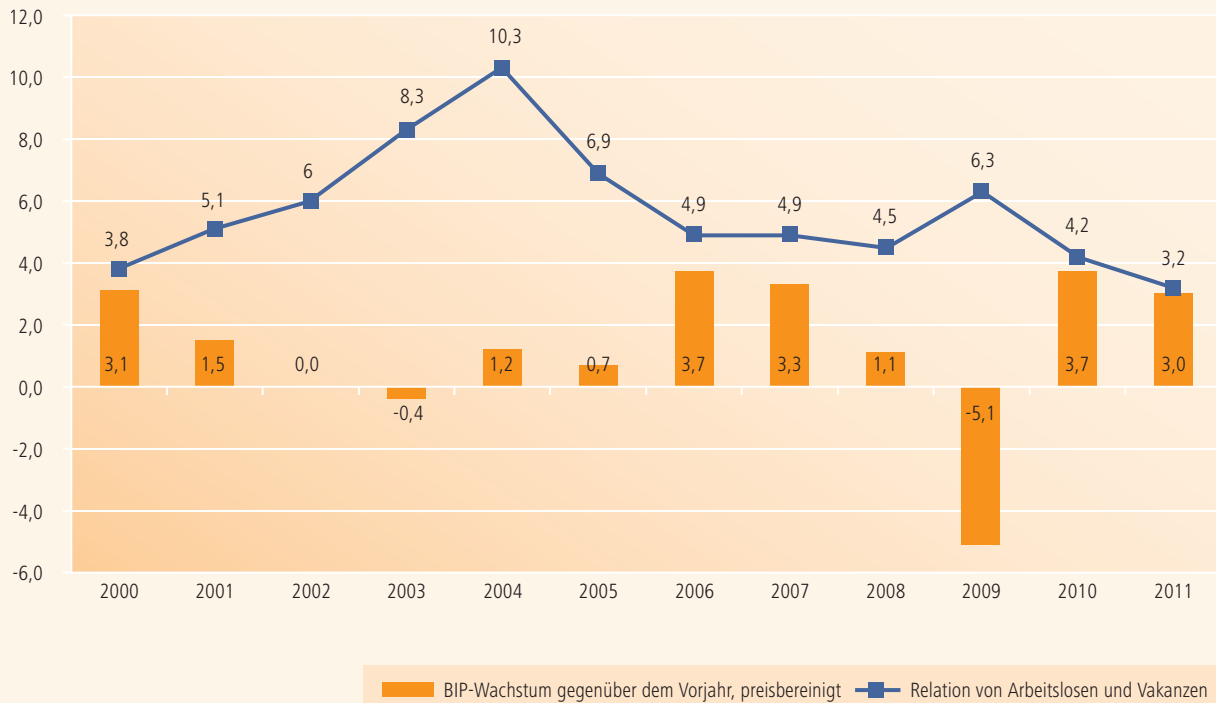
Legt man die Relation auf berufsfachlicher Ebene zugrunde, so sind insbesondere Ingenieure sowie Fachkräfte in Metall-, Elektro-, Gesundheits- und Sozialberufen deutschlandweit in starkem Maße gefragt. Die stärkere Anspannung des Arbeitsmarkts zeigt sich auch daran, dass Betriebe zuletzt immer häufiger



Abbildung 1

**Relation von Arbeitslosen zu offenen Stellen und Wachstumsraten des Bruttoinlandsprodukts 2000 bis 2011**

in Prozent



Quelle: IAB – Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots, Statistik der BA, Destatis – Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen

©IAB

über Stellenbesetzungsprobleme berichten, die sogar die Produktion, etwa durch einen Verzicht auf Aufträge, einschränken können.

**Vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt**

Die vergleichsweise komfortable Situation der Arbeitgeber hat sich nach 2004 also offenbar deutlich relativiert: Konnten Betriebe ihre Fachkräfte bis dato aus einem vergleichsweise großen Pool an geeigneten Bewerbern rekrutieren, so haben begehrte Arbeitskräfte inzwischen immer mehr die Qual der Wahl. Aus diesem Grund ist heute zunehmend von einem „Arbeitnehmermarkt“ die Rede, der für gut (aus-)gebildete Nachwuchskräfte und ausgewiesene Experten schon zur Realität geworden ist.

Manches spricht dafür, dass die demografische Entwicklung den Druck vom Arbeitsmarkt nimmt. Die Zahl

verfügbarer, auch qualifizierter Arbeitskräfte wird nach einer Studie von Johann Fuchs et al. aus dem Jahr 2011 abnehmen. Dies liegt vor allem daran, dass die nachrückenden, jungen Kohorten kleiner ausfallen als die geburtenstarken Jahrgänge, die aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Daher altern auch die Belegschaften zusehends.

Mit der Verknappung des Arbeitskräfteangebots und der daraus resultierenden Verbesserung der Beschäftigungssituation wachsen die Herausforderungen für die Personalpolitik der Unternehmen. Allerdings dürfte ein rückläufiges Arbeitskräfteangebot wohl nicht zu einem gleich großen Rückgang der Arbeitslosigkeit führen. So könnte die Arbeitsnachfrage sinken, weil die Unternehmen unter anderem mit Lohnsteigerungen auf eine wachsende Knappheit an Fachkräften reagieren (vgl. auch den Artikel von Stephan Brunow et al. auf Seite 4).

Der Arbeitskräftebedarf könnte auch abnehmen, weil eine schrumpfende Bevölkerung das Wirtschaftswachstum unterm Strich drosselt.

Unabhängig davon, wie stark sich die demografische Entwicklung auf die künftige Arbeitsmarktlage genau auswirken wird, müssen die Unternehmen eine vorausschauende Personalpolitik betreiben. Dabei geht es nämlich nicht nur darum, Rekrutierungsengpässe zu vermeiden oder einem Mangel an Fachkräften vorzubeugen, sondern auch und vor allem darum, sich im schärferen Wettbewerb um qualifizierte Fachleute zu positionieren.

Von einem Fachkräftemangel kann im Allgemeinen gesprochen werden, wenn Betriebe gewünschte Arbeitskräfte wegen fehlender berufsfachlicher Kompetenzen nicht einstellen können – und zwar selbst dann, wenn sie ihre

Spielräume bei der Entlohnung und der Gestaltung der Arbeitsbedingungen ausgeschöpft haben. Dies wäre der Fall, wenn rekrutierbare Arbeitskräfte oder Belegschaftsmitglieder keine passende Qualifikation aufweisen und Externe wie Interne nicht entsprechend qualifizierbar sind. Rekrutierungsprobleme können aber auch entstehen, wenn die betrieblichen Beschäftigungsangebote an potenzielle Bewerberinnen und Bewerber nicht hinreichend attraktiv sind und deshalb nicht akzeptiert werden. Ein echter Mangel liegt hier jedoch nicht vor.

Der Handlungsspielraum der Unternehmen könnte aber dadurch eingeschränkt sein, dass aus ihrer Sicht höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen wegen höherer Kosten auf den Gütermärkten nicht durchsetzbar sind. Erschwerend kommt hinzu, dass nicht nur etwaige Mehrkosten



bei den neu eingestellten Beschäftigten anfallen, sondern auch eine Überprüfung und Anpassung der innerbetrieblichen Lohnstrukturen und Arbeitsbedingungen insgesamt erforderlich werden könnte. Unternehmen stehen also vor einem nicht leicht zu bewältigenden Balanceakt: Sie müssen sowohl auf den Produktmärkten als auch auf den Arbeitsmärkten wettbewerbsfähig sein.

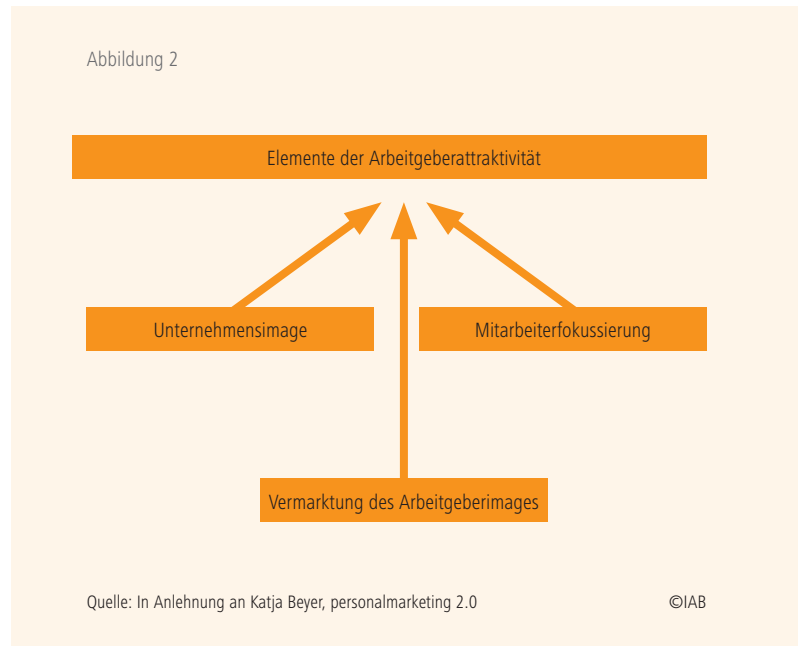
### Elemente der Arbeitgeberattraktivität

Die im Trend stark verbesserte Arbeitsmarktlage bedeutet, dass eine an der Rekrutierung und am Halten von Arbeitskräften orientierte Personalpolitik der Unternehmen immer wichtiger wird und werden muss, um auf den Produktmärkten auch langfristig erfolgreich zu sein. Dabei geht es insbesondere darum, die Attraktivität als Arbeitgeber bei der Rekrutierung von Arbeitskräften zu erhöhen. Die betriebswirtschaftliche Fachliteratur nennt hier drei wesentliche Komponenten: das Unternehmensimage, die Mitarbeiterfokussierung und die Vermarktung des Arbeitgeberimages (vgl. Abbildung 2).

Generell gilt ein positives Unternehmensimage als wichtiges Pfund im Wettbewerb um begehrte Fachkräfte. Am Arbeitsmarkt weckt es das gewünschte Interesse bei potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern. Imagebildend sind insbesondere Aspekte wie Bekanntheit, wirtschaftlicher Erfolg, Unternehmenskultur, Zukunftsorientierung und Innovationskraft, Internationalität, Unternehmensgröße, Marktposition sowie die Attraktivität der Produkte.

Ein positives Unternehmensimage zu etablieren ist eine langfristige Aufgabe für die jeweils verantwortliche Leitung. Dies gilt keineswegs nur für international tätige Großkonzerne. Auch mittelständische Unternehmen können und müssen regional und lokal ein positives Image aufbauen, um so eine möglichst große Anziehungskraft auf potenzielle Bewerber zu entfalten (vgl. hierzu den Beitrag von Oliver Ludewig und Ekaterina Kouli auf Seite 28 mit konkreten Beispielen aus der betrieblichen Praxis).

Einen weiteren Beitrag zur Arbeitgeberattraktivität leistet die Mitarbeiterfokussierung eines Unternehmens. Entscheidend ist dabei die Ausgestaltung der Arbeits-



bedingungen. Darunter fällt eine Reihe von naheliegenden Faktoren: die Höhe des Einstiegsgehalts, Arbeitsplatzsicherheit, Karrierechancen, Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die Attraktivität des Standorts.

Dazu kommen drei weitere wichtige Elemente, deren Bedeutung oft unterschätzt wird und die nicht nur großen Unternehmen wichtig sind, um sich im Wettbewerb um Fachkräfte gut zu positionieren. Erstens wächst die relative Attraktivität eines Arbeitsplatzes durch interessante Tätigkeitsinhalte, die durch den Sinngehalt der Arbeit, die Passung von Stellenanforderungen und Mitarbeiterkompetenzen sowie den Grad an Eigenverantwortung der Beschäftigten geprägt werden.

Angesichts des demografischen Wandels kommt zwei weiteren Aspekten zunehmende Bedeutung zu: Zum einen geht es darum, Privatleben und Beruf zu vereinbaren, also um die sogenannte „Work-Life-Balance“. Gerade Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen benötigen ein hohes Maß an Zeitsouveränität und an Flexibilität des Arbeitsortes sowie die begründete Zuversicht, dass Phasen der Erwerbsunterbrechung oder der Teilzeitbeschäftigung keinen Karriereknick bedeuten.

Zum anderen setzt das politisch angestrebte höhere Renteneintrittsalter voraus, dass die Betriebe für alters-

und altersgerechte Arbeitsplätze sorgen. Arbeitgeberattraktivität manifestiert sich nicht zuletzt in der Erfahrung neu eingestellter – und damit zumeist jüngerer – Beschäftigter, dass ihre älteren Kolleginnen und Kollegen ihren Ruhestand in Würde und bei möglichst guter Gesundheit antreten.

### **Arbeitgeberattraktivität nach außen vermitteln**

Schließlich hängt die Attraktivität eines Arbeitgebers auch davon ab, wie diese nach außen hin sichtbar gemacht wird. Neben den traditionellen Wegen wie Bewerbbörsen, Anzeigen oder Broschüren kommt hier dem Internet und den sozialen Medien mittlerweile eine herausragende Rolle zu. Die neuen Medien bieten vielfältige Möglichkeiten der Positionierung eines Unternehmens, aber auch eines gezielten Monitorings hinsichtlich der Wahrnehmung der Arbeitgeberattraktivität. Dabei kann es trotz eines verschärften Wettbewerbs um Fachkräfte nicht darum gehen, potenziellen Bewerbern das „Blaue vom Himmel“ zu versprechen. Es wäre sogar schädlich, wenn neu Eingestellte erfahren müssten, dass Leistungsversprechen nicht eingehalten werden oder das veröffentlichte Unternehmensleitbild nicht der Realität entspricht. Ein erfolgreiches „Employer Branding“ muss zu allererst

aufrichtig sein. Hierzu bedarf es einer kontinuierlichen Entwicklung der „Arbeitgebermarke“ und eines dazu passenden Marketings.

Attraktive Arbeitgeber haben nicht nur bessere Chancen, gutes Personal zu rekrutieren, sondern auch qualifiziertes und motiviertes Personal an sich zu binden. Deswegen zahlen sich Maßnahmen zur Steigerung der externen Attraktivität in aller Regel auch für die bereits im Unternehmen tätige Belegschaft aus. Für ein Unternehmen wäre wenig gewonnen, wenn es mit attraktiven Angeboten fähige Köpfe ködert, aber zugleich die angestammte Belegschaft vergrault – eventuell gar Kündigungen riskiert, indem es den „Neulingen“ gleichsam eine Vorzugsbehandlung andeihen lässt.

### **Fazit**

Aus einzelwirtschaftlicher Sicht gibt es kein Patentrezept, um die Attraktivität eines Unternehmens als Arbeitgeber sicherzustellen. Es wird immer darum gehen – ausgehend von der jeweiligen Marktposition eines Unternehmens – ein passendes, glaubwürdiges und attraktives Portfolio zusammenzustellen.

Dabei können Unternehmen in ihren Angebotspaketen durchaus unterschiedliche Akzente setzen. So zeigt eine



Studie von Frank Huber et al. aus dem Jahr 2009, für die Studierende der Universität Mainz befragt wurden, dass das Einstiegsgehalt längst nicht bei allen Bewerbern die höchste Priorität genießt. Wichtiger sind häufig Aufstiegsmöglichkeiten, vielfältige Weiterbildungsangebote oder auch eine nachhaltige Work-Life-Balance.

Gerade deshalb müssen auch kleinere und mittelgroße Betriebe – wenn sie sich im Wettbewerb um die klugen Köpfe richtig positionieren – nicht von vornherein auf der Verliererstraße sein. Dazu gehört, dass Unternehmen bei Neueinstellungen vertretbare Kompromisse eingehen. Wie Untersuchungen von Hannah Brenzel et al. und Lutz Bellmann et al. auf der Basis von IAB-Befragungen wie dem Betriebspanel oder der

Erhebung zum Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot zeigen, sind Betriebe in nennenswertem Umfang zu Zugeständnissen bereit und nehmen am ehesten Abstriche bei der Qualifikation in Kauf.

Etwaige Defizite können auf verschiedene Weise behoben werden, etwa durch ein kontinuierliches Training on the Job, betriebliche Weiterbildung oder spezifische Beratungs- und Förderangebote zur Qualifizierung, wie sie etwa die Bundesagentur für Arbeit mit dem Sonderprogramm WeGeBAU zur Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen oder der Initiative zur Flankierung des Strukturwandels anbietet.

## Literatur

Bellmann, Lutz; Bielski, Harald; Bilger, Frauke; Dahms, Vera; Fischer, Gabriele; Frei, Marek; Wahse, Jürgen (2006): Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung \* Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005, IAB-Forschungsbericht Nr., 11.

Berthon, Pierre; Ewing, Michael und Lian Hah, Li (2005): Captivating company: dimensions of attractiveness in employer branding. In: International Journal of Advertising, Vol. 24(2), S. 151-172.

Beyer, Katja (2011): Gesamtmodell der Arbeitgeberattraktivität. Verfügbar unter: <http://personalmarketing2null.files.wordpress.com/2011/03/gesamtmodell-der-arbeitgeberattraktivitc3a4t-quelle-katja-beyer.jpg> Zugriff am 13.08.2012.

Brenzel, Hanna; Kubis, Alexander; Moczall, Andreas; Weber, Eva (2012): Der Arbeitsmarkt in West- und Ostdeutschland. Offene Stellen, Personalsuche und Besetzungswege. IAB-Kurzbericht Nr. 10.

Dietz, Martin; Stops, Michael; Walwei, Ulrich (2012): Vollbeschäftigung in Sicht? – zur Lage auf dem Arbeitsmarkt. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, H. 14/15: S. 20-30.

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

Gmür, Markus; Martin, Peter; Karczinski, Daniel (2002): Employer Branding – Schlüsselfunktion im strategischen Personalmarketing. In: Personal, H. 54(10), S. 12-16.

Huber, Frank; Meyer, Frederik; Müller, Sandra; Vollmann, Stefan (2009): Ist nach der Krise vor der der Krise? Wie wählen Hochschulstudenten ihren zukünftigen Arbeitgeber in der Finanzbranche? Ergebnisse einer conjointanalytischen Zeitreihenstudie, Mainz: CMPP Verlag.

Schmidtke, Corinna (2002): Signaling im Personalmarketing: eine theoretische und empirische Analyse des betrieblichen Rekrutierungserfolges, München: Hampf.

Trost, Armin (2009): Employer Branding: Arbeitgeber positionieren und präsentieren, Köln: Luchterhand.

Zaugg, Robert (2002): Mit Profil am Arbeitsmarkt agieren. In: Personalwirtschaft, H. 29(2), S. 13-18.

### Der Autor



**Dr. Ulrich Walwei**  
ist Vizedirektor des IAB.  
[ulrich.walwei@iab.de](mailto:ulrich.walwei@iab.de)



# Beispiele aus der betrieblichen Praxis

## Wie Arbeitgeber Fachkräfte suchen und sichern

Qualifizierte Arbeitskräfte sind in einigen Bereichen schon heute knapp. Die Unternehmen müssen neue Wege beschreiten, wenn sie ihren Bedarf an Fachkräften decken und ihre Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen wollen. Allerdings bergen diese Wege nicht nur Chancen, sondern auch Risiken – wie die hier präsentierten Praxisbeispiele mittelständischer Betriebe zeigen.



Viele Betriebe stehen gegenwärtig angesichts eines knapper werdenden Arbeitskräfteangebots vor mindestens zwei Herausforderungen: Erstens müssen sie ihren kurzfristigen Fachkräftebedarf decken, um ihre offenen Stellen besetzen zu können, zweitens müssen sie auch mittel- und langfristig Fachkräfte gewinnen und halten. Dabei gibt es für die Unternehmen viele Ansatzpunkte, um ihren Bedarf an Fachkräften zu sichern und sich als attraktiver Arbeitgeber im Wettbewerb positionieren zu können (vgl. hierzu den Beitrag von Ulrich Walwei auf Seite 22). Ein strategisch ausgerichtetes Personalmanagement gehört ebenso dazu wie ein professionelles Personalmarketing, Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung, ein gutes Kompetenzmanagement und die Erweiterung des Rekrutierungsradius auf alternative Zielgruppen. An drei konkreten Praxisbeispielen aus den Bereichen Ausbildung, Arbeitgeberattraktivität und Auslandsrekrutierung wird im Folgenden illustriert, mit welchen innovativen Strategien Betriebe Fachkräftesicherung betreiben und mit welchen Schwierigkeiten sie dabei zu kämpfen haben.

### **Ausbildungsplätze erfolgreich besetzen**

Betriebe berichten immer häufiger über Probleme, geeignete Bewerberinnen und Bewerber für ihre Ausbildungsplätze zu finden. Dieser Trend wird auch vom aktuellen Qualifizierungsmonitor des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie bestätigt – einer Unternehmensbefragung, die den Stand und die Perspektiven der Qualifizierung in der deutschen Wirtschaft ermittelt und halbjährlich durchgeführt wird. Darin gaben zwei Drittel der auszubildenden Betriebe an, in den letzten zwölf Monaten große Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Auszubildenden gehabt zu haben. Daher setzt sich bei vielen Unternehmen immer mehr die Erkenntnis durch, dass sie neue Wege beschreiten müssen, um ihre Ausbildungsplätze besetzen zu können.

Diese Erfahrung hat auch die Frisch & Faust Tiefbau GmbH gemacht, ein Berliner Tiefbauunternehmen mit 120 Beschäftigten und einer Ausbildungsquote von 20 Prozent in fünf Ausbildungsberufen. In diesem für junge Menschen weniger attraktiven Segment hatte das

Unternehmen noch vor gut zehn Jahren keine Probleme, seine Lehrstellen zu besetzen. In den letzten Jahren wurde es jedoch immer schwieriger, Auszubildende zu finden. Damit rückte der Ausbildungsbereich noch stärker in den Fokus der Personalarbeit. Ein umfassendes Konzept wurde entwickelt, das auf drei Säulen beruht:

- **Kooperation:** Das Unternehmen pflegt vielfältige Kontakte, um Jugendliche möglichst früh anzusprechen. So kooperiert es beispielsweise auf unterschiedlichen Ebenen mit Schulen, der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer, verschiedenen Vereinen sowie gemeinnützigen Gesellschaften wie dem Berufsförderungswerk der Fachgemeinschaft Bau. In Schulen bietet die Firma beispielsweise ein kostenloses Bewerbungstraining an.

- **Erweiterte Zielgruppen:** Ein Potenzial, das die Frisch & Faust Tiefbau GmbH schon seit längerem erschließt, sind Jugendliche mit Migrationshintergrund. Um mit dieser nicht selten übersehenen Zielgruppe in Kontakt zu kommen, arbeitet das Unternehmen mit Vereinen zusammen, die sich speziell um diese Gruppe kümmern. Inzwischen ist bekannt, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund bei der Frisch & Faust Tiefbau GmbH besonders gute Chancen haben. Deshalb gehen auch immer mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund direkt auf das Unternehmen zu. In Zukunft will das Unternehmen auch verstärkt auf Jugendliche setzen, die Arbeitslosengeld II beziehen und über keinen Berufsabschluss verfügen oder an einer Arbeitsförderungsmaßnahme teilnehmen.

- **Vorgeschaltete praktische Erfahrung:** Um Ausbildungsabbrüche und Fehlbesetzungen zu vermeiden, versucht das Unternehmen, den Bewerbern vorab ein realistisches Bild von dem sie erwartenden Tätigkeitsfeld zu vermitteln. Zweimal im Jahr gibt es für Interessenten die sogenannten „Baustellentage“, an denen Jugendliche die Arbeit auf einer Tiefbaustelle hautnah erleben können und sich zum Beispiel mit Fragen an die Auszubildenden der Firma wenden können. Zudem wird der Ausbildung ein einwöchiges Praktikum vorgeschaltet, um die Bewerber besser kennenzulernen und diesen zugleich einen realistischen Einblick in das Unternehmen zu ermöglichen.

Durch die gezielte Ansprache auch vermeintlich nicht-ausbildungsfähiger Jugendlicher ist es der Frisch & Faust Tiefbau GmbH gelungen, sich ein Bewerbersegment zu erschließen, in dem die Konkurrenz um die Kandidaten (noch) gering ist. Auf diese Weise kann das Unternehmen nicht nur mehr Ausbildungsplätze besetzen, sondern auch seine öffentliche Reputation steigern. So wurde es 2010 als bester Berliner Ausbildungsbetrieb von der Industrie- und Handelskammer Berlin ausgezeichnet.

### **Ausländische Fachkräfte rekrutieren**

Eine weitere, wenn auch nicht unumstrittene Strategie zur Fachkräftesicherung ist die Rekrutierung ausländischer Arbeitnehmer. Um diese zu erleichtern, hat die Bundesregierung zum Beispiel die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen vereinfacht und unter [www.make-it-in-Germany.de](http://www.make-it-in-Germany.de) ein zweisprachiges Internetportal für internationale Fachkräfte eingerichtet. Unterstützung bei der Akquisition internationaler Fachkräfte finden Unternehmen auch auf den Internetportalen [www.fachkraefte-offensive.de](http://www.fachkraefte-offensive.de) und [www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de](http://www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de), die ebenfalls von der Bundesregierung betrieben werden.

Auch auf regionaler Ebene werden kleinere und mittlere Betriebe bei der Akquise von internationalen Fachkräften unterstützt. Eine Kampagne, die national und international Beachtung gefunden hat, war die sogenannte „Nikolausaktion“. Sie fand vom 6. bis zum 8. Dezember 2011 in Stuttgart statt. Ein regionales Netzwerk aus Wirtschafts- und Arbeitsmarktakteuren hat spanische Ingenieure nach Stuttgart gebracht und Vorstellungsgespräche mit Unternehmen aus der Region vermittelt.

Die FAW Industrial Automation GmbH, ein Stuttgarter Unternehmen im Bereich Steuerungs- und Elektrotechnik mit neun Beschäftigten und einem anhaltenden Bedarf an Fachkräften, nahm an der Aktion teil und stellte drei junge spanische Ingenieure ein. Nach Aussage des Geschäftsführers könnte das Unternehmen deutlich mehr Aufträge abwickeln und damit weiter wachsen, wenn es noch mehr geeignete Fachkräfte fände.

Die mit Hilfe der Aktion rekrutierten spanischen Ingenieure kamen für FAW zur rechten Zeit, weil das Un-

ternehmen den Zuschlag für einen größeren Auftrag in Mexiko erhalten hatte. Die frisch rekrutierten Ingenieure aus Spanien könnten sich, so die Hoffnung der Geschäftsführung, mit ihrer muttersprachlichen Kompetenz in dieses Projekt einbringen. Die Aktion wurde zusammen mit dem Kunden – einem Maschinenbauunternehmen aus der Region Stuttgart – geplant.

FAW organisierte eine Unterkunft für die drei neuen Mitarbeiter und übernahm die Kosten für die ersten drei Monate. Zudem wurde ein Mietwagen kostenfrei zur Verfügung gestellt. Die Mitarbeiter wurden bei allen administrativen Vorgängen unterstützt – etwa bei der Registrierung im Einwohnermeldeamt, der Einrichtung eines Bankkontos und der Anmeldung bei der Krankenkasse. Die Integration in den Betrieb gestaltete sich jedoch schwieriger als erwartet: Die neuen Mitarbeiter blieben bevorzugt untereinander. Arbeitsaufgaben und Abläufe regelten sie vornehmlich untereinander, so dass diese für die Geschäftsführung nur noch schwer nachzuvollziehen waren.

Als größte Probleme erwiesen sich die Sprache und die Fachkompetenz. Auch wenn in vielen Betrieben Englisch zunehmend an Bedeutung gewinnt, ist Deutsch meist weiterhin die Hauptsprache – so auch bei dem Kunden, für den das Mexiko-Projekt durchgeführt werden sollte. Zum einen sprechen die deutschen Mitarbeiter weiterhin untereinander deutsch, zum anderen sind zahlreiche wichtige Dokumente nur auf Deutsch verfügbar. Um diese Sprachdefizite auszugleichen, hat die FAW eine Volkshochschullehrerin engagiert, welche die spanischen Mitarbeiter zweimal wöchentlich für jeweils zwei Stunden in Deutsch unterrichtete. Die vorhandenen fachlichen Defizite sollten sukzessive behoben werden. So erhielten die Mitarbeiter zu Beginn nur kleine Aufträge, wurden dann für kurze Zeit in Begleitung anderer Mitarbeiter zu den Kunden geschickt. Später wurde die Dauer der Außendienste etwas ausgeweitet. Auf diese Weise sollten die neuen Mitarbeiter nach und nach an die selbstständige Erledigung von Aufträgen herangeführt werden.

Damit war die FAW jedoch nur teilweise erfolgreich. Sowohl fachliche und sprachliche Defizite als auch mangelndes Engagement sowie die fehlende Bereitschaft, nach



Mexiko zu gehen, veranlassten die FAW dazu, sich von zwei der drei spanischen Ingenieure zu trennen. Der Dritte jedoch integrierte sich gut in das Unternehmen. Mit einem erfahrenen Kollegen bildet er nun ein kleines Team und arbeitet gegenwärtig in Mexiko. Seitdem er dort ist, hat er die Möglichkeit, Stück für Stück umzusetzen, was er in den letzten Monaten gelernt hat. Dadurch hat er nach eigener Aussage an Selbstständigkeit und Zufriedenheit gewonnen.

Angesichts dieser Gemengelage ist eine abschließende Bewertung der Maßnahme aus Sicht des Unternehmens schwierig. Mitarbeiter und Geschäftsführung haben sehr viel Zeit investiert, um die neuen Mitarbeiter

einzuarbeiten, aber lediglich ein Mitarbeiter ist im Unternehmen geblieben. Der Geschäftsführer resümiert: „Wenn es gelänge, den verbliebenen Mitarbeiter erfolgreich auf ein gutes fachliches und sprachliches Level zu bringen, dann könnte aus der Sicht der Firma eine positive Bilanz gezogen werden“. Doch selbst dann rechne sich die Aktion rein wirtschaftlich nicht. Dennoch würde FAW an einer vergleichbaren Aktion wieder teilnehmen, wobei es aber zentral sei, Lehren aus dem ersten Versuch ziehen:

- Die Deutschkenntnisse und die beruflichen Vorstellungen der Bewerber würde das Unternehmen künftig genauer prüfen.



### Daten und Methoden

Die in diesem Beitrag wiedergegebenen Erfahrungen der FAW Industrial Automation GmbH bei der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte beruhen auf Interviews, die für die Evaluation der „Nikolausaktion“ durchgeführt wurden, und die noch nicht vollständig abgeschlossen sind. Die Ergebnisse dieser Evaluation werden voraussichtlich im November 2012 erscheinen.

Die hier beschriebenen Maßnahmen und Erfahrungen der DELO GmbH & Co. KGaA zur Erhöhung des Bekanntheitsgrads und der Arbeitgeberattraktivität basieren auf Interviews, die im Rahmen von Forschungsarbeiten für das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung durchgeführt wurden. Sie finden sich im Internet unter: [www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de](http://www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de). Dort ist auch das Praxisbeispiel der Frisch & Faust Tiefbau GmbH beschrieben. Die Informationen über deren Aktivitäten zur Rekrutierung von Auszubildenden wurden im Rahmen eines Forschungsprojektes erhoben, das sich mit der Fachkräftesicherung in den MINT-Bereichen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) kleiner und mittlerer Unternehmen befasst.

- Während der Einstiegsphase würde die Entwicklung und Vorbereitung der neuen Mitarbeiter von den betrieblichen Aufgaben entkoppelt.
- Es würden gemischte Teams aus erfahrenen Mitarbeitern und neuen internationalen Fachkräften gebildet.

### Arbeitgeber bekannter machen

In einem Arbeitsmarkt, der sich zumindest teilweise vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt wandelt, wird es für Unternehmen zunehmend wichtiger, ihren Bekanntheitsgrad zu steigern und sich als attraktive Arbeitgeber zu positionieren. Dies erweist sich insbesondere für kleine und mittlere Betriebe als schwierig, da sie weder über einen bekannten Namen noch über ein populäres Produkt verfügen.

Die Firma DELO GmbH & Co. KGaA ist ein mittelständisches, eigentümergeführtes Unternehmen mit Sitz in Windach in Oberbayern, das international tätig ist. Sein Portfolio umfasst Spezial- und Industrieklebstoffe sowie Gerätesysteme für Anwendungen in verschiedenen Branchen. Das stark expandierende Unternehmen sucht regelmäßig neue Fachkräfte, deren Akquisition sich zunehmend schwieriger gestaltet. Auf der Homepage der Firma fanden sich Ende Juni dieses Jahres über 30 Stellenangebote – bei einer Gesamtzahl von etwa 300 Beschäftigten. Um seine Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen, hat das Unternehmen erhebliche Anstrengungen unternommen. So hat es in den letzten Jahren begonnen, sich an Wettbewerben zu beteiligen und tatsächlich wichtige Auszeichnungen erhalten. Im vergangenen Jahr wurde DELO zum TOP-Innovator und zu einem der besten Arbeitgeber Deutschlands gekürt. In diesem Jahr wurde es als eines der 50 wachstumsstärksten Unternehmen Bayerns ausgezeichnet. Mit solchen Auszeichnungen kann die Firma ihre Unternehmensmarke stärken, ihre Bekanntheit steigern und ein positives Image aufbauen. Zudem trägt DELO weitere Siegel wie Fair Company, eine Auszeichnung für faire, nicht ausbeuterische Arbeitsbedingungen von jungen Menschen.

Um neuen Mitarbeitern den Arbeitseinstieg zu erleichtern, hat DELO Begrüßungsrichtlinien entwickelt, die Informationen zum gesamten Einstellungsprozess vom Bewerbungseingang bis zur abgeschlossenen Einarbeitung enthalten. Zu den vielen Bausteinen, die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Einstieg erleichtern sollen, zählen unter anderem eine Begrüßungsveranstaltung am ersten Arbeitstag, die Betreuung durch einen Mentor oder eine Mentorin, das Erstellen eines Einarbeitungsplans und ein frühes Zielvereinbarungsgespräch. Zudem erhalten neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine umfassende Produktschulung und eine Einführung in die Grundlagen der Klebtechnik. Dieses Off-the-Job-Training findet in Vollzeit statt und endet mit einer betriebsinternen Abschlussprüfung. Je nach Art der Tätigkeit kann es bis zu drei Monate dauern. Die Schulungen haben neben fachlichen auch soziale Aspekte. Sie erleichtern neuen



Beschäftigten die Eingewöhnung in den Betrieb, das schnelle Kennenlernen anderer Kolleginnen und Kollegen und die Identifikation mit den Produkten und Zielen des Unternehmens.

Auch bei der Kinderbetreuung setzt DELO Impulse. In der Personalbroschüre des Unternehmens heißt es: „Für Sie als Mutter oder Vater ist es mit Sicherheit wichtig, Ihr Kind gut versorgt zu wissen, während Sie arbeiten. DELO hat sehr gute Kontakte zu drei Kindergärten in Windach bzw. in Schöffelding. Wir freuen uns, dass wir das Angebot bekommen haben, hier die ‚DELO-Kinder‘ in direkter Nähe zum Firmenstandort unterzubringen.“

Obwohl DELO mit den Kindergärten in der Nachbarschaft kooperiert und sie mit Spenden unterstützt, und obwohl diese Kindergärten ein gutes und differenziertes Angebot haben, wird dieses von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kaum genutzt. Denn Eltern präferieren in der Regel Kindergärten in Wohnortnähe, die auch in der arbeitsfreien Zeit leicht erreichbar sind und in denen ihre Kinder auf Kinder aus ihrer Nachbarschaft treffen.

## Fazit

Das letztgenannte Beispiel, aber auch die oben beschriebenen Probleme bei der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte machen deutlich: Nicht alle Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber sind von Erfolg gekrönt. Es kommt auf die konkrete Umsetzung an. Über Erfolg oder Scheitern eines Instruments entscheiden oft Details. Weder auf einzelbetrieblicher noch auf volkswirtschaftlicher Ebene gibt es Patentrezepte zur Behebung von Fachkräftengpässen. Gleichzeitig zeigen die Beispiele, dass die Betriebe schon heute durch innovative Maßnahmen neue Potenziale erschließen und sich Vorteile im Wettbewerb um Fachkräfte verschaffen können. Neben herkömmlichen Anreizen bei der Lohnhöhe und -struktur oder der Weiterbildung werden künftig innovative Maßnahmen bei der Personalrekrutierung und -entwicklung weiter an Bedeutung gewinnen. Das Lernen aus – positiven wie negativen – Erfahrungen in der betrieblichen Praxis kann sich hier als sehr hilfreich erweisen.

## Die Autoren



### Dr. Oliver Ludewig

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Regionalen Forschungsnetz und im Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“ am IAB.  
[oliver.ludewig@iab.de](mailto:oliver.ludewig@iab.de)



### Dr. Ekaterina Kouli

arbeitet seit Oktober 2012 als Politik- und Organisationsberaterin für das AKSID Institut. Vorher war sie Leiterin der Fachbereiche Fachkräftesicherung und Existenzgründung sowie Mitglied der Geschäftsführung des RKW Kompetenzzentrums.  
[kouli@aksid.de](mailto:kouli@aksid.de)

# Interview

## Die ProIAB: Stets zur Stelle im Dienste der Wissenschaft

### Ein Gespräch mit Christine Hense und Christian Sprenger

Zehn Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeiter (ProIAB), die über Arbeitsagenturen in der gesamten Bundesrepublik verteilt sind, unterstützen die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des IAB bei ihrer Forschung. Sie sammeln Daten, befragen Experten oder führen Pretests für große Befragungen durch. Im Interview erklären Christine Hense, ProIAB in Halle, und Christian Sprenger, ProIAB in Berlin, wie sie als Dienstleister vor Ort für Forschungsprojekte eingesetzt werden und welchen Herausforderungen sie dabei begegnen.

**Die ProIAB sind eine ungewöhnliche Erscheinung in der Forschungslandschaft. Wie sind sie entstanden?**

**Christine Hense:** Ich habe noch den alten Erlass von 1972: Darin wurden die ersten fünf „Sachbearbeiter Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ in fünf Arbeitsämtern ins Leben gerufen. Ihre Aufgabe war es, Erhebungen und Testbefragungen durchzuführen, Daten zu sammeln und aus den Dienststellen Anregungen für wissenschaftliche Untersuchungen aufzugreifen. Nach und nach kamen weitere Arbeitsämter dazu. Der Name änderte sich in „Forschungssachbearbeiter“. Nach der Wiedervereinigung wurden in Dresden, Halle und Berlin ähnliche Dienstposten installiert. Als ich 1998 dazukam, waren wir 13 Sachbearbeiter. Seit 2004 gehören wir organisatorisch zum IAB und heißen „Projektmitarbeiter“ oder kurz „ProIAB“.

**Sie waren die erste Frau, die als ProIAB eingestellt wurde.**

**Christine Hense:** Ja. Die Kollegen schauten etwas ungläubig. Damals war noch die Grenzarbeitnehmerproblematik

als großes Untersuchungsthema in ihren Köpfen gegenwärtig. Persönliche Interviews, teilweise bei den Befragten zu Hause, hat man einer Frau nicht zugetraut. Ebenso wenig wie die ausgeprägte Dienstreisetätigkeit, die mir nichts ausmachte. Es gab noch keine vernetzten Computer, so dass man für jede Recherche in die Arbeitsämter, zu Arbeitgebern und zu anderen Organisationen fahren musste. Aber ich glaube, ich habe die Kollegen eines Besseren belehrt. Heute stehen unsere Herren eher vor dem Problem, dass sie in der Minderzahl sind.

**Wo liegt der Mehrwert Ihrer Arbeit?**

**Christian Sprenger:** Zum einen sitzen wir in den Arbeitsagenturen. Die örtliche Nähe ist ein großer Vorteil bei Befragungen von Geschäftsführern, Teamleitern, Arbeitsvermittlern oder auch Arbeitslosen. Wir haben den kurzen Draht zu den Experten in den Stützpunktagenturen. Wir haben außerdem alle einen BA-Hintergrund, kennen die Praxis und halten uns auf dem aktuellen Stand. So können wir Wissenschaftlern bereits bei der Vorbereitung eines Pro-

jektes berichten, wie Abläufe in den Agenturen tatsächlich funktionieren. Dies stellt häufig einen wichtigen Mehrwert für die Forscher dar, die in der Regel einen gewissen Abstand zu der Arbeit vor Ort haben. Unser Anspruch ist es auch, Beobachtungen oder Befragungen möglichst geräuschlos in den Arbeitsalltag der Agenturen einzubauen, um den Arbeitsablauf so wenig wie möglich zu stören. Außerdem ist es eine ungewöhnliche Situation für diejenigen, die man befragt oder beobachtet. Und schließlich sprechen wir die Sprache der Agenturmitarbeiter. Wir wissen zum Beispiel, wovon die Rede ist, wenn Abkürzungen wie PKZ (Prozesskennziffern), DORA (Datenbasis operative Auswertungen) oder MAG (Maßnahmen bei Arbeitgebern) fallen. Die gleiche Sprache zu sprechen ist noch wichtiger, wenn Fachkräfte in Interviews aus ihrem Arbeitsalltag erzählen.

#### **Haben Sie an Ihrem Arbeitsplatz in den Agenturen einen besseren Zugang zu Informationen?**

**Christine Hense:** Wir haben im Gegensatz zu den Wissenschaftlern Zugriff auf die Fachverfahren der Arbeitsagenturen. Dort können wir Erwerbsverläufe verfolgen oder ermitteln, wie häufig ein Arbeitsmarktinstrument genutzt wird. Diese Daten werden selbstverständlich nur anonymisiert und für Forschungszwecke genutzt. Das wird vorher alles mit den Datenschutzbeauftragten geklärt.

**Christian Sprenger:** Auch Wissenschaftlern, die in ihren statistischen Auswertungen Auffälligkeiten erkennen, die sie sich anhand der erhobenen Zahlen nicht erklären können, bieten wir unsere Hilfe an. Mit qualitativen Methoden wie Experteninterviews ergänzen wir die Zahlen um die Perspektive aus der Agentur. So erfährt man beispielsweise, warum ein Instrument zu manchen Zeiten sehr stark, zu anderen sehr wenig in Anspruch genommen wird.

#### **Wer kann Ihre Dienste nutzen?**

**Christian Sprenger:** Wir sind ausschließlich für das IAB unterwegs. Das können aber auch Auftragsprojekte beispielsweise des BMAS oder Kooperationsprojekte des IAB mit anderen Forschungseinrichtungen sein.

**Christine Hense:** Wir hören häufiger, dass andere For-



schungsinstitute froh wären, wenn sie eine Gruppe wie die ProIAB hätten. Eigentlich sind wir Exoten in der Forschungslandschaft.

#### **Sind Sie einmalig?**

**Christine Hense:** Soweit wir wissen, sind wir einmalig. Denn wir sind dezentral angesiedelt und bundesweit verstreut. Damit sind wir in gewisser Weise Einzelkämpfer, die aber in den einzelnen Projekten zusammenarbeiten. Denn meistens werden wir nicht allein, sondern zu zweit, zu dritt oder als ganze Gruppe gebucht.

#### **Auch das Regionale Forschungsnetz des IAB ist in der Fläche präsent. Wie unterscheiden sich die ProIAB von den Kollegen des RFN?**

**Christine Hense:** Wir sind in den Agenturen angesiedelt, die Kollegen vom Regionalem Forschungsnetz (RFN) hingegen in den Regionaldirektionen. Alle zehn ProIAB sind bundesweit einsetzbar und nicht auf den Bezirk der Regionaldirektion begrenzt. Wenn ein Projekt in einer bestimmten Region läuft, egal ob im Norden, Süden, Osten oder Westen, sind wir zur Stelle. Unsere Arbeit ist eine völlig andere als die der Wissenschaftler des RFN. Wir sehen uns auch nicht als Wissenschaftler, sondern als Dienstleister für die Wissenschaft.

**Christian Sprenger:** Wir sind meist punktuell in unterschiedlichen Phasen eines Projektes im Einsatz: in der Vorbereitung, in der Durchführung oder in der Auswertung. Wir arbeiten zum Beispiel bei der Entwicklung von Fragebögen mit, fertigen

**„Eigentlich sind wir Exoten in der Forschungslandschaft.“**

Standortanalysen an oder stellen ein Projekt in den teilnehmenden Agenturen vor, bevor dort eine Befragung beginnt. Oder wir führen Interviews, codieren anschließend die transkribierten Texte und werten diese aus.

### **Für welche Projekte werden Sie von den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern des IAB zur Unterstützung angefordert?**

**Christine Hense:** Zum Großteil werden wir gebucht, um Pretests für Befragungen durchzuführen, die bundesweit laufen sollen. Für das IAB-Betriebspanel sind wir beispielsweise immer im Dezember und Januar unterwegs. Wir suchen uns Arbeitgeber, die bereit sind, die Fragebögen mit uns durchzugehen. Wir testen: Werden die Fragen verstanden? Werden die gewünschten Daten im Betrieb überhaupt erhoben? Können und wollen die Betriebe auf die Fragen antworten? Das Panel ist eine teure Untersuchung. Jede Frage, die nicht funktioniert, ist Geldverschwendung. Auch für die Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots und für das Panel „Arbeitsmarkt- und soziale Sicherung“ (PASS) führen wir Pretests durch. Für PASS ist die Herausforderung, nicht Arbeitgeber, sondern Arbeitslose zu finden, die zu Interviews bereit sind.

**Christian Sprenger:** Das sind die wiederkehrenden Projekte, zeitlich immer zu den gleichen Phasen im Jahr. Wir wissen, dass diese Buchungen kommen, und halten uns bereit.

### **Wie funktioniert es in der Praxis, Betriebe für eine Befragung auszuwählen?**

**Christine Hense:** Wir bekommen gewisse Vorgaben. Meistens soll es ein Mix aus verschiedenen Betriebsgrößen und aus verschiedenen Branchen sein. Aber welchen konkreten Betrieb wir befragen, entscheiden wir selbst.

### **„Die Kollegen in den Agenturen sind für uns ganz wichtige Partner.“**

Da macht sich unser Sitz in der Stützpunktagentur sehr bezahlt, weil wir den direkten Kontakt zu den Kollegen vom Arbeitgeber-Service haben. Wir können sie bitten, uns bei Arbeitgebern „die Tür zu öffnen“. Die Kollegen in den Agenturen sind für uns ganz wichtige Partner. Sie helfen uns sehr bei unserer Arbeit. Aber wir gehen auch selbst

auf Arbeitgeber zu. Eine ganze Reihe von Unternehmen nimmt jedes Jahr teil. Andere müssen wir neu akquirieren. Wenn im Betriebspanel bestimmte Branchen bevorzugt befragt werden sollen, müssen wir sehen, wie wir die benötigte Anzahl an Betrieben finden.

### **Wie finden Sie Arbeitslose, beispielsweise für die PASS-Befragung?**

**Christine Hense:** Entweder fragen wir Vermittlungsfachkräfte, ob sie für uns Kunden, die zu ihnen in die Beratung kommen, um die Teilnahme an den Pretests bitten.



#### **Zur Person**

**Christine Hense**, geb. 1953 in Stollberg/Erzgebirge, ist verheiratet und hat zwei erwachsene Töchter. Sie absolvierte von 1972 bis 1976 ein Studium zur Diplompädagogin an der Martin-Luther-Universität (MLU) in Halle. Zunächst arbeitete sie als Lehrerin. Nach der Geburt der zweiten Tochter wechselte sie 1983 wieder zur MLU und war dort bis 1988 in der Studienberatung und Absolventenvermittlung tätig. Darauf folgte bis Ende 1990 eine kaufmännische Tätigkeit im Großhandel Halle. Nach kurzer Arbeitslosigkeit begann sie 1991 als Mitarbeiterin im Arbeitsamt Halle, wo sie im Bereich Fort- und berufliche Weiterbildung eingesetzt war. 1993 wechselte sie ins Landesarbeitsamt Sachsen-Anhalt-Thüringen in den Bereich „Weiterbildung, Kostensatzprüfung, ESF-Programme“. Nach einer Fachqualifizierung arbeitet Christine Hense seit 1998 als Projektmitarbeiterin des IAB in der Stützpunktagentur Halle.

Oder wir gehen ins Berufsinformationszentrum oder in die Wartezonen und sprechen Kunden selbst an. Wir fragen ebenso bei Bildungsträgern an, ob wir Kunden aus ihren Maßnahmen vor Ort befragen dürfen. Das funktioniert recht gut. Wir brauchen schon ein großes Netzwerk, um die Informationen zu sammeln, die die Wissenschaftler von uns brauchen.

**Christian Sprenger:** Wir tauschen uns untereinander aus, was gut funktioniert und wie man am besten an Kunden oder Betriebe herantritt. Bei großen Betrieben ist es wichtig, möglichst schnell den richtigen Ansprechpartner zu finden.



#### Zur Person

**Christian Sprenger**, geb. 1977 in Perleberg/Brandenburg, wuchs in Wittenberge auf und wechselte für seine Ausbildung nach Hamburg. Nach seiner Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten bei der Stadt Hamburg arbeitete er vier Jahre im Sozialamt. 2002 wechselte er zur Bundesagentur für Arbeit und absolvierte an der Fachhochschule des Bundes in Schwerin und in der Arbeitsagentur Hamburg ein duales Studium zum Diplom-Verwaltungswirt (FH), das er 2005 abschloss. Bis Ende 2006 war er Arbeitsvermittler mit Beratungsaufgaben in der Agentur für Arbeit Hamburg. Seit 2007 arbeitet Christian Sprenger als Projektmitarbeiter des IAB in der Stützpunktagentur Berlin-Nord. Von 2010 bis 2012 studierte er berufsbegleitend an der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin und erwarb den Master of Public Administration (MPA).

#### Was gehört neben den Pretests zu Ihren typischen Aufgabenfeldern?

**Christian Sprenger:** Wir werden häufig für qualitative Erhebungen in den Agenturen eingesetzt, oft im Bereich der arbeitgeber- und arbeitnehmerorientierten Vermittlung. Wir befragen Vermittler im Rahmen von Experteninterviews oder begleiten als teilnehmende Beobachter Beratungsgespräche. Wir unterstützen die Wissenschaftler auch bei der Auswertung des mitgeschnittenen oder transkribierten Materials.

**Christine Hense:** Darüber hinaus führen wir Experteninterviews, die über den Agenturalltag hinausgehen. Beispielsweise zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Unternehmen oder zur Chancengleichheit von Männern und Frauen. Zu typischen Anfragen von Wissenschaftlern zählen auch Telefoninterviews. Für den Global-Entrepreneurship-Monitor wurden wir jährlich gebucht, um der Entwicklung ausgewählter Existenzgründer in Deutschland nachzugehen. Im Moment führen wir telefonische Vorbefragungen für das Migranten-Panel durch. Hier sollen zukünftig die Lebensumstände und die Zufriedenheit von Zuwanderern in Deutschland auch vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussionen zur Fachkräfteproblematik untersucht werden.

#### Wie sieht Ihre Rolle als IAB-Mitarbeiter in einer Arbeitsagentur aus?

**Christian Sprenger:** Wir sind in den Stützpunktagenturen eine Art Bindeglied zum gesamten IAB. Es gibt eine ganze Reihe von Anfragen von der Geschäftsleitung, von der Pressestelle, aber auch von den operativen Teams zur gesamten Forschungsbreite des IAB.

**Christine Hense:** Wir sind eine Verbindung zwischen Praxis und Wissenschaft und arbeiten vielfach eng an den Themen der Agenturen, nehmen aber auch Forschungsbedarfe der Agenturen auf. Zuletzt tauchten Fragestellungen nach Gemeinsamkeiten und Unterschieden in der Arbeitgeberbetreuung bei den Arbeitsagenturen und Grundsicherungsstellen auf. Dazu wird es nächstes Jahr ein Forschungsprojekt geben. Betrachtet man unsere Arbeit insgesamt, kann man sagen, dass das ein bunter Strauß ist, den wir da bedienen. Den Großteil unserer Arbeitszeit sind wir in Projekten beschäftigt. Die übrige Zeit brauchen wir, um unsere



Kontakte zu pflegen und um uns zu informieren, welche Strukturen, Programme, Abläufe in den Agenturen neu sind und was auf dem Arbeitsmarkt passiert.

**Sie unterstützten auch Forschungsprojekte zum Thema „Fachkräftebedarf“. Wie sah Ihre Mitarbeit beispielsweise im Projekt „WeGebAU“ aus?**

**Christian Sprenger:** Das Projekt untersuchte die Wirkung eines Programms, mit dem die BA die Weiterbildung von geringqualifizierten Beschäftigten insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen fördert. Bei der Auswertung der Statistiken wurden Auffälligkeiten entdeckt, die sich die Wissenschaftler nicht erklären konnten. So setzten sie uns ad hoc ein, um in Experteninterviews mit den „WeGebAU“-Beauftragten in den Stützpunktagenturen Gründe für diese statistischen Auffälligkeiten zu ermitteln.

**Christine Hense:** Man wollte beispielsweise wissen, ob das Projekt „WeGebAU“ von einer Spezialkraft in den Agenturen betreut wird oder ob jeder Arbeitsvermittler und jeder Vermittler aus dem Arbeitgeberservice damit betraut ist. Man wollte wissen, wie die Betriebe informiert werden: Gehen wir als BA auf die Betriebe zu oder kommen die Betriebe auf uns zu? Wie ist der Ablauf, bis jemand in eine Weiterbildung gehen kann? Die Ergebnisse unserer Experteninterviews haben wir protokolliert. Die Auswertungen unserer Befragungen ergänzten die quantitativen Ergebnisse. So fanden sich beispielsweise Erklärungen, warum das Instrument in manchen Agenturbezirken mehr, in anderen weniger in Anspruch genommen wurde.

**Im Projekt „Mindestlohn in der Bauindustrie“ im Auftrag des BMAS ging es im weiteren Sinne um das Thema „Fachkräfte“. Welche Rolle hatten Sie hier?**

**Christine Hense:** Es ging darum, die Wirkung der Mindestlohnregelung auf Löhne und auf die Beschäftigung zu untersuchen. Sehr kurzfristig wurden sechs von uns zu Experteninterviews bei Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit in Berlin, Frankfurt, Dresden und Hamburg eingesetzt. Das war ein anspruchsvolles und sehr spannendes Projekt. Denn wenn wir uns zwei Stunden mit einem Geschäftsführer treffen

## Die ProIAB

Seit dem Jahr 1972 gibt es in den Arbeitsagenturen die ProIAB, die damals in den Arbeitsämtern als „Sachbearbeiter Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ dem jeweiligen Direktor unmittelbar unterstellt waren. Zu ihren Aufgaben, die sie für das IAB zu erfüllen hatten, zählen damals wie heute, Testbefragungen und Experteninterviews durchzuführen, Daten zu sammeln und auszuwerten sowie aus den Dienststellen Anregungen für wissenschaftliche Untersuchungen aufzugreifen. Seit Ende 2004 gehören sie zum IAB und sind in der Stabsstelle „Forschungskoordination“ angesiedelt. Unter der kommissarischen Leitung von Dr. Martin Dietz sind sechs Mitarbeiterinnen und vier Mitarbeiter in den bundesweit zehn Stützpunktagenturen tätig.

**Mehr Informationen über die ProIAB finden Sie unter: [www.iab.de/foko](http://www.iab.de/foko)**

und Fragen stellen, müssen wir uns vorher gründlich mit der Thematik befassen. Die Ergebnisse, die wir protokolliert haben, sind in einen IAB-Kurzbericht eingeflossen und in einen Bericht an das BMAS.

**Über die Jahre hinweg sammelt man Erfahrungen, bei wem man sich gleich eine Absage einhandelt und wer eine sichere Bank ist. Wie hat sich die Offenheit im Laufe der Zeit entwickelt?**

**Christian Sprenger:** Meine persönliche Beobachtung ist, dass die Teilnahmebereitschaft gerade in den Betrieben nachlässt. Wir müssen mehr bewegen, um erfolgreich zu sein und die Erwartungen und Vorgaben der Wissenschaftler zu erfüllen. Das IAB ist natürlich nicht das einzige Institut, das mit Erhebungswünschen an die Betriebe herantritt. Die Teilnahme ist auch für die Betriebe eine Ressourcenfrage. Bei ihnen steht zudem immer die Frage im Raum: Was haben wir davon? Da müssen wir Überzeugungsarbeit leisten.

### Was antworten Sie darauf?

**Christian Sprenger:** Unmittelbar haben sie erst mal nichts davon, außer dass wir ihnen Forschungsergebnisse mit zeitlicher Verzögerung in Aussicht stellen können. Mittelbar können ihre Meinungen in die Politikberatung einfließen. Auf diese Weise haben die Interviewpartner die Chance, an Veränderungsprozessen mitzuwirken.

**Christine Hense:** Da müssen wir immer mehr über die Form der Ansprache Überzeugungsarbeit leisten, zum Beispiel: „Wir sind auf Sie angewiesen. Wo sollen wir sonst die Erfahrungen hernehmen? Wir haben die Zahlen, aber was dahinter steht, können nur Sie als Experte uns erzählen.“ Auch wenn sich das IAB einen guten Ruf in den Betrieben erworben hat, wird der Zugang von Jahr zu Jahr schwieriger. Die Flut der Statistiken nimmt zu und die Betriebe sagen: „Wann sollen wir denn noch arbeiten? Dauernd kommt jemand, um uns zu befragen und dann so detailliert.“

### Gehen Befragungen mehr ins Detail als früher?

**Christine Hense:** Das auf alle Fälle. Man möchte zum Beispiel die Strukturen der Beschäftigten nach Geschlecht, Alter und Qualifikation wissen. Das zu erheben bereitet manchem Betrieb viel Arbeit. Früher waren es allgemeine Fragen, ob zum Beispiel Weiterbildungen für die Beschäftigten angeboten werden. Da reichte es, ja oder nein anzukreuzen. Heute möchte man zusätzlich wissen, wie viele Beschäftigte mit welchem Ziel an einer Weiterbildung teilnehmen und wie dies im Betrieb erfasst wird.

**Christian Sprenger:** Wir machen die Erfahrung, dass das Interesse der Betriebe zunimmt, wenn das Gespräch über die Abfrage von Zahlen hinausgeht. Die Interviewpartner kommen dann ins Reden, erzählen gerne über ihren Betrieb,

welche Maßnahmen sie zum Beispiel zur Chancengleichheit umsetzen oder wo es hakt. Vieles kann man nicht einfach nach Katalog abfragen, sondern ergibt sich im Gespräch.

### Gibt es regionaltypische Eigenheiten? Sind manche eher zugeknöpft, andere gesprächiger?

**Christian Sprenger:** Die Kolleginnen und Kollegen sagen oft, dass es im Osten etwas einfacher ist, Betriebe für Befragungen zu gewinnen. Manchmal habe ich auch diesen Eindruck. Im Osten gibt es vor allem kleine und mittelgroße Betriebe. Da hat man eher einen konkreten Ansprechpartner und spürt mehr Bereitschaft zum Gespräch. Die großen Konzerne wimmeln einen schneller ab. Das ist aber meine Wahrnehmung, keine wissenschaftliche Erkenntnis.

### Welche Projekte interessieren Sie persönlich?

**Christian Sprenger:** Aufgrund meines beruflichen Hintergrunds interessiert mich vor allem, was an der Basis passiert im Umgang mit Arbeitslosen und Arbeitgebern. Wie werden Instrumente eingesetzt? Wie werden Gespräche in der Beratung und Vermittlung geführt?

**Christine Hense:** Wir haben Kolleginnen und Kollegen, die selbst aus dem Vermittlungsbereich kommen. So gehören eine Reha-Beraterin, Berufsberaterinnen und ein Teamleiter Arbeitsvermittlung zu den ProIAB.

**Christian Sprenger:** Die ProIAB haben einen sehr gemischten Erfahrungshintergrund. Das macht uns in der Summe auch aus. Wir merken das in Vorbesprechungen zu Projekten. Jeder bringt seine Expertise mit ein. Das macht uns als Gruppe stark.

**„Unser gemischter Erfahrungshintergrund macht uns als Gruppe stark.“**

### Das Interview führten



#### Jutta Winters

verantwortliche Redakteurin für das IAB-Forum im Geschäftsbereich „Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie“ am IAB.  
[jutta.winters@iab.de](mailto:jutta.winters@iab.de)

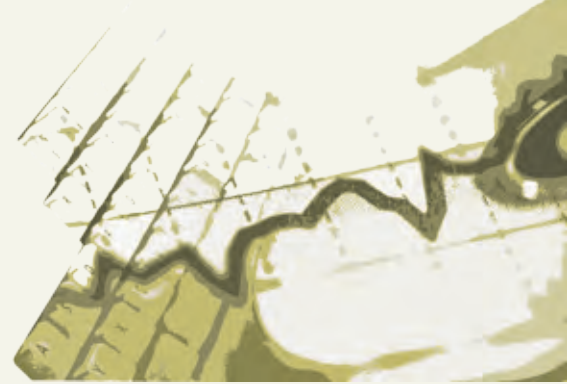


#### Dr. Andrea Kargus

Leiterin des Geschäftsbereichs „Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie“ am IAB.  
[andrea.kargus@iab.de](mailto:andrea.kargus@iab.de)

# Projekte

Ausgewählte aktuelle Forschungsvorhaben des IAB im Überblick



## Arbeitsgruppe „Fachkräftebedarf“

Viele Unternehmen beklagen einen akuten oder einen mittel- und langfristig drohenden Mangel an qualifizierten Arbeitskräften. Daraus leiten sich die zentralen Fragen ab, mit denen sich die Arbeitsgruppe „Fachkräftebedarf“ am IAB beschäftigt: Gibt es einen akuten Fachkräftemangel? Inwieweit ist künftig mit einem Mangel an Fachkräften zu rechnen? In welchen Bereichen und bei welchen Tätigkeiten zeichnen sich Fachkräftengpässe ab?

Das IAB analysiert nicht nur, wie sich der Bedarf und das Angebot an Fachkräften entwickeln, sondern erforscht auch mögliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Zum einen gilt es, die Qualifikation der Beschäftigten durch Bildung und Weiterbildung zu verbessern. Zum anderen sind Politik und Wirtschaft gefordert, die ungenutzten Potenziale von Arbeitslosen, älteren Arbeitskräften, Migranten und Frauen zu heben.

Auch die Arbeitsgruppe „Fachkräftebe-

darf“ konzentriert sich auf diese Aspekte. An der Analyse möglicher Strategien zur Fachkräftesicherung wirken außerdem die Arbeitsgruppen „Migration und Integration“, „Berufliche Weiterbildung“ und „Geschlechterforschung“ mit. Darüber hinaus soll ein gemeinsames Verständnis von Begrifflichkeiten wie „Fachkräftebedarf“ und „Fachkräftemangel“ entwickelt werden, die in der öffentlichen Debatte oftmals sehr unscharf verwendet werden.



Dr. Stephan Brunow leitet die Arbeitsgruppe „Fachkräftebedarf“.

Die Arbeitsgruppe „Fachkräftebedarf“ konstituierte sich im Mai 2011 und wird von Dr. Stephan Brunow geleitet, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“. Sie versteht sich als ein Forum, in dem die einschlägigen Forschungsaktivitäten am Institut zusammengeführt, laufende und geplante Forschungsarbeiten zum Thema präsentiert und Ergebnisse aus der aktuellen Forschung diskutiert werden. Die Arbeitsgruppe bietet darüber hinaus die Möglichkeit, neue Forschungsthemen und -felder zu erschließen.

Neben Beratungsleistungen für die Fachöffentlichkeit und der Organisation von Veranstaltungen wie dem gemeinsamen Workshop des IAB mit dem Institut für Wirtschaftsforschung Halle (lesen Sie hierzu einen Bericht auf Seite 104) verfassen Mitglieder der Arbeitsgruppe thematisch einschlägige Beiträge in wissenschaftlichen Zeitschriften.

## Ausgewählte Projekte und Beratungsleistungen zum Thema „Fachkräftebedarf“

### Längerfristige Projektionen des Arbeitskräfteangebots

Eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen kann den demografisch bedingten Rückgang von Fachkräften deutlich abschwächen. Im Rahmen des Projekts „Längerfristige Projektionen des Arbeitskräfteangebots“ des For-

schungsbereichs „Prognosen und Strukturanalysen“, das eine langfristige Vorausschätzung des Erwerbspersonenpotenzials zum Ziel hat, wurden gleiche Erwerbsquoten für Frauen und Männer simuliert. Für das Jahr 2008 ergab sich daraus ein zusätzliches Erwerbspersonenpotenzial von rund 3,2 Millionen Personen.

Für das Jahr 2025 sind es nur noch 2,7 Millionen Personen und für das Jahr 2050 etwa 1,6 Millionen Personen. Der Effekt nimmt ab, weil die Bevölkerung im mittleren Alter, also zwischen 30 bis 50 Jahren, schrittweise in den Ruhestand geht.

## Analysen des aktuellen Arbeitskräftebedarfs in Deutschland

Die beiden Forschungsbereiche „Prognosen und Strukturanalysen“ und „Betriebe und Beschäftigung“ führen seit Anfang 2011 gemeinsam das Projekt „Analysen des aktuellen Arbeitskräftebedarfs in Deutschland“ durch. Aufgabe im Rahmen des Forschungsvorhabens, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert wird, ist der Aufbau eines dauerhaften, regelmäßigen und differenzierten Monitorings der gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftenachfrage in Deutschland am aktuellen Rand. Grundlage der Analysen sind die IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots und das IAB-Betriebspanel. Erste Ergebnisse des Projekts zu verschiedenen Indikatoren der betrieblichen Beschäftigungsentwicklung und Arbeitsnachfrage wurden unter dem Titel „Unvollkommene Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt“ im IAB-Forschungsbericht Nr. 8/2012 und in dem vom BMAS herausgegebenen „Arbeitskräftereport“ veröffentlicht.

## Pflegearbeitsmarkt

In einem Projekt des Regionalen Forschungsnetzes wurden unter Verwendung von Modellrechnungen der mögliche Bedarf an Arbeitskräften im Bereich der Altenpflege bis zum Jahr 2030 für Deutschland insgesamt sowie für einzelne Bundesländer ermittelt. Für Nordrhein-Westfalen könnte sich – je nach Modellannahmen – ein Anstieg um gut ein Drittel bis fast auf das Doppelte ergeben. Entsprechende Länderberichte für Bayern, Sachsen sowie für Rheinland-Pfalz und das Saarland weisen ähnliche Entwicklungen aus. In einem nächsten Schritt wird an der Methodik der Modellrechnungen und an einer Aktualisierung der Berechnungen für Gesamtdeutschland gearbeitet.



Der Bericht der Fachkräftekommission Hessen wurde am 19. September dieses Jahres in der Staatskanzlei in Wiesbaden übergeben (von links): Dr. Frank Martin, Vorsitzender der Fachkräftekommission Hessen, IAB-Forscher Dr. Alfred Garloff, Ministerpräsident Volker Bouffier, IAB-Forscherin Dr. Carola Burkert und Prof. Bernd Fitzenberger, Mitglied der Fachkräftekommission Hessen und des Wissenschaftlichen Beirats des IAB.

## Fachkräftekommission Hessen

Im November 2011 berief der hessische Ministerpräsident Volker Bouffier eine Fachkräftekommission unter dem Vorsitz von Dr. Frank Martin, Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit ein. Aufgabe des unabhängigen Gremiums von Experten war es zu untersuchen, wie sich in Hessen die Situation auf dem Arbeitsmarkt aufgrund des demografischen Wandels ändern wird und wie eine Fachkräftesicherung zu gestalten ist. Die Kommissionsarbeit wurde von Dr. Carola Burkert und Dr. Alfred Garloff vom Regionalen Forschungsnetz, IAB Hessen, wissenschaftlich begleitet. Der Bericht der Fachkräftekommission wurde dem Hessischen Ministerpräsidenten am 19. September 2012 übergeben.

Das IAB hat zudem unter dem Titel „Wie wird sich der Arbeitsmarkt langfristig entwickeln? Methoden und Validitäten zur Vorhersage von Fachkräfteangebot und -bedarf“ eine Stellungnahme zu einer schriftlichen Anhörung der Fachkräftekommission Hessen veröffentlicht (IAB-Stellungnahme Nr. 1/2012).

## Humankapitalbasierte Netzwerke zwischen Branchen

In dem Projekt „Humankapitalbasierte Netzwerke zwischen Branchen“ wurden für verschiedene Arbeitnehmergruppen humankapitalspezifische Verbundenheitsmaße zwischen den Branchen berechnet, die auf der Ähnlichkeit der verwendeten Humankapitalressourcen beruhen. Bei dem Forschungsvorhaben des Regionalen Forschungsnetzes wird in Fallstudien

untersucht, inwiefern die einzelnen Branchen in einer Region durch diese Humankapitalspezifische Verbundenheit miteinander vernetzt sind. Wenn viele Branchen in einer Region ähnliches Humankapital verwenden, lässt sich zum Beispiel der Bedarf an Fachkräften in einer bestimmten Branche leichter durch Arbeitskräfte aus Humankapital-verbundenen Branchen decken.

### 5. Bilanz zur Chancengleichheit

Das IAB hat auch die 5. Bilanz zur Chancengleichheit des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erneut wissenschaftlich begleitet. Der Fokus lag diesmal insbesondere auf dem Zusammenhang zwischen Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft und den Herausforderungen des demografischen Wan-

dels. Carina Himsel, Kerstin Ziegler und Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei vom IAB stellten relevante Indikatoren für die Themenfelder Aus- und Weiterbildung von Frauen und Mädchen, Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, verbesserte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen sowie die Förderung fairer Einkommensperspektiven von Frauen und Männern im Lebensverlauf bereit.

## Weitere aktuelle Forschungsvorhaben des IAB

### Projekte aus einzelnen Forschungsbereichen

#### Forschungsbereich

#### „Institutionen und makroökonomische Arbeitsmarktanalyse“

Ein zentraler Baustein makroökonomischer Modelle des Arbeitsmarktes ist die Matching-Funktion. Sie unterstellt, dass die Zahl der Arbeitslosen, die pro Quartal in Beschäftigung kommen (das heißt die Anzahl der Matches), abhängt von der Zahl der Arbeitslosen und der Vakanzen. Im Projekt **„The Matching Function: Fact or Fiction?“** wird untersucht, wie zuverlässig Schätzungen dieser Funktion sind. Die empirische Evidenz wird mit einem simulierten Modell konfrontiert, das die Matching-Funktionen umgeht und das Matching durch eine Selektionsentscheidung der Betriebe auf Basis von heterogenen Trainingskosten abbildet.

#### Forschungsbereich

#### „Regionale Arbeitsmärkte“

In den vergangenen zwanzig Jahren erlebten China und Osteuropa einen rasanten wirtschaftlichen Aufstieg. Heute gehören sie zu den bedeutendsten Handelspartnern Deutschlands. In einer Kooperation mit Se-

bastian Findeisen (Universität Zürich) und Prof. Jens Südekum (Universität Duisburg-Essen) werden die **„Regionalen Arbeitmarkteffekte des Aufstiegs Chinas und Osteuropas“** untersucht. Anhand von Welt handelsdaten der Vereinten Nationen wird zunächst bestimmt, wie stark Regionen angesichts ihrer Branchenstruktur von der gestiegenen Konkurrenz durch Importe betroffen sind beziehungsweise von den neuen Exportmöglichkeiten profitieren können. Dann wird untersucht, ob es einen Zusammenhang zwischen dem Aufstieg Chinas und Osteuropas und der regionalen Beschäftigungsentwicklung gibt.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass in Deutschland in den Jahren zwischen 1988 und 2008 etwa 500.000 Jobs entstanden sind, die es ohne den Handel mit diesen Ländern nicht gäbe. Beschäftigungsverluste, die durch die verstärkte Konkurrenz in einigen Branchen entstanden, sind dabei bereits einberechnet. Hierzu ist das IAB-Discussion-Paper Nr. 16/2012 **„The rise of the East and the Far East. German labor markets and trade integration“** erschienen.

#### Forschungsbereich

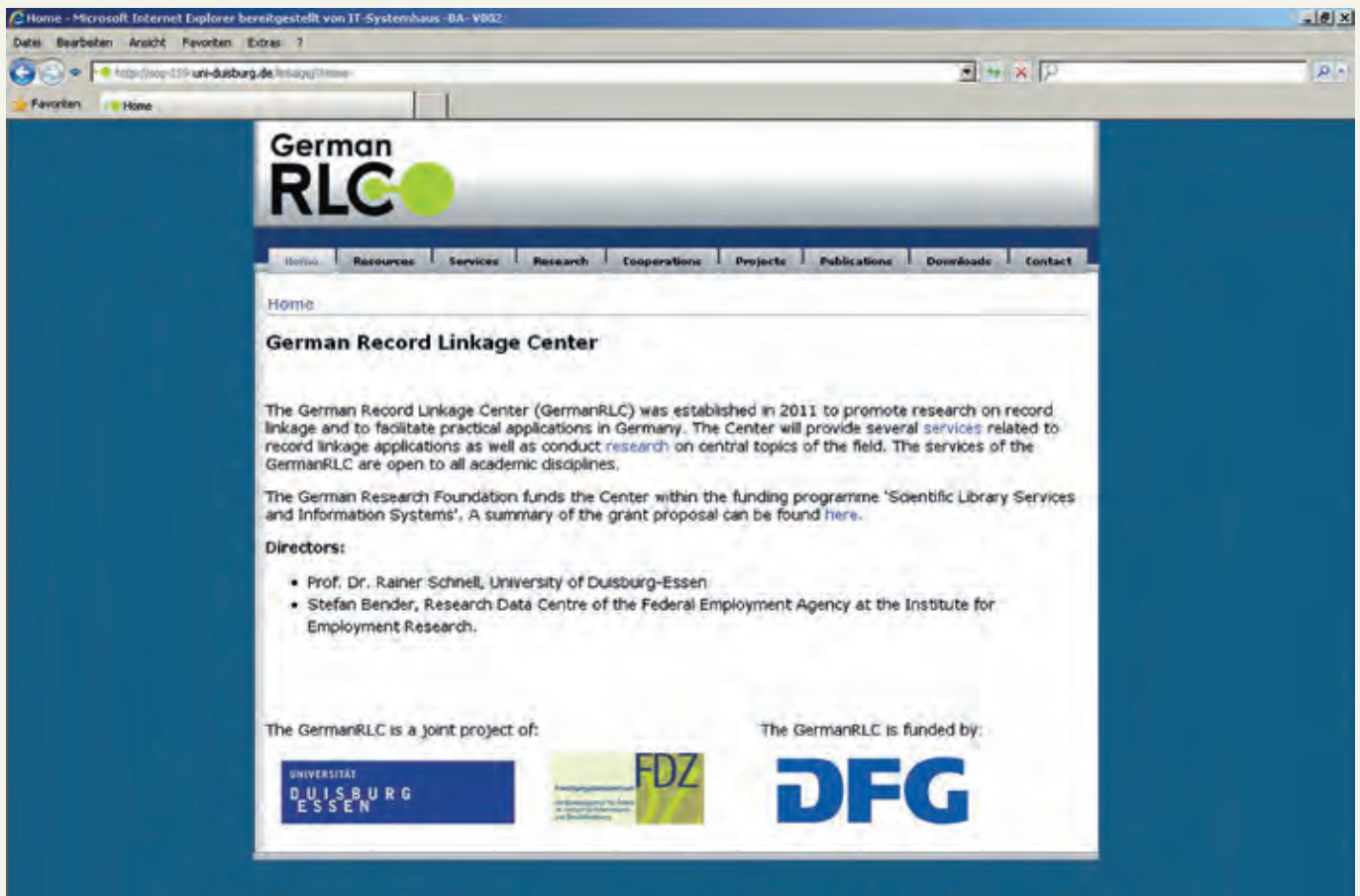
#### „Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“

Das Projekt **„Beschäftigungsfähigkeit im höheren Erwerbsalter“** geht der Frage nach, inwiefern sich ältere und jüngere Erwerbslose hinsichtlich ihrer Beschäftigungsfähigkeit unterscheiden. Untersucht wird, welche Faktoren der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit im höheren Erwerbsalter von besonderer Bedeutung sind und welche Erwerbschancen Ältere aufgrund ihrer individuellen Beschäftigungsfähigkeit vorfinden. Als Datenbasis dient das Panel **„Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“** (PASS).

#### Forschungsdatenzentrum

Um eine Forschungsfragestellung beantworten zu können, ist es immer häufiger erforderlich, Daten aus verschiedenen Datenquellen zusammenzuführen. In den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften sind dies häufig Daten über dieselben Institutionen, Unternehmen oder Personen. Die Zusammenführung solcher Daten wird als Record Linkage bezeichnet. Anwendungsbeispiele sind die Zusammenführung von Befragungsdaten mit Daten der Sozialversicherung, wie sie beispielsweise bei dem Datensatz **„Arbeiten und Lernen im Wandel“** (ALWA) oder dem Panel **„Arbeitsmarkt und**





soziale Sicherung“ (PASS) im IAB durchgeführt wurde.

Die deutschen Datenschutzbestimmungen setzen der Zusammenführung von Mikrodaten enge Grenzen. Das Potenzial von Record-Linkage-Anwendungen wird deshalb bislang nicht ausgeschöpft, da Forschungsgruppen die resultierenden Datenschutzprobleme häufig fälschlich für unüberwindbar halten. Um die Zahl und die Qualität von Record-Linkage-Anwendungen in den Fachwissenschaften dauerhaft zu steigern und so neue Datenquellen für die Forschung unter Einhaltung des Datenschutzes zu erschließen, wurde im August 2011 das **Deutsche Zentrum für Record Linkage** (German RLC) gegründet. Das German RLC ist ein Kooperationsprojekt einer Arbeitsgruppe an der Universität Duisburg-Essen unter Leitung von Prof. Rainer Schnell und

dem Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im IAB unter Leitung von Stefan Bender. Es wird als Infrastruktureinrichtung durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft gefördert.

Das Zentrum forscht zu Record Linkage und unterstützt oder berät andere Forscherinnen und Forscher bei entsprechenden Vorhaben. Dabei ist es offen für Anwendungen aus allen Fachrichtungen.

### Bereichsübergreifende Projekte

Im Juli 2012 startete in sieben Arbeitsagenturen das Projekt **„Eingliederungsvereinbarungen und Aktionspläne“** (EVA). Die Untersuchung erfolgt durch den Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätig-

keit“ und die Stabsstelle Forschungskoordination, mit besonderer Unterstützung durch die Projektmitarbeiterinnen des IAB (ProIAB), in Kooperation mit der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit und der Universität Mannheim.

In einem ersten Teilprojekt soll die Wirkung von Eingliederungsvereinbarungen überprüft werden. Untersucht wird, ob der Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung sich darauf auswirkt, ob und wann Arbeitslose (im Rechtskreis SGB III) in den Arbeitsmarkt integriert werden, wie nachhaltig die Integration ist und ob der Zeitpunkt des Abschlusses dabei eine Rolle spielt. Durch eine zufällige Zuweisung von Kundinnen und Kunden in unterschiedliche Gruppen lässt sich die kausale Wirkung von Variationen des Abschlusszeitpunktes identifizieren.

# Karriere in MINT-Berufen

## Begrenzte Aussichten für Frauen

**Der Bedarf an Fachkräften in den Feldern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik steigt. Die Beschäftigung in diesen sogenannten MINT-Berufen wächst überdurchschnittlich; die Arbeitslosigkeit ist niedrig. Rasant gestiegen ist auch die Zahl der Studienanfänger beiderlei Geschlechts. Gleichwohl beginnen Frauen deutlich seltener ein MINT-Studium als Männer und konzentrieren sich häufiger auf den mathematisch-naturwissenschaftlichen Bereich. Die meisten MINT-Berufe dürften auf absehbare Zeit Männerdomänen bleiben, da es für Frauen nach wie vor strukturelle Barrieren gibt.**

Angesichts der demografischen Alterung und des ökonomischen Strukturwandels dürfte es künftig immer schwieriger werden, den Bedarf an (hoch-)qualifizierten Fachkräften zu decken. Langfristigen Arbeitsmarktprojektionen zufolge wird insbesondere die Nachfrage nach Fachkräften in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik weiter steigen.

Bereits im Jahr 2008 berichteten laut einer Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen von spürbaren Engpässen bei der Besetzung von MINT-Stellen. Auch in der IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebotes stehen Ingenieurberufe schon seit mehreren Jahren unter den Top 5 der sofort zu besetzenden Stellen auf Platz eins. Zu einem ähnlichen Befund kommen verschiedene wissenschaftliche Studien.

MINT-Berufe gelten gemeinhin als Männerdomäne. Eine Strategie, möglichen Fachkräfteengpässen in diesem Bereich zu begegnen, ist es daher, mehr Frauen für diese Berufe zu gewinnen. Damit würde sich einerseits die Chancengleichheit von Frauen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verbessern, denn MINT-Berufe bieten im Schnitt größere Beschäftigungs-, Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten. Andererseits bilden Frauen wegen ihres Bildungsniveaus eine der wichtigsten Ressourcen, um die

sich abzeichnende Fachkräftelücke zu schließen. Der im Juni 2008 zwischen dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und Partnern aus Wirtschaft und Wissenschaft geschlossene nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen zielt unter anderem darauf ab, bei jungen Frauen mehr Interesse an einer Ausbildung oder einem Studium im MINT-Bereich zu wecken.

### **Immer mehr junge Frauen und Männer studieren MINT-Fächer**

Da die Wissensintensität in der Produktion zunimmt, steigt gerade dort der Bedarf an hochqualifiziertem Personal. Darüber hinaus besteht ein hoher Ersatzbedarf an Naturwissenschaftlern und Ingenieuren, weil in den kommenden Jahren geburtenstarke Jahrgänge aus diesen Berufsgruppen in den Ruhestand treten. Nach einer aktuellen Untersuchung von Michael Leszczensky et al. aus dem Jahr 2011 beläuft sich dieser bis zum Jahr 2016 bundesweit auf rund 131.000 Personen. Auch aus diesem Grunde ist die Entwicklung der Studierendenzahlen in den MINT-Fächern von hoher Bedeutung.

Seit dem Jahr 1999 ist die Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger über alle Fächer hinweg deutlich gestiegen (vgl. Abbildung 1 auf Seite 46) – bei den Frauen um 57,5 Prozent, bei den Männern um 56,6 Prozent.



Noch dynamischer verlief die Entwicklung in den MINT-Studiengängen, insbesondere seit dem Jahr 2006. Im Wintersemester 2010/2011 schrieben sich in Deutschland insgesamt 45.400 Frauen und 105.800 Männer für ein MINT-Fach ein. Das bedeutet gegenüber 1999 eine Zunahme um jeweils 76 Prozent. Damit wuchs der Anteil der Studienanfänger in den MINT-Fächern an allen Studienanfängern auf 39,1 Prozent.

Gleichzeitig stieg jedoch der Anteil der Frauen, die ein MINT-Studium aufgenommen haben, an allen Studienanfängerinnen nur auf 23,7 Prozent – und damit um magere 2,4 Prozentpunkte. Trotz des wachsenden Interesses von Frauen handelt es sich also noch immer um eine Männer-

domäne: Denn anders als bei den Frauen entscheiden sich inzwischen mehr als die Hälfte aller männlichen Studienanfänger für ein MINT-Studium. Hinzu kommt, dass Frauen andere MINT-Studienfächer wählen als Männer (vgl. Tabelle auf Seite 47).

Betrachtet man die Rangfolge der MINT-Studienfächer, so zeigt sich: Die Studiengänge, die bei den Frauen ganz oben stehen, rangieren bei den männlichen Studienanfängern ganz unten – und umgekehrt. Bei den Frauen liegt der Schwerpunkt im mathematisch-naturwissenschaftlichen Bereich, vielfach mit dem Ziel einer Lehrtätigkeit im allgemeinbildenden Schulsystem, bei den Männern eher im technisch-ingenieurwissenschaftlichen Bereich.

### Beschäftigungswachstum in MINT-Berufen ist überdurchschnittlich hoch

Dass sich die Entscheidung für ein MINT-Studienfach oder einen der anderen MINT-Berufe durchaus lohnen kann, verdeutlicht ein Blick auf die Entwicklung der Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit in diesen Berufen. Der Arbeitsmarkt für MINT-Berufe entwickelte sich in den vergangenen Jahren für beide Geschlechter erstaunlich positiv: Die Beschäftigung stieg von 1999 bis 2011 bei den Frauen um 11,4 Prozent, bei Männern um 8,6 Prozent. Der Zuwachs in den MINT-Berufen war damit höher als für die Gesamtheit aller Berufe: Hier verzeichneten Frauen nur einen Zuwachs von acht Prozent, bei Männern gab es sogar einen leichten Rückgang um 0,4 Prozent (vgl. Abbildung 2 auf Seite 48).

Von der allgemein positiven Beschäftigungsentwicklung der MINT-Berufe in den vergangenen Jahren konnten jedoch nicht alle MINT-Berufe gleichermaßen profitieren. Ingenieure, Datenverarbeitungsfachleute und

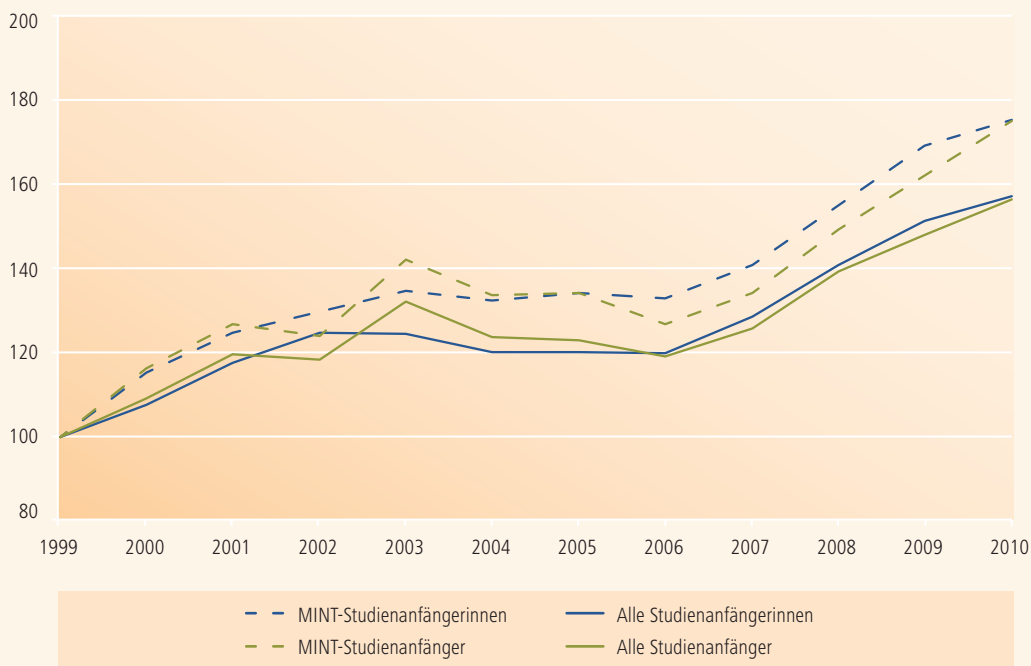
Naturwissenschaftler legten überdurchschnittlich zu. Insgesamt führte der Strukturwandel hin zu hochqualifizierter Beschäftigung zu einer Ausweitung des MINT-Bereichs. Dabei haben sich die akademischen MINT-Berufe besonders positiv entwickelt. In diesen Berufen – Datenverarbeitungsfachleute ausgenommen – stieg auch der Frauenanteil.

Besonders deutliche Beschäftigungszuwächse verzeichneten Naturwissenschaftlerinnen: Ihre Zahl hat sich mit einem Anstieg um 131,2 Prozent gegenüber 1999 mehr als verdoppelt. Kräftige Zuwächse lassen sich – anders als bei den Männern – auch bei Chemikerinnen, Physikerinnen und Mathematikerinnen beobachten. Auch die Ingenieurinnen verzeichneten ein deutliches Plus: Im Unterschied zu den Männern wuchs ihre Zahl überdurchschnittlich. Rund 91.800 Ingenieurinnen arbeiteten im Juni 2011 sozialversicherungspflichtig in Deutschland. In Berufen mit rückläufiger Beschäftigung – Techniker und technische Sonderfachkräfte – schrumpfte der Frauenanteil hingegen.

Abbildung 1

#### Entwicklung der Studienanfängerzahlen an deutschen Hochschulen 1999 bis 2010

Index Wintersemester 1999/2000 = 100



Quelle: Hochschulstatistik des Statistischen Bundesamtes; eigene Berechnungen.

©IAB

Tabelle

**Top 10 der MINT-Studienfächer im Wintersemester 2010/2011**

Studienfach	Anzahl der Studienanfänger Wintersemester 2010/11	Anteil an allen MINT-Studienanfängern nach Geschlecht in %	Anteil an allen Studienanfängern nach Geschlecht in %
<b>Frauen</b>			
Mathematik	5.600	12,3	2,9
Biologie	5.300	11,7	2,8
Architektur	3.500	7,6	1,8
Chemie	2.700	5,9	1,4
Bauingenieurwesen/Ingenieurbau	2.500	5,6	1,3
Geographie/Erdkunde	1.700	3,8	0,9
Maschinenbau/-wesen	1.700	3,8	0,9
Wirtschaftsinformatik	1.500	3,2	0,8
Informatik	1.400	3,2	0,7
Wirtschaftsingenieurwesen mit ingenieurwissenschaftlichem Schwerpunkt	1.300	2,9	0,7
<b>Männer</b>			
Maschinenbau/-wesen	16.700	15,8	8,5
Elektrotechnik/Elektronik	10.100	9,6	5,2
Informatik	8.900	8,4	4,6
Bauingenieurwesen/Ingenieurbau	6.800	6,4	3,5
Wirtschaftsinformatik	5.800	5,4	3,0
Wirtschaftsingenieurwesen mit ingenieurwissenschaftlichem Schwerpunkt	5.500	5,2	2,8
Mathematik	4.600	4,3	2,4
Physik	4.300	4,1	2,2
Chemie	3.600	3,4	1,8
Biologie	2.600	2,4	1,3

Anmerkung: Werte wurden gerundet.

Quelle: Hochschulstatistik des Statistischen Bundesamtes; eigene Berechnungen.

©IAB

Obleich sich die Beschäftigung von Frauen in MINT-Berufen positiv entwickelte, stieg ihr Anteil in diesen Berufen von 1999 bis 2011 nur um 0,4 Prozentpunkte. Frauen sind bezogen auf die Gesamtheit aller MINT-Berufe immer noch stark unterrepräsentiert. Sie stellen trotz überdurchschnittlicher Wachstumsraten nur knapp ein Fünftel der MINT-Beschäftigten; im Vergleich dazu ist fast die Hälfte aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten weiblich.

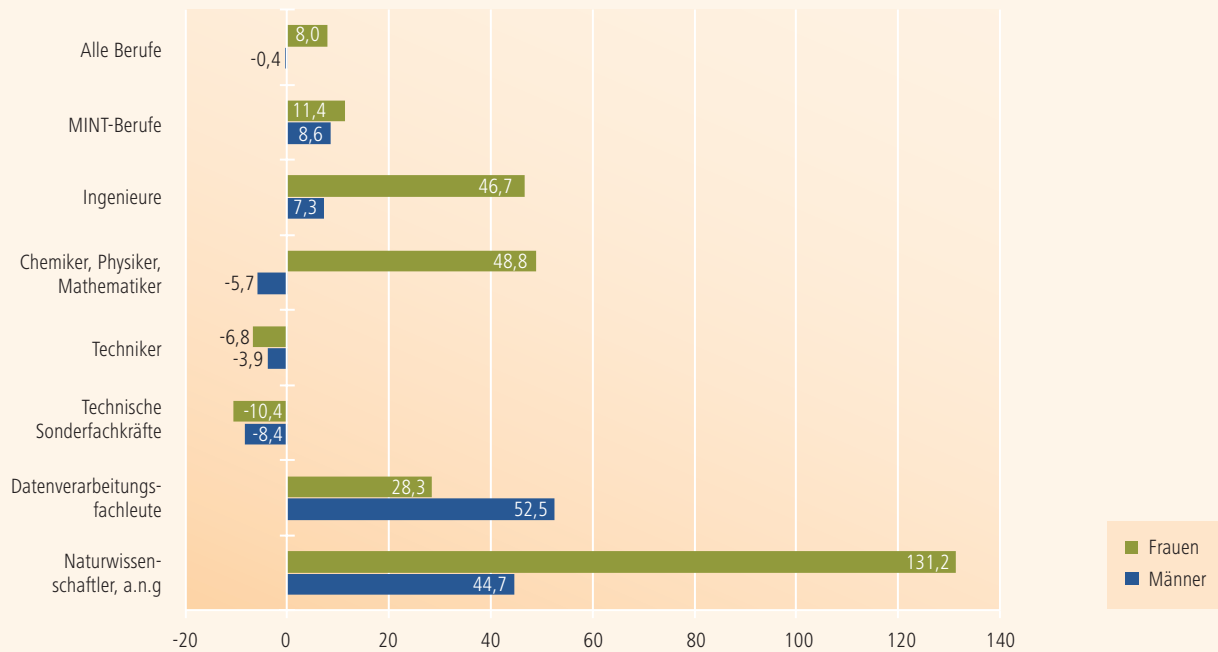
Zur positiven Beschäftigungsentwicklung der Frauen in MINT-Berufen trugen überwiegend Teilzeitjobs bei. Die Zahl der vollzeitbeschäftigten Frauen in diesen Berufen ist hingegen nur moderat gewachsen. Trotzdem ist der Anteil vollzeitbeschäftigter Frauen im Vergleich zur Gesamtheit aller Berufe überdurchschnittlich hoch: Drei von vier MINT-Frauen arbeiten Vollzeit, im Durchschnitt aller Berufe sind es nur 64 Prozent.



Abbildung 2

## Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Frauen und Männern in MINT-Berufen in Deutschland 1999 bis 2011

jeweils zum 30. Juni, in Prozent



Anmerkung: Unter der Berufsordnung „Naturwissenschaftler, a. n. g.“, werden naturwissenschaftliche Berufe erfasst, die anderweitig nicht explizit ausgewiesen werden.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

©IAB

Frauen und Männer unterscheiden sich nicht nur in der Wahl ihrer MINT-Studienfächer, sondern auch in ihren Beschäftigungsfeldern: Im Ingenieurberuf arbeitet die Hälfte der Männer im Verarbeitenden Gewerbe, dies trifft aber nur auf reichlich ein Viertel (28 Prozent) der Frauen zu. Letztere arbeiten vor allem im Bereich der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sowie im öffentlichen Dienst. Verschiedene Studien, etwa von Franziska Schreyer, zeigen, dass sowohl das Arbeitszeitregime als auch Akzeptanzprobleme von Ingenieurinnen im Verarbeitenden Gewerbe zu dieser Situation beitragen. Bemerkenswert ist der Unterschied im monatlichen Bruttoarbeitsentgelt (Medianwert) von Frauen und Männern im Verarbeitenden Gewerbe: Laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit verdienten vollzeitbeschäftigte Ingenieurinnen mit 4.644 Euro im Jahr 2010 rund 800

Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Allerdings sind Verdienstnachteile der Ingenieurinnen in allen Wirtschaftszweigen zu beobachten.

### Beschäftigte in MINT-Berufen sind deutlich seltener arbeitslos

Auch die berufsspezifischen Arbeitslosenquoten geben Aufschluss über die Situation von MINT-Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt. Allerdings liegen die zur Berechnung der amtlichen Arbeitslosenquote notwendigen Daten auf berufsfachlicher Ebene nicht vor. Jedoch lässt sich näherungsweise ein berufsspezifischer Arbeitslosenquotient auf Basis der gemeldeten Arbeitslosen und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten berechnen. Bei diesem Verfahren werden Arbeitslose mit dem jeweiligen Zielberuf (angestrebter Beruf bei Abgang aus Arbeitslosigkeit)

ins Verhältnis zur Summe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der Arbeitslosen mit diesem (Ziel)beruf gesetzt. Die auf diese Weise berechnete Quote überschätzt das Niveau der Arbeitslosigkeit in den einzelnen Berufen, da Beamte, geringfügig Beschäftigte, Selbstständige und mithelfende Familienangehörige nicht berücksichtigt werden. Da die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten jedoch rund 80 Prozent der abhängig Beschäftigten ausmachen, bildet der berufsspezifische Arbeitslosenquotient dennoch eine gute Annäherung an die amtliche Arbeitslosenquote.

Die gesamtwirtschaftliche Arbeitslosenquote der Männer lag 2011 bei 9,5 Prozent, die der Frauen bei zehn Prozent. Im Vergleich dazu war die Arbeitslosigkeit in den MINT-Berufen für beide Geschlechter nicht einmal halb so hoch (Frauen: 4,0 %, Männer: 3,3 %). Die niedrigsten Quotienten sowohl bei Frauen als auch bei Männern verzeichneten die Techniker. Die höchsten Quotienten findet man bei Naturwissenschaftlern, aber auch diese lagen immer noch unter dem Durchschnitt für alle Berufe (vgl. Abbildung 3 auf Seite 50).



### Definition der MINT-Berufe

Obwohl die MINT-Berufe in der Öffentlichkeit viel diskutiert werden, fehlt bisher eine allgemein anerkannte Definition, welche Berufe diesem Bereich zuzuordnen sind. Die hier zugrunde gelegte Abgrenzung orientiert sich an der von Holger Bonin et al. im Jahr 2007 verwendeten Berufsfeldklassifikation für die Berufsfelder „technisch-naturwissenschaftliche Berufe“ sowie „Informatiker, Datenverarbeiter“. In die MINT-Berufe gehen Berufsgruppen ein, deren Tätigkeits- und Qualifikationsprofil naturwissenschaftlich-technisch geprägt ist, und bei denen das durchschnittliche Qualifikationsniveau hoch ist. Dazu gehören Ingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker, Techniker, Technische Sonderfachkräfte, Datenverarbeiter

und Naturwissenschaftler, die nicht explizit genannt werden. Gewerblich-technische Berufe (zum Beispiel Kraftfahrzeugmechatroniker und Industriemechaniker) werden nicht in die Analyse einbezogen. Die Auswahl der MINT-Berufe erfolgt auf Basis der Berufsklassifikation der Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Die hier zugrunde gelegten MINT-Studiengänge umfassen alle Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie Mathematik und Informatik. Dabei werden neuere, interdisziplinäre Studiengänge, zum Beispiel Wirtschaftsingenieurwesen mit ingenieurwissenschaftlichem Schwerpunkt, berücksichtigt. Die Analyse basiert auf Daten des Statistischen Bundesamtes.

Wir danken Jörg Althoff und Birgit Fritzsche für ihre Mitarbeit an diesem Artikel .

Unterschiede zwischen den Arbeitslosenquotienten von Männern und Frauen zeigen sich in fast allen hier dargestellten Berufsgruppen. Mit Ausnahme der Datenverarbeitungsfachleute, der Techniker und der Technischen Sonderfachkräfte sind Frauen durchgängig häufiger arbeitslos als Männer. Und nur bei den Naturwissenschaftlerinnen ist die Arbeitslosenquote fast so hoch wie im Mittel aller Berufe. Wie eine Untersuchung von Franziska Schreyer aus dem Jahr 2008 belegt, sind Frauen aus naturwissenschaftlich-technischen Fächern häufiger arbeitslos als Männer in „Männerfächern“, da sie unter anderem größere Probleme bei der Integration in das Erwerbsleben oder beim Verbleib im Beruf haben als ihre männlichen Fachkollegen, zum Beispiel im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Darüber hinaus sind sie auch häufiger arbeitslos als Frauen aus anderen Studienfächern.

### Fazit

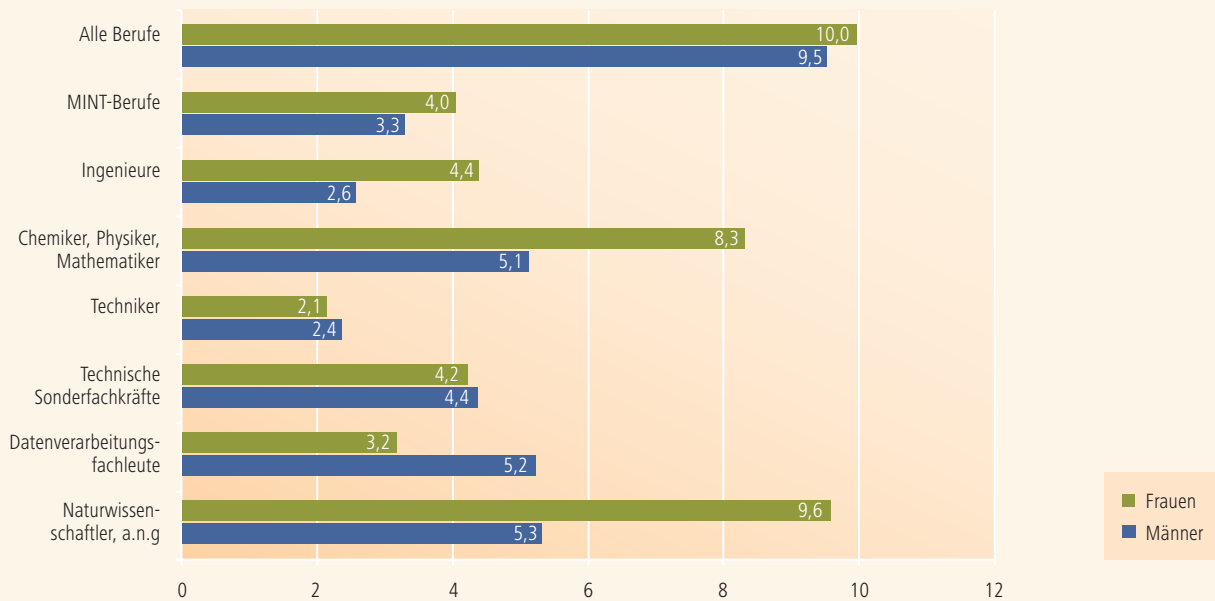
Die Zahl der Frauen in MINT-Studiengängen stieg in den letzten Jahren spürbar, allerdings auf weiterhin niedrigem Niveau: Während bei den Männern mehr als die Hälfte der Studienanfänger ein MINT-Studium aufnimmt, ist es bei den Frauen nur knapp jede Vierte. Innerhalb der MINT-Studiengänge entscheiden sich junge Frauen mehrheitlich für mathematisch-naturwissenschaftliche Fächer – vielfach mit dem Ziel einer Tätigkeit im allgemeinbildenden Schulsystem. Die Männer schreiben sich dagegen überwiegend in den technischen Studiengängen ein – und das sind zugleich die MINT-Berufe, für die künftig der größte Bedarf an Fachkräften gesehen wird.

Generell bieten MINT-Berufe für Frauen wie für Männer gute Beschäftigungsaussichten. Der Beschäf-

Abbildung 3

### Berufsspezifischer Arbeitslosenquotient von Frauen und Männern in Deutschland Juni 2011

in Prozent



Anmerkung: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (wohnortbezogen) ohne Auszubildende, Arbeitslose einschließlich zugelassener kommunaler Träger.

Unter der Berufsordnung „Naturwissenschaftler, a.n.g.“, werden naturwissenschaftliche Berufe erfasst, die anderweitig nicht explizit ausgewiesen werden.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

©IAB

tigungszuwachs in diesen Berufen war in den vergangenen Jahren überdurchschnittlich, das Risiko arbeitslos zu werden gering. Dennoch gibt es für Frauen weiterhin strukturelle Barrieren im MINT-Bereich. Ob sie sich künftig stärker als bisher für MINT-Berufe entscheiden, hängt auch von den tatsächlichen Berufsaussichten ab.

Die Karrierechancen und Berufskulturen müssten deutlich verbessert werden, um mehr qualifizierte Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen zu gewinnen. Wesentliche Probleme von Frauen in diesem Tätigkeitsfeld sind Arbeitslosigkeit beim Berufseinstieg und nach Erwerbsunterbrechungen sowie beim Wiedereinstieg in adäquate berufliche Positionen. Insbesondere muss die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in diesem traditionell männerdominierten Bereich verbessert werden.



## Literatur

Bonin, Holger; Schneider, Marc; Quinke, Hermann; Arens, Tobias (2007): Zukunft von Bildung und Arbeit. Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2020. IZA Research Report No. 9

Brück-Klingberg, Andrea; Althoff, Jörg (2011): Frauen in MINT-Berufen in Niedersachsen. IAB-Regional. IAB Niedersachsen-Bremen Nr. 1.

Dietrich, Ingrid; Fritzsche, Birgit (2010): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt. IAB-Regional. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen Nr. 1

Heckmann, Markus; Kettner, Anja; Rebien, Martina (2009): Einbruch in der Industrie. Soziale Berufe legen zu. IAB-Kurzbericht Nr. 11

Leszczensky, Michael; Gehrke, Birgit; Helmrich, Robert (2011): Bildung und Qualifikation als Grundlage der technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands. Bericht des Konsortiums „Bildungsindikatoren und technologische Leistungsfähigkeit“. Studien zum deutschen Innovationssystem Nr. 1-2011. Hrsg.: Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI), Berlin.

Schreyer, Franziska (2008): Akademikerinnen im technischen Feld. Der Arbeitsmarkt von Frauen aus Männerfächern. IAB-Bibliothek 3. , Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.

Werner, Dirk (2008): MINT-Fachkräfteengpass, betriebliche Bildung und politischer Handlungsbedarf – Ergebnisse einer IW-Umfrage. In: IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 35. Jahrgang, Heft 4.

## Die Autorinnen



**Andrea Brück-Klingberg** ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“ in der Regionaleinheit Niedersachsen-Bremen am IAB.  
[andrea.brueck-klingsberg@iab.de](mailto:andrea.brueck-klingsberg@iab.de)



**Dr. Ingrid Dietrich** ist Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“ in der Regionaleinheit Sachsen-Anhalt-Thüringen am IAB.  
[ingrid.dietrich@iab.de](mailto:ingrid.dietrich@iab.de)



# Berufliche Mobilität in Deutschland

## Wechsel konzentrieren sich auf wenige Berufe

Das duale Ausbildungssystem ist flexibler als sein Ruf. Immerhin ein Drittel der Ausbildungsabsolventen ist drei Jahre später in einem anderen als dem gelernten Beruf tätig. Allerdings ist die berufliche Stabilität je nach Ausbildungsberuf sehr unterschiedlich. Idealtypisch lassen sich 13 Gruppen von Berufen identifizieren, innerhalb derer das Gros der Berufswechsel stattfindet. Dies könnte für Berufsberater ein nützliches Instrument sein, um potenziellen Berufswechslern realistische Alternativen aufzuzeigen.



Seit Jahren ist die Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland geringer als in den meisten anderen Industriestaaten. Laut der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) lag die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen in Deutschland für das Jahr 2011 bei 8,5 Prozent. Im gesamten OECD-Raum waren es dagegen 16,2 Prozent. Dieser – relative – Erfolg wird oft dem dualen Berufsausbildungssystem zugeschrieben, da es einen geordneten Übergang von der Schule ins Berufsleben sicherstellt. Gleichzeitig gilt das duale System manchen als zu unflexibel. Insbesondere lege es junge Menschen zu früh auf einen bestimmten Beruf fest.

Wie ist es tatsächlich um die berufliche Mobilität und Flexibilität junger Menschen nach Abschluss der Ausbildung bestellt? Um diese Frage zu beantworten, soll im Folgenden betrachtet werden, wie viele Absolventen des dualen Berufsausbildungssystems drei Jahre nach dem Übergang in den Arbeitsmarkt noch in ihrem Ausbildungsberuf beschäftigt sind, und auf welche Berufe sich die übrigen Personen verteilen.

### Zwei Fünftel der Absolventen arbeiten nach drei Jahren noch in ihrem Ausbildungsberuf

Im Jahr 2005 beendeten 396.695 Personen ihre Ausbildung im dualen Ausbildungssystem. Sie bilden die Datengrundlage für die hier präsentierten Befunde (vgl. Kasten



„Daten und Methoden“ auf Seite 58). Der mit Abstand häufigste Ausbildungsberuf ist der der Bürofachkraft (63.768 Personen). Es folgen Sprechstundenhilfen (24.083), Verkäuferinnen und Verkäufer (23.499) sowie Groß- und Einzelhandelskaufleute (20.190) (vgl. Tabelle 1).

Betrachtet man die berufliche Situation drei Jahre nach Ausbildungsende, so sind noch immer die Bürofachkräfte mit 44.586 Beschäftigten der zahlenmäßig stärkste Beruf, ihre Zahl ist allerdings um fast 20.000 Köpfe geschrumpft. Es folgen Verkäuferinnen und Verkäufer (21.101), Sprechstundenhilfen (14.989) sowie Krankenschwestern, -pfleger und Hebammen (12.816). Die stark gesunkenen Zahlen sind ein erster Hinweis auf die starke Mobilität nach der Ausbildung. Insgesamt sind

knapp zwei Fünftel drei Jahre nach Ausbildungsende noch in ihrem Ausbildungsberuf und etwa ein Drittel in einem anderen Beruf tätig. Mehr als neun Prozent sind im weiteren Sinn Arbeit suchend, also arbeitslos oder in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Bei gut 17 Prozent ist die gegenwärtige Erwerbstätigkeit nicht bekannt. Dabei handelt es sich etwa um Personen, die ihre Ausbildung zum Beispiel an einer Fach- oder Hochschule fortsetzen, sich selbstständig gemacht haben, verbeamtet wurden oder aus unterschiedlichen Gründen nicht erwerbstätig sind.

Die zahlenmäßig stärksten Berufe sind häufig Berufe mit einem hohen Frauenanteil. Dies liegt vor allem daran, dass sich ein relativ großer Anteil der Frauen in vergleichsweise wenigen Ausbildungsberufen konzentriert.

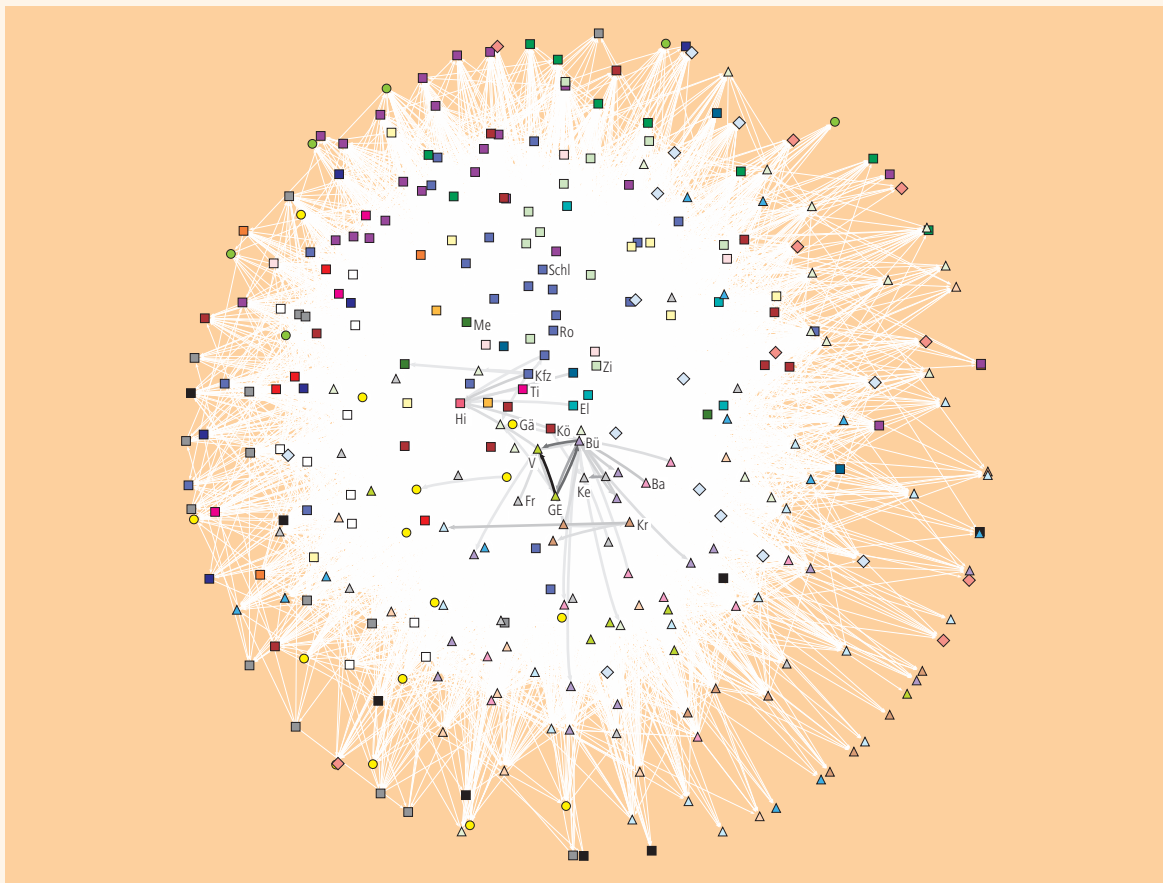
Tabelle 1

### Kennziffern zu den zehn häufigsten Ausbildungsberufen und zum Verbleib der Absolventen drei Jahre nach Ausbildungsabschluss

Ausbildungsberuf	Anzahl	Frauenanteil	Verbleib drei Jahre nach Ausbildungsabschluss			
			noch im ausgebildeten Beruf	arbeitslos	unbekannt	im wichtigsten Alternativberuf
Bürofachkräfte	63.768	70,4 %	52,1 %	6,8 %	14,8 %	Verkäufer (3,6 %)
Sprechstundenhelfer	24.083	99,5 %	58,9 %	7,9 %	13,6 %	Verkäufer (2,6 %)
Verkäufer	23.499	73,3 %	41,4 %	17,4 %	13,8 %	Groß- und Einzelhandelskaufleute, Einkäufer (3,6 %)
Groß- und Einzelhandelskaufleute, Einkäufer	20.190	50,1 %	23,9 %	9,1 %	14,8 %	Verkäufer (17,7 %)
Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	18.026	86,8 %	64,8 %	3,9 %	15,4 %	Sozialpflegerische Berufe (5,6 %)
Kraftfahrzeuginstandsetzer	15.675	2,2 %	28,5 %	7,6 %	20,4 %	Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe (4,5 %)
Elektroinstallateure, -monteure	13.947	2,1 %	40,0 %	4,5 %	22,8 %	Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe (2,7 %)
Bankfachleute	13.490	59,7 %	59,8 %	1,7 %	18,2 %	Bürofachkräfte (7,2 %)
Friseure	11.048	94,2 %	49,2 %	13,2 %	16,5 %	Verkäufer (4,7 %)
Köche	9.985	26,9 %	35,5 %	18,9 %	21,8 %	Kellner, Stewards (4,0 %)
<b>Gesamt (alle Berufe)</b>	<b>396.695</b>	<b>45,9 %</b>	<b>39,7 %</b>	<b>9,2 %</b>	<b>17,3 %</b>	

Abbildung 1

## Das Netzwerk der Mobilitätsströme



## Legende Abbildung 1 und 2:

— hell: kleine Mobilitätsströme    — dunkel: große Mobilitätsströme

## □ Fertigungsberufe, z.B.:

- Schlosser, Mechaniker u. ä. (Kraftfahrzeuginstandsetzer **[Kfz]**; Rohrinstallateur **[Ro]**; Schlosser **[Schl]**)
- Montierer und Metallberufe (Metallarb. **[Me]**)
- Elektriker (Elektroinstallateure **[El]**)
- Ernährungsberufe (Köche **[Kö]**)
- Bauberufe (Zimmerer **[Zi]**)
- Hilfsarbeiter **[Hi]**
- Tischler, Modellbauer **[Ti]**

## ◇ Technische Berufe

## △ Dienstleistungsberufe, z.B.:

- ▲ Warenkaufleute (Verkäufer **[V]**; Groß- und Einzelhandelskaufleute **[GE]**)
- ▲ Dienstleistungskaufleute u. ä. (Bankfachkräfte **[Ba]**)
- ▲ Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe (Bürofachkräfte **[Bü]**)
- ▲ Gesundheitsdienstberufe (Krankenschwester/ -Pfleger, Hebamme **[Kr]**)
- ▲ Allgemeine Dienstleistungsberufe (Friseur **[Fr]**; Kellner **[Ke]**)

## ○ alle anderen Berufsbereiche; z.B.:

- Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe (Gärtner **[Gä]**)

## Lesehilfe:

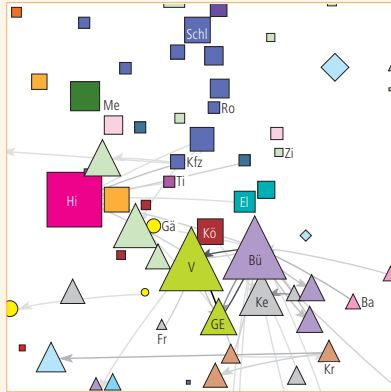
Dunkle Linien symbolisieren große Mobilitätsströme. Darunter fallen insbesondere die 3.500 Personen, die drei Jahre nach einer Ausbildung als ▲ Groß- und Einzelhandelskaufleute (GE) als ▲ Verkäufer (V) tätig sind, die 2.600 Groß- und Einzelhandelskaufleute, die später als △ Bürofachkräfte (Bü) arbeiten, und die über 2.300 ausgebildeten Bürofachkräfte, die nach drei Jahren ihr Geld als Verkäufer verdienen. Der Großteil der Mobilitätsströme ist allerdings deutlich kleiner (neun von zehn bestehen aus weniger als 15 Personen) und darum hell abgebildet.

Je enger gleiche Symbole und Farben beieinander liegen, desto besser spiegelt die amtliche Klassifikation das Wechselverhalten nach der Ausbildung wider.

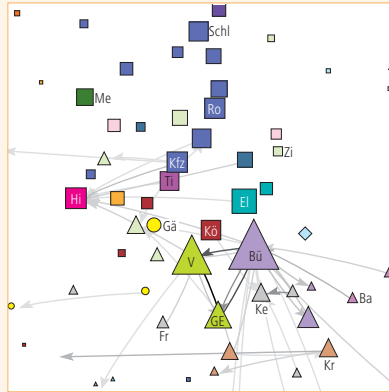
Abbildung 2 a + 2 b

**Zentralitätsmaße von Berufen**

a) Berufe, in die viel gewechselt wird (Zustrom)



b) Berufe mit „Schaltstellenfunktion“ zwischen mehreren anderen Berufen



Lesehilfe Abbildung 2:

a) Zustrom (Knotengrad): Je größer ein Symbol für einen Beruf ist, desto mehr Personen wechselten nach der Ausbildung in diesen Beruf. Zu den wichtigsten aufnehmenden Berufen zählen die **▲** Verkäufer (V), die **▲** Bürofachkräfte (Bü) und die **■** Hilfsarbeiter (Hi). Unter den Fertigungsberufen erfahren außerdem die **■** Metallarbeiter (Me) ohne nähere Angabe, die **■** Schlosser (Schl) und die **■** Köche (Kö) einen nennenswerten Zustrom.

b) Schaltstelle (Betweenness): Je größer ein Symbol für einen Beruf ist, desto wichtiger ist dieser Beruf als Verbindungsglied im Netzwerk der Berufe. Die Bedeutung liegt darin, dass zahlreiche Personen in und aus diesen Berufen in andere Berufe wechseln und über diese Wechsel Berufe verbinden, die sonst nicht oder deutlich weniger verbunden wären. Relativ wenige Berufe haben eine ausgesprochene Schaltstellenfunktion. Dazu zählen die **▲** Warenverkäufer (V) und vor allem die **▲** Bürofachkräfte (Bü) sowie unter den Fertigungsberufen die **■** Elektroinstallateure (EI).

Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf den Integrierten Erwerbsbiografien des IAB. Die Zentralitätsmaße wurden mit Hilfe der Software „Pajek“ berechnet.

©IAB

Ein starker Zusammenhang scheint darüber hinaus auch zwischen Berufs- und Betriebswechslern zu bestehen. Von den Personen, die drei Jahre nach Ende der Berufsausbildung noch in ihrem Ausbildungsbetrieb arbeiten, üben fast 84 Prozent noch ihren Ausbildungsberuf aus. Bei denen, die bis dahin den Betrieb mindestens einmal gewechselt haben, sind es nur etwa 27 Prozent. Teilweise könnte dies auch daran liegen, dass Betriebe es bei laufender Beschäftigung in einigen Fällen versäumen, Berufswechsel zu melden. Damit dürfte die tatsächliche berufliche Mobilität insgesamt höher sein, als es die vorliegenden Zahlen vermuten lassen.

### Krankenschwestern bleiben ihrem Ausbildungsberuf öfter treu als Kaufleute

Die berufliche Stabilität ist je nach Ausbildungsberuf sehr unterschiedlich. Auch die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, variiert stark. Am stabilsten ist die Situation für Krankenschwestern, -pfleger und Hebammen. Von ihnen sind nach drei Jahren noch 65 Prozent in ihrem Ausbildungsberuf tätig. Dagegen sind es nur knapp 24 Prozent der Groß- und Einzelhandelskaufleute. Das Risiko von

Arbeitslosigkeit ist unter den zehn häufigsten Ausbildungsberufen bei den Köchen und Verkäufern am größten, bei den Bankfachleuten am geringsten.

Die beruflichen Veränderungen zwischen dem Ausbildungsende im Jahr 2005 und der Situation im Jahr 2008 lassen sich auch als Mobilitätsströme charakterisieren, die sich ebenfalls stark zwischen den Berufen unterscheiden (siehe hierzu auch die Alternativberufe in Tabelle 1 auf Seite 53). Die über 3.500 Personen, die nach einer Ausbildung als Groß- und Einzelhandelskaufleute drei Jahre später als Verkäufer tätig sind, bilden den größten derartigen Mobilitätsstrom zwischen Berufen. Dass umgekehrt viele ausgebildete Verkäufer als Groß- und Einzelhandelskaufleute arbeiten, ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass sich beide Ausbildungsberufe einen gemeinsamen Arbeitsmarkt teilen.

Weitere wichtige Mobilitätsströme sind die 2.600 Groß- und Einzelhandelskaufleute, die später als Bürofachkräfte arbeiten, und über 2.300 ausgebildete Bürofachkräfte, die nach drei Jahren ihr Geld als Verkäufer verdienen. Die meisten Mobilitätsströme sind jedoch deutlich kleiner. Angesichts der 265 Ausbildungsberufe und der 328 ausgeübten Berufe drei

Jahre später, die im Datensatz vorkommen, sind theoretisch fast 87.000 verschiedene Mobilitätsströme möglich. Tatsächlich gibt es nur etwa 13.100, von denen über 90 Prozent weniger als 15 Personen umfassen. Die meisten Wechsel finden also zwischen relativ wenigen Berufen statt.

Über die Gründe für berufliche Wechsel kann an dieser Stelle nur spekuliert werden. Zweifellos gibt es, wie in den meisten Mobilitätsprozessen, Pull- und Push-Faktoren, aber auch Mobilitätsbarrieren. Push-Faktoren nennt man Kräfte, die bestimmte Berufe unattraktiv machen, etwa mangelnde Beschäftigungsmöglichkeiten und schlechte Arbeitsbedingungen oder eine geringe Entlohnung. Pull-Faktoren dagegen steigern die Anziehungskraft von Berufen. Dazu zählen unter anderem gute Bezahlung, günstige Beschäftigungs- und Entwicklungsmöglichkeiten oder familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Mobilitätsbarrieren entstehen durch formale Anforderungen an Berufe. So wäre manche Krankenschwester vielleicht lieber Ärztin.

### **Netzwerkanalyse macht Mobilitätsströme erst sichtbar**

Die Mobilitätsströme zwischen den Ausbildungs- und den drei Jahre später ausgeübten Berufen lassen sich anschaulich als Netzwerk darstellen. Die Berufe sind dabei die „Knoten“ im Netzwerk, die durch die Mobilitätsströme von Berufswechslern unterschiedlich stark miteinander verbunden sind. Abbildung 1 (auf Seite 54) zeigt das Netzwerk, das sich aus den vorliegenden Daten erstellen lässt. Die einzelnen Berufe wurden durch ein Visualisierungsverfahren so angeordnet, dass diejenigen Berufe, die durch starke Mobilitätsströme verbunden sind, enger beieinanderliegen als weniger stark verbundene Berufe.

Da die zahlenmäßig größten Berufe in der Regel auch über die größten Mobilitätsströme mit anderen Berufen verbunden sind, nehmen sie die zentralen Positionen im Netzwerk ein. Peripher sind Berufe angeordnet, die zahlenmäßig keine große Rolle spielen und nur über wenige Berufswechsler mit anderen verbunden sind. Wenn Wechsel vor allem zwischen sehr ähnlichen Berufen stattfinden, dann sollten eng beieinanderliegende Berufe in der Regel die gleiche Farbe und Form aufweisen. Tatsächlich lässt

sich eine solche Nähe im Großen und Ganzen erkennen. Viele der wichtigsten Fertigungsberufe finden sich oberhalb des Zentrums – vor allem die Schlosser-Berufe (dunkelblau), aber auch Montierer und Metallberufe (grün) sowie Bauberufe (hellgrün). Im Zentrum, für die Erkennbarkeit leicht auseinandergezogen, sieht man die größten Mobilitätsströme. Sie verlaufen zwischen Groß- und Einzelhandelskaufleuten, Verkäufern und Bürofachkräften.

Sowohl bei Groß- und Einzelhandelskaufleuten als auch bei Verkäufern und Bürofachkräften handelt es sich um Berufe mit hohem Frauenanteil. Möglicherweise beeinflusst die Geschlechtsspezifität von Berufen auch die Wechselmöglichkeiten, zum Beispiel weil Frauen vor allem in Frauenberufe wechseln.

Mit netzwerkanalytischen Verfahren lassen sich Aspekte visualisieren, die die Bedeutung einzelner Berufe im beruflichen Mobilitätsgeschehen ausmachen. Abbildung 2 (siehe Seite 55) macht dies deutlich. Dort ist der zentrale Teil des Netzwerkes aus Abbildung 1 (siehe Seite 54) in vergrößerter Form dargestellt – der Teil also, in dem die meisten Berufswechsel stattfinden. Die Größe der Knoten, sprich der Berufe, in Abbildung 2a repräsentiert die Stärke des Zustroms aus anderen Berufen: Je mehr Personen aus anderen Berufen aufgenommen werden, desto größer die Knoten. Unter diesem Gesichtspunkt sind Bürofachkräfte und Verkäufer die wichtigsten unter den zehn häufigsten Berufen. Aber auch die Montierer und Metallberufe (grün) und die Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe (pink) haben in dieser Hinsicht eine besondere Bedeutung.

Ein anderer Aspekt der Bedeutung von Knoten in Netzwerken ist deren Schaltstellen-Funktion (vgl. Abbildung 2b). In der Netzwerkforschung wird die Schaltstellen-Funktion als Betweenness-Zentralität bezeichnet. Eine solche Schaltstelle können zahlenmäßig bedeutsame Berufe bilden, wenn hier eine hohe berufliche Fluktuation stattfindet, oder wenn diese ansonsten eher isolierte Berufsgruppen miteinander verbinden. In Abbildung 2b ist die Größe der Knoten durch dieses Maß bestimmt. Es zeigt sich, dass in dieser Hinsicht nur wenige Berufe hervorstechen, nämlich Bürofachkräfte, Verkäufer und unter den Fertigungsberufen die Elektroinstallateure.

## Flexibilitätsräume erlauben eine alternative Klassifikation von Berufen

Insbesondere die Berufsberatung könnte davon profitieren, wenn einzelne Berufe zu „Flexibilitätsräumen“ zusammengefasst werden, also zu Gruppen, innerhalb derer sich deutlich mehr Mobilität feststellen lässt als zwischen diesen Berufsbereichen. In diese Richtung zielt

bereits die von der Bundesagentur für Arbeit verwendete Klassifikation der Berufe. Sie fasst Berufe nach ihrer Ähnlichkeit zusammen. Berufe, wie sie in diesem Beitrag zugrunde gelegt werden – offiziell als „Berufsordnungen“ bezeichnet, werden dort zu Berufsgruppen zusammengefasst, diese zu Berufsabschnitten und diese wiederum zu Berufsbereichen.

Tabelle 2

### Berufsgruppen mit hoher Mobilität zwischen den Einzelberufen („Flexibilitätsräume“) 2005 und 2008

Gruppe	Anzahl Berufe	Personen 2005		Personen 2008		wichtigste Berufe in der Gruppe (Berufsordnung)
		Anzahl	davon Frauen	Anzahl	davon Frauen	
1	13	3.734	28,7 %	2.342	28,1 %	Landwirte; Landarbeitskräfte; Tierpfleger und verwandte Berufe; Artisten, Berufssportler, künstlerische Hilfsberufe; Tierzüchter; Weinbauern; Melker
2	89	65.616	10,7 %	51.600	13,9 %	Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe; Lager-, Transportarbeiter; Tischler; Kraftfahrzeugführer; Maler, Lackierer (Ausbau); Rohrintallateure
3	21	60.578	69,6 %	42.244	69,6 %	Verkäufer; Groß- und Einzelhandelskaufleute, Einkäufer; Friseur; Raum-, Hausratreiniger; Kassierer; Wächter, Aufseher; Floristen; Glas-, Gebäudereiniger
4	75	59.294	3,4 %	42.676	5,4 %	Kraftfahrzeuginstandsetzer; Sonstige Mechaniker; Maschinenschlosser; Schlosser, ohne nähere Angabe; Metallarbeiter, ohne nähere Angabe; Betriebsschlosser, Reparaturschlosser
5	17	20.907	4,4 %	13.220	8,4 %	Elektroinstallateure, -monteure; Elektrogerätebauer; Techniker, ohne nähere Angabe; Techniker des Elektrofaches; Elektrogeräte-, Elektroteilemontierer; Funk-, Tongerätemechaniker
6	4	2.058	65,7 %	1.554	63,1 %	Chemielaboranten; Biologisch-technische Sonderfachkräfte; Chemielaborwerker; Chemietechniker, Physikotechniker
7	5	1.507	13,2 %	1.129	15,8 %	Flach-, Tiefdrucker; Buchbinderberufe; Buchdrucker (Hochdruck); Druckerhelfer; Spezialdrucker, Siebdrucker
8	68	107.944	62,6 %	81.580	64,5 %	Bürofachkräfte; Datenverarbeitungsfachleute; Bankfachleute; Bürohilfskräfte; Werbefachleute; Speditionskaufleute; Lebens-, Sachversicherungsfachleute
9	17	45.174	92,4 %	33.302	89,5 %	Sprechstundenhelfer; Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen; Sozialpflegerische Berufe; Helfer in der Krankenpflege; Zahntechniker
10	2	27	77,8 %	9	100 %	Textilverflechter; Sticker
11	11	27.214	57,9 %	16.327	58,7 %	Kellner, Stewards; Gastwirte, Hoteliers, Gaststättenkaufleute; Köche; Übrige Gästebetreuer; Hauswirtschaftliche Betreuer; Hauswirtschaftsverwalter; Wäscher, Plätter
12	3	2.077	98,3 %	1.268	98,3 %	Apothekenhelferinnen; Diätassistenten, Pharmazeutisch-technische Assistenten; Apotheker
13	2	565	42,7 %	464	26,1 %	Eisenbahnbetriebsregler, -schaffner; Schienenfahrzeugführer

Anmerkung: Berufsgruppen wurden anhand der Louvain-Methode ermittelt.

Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf den Integrierten Erwerbsbiografien des IAB

©IAB



## Daten und Methoden

Dieser Beitrag beruht auf Daten der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB). Die derzeit bis einschließlich 2008 vorliegenden IEB werden vom IAB bereitgestellt und vereinigen verschiedene administrative Datensätze der Bundesagentur für Arbeit. Mit ihrer Hilfe ist es möglich, individuelle Erwerbsverläufe – bestehend aus Beschäftigungszeiten, Leistungsempfangszeiten, Arbeitslosenzeiten bzw. Zeiten der Arbeitsuche sowie der Teilnahme an Maßnahmen – tagesgenau nachzuvollziehen. Die IEB zeichnen sich durch die große Verlässlichkeit der darin enthaltenen administrativen Informationen aus. Ein Nachteil ist, dass sie keine Angaben über Beamte, Selbstständige sowie all diejenigen enthalten, die nicht zur Erwerbsbevölkerung zählen.

Um einen möglichst homogenen Personenkreis betrachten zu können und Kohorteneffekte auszuschließen, wurden aus der IEB all diejenigen Personen ausgewählt, die im Jahr 2005 eine Ausbildung im dualen Ausbildungssystem beendeten. Da die Daten keine Information über den exakten Zeitpunkt von Abschluss- oder Gesellenprüfungen enthalten, wurden all diejenigen Personen

ausgewählt, für die eine 2005 endende und zwischen 500 und 1300 Tagen dauernde Beschäftigung als Auszubildender/Auszubildende vorlag. Dabei musste die Ausbildungsperiode grundsätzlich ununterbrochen sein. Falls es eine Unterbrechung gab, durfte sie nicht länger als ein Jahr dauern und der Beruf davor und danach musste auf Ebene der Berufsklassen übereinstimmen. Das duale Ausbildungssystem erfasst zudem nicht den gesamten Ausbildungsbereich.

Die sogenannte Louvain-Methode wurde von Vincent Blondel, Jean-Loup Guillaume, Renaud Lambiotte und Etienne Lefebvre 2008 an der Katholischen Universität Löwen (Louvain) entwickelt. In diesem Beitrag wurde die Qualität der Gruppierungen durch das in der Netzwerkforschung etablierte Modularitätsmaß bewertet (Newman/Girvan, 2004). Auch die Berufshauptfelder der vom IAB gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung entwickelten Klassifikation und die Abschnitte der offiziellen Klassifikation der Berufe der Bundesagentur für Arbeit bilden gute Gruppierungen, in deren Gruppen sich Berufswechsel hauptsächlich vollziehen.

Neben diesen administrativen Einteilungen hat das IAB gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung eine Kategorisierung nach sogenannten „Berufsfeldern“ entwickelt. Diese ist in einem 2010 erschienenen Buch von Robert Helmrich und Gerd Zika ausführlich beschrieben. Dort wurden Berufe nach ihren Arbeitsaufgaben analysiert und zusammengefasst.

Alternativ dazu können Gruppen betrachtet werden, die anhand der Mobilitätsströme zwischen Berufen mit Methoden der Netzwerkforschung gebildet wurden. Unter zahlreichen von uns getesteten Verfahren fasst die sogenannte Louvain-Methode (vgl. hierzu Kasten „Daten und Methoden“) die Mobilitätsströme zwischen den Berufen insgesamt am besten zusammen. Die dabei ermittelten 13 Gruppen lassen sich als Flexibilitätsräume charakterisieren (vgl. Tabelle 2 Seite 57).

Überraschend ist die große Bandbreite in Hinblick auf die Größe der Gruppen. Die kleinste Gruppe umfasst nur zwei Berufe: Textilverflechter und Sticker. Lediglich 27 Personen in der Stichprobe haben diese Berufe erlernt und nur neun üben sie drei Jahre nach Ausbildungsende aus. Dagegen umfassen die größeren Gruppen bis zu 89 Berufe und zum Teil deutlich über 25.000 Personen. Es gibt also Arbeitsmarktsegmente, die dank sehr spezifischer Anforderungen stark von Berufswechslern aus anderen Bereichen abgeschottet sind.

Auch wenn die Gruppen nicht der amtlichen Klassifikation folgen, passen die Berufe in der Regel inhaltlich gut zusammen. So gehören zu Gruppe 1 unter anderem Landwirte, Landarbeitskräfte, Tierzüchter und Weinbauern. Auf den ersten Blick mag es überraschen, dass in dieser Gruppe auch die Berufsgruppe der Artisten, Berufssportler

und künstlerischen Hilfsberufe vertreten ist. Allerdings zählen zu dieser Berufsgruppe auch Pferdewirte, Jockeys und verwandte Berufe. Bei näherem Hinsehen erscheint es demnach durchaus nachvollziehbar, dass sie durch Mobilitätsströme intensiv mit den anderen Berufen aus Gruppe 1 verbunden ist.

Auch der Frauenanteil variiert zwischen den Flexibilitätsräumen erheblich, wenngleich die Geschlechtsspezifik drei Jahre nach Ausbildungsende etwas geringer ist. Das ist ein wichtiger Hinweis darauf, dass die berufliche Mobilität in Teilen des Arbeitsmarktes stark geschlechtsbestimmt ist.

### Fazit

Eine Analyse der Mobilitätsströme zwischen den Ausbildungsberufen und den Berufen, die drei Jahre nach Ausbildungsende ausgeübt wurden, gibt Aufschluss über das tatsächliche Ausmaß beruflicher Mobilität und Flexibilität von Ausbildungsabsolventen. Unterm Strich gehen etwa 40 Prozent der beobachteten Personen drei Jahre nach

Ausbildungsende noch immer ihrem Ausbildungsberuf nach. Immerhin ein Drittel ist drei Jahre nach Ausbildungsende in anderen Berufen beschäftigt.

Analysiert man die Richtung der Berufswechsel, so zeigt sich, dass es zwischen manchen Gruppen von Berufen einen relativ regen Austausch gibt, zwischen anderen so gut wie keinen. Aufgrund dieser Muster lassen sich Berufe idealtypisch in 13 Flexibilitätsräume einteilen, Berufsgruppen also, die in sich jeweils durch eine hohe Zahl von Berufswechslern verbunden sind, zwischen denen aber kaum Berufswechsel stattfinden. Diese Systematik könnte der Berufsberatung ein nützliches Instrument an die Hand geben, wenn es darum geht, potenziellen Berufswechslern Alternativen aufzuzeigen.

Insgesamt deutet die empirische Evidenz darauf hin, dass das deutsche duale Ausbildungssystem mittelfristig flexibler ist als teilweise angenommen und dass es seinen Absolventen Raum lässt, auf sich verändernde Arbeitsmarktbedingungen angemessen zu reagieren.

### Literatur

Batagelj, Vladimir; Mrvar, Andrej (2003): Pajek – Analysis and Visualization of Large Networks. In: Mutzel, Petra; Jünger, Michael; Leipert, Sebastian: Graph Drawing. Heidelberg: Springer. S. 477-478.

Blondel, Vincent D.; Guillaume, Jean-Loup; Lambiotte, Renaud; Lefebvre, Etienne (2008): Fast Unfolding of Communities in Large Networks. In: Journal of Statistical Mechanics: Theory and Experiment, P10008.

Helmrich, Robert; Zika, Gert (2010): Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025. Bielefeld: Bertelsmann.

Maier, Tobias; Schandock, Manuel; Zopf, Susanne (2010): Flexibilität zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf. In: Helmrich, Robert; Zika, Gerd: Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025. Bielefeld: Bertelsmann. S. 153-180.

Newman, Mark E. J.; Girvan, Michelle (2004) Finding and Evaluating Community Structure in Networks. In: Physical Review E, 69, 026113.

### Die Autoren



#### Dr. Per Kropp

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“ in der Regionaleinheit Sachsen-Anhalt-Thüringen am IAB.

[per.kropp@iab.de](mailto:per.kropp@iab.de)



#### Dr. Achim Schmillen

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der „Forschungsgruppe des Direktors“ am IAB.

[achim.schmillen@iab.de](mailto:achim.schmillen@iab.de)

# Personen

Neuigkeiten aus der Abteilung „Leute“



## Mit Eugen Spitznagel verliert das IAB eine erfahrene und verdiente Forscherpersönlichkeit

Krisen und Aufschwünge kamen und gingen, er blieb – bis jetzt. Mit Dr. Eugen Spitznagel, zuletzt Leiter der Forschungsgruppe „Arbeitszeit und Arbeitsmarkt“, verabschiedete das IAB Ende Juni dieses Jahres einen langjährigen und verdienten Wissenschaftler in den Ruhestand.

Eugen Spitznagel, der von 1968 bis 1973 Volkswirtschaft an der Universität Erlangen-Nürnberg studierte, kam 1974 zunächst als wissenschaftlicher Mitarbeiter ans IAB. Seine Promotion über globale und strukturelle Auswirkungen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen schloss er im Jahr 1980 an der Universität Konstanz ab. Im Jahr 1998 übernahm Spitznagel die Leitung des Arbeitsbereichs

„Kurzfristige Arbeitsmarktanalyse, Arbeitszeitforschung“, der im Jahr 2004 vom Forschungsbereich „Konjunktur, Arbeitszeit und Arbeitsmarkt“ abgelöst wurde.

Die unter seiner Federführung halbjährlich erstellten Kurzfristprognosen zur Arbeitsmarktentwicklung stießen in Presse und Fachöffentlichkeit stets auf breite Resonanz. Die fachliche Expertise des erfahrenen Wissenschaftlers wurde auch von den Praktikern in der Bundesagentur für Arbeit (BA) geschätzt. Nicht einmal er selbst dürfte die zahllosen Beratungsleistungen überblicken, die er für die Fachöffentlichkeit im Allgemeinen und für die BA im Besonderen erbracht hat. Mit insgesamt

53 IAB-Kurzberichten hält Eugen Spitznagel einen Rekord, der auch künftig seinesgleichen suchen dürfte. Seiner Bescheidenheit – ein unter Wissenschaftlern nicht eben selbstverständlicher Charakterzug – tat dies keinen Abbruch.

Mit Eugen Spitznagel verlässt ein allseits beliebter und geschätzter Kollege das IAB, dessen Erfahrung, Teamfähigkeit und Humor fehlen werden.

Mit der Verabschiedung von Eugen Spitznagel wurde die von ihm geleitete Forschungsgruppe „Arbeitszeit und Arbeitsmarkt“ organisatorisch dem Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“ angegliedert.



*IAB-Direktor Prof. Joachim Möller (links) überreichte Dr. Eugen Spitznagel zu seiner Verabschiedung unter anderem ein Poesiealbum mit philosophischen, lebenspraktischen und humorvollen Grußbotschaften von Kolleginnen und Kollegen.*

## Das IAB in aller Welt

**Dr. Stephan Brunow**, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“, hielt sich im Mai 2012 zu einem einwöchigen Forschungsaufenthalt an der Freien Universität Amsterdam auf, um mit Prof. Peter Nijkamp an neuen Forschungsergebnissen aus dem NORFACE-Projekt zu den Effekten kultureller Diversität auf regionale Arbeitsmärkte zu arbeiten. NORFACE, ein Netzwerk von 14 nationalen Förderorganisationen, hat zum Ziel, die Kooperation von Forschung und Forschungsförderung in Europa zu stärken. Im Zuge seines Forschungsaufenthalts wurde Brunow außerdem zu einem Vortrag bei einem Workshop des Tinbergen-Instituts in Amsterdam zum Thema „Regionales und städtisches Wachstum“ eingeladen. In seinem Referat beschäftigte er sich auf der Basis einer Analyse mit Betriebsdaten mit dem Effekt, den eine kulturell heterogene Belegschaft auf die Größe des betriebspezifischen Marktes ausübt.

**Dr. Wolfgang Dauth**, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“ und im Regionalen Forschungsnetz, folgte der Einladung, am 13. Juni 2012 als Experte an einem Workshop in Budapest teilzunehmen. Die Veranstaltung, an der Vertreter des ungarischen Wirtschaftsministeriums, des ungarischen Arbeitsmarktservices und des Budapest Institutes teilnahmen, widmete sich der möglichen Einführung einer Regionaltypisierung nach deutschem Vorbild. Dauth stellte die IAB-Typisierung vor und beantwortete bei einer Podiumsdiskussion anwendungsorientierte Fragen der ungarischen Experten.

**Dr. Jörg Drechsler**, wissenschaftlicher Mitarbeiter des Kompetenzzentrums Empirische Methoden, weilte vom 8. bis 16. Mai 2012 auf Einladung des Australian Bureau of Statistics (ABS) zu einem Beratungsbesuch am ABS House in Canberra. Während seines Aufenthalts führte er einen zweitägigen Workshop zur Anonymisierung von Daten durch die Erstellung synthetischer Datensätze durch. Außerdem hielt er den Vortrag „Innovative Data Access Strategies – Synthetic data with a touch of Remote Access“ und beriet das Methodenteam des ABS bei einem Anonymisierungsprojekt.



Dr. Jörg Drechsler

Mit dem Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ des IAB befasste sich ein Programmpunkt des „Internationalen Panel Survey Methods Workshop 2012“ am 4. und 5. Juli 2012 in Melbourne. Vertreter weltweit führender Panelstudien tauschten sich bei der Veranstaltung über methodische Fragestellungen rund um ihre Surveys aus. **Johannes Eggs**, wissenschaftlicher Mitarbeiter des Forschungsbereichs „Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“, präsentierte Ergebnisse eines Kooperationsprojekts mit Annette Jäckle vom Institute for Social & Economic Research



Johannes Eggs

an der University of Essex (Großbritannien) zu kumulativen Effekten von Dependent Interviewing auf Messfehler. Dependent Interviewing ist eine Befragungsmethode, die in vielen Studien angewandt wird, um Scheinveränderungen zu reduzieren. Bei Panelstudien, in denen über Jahre hinweg den gleichen Personen die gleichen Fragen zu ihrem Beschäftigungsverhältnis, Ausbildung, Einkommen und anderen Variablen gestellt werden, können solche Scheinveränderungen gemessen werden, wenn die Befragten in den Wiederholungsinterviews auf die gleichen Fragen unterschiedlich antworten, obwohl sich ihre Situation faktisch nicht geändert hat.

**Peter Ellguth**, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“, war am 26. und 27. Januar 2012 bei der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (EUROFOUND) in Dublin zur Gast. Er nahm dort beratend am Expertentreffen zur Fragebogenentwicklung des 3. European Company Surveys teil.

**Dr. Michaela Fuchs**, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Regionalen Forschungsnetz (IAB



Sachsen-Anhalt-Thüringen), diskutierte am 11. Mai 2012 auf dem neunten Weltkongress der Regional Science Association International in Timisoara (Rumänien) ihre empirischen Ergebnisse zu der Frage, wie wichtig Agglomerations-effekte für die betriebliche Produktivität sind.



Dr. Alfred Garloff

**Dr. Alfred Garloff**, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Regionalen Forschungsnetz (IAB Hessen), setzte am 11. Juni 2012 mit seinem Vortrag „Fachkräfte gewinnen und halten“ einen wesentlichen Impuls für die anschließende Diskussion während des „Business Talks“ der Agentur für Arbeit Pforzheim.

**Susanne Götz**, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“, hielt am 27. Juni 2012 einen Vortrag bei der 7. internationalen und interdisziplinären Konferenz „Gender, Work & Organization“ der gleichnamigen Zeitschrift. Die Tagung fand an der Keele University in England statt. In ihrem Vortrag „Re-entry into the Labour Market after a family-related absence: Only a Women’s Matter?“ befasste sich Susanne Götz mit dem beruflichen Wiedereinstieg von Frauen nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung.



Susanne Götz

**PD Dr. Elke J. Jahn, Dr. Friedrich Poeschel und Prof. Gesine Stephan** vom Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ reisten im März 2012 zur „Royal Economic Society Annual Conference 2012“ in Cambridge (Großbritannien). Dort trugen sie Ergebnisse von Forschungsarbeiten zur Zeitarbeit, zur Matching-Theorie sowie zu privaten Vermittlungsdienstleistern vor.



Dr. Ute Leber

**Dr. Ute Leber**, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“, besuchte vom 28. bis 30. Juni 2012 die 24. „SASE Annual Conference“ am Massachusetts Institute of Technology (MIT)

in Cambridge (USA). Sie hielt dort einen Vortrag zum Thema „Mitarbeiterbeteiligung und betriebliche Weiterbildung“.

**Dr. Iris Möller**, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“, nahm vom 14. bis 15. Juni 2012 an der Tagung „Geschlechterarrangements im Post-Wohlfahrtsstaat“ an der Universität Freiburg (Schweiz) teil. Sie referierte dort zum Thema „Der Staat als Arbeitgeber: Arbeitsbedingungen von Frauen im öffentlichen Sektor“.



Dr. Iris Möller

**Dr. Anne Otto**, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Regionalen Forschungsnetz (IAB Rheinland-Pfalz-Saarland), berichtete am 20. Juni 2012 auf der internationalen DRUID-Konferenz (Danish Research Unit for Industrial Dynamics) in Kopenhagen aus ihrer gemeinsamen Forschungsarbeit mit Frank Neffke (Universität Rotterdam) und Martin Svensson Henning (Universität Lund). Die Untersuchung befasst sich mit Netzwerkstrukturen zwischen Branchen auf dem deutschen Arbeitsmarkt, die ähnliches Humankapital einsetzen.



**Dr. Carsten Pohl**, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Regionalen Forschungsnetz (IAB Nordrhein-Westfalen), hielt am 15. Juni 2012 auf der „European Population Conference“ an der Universität Stockholm einen Vortrag über den Einfluss des demografischen Wandels auf den Pflegearbeitsmarkt.

**Christine Singer**, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“, wurde zu einem einwöchigen Forschungsaufenthalt vom 14. bis 21. Mai 2012 an die Universität Tartu in Estland eingeladen. Dort referierte sie zum Thema „What has all this training done? The impact of German WeGebAU training programs for employed workers“. Die gemeinsame Forschungsarbeit mit Prof. Ott Toomet – früherer Gastwissenschaftler am IAB – wurde fortgeführt. Gegenstand der Kooperation ist die Evaluation des Sonderprogramms WeGebAU der Bundesagentur für Arbeit zur Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen.



Christine Singer

**Dr. Jens Stegmaier**, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“, besuchte vom 28. bis 30. Juni

2012 die 24. „SASE Annual Conference“ am Massachusetts Institute of Technology (MIT) in Cambridge (USA). Stegmaier referierte dort zum Thema „Betriebsräte und Öffnungsklauseln“.

**Heiko Stüber**, wissenschaftlicher Mitarbeiter in den Forschungsbereichen „Institutionen und makroökonomische Arbeitsmarktanalyse“ und „Regionale Arbeitsmärkte“, präsentierte am 17. April 2012 bei der „Annual Conference of the Scottish Economic Society“ in Perth (Schottland) Forschungsergebnisse zur Flexibilität und Rigidität von Löhnen bei Neueinstellungen. Die Ergebnisse dieser Untersuchung ermöglichen Schlussfolgerungen darüber, in welcher Form Lohnrigiditäten in makroökonomische Politiksimulationsmodelle für den deutschen Arbeitsmarkt integriert werden müssen.

**Dr. Ulrich Walwei**, Vizedirektor des IAB, besuchte am 13. April 2012 die „European Conference of Youth Employment“ in Las Palmas. Dort hielt er einen Vortrag über die „Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen in einer globalisierten Welt“ und sprach über Besonderheiten des deutschen Ausbildungssystems sowie empirische Befunde zu diesem Thema.

**Jürgen Wiemers, Dr. Johannes Pauser**, beide wissenschaftliche Mitarbeiter im Forschungsbereich „Institutionen und makroökonomische Arbeitsmarktanalyse“, und **Helmut Rudolph**, Leiter der Forschergruppe „Dynamik in der Grundsicherung“, vertraten das IAB beim Workshop „Simulation des Wohngeldes mit Mikrodatenmodellen“ des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung am 21. März 2012 in Bonn. Jürgen Wiemers und Helmut Rudolph referierten über „Wohngeld in den Mikrosimulationsmodellen des IAB“.



Ines Zapf

**Ines Zapf**, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“, nahm am 19. und 20. April 2012 an einer von der Industrial and Labor Relations Review initiierten Konferenz in Montréal (Kanada) zum Thema „International Comparisons of Working Time“ teil. In dem Beitrag „Mastering the Great Recession in Germany – Determinants of Working Time Accounts Use to Safeguard Employment during the Global Economic Crisis“ ging sie gemeinsam mit ihrem Koautor Dr. Alexander Herzog-Stein vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung der Frage nach, welche betrieblichen Bestimmungsgrößen einen Einfluss auf den Einsatz von Arbeitszeitkonten während der Finanz- und Wirtschaftskrise der Jahre 2008/2009 hatten.

**Dr. Gerd Zika**, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“, war im Rahmen des „Egypt-TVET Reform Programs“ vom 15. bis zum 22. Juni 2012 beim Egyptian Observatory for Education, Training and Employment in Kairo zu Gast. Gemeinsam mit den dortigen Kollegen entwarf er ein Arbeitsmarktmodell, mit dem die Entwicklung

von Arbeitsangebot und -nachfrage, disaggregiert nach Berufen und Qualifikationen, für die nächsten fünf Jahre projiziert werden kann.

## Aus aller Welt ins IAB

**Dr. Stephan Heblich** von der Management School der Universität Stirling (Großbritannien) war vom 20. bis 25. Februar 2012 beim Regionalen Forschungsnetz in Saarbrücken (IAB Rheinland-Pfalz-Saarland) zu Gast. Während seines Aufenthaltes untersuchte er zusammen mit Dr. Anne Otto, inwiefern ein reichhaltiges kulturelles Angebot (zum Beispiel Opernhäuser) in den Regionen Deutschlands den Zuzug von hochqualifizierten Arbeitskräften fördert, und ob diese Beschäftigtengruppe umgekehrt durch die hohe Akademikerdichte von höheren Einkommen profitiert. Zur Beantwortung dieser Frage wurden Lohnfunktionen auf Basis von Individualdaten geschätzt.



Prof. Thomas Beißinger

**Martyna Marczak** und **Prof. Thomas Beißinger** von der Universität Hohenheim hielten am 14. Februar 2012 im FAU/IAB-Seminar „Macroeconomics and Labor Markets“ einen Vortrag über „Real Wages and the Business Cycle in Germany“. Bei ihrem Besuch im IAB tauschten sie sich mit den IAB-Wissen-

schaftlern des Schwerpunkts „Gesamtwirtschaftliche Arbeitsmarktforschung“ über das Thema „Lohnzyklizität und -rigidität“ aus.



Martyna Marczak

**Dr. Dieter Pennerstorfer** vom Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) war am 4. und 5. April 2012 im Rahmen des deutsch-tschechischen Projekts „Research on Locational and Organisational Change – ReLOC“ des Forschungsbereichs „Regionale Arbeitsmärkte“ zu Gast am IAB. Bei einer Veranstaltung in der Reihe „IAB-Colloquium“ berichtete er von positiven signifikanten Effekten ausländischer Bevölkerungsanteile auf die Exporte von österreichischen, slowakischen, tschechischen und ungarischen Unternehmen in die Heimatländer der Migranten. Die Ergebnisse bauen unter anderem auf Daten des Fachkräftemonitorings (FAMO) des WIFO, einer regelmäßigen Erhebung des Angebots und Bedarfs an Fachkräften in der Grenzregion Ostösterreichs mit der Slowakei, mit rund 8.300 befragten Unternehmen auf. Der Aufenthalt von Dr. Pennerstorfer diente auch dem intensiven projektübergreifenden Austausch mit der ReLOC-Gruppe im IAB zu der Frage, ob mit den IAB-ReLOC-Daten und den WIFO-FAMO-Daten Spillover-Effekte untersucht werden können. Die beiden Institute streben hierzu eine Kooperation an.

**Prof. Tara Sinclair** von der George Washington University in Washington, D.C., war vom 18. bis 20. Juni 2012 zu Gast im Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“. Sie hielt Vorträge im Volkswirtschaftlichen Forschungskolloquium der Universität Regensburg und im Macro-Labor-Seminar am IAB zur Inflationsmessung und Trend-Zyklen-Zerlegung am Arbeitsmarkt. Aus dem intensiven Austausch zu makroökonomischen und prognostischen Themen ist ein Kooperationsprojekt zu zyklischen und strukturellen Arbeitsmarktzusammenhängen entstanden.



Prof. Tara Sinclair

**Prof. Paulino Teixeira** von der Universidade de Coimbra (Portugal) und **Prof. John T. Addison** von der Columbia University in South Carolina (USA) hielten sich vom 4. bis 25. Juni 2012 im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ des IAB auf, um gemeinsam mit Wissenschaftlern des IAB an einer Analyse zum Thema „Betriebliche Tarifbindung“ zu arbeiten.

**Prof. Richard Upward** von der University of Nottingham (Großbritannien) war vom 26. bis 29. Juni 2012 Gastwissenschaftler im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“. Er führte Untersuchungen mit dem IAB-Betriebspanel zum Thema „Beschäfti-

gungsentwicklung und -anpassung in deutschen Betrieben“ durch.



Prof. Richard Upward

**Prof. Berthold Wigger** vom Karlsruhe Institute of Technology referierte am 5. Juni 2012 im FAU/IAB-Seminar „Macroeconomics and Labor Markets“ über „Expert Politicians, Electoral Control, and Fiscal Restraints“. In seinem Vortrag argumentierte er, dass der Informationsvorsprung von Politikern ein Grund dafür sein kann, verfassungsrechtliche Fiskalregeln festzuschreiben. Während seines Aufenthaltes besprach er zudem mit Kerstin Bruckmeier vom Forschungsbereich „Institutionen und makroökonomische Arbeitsmarktanalyse“ ein gemeinsames Forschungsprojekt zu Fragen der Bildungsfinanzierung.



Prof. Berthold Wigger

## Aus der Welt des IAB

**Prof. Lutz Bellmann**, Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“, wurde in den Wissenschaftlichen Beirat berufen, den das Qualifizierungsförderwerk der Chemischen Industrie zur wissenschaftlichen Begleitung des Demografie-Tarifvertrags in der Chemischen Industrie eingerichtet hat.

**Dr. Jörg Drechsler**, wissenschaftlicher Mitarbeiter des Kompetenzzentrums Empirische Methoden, wurde im März 2012 zum Associate Editor des „Journals of Official Statistics“ berufen.



Peter Ellguth

**Peter Ellguth**, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“, wurde im Januar 2012 in den Beirat des Forschungsprojekts „Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung durch Betriebsratsgründungen“ berufen, das von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wird.

**PD Dr. Elke J. Jahn**, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“, wurde im Februar 2012 als Mitglied in den Ausschuss für Bevölkerungsökonomik des Vereins für Socialpolitik aufgenommen.

**Prof. Frauke Kreuter**, Leiterin des Kompetenzzentrums Empirische Methoden, wurde im März 2012 als „Special Government Employee Member“ in das Bureau of Labor Statistics Technical Advisory Committee berufen. Beim Bureau of Labor Statistics laufen alle Arbeitsmarktstatistiken, die für die US-amerikanische Regierung von Interesse sind, zusammen.



Prof. Gesine Stephan

**Prof. Gesine Stephan**, Leiterin des Forschungsbereichs „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“, wurde im Februar 2012 in den Beirat des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung (in Tübingen) berufen.

**Prof. Dr. Mark Trappmann**, Leiter des Forschungsbereichs „Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“, wurde am 16. April 2012 zum Professor für Soziologie, insbesondere Survey-Methodologie, an der Universität Bamberg ernannt.

## Porträt

# „Immer die Nase im Wind“

**Seit fünf Jahren leitet Professor Joachim Möller das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. „Nürnberg ist ein wichtiger Standort in der weltweiten Arbeitsmarktforschung geworden“, zieht er Bilanz. Und blickt zu Beginn seiner zweiten Amtszeit auf neue Herausforderungen.**

Forschung nur im Elfenbeinturm zu betreiben, das genügt Joachim Möller nicht. Seit fünf Jahren leitet der Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Regensburg das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg. „Das Besondere am IAB ist der Dreiklang aus Forschung auf internationalem Niveau, guter, relevanter Politikberatung und einer hervorragenden Datenlage“, erklärt der 59-jährige. „Das zeichnet uns im Vergleich zu vielen anderen Forschungsinstituten aus. Deshalb ist das IAB ein hervorragender Ort, um zu forschen – nicht nur für wissenschaftliche Journals, sondern auch für die Gesellschaft.“

Mit dem Umbruch unter Möllers Vorgängerin Prof. Jutta Allmendinger, der Absicherung der wissenschaftlichen Unabhängigkeit in der Bundesagentur für Arbeit (BA) wie auch gegenüber dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Rückenwind durch den Vorstand der BA wurden neue Bedingungen geschaffen, um unabhängige Forschung und Politikberatung von hoher Qualität betreiben zu können.

„Das IAB ist ein Begriff in der internationalen wissenschaftlichen Landschaft geworden“, sagt Möller mit Blick auf die vergangenen fünf Jahre. „Wir sind heute sehr viel sichtbarer – nicht nur national, sondern weltweit. Außerdem sind wir durch Kooperationen mit Universitäten und anderen Forschungseinrichtungen im In-

und Ausland deutlich besser vernetzt.“

In der Politikberatung ist das IAB ebenfalls in hohem Maße präsent: Es informiert und berät politische Spitzenakteure ebenso wie den Sachverständigenrat und wird zunehmend auch international zu zentralen Arbeitsmarktfragen gehört, wie jüngst von der schwedischen Arbeitsministerin. „Der deutsche Arbeitsmarkt wird als vorbildlich wahrgenommen und das IAB als kompetenter Ansprechpartner zur Einschätzung der Entwicklung“, erklärt der Institutsdirektor.

Zu den Höhepunkten der IAB-Forschung in den letzten fünf Jahren zählt er die Evaluation der Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Instrumente, die Migrationsforschung, das regionale Verständnis des Arbeitsmarktgeschehens, neue Prognose- und Survey-Methoden, die Lebenslaufforschung und die Analyse der Arbeitsmarktreaktion in der Weltrezession 2008/09: „Das Deutungsmuster des IAB ist von vielen anderen übernommen worden.“ Den Nerv getroffen haben auch die beiden Fokusthemen „Fachkräftesicherung“ und „Qualität der Beschäftigung“: „Hierzu haben wir ebenfalls weg-

weisende Analysen vorgelegt“, so Möller.

„Dieser Ausbau in Forschung und Politikberatung wird von unserem Wissenschaftlichen Beirat mit internationalen Spitzenforschern begleitet, die uns bei strategischen Entscheidungen unterstützen“, erzählt er. Lob gab es auch durch den Wissenschaftsrat: „Wenn man weiß, wie sehr die damit geizen, ist das keineswegs eine Selbstverständlichkeit. Natürlich ist damit immer auch ein großer Ansporn verbunden.“

Nun warten neue Herausforderungen:

**„Das Besondere am IAB ist der Dreiklang aus Forschung auf internationalem Niveau, guter, relevanter Politikberatung und einer hervorragenden Datenlage.“**

„Das IAB wird nicht weiter wachsen, wir befinden uns in einer Phase der Konsolidierung“, sagt der Ökonom. „Wir wollen die Nase im Wind der Spitzenforschung haben, nicht als Selbstzweck, sondern als

Voraussetzung für exzellente Politikberatung. Auf bestimmten Gebieten der ökonomischen, soziologischen und methodischen Arbeitsmarktforschung können wir uns zutrauen, ganz vorne mit dabei zu sein.“

Die Vernetzung und Internationalisierung des Instituts sollen ausgebaut und verstetigt werden, beispielsweise über Projekte, die das IAB mit der Forschung in Tschechien und Österreich verbindet. „Wir wollen auch den Kontakt zu Partnerinstitutionen noch ausbauen“, kündigt der IAB-Direktor an. Ein Katalysator der Netzwerkbeziehungen ist das Forschungsdatenzentrum mit seinen Außenstellen im In- und Ausland: „Auch amerikanische Spitzenfor-



### Zur Person

**Univ.-Prof. Dr. Dr. h.c. Joachim Möller** ist seit Oktober 2007 Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Nach dem Studium der Philosophie und Volkswirtschaftslehre an den Universitäten Tübingen, Straßburg und Konstanz promovierte er 1981; 1990 habilitierte er an der Universität Konstanz. Möller ist seit 1991 Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Regensburg; 2008 wurde ihm die Ehrendoktorwürde durch die Universität Lüneburg verliehen. Er ist IZA Research Fellow sowie Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats des Osteuropa-Instituts Regensburg und der Hans-Böckler-Stiftung sowie Mitglied des Universitätsrats der Universität Bamberg, des Beirats Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit und des Kuratoriums des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft.



scher loben die Qualität der IAB-Datensätze und forschen mit ihnen.“

Das IAB will zudem ein zentraler Akteur in der wissenschaftlichen Politikberatung zu Arbeitsmarktfragen bleiben: „Evaluation ist in vielen anderen Politikbereichen ein Fremdwort. Das gilt nicht für den Arbeitsmarkt“, erklärt Joachim Möller. Gerade zu der Frage, wie wirksam Arbeitsmarktinstrumente sind, habe die Wissenschaft einen wichtigen Beitrag geleistet.

„Die Politik muss immer eine Abwägung vornehmen, aber unter Kenntnis der Zusammenhänge, die auf wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhen“, betont er. Ein prägnantes Beispiel dafür ist der Mindestlohn, einer der Forschungsschwerpunkte des Ökonomen: „Die ideologischen Positionen reichen hier von strikter Ablehnung bis hin zu der Vorstellung, dass ein möglichst hoher Mindestlohn ein sozialpolitisches Allheilmittel sei. Demgegenüber muss die Wissenschaft aufzeigen, wo die Spielräume und wo die kritischen Grenzen liegen. In richtiger Dosierung ist ein Mindestlohn sehr wohl ein probates Instrument.“

Das IAB biete ihm auch als Forscher beste Bedingungen, sagt Möller, der sich außerdem mit qualifikationsbedingten Lohnunterschieden, der regionalen Streuung von Arbeitslosenquoten, re-

gionaler Mobilität und der Frage beschäftigt, wie sich Berufswahlentscheidungen auf Arbeitslosigkeit und Einkommensentwicklung im Lebenslauf auswirken. „Leider ist die Forschungszeit sehr knapp bemessen.“ Unterstützung bietet aber die Forschungsgruppe des Direktors. „Wichtig ist mir, dass ich an der Uni junge Leute für Arbeitsmarktfragen begeistern kann.“

Zwei wichtige Forschungsfragen der nächsten Jahre beschreibt Joachim Möller mit den Stichworten Demografie und Spaltung des Arbeitsmarktes: „Wir können den Rückgang des Arbeitskräfteangebots nur zum Teil auffangen. Wenn sich nicht infolge der Euro-Krise dramatische Dinge ereignen, werden wir einen Arbeitnehmermarkt bekommen:

Qualifizierte Kräfte können bessere Konditionen aushandeln. Dies ist für die Qualität der Beschäftigung grundsätzlich positiv.“ Das Problem sei nur, dass Teile der Arbeitnehmerschaft, insbesondere die Geringqualifizierten, von der günstigen Entwicklung nicht profitieren. Fatal wäre es, wenn trotz einer immer noch hohen Sockel- und Langzeitarbeitslosig-

keit der Fachkräftebedarf nicht gedeckt werden kann: „Wird diese Aufspaltung zu groß, drohen gesellschaftliche Erosionserscheinungen“, warnt der Arbeitsmarktexperte.

Die Arbeitsmarktpolitik müsse daher noch stärker den harten Kern der Arbeitslosigkeit angehen: „Wir müssen jungen Erwachsenen eine zweite oder dritte Chance bieten und Geld für die Aus- und Weiterbildung in die Hand nehmen. Das zahlt sich letztlich für die Allgemeinheit aus“, ist Möller überzeugt. Er setzt auf Qualifikation und Prävention, um instabile Be-

schäftigungsverhältnissen zu vermeiden.

Privat pflegt der passionierte Radfahrer und Kunstfreund zwei große Hobbys: Als Jugendlicher spielte der gebürtige Nie-

dersachse in Lüneburg in einer Schülerband, heute greift er in der Regensburger Professorenband „Wise Noise“ zur Bassgitarre. Aus Schülerzeiten stammt auch seine Leidenschaft fürs Kickern: „Ich habe das 30 Jahre nicht gemacht, aber man verlernt die Tricks anscheinend nicht.“

**„Die Politik muss immer eine Abwägung vornehmen, aber unter Kenntnis der Zusammenhänge, die auf wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhen.“**

*Autorin: Dr. Andrea Kargus*



# Mobilität zwischen Regionen

## Pendlerströme fließen überwiegend von Ost nach West

Räumliche Flexibilität von Beschäftigten hat viele Facetten, das Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort ist zum Alltag geworden. Seit Mitte der 1990er Jahre ist die Zahl der Beschäftigten, die täglich oder wöchentlich zur Arbeit pendeln, gestiegen. Dies gilt auch für Fernpendler, die mehr als 50 Kilometer zur Arbeit fahren. Die gestiegene Mobilität ist eine wichtige Voraussetzung dafür, um den zunehmenden, aber regional unterschiedlichen Bedarf an Fachkräften decken zu können.



Die Gründe, aus denen Menschen zwischen Wohnort und Arbeitsplatz pendeln, sind vielfältig. Individuelle Präferenzen und verfügbare Informationen spielen ebenso eine Rolle wie die Gegebenheiten auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt oder die Verkehrsinfrastruktur. Umgekehrt wirkt sich die Tatsache, dass viele Menschen pendeln, in unterschiedlicher Weise auf diese Bereiche aus.

Die regionale Mobilität der Arbeitnehmer kann insgesamt dazu beitragen, regionale Ungleichgewichte zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage auszugleichen. So sind gerade Firmen, die hochspezialisierte Jobs anbieten, oft räumlich konzentriert. Daher stehen vor allem höher qualifizierte Arbeitnehmer vor der Frage, ob sie längere Arbeitswege in Kauf nehmen sollten.

Ein Indikator für die Attraktivität eines regionalen Arbeitsmarktes ist der Pendlersaldo (vgl. Abbildung 1 auf Seite 70). Eine Region mit einem positiven Pendlersaldo hat mehr Ein- als Auspendler. Dies ist ein wichtiges Indiz für attraktive Arbeitsplätze und eine hohe Arbeitsnachfrage in einer Region. Ein stark positiver Saldo verweist zudem auf einen angespannten Wohnungsmarkt, wie er in Großstädten häufig zu beobachten ist. Dabei erweisen sich besonders stark wachsende Städte wie München mit vielen attraktiven Arbeitsplätzen bei großen Firmen als Pendlermagnete. Aufgrund der Vorteile, die eine Großstadt bietet, befinden sich diese vielfach in einem sich selbst verstärkenden Wachstumsprozess. Denn neue Arbeitsplätze entstehen immer noch überproportional in den Städten; die unmittelbar angrenzenden Regionen holen jedoch auf. Auch die Auswirkungen der Wirtschaftskrise scheinen große Städte relativ unbeschadet überstanden zu haben, während in den peripher gelegenen Regionen die Beschäftigung im Jahr 2009 vorübergehend stark zurückging.

Ökonomisch betrachtet wird ein Beschäftigter nur dann pendeln, wenn es sich für ihn oder sie rechnet. Eine wichtige Rolle spielen insbesondere die Wohnungskosten, die mit zunehmender Entfernung vom Stadtzentrum sinken. Außerdem ist zu berücksichtigen, dass Immobilien und Grundstücke auf dem Land meist größer sind und in einer landschaftlich attraktiveren Umgebung liegen als in der Stadt. Andererseits werden in der Stadt die höheren

Löhne gezahlt. Vor allem für junge Beschäftigte und Frauen sind Arbeitsplätze in den Städten häufig attraktiver als solche auf dem Land. Sie haben in vielen Fällen in einer Stadt studiert und finden dort ihren ersten Arbeitsplatz. Obwohl die Lohnprämien in den Städten höher ausfallen als auf dem Land, nehmen gerade Frauen manchmal schlechter bezahlte Jobs an, um tägliches Pendeln zu vermeiden. Wie Auswertungen des Statistischen Bundesamtes zeigen, pendeln deutsche Frauen im Schnitt seltener und kürzer als Männer.

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ziehen das Pendeln einem Umzug vor. Dies gilt vor allem dann, wenn sie erwarten, dass sich der Arbeitsmarkt vor Ort kurz- oder mittelfristig verbessert. Denn diese flexiblere Form der Mobilität bietet gegenüber dem (endgültigeren) Umzug manche Vorteile. Allerdings schließen sich beide Mobilitätsformen keineswegs aus, da sich der Arbeitsweg häufig gerade nach einem Umzug außerhalb des Stadtgebietes sogar verlängert.

### **Die Mobilität von Ost nach West bleibt hoch**

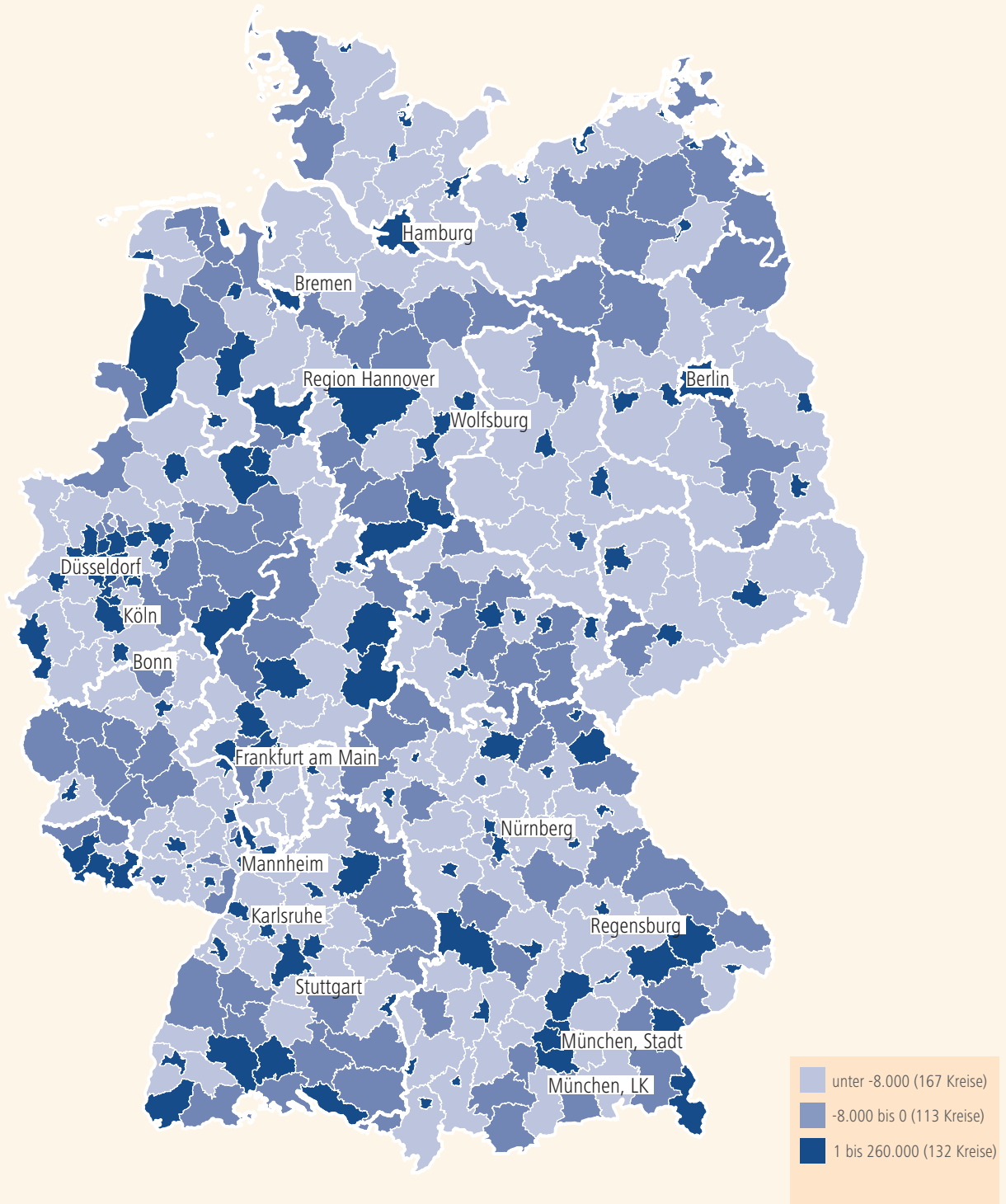
Die Richtung der Mobilität ist stark von einem Ost-West-Muster geprägt. Dies gilt sowohl für die Binnenwanderung, also den Umzug innerhalb Deutschlands, als auch für das Pendeln. Das große Arbeitsmarktgefälle führte zu einer starken Abwanderung aus Ostdeutschland seit Beginn der 1990er Jahre, die mit dem wirtschaftlichen Aufholprozess zunächst deutlich abflaute. Dennoch kam es zwischen den Jahren 1997 und 2001 zu einem erneuten Anstieg, da sich die Arbeitsmarktlage in den alten Bundesländern damals deutlich verbessert hatte. Nach wie vor sind die Arbeitsmarktbedingungen in den ostdeutschen Regionen bis auf wenige Ausnahmen ungünstiger als in Westdeutschland.

Die Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt schlagen sich deutlich in der Mobilität der Arbeitskräfte nieder: Westdeutschland weist sowohl einen Wanderungs- als auch einen Pendlerüberschuss gegenüber Ostdeutschland auf. Als Indikator für die unterschiedlichen Beschäftigungschancen im Westen und im Osten kann näherungsweise die Arbeitslosenquote dienen. Neben der absoluten

Abbildung 1

**Pendlersaldo in deutschen Kreisen\***

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 30.06.2010



Anmerkung: \*Einpendler minus Auspendler

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

©IAB

Arbeitslosenquote lohnt es sich, die Differenz der Arbeitslosenquoten zu betrachten, da dies für Mobilitätsentscheidungen relevanter ist (vgl. Abbildung 2).

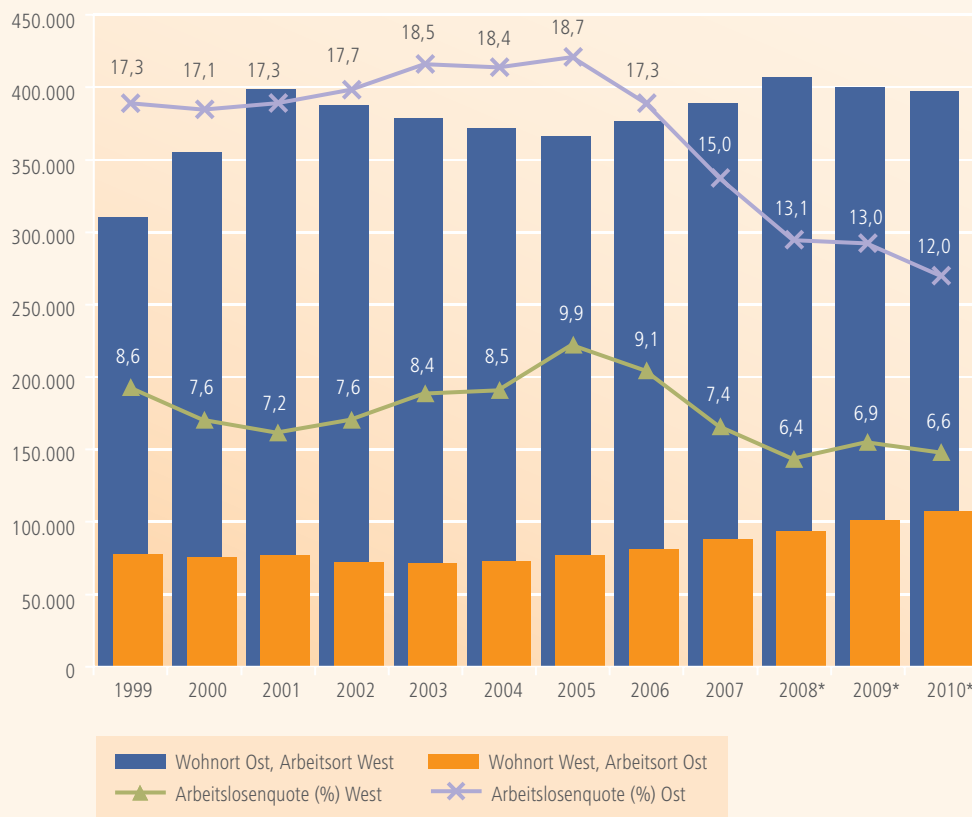
In den neuen Bundesländern hat sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt seit dem Jahr 2007 stark verbessert. Im Jahr 2010 ergibt sich eine Differenz von 5,4 Prozentpunkten in den jeweiligen Arbeitslosenquoten (West: 6,6%; Ost: 12%). Dennoch ist die Zahl der Pendler von Ost nach West seit dem Jahr 2006 erneut angestiegen und erreichte im Jahr 2008 mit rund 386.400 den höchsten Wert im Betrachtungszeitraum (1999 bis 2010). Auch die Zahl der Pendler von West nach Ost steigt seit dem Jahr 2003 kontinuierlich an, liegt aber auf deutlich niedrigerem

Niveau: Im Jahr 2010 pendelten knapp 104.500 Personen zum Arbeiten nach Ostdeutschland. Besonders in ostdeutschen Regionen, die an die alten Bundesländer angrenzen, können Beschäftigte, die pendeln, von den höheren Löhnen in Westdeutschland profitieren – und das zu vergleichsweise geringen Mobilitätskosten, denn die Mieten in Ostdeutschland liegen deutlich unter Westniveau.

Um ein differenzierteres Bild des Pendlerverhaltens zu gewinnen, bietet es sich an, nicht nur zwischen Ost und West, sondern auch zwischen unterschiedlichen Qualifikationsgruppen zu unterscheiden. Als Indikator für das Ausmaß des Pendelns können Pendlerquoten dienen, welche die Zahl der Pendler ins Verhältnis zur jeweiligen

Abbildung 2

### Pendleraufkommen zwischen Ost und West und Arbeitslosenquoten 1999 bis 2010



Anmerkung: \*Vorläufige Daten.

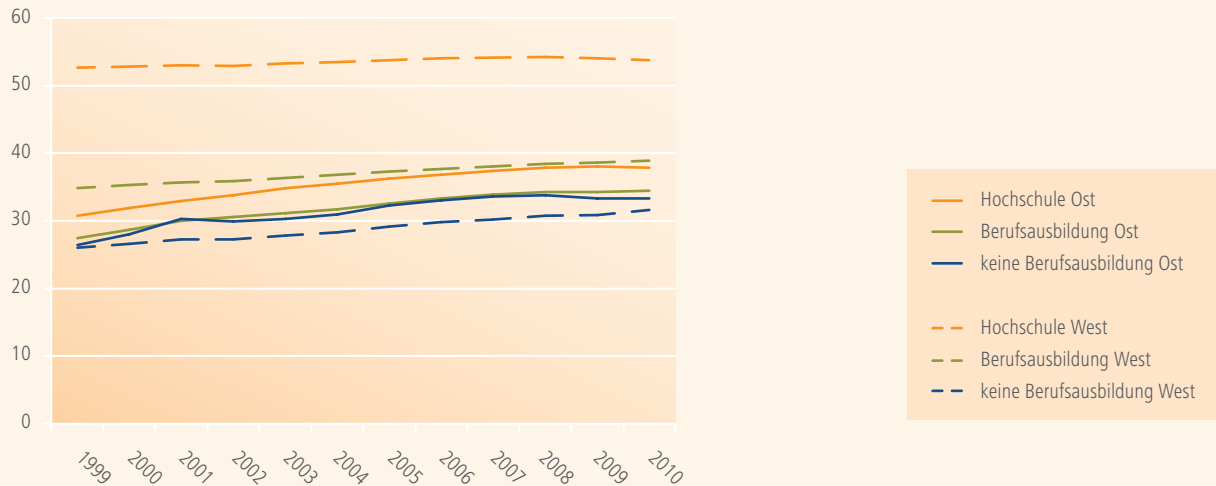
Quelle Pendlerzahlen: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA), eigene Berechnungen; Quelle Arbeitslosenquoten: Statistik der BA;

©IAB

Abbildung 3

**Entwicklung der Pendlerquoten nach Qualifikation und Wohnort 1999 bis 2010**

in Prozent



Anmerkung: Die Pendlerquote bezeichnet die Zahl der Pendler einer Qualifikationsgruppe geteilt durch die Zahl der Beschäftigten in diesem Qualifikationssegment.

Quelle: Sonderauswertung Pendler zwischen Kreisen, Beschäftigtenstatistik 1999-2010.

©IAB

Zahl der Beschäftigten setzen (vgl. Abbildung 3). Als Pendler ist jeder Beschäftigte definiert, der mindestens eine Kreisgrenze überschreitet. Da sich die durchschnittlichen Kreisgrößen zwischen Ost- und Westdeutschland stark unterscheiden, dürfen die Niveauunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschen nicht überinterpretiert werden. Eine getrennte Betrachtung beider Landesteile ist deshalb geboten. Bemerkenswert ist, dass geringqualifizierte Arbeitnehmer in Ostdeutschland – anders als in Westdeutschland – ähnlich häufig pendeln wie Arbeitnehmer mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Dieser Befund zeigt sich auch in der Wanderungsbilanz. Der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte ist in Ostdeutschland deutlich angespannter, es gibt relativ wenige Beschäftigungschancen. Die Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland ist in diesem Segment deutlich höher (34 % gegenüber 20 % im Westen), und Verdrängungseffekte von besser ausgebildeten Arbeitnehmern verschärfen die Situation für Geringqualifizierte.

### Hochqualifizierte sind am mobilsten

Hochqualifizierte sind die mobilste Gruppe. Dies gilt sowohl für das Pendeln als auch für die Binnenwanderung. Denn die Löhne von Hochqualifizierten variieren regional wesentlich stärker als die Löhne im mittleren und unteren Qualifikationssegment. Deshalb profitieren Hochqualifizierte deutlich stärker von Hochlohnregionen und von der großen Auswahl an attraktiven Jobs in den Städten, aber auch von den dortigen Konsum- und Dienstleistungsangeboten. Zudem sind Hochqualifizierte in der Regel über alternative Jobangebote besser informiert und können ihre Jobsuche räumlich stärker ausdehnen.

### Fazit

Pendlerströme weisen ein regional differenziertes Muster auf: Die Mobilitätsströme fließen überwiegend von Ost nach West. Dies gilt sowohl für Wanderungen als auch für das Pendeln. Mehr als jeder dritte Beschäftigte aus dem Westen pendelt zur Arbeit in einen anderen Kreis. Wie



aktuelle Studien belegen, tragen sie damit zur Angleichung regionaler Arbeitslosenquoten bei.

Es sind insbesondere wirtschaftlich erfolgreiche Metropolregionen wie München, Stuttgart, Berlin und Hamburg, die Pendler mit attraktiven Arbeitsplätzen und überdurchschnittlichen Löhnen anziehen. Vor allem junge Beschäftigte und Frauen könnten von den Vorteilen der Ballungsräume besonders profitieren. Gleichwohl pendeln sie seltener und über kürzere Entfernungen.

Viele Arbeitnehmer pendeln lieber als umzuziehen: Familien mit zwei Erwerbstätigen können so Berufs- und Privatleben verbinden, soziale Netzwerke aufrecht erhalten und ihrer Region verbunden bleiben. Die Entscheidung für einen Umzug kann durch Pendeln auf später verschoben werden, sobald die Betroffenen die Region, in der sie arbeiten, besser kennen und dort eine längerfristige Jobperspektive haben. Höher Qualifizierte profitieren besonders vom Pendeln in Hochlohnregionen, da sie dort attraktive Jobs und eine Vielfalt an Konsum- und Dienstleistungsangeboten vorfinden.

## Literatur

Arntz, Melanie (2010): What attracts Human Capital? Understanding the Skill Composition of Interregional Job Matches in Germany. In: *Regional Studies*, 44(4), S. 423-441.

Granato, Nadia; Haas, Anette; Hamann, Silke; Niebuhr, Annetrin (2009): Arbeitskräftemobilität in Deutschland. Qualifikationsspezifische Befunde regionaler Wanderungs- und Pendlerströme. In: *Raumforschung und Raumordnung*, 67(1), S. 21-33.

Haas, Anette; Hamann, Silke (2008): Pendeln – ein zunehmender Trend, vor allem bei Hochqualifizierten. IAB-Kurzbericht Nr. 6.

Niebuhr, Annetrin; Granato, Nadia; Haas, Anette; Hamann, Silke (2012): Does labour mobility reduce disparities between regional labour markets in Germany? In: *Regional Studies*, 46(7), S. 841-858.

Reggiani, Aura; Bucci, Pietro; Russo, Giovanni; Haas, Anette; Nijkamp, Peter (2011): Regional labour markets and job accessibility in City Network systems in Germany. In: *Journal of Transport Geography*, 19(4), S. 528-536.

Wiethölter, Doris; Bogai, Dieter; Carstensen, Jeanette (2010): Pendlerbericht Berlin-Brandenburg 2009. IAB-Regional. IAB Berlin-Brandenburg Nr. 3.

Abflug/Departures		
Flug Flight	nach to	Check Ha
LH 1191	ZUERICH	
AB 6710	HAMBURG	
AF 5521	PARIS-CDG	
BJ 2037	ENFIDHA	
AB 3940	ALICANTE	
LH 2837	HAMBURG	
LH 151	FRANKFURT	
LH 2793	DUESSELDORF	
AB 8284	ROM-FIUMICINO	
KL 1888	AMSTERDAM	
TK 1506	ISTANBUL	
AB 8598	LONDON-GATHICK	

## Die Autorin



### Anette Haas

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“ am IAB.

[anette.haas@iab.de](mailto:anette.haas@iab.de)

# Regionale Mobilität von Auszubildenden

## Wohin die Reise geht

**Es gehört zum Alltag, dass Lehrlinge zwischen Wohn- und Ausbildungsort pendeln. Jeder dritte Jugendliche, der in Deutschland eine duale Ausbildung absolviert, tut dies nicht in dem Kreis, in dem er wohnt. Auszubildende sind damit ähnlich mobil wie die Gesamtheit der Beschäftigten.**

Die Gründe, weshalb junge Leute ihre Ausbildung nicht am Wohnort absolvieren, sind vielfältig. Eine wesentliche Rolle spielt die Lage auf dem lokalen Ausbildungsmarkt. Sind genügend passende Lehrstellen vorhanden, ist die Notwendigkeit, in eine andere Region zu pendeln, geringer als bei einem stark limitierten Angebot. Die Situation auf dem regionalen Ausbildungsmarkt wird wiederum durch konjunkturelle und durch strukturelle Faktoren beeinflusst.

In den alten Bundesländern beeinflusst vornehmlich die Konjunktur die Lage auf dem Lehrstellenmarkt – und damit das Mobilitätsverhalten. In Westdeutschland hat die Mobilität der Auszubildenden seit 1999 sukzessive zugenommen: Vor zwölf Jahren absolvierten circa 29 Prozent der westdeutschen Auszubildenden ihre Ausbildung außerhalb des Kreises, in dem sie wohnten. Bis zum Jahr 2006 verschärfte sich die Situation auf dem westdeutschen Lehrstellenmarkt zunehmend, der Anteil der Ausbildungspendler stieg auf rund 35 Prozent. Nachdem in den Jahren 2007 und 2008 im Vergleich zu den Vorjahren mehr als 50.000 zusätzliche Ausbildungsplätze entstanden, und sich die Lehrstellensituation in Westdeutschland damit wieder entspannte, hat sich die Pendelmobilität in etwa auf diesem Niveau stabilisiert.

In den neuen Ländern bestimmen hingegen eher strukturelle Faktoren den lokalen Ausbildungsmarkt und damit das Mobilitätsverhalten der Auszubildenden. Bis

weit in die 2000er Jahre hinein war die ostdeutsche Wirtschaft nicht in der Lage, die Nachfrage nach Lehrstellen zu decken. Über Jahre hinweg gab es einen drastischen Bewerberüberhang. Seit dem Jahr 2007 aber verlassen im Osten demografisch bedingt deutlich weniger junge Menschen die allgemeinbildenden Schulen. Dadurch hat sich der ostdeutsche Ausbildungsmarkt erkennbar entspannt. Seit die geburtenschwachen Jahrgänge sukzessive in das Ausbildungssystem eintreten, gehen die Mobilitätsraten der ostdeutschen Auszubildenden deutlich zurück. Bis zum Jahr 2008 waren zwischen 36 und 37 Prozent der ostdeutschen Auszubildenden über die Kreisgrenze hinweg mobil. Bis zum Jahr 2011 ist dieser Wert auf 32 Prozent gesunken.

### **Mobilität variiert zwischen Stadtstaaten und Flächenländern**

Erkennbare Unterschiede hinsichtlich der Häufigkeit und Richtung der Ausbildungsmobilität lassen sich bereits mit Blick auf das Pendeln zwischen Bundesländern feststellen (vgl. Tabelle auf Seite 76). Auf der einen Seite stehen die großen Flächenländer Bayern und Nordrhein-Westfalen mit vergleichsweise geringen Mobilitätsraten. Der Anteil der von dort in andere Bundesländer pendelnden Lehrlinge ist, wie auch der Anteil jener, die zu Ausbildungszwecken dorthin einpendeln, vergleichsweise gering. Das Gros der Ausbildungsmobilität findet innerhalb des jeweiligen Bundeslandes statt.



Auf der anderen Seite finden sich die Stadtstaaten Berlin, Hamburg und Bremen. Sie weisen sehr hohe Mobilitätsraten auf, die vornehmlich auf intensive Pendelverflechtungen mit dem jeweiligen Umland zurückzuführen sind. Die beträchtlichen Einpendlerquoten und die deutlich positiven (gewichteten) Pendlersalden sind allerdings auch ein Indiz dafür, dass die Stadtstaaten als Ausbildungsplatzzentren von überregionaler Bedeutung sind. Da dort mehr Beschäftigungs- und damit auch Ausbildungsmöglichkeiten als zum Beispiel im Umland oder in der Peripherie vorhanden sind, zieht es die jungen Menschen in die Metropolen. So wohnt zum Beispiel mehr als ein Drittel der in Hamburg beschäftigten Auszubildenden nicht in der Hansestadt, sondern außerhalb.

Auch manche Flächenländer bilden – bei reiner Betrachtung der Pendlersalden – über ihre regionale Ausbildungsplatznachfrage hinaus aus. So ist der (gewichtete) Pendlersaldo für Hessen, Baden-Württemberg und das Saarland positiv. Während beispielsweise knapp zehn Prozent beziehungsweise 11.300 der in Hessen arbeitenden Auszubildenden aus einem anderen Bundesland einpendeln, haben gleichzeitig lediglich etwa sechs Prozent (7.000) der dort lebenden Auszubildenden ihre Lehrstelle in einem anderen Bundesland. Unterm Strich arbeiten in Hessen also knapp 4.400 Auszubildende mehr, als dort wohnen.

In anderen Bundesländern ist das Verhältnis umgekehrt. So findet man mit Ausnahme von Berlin in allen

ostdeutschen Ländern mehr Aus- als Einpendler. Auch Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz weisen negative Pendlersalden für die Auszubildenden auf. Neben möglichen Mangelsituationen sind aber auch regionale Besonderheiten hierfür ausschlaggebend. So führt die enge Verflechtung Brandenburgs mit der Bundeshauptstadt in Berlin zu einer hohen Einpendlerquote und einem deutlichen Einpendlerüberschuss.

Spiegelbildlich sind die Verhältnisse in Brandenburg – mit einer überproportionalen Auspendlerquote und einem negativen Pendlersaldo. Auf niedrigerem Niveau, aber in ähnlicher Weise, gestaltet sich die Wechselbeziehung der beiden anderen Stadtstaaten Hamburg und Bremen mit den sie umschließenden Flächenländern Schleswig-Holstein und Niedersachsen.

Tabelle

### Auszubildende Einpendler, Auspendler und Pendlersalden über Bundesländergrenzen hinweg September 2011

Bundesländer	Einpendler		Auspendler		Pendlersaldo	
	absolut <sup>a</sup>	Quote <sup>b</sup>	absolut <sup>a</sup>	Quote <sup>c</sup>	absolut <sup>a</sup>	gewichtet <sup>d</sup>
Schleswig-Holstein	4.100	6,7%	8.300	12,8%	-4.200	-69
Hamburg	13.300	33,6%	3.800	12,5%	9.500	241
Niedersachsen	9.900	5,6%	17.400	9,4%	-7.500	-42
Bremen	6.900	40,2%	1.700	14,3%	5.200	302
Nordrhein-Westfalen	9.800	2,6%	9.000	2,4%	800	2
Hessen	11.300	9,5%	7.000	6,1%	4.400	37
Rheinland-Pfalz	6.000	6,9%	11.300	12,3%	-5.300	-61
Baden-Württemberg	10.600	4,6%	7.600	3,4%	3.000	13
Bayern	8.400	3,0%	7.500	2,7%	900	3
Saarland	1.700	7,2%	1.100	4,7%	600	27
Berlin	9.100	17,4%	4.300	9,0%	4.800	92
Brandenburg	4.700	12,9%	9.300	22,9%	-4.700	-129
Mecklenburg-Vorpommern	1.300	4,7%	2.400	8,1%	-1.100	-37
Sachsen	3.100	4,6%	4.300	6,3%	-1.200	-18
Sachsen-Anhalt	2.200	5,7%	5.200	12,5%	-3.000	-78
Thüringen	2.500	6,8%	4.600	12,0%	-2.100	-58

<sup>a</sup> Ausgewiesene Werte sind auf volle Hunderter gerundet. Der ausgewiesene Pendlersaldo entspricht daher nicht zwangsläufig der Differenz aus den angegebenen Ein- und Auspendlerzahlen.

<sup>b</sup> Anteil der Einpendler bezogen auf alle Auszubildenden am Arbeitsort

<sup>c</sup> Anteil der Auspendler bezogen auf alle Auszubildenden am Wohnort

<sup>d</sup> Pendlersaldo gewichtet: (Einpendler – Auspendler) je 1.000 Auszubildende am Arbeitsort

Quelle: Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen.

©IAB



### **Gebietsgröße und -lage beeinflussen Mobilitätsmaße**

Bei so uneinheitlichen Gebietszuschnitten wie im Falle der Bundesländer verzerren allerdings schon die reinen Größenunterschiede das beobachtete Ausmaß an Pendelmobilität. So muss beispielsweise ein Auszubildender aus dem Südwesten Baden-Württembergs eine ungleich größere Distanz überwinden, um in ein anderes Bundesland zu pendeln, als ein Auszubildender aus Sachsen-Anhalt, das in jeder Himmelsrichtung an ein anderes Bundesland grenzt.

Da die Wahrscheinlichkeit zu pendeln mit zunehmender Entfernung abnimmt, sollten homogenere räumliche Einheiten betrachtet werden, um den Einfluss dieses Größeneffekts zu vermindern. Hier bietet sich die von Reinhold Kosfeld und Alexander Werner vorgeschlagene Abgrenzung regionaler Arbeitsmärkte an. Diese berücksichtigt, anders als beispielsweise die administrativen Kreisgrenzen, neben Größenunterschieden auch bereits einen Teil der funktionalen Zusammenhänge – insbesondere die Tatsache, dass zwischen kreisfreien Städten und deren Umland enge Pendlerverflechtungen bestehen.

Die Abgrenzung regionaler Arbeitsmärkte nach Kosfeld und Werner fasst bestehende administrative Gebiets-einheiten so zusammen, dass ein möglichst großer Teil derart gelagerter Pendlerbeziehungen innerhalb dieser neu definierten Regionen stattfindet und ein möglichst geringer Anteil zwischen ihnen. Diese Abgrenzung erlaubt es mithin, diejenige Mobilität zwischen regionalen Arbeitsmärkten besser herauszufiltern, die aus wirtschaftlichen oder qualifikatorischen Disparitäten resultiert. Sie berücksichtigt aber auch jene Mobilität, die rein individuellen Präferenzen geschuldet ist, wie dem Wunsch, Beruf und persönliches Umfeld durch Pendeln unter einen Hut zu bringen.

### **Metropolen sind für mobile Auszubildende interessant**

Das regionale Ausbildungsplatzangebot konzentriert sich besonders in und um Metropolen. Jugendliche in peripheren, dünn besiedelten Landstrichen treffen hingegen häufig auf ein eher eingeschränktes Lehrstellenangebot. Diese räumliche Ungleichverteilung der Ausbildungsplätze hat sichtbare Auswirkungen auf die Pendelmobilität, die

zwischen den unterschiedlichen regionalen Arbeitsmärkten zu beobachten ist (vgl. Abbildung 1 auf Seite 78).

Die Regionen Düsseldorf, Frankfurt oder München fungieren, ähnlich wie die Stadtstaaten, als Ausbildungszentren. Die dort ansässigen Ausbildungsbetriebe können zahlreiche Jugendliche von außerhalb, vornehmlich aus den benachbarten Regionen, mitversorgen. Auch in kleineren Regionen wie Jena in Thüringen oder Cottbus in Brandenburg gelingt dies zum Teil. Sie nehmen mehr einpendelnde Lehrlinge aus anderen Gebieten auf, als sie Auspendler abgeben. In anderen Regionen, etwa Stendal in Sachsen-Anhalt oder Kaiserslautern in Rheinland-Pfalz, gelingt es offenbar weniger gut, die dort ansässigen Jugendlichen mit passenden Lehrstellen zu versorgen. Die Zahl derer, die aus diesen Regionen wegen der Ausbildung auspendelt, übertrifft jene der dorthin einpendelnden Auszubildenden.

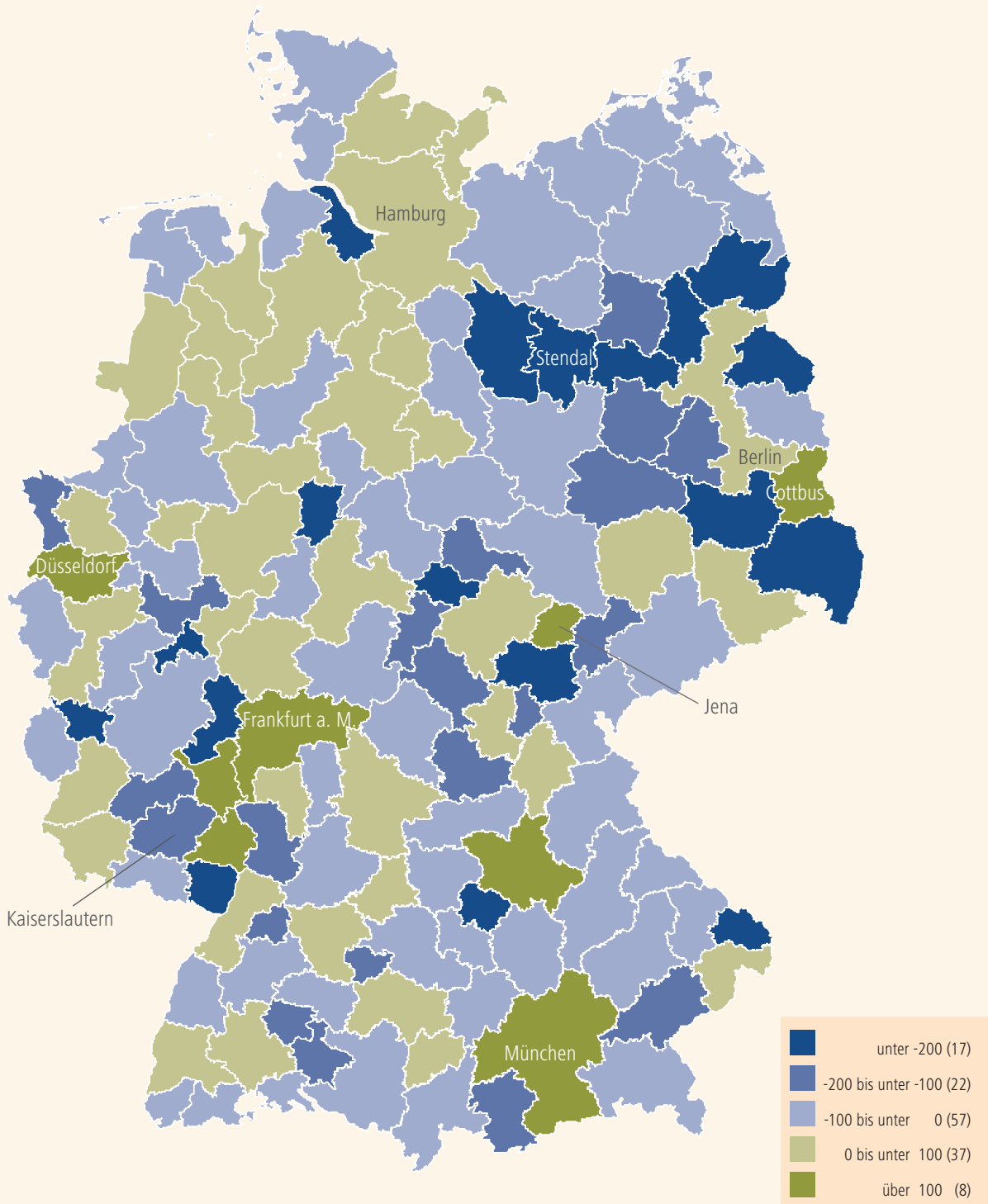
Die regionale Lehrstellenversorgung beeinflusst dabei nicht nur die generelle Mobilitätsbereitschaft der Jugendlichen, sondern auch die Distanz, die junge Menschen für die Ausbildung zurücklegen (müssen). Im Durchschnitt legen mobile Jugendliche, die von ihrem Wohnort in einen anderen regionalen Arbeitsmarkt pendeln, 69 Kilometer zurück. Für mehr als drei Viertel dieser Jugendlichen liegt die Entfernung zum Ausbildungsort allerdings darunter. Andererseits fährt jeder zehnte pendelnde Auszubildende mindestens 150 Kilometer zur Arbeit.

Die mobilen Auszubildenden in hochverdichteten Landesteilen wie dem Ruhrgebiet pendeln zumeist nur über relativ kurze Strecken, weil bereits die Nachbarregion häufig eine relativ gute Lehrstellensituation aufweist. In den stärker ländlich geprägten Gebieten und peripheren Regionen Ost- und Norddeutschlands sind die Wege der Auszubildenden hingegen deutlich länger. Die nächste größere Metropole ist in der Regel weit entfernt. Auch die Auszubildenden, die von Ausbildungsplatzzentren in geografischer Randlage wie München im Süden, Hamburg im Norden oder Berlin im Osten in andere Metropolregionen auspendeln, müssen lange Strecken in Kauf nehmen, wenn sie keine Ausbildung am Wohnort absolvieren wollen oder können (vgl. Abbildung 2 auf Seite 79).



Abbildung 1

### Gewichtete Pendlersalden von Auszubildenden auf Ebene von 141 regionalen Arbeitsmärkten im September 2011\*



\* Gewichteter Pendlersaldo = ((Einpendler – Auspendler) / Auszubildende am Arbeitsort) x 1.000

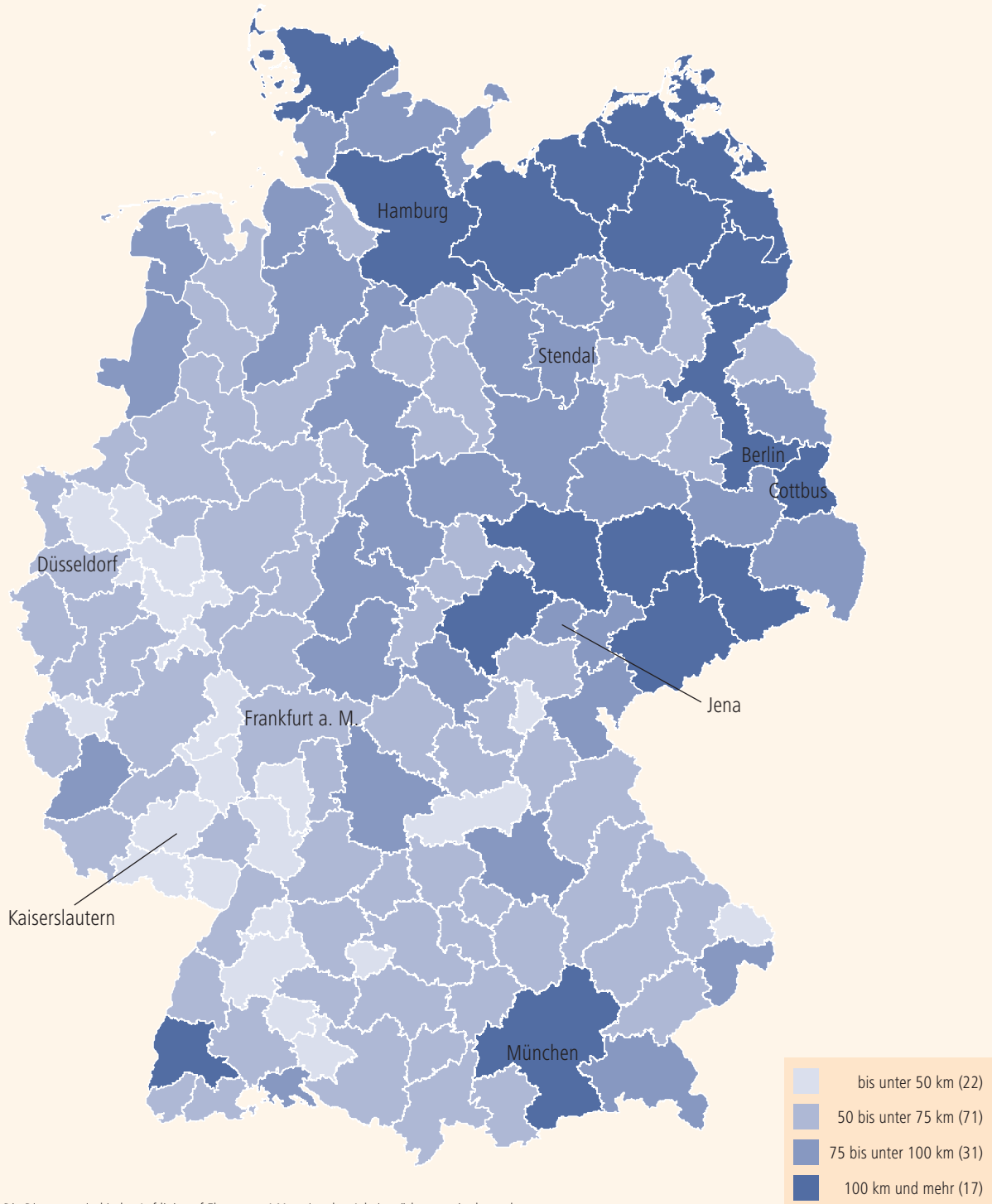
Anmerkung: Namentlich gekennzeichnete Regionen werden im Text beispielhaft erwähnt.

Quelle: Statistik der BA

Abbildung 2

### Von auspendelnden Auszubildenden zurückgelegte durchschnittliche Distanzen auf Ebene von 141 regionalen Arbeitsmärkten September 2011\*

in km Luftlinie



\* Die Distanzen sind in km Luftlinie auf Ebene von 141 regionalen Arbeitsmärkten ermittelt worden.  
Gezählt werden nur Auszubildende, die zwischen (nicht innerhalb von!) regionalen Arbeitsmärkten pendeln.

Anmerkung: Namentlich gekennzeichnete Regionen werden im Text beispielhaft erwähnt.

Quelle: Statistik der BA

©IAB



### Fazit

Jeder dritte Auszubildende in Deutschland hat seine Lehrstelle nicht in dem Landkreis, in dem er lebt. Damit zeigen die Fachkräfte von morgen bereits bei ihrem Einstieg in das Erwerbsleben eine ähnlich hohe Mobilität wie die Beschäftigten insgesamt – sei es, um den Wunschberuf zu erlernen, für den sich in der Heimatregion kein Ausbildungsbetrieb findet, oder um überhaupt einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Die jungen Menschen tragen mit ihrer Pendelbereitschaft dazu bei, strukturell und räumlich bedingte Unterschiede auf dem deutschen Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt auszugleichen.

In Metropolen, wo die Zahl der Betriebe und damit auch die Zahl der Ausbildungsplätze höher ist, pendeln die jungen Auszubildenden verstärkt ein. Aus dünn besiedel-

### Daten und Methoden

- Datengrundlage für diese Analyse sind alle in Deutschland lebenden Personen, die zum (jeweils betrachteten) Stichtag 30. September in einem sozialversicherungspflichtigen Ausbildungsverhältnis beschäftigt waren. Sie lassen sich mit der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit nach Wohn- und Arbeitsort differenziert auswerten.
- Jene Auszubildenden, bei denen Wohnortregion und Region der Arbeitsstätte statistisch ausgewiesen und nicht identisch sind, werden hier als Pendler deklariert.
- Die Einpendlerquote ist das Verhältnis von Einpendlern zu allen in der betrachteten Region arbeitenden Auszubildenden. Ihr Pendant, die Auspendlerquote, gibt spiegelbildlich den Anteil der Auspendler aus einer Region in Relation zu allen dort mit Wohnort gemeldeten Auszubildenden wieder.
- Der gewichtete Pendlersaldo (Karte 1 auf Seite 78) wird nach der Formel:  $\text{Gewichteter Pendlersaldo} = ((\text{Einpendler} - \text{Auspendler}) / \text{Auszubildende am Arbeitsort}) \times 1.000$  berechnet. Die Gewichtung ist notwendig, um die aus räumlichen (und/oder siedlungsstrukturellen) Unterschieden resultierenden Unterschiede im Pendlersaldo anzugleichen und eine Vergleichbarkeit von kleineren und größeren (und/oder dichter und dünner besiedelten) Gebieten zu gewährleisten.
- Die Pendeldistanzen (Karte 2 auf Seite 79) werden auf der Basis einer Distanzmatrix zwischen geografischen Kreismittelpunkten berechnet. Dadurch kommt es zur Überschätzung der Distanzen bei flächenmäßig großen Landkreisen gegenüber kleinen Kreisen bzw. Kreisstädten. Um dieses Problem abzumildern, werden für die Distanzberechnungen nur Auszubildende berücksichtigt, die über die Grenzen von regionalen Arbeitsmärkten hinweg mobil sind.
- Regionale Arbeitsmärkte nach der Abgrenzung von Kosfeld/Werner: Kosfeld und Werner (2012) haben eine Abgrenzung von regionalen Arbeitsmärkten entlang von Pendlerverflechtungen vorgelegt. Diese berücksichtigen die Kreisgebietsreformen, die bis zum September 2011 stattgefunden haben. Demnach werden 402 Landkreise und Kreisstädte zu 141 regionalen Arbeitsmärkten aggregiert.

ten beziehungsweise strukturschwachen Regionen pendeln sie im Gegenzug häufiger aus. Ohne diese räumliche Flexibilität wären die – trotz demografischer Entspannung und zusätzlicher Ausbildungsanstrengungen von Staat und Wirtschaft – noch immer bestehenden Übergangsprobleme von der Schule in den Beruf deutlich stärker, vor allem in ländlichen Regionen und in den neuen Bundesländern.

Vor diesem Hintergrund lässt sich der in einem aktuellen IAB-Kurzbericht präsentierte Befund von Seibert und Wesling, dass gerade Jugendliche in Ostdeutschland heute im Durchschnitt nicht nur seltener, sondern auch über kürzere Distanzen zu ihrer Ausbildungsstelle pendeln müssen als früher, durchaus positiv bewerten. Denn dies zeigt, dass sich der dortige Lehrstellenmarkt günstig entwickelt und das Ausmaß erzwungener Mobilität infol-

gedessen abnimmt. Diese Entwicklung ist zu einem Großteil demografisch bedingt: In den neuen Bundesländern hat sich die Zahl der Ausbildungsstellenbewerber in den vergangenen fünf Jahren mehr als halbiert. Gleichzeitig wächst der Ersatzbedarf an qualifizierten Arbeitskräften in den Heimat- und Zielregionen, weil die geburtenstarken Jahrgänge ins Rentenalter kommen. Mithin wächst der Bedarf, Auszubildende in der Region zu halten und leistungsschwächere Jugendliche besser in das duale System zu integrieren – und zwar nicht nur in Ostdeutschland. Sowohl die konjunkturellen als auch die demografischen Rahmenbedingungen sind zurzeit günstig und könnten noch besser genutzt werden, um möglichst vielen Jugendliche bei Bedarf mit einer Lehrstelle zu versorgen.

## Literatur

Kosfeld, Reinhold; Werner, Alexander (2012): Deutsche Arbeitsmarktregionen – Neuabgrenzung nach den Kreisgebietsreformen 2007–2011. Raumforschung und Raumordnung 70, S.49-64.

Seibert, Holger; Wesling, Mirko (2012): Demografische Entlastung des ostdeutschen Ausbildungsmarktes. Immer mehr Jugendliche finden ihre Lehrstelle vor Ort. IAB-Kurzbericht Nr. 16.

## Die Autoren



### Stefan Fuchs

ist Leiter des Forschungsbereichs „Regionales Forschungsnetz“ am IAB.

[stefan.fuchs@iab.de](mailto:stefan.fuchs@iab.de)



### Dr. Holger Seibert

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“ in der Regional-einheit Berlin-Brandenburg am IAB.

[holger.seibert@iab.de](mailto:holger.seibert@iab.de)



### Mirko Wesling

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“ in der Regional-einheit Sachsen am IAB.

[mirko.wesling@iab.de](mailto:mirko.wesling@iab.de)

# Presse



Zitate aus dem Medienecho des IAB

## [Financial Times Deutschland]

„Die derzeitige Zuwanderung ist ein deutlicher Sprung. Sollte sie so anhalten, könnte sie den Deutschen eine Verschnaufpause beim Rückgang der Arbeitskräfte verschaffen“, sagte der Demografieexperte des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Johann Fuchs, der FTD.“

*Financial Times Deutschland vom 31.5.2012*

## [Bild]

„Nur noch rund jeder zweite Beschäftigte in Deutschland ist 2011 nach Branchentarif bezahlt worden. Das ergibt eine Befragung von 15000 Firmen durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Demnach gab es für 54 % der westdeutschen und 37 % der ostdeutschen Beschäftigten einen Branchentarifvertrag. 1996, bei der ersten Erhebung, lagen die Anteile bei 70 % (West) und 56 % (Ost).“

*Bild vom 2.6.2012*

## [Nido]

„Teilzeitbeschäftigte haben in ihren Unternehmen immer noch unter Vorurteilen zu leiden. Ganz oft gelten sie als nicht mehr karriereorientiert und werden deswegen nicht befördert“, sagt Corinna Kleinert vom IAB. Teilzeit, das bedeutet in vielen Fällen Abstieg statt Aufstieg. „Dabei wissen wir aus der qualitativen Forschung, dass Teilzeitbeschäftigte hoch motiviert sind und effizienter arbeiten, in Vollzeit geht es nicht selten um ein bloßes Absitzen der Zeit, vor allem wenn für den Betrieb alleine die lange Anwesenheit zählt.“

*Nido 6/2012*

## [Spiegel Online]

„Selbst unter günstigen Annahmen über Nettozuwanderung und höhere Erwerbsbeteiligung lässt sich künftig das Schrumpfen des Erwerbspersonenpotenzials nicht mehr aufhalten. In einem realistischen Szenario wird der Rückgang bis 2025 gut drei Millionen und bis 2050 sogar rund zehn Millionen betragen.“

*Joachim Möller auf Spiegel Online vom 11.6.2012*

**„Selbst unter günstigen Annahmen über Nettozuwanderung und höhere Erwerbsbeteiligung lässt sich künftig das Schrumpfen des Erwerbspersonenpotenzials nicht mehr aufhalten.“**

*Joachim Möller*

## [dpa]

„Die Deutschen arbeiten so viel wie zuletzt vor 20 Jahren. Im ersten Quartal 2012 hätten sie mehr als 15 Milliarden Arbeitsstunden geleistet, teilte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) am Mittwoch in Nürnberg mit.“

*dpa vom 13.6.2012*

## [Welt am Sonntag]

„Fast drei Viertel der Jobs, die in den vergangenen zwei Jahren netto entstanden, sind Vollzeitjobs, wie eine neue Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigt. Im ersten Quartal 2012 lag die Zahl der

vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer in Deutschland um 779.000 Personen höher als im ersten Quartal 2010.“

*Welt am Sonntag vom 17.6.2012*

## [Süddeutsche Zeitung]

„Insgesamt beteiligt in Deutschland allerdings nur jedes zehnte Unternehmen seine Mitarbeiter in geregelter Form am Gewinn, wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg ermittelt hat.“

*Süddeutsche Zeitung vom 10.7.2012*

## [Der Tagesspiegel]

„Durch den Handel mit Osteuropa und China ist fast eine halbe Million neuer Arbeitsplätze in Deutschland entstanden. Im Zeitraum von 1988 bis 2008 habe der Handel mit den Regionen unterm Strich für 493 000 zusätzliche Jobs hierzulande gesorgt, teilte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) mit. Beschäftigungswachstum habe es vor allem in exportstarken Branchen wie dem Maschinen- und Fahrzeugbau gegeben.“

*Der Tagesspiegel vom 11.7.2012*

## [Welt am Sonntag]

„Zu wenige Arbeitgeber suchten aktiv im Ausland nach Fachkräften und sprächen diese vor Ort an, kritisiert IAB-Forscher Brücker. „Auch die Möglichkeiten der EU-Osterweiterung werden von der Mehrheit der hiesigen Unternehmen noch wenig genutzt“, sagt der Ökonom.“

*Welt am Sonntag vom 15.7.2012*



### [Frankfurter Allgemeine Zeitung]

„Die Erwerbsquote der Personen zwischen 60 und 64 Jahren hat sich innerhalb von zwanzig Jahren mehr als verdoppelt. Waren nach der Wiedervereinigung noch knapp 21 Prozent in dieser Altersgruppe am Arbeitsmarkt aktiv, sind es 2010 mehr als 44 Prozent gewesen, wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung am Montag mitteilte. Ein Trend, der sich angesichts der alternden Gesellschaft und der zunehmenden Bedeutung älterer Mitarbeiter fortsetzen dürfte. ‚Wir gehen davon aus, dass die Erwerbsquote weiter steigen wird‘, sagt Carsten Pohl, einer der Studienautoren.“

*Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 7.8.2012*

### [Zeit Online]

„In den ostdeutschen Bundesländern ist der neue Azubi-Mangel vor allem eine Spätfolge der deutschen Wiedervereinigung. ‚Nach der Wende sind dort die Geburtenzahlen stark eingebrochen‘, sagt Holger Seibert, Arbeitsmarktforscher am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. ‚Das merkt man jetzt bei den Schulabgängerzahlen.‘ Jedes Jahr verlassen 20.000 Schüler weniger die ostdeutschen Schulen. Statt wie früher in den Westen auswandern zu müssen, können sich ostdeutsche Jugendliche nun in ihren Heimatstädten die Ausbildungsplätze aussuchen.“

*Zeit Online vom 9.8.2012*

### [dpa]

„Während die Volkswirtschaften Europas auseinanderdriften, können starke Mitgliedsländer wie Deutschland oder Österreich zusätzlich von ihrem besonderen dualen Ausbildungssystem in Betrieben und Berufsschulen profitieren. ‚Es bietet jungen Menschen sehr früh einen Zugang in die Arbeitswelt. Wer einmal den Fuß drin hat, bleibt leichter drin‘,

sagt Brigitte Schels vom Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).“

*dpa vom 10.8.2012*

### [Wirtschaftswoche]

„Joachim Möller, Direktor des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), hält Nachbesserungen für dringend erforderlich: ‚Die Hartz-Reformen waren immens wichtig, sie sind aber in einigen Punkten über das Ziel hinausgeschossen.‘ Der Preis dafür seien ein größer werdender Niedriglohnsektor und mehr Ungleichheit. Die Politik müsse gegensteuern.“

*Wirtschaftswoche vom 13.8.2012*

### [dpa]

„Die Hartz-IV-Reform hat Wahrheit und Klarheit in die Statistik gebracht und damit offenbart, welche Beschäftigungsprobleme wir hatten‘, sagt der Nürnberger IAB-Arbeitsmarktforscher Ulrich Walwei.“

*dpa vom 14.8.2012*

## „Die Hartz-IV-Reform hat Wahrheit und Klarheit in die Statistik gebracht und damit offenbart, welche Beschäftigungsprobleme wir hatten.“

*Ulrich Walwei*

### [Welt kompakt]

„Sabine Klinger vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), der Denkfabrik der Bundesagentur für Arbeit, verweist darauf, dass der Arbeitsmarkt heute viel dynamischer ist als vor der Reform. Ablesen kann man das an den sogenannten Übergangsraten: Damals hatten von den registrierten Arbeitslosen eines Monats 14 Prozent im Folgemonat die Arbeitslosigkeit verlassen, zum Beispiel um eine

Beschäftigung oder eine Weiterbildungsmaßnahme aufzunehmen. Heute sind es 25 Prozent. ‚Das ist ein starker Anstieg‘, sagt die Arbeitsmarktexpertin. ‚Die Chancen, bei einem Jobverlust rasch wieder in Arbeit zu kommen, sind somit heute viel besser als vor der Reform.“

*Welt kompakt vom 16.8.2012*

### [Spiegel Online]

„Aktive Ältere können vielfach mit Jüngeren nicht nur mithalten, sondern sie sogar ausstechen. Neben dem individuellen Verhalten ist aber mindestens ebenso das betriebliche Umfeld entscheidend. Fortschrittliche Unternehmen haben bereits verstanden, dass Arbeitsplätze altersgerecht gestaltet werden müssen, um die volle Leistungskraft der älteren Beschäftigten abrufen zu können.“

*Joachim Möller auf Spiegel Online vom 18.8.2012*

### [CNBC Online]

„The ILO study forecasts significant economic shock waves in case of a Greek exit, which most likely would negatively affect the German economy and lead to higher unemployment,‘ said Enzo Weber, head of Forecast and Analysis Division at the Institute for Employment Research (IAB).“

*CNBC Online vom 3.9.2012*

### [dapd]

„Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer in Deutschland haben im zweiten Quartal 2012 erstmals wieder so viel gearbeitet wie vor der Finanzkrise 2008. Die tarifliche beziehungsweise betriebsübliche Arbeitszeit lag bei durchschnittlich 38,22 Wochenstunden und damit auf Vorkrisenniveau, wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) am Dienstag in Nürnberg mitteilte.“

*dapd vom 11.9.2012*

# Besserer Betreuungsschlüssel in der Arbeitsvermittlung

## Wenn ein Traum wahr wird

Die Bundesagentur für Arbeit hat in einem Modellversuch die Zahl der Vermittlerinnen und Vermittler in 14 Arbeitsagenturen deutlich erhöht, um so mehr Arbeitsuchende in Beschäftigung zu vermitteln. Das IAB untersucht in zwei laufenden Forschungsprojekten – das eine quantitativ, das andere qualitativ angelegt – was sich durch den Personalaufbau in den Modelldienststellen verändert hat, und welche Erfolge damit erzielt wurden. Die bisherige Bilanz fällt unterm Strich positiv aus.

*„Und unser Herzenswunsch war: Mensch, 1 zu 200. Das wäre ja ein Traum. 1 zu 150, das wäre das Himmelreich auf Erden. Nie hat man daran auch nur im Traum denken dürfen. Dann kommt es: 1 zu 70. Das ist das andere Extrem wieder. Jetzt hast Du plötzlich dagesessen, Du musstest deine Arbeitsweise komplett umstellen.“*

Aus diesem Zitat einer Führungskraft in einer der beteiligten Arbeitsagenturen spricht die Begeisterung für einen Modellversuch, den die Bundesagentur für Arbeit (BA) von April 2007 bis Dezember 2010 durchführte. In diesem Zeitraum stockte sie die Zahl der Vermittler in 14 ausgewählten Dienststellen im SGB-III-Bereich kräftig auf – mit der Folge, dass dort auf jede Vermittlungsfachkraft rein rechnerisch nur noch 70 Bezieher von Arbeitslosengeld I entfielen.

Rückblickend verwiesen viele Arbeitsvermittlerinnen und -vermittler darauf, dass sie in der Vergangenheit mehrere hundert Kunden (Leistungsbezieher und Nicht-Leistungsbezieher) betreuen mussten. Ein Traum der Arbeitsvermittlung wurde wahr.

### Vermittler intensivierten ihre Aktivitäten

Die Erwartung von Vermittlungsfachkräften, die pro Kunde zusätzlich verfügbare Zeit nutzen zu können, um völlig neue Wege in der Arbeitsvermittlung zu beschreiten, erfüllte sich indes nur zum Teil. So hatte ein Arbeitsvermittler die Idee, sich einen Kleinbus zu leihen und mit fünf oder sechs Arbeitslosen zu Arbeitgebern zu fahren, um diese direkt zu vermitteln. Diese Art von Experimenten war im Modellversuch jedoch nicht vorgesehen. Vielmehr sollte die erhöhte Personalkapazität innerhalb des bestehenden Geschäftsmodells der BA dazu beitragen, mehr Arbeitslose in den Arbeitsmarkt zu integrieren und die Zahl erfolgreich besetzter Stellen zu erhöhen. Demnach intensivierten die Vermittlungsfachkräfte ihre bisherigen Aktivitäten. Sie führten häufiger Beratungsgespräche mit ihren Kunden und nahmen sich dafür mehr Zeit. Der Arbeitgeberservice in den Modelldienststellen wurde personell gestärkt, so dass mehr offene Stellen akquiriert und den Arbeitgebern mehr geeignete Arbeitsuchende empfohlen werden konnten.



### Dauer der Arbeitslosigkeit sank im Schnitt

Dieses Vorgehen zeigte Wirkung: In den Interviews mit den IAB-Forschern wiesen die Vermittlerinnen und Vermittler immer wieder darauf hin, dass sie nun besser wissen, „wie die Leute ticken“. So konnten sie aus ihrer Sicht Stellenangebote, Beratungen, Maßnahmen und Hilfestellungen unterbreiten, die besser auf ihre Klienten zugeschnitten waren. Sie forderten aber auch deren Mitwirkungspflichten bei der Arbeitssuche nachdrücklicher ein und prüften

deren Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt strikter. In dieser Hinsicht konnten die Vermittlungsfachkräfte den Anspruch des „Förderns und Forderns“ besser umsetzen.

In der arbeitsteilig organisierten Vermittlungsarbeit professionalisierte sich durch den Personalaufbau auch der Arbeitgeberservice. Die Vermittlungsfachkräfte im Arbeitgeberservice nutzten die zusätzlich verfügbare Zeit, um eine enge und beständige Beziehung zu den Arbeitgebern aufzubauen und die Reputation der Bundes-





agentur zu verbessern. So konnten viele Arbeitgeber mit Unterstützung der BA ihre offenen Stellen schneller mit geeigneten Bewerbern besetzen. Im Vergleich zu Agenturen mit regulärer Personalausstattung verkürzte sich die durchschnittliche Arbeitslosigkeit in Modelldienststellen dadurch signifikant um 12,5 Tage, bei einer mittleren Arbeitslosigkeitsdauer von knapp fünf Monaten. Der Wert bezieht sich auf die Arbeitsagenturen in dieser Untersuchung und ist daher nicht repräsentativ für alle Arbeitsagenturen.

#### **Agenturen setzten eigene Schwerpunkte**

Viele Modelldienststellen nutzten ihre lokale Expertise, um die Vermittlungsprozesse an die regionalen Gegebenheiten und Bedürfnisse anzupassen und eine breite Palette an unterschiedlichen Maßnahmen zu erproben – von einigen Ausnahmen wie der bereits erwähnten Anmietung eines Kleinbusses einmal abgesehen. Die teilnehmenden Dienst-

stellen konnten zudem durch den zusätzlichen Personaleinsatz Schwerpunkte nach eigenem Ermessen setzen. Wie die Analysen des IAB zeigen, ließen sich dabei grundsätzlich drei Strategien unterscheiden.

Einige Dienststellen setzten schwerpunktmäßig bei den Arbeitssuchenden an. Dies bedeutet, dass deutlich längere Beratungsgespräche in sehr kurzen Abständen stattfanden, „neue“ Dienstleistungen wie Bewerbungscoaching angeboten und Vermittlungsfachkräfte freigestellt wurden, um bestimmte Zielgruppen, zum Beispiel noch nicht arbeitslos gewordene Klienten, intensiver zu betreuen. Dienststellen mit einer verstärkten Orientierung an den Arbeitssuchenden konnten die Arbeitslosigkeitsdauer im Durchschnitt um 16 Tage reduzieren.

Andere Modelldienststellen setzten schwerpunktmäßig bei den Arbeitgebern an. Dort wurde der Arbeitgeberservice personell besonders stark ausgebaut. Auffällig war, dass viele der neu eingestellten Vermittlungs-

fachkräfte zuvor in der Privatwirtschaft und dort häufig im Vertrieb tätig waren. Die höheren Vermittlerkapazitäten in diesem Bereich ermöglichten häufigere Außendienstbesuche bei Arbeitgebern, eine intensivere telefonische Beratung und mehr Dienstleistungen für Arbeitgeber – etwa in Form von Personalvorauswahlgesprächen. Es wurden mehr offene Stellenangebote akquiriert, die dank intensiverer Suche nach Bewerbern in den Datenbeständen zu passgenaueren Vermittlungsvorschlägen führten. In Dienststellen mit verstärkter Arbeitgeberorientierung wurden Arbeitslose im Durchschnitt um 23 Tage schneller vermittelt.

Ein dritter strategischer Ansatz bestand darin, Prozesse in den Arbeitsagenturen weiterzuentwickeln. Hier konzentrierten sich die Aktivitäten darauf, die internen Abläufe und Prozesse sowie die Kommunikation zwischen arbeitnehmerorientierten und arbeitgeberorientierten Vermittlungsfachkräften zu verbessern. Der Effekt auf die Dauer der Arbeitslosigkeit fiel mit durchschnittlich acht Tagen in diesen Dienststellen etwas geringer aus. Insgesamt führte aber jede der drei verfolgten Strategien zu einer signifikanten Verkürzung der durchschnittlichen Arbeitslosigkeitsdauer.

### Ein Traum mit kleinen Fehlern

Mit dem Modellprojekt gingen allerdings auch Veränderungen einher, die von den interviewten Fach- und Führungskräften negativ bewertet wurden. So führten die intensiveren Vermittleraktivitäten zu einem erhöhten Arbeitsaufwand in den angrenzenden Bereichen. Da die Verträge mit dem neu eingestellten Personal in aller Regel befristet waren, kam es zu einer permanenten Fluktuation und damit zu dauerhaft hohen Such- und Einarbeitungskosten in den Agenturen. Schließlich wurde das mit dem Modellversuch verbundene zusätzliche Controlling von den Vermittlungsfachkräften als belastend empfunden.

### Fazit

Der „wahr gewordene Traum“ der Arbeitsvermittlung zeigt: Der Personalaufbau erlaubte eine veränderte, intensivere Arbeitsweise auf Seiten der Vermittlerinnen und Vermittler. Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzte

sich dadurch in statistisch signifikanter und arbeitsmarktpolitisch relevanter Weise. Ein zentrales Merkmal des Modellversuchs „1 zu 70“ war es, den Dienststellen die Freiheit zu geben, sich für unterschiedliche Strategien des Personaleinsatzes zu entscheiden. Selbst wenn sich nicht jede Idee der Vermittlungsfachkräfte umsetzen ließ, gehen von dem Modellversuch dennoch neue Impulse für die allgemeine Arbeitsvermittlung aus. So experimentierten einige Modelldienststellen mit einem schnelleren Zugang für noch nicht arbeitslos gewordene Arbeitssuchende (Job-to-Job-Kunden). Aussichtsreiche Klienten, die sich arbeitsuchend gemeldet hatten, und deren Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt gefragt waren, erhielten

### Der Modellversuch „1 zu 70“

Der von Mai 2007 bis Dezember 2010 laufende Modellversuch der Bundesagentur für Arbeit hatte das geschäftspolitische Ziel, die Effektivität der Arbeitsvermittlung zu erhöhen. Das zugrundeliegende Konzept, Kunden zu aktivieren und die Integrationsleistung zu verbessern, sah vor, die Zahl der Arbeitsvermittler in 14 ausgewählten Dienststellen im Rechtskreis SGB III zu erhöhen. Der Personalaufbau in der arbeitnehmerorientierten Vermittlung zielte darauf ab, ein Betreuungsverhältnis von einem Vermittler zu 70 Leistungsempfängern zu schaffen. Die arbeitgeberorientierte Vermittlung wurde ebenfalls personell gestärkt. Der Anteil der arbeitgeberorientierten Vermittler an allen Vermittlungsfachkräften wurde von vormals regulär 20 Prozent auf mindestens 30 Prozent erhöht. Die an die Arbeitsvermittlung angrenzenden Bereiche (zum Beispiel die Eingangszone) blieben personell konstant. Ebenso unverändert blieb das Budget der Dienststellen für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Insgesamt wurden 490 Vermittlungsfachkräfte in den 14 Modelldienststellen neu eingestellt, so dass sich das Personal in den betroffenen Dienststellen verdoppelte bis vervierfachte.



## Daten und Methoden

Das Forschungsdesign der Evaluation des Modellversuchs „1 zu 70“ sah die Kombination von qualitativen und quantitativen Methoden vor. Einerseits wurden auf diese Weise die Umsetzung des Modellversuchs und die durch den Personalaufbau veränderte organisationale Praxis in der Arbeitsverwaltung analysiert. Andererseits wurde der Einfluss einer erhöhten Vermittlerkapazität auf die durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer in den Modelldienststellen untersucht, um die Frage nach den Wirkungen und Wirkungsmechanismen des Personalaufbaus zu beantworten.

Im Rahmen der qualitativen Analyse wurden im Zeitraum von Oktober 2007 bis Juli 2008 insgesamt 188 leitfadengestützte Experteninterviews mit 197 Fach- und Führungskräften in den 14 Modelldienststellen geführt. Die Interviews mit arbeitnehmer- und arbeitgeberorientierten Vermittlerinnen und Vermittlern bilden die konkrete Prozess- und Handlungsebene der Vermittlungsarbeit sowie deren Veränderungen durch die zusätzlichen Personalressourcen aus Sicht der Befragten ab. Die Methode des leitfadengestützten Experteninterviews ist durch ein prinzipiell offenes Vorgehen charakterisiert: Der Leitfaden muss nicht im Sinne einer „Leitfadenbürokratie“ abgearbeitet werden. Vielmehr wird auf die subjektiven Relevanzen und die Interpretationen der interviewten Personen Rücksicht genommen, bei einer gleichzeitigen thematischen Fokussierung des Gespräches. Für die Typisierung des Einsatzes der zusätzlichen Vermittlerkapazitäten in den Modelldienststellen (Orientierung an

Arbeitsuchenden, Orientierung an Arbeitgebern, Optimierung der internen Prozesse) wurden zusammenfassende Steckbriefe, die auffällige empirische vorgefundene Charakteristika der einzelnen Dienststellen enthalten, kontrastiv analysiert und dominante Umsetzungsstrategien identifiziert. Die Zuordnung der Dienststellen zu den empirischen Typen erfolgte nach den Kriterien möglichst hoher interner Homogenität innerhalb eines Einsatztyps bei gleichzeitig möglichst deutlichen Unterschieden zwischen den Einsatztypen (externe Heterogenität).

Die quantitative Analyse beschränkt sich auf Neuzugänge in Arbeitslosigkeit im Zeitraum zwischen Juli 2007 und September 2007 und verknüpft Daten aus verschiedenen Quellen, darunter Informationen aus den Prozessdaten des IAB, den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) wie auch Informationen aus dem Data-Warehouse und der Statistik der BA. In der Analyse wurden sowohl Unterschiede zwischen den Dienststellen mit und ohne erhöhte Vermittlerkapazität (zum Beispiel der regionale Arbeitsmarkt-kontext) als auch Unterschiede zwischen den Arbeitslosen (Qualifikation, Alter etc.) mithilfe einer Kombination von statistischen Matchingverfahren und Regressionsanalysen kontrolliert und auf dieser Basis der Gesamteffekt des Modellprojektes auf die Arbeitslosigkeitsdauer berechnet. Die in der qualitativen Analyse gebildeten Typen wurden dann als zusätzliche Variablen in die Regressionsanalyse aufgenommen und so die nach Typen differenzierte Wirkung des Modellprojektes berechnet.

Wir danken den Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern in den Stützpunktagenturen des IAB für die Unterstützung und ihr Engagement im Erhebungsprozess des qualitativen Forschungsprojektes.

unmittelbar im Anschluss ein Beratungsgespräch mit einem Vermittler, der sie auf erste freie Stellenangebote hinwies. Dies macht deutlich, dass es bei der personellen Stärkung der Arbeitsvermittlung darauf ankommt, sowohl den Arbeitsagenturen als auch den einzelnen Vermittlerin-

nen und Vermittlern den nötigen Entscheidungsspielraum zu gewähren. Denn nur so können Vermittlungsaktivitäten den unterschiedlichen regionalen Rahmenbedingungen und den individuellen Bedürfnissen der Arbeitsuchenden angepasst werden.



## Literatur

Hainmueller, Jens; Hofmann, Barbara; Krug, Gerhard; Wolf, Katja (2011): Do lower caseloads improve the effectiveness of active labor market policies? New evidence from German employment offices. LASER discussion papers, 52.

Hofmann, Barbara; Krug, Gerhard; Sowa, Frank; Theuer, Stefan; Wolf, Katja (2012): Wirkung und Wirkmechanismen zusätzlicher Vermittlungsfachkräfte auf die Arbeitslosigkeitsdauer – Analysen auf Basis eines Modellprojektes. In: Zeitschrift für Evaluation, Jg. 11, Heft 1, S. 7-38.

Hofmann, Barbara; Krug, Gerhard; Sowa, Frank; Theuer, Stefan; Wolf, Katja (2010): Modellprojekt in den Arbeitsagenturen. Kürzere Arbeitslosigkeit durch mehr Vermittler. IAB-Kurzbericht Nr. 9.

Sowa, Frank; Sprenger, Christian; Theuer, Stefan; Althaus, Rajiv; Schwabl, Franziska (2012): Verbesserung des Betreuungsschlüssels in der Arbeitsvermittlung. Eine qualitative Evaluation des Modellversuchs der Bundesagentur für Arbeit zur erhöhten Personalkapazität in ausgewählten Dienststellen (1:70). IAB-Forschungsbericht (im Erscheinen).

Sowa, Frank; Theuer, Stefan (2010): Vom Subjekt zum Objekt? Die Reform der öffentlichen Arbeitsverwaltung und ihre Konsequenzen für Arbeitslose in Deutschland. In: Soeffner, Hans-Georg: Unsichere Zeiten: Herausforderungen gesellschaftlicher Transformationen. Verhandlungen des 34. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Jena 2008 Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, Beitrag auf CD-ROM.

### Die Autoren



#### Frank Sowa

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ am IAB.  
[frank.sowa@iab.de](mailto:frank.sowa@iab.de)



#### Dr. Gerhard Krug

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ am IAB.  
[gerhard.krug@iab.de](mailto:gerhard.krug@iab.de)

# Europäische Metropolregionen in Deutschland im Vergleich

## Löhne klaffen deutlich auseinander

Mit dem Konzept der „Europäischen Metropolregion“ sollen die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit einer Region gestärkt und wichtige Impulse für die Gesamtwirtschaft gesetzt werden. Betrachtet man das Lohnniveau als einen Indikator für die Wirtschaftskraft einer Region, zeigen sich starke Unterschiede zwischen den elf deutschen Metropolregionen und hierbei ein deutliches West-Ost-Gefälle.



In Deutschland und in Europa sind die Metropolregionen Motoren der ökonomischen, sozialen und kulturellen Entwicklung – das ist die Leitidee des „Raumordnungs-politischen Handlungsrahmens“, den die Ministerkonferenz für Raumordnung im Jahr 1995 verabschiedet hat. Metropolregionen sollen durch gemeinsame politische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Initiativen in den größten deutschen Städten und dem zugehörigen Umland die räumliche Entwicklung der Region mitgestalten. Ziel ist es, die sozio-kulturellen Beziehungen zu intensivieren und die Wirtschaftskraft der gesamten Metropolregion im Hinblick auf Wachstum, Wettbewerb und Innovation zu stärken (vgl. Kasten: „Konzept der ‚Europäischen Metropolregion‘“).

Den Metropolregionen wird folglich eine Vorreiterrolle zugeschrieben. Durch einen Vergleich des regionalen Lohnniveaus in den elf deutschen Metropolregionen lässt sich beurteilen, inwiefern sie diese Vorreiterrolle auch tatsächlich einnehmen. Denn das Lohnniveau einer Region ist ein wichtiger Indikator für Wohlstand und ökonomische Leistungsfähigkeit.

### **Zwischen den westdeutschen Metropolregionen bestehen große Lohnunterschiede**

Das durchschnittliche Lohnniveau klafft zwischen den Metropolregionen weit auseinander. Als Referenzwert liegt der bundesweite monatliche Bruttomedianlohn von 2.615 Euro im Jahr 2008 zugrunde: Demnach verdienen 50 Prozent der Vollzeitbeschäftigten in Deutschland weniger und 50 Prozent mehr als 2.615 Euro im Monat (vgl. Abbildung 2 auf Seite 94).

In den westdeutschen Metropolregionen schwankt das monatliche Bruttoentgelt zwischen knapp 2.489 Euro in der Metropolregion Bremen-Oldenburg und rund 2.991 Euro in der Metropolregion Stuttgart. Beschäftigte in Stuttgart erhalten also im Durchschnitt einen um etwa 20 Prozent höheren Lohn als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Metropolregion Bremen-Oldenburg. Verglichen mit dem gesamtdeutschen Medianlohn von rund 2.615 Euro verdienen, bezogen auf Westdeutschland, nur sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte in den Metropolregionen Nürnberg und Bremen-Oldenburg unterdurchschnittlich.

### **Konzept der „Europäischen Metropolregion“**

Seit Mitte der 1990er Jahre haben die größten und wichtigsten deutschen Stadtregionen den Status der „Europäischen Metropolregion“ erhalten. Dazu zählen kleine Regionen wie Rhein-Neckar mit 2,36 Millionen Einwohnern ebenso wie große Regionen wie Rhein-Ruhr mit 11,69 Millionen Einwohnern (vgl. Abbildung 1 und Tabelle auf Seite 92). Diese schließen neben Kernstädten und ihrem dicht besiedelten Umland auch größere ländliche Gebiete ein, die zum Beispiel durch Pendlerströme mit der Metropole verflochten sind. Die Ballungsräume lassen sich auf eigenen Antrag als Metropolregion einstufen. Die auf diese Weise anerkannten Metropolregionen sind als Initiativen beziehungsweise Vereine organisiert, deren Mitglieder kommunale Gebietskörperschaften sind. Durch den Zusammenschluss ergeben sich Vorteile für die einzelnen Mitglieder. Sie erhöhen damit ihre Sichtbarkeit in der Region und können vom Austausch und von der Zusammenarbeit mit anderen Mitgliedern der Metropolregion wirtschaftlich profitieren.

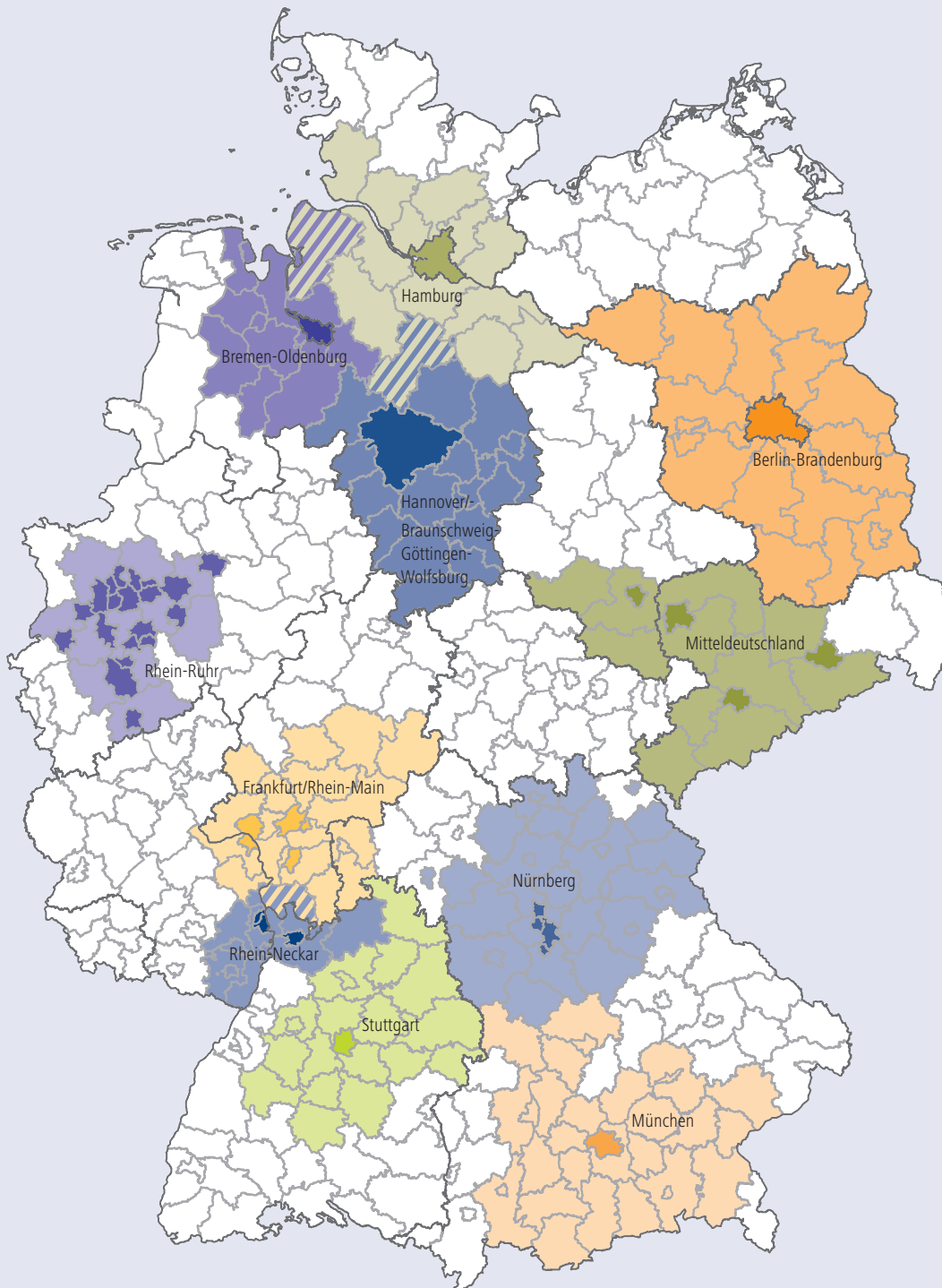
Aktuell gibt es in Deutschland elf europäische Metropolregionen. Ihre Zusammensetzung ändert sich jedoch laufend, da sich neue Gebietskörperschaften anschließen oder aus den Verbänden austreten können. Einzelne Gebietskörperschaften können wegen der losen Organisationsstruktur von Metropolregionen auch mehreren Verbänden beitreten.

Nähere Informationen unter: [www.deutsche-metropolregionen.org](http://www.deutsche-metropolregionen.org)

Über dem gesamtdeutschen Durchschnitt liegt hingegen das regionale Lohnniveau in den Metropolregionen Rhein-Ruhr, Rhein-Neckar, Frankfurt/Rhein-Main, München, Stuttgart, Hamburg und Hannover-Braunschweig-Göttingen-Wolfsburg. Der dort gezahlte mittlere Monatslohn ist deutlich höher als der Median.



Abbildung 1

**Europäische Metropolregionen in Deutschland 2008**

Anmerkungen: Metropolregionen und Einwohnerzahlen zum 31.12.2008 aus dem Regionalen Monitoring der Metropolregionen (BBR/IKM 2010).

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Azubis in Vollzeit, hochgerechnet auf Basis der Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) zum 30.06.2008.

Die Kernstädte der jeweiligen Metropolregionen sind in dunklerem Ton gekennzeichnet.

Quelle: Grafik in Anlehnung an Rusche/Oberst (2010), eigene Berechnungen.



### Zwischen Ost und West besteht ein hohes Lohngefälle

In den beiden ostdeutschen Metropolregionen Berlin-Brandenburg und Mitteldeutschland liegt die Entlohnung klar unter dem gesamtdeutschen Niveau: Das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt beträgt in Berlin-Brandenburg knapp 2.241 Euro. Die Metropolregion Mitteldeutschland fällt mit 1.908 Euro im Vergleich zur Hauptstadtregion Berlin-Brandenburg deutlich ab und liegt damit sogar noch unter dem ostdeutschen Durchschnitt von 1.977 Euro.

Im bundesdeutschen Vergleich der Europäischen Metropolregionen fällt auf, dass die Beschäftigten in Bremen-Oldenburg, der Region mit dem niedrigsten Lohn in Westdeutschland, im Mittel immer noch etwa 250 Euro mehr im Monat verdienen als Beschäftigte in Berlin-Brandenburg, wo das Lohnniveau deutlich über dem ostdeutschen Medianlohn liegt. Hier spiegelt sich also das immer noch sehr starke Lohngefälle zwischen West- und Ostdeutschland wider.

### Lohnunterschiede werden von vielen Faktoren beeinflusst

Die oben dargestellten unbereinigten Lohnunterschiede sind allerdings rein deskriptiver Natur. Es reicht nicht aus, nur sie zu betrachten, da Lohndifferenzen zwischen den Metropolregionen durch eine Vielzahl an Faktoren beeinflusst werden, zum Beispiel durch Unterschiede in der Beschäftigten- oder Betriebsstruktur. Diese unterschiedlichen Einflussfaktoren lassen sich mittels eines Zerlegungsverfahrens ermitteln beziehungsweise herausrechnen (vgl. Kasten „Daten und Methoden“ auf Seite 96). Ein Teil der Lohndifferenzen ist also auf Unterschiede in der regionalen Betriebs- und Beschäftigtenstruktur zurückzuführen.

Der verbleibende „unerklärte“ Teil umfasst neben den nicht beobachtbaren Eigenschaften den Lohnaufschlag oder -abschlag, den die Beschäftigten der jeweiligen Metropolregion gegenüber dem Bundesdurchschnitt erhalten. Aus den Berechnungen geht beispielsweise hervor, dass in München zwei Drittel des durchschnittlich

15 Prozent höheren Lohns nicht durch beobachtbare Unterschiede zu erklären sind (vgl. Abbildung 3 auf Seite 97). Das verbleibende Drittel entfällt auf Unterschiede in beobachtbaren Faktoren wie Beschäftigung, Betriebs- und Regionalstruktur.

Die unterschiedliche Branchenstruktur spielt beispielsweise eine wichtige Rolle. So weisen die Metropolregionen mit dem höchsten Lohnniveau – Stuttgart, Rhein-Neckar und München – auch den mit Abstand höchsten Beschäftigtenanteil in wissensintensiven Branchen auf. Aber selbst wenn man diese Faktoren herausrechnet, verdienen die Beschäftigten in der Metropolregion München im Durchschnitt noch zehn Prozent mehr und weisen somit das höchste Lohnniveau unter den

Tabelle zu Abbildung 1

#### Europäische Metropolregionen in Deutschland 2008

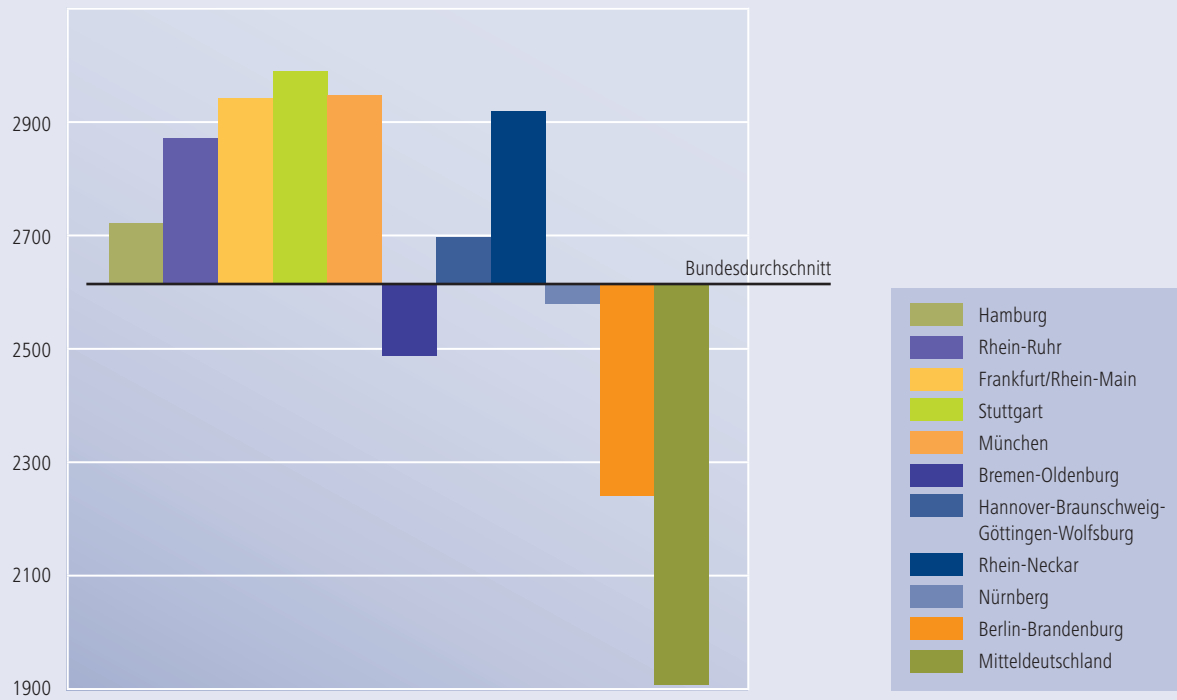
Metropolregionen	Einwohner in Mio.	Vollzeitbeschäftigte in Mio.	Jahr der Anerkennung
Rhein-Ruhr	11,69	2,50	1995
Mitteldeutschland	6,90	1,04	1997
Berlin-Brandenburg	5,95	1,27	1995
München	5,60	1,44	1995
Frankfurt/Rhein-Main	5,52	1,45	1995
Stuttgart	5,29	1,42	1995
Hamburg	4,29	0,95	1995
Hannover-Braunschweig-Göttingen-Wolfsburg	3,88	0,90	2005
Nürnberg	3,60	0,88	2005
Bremen-Oldenburg	2,73	0,53	2005
Rhein-Neckar	2,36	0,52	2005
Metropolregionen gesamt	57,13	12,91	–
Bundesrepublik gesamt	82,00	19,68	–

Anmerkung: Das Anerkennungsjahr bezeichnet das Jahr der Anerkennung als Europäische Metropolregion.

Abbildung 2

**Bruttomedianlöhne der Metropolregionen im Jahr 2008**

in Euro



Anmerkung: Die Grafik stellt die Bruttomedianlöhne der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Vollzeit dar, erhoben am 30.06.2008. Quelle: Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB), monatliches Entgelt, eigene Berechnungen.

©IAB

Metropolregionen auf. In den Metropolregionen Frankfurt/Rhein-Main, Stuttgart und Hamburg werden auf Basis der bereinigten Werte vier bis sechs Prozent höhere Löhne gezahlt. Sehr nah am gesamtdeutschen Durchschnitt liegt der bereinigte monatliche Lohn in den Regionen Rhein-Ruhr, Bremen-Oldenburg, Hannover-Braunschweig-Göttingen-Wolfsburg, Rhein-Neckar und Nürnberg.

Die beiden ostdeutschen Metropolregionen Berlin-Brandenburg und Mitteldeutschland sind im Vergleich zu den anderen Metropolregionen und zum gesamten Bundesgebiet deutlich abgeschlagen. Der Lohnrückstand der Region Mitteldeutschland verringert sich allerdings erheblich, wenn die jeweiligen Beschäftigungs- und Betriebsstrukturen berücksichtigt werden. Dennoch müssen die Beschäftigten dort im Vergleich zum gesamtdeutschen Durchschnitt noch immer einen Lohnabschlag von zehn beziehungsweise 19 Prozent hinnehmen.

**Fazit**

Seit Mitte der neunziger Jahre haben sich in Deutschland elf Metropolregionen mit dem Ziel etabliert, die Wirtschaftskraft der jeweiligen Region durch intensivere Zusammenarbeit zu stärken. Ein Indikator für die regionale Wirtschaftskraft ist das Lohnniveau. Rein deskriptiv betrachtet übersteigt das Lohnniveau in der einkommensstärksten Metropolregion München den Bundesdurchschnitt um knapp 15 Prozent, während die einkommensschwächste Region Mitteldeutschland um gut 30 Prozent unter dem Bundesdurchschnitt liegt. Wenn man die regionalen Unterschiede in der Beschäftigungs- und Betriebsstruktur herausrechnet, beträgt dieser Abstand noch immer plus zehn beziehungsweise minus 19 Prozent.

Einige Metropolregionen – allen voran die süddeutschen Regionen mit München als Spitzenreiter, aber auch Frankfurt/Rhein-Main, Stuttgart und Hamburg – können





## Daten und Methoden

Die Auswertungen zu den regionalspezifischen Lohnunterschieden basieren auf der SIAB 7508 (Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien), die tagesgenaue Daten zur Erwerbshistorie von zwei Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthält. Die Auswertungen beschränken sich auf alle zum 30. Juni 2008 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen in Vollzeit im Alter von 15 bis 65 Jahren. Auszubildende, geringfügig Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte wurden aus den Analysen ausgeschlossen.

Der verwendete Datensatz enthält keine quantitativen Angaben über die geleistete Arbeitszeit. Ein Lohnunterschied bei Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten könnte in diesen Fällen auch auf Unterschiede in der Anzahl der Arbeitsstunden zurückgeführt werden. Die tatsächlichen Entgelte von Personen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze zur Sozialversicherung sind in diesem Datensatz nicht erfasst. Stattdessen wird hier die Sozialversicherungsgrenze ausgewiesen. Um die Unterschätzung der Löhne für diesen Personenkreis zu vermeiden, wurden die Löhne oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze für jede Metropolregion einzeln sowie für das restliche Bundesgebiet nach Ost- und Westdeutschland getrennt imputiert, also auf Grundlage einer Verteilungsannahme geschätzt und fortgeschrieben.

Zur Berechnung der unerklärten regionalspezifischen Lohndifferenzen wird eine Blinder-Oaxaca-Zerlegung auf Personenebene durchgeführt. Dabei wird das durchschnittliche Lohndifferenzial zwischen der

jeweiligen Metropolregion und dem restlichen Bundesgebiet in zwei Bestandteile, einen erklärten und einen unerklärten Teil, zerlegt.

Der erklärte Teil des Lohndifferenzials weist Unterschiede in der Ausstattung, also den Eigenschaften von Beschäftigten beziehungsweise Betrieben aus. Darin können sich beispielsweise Unterschiede im Geschlecht, in der Nationalität, in der Ausbildung, in der tatsächlichen Berufserfahrung, in der Betriebszugehörigkeitsdauer, in der Stellung im Beruf oder in der Anzahl der verschiedenen Arbeitgeber im Erwerbsverlauf widerspiegeln. Auf Betriebsebene zeigen sich möglicherweise Unterschiede bezüglich der Industriezugehörigkeit, der Betriebsgröße und des Standorts. Die Auswirkungen dieser unterschiedlichen Eigenschaften auf Löhne können herausgerechnet werden. Das regionale Preisniveau fließt aufgrund von fehlender Datenverfügbarkeit nicht explizit in die Analyse ein. Indirekt wird es aber zum Teil durch die Aufnahme von Regionstypen in den Berechnungen berücksichtigt.

Der verbleibende, unerklärte Teil des Lohndifferenzials beinhaltet die nicht beobachtbaren beziehungsweise nicht messbaren Unterschiede in den Merkmalen von Personen, Betrieben und Regionstypen in Vergleich zu Gesamtdeutschland. Zusätzlich misst der unerklärte Teil den Unterschied in der Entlohnung von Personen mit gleichen beobachtbaren Eigenschaften, die in unterschiedlichen Metropolregionen beschäftigt sind (Metropolregion versus Gesamtdeutschland).

angesichts ihrer überdurchschnittlich hohen Löhne als besonders zukunfts- und leistungsfähig angesehen werden.

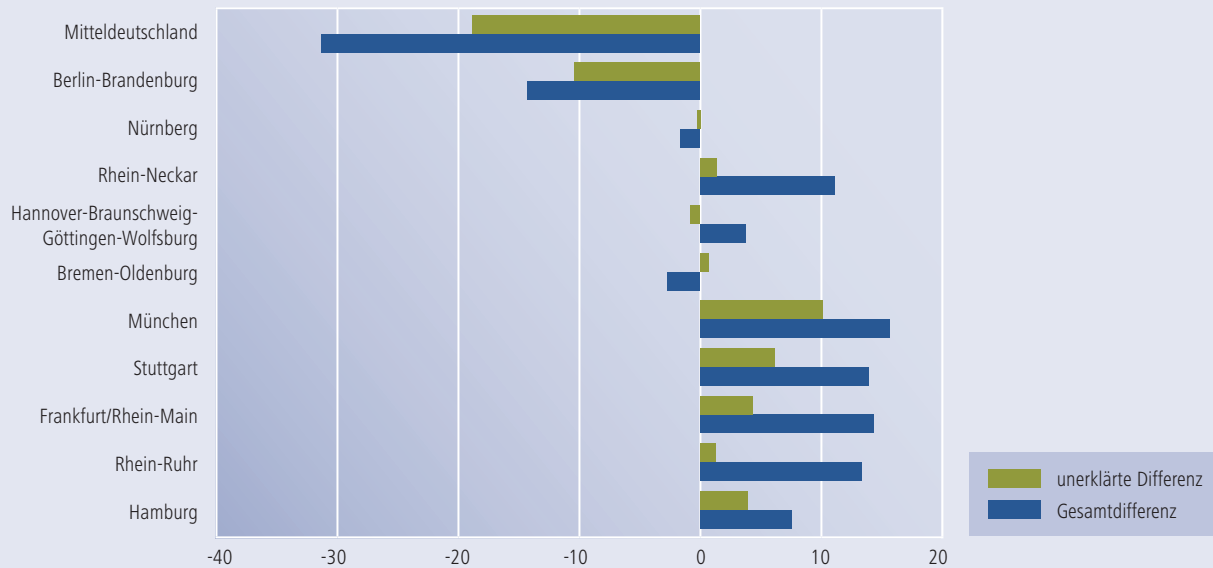
Die anderen westdeutschen Metropolregionen fallen im Vergleich zur Spitzengruppe merklich ab und rangieren bezogen auf die regionalen Verdienstmöglichkeiten nahe am Bundesdurchschnitt. Dies gilt für die Regionen Bremen-Oldenburg, Hannover-Braunschweig-Göttingen-Wolfsburg,

Rhein-Ruhr, Rhein-Neckar und Nürnberg. Beschäftigte in den Metropolregionen Berlin-Brandenburg und Mitteldeutschland verdienen nach wie vor deutlich weniger als Beschäftigte im bundesdeutschen Durchschnitt. Damit zeigt sich auch auf der Ebene der Metropolregionen das noch immer stark ausgeprägte West-Ost-Gefälle.

Abbildung 3

**Bereinigter Lohnabstand der Metropolregionen zum gesamtdeutschen Durchschnitt 2008**

in Prozent



Anmerkung: Die Grafik stellt den bereinigten Lohnabstand der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Vollzeit dar, erhoben am 30.06.2008. Quelle: Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB), eigene Berechnungen.

©IAB

**Literatur**

Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR), Initiativkreis Europäische Metropolregionen in Deutschland (IKM) (2010): Regionales Monitoring 2010: Daten und Karten zu den Europäischen Metropolregionen in Deutschland.

Bundesministerium für Raumordnung, Bauwesen und Städtebau (1995): Raumordnungspolitische Handlungsrahmen: Beschluss der Konferenz der Minister für Raumordnung in Düsseldorf am 8. März 1995.

Rusche, Karsten; Oberst, Christian (2010): Europäische Metropolregionen in Deutschland – Eine regionalökonomische Evaluation. Raumforschung und Raumordnung (64) 4, S. 243-254.

<http://www.deutsche-metropolregionen.org/ueber-ikm/>, Zugriff am 09.08.2012.

**Die Autorinnen****Anja Burghardt**

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsdatenzentrum der BA im IAB.

[anja.burghardt2@iab.de](mailto:anja.burghardt2@iab.de)

**Daniela Hochfellner**

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsdatenzentrum der BA im IAB.

[daniela.hochfellner@iab.de](mailto:daniela.hochfellner@iab.de)

**Dr. Marion König**

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe des Direktors und im Forschungsdatenzentrum der BA im IAB.

[marion.koenig@iab.de](mailto:marion.koenig@iab.de)



# Podium

Eine Auswahl aus dem Veranstaltungsprogramm



## 5th Summer Conference in Regional Science

**Auf der fünften „Summer Conference in Regional Science“ in Kiel diskutierten Regionalforscher des IAB und weitere Experten die Modellierung räumlicher Strukturen und Prozesse.**

Zu der Veranstaltung hatten die Gesellschaft für Regionalforschung, die Christian-Albrechts-Universität zu Kiel und das IAB für den 28. bis 30. Juni 2012 eingeladen. 50 deutsche und internationale Forscher, darunter zahlreiche IAB-Wissenschaftler, diskutierten, wie

räumliche Muster wirtschaftlicher Entwicklung mit regionalwissenschaftlichen Modellen erklärt werden können. Prof. Charlie Karlsson, Präsident der European Regional Science Association (ERSA), stellte in seinem Eröffnungsvortrag Fortschritte in der Meta-Analyse regionalwissenschaftlicher Studien vor. In einer weiteren Keynote Speech führte Prof. Andrés Rodríguez-Pose von der London School of Economics Entwicklungsunterschiede in den USA auf Migrationsmuster europäischer Siedler zurück. Prof. Peter Nijkamp von der

Freien Universität Amsterdam zeigte die Bedeutung der Infrastruktur für internationalen Handel und Wettbewerbsfähigkeit auf.

Feierlicher Schlusspunkt der Konferenz war die Verleihung des August-Lösch-Preises an Kristian Behrens, Ph.D., von der Université du Québec à Montréal (Kanada), und Yasusada Murata, Ph.D., von der Nihon University (Japan), die sich mit ihren hervorragenden Arbeiten um die Regionalforschung im Kontext einer globalisierten Wirtschaft verdient gemacht haben.

Weitere Informationen zur Veranstaltung finden Sie im Internet unter:

[www.iab.de/summerconference2012](http://www.iab.de/summerconference2012)

## Wissenschaft trifft Praxis: Erwerbsbeteiligung von Frauen

**Auf der Tagung „Erwerbsbeteiligung von Frauen – Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt“ diskutierten über 150 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Wirtschaft, Politik, Forschung und Arbeitsverwaltung über die Frage, wie sich das nicht ausgeschöpfte Fachkräftepotenzial an Frauen heben lässt.**

„Frauen sind das quantitativ größte, aber auch komplexeste Fachkräftepotenzial“, erklärte Raimund Becker, Mitglied des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit (BA), zum Auftakt



BA-Vorstand Raimund Becker sprach zum Auftakt der Tagung die familienpolitische, gleichstellungspolitische, steuerrechtliche und kulturelle Dimension dieses Themenfeldes an.

der Konferenz. Sie fand am 10. und 11. Juli 2012 im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Wissenschaft trifft Praxis“ statt, die das IAB einmal jährlich gemeinsam mit der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg ausrichtet.

Zwischen den Jahren 2001 und 2011 sei Deutschland bei der Frauenerwerbsquote im EU-Vergleich vom neunten auf den fünften Rang vorgerückt, sagte Becker. „Dennoch bleiben große Herausforderungen“, erklärte der BA-Vorstand. So ging das Beschäftigungsplus auf eine Zunahme der in Teilzeit beschäftigten Frauen um 1,17 Millionen zurück, während die Zahl der vollzeitbeschäftigten Frauen in diesem Zeitraum um etwas mehr als eine halbe Million zurückging.

Es sei zwar noch ein langer Weg bis zu einer umfänglichen Beteiligung von Frauen am Arbeitsleben, so Becker. Die Bundesagentur habe jedoch gemeinsam mit Partnern bereits einiges auf den Weg gebracht. Dazu gehören das Projekt „Beschäftigungschancen für Alleinerziehende“ mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das Programm „Perspektive Wiedereinstieg“. „Wir wollen uns jetzt an die Stille Reserve wagen“, kündigte er an.

IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei wies darauf hin, dass die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte aufgrund der demografischen Entwicklung abnehmen wird. Das Tempo des Rückgangs werde jedoch auch davon abhängen, wie viele Frauen mit welcher Arbeitszeit für den Arbeitsmarkt gewonnen werden können. Dazu müssten passende Rahmenbedingungen geschaffen werden. Befunde des IAB zeigen, dass die in Deutschland praktizierte Teilzeitbeschäftigung nicht immer den Wünschen der Betroffenen entspricht: „Regulär teilzeitbeschäftigte Frauen würden im Durchschnitt gerne vier Stunden länger



„Wir brauchen Frauen nicht nur in der Breite der Arbeitswelt, sondern auch an der Spitze“ betonte Staatssekretär Gerd Hoofe.

pro Woche arbeiten, geringfügig Beschäftigte sogar neun“, sagte Walwei. Unter dem Strich käme so ein beträchtliches Arbeitskräftepotenzial von rund einer Million Vollzeitarbeitsplätzen zusammen.

Gerd Hoofe, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), sieht in der Erhöhung der Arbeitszeit erwerbstätiger Frauen den stärksten und zugleich kurzfristig wirksamsten Hebel zur Fachkräftesicherung. Er machte den Beitrag der Politik zur besseren Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt deutlich. Dabei verwies er nicht nur auf den Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen und Ganztagschulen und auf die Einführung des Elterngelds, sondern auch auf Programme für Berufsrückkehrerinnen. Insbesondere mit Blick auf die Alleinerziehenden habe die Bundesregierung die gesetzlichen Voraussetzungen dafür geschaffen, dass es seit dem Jahr 2011 auch in den SGB-II-Jobcenter Beauftragte für Chancengleichheit gibt.

Juliane Achatz (IAB) zeichnete in einem gemeinsamen Vortrag mit ihrer Kollegin Dr. Susanne Kohaut die Konturen der Erwerbsbeteiligung von Frauen nach. Diese steigt zwar über die Zeit, nicht aber der Umfang der Arbeitszeit. Die Vollzeitbeschäftigung von Frauen sinkt. Sowohl in West- wie in Ostdeutschland

setzt sich sukzessive das Anderthalb-Verdienen-Modell durch. Während Väter in Vollzeit tätig sind, arbeiten Mütter in Teilzeit. Studien belegen, dass die bildungsspezifischen Unterschiede bei den Erwerbsmustern von Müttern zunehmen: So ist die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen mit Hochschulabschluss in Vollzeit tätig sind, im Vergleich zu Frauen ohne beruflichen Abschluss hoch. Vor allem die Erwerbsbeteiligung niedrig qualifizierter Mütter in Ostdeutschland ist im Laufe der Zeit gesunken. „Es geht also nicht nur um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern auch um Qualifikationen“, betonte Achatz.

Anschließend wurden in drei Impulsreferaten konkrete Beispiele aus der betrieblichen Praxis präsentiert. Dieser Veranstaltungsblock wurde von Dr. Andrea Kargus (IAB) moderiert.



Den Anteil von Frauen, aber auch von Teilzeitbeschäftigten in Führungspositionen zu erhöhen, ist das Ziel der Datev eG, berichtete Claudia Lazai.

Die Datev eG, eine europaweit tätige berufsständische EDV-Dienstleistungsorganisation mit Sitz in Nürnberg, hat sich seit einigen Jahren auf die Fahnen geschrieben, den Anteil von Frauen, aber auch von Teilzeitbeschäftigten in Führungspositionen zu erhöhen. Claudia Lazai zog in ihrem Vortrag Bilanz. Der Anteil weiblicher Führungskräfte bei der Datev ist seit dem Jahr 2001 von 15,7 auf 22 Prozent gestiegen. Um diesen weiter zu steigern,

erarbeitete das Unternehmen einen breiten Katalog an Maßnahmen. Dazu gehört die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort. Heute, so Lazai, existieren im Unternehmen über 250 verschiedene Arbeitszeitmodelle. Beachtliche Erfolge konnte die Datev beim Ausbau von Führungspositionen in Teilzeit erzielen.



*Dr. Jochen Volkert, Geschäftsführender Gesellschafter der promeos GmbH in Nürnberg, berichtete aus seiner eigenen betrieblichen Praxis.*

Für Dr. Jochen Volkert, Geschäftsführender Gesellschafter der mittelständischen promeos GmbH in Nürnberg, ist die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf „nichts als ein Märchen“. Er präsentierte eine für Betriebe dieser Größenordnung ungewöhnlich breite und innovative Palette an Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bei gleichwertiger Qualifikation stellt das Unternehmen, das mehrfach sowohl für seine Innovationen als auch für seine Familienfreundlichkeit ausgezeichnet wurde, bevorzugt Menschen mit Kindern ein. Auch für große Unternehmen, die familienfreundlicher werden wollen, weiß er Rat: „Sie müssen Menschen für Veränderungsprozesse motivieren!“

Frank Meissner vom Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) informierte über das Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“. Schwerpunkte

einer familienbewussten Arbeitszeitgestaltung sieht der Projektkoordinator in einer familien-gerechten Gestaltung der Schichtarbeit, pflegesensiblen Arbeitszeiten, vollzeitnahen Teilzeitmodellen und individuell maßgeschneiderten Arbeitszeiten. Arbeitszeit und -organisation seien vielfach im Sinne der Beschäftigten, auch der Frauen, flexibilisiert worden. Gleichwohl sieht Meissner auch die Schattenseiten. Die Diskrepanz zwischen sehr engagierten Betrieben einerseits und solchen, wo Familienfreundlichkeit allenfalls der Imagepflege diene, sei groß.

Drei Workshops boten Gelegenheit, verschiedene Aspekte der Erwerbsbeteiligung von Frauen zu vertiefen. Der von Prof. Gesine Stephan (IAB) moderierte Workshop ging der Frage nach, was die Erwerbsbeteiligung von Frauen im Lebensverlauf beeinflusst. IAB-Forscherin Dr. Corinna Kleinert nahm die Teilnehmer mit auf eine „Wanderung durch die Lebensverläufe von Frauen in Deutschland“ und zeigte auf, dass sich die Lebensverläufe von Frauen je nach Generation, regionaler Herkunft und Bildungsgruppe unterscheiden. Einen entscheidenden Einfluss auf den Erwerbsverlauf von Frauen haben insbesondere Kinder. Männer und Frauen ohne Kinder sind nur zu einem geringen Teil nicht erwerbs-



*Frank Meissner vom Bundesvorstand des DGB informierte über das laufende Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“.*

tätig oder in Teilzeit. Dagegen arbeitet im Schnitt nur die Hälfte der 30-jährigen Frauen mit Kindern (wieder) in Vollzeit. Kleinert machte auch deutlich, dass gesetzliche Regelungen die Dauer der Erwerbsunterbrechung bei Müttern und die Wahrscheinlichkeit ihres Wiedereinstiegs in den Arbeitsmarkt beeinflussen.

Katharina Diener und Susanne Götz (beide IAB) präsentierten Befunde aus der Begleitforschung des IAB zur „Perspektive Wiedereinstieg“. Gegenstand waren dabei schwerpunktmäßig qualifizierte Frauen mit längerer Erwerbsunterbrechung. Als Haupthindernisse für einen Wiedereinstieg erweist sich nicht nur die schleichende Qualifikationsentwertung, sondern auch mangelndes Selbstvertrauen der Teilnehmerinnen und eine eher diffuse Unterstützung seitens des Partners. Die Mehrzahl der Teilnehmerinnen steigt über Teilzeit- oder Mini-Jobs wieder in den Arbeitsmarkt ein.

Die Bundesagentur für Arbeit benötigt Personal mit vielfältigen, auch interkulturellen Kompetenzen. Bei der Personalrekrutierung sollen auch Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigt werden, die zur Erreichung des Ausbildungsziels intensivere und individuellere Unterstützung benötigen als üblich. Die BA hat daher in einem Modellprojekt sechs alleinerziehende junge Frauen zwischen 25 und 35 Jahren eingestellt, davon fünf mit Migrationshintergrund, die zu Fachangestellten für Arbeitsförderung ausgebildet werden sollen. Laut Monika Abt-Nölle sind die Erfahrungen vielversprechend. Etwaige Leistungsdefizite konnten unter anderem durch eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit und eine gezielte Unterstützung bei der Kinderbetreuung ausgeglichen werden.

Im von Dagmar Hebmüller (BA) moderierten Workshop wurde aufgezeigt, wie Arbeitsmarktpolitik dazu beitragen kann, die



Erwerbsbeteiligung von Frauen zu verbessern. Uta Maria Rudolph skizzierte Ansatzpunkte aus Sicht der BA. Zunächst seien die unterschiedlichen Bedarfslagen von Frauen in den Rechtskreisen SGB III und SGB II zu berücksichtigen. Während beispielsweise der Anteil alleinerziehender Frauen im SGB III bei 5,9 Prozent liegt, ist im SGB II fast ein Viertel aller arbeitslosen Frauen alleinerziehend. Rudolph zeigte eine Vielzahl an Projekten auf, mit denen die Erwerbsbeteiligung von Frauen verbessert werden soll. Zudem präsentierte sie den „Arbeitsmarktmonitor“ der BA, der die berufsspezifische Fachkräftesituation auf regionaler Ebene abbildet und damit die Netzwerkarbeit „vor Ort“ unterstützt.

Torsten Lietzmann und Cordula Zabel (beide IAB) widmeten sich der Situation von Frauen im SGB II und wiesen auf die Bedeutung des Familienkontextes hin. Während fast 40 Prozent der Alleinerziehenden Arbeitslosengeld (ALG) II beziehen, sind es bei Paaren ohne Kinder lediglich vier Prozent. Allerdings zeigen die Analysen auch, dass die Erwerbsquoten alleinerziehender ALG-II-Empfängerinnen mit 36 Prozent diejenigen von Müttern mit Partner um das Doppelte übersteigen. Die Arbeitsmarktpolitik sei gut beraten, darauf hinzuwirken, dass sich Alleinerziehende mit Kindern im Vorschulalter stärker an betrieblichen Trainingsmaßnahmen beteiligen, so die Forscher.

Heidi Holzhauser (BA) zeigte auf, was Jobcenter tun können, um Frauen aus dem ALG-II-Bezug wieder in existenzsichernde und nachhaltige Erwerbstätigkeit zu bringen. Mini-Jobs seien der falsche Weg, um dieses Ziel zu erreichen. Auch der im SGB II verankerte „Mehrbedarf für Alleinerziehende“ sei kontraproduktiv. Stattdessen, so Holzhauser, sollte die Bildungs- und Ausbildungsbereitschaft

Alleinerziehender gezielt gefördert werden. Sie sprach sich außerdem dafür aus, haushaltsnahe Dienstleistungen staatlich zu subventionieren.

Stefan Fuchs (IAB) moderierte den dritten Workshop, der sich mit den Berufschancen von Frauen befasste. IAB-Forscherin Dr. Carola Burkert ging in ihrem Vortrag der Frage auf den Grund, warum Frauen weniger verdienen als Männer und deutlich seltener in Führungspositionen tätig sind. Die beruflichen Bastionen von Männern und Frauen sind laut Burkert weiterhin stabil. Auch bei der Wahl der Studienfächer setzen Frauen weiterhin andere Schwerpunkte als Männer. Dies ist insofern problematisch, als typische Frauenberufe

verbreiteter Teilzeitmodelle gute Chancen. Der Wiedereinstieg nach der Familienphase stellt im Regelfall kein Problem dar. Allerdings sei unfreiwillige Teilzeit weit verbreitet, so Kümmerling.

Uta Menges, Diversity und Inclusion Leader bei IBM Deutschland, analysierte die Chancen und Barrieren für Frauen in MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik). Um für Frauen als Arbeitgeber attraktiv zu sein, sind MINT-Unternehmen gefordert, flexible und mobile Arbeitsmodelle zu entwickeln. Ebenso müsse das Vorhaben, mehr qualifizierte Frauen in Führungspositionen zu bringen, in den unter-



Über die Ergebnisse aus den Workshops diskutierten in der Podiumsveranstaltung (von links): Dr. Elisabeth Neifer-Porsch vom BMAS, IAB-Direktor Prof. Joachim Möller, Moderatorin Cornelia Schmergal von der Wirtschaftswoche, Annelie Buntenbach vom DGB, Dr. Jürgen Wuttke von der BDA und Christian Rauch von der BA.

im Schnitt deutlich schlechter bezahlt sind. Außerdem, so Burkert, haben Frauen im selben Beruf schlechtere Karrierechancen als Männer: Mit zunehmendem Alter sinke der Anteil der Frauen in Führungspositionen, der Verdienstabstand gegenüber den Männern nehme zu.

Dr. Angelika Kümmerling vom Institut für Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen warf einen Blick auf die Situation im Einzelhandel. Dort rekrutiert sich der Führungskräftenachwuchs hauptsächlich aus der Gruppe der beruflich Qualifizierten. Generell haben Frauen im Einzelhandel auch dank

nehmensinternen Zielen festgeschrieben werden, so Menges. Schließlich müsse sich die Unternehmenskultur ändern. Wenn Führungs- und Entscheider-Positionen überwiegend durch Männer besetzt sind, resultierten daraus männlich geprägte Arbeitsweisen und Kommunikationsformen. Dies verhindere, dass Frauen ihre Ideen und Talente optimal einbringen können.

Teilnehmer der abschließenden Podiumsdiskussion waren Annelie Buntenbach (DGB), Dr. Elisabeth Neifer-Porsch (BMAS), Prof. Joachim Möller (IAB), Christian Rauch (BA) und

Dr. Jürgen Wuttke von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).

Auf Ablehnung stieß bei den Diskutanten das von der Bundesregierung geplante Betreuungsgeld. Die dafür vorgesehenen Mittel fehlten beim Ausbau der Kinderbetreuung und hielten insbesondere ärmere und bildungsferne Familien davon ab, ihre Kinder in eine Kita zu schicken. Insgesamt kritisch wurde auch das Ehegattensplitting bewertet, da es das Modell der Alleinverdiener-Ehe begünstige.

„Dadurch, dass Väter Elterngeld in Anspruch nehmen, sind Frauen aus Arbeitgebersicht nicht mehr nur eine reine Risikogruppe. Auch junge Väter können zu Hause bleiben, was interessanterweise akzeptiert wird“, sagte Elisabeth Neifer-Porsch. „Wenn die Väter aus den Elternmonaten zurückkommen, haben sie

sich verändert. Sie sind bereit, Familienpflichten selbstverständlicher zu übernehmen.“

Eine Kontroverse entzündete sich an dem Thema „Mini-Jobs“. Buntenbach plädierte für deren Abschaffung. Sie verwies auf das aktuelle Konzept des DGB zur Reform kleiner Arbeitsverhältnisse. Damit könne die derzeit bestehende 400-Euro-Mauer, die eine Ausweitung der Beschäftigung gerade für Frauen unattraktiv macht, überwunden werden. Wuttke verteidigte hingegen die Mini-Jobs als notwendiges Flexibilisierungsinstrument. Deren Abschaffung löse auch nicht das Problem einer unzureichenden Absicherung von Frauen im Alter.

Moderatorin Cornelia Schmergal von der Wirtschaftswoche griff die aktuelle Debatte um die Umschulung der sogenannten „Schlecker-Frauen“ zu Erzieherinnen auf. „Die Diskussion

um Schlecker hat uns im Ministerium völlig baff gemacht“, bekannte Neifer-Porsch. Dass Arbeitslose generell nicht für solche Berufe qualifiziert seien, „ist Quatsch“, betonte sie. Christian Rauch ergänzte, dass es unter den Arbeitslosen auch viele Männer gebe, die als Erzieher geeignet seien. Indes gab er zu bedenken: „Vergleichen Sie das Erziehergehalt mit einem Männergehalt beispielsweise eines Tischlers. Hier fehlt einfach der Anreiz zur Umschulung.“

IAB-Direktor Joachim Möller machte in seinem Schlusswort deutlich, dass Deutschland von einer gleichwertigen Position der Geschlechter noch immer weit entfernt ist. Dies zeigt sich besonders deutlich bei den Entgelten: Vom Gesamtvolumen aller in Deutschland gezahlten Entgelte entfallen laut Möller 67 Prozent auf Männer und nur 33 Prozent auf Frauen.

Weitere Informationen und Videocasts zur Tagung finden Sie im Internet unter:

[www.iab.de/erwerbsbeteiligung\\_frauen](http://www.iab.de/erwerbsbeteiligung_frauen)

## 6. Wissenschaftstag der Europäischen Metropolregion Nürnberg

**„Stadt der Zukunft – Zukunft der Regionen“ lautete das Motto des 6. Wissenschaftstags der Europäischen Metropolregion Nürnberg. Mehr als 900 Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und Gesellschaft diskutierten am 20. Juli 2012 in Erlangen über eine breite Palette an Themen, die für die Zukunftsfähigkeit der Metropolregion von entscheidender Bedeutung sind.**

Im Fachpanel „Finanzen“ gingen Experten aus Wissenschaft und Praxis der Frage nach, wie sich die internationalen Finanz- und Wirt-

schaftskrisen der vergangenen Jahre in der Metropolregion auswirken. Die Folgen für den regionalen Arbeitsmarkt erläuterte Prof. Uwe Blien, Leiter des Forschungsbereichs „Regionale Arbeitsmärkte“ am IAB und Inhaber des Lehrstuhls für Arbeitsmarkt- und Regionalforschung an der Universität Bamberg.

Innerhalb der Metropolregion, so Blien, finden sich sowohl wirtschaftlich prosperierende Räume als auch Regionen mit großen Strukturproblemen. Beispielhaft nannte Blien die Kreise Erlangen-Höchstadt und Wunsiedel. Während ersterer im Zeitraum von 1993 bis 2011 ein Beschäftigungswachstum von



Über die Folgen für den regionalen Arbeitsmarkt referierte IAB-Forschungsbereichsleiter Prof. Uwe Blien im Fachpanel „Finanzen“.





43,5 Prozent verzeichnete, schrumpfte die Zahl der Beschäftigten im Kreis Wunsiedel um 33 Prozent. Dass sich die dortige Arbeitslosenquote dennoch nur im einstelligen Prozentbereich bewegt, führte Blien auf die Pendelverflechtungen mit anderen Kreisen und auf einen lokalen Bevölkerungsrückgang von über 14 Prozent zurück.

Angesichts solcher Strukturprobleme erweise sich die Integration ländlicher Räume in die Metropolregion als vorteilhaft. Chancen für die Region Oberfranken könnten sich laut Blien auch über einen verstärkten Handel mit dem angrenzenden Tschechien eröffnen. In der Diskussion machte er deutlich, dass die Metropolregion außerdem unterm Strich erheblich vom stark gewachsenen Handelsvolumen mit Osteuropa und China profitiere.

Lob für das IAB kam von Matthias Wrede, Moderator des Panels und Professor für Sozialpolitik an der Universität Erlangen-Nürnberg. Er attestierte dem Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit, mit dem er selbst wissenschaftlich kooperiert, einen weltweit starken Einfluss auf die Arbeitsmarktforschung.

Wie in den Vorjahren war das IAB auch mit einem eigenen Infostand vertreten. Dort stießen nicht nur die Publikationen des

Instituts auf große Nachfrage, sondern auch die von der IAB-Forscherin Nicole Litzel mittels Computeranimation präsentierten Ergebnisse eines Forschungsprojekts über Cluster und Unternehmensnetzwerke in Mittelfranken und Ostbayern.

Herzstück des Projekts ist CORIS – das Kürzel für „Cluster Orientiertes Regionales Informations-System“. Der Grundgedanke von CORIS ist es, einen Wirtschaftsraum mit seinen wirtschaftlichen Besonderheiten, Kompetenzen und Wertschöpfungsketten abzubilden. Dabei werden die vielfältigen Wirtschaftsbeziehungen innerhalb des Unternehmenssektors sowie zwischen Unternehmen, Forschungs- und Ausbildungseinrichtungen und weiteren unterstützenden Institutionen mittels eines eigens entwickelten webbasierten Informationssystems plastisch sichtbar und für weitere Analysen nutzbar gemacht.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter:

<http://wissenschaftstag.metropolregionnuernberg.de/>

## Arbeit und Gesundheit in einer älter werdenden europäischen Bevölkerung

**Die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Arbeit und Gesundheit ist ein zentrales Thema in der europäischen Forschungslandschaft. Besondere Relevanz gewinnt das Thema angesichts der älter werdenden (Erwerbs-)Bevölkerung in allen europäischen Ländern und den damit verbundenen Herausforderungen.**

Inzwischen gibt es eine Vielzahl von Studien, die versuchen diesem Forschungsbedarf gerecht zu werden. Die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Studie

„lidA – leben in der Arbeit“ an der das IAB als einer von fünf Projektpartnern beteiligt ist, wird eine der umfassendsten Langzeitstudien im Bereich der Arbeitswelt sein. Sie ist die erste repräsentative Kohortenstudie in Deutschland, bei der Langzeiteffekte der Arbeit auf die Gesundheit einer alternden Erwerbsbevölkerung aus interdisziplinärer Perspektive untersucht werden.

Im Rahmen des diesjährigen gemeinsamen Kongresses der Deutschen und Europäischen Gesellschaft für Medizinsoziologie in Hannover fand am 29. August ein internatio-

nales Satellitensymposium der lidA-Studie zum Thema „European Cohort Studies on Work and Health in Ageing Societies“ statt.

Neben Vertretern der beiden deutschen Studien „lidA“ und „Heinz Nixdorf RECALL“ (RECALL) nahmen Vertreter der schwedischen Studie „Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health“ (SLOSH), der beiden niederländischen Studien „Study on Transition in Employment, Ability and Motivation“ (STREAM) und „Longitudinal Aging Study Amsterdam“ (LASA), der dänischen Studie „Danish Work Environment Cohort Study“ (DWECS) und der

europäischen Studie „Nurses' early exit study“ (NEXT) an dem Symposium teil, was einen regen Austausch ermöglichte. Die Veranstaltung wurde von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sowie der Deutschen Gesellschaft für Medizinische Soziologie unterstützt.

Nach der Begrüßung durch Prof. Richard Peter von der Universität Ulm gab Prof. Hans-Martin Hasselhorn von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) einen Überblick über das Thema des Symposiums. Anschließend wurden in drei Sessions verschiedene Aspekte betrachtet.

Zunächst standen Erwerbsbiografie und Gesundheit der deutschen Babyboomer im Fokus, die auch Zielgruppe der deutschen lidA-Studie sind. Nach der Einführung durch Prof. Annet de Lange von der Universität Nimwegen stellte Silke Tophoven vom IAB Forschungsbefunde zu den Erwerbsbiografien der deutschen Babyboomer auf Basis von Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit und der Deutschen Rentenversicherung vor. Dr. Jean-Baptist du Prel von der Universität Ulm präsentierte erste

Ergebnisse der lidA-Studie zum Zusammenhang zwischen arbeitsbedingtem Stress und Depressivität.

Prof. Nico Dragano von der Universität Düsseldorf führte in das zweite Themenfeld „Geschlecht, Arbeit und Gesundheit“ ein und unterstrich dessen zunehmende Relevanz. Dr. Hermann Burr (BAuA) stellte Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und Alter als potenzielle Risikofaktoren für einen schlechten Gesundheitszustand vor, die auf der dänischen DWECS-Studie basieren und geschlechtsspezifische Besonderheiten berücksichtigen.

In der dritten Session stand der Übergang in die Rente im Mittelpunkt des Interesses. Prof. Hugo Westerlund von der Universität Stockholm stellte verschiedene Forschungsbefunde vor, die den Zusammenhang zwischen Renteneintritt und Gesundheit näher beleuchteten. Dr. Morten Wahrendorf von der Universität Düsseldorf betrachtete den Einfluss der Arbeitsbedingungen während des Erwerbslebens auf die Gesundheit nach dem Ausstieg aus dem Erwerbsleben. Hierzu verwendete er

Daten der französischen GAZEL-Studie. Kerstin G. Reeuwijk von der Universität Amsterdam und Astrid de Wind von der Niederländischen Organisation für Angewandte Naturwissenschaftliche Forschung (TNO) stellten jeweils qualitative Ergebnisse aus der niederländischen STREAM-Studie zu den Beweggründen für einen früheren Renteneintritt vor.

Parallel zum Workshop präsentierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer Postersession einschlägige Forschungsprojekte und Studien.

Die abschließende Podiumsdiskussion befasste sich damit, ob sich die derzeitige Forschung auf Basis der existierenden Kohortenstudien auf dem richtigen Weg befindet, und welche Themen noch stärker in den Fokus der Studien gerückt werden sollten. Ein weiterer Diskussionspunkt war, wie die europäischen Studien besser miteinander vernetzt werden können. Große Zustimmung fand der Vorschlag eines jährlichen Treffens, das abwechselnd vonseiten einer der Kohortenstudien ausgerichtet werden soll.

**Weitere Informationen zur Studie „lidA - leben in der Arbeit“ finden Sie im Internet unter:**

[www.lida-studie.de](http://www.lida-studie.de)

## Fachkräftemangel – was ist dran?

**Beim neunten Workshop des IAB und des Instituts für Wirtschaftsforschung Halle diskutierten Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaft darüber, wie sich künftige Fachkräfteengpässe auf verschiedene Regionen auswirken. Ein genereller Fachkräftemangel, so das Fazit, ist nicht er-**

**kennbar. Allerdings ist mit temporären, regionalen und berufsspezifischen Marktungleichgewichten zu rechnen.**

Seit geraumer Zeit diskutieren Wissenschaft und Politik über einen drohenden Fachkräftemangel und darüber, wie man ihm begegnet. Grund ist der massive demografische Wandel,



*„Der Fachkräftemangel ist wie Phoenix – jeder kennt ihn, er kommt immer wieder, und niemand hat ihn bisher gesehen“, erklärte Prof. Holger Bonin.*



Was ist dran am Fachkräftemangel? Darüber diskutierten Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaft beim 9. IAB-IWH-Workshop in Halle an der Saale.

der Deutschland bevorsteht: Offiziellen Berechnungen zufolge schrumpft die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bis zum Jahr 2060 um gut ein Drittel. Ist der Mangel an Fachkräften also zwangsläufig? Über diese Frage diskutierten am 18. und 19. Oktober 2012 in Halle an der Saale die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des neunten Workshops zur Arbeitsmarktpolitik, den das IAB gemeinsam mit dem Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) ausrichtete.

Es gibt vereinzelt Hinweise, dass offene Stellen für Fachkräfte nicht adäquat besetzt werden können. Diskutiert wurden zudem die unterschiedliche Situation in Ballungsräumen und eher ländlichen Gebieten sowie die speziellen Probleme in einzelnen Berufen und Branchen, etwa in den MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) oder im Medizin- und Pflegebereich.

Prof. Holger Bonin vom Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim machte den Unterschied zwischen (kurzzeitigen) Engpässen einerseits und längerfristigen Verfestigungen andererseits deutlich – nur letztere könnten als Fachkräftemangel bezeichnet werden. Angesichts der sehr unsicheren statistischen Basis müsse sehr viel Sorgfalt darauf verwendet werden, um einen Mangel an Fachkräften tatsächlich empirisch belegen zu können.

Die von Bonin angesprochenen Probleme wurden in vier Sitzungen vertieft. Zunächst ging es um die demografische Entwicklung und deren Auswirkungen auf Arbeitsangebot und -nachfrage. In den weiteren Sitzungen standen die Aktivierung von Ressourcen, wobei auch die Situation von kleinen und mittleren Unternehmen beleuchtet wurde, und regionale Herausforderungen im Mittelpunkt.

In der abschließenden Podiumsdiskussion erörterten Prof. Michael Behr vom Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie, Prof. Claudia Weinkopf von der Universität Duisburg-Essen, IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei, Dr. Petra Bratzke, Geschäftsführerin der Agentur für Arbeit Halle, und Ina Kayser vom Verein Deutscher Ingenieure die Chancen und Risiken der Entwicklung aus Sicht der unterschiedlichen Akteure am Arbeitsmarkt.

Kein genereller Fachkräftemangel, aber temporäre, berufs- und regionalspezifische Engpässe – so könnte das Fazit der Tagung lauten. Um es mit den Worten von Holger Bonin auszudrücken: „Der Fachkräftemangel ist wie Phoenix – jeder kennt ihn, er kommt immer wieder, und niemand hat ihn bisher gesehen!“

**Weitere Informationen zur Veranstaltung finden Sie im Internet unter:**

[www.iab.de/fachkraeftemangel\\_iwh2012](http://www.iab.de/fachkraeftemangel_iwh2012)



## Gehen Deutschland die Fachkräfte aus?

**Die Wirtschaft sieht den künftigen Wohlstand in Deutschland durch einen schärfer werdenden Mangel an Ingenieuren, IT-Fachkräften und Pflegepersonal gefährdet: Berechtigte Klage oder wohlfeiler Phantomschmerz, um sich dem Anpassungsdruck bei Löhnen und Arbeitsbedingungen entziehen zu können? Darüber diskutierten Experten aus Wissenschaft und Praxis und das Publikum bei den „Nürnberger Gesprächen“.**

„Beim Fußball habe ich derzeit schon den Eindruck!“, antwortete Dirk von Vopelius – in scherzhafter Anspielung auf eine Niederlage des 1. FC Nürnberg – auf die Frage von Moderatorin Claudia Bender, ob Deutschland die Fachkräfte ausgehen. Tatsächlich wollte von Vopelius, Präsident der Industrie- und Handelskammer (IHK) Mittelfranken, dem düsteren Szenario nicht beipflichten. Auch die Gefahr, dass Unternehmen wegen Fachkräftemangels ins Ausland abwandern, sieht er nicht. Gleichwohl: Die bequemen Zeiten für die Unternehmen seien definitiv vorbei, sagte der IHK-Präsident bei den „Nürnberger Gesprächen“ am 22. Oktober 2012. „Kümmert

Euch frühzeitig um den eigenen Nachwuchs! Denkt in längeren Zyklen! Werdet flexibler!“, redete er seinen Unternehmerkollegen ins Gewissen. Der demografische Wandel werde die Unternehmen unweigerlich zwingen, sich dem Wettbewerb um kluge Köpfe zu stellen.

Ein flächendeckender Fachkräftemangel ist derzeit nicht in Sicht, darüber waren sich alle Diskutanten im Prinzip einig. Es gebe allerdings regionale Engpässe in bestimmten Branchen. Dass dennoch fast drei Millionen Menschen in Deutschland arbeitslos sind, erklärte Christian Rauch, Geschäftsführer in der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit, mit dem sogenannten „Mismatch“, also der fehlenden Passgenauigkeit zwischen der Qualifikation der Arbeitslosen und dem Anforderungsprofil offener Stellen.

Karl Brenke, wissenschaftlicher Referent beim Vorstand des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), berichtete, dass Unternehmen schon Mitte der 1980er über einen Mangel an Fachkräften klagten. Seinen Untersuchungen nach habe es sich aber vor allem um Firmen gehandelt, die niedrige Löhne zahlten. Unternehmen, die Fachkräfte suchen, müssten daher höhere Gehälter zah-

len. Brenke kritisierte, dass Hochqualifizierte aus dem Ausland hierzulande zu Facharbeiterlöhnen eingestellt würden. Von Vopelius bezweifelte indes, dass etwa die Fachkräftelücke in der IT-Branche über eine bessere Bezahlung geschlossen werden kann. Dort würden schon jetzt Spitzengehälter gezahlt. Zudem werde die Zahl der IT-Fachkräfte nicht dadurch höher, dass die Unternehmen verstärkt um sie konkurrieren.

Die Podiumsteilnehmer bewerteten auch den von Seiten der Wirtschaft vielfach beklagten Ingenieurmangel unterschiedlich. So kritisierte Brenke die etwa vom Verband Deutscher Ingenieure genannte Zahl von 100.000 Ingenieuren, die schon heute in Deutschland fehlen würden. Er verwies darauf, dass nur ein Teil der arbeitssuchenden Ingenieure über die Arbeitsagenturen vermittelt wird und die Zahl der Abgänger aus den einschlägigen Studienfächern die Zahl der in den Ruhestand tretenden Ingenieure mittlerweile um das Doppelte übersteigt. So mag Brenke selbst eine Ingenieursschwemme nicht ausschließen. BA-Geschäftsführer Rauch gab zu bedenken, dass sich die Besetzungsdauer von Ingenieursstellen deutlich verlängert hat. Viele



Gehen Deutschland die Fachkräfte aus? Darüber diskutierten bei den „Nürnberger Gesprächen“ (v.l.n.r.): IAB-Arbeitsmarktexperte Prof. Enzo Weber, Karl Brenke vom DIW, Moderatorin Claudia C. Bender, Dirk von Vopelius, Präsident der IHK Mittelfranken, und BA-Geschäftsführer Christian Rauch im Historischen Rathaussaal.

Beschäftigte mit Ingenieursdiplom arbeiteten gar nicht mehr in ihrem erlernten Beruf. Zudem, so Rauch, ist der künftige Bedarf kaum prognostizierbar.

Prof. Enzo Weber, der im IAB den Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“ leitet, wagte die Voraussage, dass künftig weniger die Hochqualifizierten, sondern eher Arbeitskräfte mit mittlerer Qualifikation knapp werden. Stärker noch als im Ingenieurbereich seien in der Zukunft Engpässe im Gesundheitswesen zu befürchten. So zeigen sich speziell im Pflegebereich schon heute gravierende Engpässe, was keineswegs allein der mäßigen Bezahlung geschuldet ist. Auch die Arbeitsbedingungen und das Image dieser Berufe gilt es zu verbessern.

Konkrete Berufsempfehlungen wollte keiner der Diskutanten geben. Der Rat von Enzo Weber lautet: „Tu das, was Du möchtest! Tu das, was Du kannst!“. Um allerdings der Gefahr entgegenzuwirken, dass in einzelnen Berufen über Bedarf ausgebildet wird, weil viele junge Menschen nach wie vor in berufliche Tätigkeiten wie Friseurin oder Kfz-Mechaniker streben, rieten die Experten den Firmen, verstärkt in die Schulen zu gehen und dort für ihre Ausbildungsgänge zu werben.

Ein weiteres Potenzial zur Fachkräftesicherung bilden die Älteren. Tatsächlich ist hier in den letzten Jahren viel geschehen – nicht zuletzt im internationalen Vergleich. Brenke zeigte sich überzeugt, dass die Unternehmen den Jugendkult früherer Jahre mittlerweile über Bord geworfen haben. BA-Geschäftsführer Rauch verwies auf die



*Der demografische Wandel wird die Unternehmen zwingen, sich dem Wettbewerb um kluge Köpfe zu stellen, erklärte IHK-Präsident Dirk von Vopelius.*

ausgeprägte Spaltung des Arbeitsmarktes für Ältere: hier die bereits in Beschäftigung befindlichen Älteren, die zunehmend länger im Arbeitsmarkt bleiben, dort die älteren Arbeitslosen, die sich weiterhin sehr schwer tun, wieder in Lohn und Brot zu kommen.

Migration ist nach Ansicht von Weber der stärkste Hebel zur Fachkräftesicherung. Tatsächlich ist die Zahl der Zuwanderer aus den krisengebeutelten Staaten Südeuropas jüngst gestiegen. Eine Massenbewegung aus diesen Ländern ist jedoch nach Einschätzung von Rauch auch künftig nicht zu erwarten. Die deutsche Sprache erweist sich hier ebenso als Hindernis wie die schwierige Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, die den im deutschen System der dualen Berufsausbildung zu erwerbenden Abschlüssen vielfach nicht entsprechen. Noch entscheidender ist aber nach Einschätzung von IHK-Präsident Dirk von Vopelius eine entsprechende Willkommenskultur.

Keineswegs zu vernachlässigen sind Wanderungsbewegungen von Deutschland

ins Ausland, wie ein Zuhörer im Historischen Rathaussaal anmerkte. Brenke verwies darauf, dass beispielsweise viele Ärzte in die Schweiz oder nach Skandinavien abwandern, weil sie dort höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen vorfinden. Insbesondere Schweden und Großbritannien, so Brenke, betrieben auf diesem Feld eine aktive Abwanderungspolitik.

Professor Joachim Möller sieht in den zunehmenden Engpässen am Arbeitsmarkt auch eine große Chance, Problemgruppen stärker zu mobilisieren. Dies, so der IAB-Direktor in seinem Schlusswort, sei die Stunde der aktiven Arbeitsmarktpolitik.

Die Nürnberger Gespräche werden von der Bundesagentur für Arbeit, unter Federführung des IAB, und der Stadt Nürnberg zweimal jährlich ausgerichtet.

## Ausblick

### Zehn Jahre „Hartz-Reformen“ – was bleibt?

Die „Hartz-Reformen“ haben wie kaum eine andere Reform sowohl politische Kontroversen als auch öffentlich finanzierte Wirkungsforschung zur Arbeitsmarktpolitik in Gang gesetzt. Zehn Jahre nachdem die ersten beiden Gesetze für „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ in Kraft getreten sind, wird die Deutsche Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) ihre Jahrestagung am 21. und 22. Februar 2013 in Berlin einer Rückschau und Spurensuche widmen.

Weitere Informationen finden Sie unter [www.samf.de](http://www.samf.de).

Weitere Informationen zur Veranstaltung finden Sie im Internet unter:

[www.iab.de/ng2\\_2012](http://www.iab.de/ng2_2012)



# IAB-Forum im wbv-Fachzeitschriftenportal Einfach recherchieren – bequem bestellen



Ab April 2013 stehen die aktuellen Ausgaben des IAB-Forum unter [www.wbv-journals.de](http://www.wbv-journals.de) zum elektronischen Download zur Verfügung. Ihre Vorteile im Einzelnen:

- Bei der digitalen Recherche können Sie die gesuchten Inhalte mithilfe der Autoren-, Stichwort- und Volltextsuche schnell auffinden.
- Sie können entweder eine ganze Ausgabe oder einzelne Artikel herunterladen.
- In Ihrem Downloadbereich werden die von Ihnen heruntergeladenen Artikel für zwei Jahre archiviert. So können Sie bequem vom Schreibtisch im Büro, zu Hause oder auch von unterwegs auf Ihre Dateien zugreifen.
- **Exklusiv für Abonnenten:**  
Die Artikel Ihres IAB-Forums stehen Ihnen gratis zum Download zur Verfügung. Auf alle weiteren Artikel auf [wbv-journals.de](http://wbv-journals.de) erhalten Sie bis zu 20 Prozent Rabatt.

## Impressum

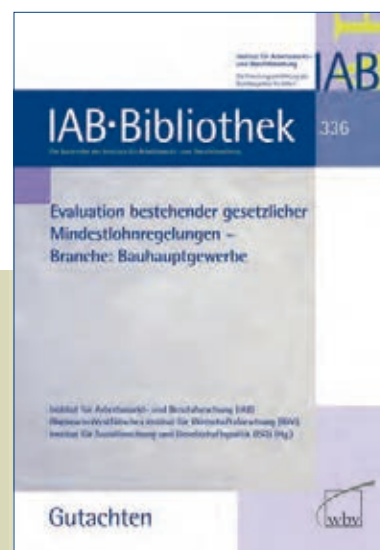
Herausgeber © Dezember 2012

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA), Weddigenstraße 20-22, 90478 Nürnberg, [www.iab.de](http://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:** Dr. Stephan Brunow (Themenschwerpunkt), Martina Dorsch (Personen), Elfriede Sonntag (Publikationen) ■ **Redaktionsassistentz:** Erika Popp ■ **Gestaltung und Infografiken:** ps.media GmbH, Fürth ■ **Fotos:** © Sven Matthes, ps.media GmbH, Fürth; Jutta Palm-Nowak, IAB; fotolia.de: © Vitas; © Bundesagentur für Arbeit; Fotos vom Wissenschaftstag der Europäischen Metropolregion Nürnberg mit freundlicher Genehmigung der Bayernpress/Kulturidee; Fotos vom IWH/IAB-Workshop von Birgit Schultz, IWH ■ **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](mailto:IAB-Bestellservice@wbv.de), Webshop: [www.iabshop.de](http://www.iabshop.de), ISSN 1861-7522

# Wirkung von Mindestlöhnen im Baugewerbe

Die Wirkungen von Mindestlöhnen sind in Politik und Wissenschaft gleichermaßen umstritten. Dies gilt auch für die in Deutschland bestehenden gesetzlichen Regelungen zu branchenspezifischen Mindestlöhnen. Vor diesem Hintergrund haben das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, das Rheinisch-Westfälische Institut für Wirtschaftsforschung und das Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik in einer empirisch und methodisch sehr breit angelegten Studie die Wirkungen des 1997 im Bauhauptgewerbe eingeführten Mindestlohns untersucht. Dabei wurden die Effekte der Mindestlohnregelung auf die Entwicklung von Löhnen, Beschäftigung, Arbeitnehmerschutz und betrieblicher Wettbewerbsfähigkeit – jeweils getrennt für West- und Ostdeutschland – analysiert. Die Studie wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales erstellt.



## Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Bauhauptgewerbe

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI) und Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) (Hg.)

IAB-Bibliothek, 336  
 ISBN 978-3-7639-4059-2 (Print)  
 ISBN 978-3-7639-4060-8 (E-Book)  
 ISSN 1865-4096  
 Best.-Nr. 300783  
 49,90 Euro  
 ca. 567 Seiten

[www.wbv.de](http://www.wbv.de)

**W. Bertelsmann Verlag**

Bestellung per Telefon: 0180-100-2707, [IAB-bestellservice@wbv.de](mailto:IAB-bestellservice@wbv.de)



IAB ■ Forum – Ausgabe 2/2012



Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit  
Weddigenstraße 20–22 ■ 90478 Nürnberg ■ [www.iab.de](http://www.iab.de)