ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Burstedde, Alexander; Hickmann, Helen; Thiele, Christopher; Oberst, Christian

Research Report

Mehr Mobilität gegen den Fachkräftemangel

IW-Kurzbericht, No. 77/2019

Provided in Cooperation with:
German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Burstedde, Alexander; Hickmann, Helen; Thiele, Christopher; Oberst, Christian (2019) : Mehr Mobilität gegen den Fachkräftemangel, IW-Kurzbericht, No. 77/2019, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/209112

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

IW-Kurzbericht 77/2019

Mehr Mobilität gegen den Fachkräftemangel

Alexander Burstedde, Helen Hickmann, Christopher Thiele, Christian Oberst,
24. November 2019

2018 haben über 200.000 Arbeitslose eine Beschäftigung in einer entfernten Region aufgenommen und damit zum Abbau von Fachkräfteengpässen beigetragen. Unternehmen können die Potenziale überregionaler Rekrutierung für sich nutzen. Einige Regionen profitieren bereits – jedoch nicht alle.

In vielen Berufen sind Fachkräfteengpässe regional begrenzt: In einer Region mangelt es an Fachkräften für die offenen Stellen, während es in anderen Regionen Deutschlands passend qualifizierte Arbeitslose gibt, die in ihrer Heimat schlechte Beschäftigungschancen haben. Bis zu 98.000 Stellen hätten 2018 sofort besetzt werden können, wenn die Mobilität der Arbeitslosen größer gewesen wäre. Um dieses Binnenwanderungspotenzial (vgl. Burstedde / Risius, 2017, Berufsgattungen nach Arbeitsagenturbezirken) zu nutzen, müsste die Umzugsbereitschaft von Arbeitslosen erhöht werden, da Pendeln zum Ausgleich regionaler Passungsprobleme häufig nicht ausreicht.

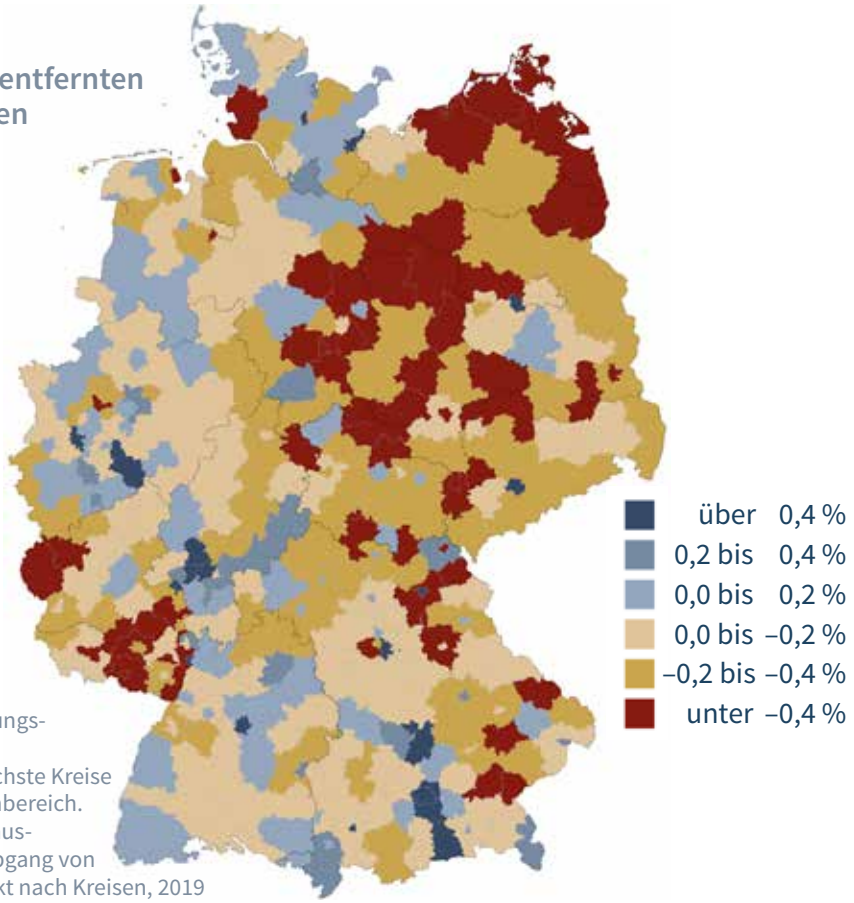
Dieser Kurzbericht untersucht die Mobilität von Arbeitslosen und die Fähigkeit von Regionen, innerdeutsche Arbeitskräfte aus größerer Entfernung zu gewinnen. Wir verwenden Daten der Bundesagentur für Arbeit. Eine Sonderauswertung der Beschäftigtenstatistik erfasst für jeden der 401 Stadt- und Landkreise, in welchem Kreis ehemals Arbeitslose wohnten, bevor sie 2018 eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnahmen. Diese Daten haben zwei Vorteile: Zum einen beobachten sie die tatsächliche Mobilität und nicht bloß eine theoretische Umzugsbereitschaft. Zum anderen können wir Informationen über Entfernungen ableiten und Mobilität im Nahbereich ausschließen, die in der Regel über Pendeln statt Umzüge realisiert wird. Um nur „entfernte Regionen“ zu betrachten, schließen wir in unserer Analyse alle Beschäftigungsaufnahmen aus, für die nicht mindestens drei Kreisgrenzen überquert werden mussten. Die durchschnittliche Distanz eines Kreises zu all seinen überübernächsten Kreisen beträgt 93 Kilometer (Abstand der geometrischen Schwerpunkte). Die Größen und Entfernungen von Kreisen unterscheiden sich zwar stark, diese Vorgehensweise sollte Pendler jedoch größtenteils ausschließen: Nur 6,5 Prozent der Pendler leben mehr als 50 Kilometer von ihrem Arbeitsort entfernt (Burstedde / Risius, 2017).

Ob eine Region für Arbeitskräfte aus anderen Regionen attraktiv ist, messen wir in dieser Untersuchung mit dem Fernsaldo: Der Fernsaldo einer Region ergibt sich aus der Differenz der Arbeitslosen, die aus entfernten Regionen eine Beschäftigung in der jeweiligen Region aufnehmen, minus den Arbeitslosen, die für eine Beschäf-

Fernsaldo 2018

Nettogewinn an Beschäftigten aus entfernten Regionen, die zuvor arbeitslos waren

Lesebeispiel: Im Landkreis München haben mehr Arbeitslose aus entfernten Regionen eine Beschäftigung auf genommen, als dortige Arbeitslose für einen Job in die Ferne gegangen sind. Dieser Fernsaldo entspricht 1,09 Prozent aller Beschäftigten im Landkreis München.



Zum Vergleich: Der gesamtdeutsche Beschäftigungszuwachs betrug insgesamt 2,3 Prozent.
Entfernte Regionen: Nachbarkreise und übernächste Kreise gelten als Nahbereich, andere Regionen als Fernbereich.
Quelle: IW-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit zum Abgang von Arbeitslosen in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt nach Kreisen, 2019

tigung in entfernte Regionen abwandern. Um die Größe des jeweiligen Arbeitsmarktes zu berücksichtigen, wird diese Differenz ins Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung des Kreises gesetzt. Im Landkreis München zum Beispiel haben 2018 insgesamt 11.540 vormals Arbeitslose eine Beschäftigung aufgenommen. Bei 3.163 Personen davon lag der Wohnort zuvor mindestens drei Kreise entfernt. Auf der anderen Seite haben nur 620 vormals im Landkreis München wohnende Arbeitslose eine Beschäftigung in entfernten Regionen aufgenommen. Der Landkreis München hat im Fernbereich also netto 2.543 Arbeitskräfte hinzugewonnen. Im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigtenzahl von 232.315 (Juni 2018) ergibt sich ein Fernsaldo von 1,09 Prozent. Der Landkreis München konnte die Zahl seiner Beschäftigten also binnen eines Jahres um mehr als ein Prozent erhöhen, weil er netto arbeitslose Arbeitskräfte aus anderen Regionen angezogen hat. Da der gesamte Beschäftigungszuwachs im Landkreis München im selben Zeitraum 4,0 Prozent betrug, geht ein Viertel der Neubeschäftigung allein auf die Mobilität von Arbeitslosen zurück. Überregionale Rekrutierung kann also einen wesentlichen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten.

Ein Blick auf die Karte zeigt, dass deutlich mehr Stadt- und Landkreise arbeitslose Arbeitskräfte verlieren als gewinnen. Insgesamt weisen nur 112 der 401 Kreise positive Fernsalden auf. Einige Großstädte wie Hamburg, Frankfurt, Düsseldorf und Köln können viele Arbeitslose aus entfernten Regionen gewinnen. Berlin hingegen weist 2018 einen negativen Fernsaldo auf – Arbeitslose nehmen also öfter eine Beschäftigung in der Ferne auf, als dass sie aus der Ferne nach Berlin kommen.

Der bereits erwähnte Landkreis München hat bundesweit den höchsten Fernsaldo (+1,09 Prozent) und scheint besonders attraktiv für Arbeitslose von weiter weg zu sein. Man beachte, dass dies Arbeitsuchende aus der Landeshauptstadt München nicht miteinbezieht, sondern ausschließlich Personen, die zuvor mindestes drei Kreise entfernt gewohnt haben. Ähnlich erfolgreich bei der überregionalen Rekrutierung von Arbeitslosen sind Mainz (+1,04 Prozent) und Ingolstadt (+1,01 Prozent). Am anderen Ende finden sich die Städte Gera (-1,09 Prozent) und Herne (-1,07 Prozent), sowie der Landkreis Kusel (-1,06 Prozent) mit den drei höchsten Negativsalden. Diese drei Kreise liegen alle in Regionen, die strukturelle

Schwierigkeiten haben und in denen regionalpolitischer Handlungsbedarf besteht (Oberst et al., 2019).

Arbeitslose ziehen bevorzugt in Regionen mit guten Perspektiven. Die wahrgenommene Attraktivität einer Region äußert sich unter anderem in den Mietpreisen. Regionen mit hohem Mietniveau (F+B, 2018) haben tendenziell höhere Fernsalden (Korrelation +0,56). Arbeitslose sind also durchaus bereit, für einen neuen Job höhere Mieten zu zahlen. Niedrige Wohnkosten allein scheinen hingegen keine besondere Anziehungskraft zu entfalten. Die Chancenbetrachtung wird dadurch gestützt, dass auch niedrige Arbeitslosenquoten positiv mit dem Fernsaldo zusammenhängen (Korrelation -0,24).

Einige Regionen machen durch Abweichungen von diesen Tendenzen auf sich aufmerksam. Im strukturschwachen Südthüringen verliert nur der Landkreis Sonneberg keine Arbeitskräfte an entfernte Regionen (Fernsaldo 0,01 Prozent). Der Oberbergische Kreis in Nordrhein-Westfalen fällt dadurch auf, dass er einen höheren Fernsaldo (0,94 Prozent) als die nahe Metropole Düsseldorf (0,78) aufweist. Der bayerische Landkreis Dingolfing-Landau hingegen verliert trotz einer sehr niedrigen Arbeitslosenquote von 2,8 Prozent Arbeitskräfte an andere Regionen (Fernsaldo -0,52 Prozent). Eine solche Abwanderung von Arbeitslosen kann für eine Region auch positiv sein, wenn diesen Menschen vor Ort keine zu ihrer Qualifikation passende Arbeit angeboten werden kann – beispielsweise aufgrund eines Strukturwandels am lokalen Arbeitsmarkt. Es kann also auch im Interesse der Kommunen und regionalen Arbeitsverwaltung liegen, Arbeitslose in entfernte Regionen zu vermitteln und bei einem Umzug zu unterstützen.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Mobilität von Arbeitslosen große Potenziale für regionale Arbeitsmärkte bietet. Über 200.000 Arbeitslose haben 2018 für eine Beschäftigungsaufnahme ihren Wohnort gewechselt, oder zumindest weite Strecken zurückgelegt. Das sind 11,3 Prozent aller Arbeitslosen, die 2018 eine Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt aufgenommen haben.

Allein in den zehn Berufen mit dem höchsten Binnenwanderungspotenzial könnten etwa 25.000 Stellen auf Fachkraft- und Spezialistenniveau besetzt werden, wenn es besser gelingen würde, arbeitslose Fachkräfte und offene Stellen überregional zusammenzubringen. Maler- und Lackierer sowie Köche beispielsweise sind in elf bzw. zwölf der sechzehn Bundesländer ein Engpassberuf, während in den anderen Bundesländern ein Arbeitslosenüberhang vorliegt. Bei den Fachkräften für Lagerwirtschaft besteht in vierzehn Bundesländern ein Fachkräfteengpass, in Bremen und Berlin gibt es hingegen einen Überschuss an Arbeitslosen, für die es dort keine passenden Stellen gibt. Durch deren Mobilisierung könnten über 1.500 Stellen in den anderen Bundesländern besetzt werden.

Unternehmen mit Bewerbermangel sollten deshalb ihren Suchradius erweitern und für Arbeitslose aus anderen Regionen offen sein. Arbeitsuchende aus anderen Regionen haben etwas andere Bedürfnisse als regionale Arbeitskräfte, auf die Arbeitgeber gezielt eingehen können. Unternehmen finden beim Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (www.kofa.de) praxisnahe Handlungsempfehlungen zu überregionaler Rekrutierung, sowohl von Fachkräften als auch von Auszubildenden.

Literatur

Burstedde, Alexander / Risius, Paula, 2017, Fachkräfteengpässe in Unternehmen. Regionale Fachkräftesituation und Mobilität, KOFA-Studie, Nr. 2/2017

F+B – Franke und Bornberg, 2019, F+B Marktmonitor Tabelle 7: durchschnittliche (Markt-) Mieten bei Neuvermietung für Whg. in MFH, 3. Quartal 2018

Oberst, Christian A. / Kempermann, Hanno / Schröder, Christoph, 2019, Räumliche Entwicklung in Deutschland, in: Hüther, Michael / Südekum, Jens / Voigtländer, Michael (Hrsg.), Die Zukunft der Regionen in Deutschland, S. 87-114