

Oberfichtner, Michael; Popp, Martin

Research Report

Wettbewerbssituation auf deutschen Arbeitsmärkten: In konzentrierten Märkten fällt die Qualität der Beschäftigung geringer aus

IAB-Kurzbericht, No. 10/2025

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Oberfichtner, Michael; Popp, Martin (2025) : Wettbewerbssituation auf deutschen Arbeitsmärkten: In konzentrierten Märkten fällt die Qualität der Beschäftigung geringer aus, IAB-Kurzbericht, No. 10/2025, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, <https://doi.org/10.48720/IAB.KB.2510>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/324908>

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.



<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

10|2025

In aller Kürze

- Wenn Neueinstellungen in einem lokalen Arbeitsmarkt auf wenige Betriebe konzentriert sind, spricht man von Arbeitsmarktkonzentration.
- Eine höhere Arbeitsmarktkonzentration führt zu einer geringeren Qualität der Beschäftigung in Form niedrigerer Löhne und eines höheren Befristungsanteils.
- Es ist naheliegend, Arbeitsmärkte als Kombinationen aus 144 Berufsgruppen, 4 Anforderungsniveaus und 141 Arbeitsmarktregionen abzugrenzen. Zieht man die Schwellenwerte aus der EU-Fusionskontrolle heran, dann sind hierzulande 55 Prozent der Arbeitsmärkte durch eine moderate oder hohe Konzentration gekennzeichnet. In diesen Märkten, die häufig vergleichsweise klein ausfallen, sind 9 Prozent der Erwerbstätigen beschäftigt.
- Beruflich und regional bestehen große Unterschiede: In den akademischen Berufen, den künstlerischen Berufen und in den Berufen des verarbeitenden Gewerbes fällt der Anteil der Beschäftigten in konzentrierten Arbeitsmärkten überdurchschnittlich hoch aus. Besonders groß ist der Anteil außerdem in weiten Teilen Nord- und Ostdeutschlands.
- Personen mit Spezialisten- oder Expertentätigkeiten sind am häufigsten, Fachkräfte am seltensten in konzentrierten Arbeitsmärkten tätig.

Wettbewerbssituation auf deutschen Arbeitsmärkten

In konzentrierten Märkten fällt die Qualität der Beschäftigung geringer aus

von Michael Oberfichtner und Martin Popp

In konzentrierten Arbeitsmärkten weisen Betriebe hohe Marktanteile bei der Rekrutierung von Arbeitskräften auf und können über eine marktbeherrschende Stellung verfügen. Internationale Studien zeigen, dass eine höhere Arbeitsmarktkonzentration zu niedrigeren Löhnen und schlechteren Beschäftigungsbedingungen führt. Auf der Basis von Sozialversicherungsdaten dokumentieren wir in diesem Kurzbericht das Ausmaß der Konzentration in beruflich und regional abgegrenzten Arbeitsmärkten in Deutschland.

Wer etwas anbietet, zu dem es keine Alternativen gibt, braucht sich weniger anzustrengen, um gute Geschäfte zu machen. Bei Dienstleistungen und Gütern spricht man dann von einem Monopolisten. Aufgrund ihrer marktbeherrschenden Stellung können Monopolisten ihr

Angebot meist zu höheren Preisen oder in einer geringeren Qualität anbieten, als es bei stärkerem Wettbewerb der Fall wäre, zum Beispiel teure Eiscreme im Freibad. Wettbewerb kann jedoch auch auf Arbeitsmärkten fehlen. Im Extremfall gibt es nur einen Betrieb, der für bestimmte Personen als Arbeitgeber in Frage kommt und damit als Monopsonist auf dem Arbeitsmarkt agiert – und in solchen Fällen ist ein Ausweichen wesentlich schwieriger als der Verzicht auf Eiscreme im Freibad.

Die Arbeitsmarktkonzentration ist ein maßgeblicher Indikator für die Wettbewerbssituation auf Arbeitsmärkten (Boal/Ransom 1997). Konzentrieren sich die Neueinstellungen in einem Markt auf wenige Betriebe, dann verfügen Arbeitskräfte in diesem Arbeitsmarkt nur über wenige Beschäftigungsmöglichkeiten. Dieser Mangel an Alternativen kann es

Betrieben erlauben, niedrigere Löhne zu bezahlen oder schlechtere Arbeitsbedingungen zu bieten als bei stärkerem Wettbewerb. Daher wird die Arbeitsmarktkonzentration häufig als Maß für die Marktbeziehungsweise Monopsonmacht von Betrieben auf dem Arbeitsmarkt herangezogen.

In diesem Kurzbericht fassen wir die Effekte von Arbeitsmarktkonzentration auf die Qualität der Beschäftigung zusammen und untersuchen empirisch das Ausmaß von Arbeitsmarktkonzentration in Deutschland. Als Maße für die Qualität der Beschäftigung verwenden wir dabei Löhne und Befristungen. Wie in der Literatur üblich messen wir die Arbeitsmarktkonzentration mit dem Herfindahl-Hirschman-Index (kurz HHI, vgl. Infobox 1 auf Seite 6). Ein Wert von 0 entspricht dabei einem (atomistischen) Arbeitsmarkt mit unendlich vielen Betrieben, während ein Wert von 1 einen vollständig konzentrierten (monopsonistischen) Arbeitsmarkt mit nur einem Betrieb kennzeichnet.

Als Arbeitsmarkt definieren wir dabei Kombinationen aus Berufsgruppe, beruflichem Anforderungsniveau und Region. Demnach bilden beispielsweise alle Jobs in der Berufsgruppe „Lebensmittel- und Genussmittelherstellung“, etwa in der Speiseeisherstellung, mit dem Anforderungsniveau „Fachkraft“ in der Arbeitsmarktregion „Hamburg“ einen eigenständigen Arbeitsmarkt. Nicht zu diesem Arbeitsmarkt gehören hingegen

Tätigkeiten, die einer anderen Berufsgruppe angehören, etwa als Köchin oder Koch in der „Speisezubereitung“, oder ein anderes Anforderungsniveau aufweisen, etwa Expertentätigkeiten, oder in einer anderen Region ausgeübt werden, etwa in „Kiel“. Unsere Abgrenzung der Arbeitsmärkte basiert darauf, dass Beschäftigte in der Regel innerhalb solcher Arbeitsmärkte deutlich einfacher den Betrieb wechseln können als zwischen verschiedenen Arbeitsmärkten.

In konzentrierten Arbeitsmärkten fällt die Qualität der Beschäftigung geringer aus

In einer aktuellen Studie zeigen Bassanini et al. (2024) für europäische Länder, dass eine höhere Arbeitsmarktkonzentration die Qualität der Beschäftigung tatsächlich verschlechtert. Abbildung A1 veranschaulicht den Einfluss der Arbeitsmarktkonzentration auf die Löhne der Beschäftigten. In Deutschland senkt eine Erhöhung des HHI um zehn Prozent – bei Konstanz aller anderen Variablen – die Löhne im Mittel um 0,19 Prozent. Was zunächst überschaubar klingt, hat substantielle Auswirkungen: Sind auf einem Arbeitsmarkt nur zwei statt drei gleich große Betriebe aktiv, dann fallen die Löhne um fast 1 Prozent geringer aus; mit nur einem Betrieb sogar um 2 Prozent. Diese Lohneffekte betreffen sowohl bereits beschäftigte als auch neueingestellte Personen und fallen in Dänemark, Frankreich und Portugal ähnlich groß aus wie in Deutschland.

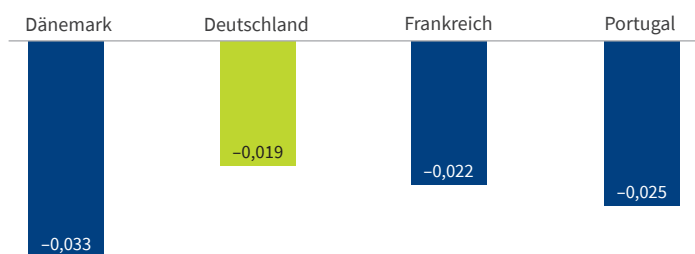
Bassanini et al. (2024) zeigen außerdem, dass bei höherer Arbeitsmarktkonzentration die Wahrscheinlichkeit abnimmt, bei einer Neueinstellung einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu erhalten. Sind zwei statt drei Betriebe aktiv, sinkt die Wahrscheinlichkeit um knapp 1,5 Prozentpunkte. Gibt es nur einen Betrieb, dann beträgt der Rückgang sogar fast 4 Prozentpunkte. Das Autorenteam dokumentiert darüber hinaus negative Effekte auf die Beschäftigungssicherheit bei Neueinstellungen in Frankreich und Portugal sowie auf Entfristungen im Zeitverlauf in Italien und Spanien.

Des Weiteren untersuchen Bassanini et al. (2024) die Rolle von Tarifverträgen. Für Deutschland und Portugal weisen sie nach, dass eine höhere Arbeits-

A1

Einfluss von Arbeitsmarktkonzentration auf die Löhne von Beschäftigten

Länderspezifische HHI-Elastizitäten der Löhne



Anmerkung: Elastizitäten der Löhne in Bezug auf den Herfindahl-Hirschman-Index (HHI) des Arbeitsmarkts auf Basis von Instrumentvariablen-Schätzungen. Die Elastizität ist ein Maß, das die relative Änderung einer abhängigen Variablen bezogen auf eine relative Änderung einer ihrer unabhängigen Variablen angibt. Die HHI-Elastizität der Löhne gibt näherungsweise an, um wie viel Prozent sich die Löhne als Reaktion auf eine einprozentige Änderung des HHI-Wertes ändern. Die zugrundeliegenden Daten beziehen sich auf folgende Zeiträume: 2011–2018 (Dänemark), 2012–2018 (Deutschland), 2012–2017 (Frankreich) und 2011–2019 (Portugal).

Lesebeispiel: In Deutschland bezieht sich die geschätzte HHI-Elastizität der Löhne auf -0,019. Damit senkt eine Steigerung der Arbeitsmarktkonzentration (d. h. eine Erhöhung des HHI) um 10 Prozent die Löhne bei Konstanz aller anderen Variablen im Mittel um 0,19 Prozent.

Quelle: Bassanini et al. (2024). © IAB

marktkonzentration die Löhne weniger stark senkt, wenn in der jeweiligen Branche eine hohe Tarifbindung vorliegt. Im Gegensatz hierzu findet das Autorenteam jedoch keinen dämpfenden Einfluss der Tarifbindung auf Befristungen, deren Einsatz im Allgemeinen nicht in Tarifverträgen geregelt wird.

Insgesamt belegen diese Befunde, dass eine höhere Arbeitsmarktkonzentration die Qualität der Beschäftigung spürbar verringert, nämlich in Form niedrigerer Löhne und höherer Befristungsanteile. Auch weitere internationale Studien dokumentieren negative Effekte von Arbeitsmarktkonzentration auf Löhne und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten, beispielsweise für Norwegen (Dodini et al. 2024), Österreich (Anderlik et al. 2025), Schweden (Thoresson 2024) und die USA (Azar et al. 2022).

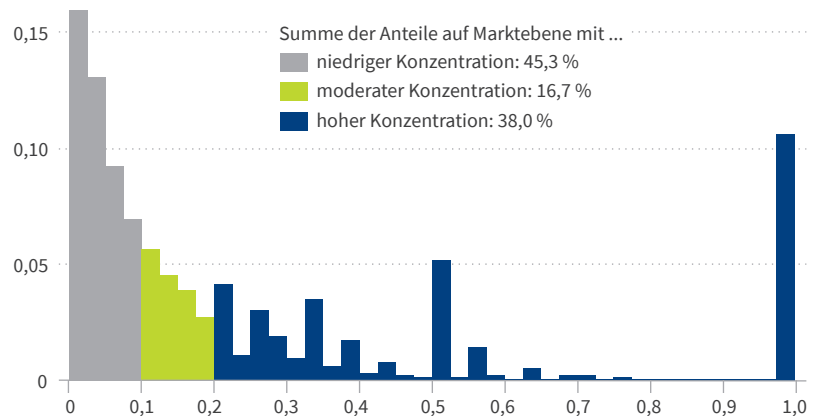
Über die Hälfte der Arbeitsmärkte in Deutschland weist eine moderate oder hohe Konzentration auf

Arbeitsmarktkonzentration – als Indikator der Marktmacht von Betrieben – ist durch die beschriebenen Studien als ein wesentlicher Bestimmungsfaktor der Beschäftigungsqualität belegt. Aus diesem Grund untersuchen wir im Folgenden das Ausmaß der Arbeitsmarktkonzentration in Deutschland, ihre Entwicklung über die Zeit sowie Unterschiede zwischen Berufen, Regionen und Beschäftigtengruppen. Die nachfolgend dargestellten Ergebnisse basieren auf weiterführenden Auswertungen, die im Zuge einer aktuellen Studie zur Konzentration des deutschen Arbeitsmarkts entstanden sind (Oberfichtner/Popp 2025).

Zur Berechnung der Konzentrationsmaße ziehen wir mit der IAB-Beschäftigtenhistorik die umfassendste Datenbasis über den deutschen Arbeitsmarkt heran. Die IAB-Beschäftigtenhistorik enthält administrative Informationen zu allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Deutschland. Auf der Grundlage dieser Daten berechnen wir Herfindahl-Hirschman-Indizes für die Zahl der neu eingestellten Personen im Arbeitsmarkt im Jahr 2023. Dabei definieren wir einen Arbeitsmarkt als Kombination aus 144 Berufsgruppen, 4 beruflichen Anforderungsniveaus und 141 Arbeitsmarktregionen (vgl. Infobox 1).

Verteilung der Arbeitsmarktkonzentration in Deutschland

Herfindahl-Hirschman-Indizes auf Arbeitsmarktebene, Anteile in Prozent, 2023



Anmerkung: Herfindahl-Hirschman-Indizes für Neueinstellungen in Arbeitsmärkten als Kombinationen aus Berufsgruppen, beruflichen Anforderungsniveaus und Arbeitsmarktregionen.

Quelle: IAB-Beschäftigtenhistorik, 2023. © IAB

Abbildung A2 veranschaulicht die Verteilung der Arbeitsmarktkonzentration in Deutschland im Jahr 2023. Dabei wird deutlich, dass die HHI-Werte ungleich über das mögliche Spektrum von 0 bis 1 verteilt sind. Die größte Häufung zeigt sich bei HHI-Werten nahe null, in denen definitionsgemäß viele Betriebe rekrutieren. Mit zunehmender Konzentration nehmen die Anteile ab. Davon abweichend zeigen sich vereinzelt Sprünge in der Verteilung, was auf das Vorliegen von fünf (HHI=0,2), vier (HHI=0,25), drei (HHI=1/3) oder zwei rekrutierenden Betrieben (HHI=0,5) gleicher Größe hindeutet. Der größte Sprung in der Verteilung zeigt sich jedoch bei einem HHI-Wert von 1, der den Extremfall des Monopsons verkörpert: Demnach rekrutierte in 11 Prozent der Arbeitsmärkte ein einzelner Betrieb.

Die Europäische Kommission (2004) hat Schwellenwerte für die Fusionskontrolle definiert. Zur Bewertung potenziell schädlicher Unternehmenszusammenschlüsse werden Gütermärkte anhand ihrer Konzentration in drei Gruppen eingeteilt. Demnach weisen Märkte mit einem HHI von unter 0,1 eine „niedrige Konzentration“ auf und werden somit als wettbewerbsrechtlich unbedenklich eingestuft. Bei HHI-Werten zwischen 0,1 und 0,2 spricht man von „moderater Konzentration“. Ab einem Wert von 0,2 liegt eine „hohe Konzentration“ vor. In Märkten mit moderater oder hoher Konzentration dürfen Unternehmenszusammenschlüsse

nur dann genehmigt werden, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind.

Wendet man die genannten Schwellenwerte auf die Arbeitsmärkte in Deutschland an, dann weisen 45 Prozent der beruflich und regional abgegrenzten Arbeitsmärkte eine niedrige Konzentration auf. Der Anteil an Arbeitsmärkten mit moderater Konzentration liegt bei 17 Prozent, während 38 Prozent der Arbeitsmärkte durch eine hohe Konzentration gekennzeichnet sind. Nach dieser Arbeitsmarkt-abgrenzung weist also mit 55 Prozent die Mehrheit der Arbeitsmärkte ein Ausmaß an Konzentration auf, das bei Unternehmenszusammenschlüssen weitergehende Prüfungen erfordern würde.

Rund 9 Prozent der Beschäftigten sind in Arbeitsmärkten mit moderater oder hoher Konzentration tätig

Neben der reinen Betrachtung der Arbeitsmärkte ist von Interesse, wie viele Beschäftigte in konzentrierten Arbeitsmärkten beschäftigt sind. Abbildung A3 veranschaulicht die Anteile der Beschäftigten in Arbeitsmärkten mit niedriger, moderater und hoher Konzentration und vergleicht diese Werte mit den entsprechenden Anteilen für Arbeitsmärkte.

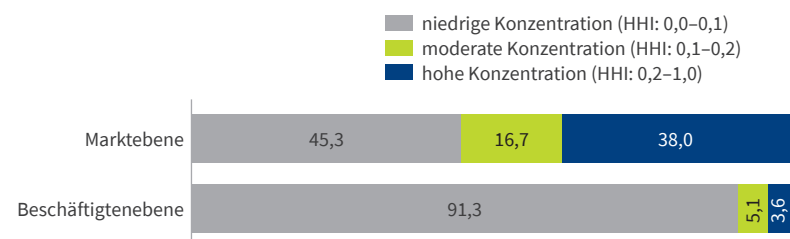
Insgesamt sind 91 Prozent der Beschäftigten – und damit die weit überwiegende Mehrheit der Erwerbstätigen – in Arbeitsmärkten mit niedriger Konzentration tätig. Demgegenüber sind 5 Prozent der Erwerbstätigen in Arbeitsmärkten mit moderater Konzentration und knapp 4 Prozent in Arbeitsmärkten mit hoher Konzentration beschäftigt. Damit befinden sich insgesamt 9 Prozent der Beschäftigten in Märkten, die bei einer Übertragung der EU-Schwellenwerte auf den Arbeitsmarkt ein wettbewerbsrechtlich relevantes Ausmaß an Konzentration vorweisen würden.

Somit liegt zwar der Anteil der Arbeitsmärkte mit moderater oder hoher Konzentration bei 55 Prozent, allerdings sind insgesamt nur 9 Prozent der Erwerbstätigen in diesen Märkten beschäftigt. Dieser große Unterschied ist darauf zurückzuführen, dass in konzentrierten Arbeitsmärkten – also in Märkten mit einer relativ kleinen Zahl an Betrieben – tendenziell auch nur eine geringe Zahl an Personen beschäftigt ist.

A3

Konzentration auf der Arbeitsmarkt- und Beschäftigenebene

Anteile von Arbeitsmärkten und Beschäftigten in Arbeitsmärkten mit niedriger, moderater oder hoher Konzentration, in Prozent, 2023

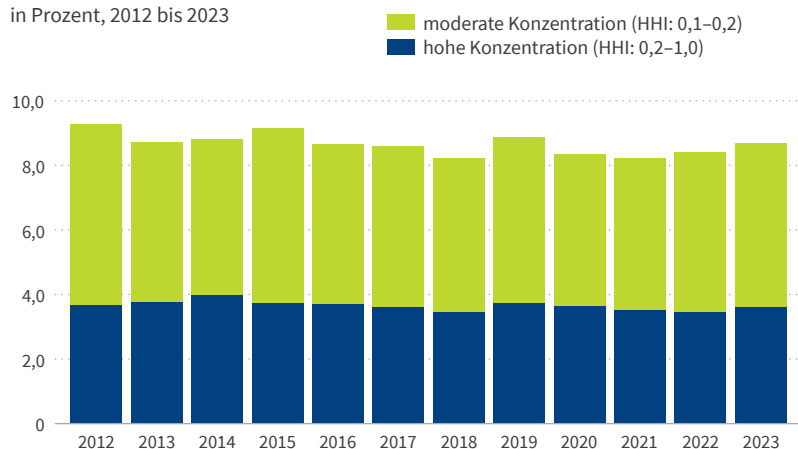


Anmerkung: Anteile von Märkten und Beschäftigten, deren Herfindahl-Hirschman-Index gemäß der Schwellenwerte des EU-Fusionskontrollrechts das Vorliegen von niedriger, moderater oder hoher Konzentration signalisiert. Quelle: IAB-Beschäftigtenhistorik, 2023. © IAB

A4

Anteile von Beschäftigten in Arbeitsmärkten mit moderater oder hoher Konzentration nach Jahren

in Prozent, 2012 bis 2023



Anmerkung: Anteile von Beschäftigten, deren Arbeitsmarkt einen Herfindahl-Hirschman-Index von mindestens 0,1 bzw. 0,2 aufweist, nach Jahren.

Quelle: IAB-Beschäftigtenhistorik, 2012–2023. © IAB

Die Beschäftigtenanteile in konzentrierten Arbeitsmärkten erweisen sich im Zeitverlauf als relativ stabil

Abbildung A4 zeigt, wie sich der Anteil der Beschäftigten in konzentrierten Märkten zwischen 2012 und 2023 entwickelt hat. Demnach hat sich der Anteil der Beschäftigten in Märkten mit moderater oder hoher Konzentration mit rund 9 Prozent im Zeitverlauf kaum geändert. Auch der Beschäftigtenanteil in Märkten mit hoher Konzentration hat sich mit knapp 4 Prozent als äußerst stabil erwiesen. Medial vielbeachtete Betriebsschlie-

lungen und konjunkturelle Schwankungen, wie beispielsweise in der Covid-19-Krise, haben sich demnach nicht nennenswert im Konzentrationsmaß niedergeschlagen.

Die über die Zeit hinweg stabilen Beschäftigtenanteile in konzentrierten Arbeitsmärkten spiegeln auch die Tatsache wider, dass die Zahl der Betriebe in Deutschland zwischen 2012 und 2023 mit rund 2,1 Millionen laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2025) vergleichsweise konstant geblieben ist.

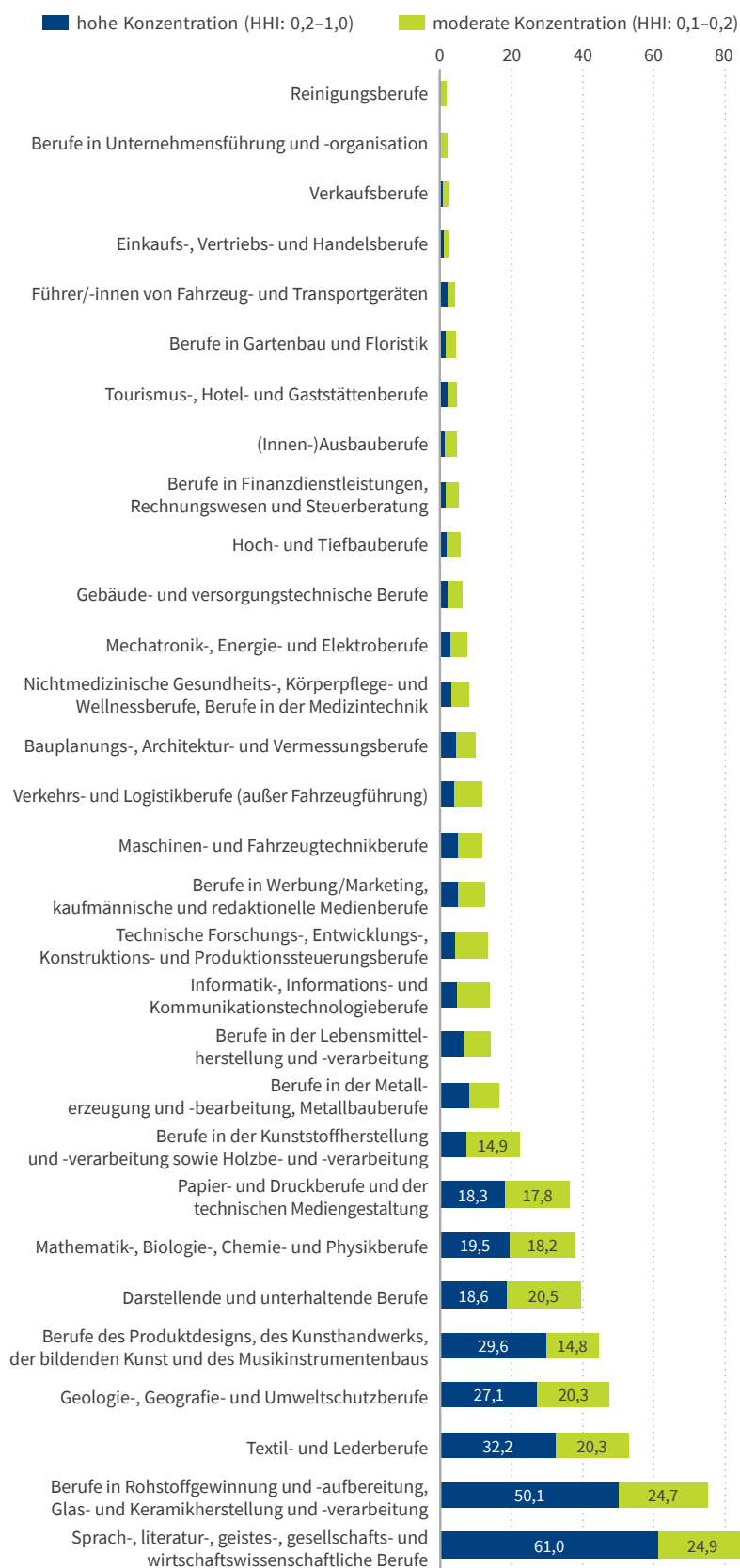
Das Ausmaß der Konzentration variiert erheblich zwischen Berufen und Regionen

Im Folgenden analysieren wir, ob und inwieweit sich die Konzentration der Arbeitsmärkte zwischen Berufen und Regionen unterscheidet. Abbildung A5 veranschaulicht zunächst den Anteil der Beschäftigten in konzentrierten Arbeitsmärkten nach Berufshauptgruppen für das Jahr 2023. Dabei zeigt sich, dass das Ausmaß der Konzentration erheblich zwischen den Berufen variiert. Die Berufshauptgruppen, welche den geringsten Anteil von Beschäftigten in Arbeitsmärkten mit moderater oder hoher Konzentration aufweisen, sind „Reinigungsberufe“, „Berufe in der Unternehmensführung und -organisation“, „Verkaufsberufe“, „Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe“ (jeweils 2 %) und „Führer/-innen von Fahrzeug- und Transportgeräten“ (4 %).

Zu den Berufshauptgruppen mit den höchsten Anteilen an Beschäftigten in konzentrierten Märkten zählen „Berufe des Produktdesigns, des Kunsthandwerks, der bildenden Kunst und des Musikinstrumentenbaus“ (44 %), „Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe“ (47 %), „Textil- und Lederberufe“ (53 %), „Berufe in Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung“ (75 %) sowie „Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe“ (86 %). Insgesamt wird deutlich, dass in akademischen Berufen, den künstlerischen Berufen und in den Berufen des verarbeitenden Gewerbes überdurchschnittlich viele Beschäftigte in Arbeitsmärkten mit moderater oder hoher Konzentration tätig sind.

Anteile von Beschäftigten in Arbeitsmärkten mit moderater oder hoher Konzentration nach Berufshauptgruppen

in Prozent, 2023



Anmerkung: Anteile von Beschäftigten, deren Arbeitsmarkt einen Herfindahl-Hirschman-Index von mindestens 0,1 bzw. 0,2 aufweist, nach Berufshauptgruppen.

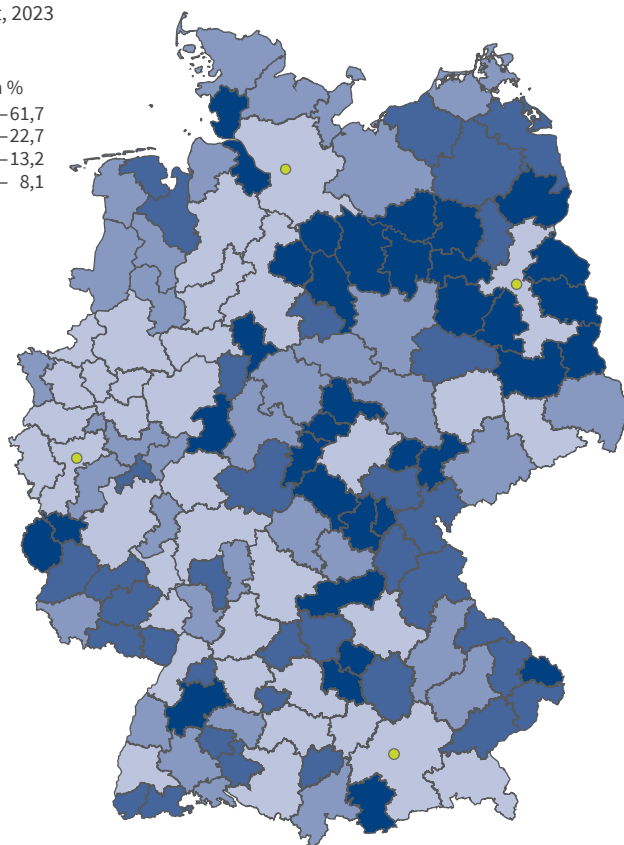
Quelle: IAB-Beschäftigtenhistorik, 2023. © IAB

Anteile von Beschäftigten in Arbeitsmärkten mit moderater oder hoher Konzentration nach Arbeitsmarktregionen

in Prozent, 2023

Anteile in %

- 22,7–61,7
- 13,2–22,7
- 8,1–13,2
- 1,8– 8,1



Anmerkung: Anteile von Beschäftigten, deren Arbeitsmarkt einen Herfindahl-Hirschman-Index von mindestens 0,1 aufweist, nach Arbeitsmarktregionen. Zur besseren Orientierung sind die Städte Berlin, Hamburg, München und Köln mit grünen Punkten markiert.

Quelle: Kosfeld/Werner (2012); IAB-Beschäftigtenhistorik, 2023. © IAB

Abbildung A6 veranschaulicht den Anteil der Beschäftigten in konzentrierten Arbeitsmärkten nach Arbeitsmarktregionen. Die Karte zeigt erhebliche räumliche Unterschiede in der Arbeitsmarktkonzentration. Die Regionen, welche den geringsten Anteil von Beschäftigten in Arbeitsmärkten mit moderater oder hoher Konzentration aufweisen, sind allesamt städtische Ballungsräume wie Hamburg, Köln (jeweils 2 %), Stuttgart, Berlin und München (jeweils 3 %). Die höchsten Beschäftigtenanteile in konzentrierten Arbeitsmärkten beobachten wir in den meist ländlich geprägten Arbeitsmarktregionen Vulkaneifel (39 %), Stendal (40 %), Frankfurt/Oder (41 %), Wolfsburg (52 %) und Kronach (62 %). Zudem weisen die dünner besiedelten Regionen in Nord- und Ostdeutschland tendenziell eine höhere Konzentration auf als die dichter besiedelten Regionen in West- und Süddeutschland.

Die Arbeitsmarktkonzentration fällt für Beschäftigte mit Hochschulabschluss, Männer und in Ostdeutschland überdurchschnittlich hoch aus

In einem letzten Schritt untersuchen wir, inwieweit das Ausmaß der Arbeitsmarktkonzentration über soziodemografische oder job-spezifische

Methodische Hinweise und Datenbasis

Herfindahl-Hirschman-Index

Der Herfindahl-Hirschman-Index (HHI) geht zurück auf die Arbeiten von Hirschman (1945) sowie Herfindahl (1950). Der HHI entspricht der Summe der quadrierten Marktanteile der Betriebe (j) in einem Arbeitsmarkt (m):

$$HHI_m = \sum_{j=1}^{J_m} (\text{Marktanteil}_{j,m})^2$$

Der Index kann grundsätzlich Werte zwischen 0 und 1 annehmen. HHI-Werte fallen umso größer aus, je kleiner die Zahl der Betriebe J_m im Markt ist und je ungleicher deren Marktanteile verteilt sind. Sind J_m gleich große Betriebe in einem Markt (m) aktiv, dann gilt: $HHI_m = 1/J_m$.

Wir verwenden die Neueinstellungen als Bezugsgröße für die Marktanteile. Dabei definieren wir einen Arbeitsmarkt als eine Kombination von 144 Berufsgruppen, 4 beruflichen Anforderungsniveaus (jeweils auf Basis der Klassifikation der Berufe 2010) und 141 Arbeitsmarktregionen (Pendlerzonen) nach Kosfeld/Werner (2012). Dieses Vorgehen verteilt die Neueinstellungen in

Deutschland im Jahr 2023 auf insgesamt 40.994 Arbeitsmärkte. Weitere Beispiele für Arbeitsmärkte sind Kombinationen der Berufsgruppe „Unternehmensorganisation/-strategie“ zum Anforderungsniveau „Experte“ in der Arbeitsmarktregion „Leipzig“ oder der Berufsgruppe „Feinwerk- und Werkzeugtechnik“ zum Anforderungsniveau „Helfer“ in der Arbeitsmarktregion „Bamberg“.

Bei dieser Abgrenzung verbleibt mit 86 Prozent die große Mehrheit der Beschäftigten in zwei aufeinanderfolgenden Jahren im gleichen Arbeitsmarkt. Weitere Ergebnisse und ein Vergleich verschiedener Bezugsgrößen und Arbeitsmarktabgrenzungen findet sich in Oberfichtner/Popp (2025).

IAB-Beschäftigtenhistorik

Den Auswertungen liegt die IAB-Beschäftigtenhistorik (BEH, V10.08.00-202312) zugrunde, die tagesgenaue Informationen zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bis Ende 2023 enthält. Die BEH umfasst Angaben zum ausgeübten Beruf und dem Betrieb, einschließlich des

Arbeitsorts, anhand derer wir Neueinstellungen identifizieren und Arbeitsmärkten zuordnen. Darüber hinaus enthält die BEH Angaben zu folgenden soziodemografischen Merkmalen der Beschäftigten: Ausbildungsabschluss, Geschlecht, Alter und Nationalität. Aufgrund der Umstellung der Berufsklassifikationen im Jahr 2011 betrachten wir die Entwicklung der Arbeitsmarktkonzentration ab 2012.

Die BEH enthält keine Informationen zu Selbstständigen, Beamtinnen und Beamten sowie mit-helfenden Familienangehörigen, weil sie nicht sozialversicherungspflichtig sind. Da diese Personengruppen unterschiedlich stark in den jeweiligen Berufen vertreten sind, beschränken wir die Auswertungen auf Berufe, in denen die Mehrheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im privaten, gewinnorientierten Sektor (ohne Landwirtschaft) tätig ist.

Die Aufbereitung der Daten und die Eingrenzung des Analysesamples folgen dem Vorgehen von Oberfichtner/Popp (2025) und werden dort detailliert beschrieben.

Charakteristika variiert. In diesem Zusammenhang weist Abbildung A7 den Anteil an Beschäftigten in konzentrierten Arbeitsmärkten nach Beschäftigtengruppen aus.

Der Anteil der Beschäftigten mit Studienabschluss, die in einem konzentrierten Arbeitsmarkt tätig sind, fällt mit 11 Prozent etwas größer aus als der für Beschäftigte mit Ausbildungsabschluss oder Beschäftigte ohne jeglichen Berufsabschluss (jeweils 8 %). Was das tatsächliche Anforderungsniveau im Job angeht, zeigt sich hingegen ein u-förmiges Muster. Während 9 Prozent der Erwerbstätigen in ungelernten Helfer-Jobs in konzentrierten Arbeitsmärkten beschäftigt sind, fällt dieser Wert bei Jobs zum Fachkraft-Niveau, die einen Ausbildungsabschluss voraussetzen, mit 6 Prozent deutlich niedriger aus. Bei Spezialisten- und Expertentätigkeiten – also Jobs, die einen Meister-/Bachelor- beziehungsweise Master-Abschluss erfordern – beziffern sich die Beschäftigtenanteile in konzentrierten Märkten hingegen auf 13 und 14 Prozent.

Unterschiede zeigen sich auch nach dem Geschlecht der Beschäftigten. Während 10 Prozent der Männer in konzentrierten Märkten tätig sind, gilt dies nur für 7 Prozent der Frauen. Der Anteil in konzentrierten Arbeitsmärkten fällt unter Beschäftigten in Vollzeit-Jobs mit 11 Prozent fast doppelt so groß aus wie unter Beschäftigten in sozialversicherungspflichtigen Teilzeit-Jobs (6 %) und geringfügigen Teilzeit-Jobs (5 %).

Beim Anteil der Beschäftigten in konzentrierten Märkten nach Altersgruppen fallen die Unterschiede dagegen gering aus. Gleiches gilt für die Nationalität, bei der kaum Unterschiede zwischen Beschäftigten mit deutscher (9 %) und ausländischer Staatsangehörigkeit (8 %) ersichtlich werden. Der Anteil der Beschäftigten in konzentrierten Arbeitsmärkten fällt in Ostdeutschland mit 11 Prozent etwas größer aus als in Westdeutschland mit 8 Prozent.

Unsere Ergebnisse zeigen zwar systematische Unterschiede zwischen Beschäftigtengruppen, allerdings sind nicht zwingend die Gruppen mit besseren Arbeitsmarktergebnissen einer besonders niedrigen Konzentration ausgesetzt. Beispielsweise ist ein größerer Anteil der Männer als der Frauen in konzentrierten Arbeitsmärkten tätig.

Fazit

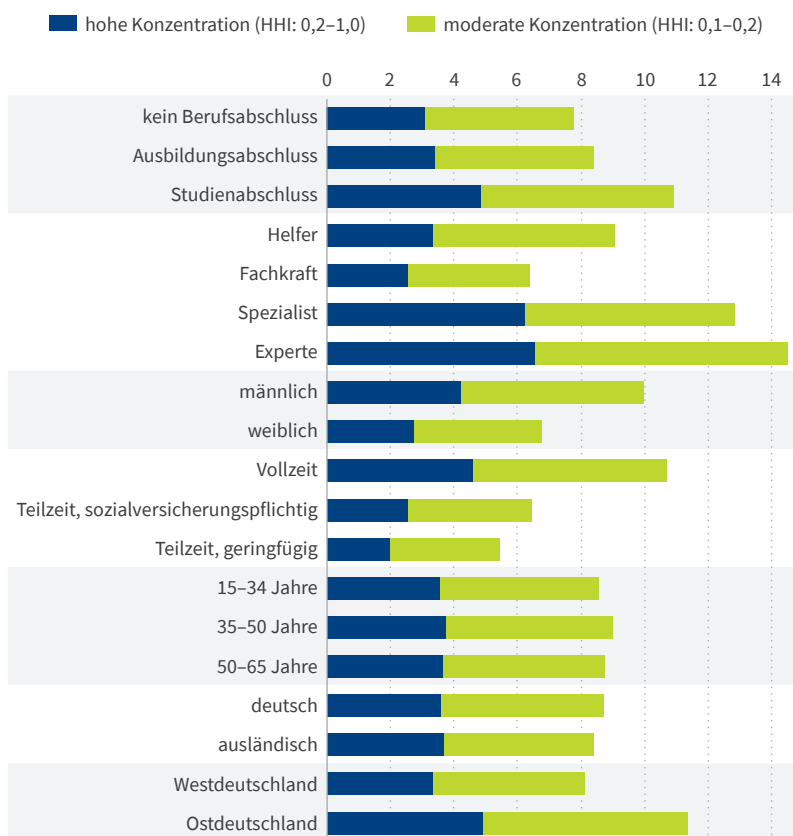
Fast jede/r zehnte Beschäftigte in Deutschland ist in einem Arbeitsmarkt mit moderater oder hoher Konzentration tätig. Diese Personen verfügen also nur über eine geringe Zahl an Beschäftigungsmöglichkeiten, wenn sie in der gleichen Berufsgruppe, auf dem gleichen Anforderungsniveau und in der gleichen Arbeitsmarktreion nach einem Job suchen. Neuere Studien für Deutschland und andere Länder zeigen, dass eine höhere Arbeitsmarktkonzentration tendenziell zu höheren Befristungsanteilen und, sofern die Tarifbindung niedrig ausfällt, auch zu niedrigeren Löhnen der Beschäftigten führt.

Ökonomisch und juristisch gibt es eine Vielzahl an Handlungsoptionen, um der Konzentration von Arbeitsmärkten entgegen zu wirken (Naidu/Posner 2022). Mit einer effektiven Fusionskontrolle kann

A7

Anteile von Beschäftigten in Arbeitsmärkten mit moderater oder hoher Konzentration nach Beschäftigtengruppen

in Prozent, 2023



Anmerkung: Anteile von Beschäftigten, deren Arbeitsmarkt einen Herfindahl-Hirschman-Index von mindestens 0,1 bzw. 0,2 aufweist, nach Beschäftigtengruppen.

Quelle: IAB-Beschäftigtenhistorik, 2023. © IAB



Prof. Dr. Michael Oberfichtner
ist Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB und Professor für betriebliche Arbeitsmarkt- und Berufsforschung an der FAU Erlangen-Nürnberg.
Michael.Oberfichtner@iab.de



Dr. Martin Popp
ist Mitarbeiter im Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ am IAB.
Martin.Popp@iab.de

problematischen Unternehmenszusammenschlüssen die Zustimmung verweigert und damit verhindert werden, dass sich Arbeitsmärkte substanziell konzentrieren. Hierzu müssten bestehende Richtlinien für den Wettbewerb auf dem Gütermarkt explizit auch auf den Arbeitsmarkt angewandt werden, wie dies beispielsweise seit 2023 in den USA praktiziert wird.

Darüber hinaus können der Abbau von Markteintrittsbarrieren und zielgerichtete Subventionen den Eintritt von zusätzlichen Unternehmen begünstigen. Eine Förderung der beruflichen und räumlichen Mobilität, beispielsweise durch Umqualifizierungshilfen oder Pendlerpauschalen, kann es Arbeitskräften zudem erleichtern, zwischen Arbeitsmärkten zu wechseln, was aus Beschäftigtensicht wie eine Verringerung der Arbeitsmarktkonzentration wirkt.

Ergänzend dazu bestehen Möglichkeiten, um die negativen Folgen von Arbeitsmarktkonzentration und Marktmacht auf Arbeitsmärkten für die Beschäftigten zu reduzieren. Im Niedriglohnsektor können angemessene Mindestlöhne ein probates Mittel darstellen, um die nachteiligen Effekte konzentrierter Arbeitsmärkte abzuschwächen (Popp 2024). Eine hohe Tarifbindung ebenso wie das Vorhandensein von Betriebsräten können außerdem dazu beitragen, dass sich Arbeitsmarktkonzentration in geringerem Ausmaß negativ auf Löhne und Arbeitsbedingungen auswirkt (Bassanini et al. 2024; Dodini et al. 2022). Dabei können diese Institutionen industrieller Beziehungen weit über den Niedriglohnbereich hinauswirken.

Und schließlich sollten Unternehmenskartelle zulasten von Beschäftigten, wie beispielsweise illegale Gehaltsabsprachen oder gegenseitige Abwerbeverbote, den Regeln auf Gütermärkten entsprechend sanktioniert werden.

Literatur

- Anderlik, Jasmin; Jumanioyozova, Malika; Schmidpeter, Bernhard; Winter-Ebmer, Rudolf (2025): Monopsony: Wages, Wage Bargaining and Job Requirements. In: German Economic Review (<https://doi.org/10.1515/ger-2024-0128>).
- Azar, José; Marinescu, Ioana; Steinbaum, Marshall (2022): Labor Market Concentration. In: Journal of Human Resources, Jg. 57, Supplement, S. 167–199.
- Bassanini, Andrea; Bovini, Giulia; Caroli, Eve; Casanova Fernando, Jorge; Cingano, Federico; Falco, Paolo; Felgueroso, Florentino; Jansen, Marcel; Martins, Pedro; Melo, António; Oberfichtner, Michael; Popp, Martin (2024): Labour Market Concentration, Wages and Job Security in Europe. In: Journal of Human Resources (DOI: <https://doi.org/10.3368/jhr.0223-12757R1>).
- Boal, William; Ransom, Michael (1997): Monopsony in the Labor Market. In: Journal of Economic Literature, Jg. 35, H. 1, S. 86–112.
- Dodini, Samuel; Lovenheim, Michael; Salvanes, Kjell; Willén, Alexander (2024): Monopsony, Job Tasks, and Labor Market Concentration. In: Economic Journal, Jg. 134, H. 661, S. 1914–1949.
- Dodini, Samuel; Salvanes, Kjell; Willén, Alexander (2022): The Dynamics of Power in Labor Markets: Monopolistic Unions versus Monopsonistic Employers. In: Institute for Labor Economics, IZA Discussion Paper Nr. 15635.
- Europäische Kommission (2004): Leitlinien zur Bewertung horizontaler Zusammenschlüsse gemäß der Ratsverordnung über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen. In: Amtsblatt der Europäischen Union, Jg. 47, H. C 31, S. 5–18.
- Herfindahl, Orris (1950): Concentration in the U.S. Steel Industry. New York: Columbia University.
- Hirschman, Albert (1945): National Power and the Structure of Foreign Trade. Berkeley, Los Angeles: University of California Press.
- Kosfeld, Reinhold; Werner, Alexander (2012): Deutsche Arbeitsmarktregionen – Neuabgrenzung nach den Kreisgebietsreformen 2007–2011. In: Raumforschung und Raumordnung, Jg. 70, H. 1, S. 49–64.
- Naidu, Suresh; Posner, Eric (2022): Labor Monopsony and the Limits of the Law. In: Journal of Human Resources, Jg. 57, Supplement, S. 284–323.
- Oberfichtner, Michael; Popp, Martin (2025): Labor Market Concentration in Germany. In: German Economic Review (<https://doi.org/10.1515/ger-2024-0129>).
- Popp, Martin (2024): Minimum Wages in Concentrated Labor Markets. In: Institute for Labor Economics, IZA Discussion Paper Nr. 17357.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2025): Tabellen, Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, Nürnberg.
- Thoresson, Anna (2024): Employer Concentration and Wages for Specialized Workers. In: American Economic Journal: Applied Economics, Jg. 16, H. 1, S. 447–479.