

Ein Ranking der regionalen Arbeitsmärkte

Das richtige Maß

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



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

Aufbau und Berechnungsgrundlage des Vergleichs

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

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

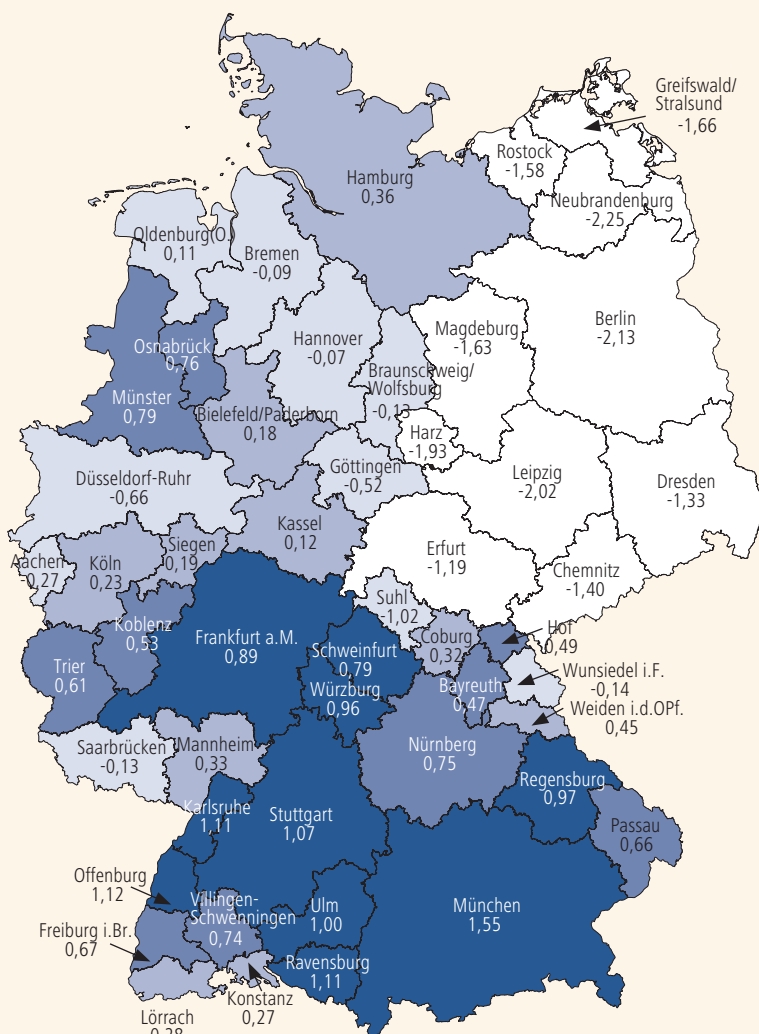
Der regional begrenzte Arbeitsmarkt ist die Beobachtungsgrundlage, um Erfolgs- und Problemregionen zu identifizieren. Der für eine Person relevante Arbeitsmarkt ist jedoch nicht auf den Wohnort beschränkt, denn Menschen pendeln häufig zur Arbeit. Städte agieren typischerweise als Arbeitsmarktzentren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

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

Weitere Indikatoren der allgemeinen Arbeitsmarktlage

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

Abbildung 1
Arbeitsmarktlage
 Performanzwert 2009



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

Quelle: Eigene Berechnungen.

© IAB

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

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

Spitzenreiter ist München, Schlusslicht Neubrandenburg

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

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

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

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

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

Gewinner und Verlierer im Zeitraum 2005 bis 2009

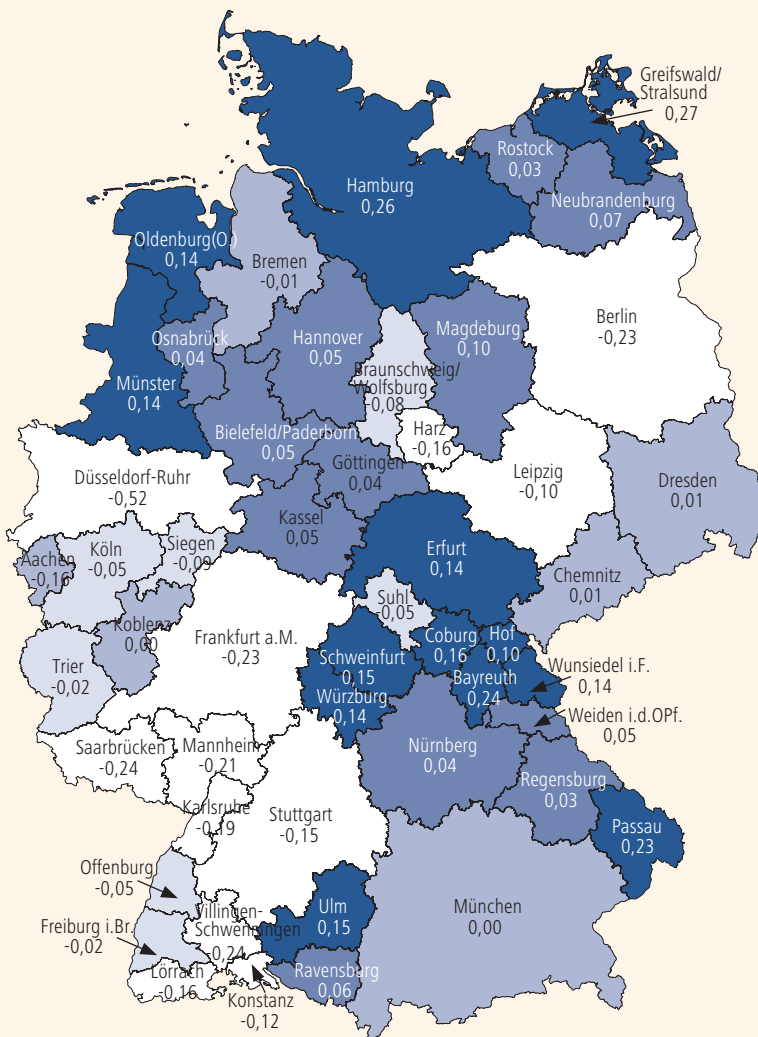
Das Ranking zeigt die statische Momentaufnahme des Jahres 2009. Neue Aspekte zeigen sich, wenn man die Entwicklung der regionalen Arbeitsmarktlagen seit Beginn des letzten wirtschaftlichen Aufschwungs betrachtet. In etwa ab dem Jahr 2005 sorgte dieser für positive Effekte auf dem Arbeitsmarkt, bis im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

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

Abbildung 2

Arbeitsmarktlage

Veränderung Performanzwert von 2005 bis 2009



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



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

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

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

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

Fazit

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

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

Literatur

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

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

Methodik

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

Der Autor



Frank Pelzel

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