



# 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.

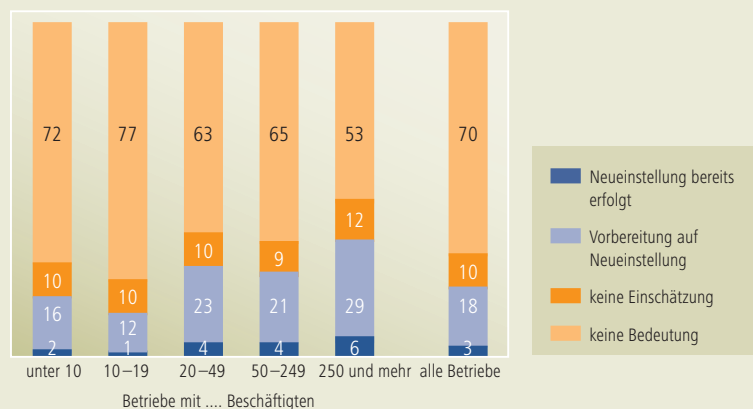
■ **Elmas, Hadica; Wydra-Somaggio, Gabriele** (2012): *Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt im Saarland vor dem Hintergrund des demografischen Wandels*. IAB-Regional. IAB Rheinland-Pfalz-Saarland Nr. 1.

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.

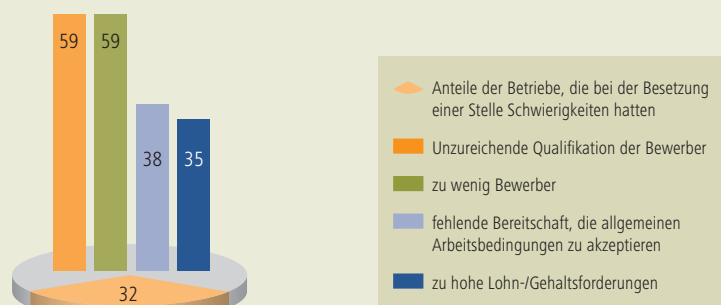
■ **Kettner, Anja** (2012): Fachkräftemangel – Fakt oder Fiktion? Empirische Analysen zum betrieblichen Fachkräftebedarf in Deutschland. IAB-Bibliothek 337. Bielefeld: Bertelsmann (im Erscheinen).

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.

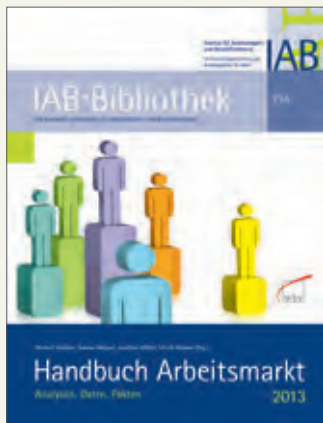
## Neue Ausgaben in der Buchreihe „IAB-Bibliothek“



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.