

**Regionale Inflexibilitäten als Ursache des Beschäftigungsproblems –  
Faktum oder Schimäre?**

---

**Tanja Buch \*****Abstract**

Due to the huge regional disparities that characterise the German labor market, a consistent demand exists for the work force to show more regional flexibility. The immediate requirement for regional mobility can be measured by the volume of regional mismatch occurrence. The results of this study suggest however, that this phenomenon seems to be of little importance in the context of the large-scale unemployment problem the German labor market is facing. The small number of affected occupations primarily constitute the secondary labor market typified by low occupational skill demands and unattractive conditions of employment. Thus, besides regional also motivational and personal factors of mismatch seem to play a decisive role.

---

**1 Problemstellung**

Immer wieder ist von Politikern, Wirtschaftsvertretern und Wissenschaftlern zu hören und zu lesen, dass der deutsche Arbeitsmarkt unter einer zu geringen regionalen Mobilität der Erwerbspersonen und insbesondere der Arbeitslosen leide. Das Institut der deutschen Wirtschaft beispielsweise leitete eine entsprechende Diagnose jüngst aus einer hohen Zahl

\* Dr. Tanja Buch, Sociologist, University of Hamburg, [Tanja.Buch@sozialwiss.uni-hamburg.de](mailto:Tanja.Buch@sozialwiss.uni-hamburg.de)

vakanter Stellen ab: Die Zahl der den Arbeitsagenturen zur Besetzung gemeldeten Stellen belief sich im Mai 2006 auf rund 400 Tsd. (ohne so genannte 1-Euro-Jobs). Da der Anteil der den Arbeitsagenturen gemeldeten Stellen, die Meldequote, bei lediglich rund 35 % liegt, lässt sich die tatsächliche Zahl unbesetzter Stellen sogar auf gut 1,1 Mio. hochrechnen. In entsprechender Größenordnung ließe sich, so die Folgerung des IW, die Zahl der Arbeitslosen (gut 4,5 Mio. im Mai 2006) durch die Besetzung der freien Stellen grundsätzlich reduzieren. "Trotzdem gelingt es nur sehr zögerlich, die Arbeitslosen auf die freien Stellen zu vermitteln – etwa weil die Jobsucher oft nicht bereit sind umzuziehen" (iwd 2006: 3).

Stehen tatsächlich regionale Inflexibilitäten einer Besetzung der vakanten Stellen und damit einem Abbau der Arbeitslosigkeit entgegen? Ein solcher Zusammenhang wäre nur dann zu konstatieren, wenn die vakanten Stellen von regionaler Mismatcharbeitslosigkeit betroffen sind: Ein Mismatch bezeichnet eine Situation, in der Arbeitslose und offene Stellen nebeneinander bestehen, ohne dass es zu einer Besetzung der Stellen und damit zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit kommt. Ursache von Mismatcharbeitslosigkeit sind in erster Linie strukturelle Diskrepanzen zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage, die beispielsweise qualifikatorischer, motivationaler oder regionaler Art sein können. Regionale Mismatcharbeitslosigkeit liegt demnach vor, wenn die Arbeitsnachfrage auf einem regionalen Arbeitsmarkt (unter Berücksichtigung der beruflichen Qualifikationsanforderungen) nicht durch das Arbeitskräfteangebot vor Ort zu befriedigen ist, während in einer anderen Region ein entsprechendes Überangebot besteht. In einer solchen Situation könnte regionale Mobilität über die Besetzung der vakanten Stellen zu einem Abbau der Arbeitslosigkeit beitragen.

Über die Bedeutung regionaler Mismatcharbeitslosigkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt liegen bislang keine Befunde vor. So "hat noch niemand eine ausreichende oder gar 'optimale' Mobilität benennen können. Ein Mismatch, das aus zu geringer Mobilität resultiert, wird denn auch eher behauptet als belegt" (Haas 2000: 1, Hervorhebung im Original). Sind regionale Inflexibilitäten auf dem deutschen Arbeitsmarkt als eine relevante Ursache des Beschäftigungsproblems zu benennen? Oder wird eine wissenschaftliche Untersuchung diese populäre These als Schimäre demaskieren? Die folgende Untersuchung soll hierüber Aufschluss geben. Zunächst erfolgt als erste Annäherung an den Untersuchungsgegenstand anhand der Beveridge-Kurve für die Jahre seit der Wiedervereinigung

eine Betrachtung der Entwicklung der Mismatch-Problematik auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Im Anschluss werden Ergebnisse zu Ausmaß und Struktur regionaler Mismatcharbeitslosigkeit präsentiert. Damit wird sich zum einen das quantitative Mobilitätsdefizit konkretisieren lassen. Zum anderen werden sich Aussagen über die Anforderungen und Beschäftigungsbedingungen in den betroffenen Beschäftigungssegmenten ableiten lassen – und damit auch über die Struktur der Erwerbspersonengruppen, in denen eine erhöhte regionale Mobilität zur Überwindung regionaler Mismatcharbeitslosigkeit und damit zum Abbau der Arbeitslosigkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt insgesamt beitragen könnte. Anhand der Befunde können schließlich gezielte arbeitsmarktpolitische Empfehlungen zur systematischen Förderung der regionalen Mobilität formuliert werden.

## **2 Visualisierung des Mismatches am Arbeitsmarkt: Die Beveridge-Kurve**

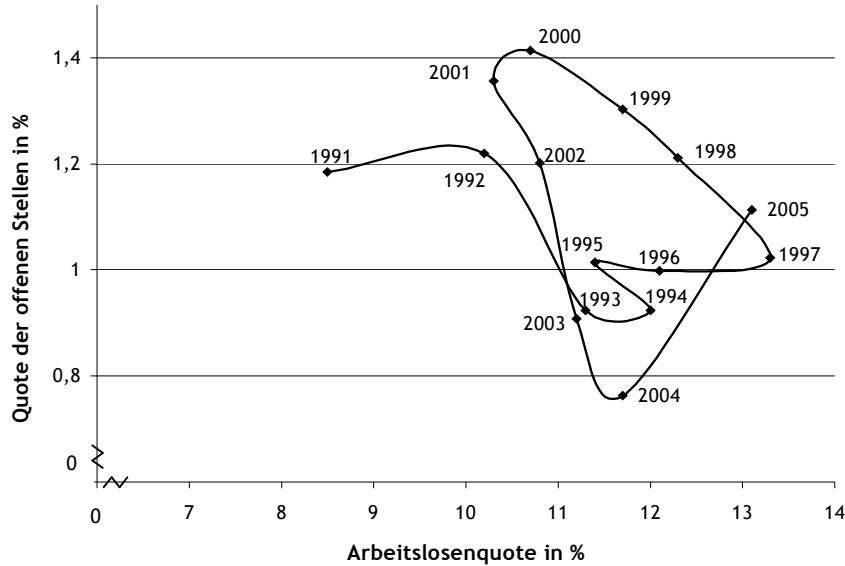
Eine einfache graphische Darstellung des Mismatches am Arbeitsmarkt kann mithilfe der Beveridge-Kurve vorgenommen werden. Dieses auch als U/V-Kurve bezeichnete Konzept stellt für einen bestimmten Beobachtungszeitraum das Verhältnis von registrierten Arbeitslosen (unemployed) und offenen Stellen (vacancies), jeweils bezogen auf die (abhängigen) Erwerbspersonen, dar. Die Beveridge-Kurve kann einen Hinweis darauf geben, in welchem Ausmaß Arbeitslosigkeit durch strukturelle Probleme zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage verursacht wird: Je weiter eine Beveridge-Kurve vom Ursprung entfernt ist, desto größer ist die Mismatchproblematik am Arbeitsmarkt. Dabei ist eine konvexe Gestalt der Kurve zu erwarten, da bei zunehmendem Nachfragedruck eine wachsende Zahl freier Arbeitsplätze immer schwieriger bzw. mit größerer zeitlicher Verzögerung durch den geringer werdenden Bestand an Arbeitslosen besetzt werden kann und vice versa.

Will man eine Beveridge-Kurve für die Bundesrepublik Deutschland abbilden, so stellt sich die Frage nach der geeigneten Datenbasis. Problematisch ist zum einen die Zahl der offenen Stellen, da die der Bundesagentur gemeldeten Vakanzen – wie vom IW in der oben zitierten Veröffentlichung richtig angemerkt – nur einen Bruchteil der jeweiligen Gesamtgröße widerspiegeln. Der Anteil der den Arbeitsagenturen gemeldeten Stellen, die Meldequote, schwankt in Abhängigkeit von der Konjunktur und liegt im Durchschnitt der letzten Jahre bei lediglich rund 35 % (Spitznagel/Volker-Ludwig 2004: 1). Zum ande-

ren müsste auf Seiten der Arbeitslosen die Stille Reserve berücksichtigt werden. Darüber hinaus wären beide Werte auch nach unten zu korrigieren: In der registrierten Zahl der offenen Stellen wird ein nicht unbeträchtlicher Teil an Vakanzen erfasst, die gar nicht, nicht mehr oder nicht unmittelbar zu besetzen sind (Schmid et al. 2002: 13); auf der anderen Seite müsste die Zahl der Arbeitslosen um jene Personen bereinigt werden, die zwar arbeitslos gemeldet, an einer Rückkehr in das Erwerbsleben jedoch nicht (mehr) interessiert sind (Brixy et al. 2002).

Der Aussagewert der Beveridge-Kurve wird jedoch durch die Erfassungsprobleme kaum beeinträchtigt: Der Vergleich einer aus den gemeldeten offenen Stellen und der registrierten Arbeitslosenquote abgeleiteten Kurve mit einer Beveridge-Kurve, die entsprechende Korrekturen der Werte berücksichtigt, zeigt, dass beide Kurven ein weitgehend identisches Muster aufweisen (EZB 2002: 36). So wird auch in der folgenden Abbildung 2.1 auf die offiziellen Daten der Bundesagentur für Arbeit abgestellt.

In einer ersten Phase nach der deutschen Wiedervereinigung zeigt die Beveridge-Kurve zunächst den erwarteten inversen Verlauf: Die Arbeitslosenquote ist von 8,5 % im Jahr 1991 auf 12,0 % im Jahr 1994 gestiegen. Die Quote der Vakanzen ist im gleichen Zeitraum von 1,18 % auf 0,92 % zurück gegangen. In der zweiten Hälfte der 1990er Jahre kam es dann zu einem Drift der Kurve nach rechts oben. Dies zeugt von einem substantiellen Anstieg der Mismatcharbeitslosigkeit in diesem Zeitraum und kann ein Indiz für die Zunahme regionaler Mismatcharbeitslosigkeit sein.

Abbildung 2.1: Die Beveridge-Kurve für die Bundesrepublik Deutschland 1991-2004<sup>1</sup>

(Eigene Berechnungen nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (div. Jg. a))

Im Jahr 2000 lag die Arbeitslosenquote dann mit 10,7 % leicht unter der des Jahres 1994, während die Quote der gemeldeten offenen Stellen mit 1,41 % deutlich über dem damaligen Wert lag. Die hohe Quote der Vakanzen bei anhaltend hoher Arbeitslosenquote deutet ebenfalls auf eine bemerkenswerte Mismatch-Problematik hin. Über die Ursachen liegen keine Erkenntnisse vor. Jedoch legt der in dieser Zeitspanne exorbitant gestiegene Anteil der Langzeitarbeitslosen von 27,6 % im Jahr 1993 auf 36,4 % im Jahr 2000<sup>2</sup> die Vermutung nahe, dass es sich weniger um einen regionalen als um einen motivationalen, personenspezifischen oder qualifikationsbedingten Mismatch handelt, da langfristig Arbeitslose aufgrund verringerter Suchintensität bzw. schwindender Akzeptanz der

<sup>1</sup> Gemeldete offene Stellen und registrierte Arbeitslose in Prozent der abhängigen zivilen Erwerbspersonen.

<sup>2</sup> Eigene Berechnungen nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (div. Jg. b).

Unternehmen auch in Zeiten einer moderaten konjunkturellen Erholung kaum Chancen auf Vermittlung haben.<sup>3</sup>

Von 2001 bis 2004 weist die Beveridge-Kurve wieder ein konjunkturelles Verlaufsmuster auf, bei dem die Quote der offenen Stellen deutlich rückläufig ist, während die Arbeitslosenquote weiter leicht ansteigt. Für das Jahr 2005 ist dann jedoch ein erneuter Drift zu beobachten: Die Arbeitslosenquote stieg im Vergleich zum Vorjahr um 1,3 Prozentpunkte auf 13,1% an, während die Quote der Vakanzen von 0,76% auf 1,11% deutlich zunahm. Setzt sich dieser jüngste Trend in den kommenden Jahren fort, so wäre daraus abzuleiten, dass sich das Problem struktureller Arbeitslosigkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt erneut verschärft.

Anhand der vorgenommenen Betrachtung kann eine Einschätzung des Ausmaßes struktureller Arbeitslosigkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt vorgenommen werden. Der Verlauf der Kurve sowie die relativ hohe Quote offener Stellen bei anhaltend hoher Arbeitslosigkeit deuten darauf hin, dass Mismatcharbeitslosigkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt tatsächlich ein nicht zu vernachlässigendes Problem darstellt. Da die Beveridge-Kurve jedoch nur die Relation der Quote der gemeldeten offenen Stellen zur Arbeitslosenquote über alle Berufe und Regionen wiedergibt, lässt ihre Interpretation keine Aussagen über die Ursachen des Mismatches zu. Die Frage, inwieweit Mismatcharbeitslosigkeit auf regionale Disparitäten zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage zurückzuführen ist, kann nur durch eine detailliertere Analyse beantwortet werden.

### **3 Empirische Befunde zur regionalen Mismatcharbeitslosigkeit**

Zur Analyse regionaler Mismatcharbeitslosigkeit wird der Bestand der bei den Arbeitsagenturen registrierten Arbeitslosen sowie der gemeldeten offenen Stellen aus dem Be-

<sup>3</sup> In diesem Sinne deutet Franz (1987) eine analoge Situation zwischen der Mitte der 1970er und der ersten Hälfte der 1980er Jahre. Eine diesbezügliche Interpretation wird auch von anderen Untersuchungen gestützt, die zeigen, dass der Reservationslohn von Arbeitslosen in Deutschland auch nach langer Dauer der Arbeitslosigkeit nicht signifikant absinkt und im Mittel den Lohn der letzten Beschäftigung um das 1,2-fache übersteigt (Christensen 2001a). Christensen führt die Nord-Ost-Verschiebung der Beveridge-Kurve, die er in weiteren Untersuchungen vor allem für die Gruppe der Geringqualifizierten feststellt, denn auch in erster Linie auf einen motivationalen Mismatch zurück (2001b, 10 ff.).

richtsjahr 2003 herangezogen. Da der Einschaltungsgrad der Arbeitsagenturen bei der Stellenbesetzung wie bereits ausgeführt bei lediglich rund 35 % liegt, übersteigt die tatsächliche Arbeitsnachfrage die registrierte um das ca. 2,9-fache. Aus diesem Grund wird die Arbeitsnachfrage auf Basis des Einschaltungsgrades hochgerechnet. Bei dieser einseitigen Hochrechnung der offenen Stellen bleibt freilich die Tatsache unberücksichtigt, dass auch das Arbeitsangebot deutlich über der Zahl der offiziell registrierten Arbeitslosen liegt.<sup>4</sup> Da das Ausmaß regionaler Mismatcharbeitslosigkeit nur annäherungsweise zu beziffern ist und die vorliegende Untersuchung das Ziel verfolgt, im Sinne eines 'worst case' das obere mögliche Ausmaß regionaler Mismatcharbeitslosigkeit und damit den höchstens erforderlichen Bedarf an regionaler Mobilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu ermitteln, wird jedoch von einer entsprechenden Korrektur der Arbeitslosenzahlen abgesehen.

Als räumliche Analyseeinheit dienen die 16 Bundesländer. Für eine qualitative Bestimmung räumlicher Diskrepanzen zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage werden die entsprechenden Daten unterteilt nach 40 Berufsgruppen herangezogen.<sup>5</sup>

Zur Bestimmung des Ausmaßes regionaler Mismatcharbeitslosigkeit wird ein Indikator  $ratio_{uv reg_i}^{prof_j}$  ermittelt, der das Verhältnis (*ratio*) von registrierten Arbeitslosen (*u*) zu

<sup>4</sup> Auch das Institut der deutschen Wirtschaft Köln ignoriert diesen Sachverhalt, wenn es auf Basis einer einseitigen Hochrechnung der offenen Stellen anhand des Einschaltungsgrades von potenzieller Vollbeschäftigung ausgeht, sofern die Arbeitslosenzahl die Zahl der gemeldeten Stellen um das maximal 3,8-fache übersteigt (iwd 2004a: 5).

<sup>5</sup> An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass es sich bei der getroffenen Wahl der räumlichen Analyseeinheit um eine Second-Best-Lösung handelt. So ist es zum einen möglich, dass regionale Mismatcharbeitslosigkeit innerhalb eines Flächenstaates existiert, ohne dass diese identifiziert würde ('interne' regionale Mismatcharbeitslosigkeit). Zum anderen ist es denkbar, dass regionale Mismatcharbeitslosigkeit für eine Situation diagnostiziert wird, in der Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage nur durch eine geringe Entfernung, aber eine Ländergrenze voneinander getrennt sind. Letzteres ist freilich ein grundsätzliches Problem starrer räumlicher Analyseeinheiten, das auch für kleinere Gebietseinheiten wie beispielsweise Arbeitsamtsbezirke bestünde. Zu präferieren wäre somit ein Messkonzept, das nicht auf starren Grenzen des Raumes aufbaut, sondern flexibel die jeweilige Distanz zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage berücksichtigt. Dabei wäre theoretisch um jede zu besetzende Stelle ein zu definierender Radius zu ziehen. Regionale Mismatcharbeitslosigkeit läge vor, wenn sich innerhalb dieses Radius keine entsprechend qualifizierte Arbeitskraft finden würde, außerhalb der definierten Reichweite jedoch schon. Da die skizzierte Lösung nicht zu realisieren ist, stellt die Wahl der Bundesländer als räumliche Analyseeinheit für das vorliegende Erkenntnisinteresse die beste aller Möglichkeiten dar: Bislang liegen keine fundierten Befunde zur Bedeutung des Phänomens regionaler Mismatcharbeitslosigkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt vor. Durch die Wahl der relativ groben Indikatoren Bundesländer und Berufsgruppen gelingt es somit, eine erste Einordnung des Problems vorzunehmen und gezielt weiteren Forschungsbedarf zu identifizieren.

hochgerechneten offenen Stellen ( $v$ ) für einzelne Berufsgruppen ( $prof_j$ ) und Bundesländer ( $reg_i$ ) abbildet. Auf diese Weise wird der Umfang einer durch das regionale Arbeitsangebot nicht zu befriedigenden Nachfrage ermittelt. Regionale Mismatcharbeitslosigkeit im engeren Sinne und damit unmittelbarer Bedarf an räumlicher Mobilität von Arbeitskräften besteht, wenn die regionale Nachfrage nach bestimmten Qualifikationen das Angebot übersteigt ( $ratio_{uv reg_i}^{prof_j} < 1$ ), während in einer anderen Region ein entsprechendes Überangebot besteht ( $ratio_{uv reg_i}^{prof_j} > 1$ ).<sup>6</sup>

Eine Gegenüberstellung von offenen Stellen und registrierten Arbeitslosen auf den 640 in die Analyse eingehenden Teilarbeitsmärkten (40 Berufsgruppen in 16 Bundesländern) offenbart, dass die Arbeitsnachfrage auf 28 regional-beruflichen Teilmärkten nicht durch das regionale Angebot zu befriedigen ist. Betroffen sind sechs Berufsgruppen:

Auf dem Teilarbeitsmarkt der *Pflanzenbauer, Tierzüchter und Fischereiberufe* kann die Arbeitsnachfrage jahresdurchschnittlich in Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein nicht befriedigt werden (vgl. Abbildung 3.1).

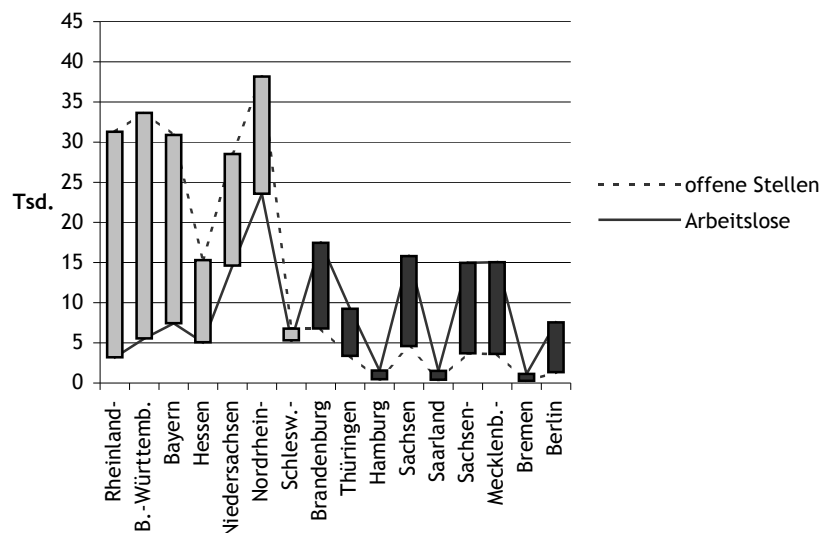
Besonders groß ist die Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage in Rheinland-Pfalz ( $ratio_{uv reg_i}^{prof_j} = 0,10$ ), Baden-Württemberg (0,16) und Bayern (0,24). Auch Hessen weist mit lediglich 0,33 Arbeitslosen pro offene Stelle Mobilitätsbedarf auf, wobei die Arbeitsnachfrage auf den drei erstgenannten regionalen Märkten ungleich größer ist. Für Niedersachsen ( $ratio_{uv reg_i}^{prof_j} = 0,51$ ) und Nordrhein-Westfalen (0,61) dürfte das primäre Ziel darin bestehen, die hohe 'interne' Mismatcharbeitslosigkeit auf dem Teilarbeitsmarkt der Pflanzenbauer, Tierzüchter und Fischereiberufe abzubauen: Hier stehen den gut 66 Tsd.<sup>7</sup> tatsächlich offenen Stellen insgesamt mehr als 38 Tsd. Arbeitslose gegenüber. Aufgrund der Größe der Flächenländer kann es sich dabei wie angemerkt partiell durchaus um regionale Mismatchprobleme handeln.

<sup>6</sup> Der Annahme folgend, dass die Matchingwahrscheinlichkeit mit zunehmender Relation von Arbeitslosen zu offenen Stellen steigt, lässt sich im Rahmen einer Sensitivitätsanalyse für verschiedene Relationen von Arbeitslosen zu offenen Stellen auch das Ausmaß regionaler Mismatcharbeitslosigkeit im weiteren bzw. im weitesten Sinne beziffern. Vgl. hierzu Buch 2006.

<sup>7</sup> Da es sich bei dem zugrunde gelegten Einschaltungsgrad lediglich um einen Durchschnittswert aller Berufsgruppen handelt, wurden die ermittelten Werte auf 500 Stellen gerundet.

Dagegen konkurrieren in Berlin 5,6 Arbeitslose um eine offene Stelle. Im Saarland, in Sachsen-Anhalt und Bremen stehen mehr als vier Arbeitslose einer offenen Stelle gegenüber; in Hamburg, Sachsen und dem Saarland sind es mehr als drei und in Brandenburg und Thüringen liegt das Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen knapp unter drei. Zur Reduzierung der regionalen Disparitäten könnte unter Berücksichtigung des Volumens von Überschussangebot bzw. -nachfrage insbesondere die Mobilität von Arbeitskräften aus den Ländern Berlin, Sachsen-Anhalt und Sachsen nach Bayern, Baden-Württemberg und insbesondere Rheinland-Pfalz beitragen.

Abbildung 3.1: Arbeitslose und offene Stellen auf den regionalen Teilmärkten der Berufsgruppe der Pflanzenbauer, Tierzüchter und Fischereiberufe 2003, in Tsd.<sup>8</sup>



Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit

Bei einer Bestimmung des Mobilitätsbedarfs ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Überschussnachfrage in der Berufsgruppe der Pflanzenbauer, Tierzüchter und Fischereiberufe das Überschussangebot im Bundesdurchschnitt deutlich übersteigt und das Mobilitätspotenzial somit durch die Zahl der Arbeitslosen, die hier die kürzere Marktseite dar-

<sup>8</sup> Sortiert nach aufsteigender Rangfolge des Wertes für  $ratio_{uv,reg_i}^{prof_j}$ .

stellt, beziffert wird. Das Verhältnis  $ratio_{uv reg_i}^{prof_j}$  von Arbeitslosen zu tatsächlich offenen Stellen liegt im Bundesdurchschnitt bei 0,7 – somit wären auch unter der Annahme perfekter regionaler Mobilität 30% der vakanten Stellen nicht zu besetzen. Die große Angebotslücke in Höhe von über 60 Tsd. innerhalb der Berufsgruppe nicht zu besetzenden Stellen zeigt, dass für den Arbeitsmarkt der Berufsgruppe der Pflanzenbauer, Tierzüchter und Fischereiberufe andere Formen struktureller Arbeitslosigkeit ein noch größeres Problem darstellen als die regionale Mismatcharbeitslosigkeit. Da auch die Teilmärkte mit Zugzugsbedarf für diese Berufsgruppe insgesamt unter einer beträchtlichen Arbeitslosigkeitsproblematik leiden und aufgrund der weitgehend relativ geringen Qualifikationsanforderungen könnte durch berufliche Mobilität von Arbeitslosen aus der Region ein bemerkenswerter Beitrag sowohl zur Vermeidung von Wertschöpfungsausfällen durch nicht zu besetzende offene Stellen als auch zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit geleistet werden.

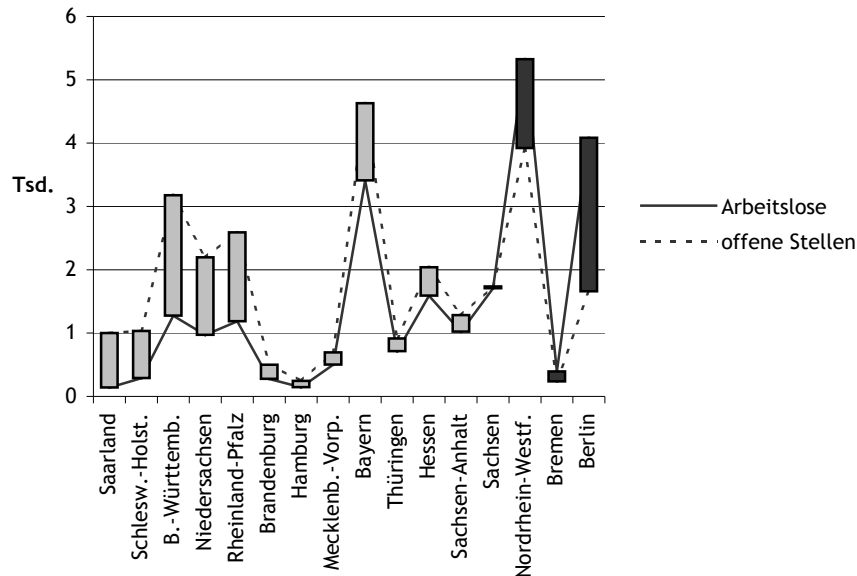
Das Ausmaß regionaler Mismatcharbeitslosigkeit im engeren Sinne errechnet sich damit aus der Zahl der Arbeitslosen, die auf ihrem regionalen Teilmarkt einen Angebotsüberhang darstellen und somit durch Arbeitsmigration zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit beitragen könnten. Ihre Zahl lässt sich auf knapp 60 Tsd. beziffern.

Auch auf dem Arbeitsmarkt der Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe übersteigt die Arbeitsnachfrage das Angebot. Das Verhältnis  $ratio_{uv reg_i}^{prof_j}$  von Arbeitslosen zu tatsächlich offenen Stellen beträgt im Bundesdurchschnitt 0,82; die Angebotslücke auf dem Gesamtarbeitsmarkt der Hilfsarbeiter lässt sich auf jahresdurchschnittlich etwa 5 Tsd. beziffern.

Dabei sind mit Ausnahme von Berlin, Bremen und Nordrhein-Westfalen alle Bundesländer von einem Nachfrageüberhang betroffen (vgl. Abbildung 3.2). Das Mobilitätspotenzial wird somit durch die Zahl der Arbeitslosen bestimmt, die auf den genannten regionalen Teilmärkten einen Angebotsüberhang darstellen. Es beläuft sich auf insgesamt knapp 4 Tsd. Arbeitslose. Der höchste Wert für  $ratio_{uv reg_i}^{prof_j}$  ergibt sich für Berlin, wo das Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen 2,46 beträgt und damit im Vergleich zu den meisten anderen Berufsgruppen immer noch sehr gering ausfällt. Es folgt der kleine Teilmarkt Bremens mit einem Wert von 1,68 und schließlich Nordrhein-Westfalen, wo 1,35 Arbeitslose um eine offene Stelle konkurrieren.

Der Zuzugsbedarf auf dem Teilmarkt der Hilfsarbeiter ist besonders groß im Saarland ( $ratio_{uv reg_i}^{prof_j} = 0,13$ ), in Schleswig-Holstein (0,28), Baden-Württemberg (0,40), Niedersachsen (0,44) und Rheinland-Pfalz (0,46).

Abbildung 3.2: Arbeitslose und offene Stellen auf den regionalen Teilmärkten der Berufsgruppe der Hilfsarbeiter 2003, in Tsd.<sup>9</sup>



Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit

Der dritte Teilmarkt, für den regionale Mismatcharbeitslosigkeit im engeren Sinne diagnostiziert wurde, ist jener der *Dienstleistungskaufleute*, auf dem die durchschnittliche Relation von Arbeitslosen zu offenen Stellen 1,38 beträgt. Von einem Nachfrageüberhang betroffen sind zwei Bundesländer: Rheinland-Pfalz mit einem unmittelbaren Zuzugsbedarf von gut 0,7 Tsd. Arbeitslosen weist einen  $ratio_{uv reg_i}^{prof_j}$ -Wert von 0,77 auf, Baden-Württemberg mit einem Nachfrageüberhang von 0,2 Tsd. einen Wert von 0,96. Da andere regionale Teilmärkte dieser Berufsgruppe einen ausreichenden Angebotsüberhang auf-

<sup>9</sup> Sortiert nach aufsteigender Rangfolge des Wertes für  $ratio_{uv reg_i}^{prof_j}$ .

weisen, handelt es sich hierbei in vollem Umfang um regionale Mismatcharbeitslosigkeit im engeren Sinne.

In der Mehrzahl der Bundesländer bewegt sich das Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen zwischen eins und zwei, lediglich Berlin ( $ratio_{uv reg_i}^{prof_j} = 2,70$ ), Thüringen (2,51), Sachsen (3,00) und Brandenburg (3,14) weisen höhere Werte auf und stellen damit das größte Mobilitätspotenzial dar.

Auf dem beruflichen Teilmarkt der *Forst- und Jagdberufe* liegt die Nachfrage in Rheinland-Pfalz ( $ratio_{uv reg_i}^{prof_j} = 0,52$ ), Nordrhein-Westfalen (0,76) und Bayern (0,83) um insgesamt rund 500 über dem Angebot. Zwischen diesen Ländern auf der einen und Sachsen ( $ratio_{uv reg_i}^{prof_j} = 4,61$ ), Sachsen-Anhalt (5,37) bzw. Brandenburg (6,24) auf der anderen Seite variiert das Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen beträchtlich. Im Durchschnitt des gesamten Arbeitsmarktes liegt es bei 1,83.

Allein durch den Abbau der regionalen Mismatcharbeitslosigkeit im engeren Sinne könnte die Arbeitslosigkeit auf diesem Teilmarkt um mehr als acht Prozentpunkte reduziert werden – im Kontext der Massenarbeitslosigkeitsproblematik auf dem deutschen Arbeitsmarkt kommt ihm aufgrund seiner geringen Größe mit jahresdurchschnittlich lediglich etwa 6 Tsd. Arbeitslosen jedoch nur äußerst geringe Bedeutung zu. Zu bemerken ist gleichwohl, dass mit den Forst- und Jagdberufen auch die zweite Berufsgruppe des primären Sektors unter einer hohen regionalen Mismatcharbeitslosigkeit, insbesondere zwischen Ost- und Südwestdeutschland, leidet.

Schließlich waren in Hamburg ( $ratio_{uv reg_i}^{prof_j} = 0,66$ ) rund 500 Stellen auf dem Teilmarkt der *Ingenieure, Chemiker, Physiker und Mathematiker* nicht zu besetzen.<sup>10</sup> Das durchschnittliche Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen in dieser Berufsgruppe beträgt 3,22. Während Schleswig-Holstein unter den westdeutschen Ländern mit 3,68 den höchsten Indikatorwert verzeichnet, weisen alle ostdeutschen Länder eine deutlich höhere Relation von Arbeitslosen zu offenen Stellen auf. Dabei stellt sich die Situation in

<sup>10</sup> Auf eine entsprechende Problematik insbesondere in der Gruppe der Ingenieure verweist eine Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (iwd 2004b). Demnach sei jeder vierte arbeitslose Akademiker ein solcher Spezialist, während gleichzeitig viele Unternehmen händelnde Kräfte suchten.

Thüringen ( $ratio_{uv reg_i}^{prof_j} = 5,29$ ) noch am günstigsten dar, Sachsen (8,19), Sachsen-Anhalt (9,98), Mecklenburg-Vorpommern (10,33), Berlin (13,98) sowie Brandenburg (15,58) folgen mit deutlichem Abstand.

Der Vollständigkeit halber erwähnt sei der Teilmarkt der *Gästebetreuer*, auf dem das Angebot in Rheinland-Pfalz um gut 100 hinter der Nachfrage zurück bleibt. Bei einem Mittelwert von 2,60 variieren die Werte für  $ratio_{uv reg_i}^{prof_j}$  beträchtlich zwischen 0,96 (Rheinland-Pfalz) und 9,75 (Berlin).

Bei einer zusammenfassenden Betrachtung der von regionaler Mismatcharbeitslosigkeit im engeren Sinne betroffenen Berufsgruppen zeigt sich in Bezug auf die regionale Verortung der Bundesländer eine relativ einheitliche Verteilung. Rheinland-Pfalz weist auf fünf der sechs von regionaler Mismatcharbeitslosigkeit betroffenen beruflichen Teilmärkte einen Zuzugsbedarf auf. In Baden-Württemberg und Bayern sind jeweils drei Berufsgruppen von regionaler Mismatcharbeitslosigkeit im engeren Sinne betroffen. Auf der anderen Seite weist Berlin in allen Fällen ein besonders ungünstiges Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen auf. Zudem stellt der Berliner Arbeitsmarkt aufgrund der hohen Zahl an Arbeitslosen ein beträchtliches Mobilitätspotenzial dar. Auch Sachsen, Sachsen-Anhalt und Brandenburg kommen in der Regel als Fortzugsregionen zum Abbau der regionalen Mismatcharbeitslosigkeit in Frage. Damit spiegeln die Befunde zur regionalen Mismatcharbeitslosigkeit die für den deutschen Arbeitsmarkt bekannten Ost-Südwest-Disparitäten (vgl. z. B. Windzio 2004a, 2004b sowie für eine ausführliche Darstellung regionaler Ungleichheiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt die Ausführungen in Buch 2006).

Das maximale Ausmaß regionaler Mismatcharbeitslosigkeit im engeren Sinne auf dem deutschen Arbeitsmarkt lässt sich auf rund 66 Tsd. beziffern. Dabei entfallen nahezu 92 % der Mismatchfälle auf Berufsgruppen des Agrarsektors und weitere 6 % auf die Berufsgruppe der Hilfsarbeiter. Durch den vollständigen Abbau der regionalen Mismatcharbeitslosigkeit im engeren Sinne wäre die Arbeitslosenquote im Jahr 2003 um ca. 0,2 Prozentpunkte zu reduzieren gewesen. Im folgenden Abschnitt soll eine umfassende Interpretation der Ergebnisse erfolgen.

#### 4 Diskussion der Befunde

Die Struktur des deutschen Arbeitsmarktes ist durch erhebliche regionale Differenzen im Niveau der Arbeitslosigkeit gekennzeichnet. Aus den großen regionalen Disparitäten, der Zahl vakanter Stellen, der im internationalen Vergleich geringen regionalen Mobilität oder der anhand der Beveridge-Kurve zu belegenden Mismatch-Problematik wird immer wieder ein Mehrbedarf an regionaler Mobilität abgeleitet (z. B. Funk/Knappe 1996; Windzio 2004a: 274).

Der unmittelbare Bedarf an regionaler Mobilität ist am Potenzial zum Abbau regionaler Mismatcharbeitslosigkeit zu messen. Die Befunde der Untersuchung zeigen jedoch, dass das Ausmaß regionaler Mismatcharbeitslosigkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt als gering zu bewerten ist und sich auf wenige Berufsgruppen beschränkt – eine wesentliche Entspannung der Situation am deutschen Arbeitsmarkt durch eine Zunahme regionaler Mobilität ist aus den eruierten Zahlen somit nicht abzuleiten.

Gleichwohl sind bei einer entsprechenden Beurteilung die Kosten regionaler Mismatcharbeitslosigkeit zu berücksichtigen. Die tatsächlichen Belastungen, die entstehen, wenn ein freier Arbeitsplatz aufgrund eines Mismatches nicht besetzt wird, sind schwer zu beziffern. Anhand zweier Indikatoren lassen sie sich jedoch durch eine Intervallschätzung annäherungsweise eingrenzen: Das untere Ende des Intervalls stellen jene Belastungen dar, die den verschiedenen Institutionen durch Transferzahlungen und Mindereinnahmen an Steuern und Sozialbeiträgen pro Arbeitslosen, der eine Stelle in einer anderen Region besetzen könnte, entstehen. Das IAB (Zahlen-Fibel, [www](http://www.iab.de)) beziffert die Kosten der Arbeitslosigkeit pro Arbeitslosen durch Addition der Transferzahlungen und Mindereinnahmen für das Jahr 2003 auf durchschnittlich 18.900 €. Da der Wertschöpfungsausfall durch eine nicht besetzte Stelle jedoch über den verursachten fiskalischen Kosten liegen dürfte, lässt sich die vom Statistischen Bundesamt bezifferte durchschnittliche Bruttowertschöpfung je Erwerbstätigen in den einzelnen Wirtschaftsbereichen als obere Intervallgrenze heranziehen.

Auf dieser Basis lassen sich beispielhaft für die Berufsgruppe der Pflanzenbauer, Tierzüchter und Fischereiberufe die Kosten pro Mismatchfall auf einen Wert von 1.500 € bis 2.000 € monatlich schätzen (eigene Berechnungen, für weitere Details vgl. Buch 2006: 47 ff.). Angenommen, die eruierten rund 60 Tsd. Fälle regionaler Mismatcharbeitslosigkeit in dieser Berufsgruppe könnten vollständig als Vollzeitstellen besetzt werden, so beliefe sich

der Wohlfahrtseffekt (ohne Multiplikatoreffekt) auf jährlich 1,1 bis 1,4 Mrd. €. Aus der Existenz eines andauernden regionalen Mismatches ist somit durchaus die Forderung nach regionaler Mobilität zu erheben.

Bei der Bestimmung des aus regionaler Mismatcharbeitslosigkeit abzuleitenden Mobilitätsbedarfs ist die Struktur der betroffenen Stellen von einiger Bedeutung: Ergebnisse der vierten BIBB/IAB-Erhebung zeigen, dass ein relevanter Teil der Arbeitsplätze in den Berufsgruppen, die von regionaler Mismatcharbeitslosigkeit betroffen sind, von den Charakteristika eines Normalarbeitsverhältnisses<sup>11</sup> abweichen. So geben Personen, die in der Land- und Forstwirtschaft bzw. dem Gartenbau tätig sind ebenso wie Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe und Gästebetreuer überdurchschnittlich häufig an, in einem "unsicheren" Beschäftigungsverhältnis<sup>12</sup> zu arbeiten (IAB 2002, www). Für die Gruppe der Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft und im Gartenbau sowie die der Gästebetreuer ist anzunehmen, dass ihre Beschäftigungsverhältnisse häufig auch aufgrund von saisonaler Befristung als prekär zu bezeichnen sind. Erwerbstätige in Agrarberufen und Hilfsarbeiter schätzen ihr Entlassungsrisiko darüber hinaus überdurchschnittlich häufig als hoch ein. Ferner ist die Erwerbsbiographie der Hilfsarbeiter und Gästebetreuer durch eine hohe Fluktuation gekennzeichnet (vgl. Tabelle 4.1).

Tabelle 4.1: Beschäftigungsbedingungen nach Berufsgruppen, in Prozent

Beschäftigungsbedingungen	Land-, Forstwirtschaft, Gartenbau	Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsan- gabe	Gästebetreuer	alle Erwerbstätigen
ein- oder mehrmals den Beruf gewechselt	33	48	45	35
Entlassungsrisiko hoch bzw. sehr hoch	20	21	11	12
"unsichere" Beschäftigung	18	26	28	13
wirtschaftliche Lage des Be- triebes weniger gut/schlecht	22	15	15	11

Nach Angaben des IAB (2002), www auf Basis der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99

<sup>11</sup> Vgl. Voss/Pongratz 1998.

<sup>12</sup> Zu unsicheren Beschäftigungsverhältnissen wurden befristet sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (einschl. ABM), Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung und freie Mitarbeit zusammengefasst.

Die Erwerbstätigen in allen drei Berufsgruppen sind zudem tendenziell gering qualifiziert. So verfügen 50 % der Arbeitskräfte in der Land- und Forstwirtschaft und im Gartenbau lediglich über einen Haupt- bzw. Volksschulabschluss. Unter den Hilfsarbeitern sind es sogar 65 %, unter den Gästebetreuern 38 %, wohingegen dieser Anteil unter allen Erwerbepersonen bei durchschnittlich 35 % liegt. In Bezug auf die berufliche Qualifikation zeigt sich ein ähnliches Bild: Während lediglich 12 % aller Erwerbstätigen ohne beruflichen Abschluss sind, liegt der Anteil unter den Beschäftigten des Agrarsektor bei 19 %, unter den Hilfsarbeitern bei 46 % und unter den Gästebetreuern bei 29 %.

Die Zahlen deuten darauf hin, dass regionale Mismatcharbeitslosigkeit weniger ein Phänomen des primären Arbeitsmarktsegments darstellt als eines des sekundären Segments. Arbeitsplätze im sekundären Segment sind idealtypisch durch eine hohe Fluktuation der Arbeitskräfte gekennzeichnet und weisen schlecht bezahlte, instabile Tätigkeiten mit ungünstigen Arbeitsbedingungen auf, die geringe Aufstiegschancen bieten und demzufolge in der Regel von Geringqualifizierten ausgeübt werden (Piore 1978). Mit der Berufsgruppe der Dienstleistungskaufleute und jener der Ingenieure, Chemiker, Physiker und Mathematiker sind lediglich zwei der Berufsgruppen, für die regionale Mismatcharbeitslosigkeit im engeren Sinne eruiert wurde, mehr oder weniger eindeutig dem primären Arbeitsmarktsegment zuzuordnen. Die Mismatchfälle in beiden Berufsgruppen betragen jedoch zusammen deutlich weniger als 2 Tsd.

Damit ist zu konstatieren, dass sich insbesondere durch eine Zunahme der regionalen Mobilität Geringqualifizierter ein – wenn auch bescheidener – Beschäftigungseffekt erzielen ließe. Dieser Befund korrespondiert mit verschiedenen Studien über mobilitätsbeeinflussende Faktoren, die belegen, dass die Wahrscheinlichkeit zu regionaler Mobilität positiv mit dem Qualifikationsniveau korreliert (z.B. Deutscher Bundestag 2004: 1/Rohr-Zänker 1998/Schneider et al. 2002). Der geringen Mobilitätsbereitschaft von Geringqualifizierten können verschiedene Ursachen zugrunde liegen, an die arbeitsmarktpolitische Maßnahmen gezielt anknüpfen könnten, um eine Steigerung der Mobilität dieser Erwerbepersonengruppe zu erzielen:

Der Arbeitsmarkt im gering qualifizierten Beschäftigungssegment ist räumlich wesentlich begrenzter und weniger transparent als jener im hoch qualifizierten Segment. Zur Steigerung der Arbeitsmarkttransparenz könnte eine höhere Beteiligung der Arbeitsagen-

turen bei der Stellenbesetzung angestrebt werden, die mit einer Ausweitung der überregionalen Vernetzung der Arbeitsvermittlung einhergehen müsste.

Auch habituelle Gründe können eine ausgeprägte regionale Verwurzelung begründen. Insbesondere bei Menschen mit geringerem Bildungsniveau ist ein erhöhtes Bedürfnis nach Stetigkeit zu beobachten (Buch 2006: 332 f.). Obgleich entsprechende Charakteristika nur schwer zu beeinflussen sind und eine Adaption der Anforderungen eines flexibilisierten Arbeitsmarktes allenfalls mittel- bis langfristig zu erwarten ist, können arbeitsmarktpolitische Maßnahmen versuchen, die Nutzenschwelle regionaler Mobilität zu senken. Zur Steigerung der Umzugsbereitschaft kommen insbesondere finanzielle Anreize in Frage. Eine Ausweitung des entsprechenden Instrumentariums ist mit dem ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I) erfolgt. Darüber hinaus fordern Experten die Arbeitgeber auf, Mobilitätsanreize zu schaffen (Schneider et al. 2002: 31 f.). Die Arbeitsnachfrage der überwiegend gering qualifizierten und niedrig entlohnten Berufsgruppen mit entsprechend geringer Wertschöpfung, für die in dieser Untersuchung regionale Mismatcharbeitslosigkeit eruiert wurde, ist jedoch durch klein- und mittelständische Unternehmen charakterisiert. Diese dürften über wenig Potenzial verfügen, Arbeitskräfte aus anderen Regionen durch entsprechende Angebote anzuwerben.<sup>13</sup>

Eine weitere Ursache der geringen Mobilitätsbereitschaft von Geringqualifizierten kann in den überwiegend unattraktiven Beschäftigungsbedingungen, die ihnen offeriert werden, liegen. Dieser Aspekt ist ebenfalls aus segmentationstheoretischen Überlegungen abzuleiten. Demnach besteht unter Arbeitskräften eine allgemein hohe Bereitschaft, für gut bezahlte und insbesondere beschäftigungssichere Arbeitsplätze im primären Arbeitsmarktsegment regional mobil zu sein, jedoch nur eine geringe Mobilitätsneigung für niedrig entlohnte Arbeitsplätze mit unsicherer Perspektive im sekundären Segment. Da Arbeitsplätze im primären Arbeitsmarktsegment für Geringqualifizierte häufig unzugänglich sind, fällt ihre Mobilitätsbereitschaft entsprechend gering aus.

<sup>13</sup> Im Hinblick auf die demographische Entwicklung könnte entsprechenden Überlegung in Zukunft eine größere Bedeutung zukommen, da Experten dem deutschen Arbeitsmarkt für die kommenden Jahre einen Fachkräftemangel prognostizieren (Fuchs et al. 2005). Überregionale Aktivitäten der Betriebe zur Anwerbung von Fachkräften könnten dann zu einem notwendigen Bestandteil der Personalpolitik werden.

Um Anreize zu setzen, eine regionale Mobilität erfordernde Stelle im niedrig qualifizierten Beschäftigungssegment anzunehmen, wären die Beschäftigungsbedingungen entsprechend auszugestalten. Zu denken wäre beispielsweise an temporäre Beschäftigungsgarantien, die ein Mindestmaß an Planungssicherheit gewährleisten. Zudem dürfte eine unter dem Reservationslohn liegende Entlohnung die Erwerbspersonen vielfach von der Aufnahme entsprechender Tätigkeiten abhalten. Hier offenbart sich jedoch eine Dilemmasituation: Da eine Vielzahl der entsprechenden Arbeitsplätze in Deutschland schon gegenwärtig kaum noch wettbewerbsfähig ist, besteht auf Seiten der Arbeitgeber kaum Potenzial, die Attraktivität der Beschäftigungsbedingungen in diesem Arbeitsmarktsegment zu steigern.<sup>14</sup>

In der Auseinandersetzung um die Förderung der regionalen Mobilität Geringqualifizierter darf letztlich jedoch ein Aspekt nicht unberücksichtigt bleiben: Der überwiegende Teil der Stellen, die von regionaler Mismatcharbeitslosigkeit betroffen sind, kann aufgrund der geringen Qualifikationsanforderungen grundsätzlich auch von Arbeitslosen anderer Berufsgruppen besetzt werden. Da die Zahl der Arbeitslosen die Zahl der offenen Stellen in allen Bundesländern insgesamt deutlich übersteigt, dürfte regionale Mismatcharbeitslosigkeit somit insbesondere in Berufssegmenten, in denen geringe Qualifikationsanforderungen gestellt werden, häufig gemeinsam mit anderen Formen struktureller Arbeitslosigkeit auftreten; schließlich könnte eine Tätigkeit, die geringe Anforderungen an die Qualifikation stellt, nach relativ kurzer Einarbeitungszeit auch von Arbeitslosen anderer Berufsgruppen des regionalen Arbeitsmarktes verrichtet werden.<sup>15</sup> Sofern Unternehmen Probleme bei der Besetzung vakanter Stellen haben, ist somit anzunehmen, dass diese häufig nicht ausschließlich auf regionale, sondern beispielsweise auch auf personenspezifische oder motivationale Mismatchprobleme zurückzuführen sind. Die Tatsache, dass auf dem beruflichen Teilmarkt der Pflanzenbauer, Tierzüchter und Fischereiberufe sowie dem der Hilfsarbeiter über alle Bundesländer hinweg ein absoluter Nachfrageüberhang von nahezu 65 Tsd. Stellen diagnostiziert wurde, zeugt ebenfalls von einer Mis-

<sup>14</sup> Da eine Marktlösung aus den aufgezeigten Gründen scheitert, wird aktuell diskutiert, die Attraktivität einer Beschäftigung im Niedriglohnsektor mithilfe einer negativen Einkommensteuer zu steigern (Bofinger/Walwei 2007).

<sup>15</sup> Der Berufsschutz stellt in Deutschland seit 1998 kein Kriterium für die Beurteilung der Zumutbarkeit eines Arbeitsplatzes mehr dar.

matchproblematik jenseits regionaler Faktoren. Scheitert eine Besetzung der entsprechenden Stellen nicht nur an regionalen Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage, sondern auch aus motivationalen Gründen, dann erhalten die oben aufgezeigten Empfehlungen, diese Arbeitsplätze insbesondere durch monetäre Anreize attraktiver zu gestalten, zusätzliches Gewicht.

Wenn die von regionaler Mismatcharbeitslosigkeit betroffenen Stellen durch entsprechende Anreizmechanismen auch durch das Arbeitsangebot vor Ort zu besetzen sind, so wäre dies aus wirtschafts- und sozialpolitischer Sicht zu begrüßen: Eine hohe regionale Mobilität am Arbeitsmarkt stellt keinen Wert an sich dar. Mobilität ist mit hohen persönlichen und gesellschaftlichen Kosten verbunden (Buch 2006: 192 ff.), weshalb die Forderung nach erhöhter regionaler Flexibilität der Erwerbspersonen sich am konkreten Bedarf orientieren sollte. Insgesamt deuten die Ergebnisse dieser Untersuchung darauf hin, dass der entsprechende Bedarf und ein daraus abzuleitender Beschäftigungseffekt als gering einzuschätzen ist.

### Literaturverzeichnis

- Bofinger, Peter/Walwei, Ulrich 2007: Kombilohn - aber richtig. In: Financial Times Deutschland vom 25.01.2007.
- Buch, Tanja 2006: Regionale Mobilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Eine theoretische und empirische Analyse regionaler Mismatcharbeitslosigkeit in Zeiten der Hartz-Reformen. Hamburg.
- Bundesagentur für Arbeit div. Jg. a: Arbeitsmarkt (Jahr). Sondernummer der amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit div. Jg. b: Strukturanalyse (Jahr). Bestände sowie Zu- und Abgänge an Arbeitslosen und offenen Stellen. Sondernummer der amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. Nürnberg.
- Christensen, Björn 2001a: The Determinants of Reservation Wages in Germany. Does a Motivation Gap Exist? In: Kieler Arbeitspapiere 1024. Institut für Weltwirtschaft. Kiel.
- Christensen, Björn 2001b: Beveridge-Kurven und Motivations-Mismatch. Kieler Arbeitspapiere Nr. 1044.
- Brixy, Udo/Gilberg, Rainer et al. 2002: Arbeitslosenuntersuchung – Teil II: Wie nah am Arbeitsmarkt sind die Arbeitslosen? IAB-Kurzbericht 2/2002.
- EZB 2002: Mismatches am Arbeitsmarkt der Länder des Euro-Währungsgebietes. Frankfurt am Main.
- Franz, Wolfgang 1987: Strukturelle und friktionelle Arbeitslosigkeit in der BRD. Eine theoretische und empirische Analyse der Beveridge-Kurve. In: Bombach et al. (Hrsg.): Arbeitsmärkte und Beschäftigung. Fakten, Analysen, Perspektiven. Tübingen. S. 301-323.
- Fuchs, Johann et al. 2005: Arbeitsmarktbilanz bis 2020. Besserung langfristig möglich. IAB-Kurzbericht 24/2005.

- Funk, Lothar/ Knappe, Eckhard 1996: Neue Wege aus der Arbeitslosigkeit. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte B 3-4/1996*, S. 17-25.
- Haas, Anette 2000: Regionale Mobilität gestiegen. IAB Kurzbericht 4/2000.
- IAB 2002: BeitrAB 248 online. Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 im Überblick.  
<http://www.iab.de/produkte/BeitrAB248/impressum.html>. Letzter Zugriff: 01.02.2007.
- IAB o. J.: Zahlen-Fibel. <http://www.iab.de/asp/fibel/>. Letzter Zugriff: 01.02.2007.
- iwd 2004a: Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln. Nr. 19 vom 6. Mai 2004.
- iwd 2004b Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln. Nr. 28 vom 8. Juli 2004.
- iwd 2006: Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln. Nr. 27 vom 6. Juli 2006.
- Piore, Michael J. 1978: Lernprozesse, Mobilitätsketten und Arbeitsmarktsegmente. In: Sengenberger, Werner (Hrsg.): *Der gesplante Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation*. Frankfurt am Main/New York, S. 67-98.
- Rohr-Zänker, Ruth 1998: Regionalentwicklung und Arbeitsmarkt: Zuwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte in strukturschwachen Regionen – Am Beispiel der Weser-Ems-Region. *Beiträge zur Stadt- und Regionalplanung* 39. Oldenburg.
- Schmid, Alfons et al. 2002: Mismatch auf dem Arbeitsmarkt. Ursachen für die Nichtbesetzung offener Stellen am Beispiel des Arbeitsamtsbezirkes Kassel. Studie des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur im Auftrag des Landesarbeitsamtes Hessen. Kassel.
- Schneider, Norbert et al. 2002: Berufsmobilität und Lebensform: Sind berufliche Mobilitätsanforderungen in Zeiten der Globalisierung noch mit der Familie vereinbar? Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Stuttgart.
- Spitznagel, Eugen/ Vogler-Ludwig, Kurt 2004: Stellenangebot und Personalmangel nehmen weiter ab. IAB Kurzbericht 8/2004.
- Voss, Günter G./ Pongratz, Hans J. 1998: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 1/1998, S. 131-158.
- Windzio, Michael 2004a: Kann der regionale Kontext zur 'Arbeitslosenfalle' werden? Der Einfluss der Arbeitslosigkeit auf die Mobilität zwischen regionalen Arbeitsmärkten. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Heft 2/2004, S. 257-278.
- Windzio, Michael 2004b: Zwischen Nord- und Süddeutschland: Die Überwindung räumlicher Distanzen bei der Arbeitsmarktmobilität. In: *ZAF* 1/2004, S. 29-44.