

Ergebnisbericht

Eine Analyse des Fachkräftepotentials von Auspendlern aus Mecklenburg-Vorpommern und Rückkehrwilligkeit

Prof. Dr. Stephan Brunow¹ (Projektleitung)

Prof. Dr. Doris Keye-Ehing¹

Ramona Jost² und

Oskar Jost³

Das Projekt wurde durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit des Landes Mecklenburg-Vorpommern in Auftrag gegeben und durch Gelder des Europäischen Sozialfonds finanziert.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Die vollständige Studie kann unter dem folgenden Link heruntergeladen werden:

<http://mv-auspendler.hdba.de/>

¹Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Campus Schwerin,
Korrespondierender Autor S. Brunow: stephan.brunow@arbeitsagentur.de, Wismarsche Str. 405, 19055 Schwerin

² Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Regionale Arbeitsmärkte, Nürnberg

³ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Regionales Forschungsnetz, Berlin-Brandenburg

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	6
2	Datenbasis.....	9
3	Pendelverflechtungen von MV	11
3.1	Vergleich der Auspendler, Einpendler und Wohnortbeschäftigten.....	11
3.1.1	Unterscheidung nach Arbeitsmarktregionen: Wohnorte und Arbeitsorte.....	11
3.1.2	Unterscheidung nach individuellen Merkmalen.....	16
3.1.3	Unterscheidung nach Beschäftigungsmerkmalen	21
3.2	Pendlersaldo	28
3.2.1	Unterscheidung nach Arbeitsmarktregionen	29
3.2.2	Unterscheidung nach individuellen Merkmalen.....	30
3.2.3	Unterscheidung nach Beschäftigungsmerkmalen	31
4	Bestimmungsfaktoren von Auspendlern.....	34
4.1	Unterschiede in den Charakteristiken beider Gruppen.....	34
4.2	Lohnunterschiede zwischen Auspendlern und Wohnortbeschäftigten	44
4.2.1	Differenzierung nach Qualifikation, Geschlecht und Beruf	44
4.2.2	Oaxaca-Blinder-Zerlegung	52
4.3	Betriebszugehörigkeit, Arbeitslosigkeit und Auspendeldauer.....	59
4.4	Beschäftigung für Auspendlern vs. offene Stellen in MV	64
5	Analyse der Arbeitswege, derzeitiger Beschäftigung und der Rückkehrwilligkeit.....	70
6	Potentialabschätzung.....	76
7	Fazit und Implikationen.....	82

Die vollständige Studie kann unter dem folgenden Link heruntergeladen werden:

<http://mv-auspendler.hdba.de/>

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Arbeitsmarktregion.....	12
Abbildung 2: Verteilung der Auspendeldauern nach Arbeitsmarktregionen	15
Abbildung 3: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Ausbildungsniveaus	16
Abbildung 4: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Schulqualifikationen	18
Abbildung 5: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Geschlecht.....	18
Abbildung 6: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Ausländerstatus.....	19
Abbildung 7: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Alterskategorien	20
Abbildung 8: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Tätigkeitsniveau	21
Abbildung 9: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Vollzeit-, Teilzeit- und geringfügig beschäftigt	22
Abbildung 10: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Beruf (Frauen)	25
Abbildung 11: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Beruf (Männer).....	26
Abbildung 12: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Branche.....	27
Abbildung 13: Pendlersaldo für die Arbeitsmarktregionen in MV	30
Abbildung 14: Pendlersaldo nach soziodemografischen Merkmalen.....	31
Abbildung 15: Pendlersaldo nach Berufen	32
Abbildung 16: Pendlersaldo nach Branchen	33
Abbildung 17: Lohndifferenz der Auspendler und Wohnortbeschäftigten nach Qualifikation und Geschlecht	45
Abbildung 18: Lohndifferenz für Berufe (Männer).....	47
Abbildung 19: Lohndifferenz für Berufe (Frauen)	48
Abbildung 20: Reales Lohnwachstum der Frauen (2000-2017).....	50
Abbildung 21: Lohnwachstum der Männer (2000-2017)	51
Abbildung 22: Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren und gesamte Beschäftigungsanzahl der 4 Gruppen.....	60
Abbildung 23: Durchschnittliche Auspendeldauer (Jahre) im Jahr 2017 nach Berufen und Geschlecht ...	63
Abbildung 24: Gegenüberstellung der Anzahl der Auspendler mit den offenen Stellen in MV.....	65
Abbildung 25: Anteil der Beschäftigten in MV zu Anteil der offenen Stellen differenziert nach Tätigkeitsniveau	66
Abbildung 26: Anteil der Arbeitslosen differenziert nach Beruf	69
Abbildung 27: Auspendlerquote nach Arbeitsmarktregionen.....	71
Abbildung 28: Arbeitswegzufriedenheit.....	72
Abbildung 29: Hinnehmbarer Verzicht zur Arbeitswegverkürzung	73
Abbildung 30: Lohnverzicht	74
Abbildung 31: Arbeitgeberbindung.....	75
Abbildung 32: Lohndifferenz in € bei Auspendeln vs. Wohnortbeschäftigung.....	78
Abbildung 33: Möglicher Lohnverzicht der Auspendelnden	79
Abbildung 34: Zusätzlicher Lohn abzüglich 10%-Lohnverzicht bei Auspendeln	80

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Auspendler nach Arbeitsmarktregion in MV und deren Beschäftigungsregionen.....	13
Tabelle 2: Anteil der Auspendler nach Arbeitsmarktregion und Fahrzeitkategorien in Minuten.....	14
Tabelle 3: Auspendler nach Geschlecht und Ausbildung.....	17
Tabelle 4: Individuelle, Job und Firmencharakteristika	35
Tabelle 5: Ergebnis der Probit-Regression	36
Tabelle 6: Auspendelwahrscheinlichkeit nach Beruf und Geschlecht	42
Tabelle 7: Oaxaca-Blinder Dekomposition	53
Tabelle 8: Ergebnisse für den Ausstattungseffekt	55
Tabelle 9: Ergebnisse für den Koeffizienteneffekt.....	57
Tabelle 10: Ergebnis für den Interaktionseffekt.....	58
Tabelle 11: Mediane Reallöhne	61
Tabelle 12: Auspendler nach Arbeitsmarktregion in MV und deren Beschäftigungsregionen	71
Tabelle 13: Rückgewinnungspotentiale der bisherigen Auspendelnden aus MV	81

Anhang

Tabelle A 1: Langliste der Berufe.....	85
Tabelle A 2: Langliste der Branchen	86
Abbildung A 1: Schwerin: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Beruf (Frauen).....	87
Abbildung A 2: Mecklenburgische Seenplatte: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Beruf (Frauen).....	88
Abbildung A 3: Rostock: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Beruf (Frauen).....	89
Abbildung A 4: Nordvorpommern: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Beruf (Frauen).....	90
Abbildung A 5: Südvorpommern: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Beruf (Frauen)	91
Abbildung A 6: Schwerin: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Beruf (Mann).....	92
Abbildung A 7: Mecklenburgische Seenplatte: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Beruf (Mann).....	93
Abbildung A 8: Rostock: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Beruf (Mann).....	94
Abbildung A 9: Nordvorpommern: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Beruf (Mann).....	95
Abbildung A 10: Südvorpommern: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Beruf (Mann).....	96

Zusammenfassung

Um das Fachkräfteangebot in Mecklenburg-Vorpommern (MV) zu sichern, untersucht die Studie die Struktur der aus MV auspendelnden Personen im Vergleich zu den Wohnortbeschäftigten. Da Auspendelnde in MV wohnen, stellen sie eine augenscheinlich relativ leicht zu rekrutierende Ressource an Arbeits- und Fachkräften dar. Das Projekt untersucht, wie viele Personen „zurückgewonnen“ werden könnten. Als Datengrundlage wird auf die Integrierten Erwerbsbiografien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung am Stichtag 15.09.2017 zurückgegriffen. Von der Analyse werden Auspendelnde ausgeschlossen, deren Arbeitsweg im Nahpendelbereich bis zu 34km liegt. Neben individuellen und beruflichen Charakteristiken werden Erkenntnisse aus den individuellen Erwerbsbiografien und betrieblichen Informationen gewonnen. Zusätzlich werden Motive des (Aus)Pendelns anhand der Daten einer durchgeführten Umfrage analysiert. Die Erkenntnisse liefern zentrale Anhaltspunkte über eine potentielle Rückkehrwilligkeit der Auspendler und deren Umfang.

Das Auspendeln stellt eine Reaktion auf eine generell geringe Arbeitsnachfrage in MV dar. Auf ca. drei Auspendelnde kommt gerade eine einpendelnde Person. Die Zahl offener Stellen liegt weit unterhalb der Anzahl an Auspendelnden. Getrieben wird dies u.a. durch strukturelle Unterschiede in Firmencharakteristiken. Betriebe sind in MV deutlich kleiner und weisen weniger Humankapital auf, was mit einer niedrigeren Produktivität und Entlohnung einhergeht. Auspendelnde sind vermehrt Fachkräfte und Hochqualifizierte, die als Fachkräfte tätig sind. Sie wechseln häufiger die Betriebe und erreichen höhere Lohnsteigerungen, was auf besondere Karrierewege hindeutet. Auch pendeln Personen ohne Berufsabschluss in Helfertätigkeiten relativ häufiger aus; die formale Qualifikation ist entscheidend für eine Beschäftigung in MV.

Ein beträchtlicher Teil der Beschäftigten hat keine, oder nur geringe monetäre Anreize zum Auspendeln, wie aus der Grundgesamtheit aller Auspendelnden hervorgeht (im Jahr 2017). Bei einem bis zu zehnzehntigen Gehaltsverzicht, welches etwa den Pendelkosten entspricht, ließen sich ein Viertel der Männer und fast drei Viertel der auspendelnden Frauen „zurückgewinnen“, insgesamt ca. 26.000 Personen.

Daher müssen Maßnahmen zur Rückgewinnung von Arbeitskräften insbesondere Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb MVs deutlich verbessern als auch zu einer höheren Firmenproduktivität führen. Weiterhin müssen Maßnahmen ergriffen werden, um die Arbeitsplatzsicherheit zu stärken. Frauen sollten im besonderen Fokus stehen.

1 Einleitung

Das zur Verfügung stehende Angebot an Arbeits- und Fachkräften wird in Mecklenburg-Vorpommern (MV) in den kommenden Jahren demografisch bedingt sinken. Die Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes geht von einem Schrumpfen der Bevölkerung in MV bis 2035 von ca. 100.000 Personen aus, bis 2045 sogar von bis zu 200.000 Menschen. In diesem Zeitraum kommt es zu einem Anstieg der zu versorgenden Bevölkerung und damit einem relativen Absinken an Personen, die dem Arbeitsmarkt aktiv zur Verfügung stehen. Als Folge dessen wird sich der Arbeitsmarkt zugunsten der Beschäftigten verschieben und es ist ein weiterer Rückgang der Arbeitslosigkeit zu erwarten. Zwar kann ein Rückgang der Arbeitslosigkeit als Erfolg gesehen werden, bedingt er allerdings auch, dass immer weniger freie Ressourcen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und möglicherweise zukünftige Bedarfe an Arbeits- und Fachkräften nicht gedeckt werden können. Für die Sicherung der Fachkräftebasis ist es daher wichtig, den Wirtschaftsstandort MV nachhaltig attraktiv zu gestalten. Das umfasst Bereiche der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes im Besonderen aber auch die Lebensqualität und das Bildungs- sowie Weiterbildungsangebot.

Um das Fachkräfteangebot in MV zu sichern, können auf dem Arbeitsmarkt verschiedene Gruppen gezielt angesprochen werden. Eine davon sind Auspendler – Personen, die in MV wohnen, jedoch ihre Arbeitskraft außerhalb von MV anbieten. Damit bildet die Gruppe der Auspendelnden für die in MV ansässigen Unternehmen einen scheinbar relativ leicht zu gewinnenden, arbeitsmarktnahen Personenkreis. Dies gelingt, wenn die Berufe und Qualifikationen der Auspendler zur Arbeitsnachfrage in MV passen. Unterscheiden sich allerdings die Berufe und die Qualifikationen der Auspendler zu stark von den Beschäftigten in MV, gestaltet sich eine Rückgewinnung der Pendelnden schwierig.

Im Bericht wird neben der Pendelstruktur die Beschäftigungssituationen in MV abgebildet. Dazu zählen die Ein- und Auspendlerquoten und insbesondere auch die Muster und Strukturen der Auspendler relativ zu Wohnortbeschäftigten. Insbesondere wird neben den Qualifikationen und Berufen auch auf soziodemografische Faktoren eingegangen: Pendeln eher Frauen oder Männer, junge oder ältere Beschäftigte aus? In welchen Berufen und Unternehmen sind die Auspendler beschäftigt? Wie hoch ist die Differenz in der Bezahlung und was sind die Ursachen für mögliche Lohnunterschiede?

Aus der Literatur ist bekannt, dass beschäftigte Männer bei zunehmender Distanz eher zum Pendeln bereit sind als Frauen (Eckey, Kosfeld und Türk, 2007). Kröll und Niebuhr (2008) bestätigen das Ergebnis hinsichtlich der Qualifikationsstruktur für MV: Besserqualifizierte pendeln tendenziell eher aus. Darüber hinaus zeigen sie, dass während der Netto-Strom von Geringqualifizierten weitestgehend durch Abwanderung charakterisiert ist, Hochqualifizierte nicht nur auspendeln, sondern auch einpendeln. Hier spielen neben Beschäftigungsmöglichkeiten auch das Lohnniveau eine Rolle, weshalb untersucht wird, inwieweit die gezahlten Löhne der Auspendler und Wohnortbeschäftigten (WO-Beschäftigten) voneinander abweichen. Allerdings bezieht sich die Studie von 2008 auf inzwischen ältere Datenbestände und damit werden wir in dieser Studie eine gewisse Aktualität erzielen.

Erhalten Auspendler außerhalb von MV eine bessere Vergütung als Wohnortbeschäftigte, sind diese womöglich weniger bereit zurückzukehren; allerdings haben sie höhere Kosten im Hinblick auf den Arbeitsweg zu tragen, welche zu einem Lohnverzicht bei Beschäftigungsaufnahme in MV führen könnten. In diesem Zusammenhang werden Auspendelnde in einem Fragebogen befragt, auf wie viel sie bereit wären von ihrem Gehalt zu verzichten. Der Fragebogen ist so konzipiert, dass er Erkenntnisse hinsichtlich des Arbeitsweges, der Bindung an den Arbeitgeber und Motive des Pendelns liefert und für Auspendelnde und Beschäftigte in MV gleichermaßen geeignet ist. Diese Erkenntnisse können dann Anhaltspunkte liefern, die eine Basis für die Ausrichtung einer Rückanwerbungskampagne dienen. Abschließend wird aus den gewonnenen Erkenntnissen abgeschätzt, wie viele Personen der Auspendler „zurückgewonnen“ werden könnten.

Die Struktur des Berichtes ist wie folgt. Im Kapitel 2 wird die verwendete Datenbasis der Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sowie die Daten der eigens für das Projekt durchgeführte Umfrage vorgestellt. Kapitel 3 greift den strukturellen Einblick von Kröll und Niebuhr (2008) für das Abwanderungsgeschehen aus MV auf und betrachtet individuelle und berufsspezifische Charakteristiken der ein- und auspendelnden Personen im Vergleich zu den Wohnortbeschäftigten. Zusätzlich erfolgt eine Betrachtung der Netto-Pendelströme für MV. Die beschreibende Analyse liefert erste Indizien auf mögliche Defizite in der Arbeitsnachfrage in MV. Im Kapitel 4 werden die Erkenntnisse vertieft und anhand von multivariaten Verfahren in der

Gesamtschau analysiert. Zunächst werden in Kapitel 4.1 diejenigen Eigenschaften identifiziert, die sich signifikant zwischen den Auspendelnden und den in MV Beschäftigten unterscheiden. So lassen sich relevante Gruppen identifiziert, die relativ häufiger auspendeln. Kapitel 4.2 geht den Lohnunterschieden zwischen Auspendelnden und Wohnortbeschäftigten auf den Grund und beantwortet damit die Frage, ob die Löhne tatsächlich in MV so viel niedriger zu den Auspendelnden sind. Kapitel 4.3 untersucht Unterschiede in den Erwerbsbiografien, die aktuelle Betriebszugehörigkeit sowie Karrierewege zwischen beiden Gruppen. Schließlich wird in Kapitel 4.4 analysiert, inwiefern es zu einem Matching auf dem Arbeitsmarkt zwischen gemeldeten offenen Stellen und der Auspendelnden kommen kann. Beantwortet wird die Frage, ob den Auspendelnden überhaupt genügend offene Stellen zur Verfügung stehen, um wieder in MV zu arbeiten.

Das Kapitel 5 stellt die Daten der Umfrage vor und analysiert die Motive des Arbeitsweges und der Verzichtbereitschaft für einen kürzeren Arbeitsweg. Hieraus lassen sich wertvolle Erkenntnisse gewinnen, inwiefern ein Rückgewinnen möglich ist. Im Kapitel 6 werden die Befunde des vierten und fünften Kapitels verknüpft und die mögliche Anzahl der Auspendelnden zur Rückgewinnung abgeschätzt. Schließlich wird im Kapitel 7 zusammengefasst und Handlungsempfehlungen abgeleitet.

Die vollständige Studie kann unter dem folgenden Link heruntergeladen werden:

<http://mv-auspendler.hdba.de/>

2 Datenbasis

Für das Projekt stehen zwei Datenbasen zur Verfügung: Zum einen wird auf die Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111) zurückgegriffen. Zum anderen werden Daten analysiert, die in einer separat durchgeführten Umfrage gewonnen wurden.

Integrierte Erwerbsbiografien (IEB)

Diese umfasst alle Personen, die einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Deutschland nachgehen oder als arbeitslos registriert sind. Damit sind Beamte, Richter und Selbständige nicht in der Datenbasis enthalten. Die Auswertungen beziehen sich auf den Stichtag 15.09.2017. Insgesamt wurden alle Personen betrachtet, die entweder jemals in ihrer Erwerbsbiografie in Mecklenburg-Vorpommern wohnten oder arbeiteten. Dies ermöglicht die Abgrenzung der Aus- und Einpendler sowie der Beschäftigten in MV. Die IEB ermöglichen den Erwerbsverlauf einer Person umfassend abzubilden. Aus der Erwerbsbiografie können Muster und Charakteristiken auf individueller Ebene gewonnen werden, wie zum Beispiel das individuelle Betriebswechselverhalten oder der Anteil an Zeit in Arbeitslosigkeit. Die Erwerbsbiografien werden deshalb zur Konstruktion arbeitsmarktrelevanter individueller Charakteristiken verwendet.

Die IEB erfasst die Postleitzahlen des Arbeits- und Wohnortes. Anhand der durchschnittlichen Distanz zwischen beiden Postleitzahlbezirken wurde die individuelle Pendeldistanz der in MV Beschäftigten berechnet. Es zeigt sich, dass 75% aller in MV Beschäftigten einen Arbeitsweg von bis zu ca. 34km zurücklegen, 25% haben damit längere Arbeitswege. Für Personen, die in MV arbeiten, ist damit eine Distanz bis 34km durchaus normal. Pendelt jemand aus, dann nehmen wir an, dass eine Auspendeldistanz bis 34km ein „übliches“ Pendeln aus MV-Sicht ist. Daher schließen wir alle Auspendler von der Analyse aus, die zwar in MV wohnen, aber außerhalb des Bundeslandes ihre Arbeitskraft anbieten und eine Auspendelstrecke von bis zu 34km zurücklegen (ca. 11 % bezogen aller Auspendler). Dieser grenznahe Personenkreis könnte jederzeit eine Arbeit in MV aufnehmen und steht nicht im Fokus der Analyse. Zudem werden Einpendler, die einen vergleichbar kurzen Arbeitsweg nach MV aufweisen von der Analyse ausgeschlossen.

Erhebungsdaten

Der zweiten Datenbasis liegt eine Online-Umfrage zugrunde, welche im Zeitraum vom 01.02.2020 bis zum 05.04.2020 durchgeführt wurde. Die Umfrage umfasst somit einen Querschnitt an Personen, die in MV wohnen und/ oder arbeiten. Die Umfrage wurde von TEMA-Marketing technisch umgesetzt und betreut. Die inhaltliche Konzeption erfolgte durch die Projektbeteiligten. Die Zielsetzung ist hier auf die Motive des Auspendelns sowie ihre potentielle Rückkehrwilligkeit gerichtet. Im Fragebogen werden die Teilnehmer daher zu ihrem Arbeits- sowie Wohnort befragt um die Auspendler von den Wohnortbeschäftigten zu differenzieren. Um einen besseren Überblick über ihre täglichen Pendelstrecken zu erhalten, wurden Fragen zur Pendelzeit/-distanz, Verkehrsmittel sowie zur individuellen Pendelzufriedenheit konzipiert. Zudem werden die Teilnehmer nach ihrer Bindung zur Arbeitsstätte/Arbeitgeber gefragt, woraus sich die Pendelmotive ableiten lassen. Geben die Teilnehmer beispielsweise an keinen alternativen Arbeitgeber zu finden, lässt dies darauf schließen, dass in MV für speziell diese Gruppe an Beschäftigten keine adäquaten Arbeitsplätze vorhanden sind. Daneben ist ein Teil der Umfrage auf den individuellen Pendelverzicht gerichtet, woraus sich eine potentielle Rückkehrwilligkeit ableiten lässt.

Insgesamt nehmen an der Umfrage 223 Teilnehmer teil. Hierunter sind allerdings 21 Einpendler, die aus der Analyse ausgeschlossen werden. Zudem wohnen und arbeiten 129 unter den 201 Teilnehmern in MV, weitere 72 Personen pendeln zur Arbeit in ein anderes Bundesland.

3 Pendelverflechtungen von MV

Die Analysen dieses Kapitels erfolgen anhand der IEB und untersucht die Pendelverflechtungen der ein- und auspendelnden Personen im Kapitel 3.1. Ein Überblick über die Netto-Pendelströme wird in Kapitel 3.2 gegeben.

3.1 Vergleich der Auspendler, Einpendler und Wohnortbeschäftigten

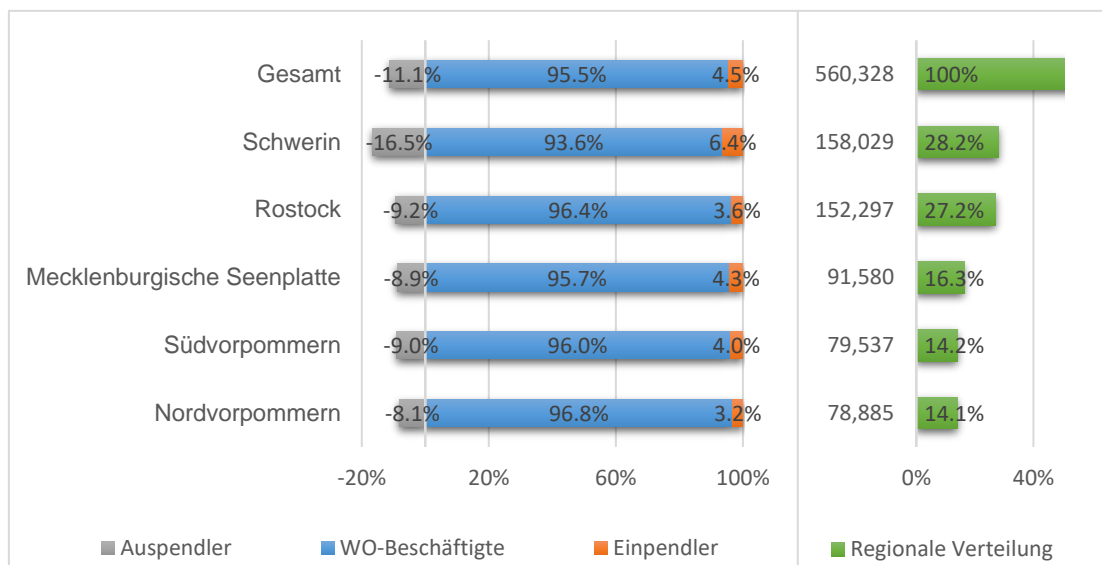
3.1.1 Unterscheidung nach Arbeitsmarktregionen: Wohnorte und Arbeitsorte

Insgesamt leben und arbeiten in MV 535.186 Beschäftigte, weitere 25.142 Arbeitnehmer pendeln nach MV ein. Zusammen zählt MV im Jahr 2017 somit 560.328 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte. Hieraus lässt sich die Einpendlerquote berechnen, die sich aus dem Verhältnis von Einpendlern zu Arbeitsplätzen in MV ergibt und den Anteil an verfügbaren Stellen anzeigt, die von Einpendlern besetzt werden können. Diese beträgt 4,5 Prozent, d.h. jeder 22. Arbeitsplatz in MV wird von Beschäftigten von außerhalb besetzt. Die Hälfte der Einpendler kommt dabei aus den benachbarten Bundesländern Schleswig-Holstein, Brandenburg und Niedersachsen. Der Frauenanteil beträgt 35,52 Prozent. Mit der geringen Einpendlerquote bildet MV im Bundesländervergleich das Schlusslicht. Im Gegensatz hierzu stehen die Stadtstaaten Hamburg und Bremen mit Einpendlerquoten von 36,3 und 41,9 Prozent, was nicht nur auf die Ausstattung mit Arbeitsplätzen, sondern auch auf das Umland, zurückzuführen ist (Seibert et al., 2019). So ist der Norden von MV ausschließlich an der Küste gelegen, und im Süden grenzt der Norden von Brandenburg, welcher durch eine geringe Bevölkerungsdichte gekennzeichnet ist. Das Potenzial an Arbeitskräften in den angrenzenden Regionen von MV ist demnach gering. Weiterhin spielen auch die Arbeitsplatzmöglichkeiten eine große Rolle. Im Vergleich zu Hamburg und Bremen bietet MV sowohl schlechtere Beschäftigungsmöglichkeiten, als auch ein geringeres Lohnniveau, was die geringe Einpendlerquote erklären kann.

Insgesamt pendeln 67.027 Personen, die in MV wohnen in ein anderes Bundesland zur Arbeit. Hieraus lässt sich die Auspendlerquote berechnen, die durch den Anteil an Auspendlern an den gesamten in MV wohnenden Beschäftigten (d.h. Summe der Wohnortbeschäftigten und Auspendlern) bestimmt wird. Sie beträgt 11,1 Prozent. Im

Vergleich zu anderen Bundesländern liegt MV im unteren Mittelfeld. Die höchsten Auspendlerquoten besitzen Brandenburg mit 29,4 und Schleswig-Holstein mit 21,5 Prozent (Seibert et al., 2019). Der Frauenanteil unter den Auspendlern beträgt 29,51 Prozent.

Abbildung 1: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Arbeitsmarktregion



Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111)

Lesebeispiel: In Schwerin gibt es 158.029 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte. Dies entspricht 28,2% aller Beschäftigten in MV. Von diesen Beschäftigten wohnen und arbeiten 93,6% in Schwerin, 6,4% pendeln zusätzlich ein. Von allen, die in Schwerin leben, pendeln 16,5% aus.

Gleichwohl gibt es in MV auch Regionen, die höhere Einpendler- und Auspendlerquoten aufweisen. Abbildung 1 zeigt nicht nur deutliche Unterschiede in den Ein- und Auspendlerquoten der fünf Arbeitsmarktregionen in MV, sondern auch hinsichtlich der gesamten Anzahl an Beschäftigten. So zählt Schwerin, sowohl den größten Anteil an Wohnortbeschäftigten, als auch die höchste Mobilität. Der größte Teil der Auspendler aus der Arbeitsmarktregion Schwerin kommt mit über 50 Prozent aus Parchim. Fast ein Drittel der Parchimer pendelt nach Hamburg zur Arbeit. Auch hier spielt neben der geringen Distanz zu Hamburg, eine bessere Beschäftigungsmöglichkeit, Karrierechance, Verdienstmöglichkeit sowie der Wohnungsmarkt eine entscheidende Rolle. Wohnungen in Hamburg sind nicht nur sehr teuer, sondern auch schwer zu finden, was MV als Wohnort attraktiv macht. Rostock und Nordvorpommern hingegen weisen die geringsten Ein- und Auspendlerquoten auf, was wiederum auf die angrenzende Lage zur Küste zurückzuführen ist.

Vorrangige Zielregionen der Auspendler aus MV sind Hamburg und Schleswig-Holstein (siehe Tabelle 1), die Hansestadt Lübeck, Stormarn und Lauenburg. Mehr als 40 Prozent der Pendelnden aus MV arbeitet in diesen beiden Bundesländern. Zudem werden diese Ziele vor allem von Pendlern aus Schwerin bevorzugt. Eine weitere wichtige Zielregion bildet die Hauptstadt Berlin. Hier gehen fast ein Fünftel der Auspendler aus Rostock sowie mehr als 17 Prozent der Auspendler aus Südvorpommern einer Beschäftigung nach.

Darüber hinaus sind Personen aus MV auch in weiter entfernten Bundesländern wie Bayern und Nordrhein-Westfalen zu finden. Fast 20 Prozent der Auspendler aus der Arbeitsmarktregion Rostock arbeitet in Bayern sowie in Nordrhein-Westfalen. Hier werden bevorzugt die Großstädte München, Köln und Düsseldorf angesteuert. Gründe wieso sich Beschäftigte aus MV dazu entschließen derart weite Arbeitswege auf sich zu nehmen, können neben besseren Beschäftigungsmöglichkeiten auch ein höheres Lohnniveau sein. Die Zielregionen der Auspendler liegen somit zum größten Teil in den angrenzenden Bundesländern. Entscheiden sich die Auspendler für weiter entfernte Regionen, werden hier vorwiegend die Großstädte aufgesucht.

Tabelle 1: Auspendler nach Arbeitsmarktregion in MV und deren Beschäftigungsregionen

Bundesland	Schwerin	Mecklenb. Seenplatte	Rostock	Nord- vorpommern	Süd- vorpommern	Gesamt
Auspendelnde gesamt	29.212	8.565	14.934	6.725	7.591	67.027
Schleswig-Holstein	36,7%	7,7%	14,6%	14,4%	10,9%	22,9%
Hamburg	24,3%	8,1%	15,4%	11,5%	8,0%	17,1%
Niedersachsen	12,3%	10,7%	10,8%	13,4%	11,8%	11,8%
Bremen	1,3%	1,5%	2,3%	2,8%	2,1%	1,8%
Nordrhein-Westfalen	4,7%	8,5%	9,1%	10,1%	8,2%	7,1%
Hessen	1,6%	3,1%	3,0%	3,6%	3,5%	2,5%
Rheinland-Pfalz	0,7%	1,1%	1,0%	1,0%	1,1%	0,9%
Baden-Württemberg	2,0%	3,6%	3,6%	4,0%	3,9%	3,0%
Bayern	2,5%	4,9%	8,0%	6,3%	4,7%	4,6%
Saarland	0,2%	0,2%	0,6%	0,3%	0,3%	0,3%
Berlin	4,6%	19,0%	11,5%	12,6%	17,1%	10,2%
Brandenburg	5,1%	21,6%	9,3%	8,8%	17,5%	9,9%
Sachsen	1,4%	4,4%	4,8%	5,0%	4,8%	3,3%
Sachsen-Anhalt	2,0%	3,7%	4,6%	4,4%	4,3%	3,3%
Thüringen	0,6%	2,1%	1,3%	2,0%	2,0%	1,3%

Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111)

Pendelzeiten

Im Folgenden werden die Pendelzeiten der Auspendler aus den 5 Arbeitsmarktregionen näher betrachtet. Da die Mobilitätskosten mit der Länge des Arbeitsweges steigen, ist eine Abnahme der pendelnden Arbeitskräfte mit zunehmender Distanz zum Wohnort zu erwarten. Für jeden Wohn- und Zielkreis der Auspendler wurde die PKW-Fahrzeit zum jeweiligen Kreismittelpunkt bestimmt. Tabelle 2 beziehungsweise Abbildung 2 zeigt den Anteil der Auspendler der 5 Arbeitsmarktregionen nach 6 Fahrzeitkategorien. Demnach pendeln 22,6 Prozent der Auspendler zwischen 30 und 60 Minuten zur Arbeit und bilden somit die größte Gruppe. Mehr als dreiviertel dieser Gruppe pendelt nach Schleswig-Holstein und Hamburg. Aufgrund der vergleichsweise niedrigen Pendelzeiten werden diese Ziele vermutlich täglich angesteuert und erklären die hohe Auspendlerquote. Zudem besitzt die an Schleswig-Holstein angrenzende Arbeitsmarktregion Schwerin mit 41,3 Prozent den größten Anteil an Auspendlern mit Fahrzeiten zwischen 30 und 90 Minuten.

Auch die nächst höhere Fahrzeitkategorie zeigt eine hohe Anzahl an Auspendlern. Besonders hoch ist dieser Anteil wiederum für Auspendler aus Schwerin. Zudem pendelt auch mehr als ein Viertel der Beschäftigten aus der Mecklenburgischen Seenplatte sowie aus Rostock zwischen 90 und 150 Minuten zur Arbeit. Auch hier stellen neben Berlin vor allem Hamburg und Schleswig-Holstein die Pendlerziele dar.

Die Pendlerzahlen sinken in den drei darauffolgenden Kategorien. Die geringsten Zahlen verzeichnet die Gruppe der Pendler, die zwischen 270 und 330 Minuten zur Arbeit fährt. Die Zielregionen dieser Auspendler bilden Niedersachsen und Sachsen. Zudem weisen mehr als ein Fünftel der Auspendler aus MV Arbeitswege von mehr als 330 Minuten auf.

Tabelle 2: Anteil der Auspendler nach Arbeitsmarktregion und Fahrzeitkategorien in Minuten

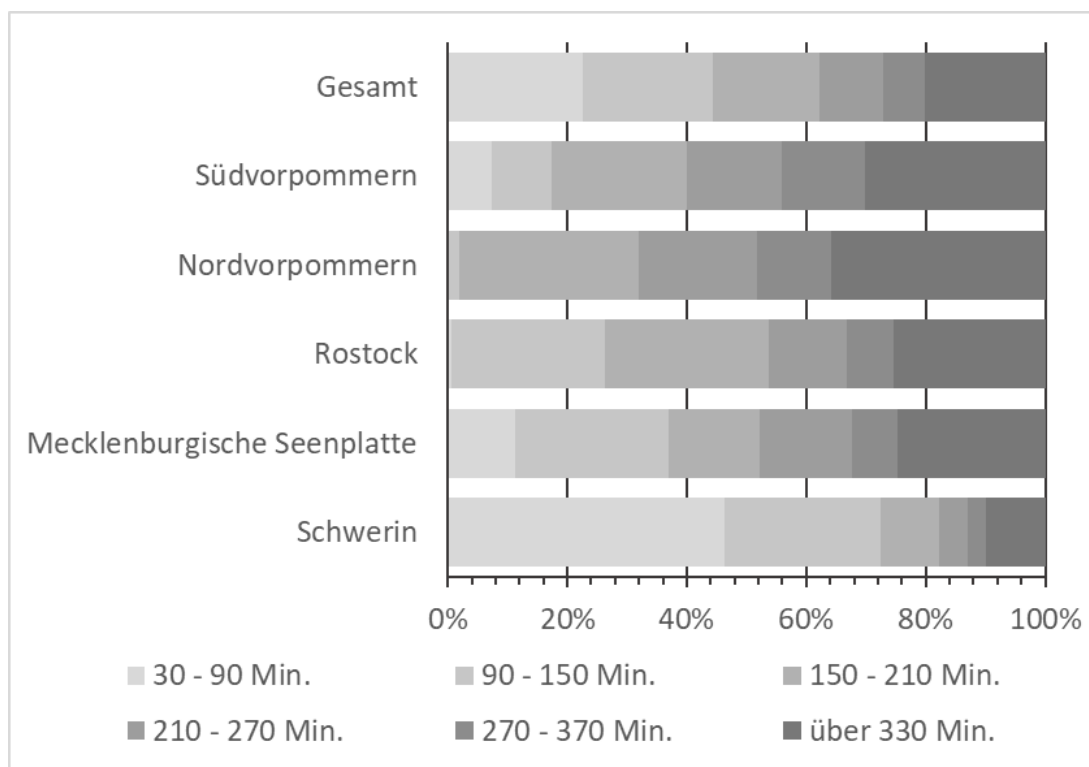
	30 - 90	90 - 150	150 - 210	210 - 270	270 - 330	über 330
Schwerin	46.3%	26.2%	9.8%	4.7%	3.0%	10.0%
Mecklenb. Seenplatte	11.2%	25.7%	15.3%	15.5%	7.6%	24.7%
Rostock	0.6%	25.7%	27.3%	13.1%	8.0%	25.3%
Nordvorpommern	0.0%	1.8%	30.1%	20.0%	12.3%	35.8%
Südvorpommern	7.3%	10.0%	22.6%	15.9%	13.9%	30.2%
Gesamt	22.6%	21.8%	17.9%	10.7%	6.9%	20.2%

Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111)

Besonders hoch ist ihre Anzahl bei Angestellten aus Nord- und Südvorpommern. Mehr als die Hälfte dieser Auspendler arbeitet in Nordrheinwestfalen und Bayern. Hierbei handelt es sich mit hoher Wahrscheinlichkeit um Wochenendpendler. Wieso sich Auspendler dazu entschließen derart weite Arbeitswege in Kauf zu nehmen, liegt wahrscheinlich an schlechteren Berufsmöglichkeiten in MV oder an Kompensationen in Form von höheren Löhnen oder besseren Arbeitsplatzbedingungen außerhalb von MV.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Pendelzeiten der Auspendler zwischen den Arbeitsmarktregionen stark unterscheiden. Während der Großteil der Schweriner Pendelzeiten von 30 bis 60 Minuten zurücklegt und damit das tägliche Pendeln durchaus in Betracht kommt, pendelt der größte Anteil aus Nord- und Südvorpommern mehr als 5 Stunden und 30 Minuten zur Arbeit. In MV liegt der Anteil an Pendlern mit langen Arbeitswegen über dem Bundesdurchschnitt von 6 Prozent. Dies kann zum einen durch nicht vorhandene bzw. schwer zu erreichende Erwerbsmöglichkeiten und zum anderen durch Stadt-Umland-Verflechtungen zu Berlin und Hamburg erklärt werden (Winkelmann, 2010).

Abbildung 2: Verteilung der Auspendeldauern nach Arbeitsmarktregionen

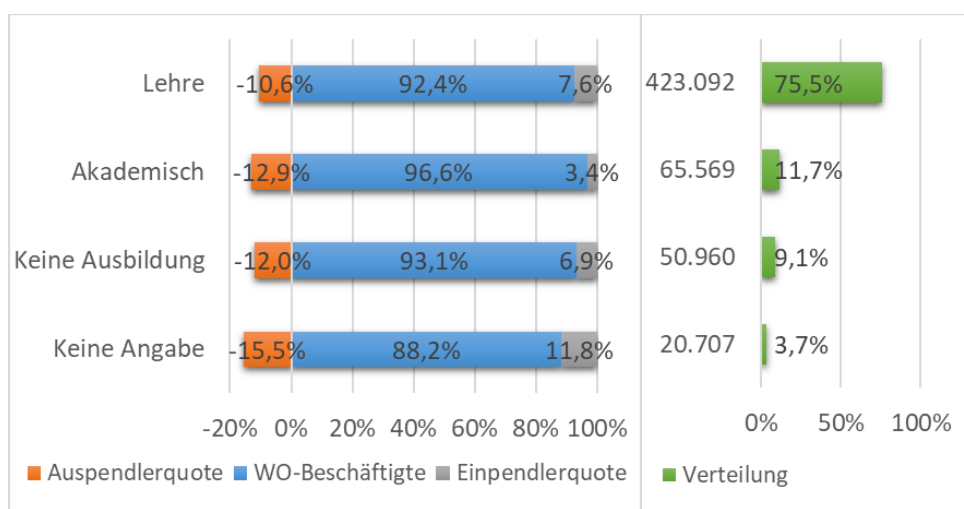


Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111)

3.1.2 Unterscheidung nach individuellen Merkmalen

Um einen besseren Überblick über die Strukturen der Wohnortbeschäftigten, Aus- und Einpendler zu erhalten werden im Folgenden die individuellen Merkmale wie Aus- und Schulbildung, Geschlecht, Ausländerstatus sowie die Altersstruktur der jeweiligen Gruppen näher betrachtet.

Abbildung 3: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Ausbildungsniveaus



Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111) Lesebeispiel: In MV haben 423.092 Beschäftigte eine Lehre. Dies entspricht 75,5% aller Beschäftigten in MV. Von diesen Beschäftigten wohnen und arbeiten 92,4% in MV, 7,58% pendeln zusätzlich ein. Von allen, die in MV leben, pendeln 10,6% aus.

Abbildung 3 differenziert die Auspendler, Wohnortbeschäftigten sowie Einpendler nach den jeweiligen Ausbildungsniveaus. Hierbei unterscheiden wir zwischen Beschäftigten mit einer Lehre, einer akademischen Ausbildung, keiner Ausbildung sowie nach Beschäftigten bei denen der Arbeitgeber keine Angabe zur Ausbildung gegeben hat. Für jede dieser Gruppen wird sowohl die Auspendlerquote, der Anteil an Wohnortbeschäftigten sowie die Einpendlerquote dargestellt. Zudem werden für die Ausbildungsgruppen die gesamte Anzahl der Beschäftigten in MV sowie der relative Anteil an der Gesamtbeschäftigung angegeben.

Arbeitnehmer mit einer Lehre stellen mit mehr als 75 Prozent den größten Anteil der Beschäftigung in MV dar. Den geringsten Anteil dagegen bildet die Gruppe der Beschäftigten zu denen es keine Angabe zur Ausbildung gibt. Zugleich besitzt diese Gruppe mit 15,5 Prozent die höchste Auspendlerquote. Ein Fünftel dieser Auspendler arbeitet in Niedersachsen, wobei der größte Anteil in der Lebensmittelherstellung und -

verarbeitung beschäftigt ist. Auch Akademiker sowie Beschäftigte ohne Ausbildung weisen eine überdurchschnittlich hohe Mobilitätsneigung auf. Während ein Drittel der Akademiker in die Großstädte Berlin und Hamburg pendelt und in der Unternehmensführung und –Organisation arbeitet, fährt fast ein Viertel der Arbeitnehmer ohne Ausbildung nach Schleswig-Holstein, um in Verkehrs- und Logistikberufen zu arbeiten. Darüber hinaus zeigen Arbeitnehmer mit einer Lehre, die den größten Beschäftigungsanteil in MV ausmachen, mit 10,6 Prozent, die geringste Auspendlerquote. Allerdings ist ihr Anteil an der gesamten Beschäftigung in MV so hoch, dass diese Gruppe nicht zu vernachlässigen ist. Mehr als ein Viertel dieser Beschäftigten pendelt nach Schleswig-Holstein und arbeitet als Führer/-in von Fahrzeug und Transportgeräten.

Tabelle 3: Auspendler nach Geschlecht und Ausbildung

	Ausbildung			
	unbekannt	keine	Lehre	akademisch
Männer				
Anzahl Personen	12.773	29.900	230.350	32.628
Auspendleranteil	18,1 %	13,7 %	15,1 %	18,3 %
Frauen				
Anzahl Personen	8,842	24,033	226,782	36,905
Auspendlerinnenanteil	11,8 %	10,0 %	5,9 %	8,0 %

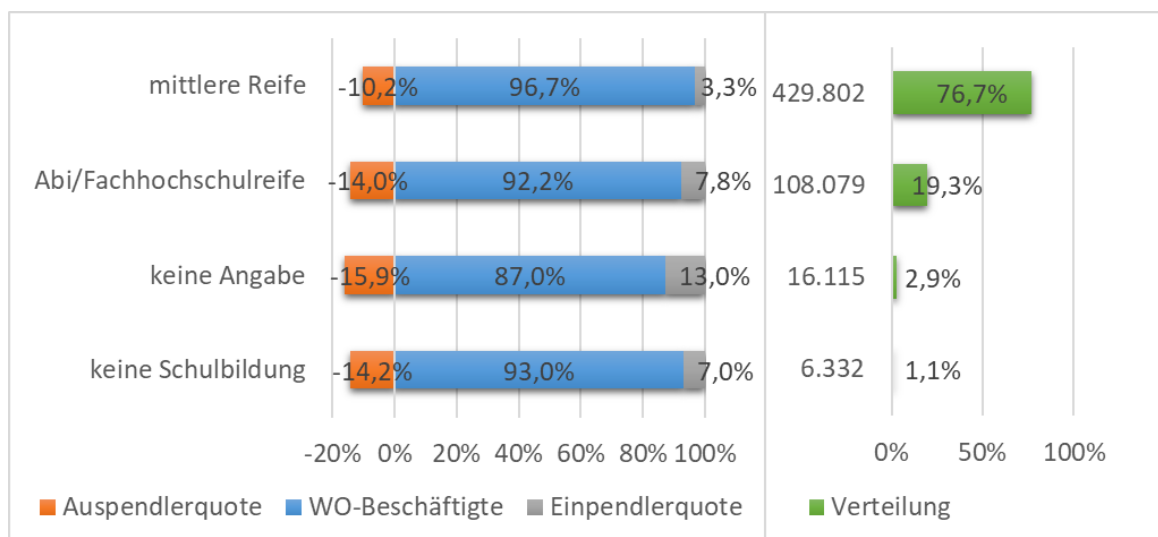
Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111)

Im Ausbildungsniveau gibt es demnach nicht nur Unterschiede zwischen den Auspendlerquoten, sondern auch Differenzen im Zielarbeitsmarkt. Während Akademiker, die Großstädte Berlin und Hamburg bevorzugen, pendeln qualifizierte Fachkräfte in die angrenzenden Bundesländer, Schleswig-Holstein und Niedersachsen. Tabelle 3 unterteilt die Ausbildungskategorien nach dem Geschlecht, wobei sich eine besondere Heterogenität zeigt. Mit steigender Bildung steigt insbesondere bei den Männern die Auspendelanteile, während innerhalb der Gruppe der Frauen mit Lehrabschluss und akademischer Bildung relativ seltener ausgependelt wird. Knapp 3.500 Frauen und 6.400 Männer mit unbekannter oder keiner Ausbildung pendeln aus.

Abbildung 4 betrachtet die Schulbildung. Die meisten Beschäftigten besitzen mittlere Reife; 10,2 Prozent von diesen pendeln aus. Die höchste Auspendlerquote weist die

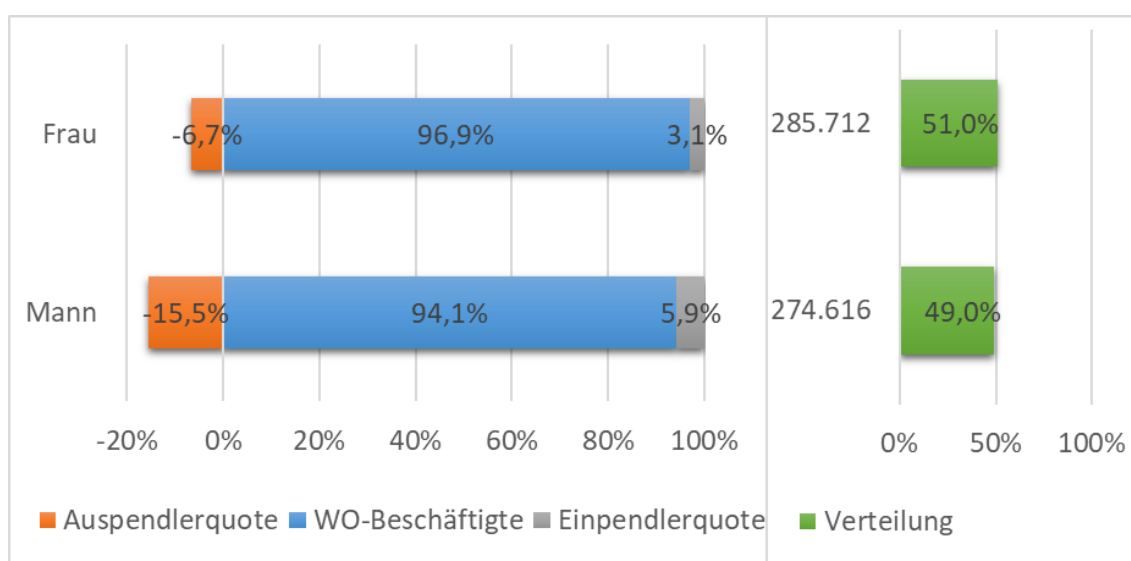
Gruppe der Beschäftigten auf, die keine Angabe zur Schulbildung hat. Jedoch ist ihr Beschäftigungsanteil mit knapp einem Prozent sehr gering.

Abbildung 4: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Schulqualifikationen



Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111). Lesebeispiel: In MV haben 429.802 Beschäftigte eine mittlere Reife. Dies entspricht 76,7% aller Beschäftigten in MV. Von diesen Beschäftigten wohnen und arbeiten 96,71% in MV, 3,3% pendeln zusätzlich ein. Von allen, die in MV leben, pendeln 10,2% aus.

Abbildung 5: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Geschlecht

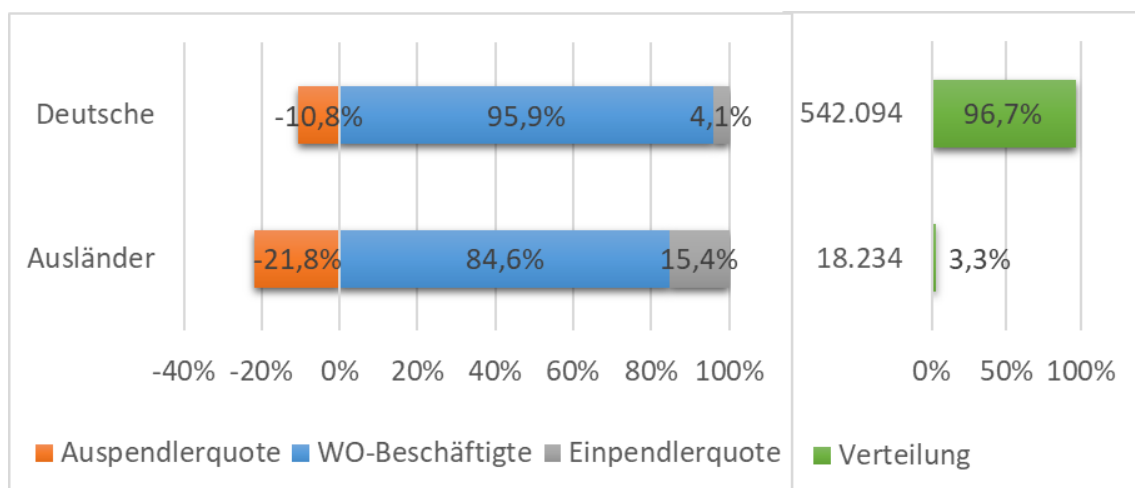


Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111). Lesebeispiel: In MV gibt es 285.712 weibliche Beschäftigte. Dies entspricht 51% aller Beschäftigten in MV. Von diesen Beschäftigten wohnen und arbeiten 96,9% in MV, 3,1% pendeln zusätzlich ein. Von allen, die in MV leben, pendeln 6,7% aus.

Frauen und Männer stellen jeweils etwa die Hälfte aller Beschäftigten in MV, wie Abbildung 5 aufzeigt. Allerdings ist die Mobilitätsneigung von Frauen deutlich geringer: Die Auspendlerquote von Frauen beträgt 6,7 Prozent, während Männer mehr als doppelt so häufig auspendeln. Ein Grund hierfür ist nicht nur die überdurchschnittlich hohe Anzahl von Frauen in Teilzeit, sondern auch die höhere Pendelbereitschaft von Männern (Eckey, Kosfeld und Türk, 2007).

Zudem zeigt sich eine deutlich höhere Mobilität für Ausländer (siehe Abbildung 6). Allerdings bilden Ausländer mit 3,3 Prozent an der Gesamtbeschäftigung eine untergeordnete Rolle. Die Immigration von Ausländern stellt einen besonderen Hebel der Fachkräftesicherung dar. Mit fast 22 Prozent Auspendelndenanteil scheinen allerdings Ausländer nur schwer auf dem Arbeitsmarkt in MV Fuß zu fassen.

Abbildung 6: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Ausländerstatus



Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111)

Lesbeispiel: In MV gibt es 542.094 deutsche Beschäftigt. Dies entspricht 96,7% aller Beschäftigten in MV. Von diesen wohnen und arbeiten 95,9% in MV, 4,1% pendeln zusätzlich ein. Von allen, die in MV leben, pendeln 10,8% aus.

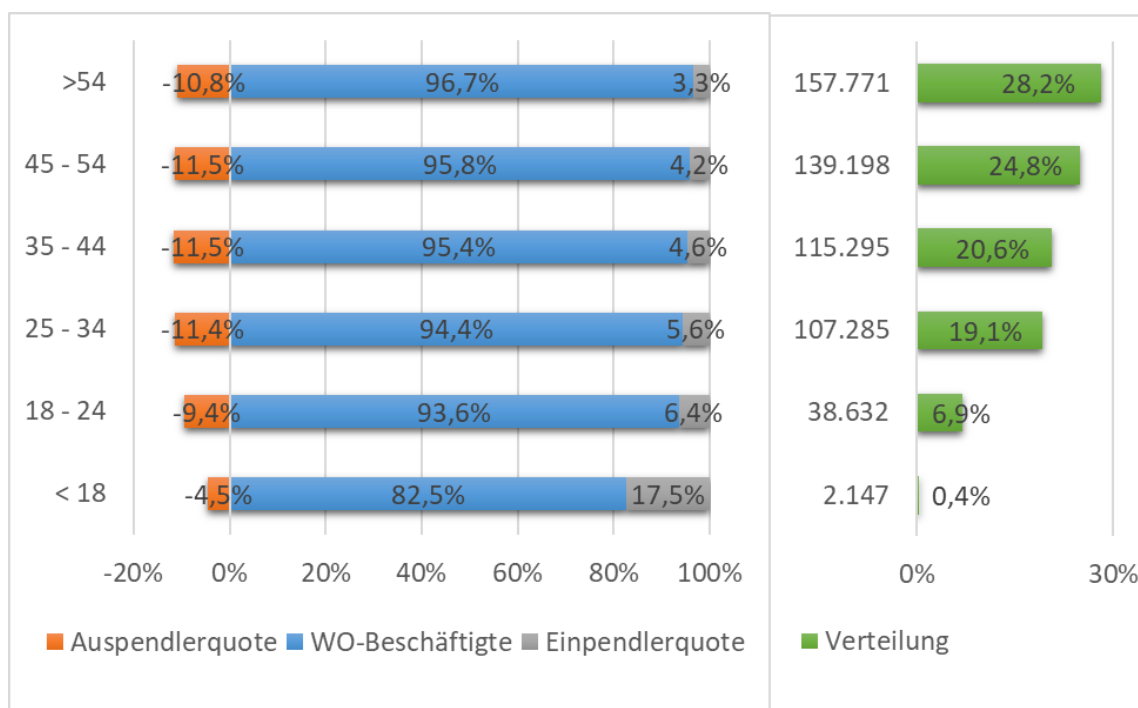
Im Folgenden werden die Auspendlerquoten nach 6 Alterskategorien differenziert. Ältere Arbeitnehmer bilden demnach den größten Beschäftigungsanteil in MV, was in Zukunft für die verstärkte Schrumpfung des Arbeitsmarktes aufgrund der zu erwartenden Verrentungen ausschlaggebend sein dürfte. Interessanterweise liegen die Auspendlerquoten aller Altersgruppen über 18 Jahre relativ nahe zusammen und um die 11 Prozent. Lediglich die Gruppe der unter 18-Jährigen zeigt mit unter 5 Prozent eine

sehr geringe Auspendlerquote. Hier spielt nicht nur das Alter, sondern auch die eingeschränkte Mobilität eine Rolle.

Auf der anderen Seite sind die Anteile der Einpendler für jüngere Beschäftigte etwas höher als bei den älteren Beschäftigten. Als Ausbildungsland scheint MV sogar attraktiv zu sein. Der Anteil der unter 18-Jährigen Einpendler an allen Beschäftigten in MV in dieser Altersgruppe beträgt 17.5%.

Deutliche Unterschiede in den Auspendlerquoten zeigen sich nicht nur bei den Qualifikationsniveaus – gering qualifizierte sowie hochqualifizierte Personen weisen eine überdurchschnittlich hohe Mobilitätsneigung auf – sondern auch zwischen den Geschlechtern und insbesondere bei den jungen Beschäftigten sowie bei den Ausländern.

Abbildung 7: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Alterskategorien



Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111)

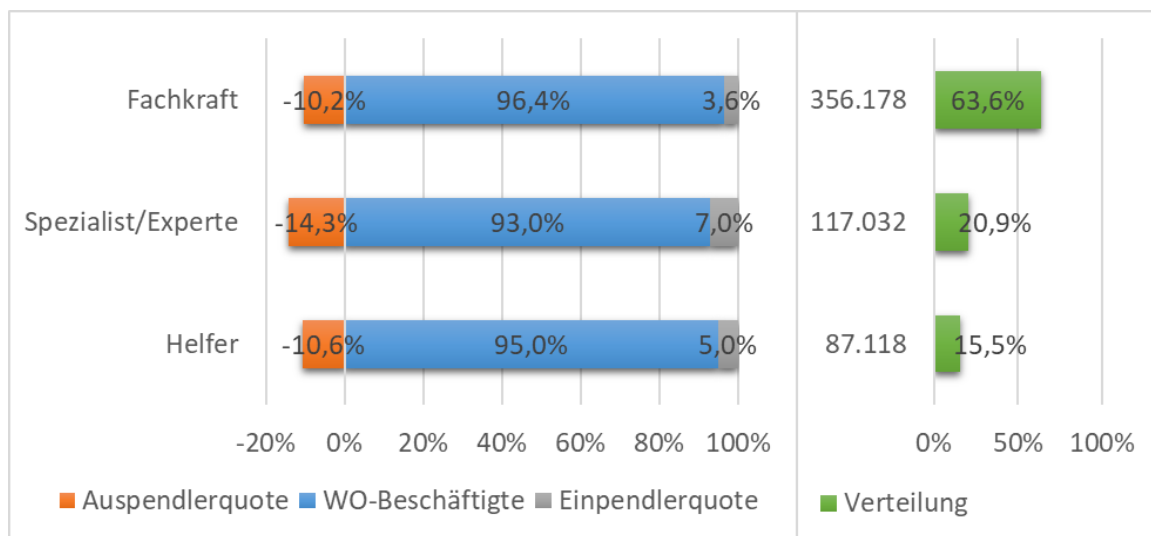
Lesebeispiel: In MV sind 157.771 Beschäftigte über 54 Jahre alt. Dies entspricht 28,2% aller Beschäftigten in MV. Von diesen, wohnen und arbeiten 96,7% in MV, 3,3% pendeln zusätzlich ein. Von allen, die in MV leben, pendeln 10,8% aus.

3.1.3 Unterscheidung nach Beschäftigungsmerkmalen

Um ein besseres Bild über die Beschäftigungsmerkmale der Auspendler und Wohnortbeschäftigten zu erhalten, werden im Folgenden Auspendler- und Einpendlerquoten sowie Beschäftigungsanteile in MV nach Tätigkeitsniveau, Vollzeit-Teilzeit- und geringfügig Beschäftigt sowie nach Berufen und Wirtschaftszweigen differenziert.

Hinsichtlich des Tätigkeitsniveaus bilden Fachkräfte mit über 63 Prozent den größten Beschäftigungsanteil in MV (siehe Abbildung 8).

Abbildung 8: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Tätigkeitsniveau



Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111)

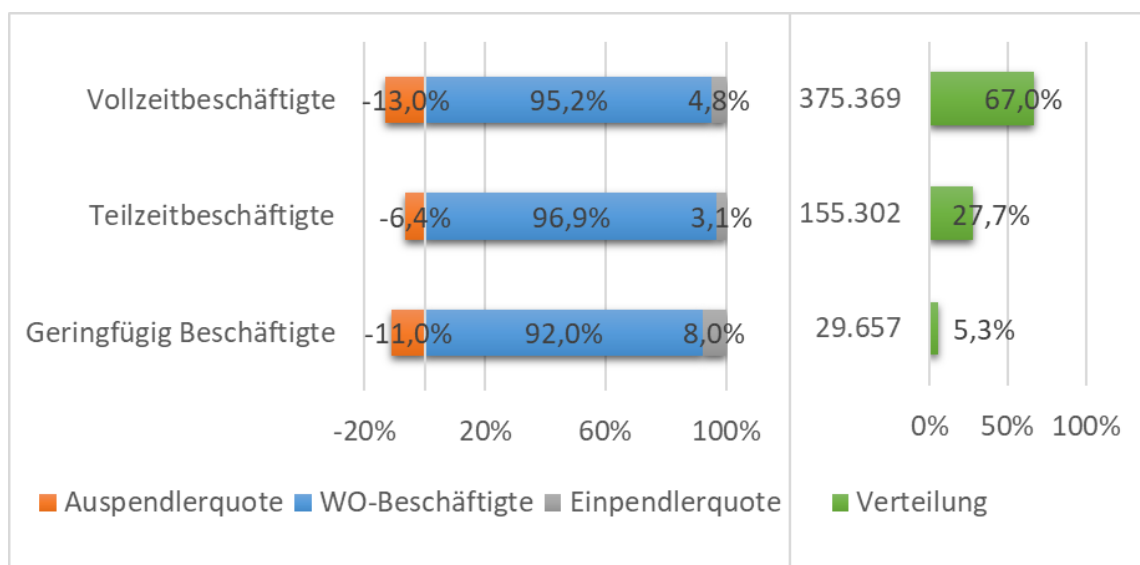
Lesebeispiel: In MV gibt es 356.178 Fachkräfte. Dies entspricht 63,6% aller Beschäftigten in MV. Von diesen wohnen und arbeiten 96,4% in MV, 3,6% pendeln zusätzlich ein. Von allen, die in MV leben, pendeln 10,2% aus.

Gleichzeitig fällt die Auspendlerquote dieser Gruppe am geringsten aus. Dies deckt sich mit den Auspendlerquoten der Qualifikationsniveaus: Beschäftigte mit einer Berufsausbildung, die überwiegend als Fachkräfte arbeiten (83,3%), zeigten unterdurchschnittliche Auspendlerquoten (siehe Abbildung 3). Allerdings ist auch hier die Gruppe, aufgrund ihrer großen Anzahl, nicht zu vernachlässigen. Darüber hinaus besitzen Spezialisten/Experten, zu denen mehr als 20 Prozent der Beschäftigten in MV zählen, die höchste Mobilität. Ziele dieser Berufsgruppen sind bevorzugt größere Städte wie Hamburg, Berlin und Lübeck. Ein Grund hierfür könnte nicht nur die Wohnortpräferenz spielen, sondern auch auf mangelnde Beschäftigungsmöglichkeiten in

wissensintensiven Berufen in MV hindeuten. Zudem sind die Löhne dieser Gruppe vergleichsweise hoch, wodurch die Mobilitätskosten besser kompensiert werden können. Weiterhin steigt mit einer höheren Qualifikation die berufliche Spezialisierung was die Wahrscheinlichkeit einen adäquaten Job am Wohnort in MV zu finden verringert. Für höher qualifizierte Beschäftigte erweitert sich daher ihr Suchradius, was zu höheren Auspendlerquoten führt.

Darüber hinaus haben Teilzeitbeschäftigte eine um die Hälfte geringere Mobilitätsneigung als Vollzeitbeschäftigte (siehe Abbildung 9). Der Grund ist, dass sich eine Fahrzeit von mehreren Stunden für Teilzeitbeschäftigte nicht lohnt. Ihr geringer Lohn lässt kaum eine Kompensation der Kosten des Pendelns zu. Allerdings liegt die Auspendlerquote der geringfügig Beschäftigten deutlich über der Quote der Teilzeitbeschäftigten. Die größten Gruppen dieser Beschäftigten sind zwischen 18 und 24 sowie über 54 Jahre alt. Während die älteren Arbeitnehmer eine Berufsausbildung besitzen und in der Unternehmensführung –Organisation sowie als Führer/-in von Fahrzeug- und Transportgeräten beschäftigt sind, hat der Großteil der 18 bis 24-Jährigen Abitur und arbeitet in Verkaufsberufen sowie in Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen. Dies sind wahrscheinlich Studenten, die noch bei ihren Eltern in MV gemeldet sind aber außerhalb von MV studieren, wohnen und arbeiten.

Abbildung 9: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Vollzeit-, Teilzeit- und geringfügig beschäftigt



Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111)

Lesebeispiel: In MV gibt es 375.369 Vollzeitbeschäftigte. Dies entspricht 67% aller Beschäftigten in MV. Von diesen wohnen und arbeiten 95,2% in MV, 4,8% pendeln zusätzlich ein. Von allen, die in MV leben, pendeln 13% aus.

Nachfolgend werden für die einzelnen Berufsgruppen die Auspendlerquoten, differenziert nach Männern und Frauen, aufgezeigt.⁴

Während Frauen in MV überwiegend in medizinischen Gesundheitsberufen, in der Unternehmensführung und –Organisation sowie in Verkaufsberufen beschäftigt sind, arbeiten Männer als Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten, in Verkehrs- und Logistikberufen sowie in Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufen. Zudem zeigen Männer im Vergleich zu Frauen in den Berufen, mit den höchsten Beschäftigungszahlen eine überdurchschnittlich hohe Mobilität. Diese fällt besonders hoch beim Führen von Fahrzeug- und Transportgeräten aus. Ziel dieser Auspendler ist insbesondere das angrenzende Schleswig-Holstein: Fast ein Drittel der Pendelnden in diesem Berufsfeld fährt nach Schleswig-Holstein zur Arbeit.

Frauen und Männer weisen zwar in den Berufen mit ihren höchsten Beschäftigungszahlen Unterschiede in den Auspendlerquoten auf, allerdings zeigen beide eine hohe Mobilität im Einkauf, Vertrieb und Handel sowie in der Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologie. Hierbei arbeitet der größte Teil der Pendler im Einkauf, Vertrieb und Handel in den angrenzenden Bundesländern, Schleswig-Holstein und Hamburg. Aber auch Nordrhein-Westfalen bildet vor allem bei den Männern eine beliebte Zielregion. Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnologie hingegen bevorzugen die Großstädte Hamburg und Berlin. Zudem zeigen beide Berufsgruppen überdurchschnittlich hohe Einpendlerquoten. Während die Einpendler in der Informations- und Kommunikationstechnologie die Stadt Schwerin als Arbeitsort bevorzugt, arbeitet der größte Teil der Einpendler im Einkauf, Vertrieb und Handel in Parchim.

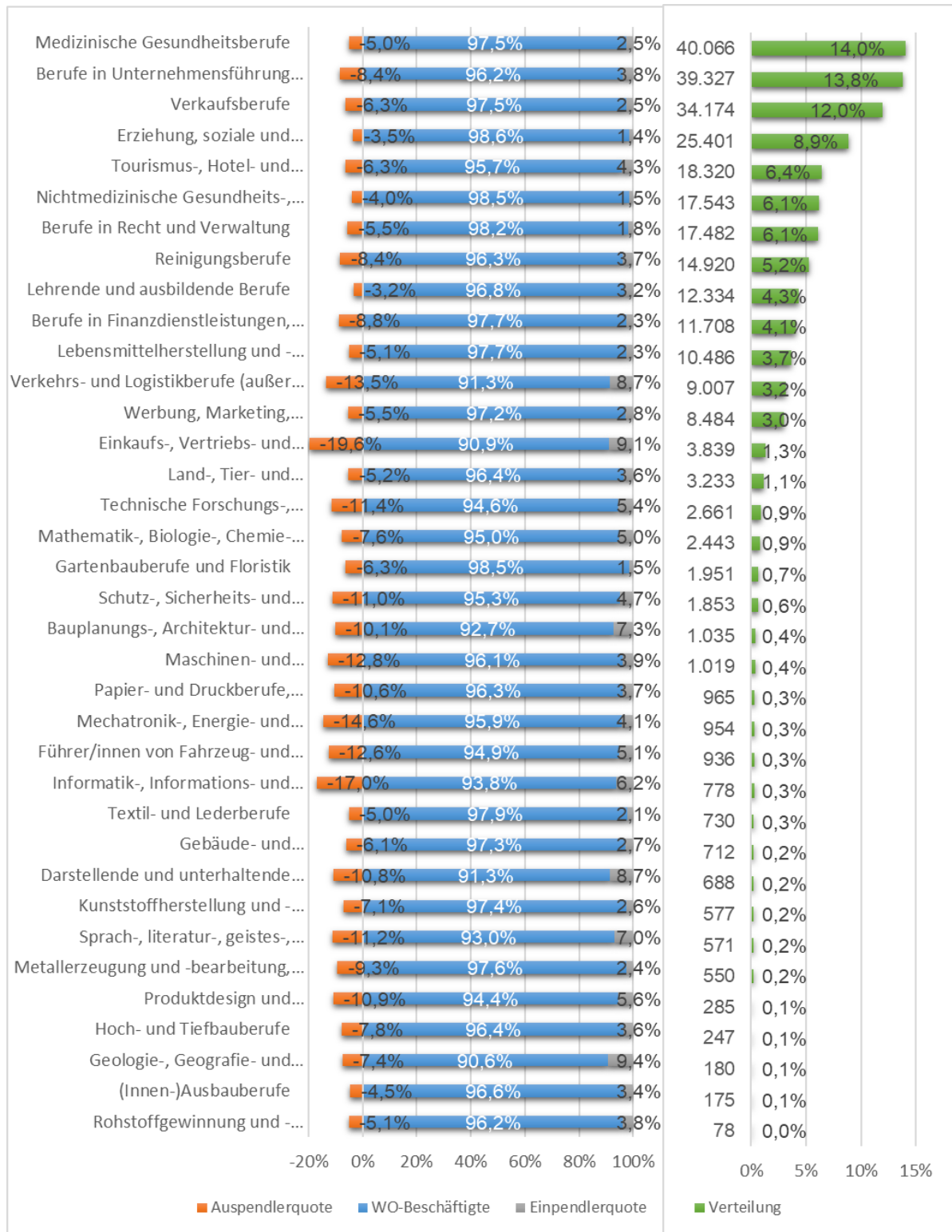
Darüber hinaus weisen Männer die geringste Mobilität in Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen sowie in der Erziehung, in sozialen und hauswirtschaftliche Berufen und in der Theologie auf. Auch Frauen haben in diesen Berufsfeldern eine unterdurchschnittliche Auspendlerquote. Zudem zeigen weibliche Beschäftigte eine geringe Mobilität in nichtmedizinischen Gesundheitsberufen, Körperpflege- und Wellnessberufen, in der Medizintechnik, in lehrenden und ausbildenden Berufe sowie in (Innen-)Ausbauberufen. Dies deckt sich zum Großteil mit den geringeren Auspendlerquoten der Beschäftigten mit Berufsausbildung (siehe Abbildung 3): Bis auf Beschäftigte in ausbildenden und lehrenden Berufen besitzt der Großteil dieser

⁴ Im Anhang (Tabelle A 1) befinden sich die langen Label der Berufe, da sie aufgrund ihrer Länge nicht in die Abbildungen passen.

Beschäftigten eine Ausbildung. Aufgrund der weniger starken Spezialisierung ist die Arbeitsplatzsuche in MV einfacher als für Hochqualifizierte.

Im Anhang werden in den Abbildung A 1 bis Abbildung A 10 die Ergebnisse für die fünf Arbeitsmarktregionen abgebildet. Aus datenschutzrechtlichen Gründen werden keine Ergebnisse bei Fallzahlen von unter 20 Personen ausgewiesen. Zunächst zeigt sich eine gewisse Heterogenität im lokalen Berufemix. Erwähnenswert ist, dass in einigen regional weniger oft vertretenen Berufen bei den Männern mitunter höhere Auspendelraten beobachtet werden können, was ein gewisses Maß an lokalem Mismatch auf dem Arbeitsmarkt indiziert. Für Schwerin fallen sowohl für Männer als auch für Frauen die Auspendlerquoten der Berufe im Durchschnitt höher aus als für die anderen Arbeitsmarktregionen. Damit liegt hier nicht ein berufsspezifischer Mismatch vor. Es ist eher ein Indiz für die generell geringere Arbeitsnachfrage in der Region. Darüber hinaus zeigen beispielsweise weibliche Beschäftigte in der Mechatronik, Energie und in Elektroberufen in Schwerin die höchste Pendelbereitschaft, während in Rostock weibliche Beschäftigte dieser Berufsgruppe im Vergleich zu anderen Berufen eine geringe Mobilität aufweisen.

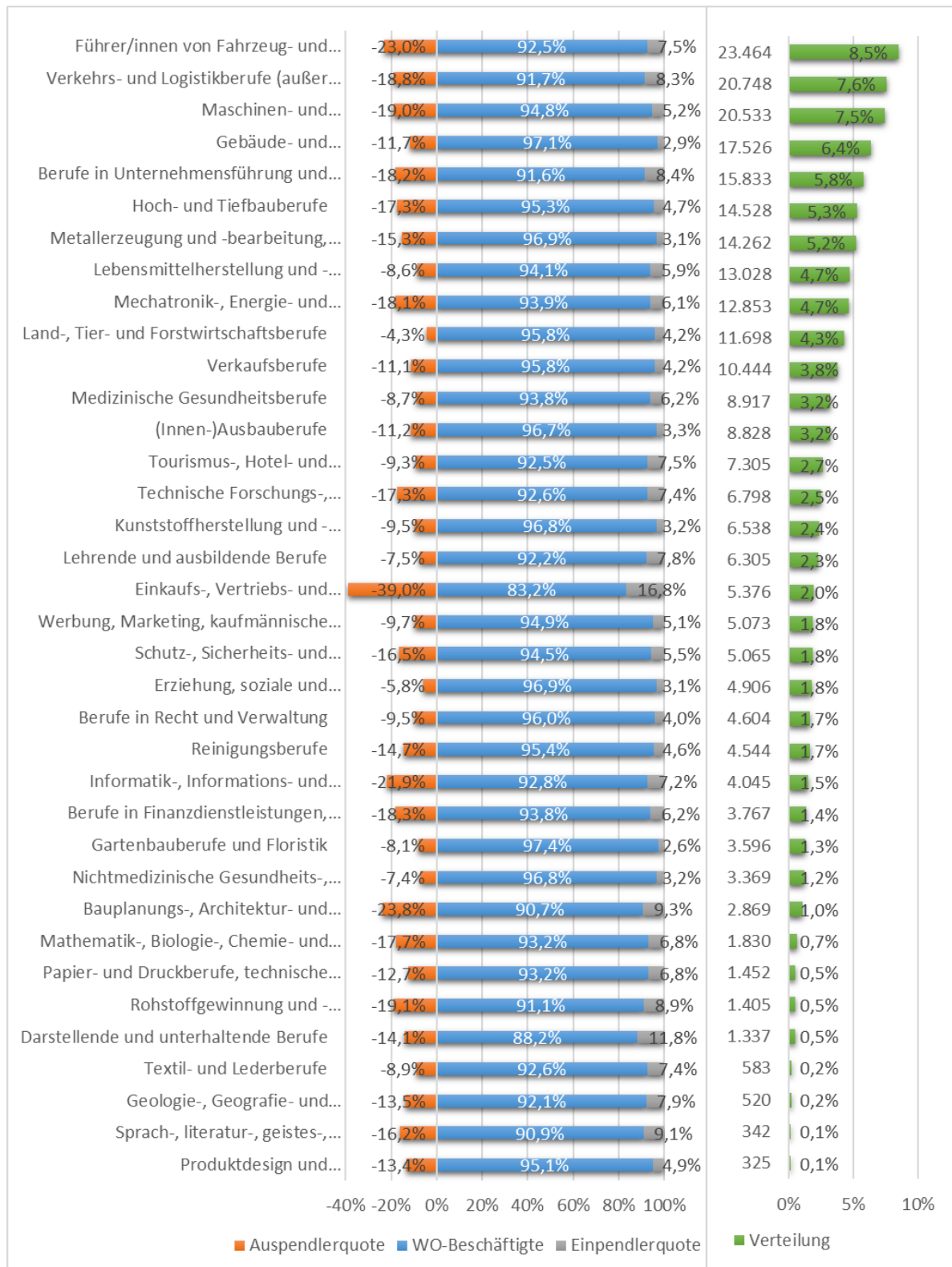
Abbildung 10: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Beruf (Frauen)



Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111)

Lesebeispiel: In MV gibt es 40.066 weibliche Beschäftigte, die in medizinischen Gesundheitsberufen arbeiten. Dies entspricht 14% aller weiblichen Beschäftigten in MV. Von diesen wohnen und arbeiten 97,5% in MV, 2,5% pendeln zusätzlich ein. Von allen, die in MV leben, pendeln 5% aus.

Abbildung 11: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Beruf (Männer)



Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111)

Lesebeispiel: In MV gibt es 23.464 männliche Beschäftigte, die als Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten arbeiten. Dies entspricht 8,5% aller männlichen Beschäftigten in MV. Von diesen wohnen und arbeiten 92,5% in MV, 7,5% pendeln zusätzlich ein. Von allen, die in MV leben, pendeln 23 % aus.

Bei Männern unterscheidet sich zudem die Mobilität zwischen den Arbeitsmarktregionen im Beruf der Mathematik, Biologie, Chemie und Physik: In der Mecklenburgischen Seenplatte pendeln fast 30 Prozent der Beschäftigten dieser Berufsgruppe in ein anderes Bundesland zur Arbeit, wohingegen die Mobilität in Rostock unter dem Durchschnitt liegt. Weiterhin unterscheiden sich die Auspendlerquoten von männlichen Beschäftigten in der Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung. Während in Südvorpommern die Auspendlerquote bei 17,45 Prozent liegt, ist die Quote in Nordvorpommern mehr als doppelt so hoch.

Abbildung 12: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Branche



Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111) Lesebeispiel: In MV gibt es 94.044 Beschäftigte, die im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiten. Dies entspricht 16,8% aller Beschäftigten in MV. Von diesen wohnen und arbeiten 97,6% in MV, 2,4% pendeln zusätzlich ein. Von allen, die in MV leben, pendeln 4,3% aus.

Daneben zeigt sich bei der Betrachtung der Branchen⁵, dass Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen, mit fast 17 Prozent, den größten Beschäftigungsanteil in MV bilden. Zudem weist dieser Industriezweig eine geringe Mobilität aus: Arbeitnehmer, die in dieser Branche arbeiten sind tendenziell weniger bereit auszupendeln. Dagegen besitzen Branchen der Information und Kommunikation, des Bergbaus und der Gewinnung von Stein und Erden sowie des Verkehrs und der Lagerei die größten Auspendlerquoten. Während mehr als 50 Prozent der Beschäftigten im Bergbau und in der Gewinnung von Stein und Erden in Niedersachsen (in Celle) arbeiten, ist der größte Teil der Arbeitnehmer im Verkehr und der Lagerei in Schleswig-Holstein und Hamburg zu finden. Beschäftigte der Information und Kommunikation dagegen sehen Bayern als einen attraktiven Arbeitsort an. Rund 27 Prozent der Arbeitnehmer dieser Branche pendelt nach Bayern zur Arbeit, insbesondere nach München. Wieso sich Beschäftigte dazu entschließen diese weiten Arbeitswege aufzunehmen, können neben finanziellen Gründen, die in Kapitel 4.2 erörtert werden auch schlechte Beschäftigungsbedingungen in MV eine Rolle spielen.

Somit zeigen sich in Anbetracht der Beschäftigungsmerkmale nicht nur deutliche Unterschiede beim Tätigkeitsniveau – hohe Mobilität insbesondere bei Spezialisten/Experten sowie bei Vollzeitbeschäftigten, sondern auch hinsichtlich der Berufe. Sowohl Frauen als auch Männer, die im Einkauf, Vertrieb und Handel sowie in der Informations- und Kommunikationstechnologie arbeiten weisen überdurchschnittliche hohe Auspendlerquoten auf. Auch Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationsbranche zeigen eine sehr hohe Mobilitätsneigung. Zudem unterscheiden sich die Auspendlerquoten der Berufe zwischen den Arbeitsmarktregionen, was auf Unterschiede in der Berufsstruktur zwischen den Regionen hindeutet.

3.2 Pendlersaldo

Wie zuvor gezeigt, weisen einige Berufe eine hohe Auspendlerquote auf, insbesondere Beschäftigte im Einkauf, Vertrieb und Handel. Fast jeder dritte Arbeitnehmer aus MV in diesem Berufsfeld, pendelt in ein anderes Bundesland zur Arbeit. Um zu klären, ob dies auf einen möglichen Beschäftigungsmangel in MV hindeutet, werden im Folgenden Ein- und Auspendler in ihrer Größenordnung gegenübergestellt. Hierfür wird der Pendlersaldo

⁵ Im Anhang (**Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**) befinden sich die langen Label der Branchen, da sie aufgrund ihrer Länge nicht in die Abbildung passen.

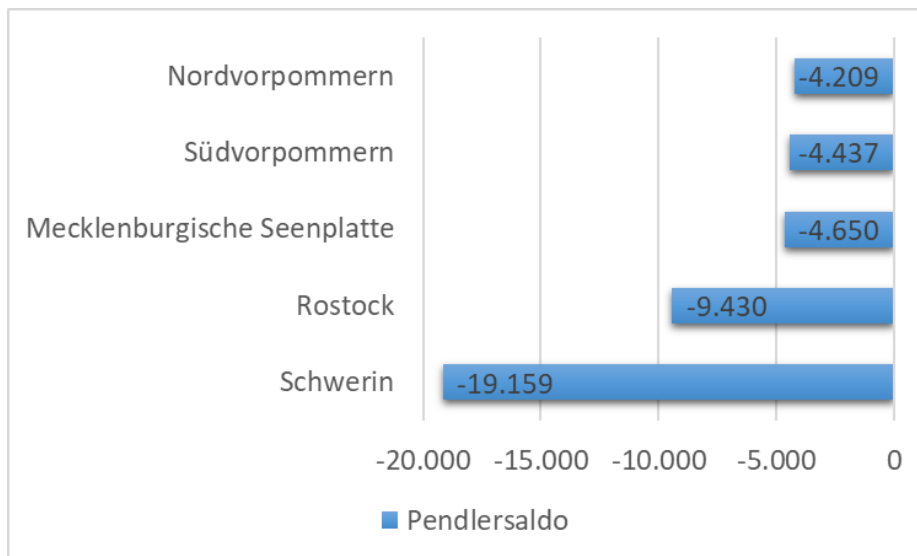
herangezogen, der sich aus der Differenz von Ein- und Auspendlern berechnet. Dieser gibt somit an ob in einer Region mehr Beschäftigte wohnen und arbeiten oder zum Arbeiten in eine andere Region außerhalb von MV pendeln. Pendeln mehr Personen aus, liegt also ein negativer Pendlersaldo vor, zeigt dies lokale Arbeitsnachfragedefizite an. Ein positiver Saldo dagegen steht für eine gute Wirtschaftskraft einer Region und zeigt Arbeitsplatzzentren an, die Arbeitskräfte von außerhalb nach MV anziehen. Zudem kann der Pendlersaldo Aufschluss über Arbeitskräftepotenziale geben, die einer Region und damit den Unternehmen zur Verfügung stehen. Ein ausgeglichener Pendlersaldo indiziert keine besonderen Auffälligkeiten auf dem Arbeitsmarkt und impliziert damit geringe strukturelle Besonderheiten. Das Ein- und Auspendeln hat dann andere, individuelle Gründe.

In MV gibt es im Jahr 2017 560.402 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Arbeitsplatz in MV, darunter sind 25.155 Beschäftigte, die außerhalb von MV wohnen und zum Arbeiten nach MV einpendeln. Dem gegenüber stellen die Auspendler eine Anzahl von 67.049 Beschäftigten. Es herrscht also ein Auspendlerüberschuss mit einem negativen Pendlersaldo von 41.894 Personen, was auf Arbeitsplatzdefizite hindeutet. MV ist somit durchaus attraktiv zum Wohnen, die Arbeitsnachfrage ist jedoch zu niedrig.

3.2.1 Unterscheidung nach Arbeitsmarktregionen

Abbildung 13 zeigt den Pendlersaldo für die Arbeitsmarktregionen in MV. Alle Arbeitsmarktregionen besitzen negative Pendlersalden, die sich allerdings unterscheiden. So besitzt Schwerin nicht nur die größten Aus- und Einpendelquoten, sondern auch den größten Auspendlersaldo. Die Anzahl der Auspendler ist so hoch, dass sie damit den höchsten Auspendlerüberschuss mit -19.164 Personen aufweist. Dies sind über 12 Prozent „Netto-Auspendelnde“ bezogen auf alle Beschäftigten in der Region. Hier spielt vor allem die angrenzende Lage zu Schleswig-Holstein, Niedersachsen und die Nähe zu Hamburg eine große Rolle. In der Arbeitsmarktregion Rostock pendeln netto etwas über 6 Prozent aus und in den anderen Regionen liegt es netto bei Auspendelströmen zwischen 4 und 5 Prozent. Den geringsten negativen Pendlersaldo zeigt Nordvorpommern mit -4.209 Personen. Das Hauptaugenmerk sollte daher auf die westlichen Teile von MV gelegt werden.

Abbildung 13: Pendlersaldo für die Arbeitsmarktregionen in MV



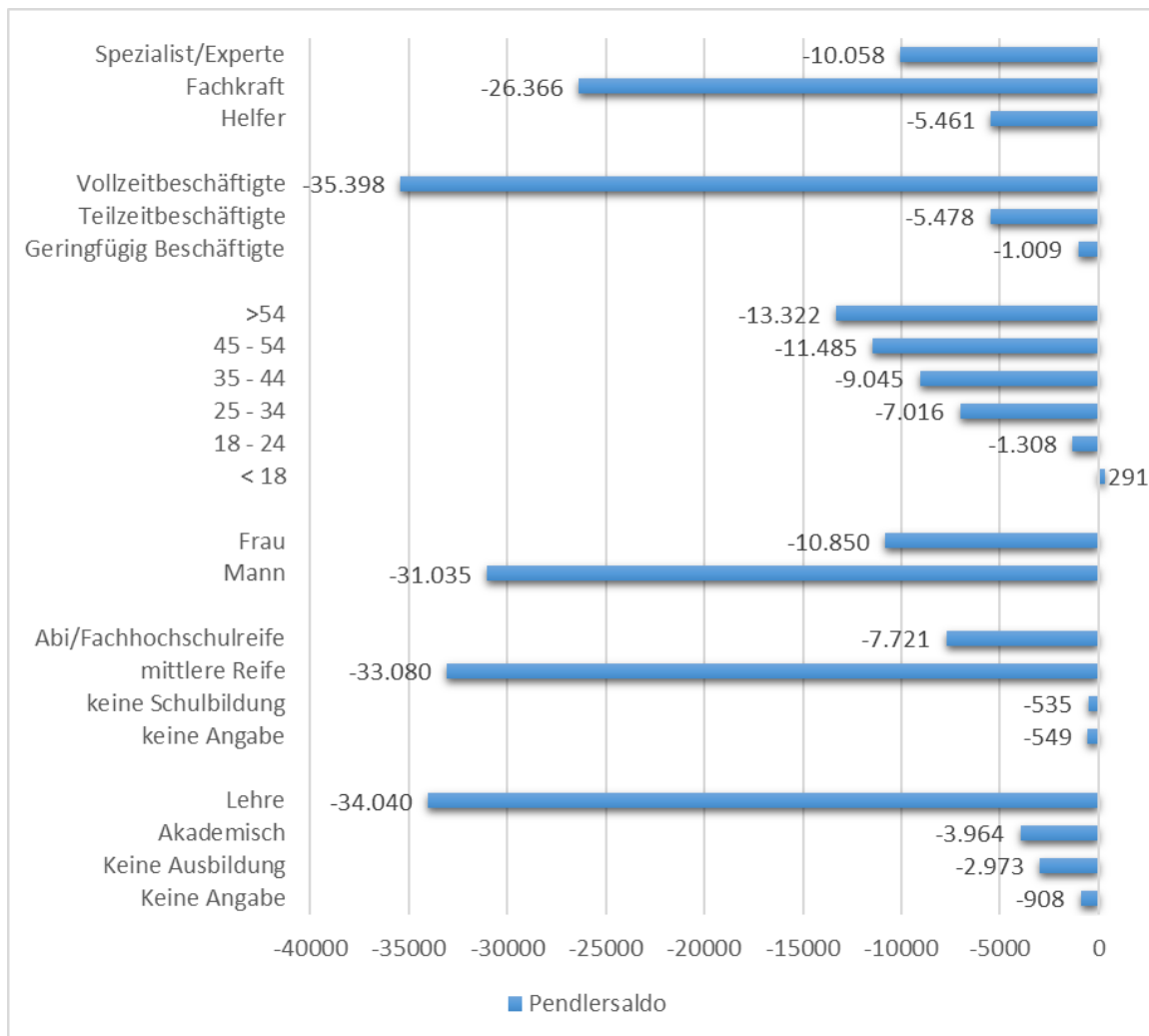
Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111)

3.2.2 Unterscheidung nach individuellen Merkmalen

In Abbildung 14 werden die jeweiligen Pendlersalden für verschiedene soziodemografische Faktoren dargestellt. Bis auf Beschäftigte unter 18 Jahren sind in allen betrachteten Gruppen Auspendlerüberschüsse zu beobachten. Bei der Gruppe der ältesten Beschäftigten fällt der Pendlersaldo mit -13.331 am größten aus. In anderen Worten ausgedrückt, überwiegt die Anzahl der Auspendler die Einpendleranzahl um 13.322. Dies kann auf einen Mangel an Arbeitsplätzen für speziell diese Altersgruppe in MV hindeuten. Zudem wird bei der Differenzierung zwischen Männern und Frauen deutlich, dass der Pendlersaldo vor allem bei den Männern besonders hoch ist. Bei der Betrachtung der Schul- und Ausbildung ist weiterhin zu erkennen, dass der höchste Pendlersaldo bei Arbeitnehmern mit einer Lehre sowie mittleren Reife zu verzeichnen ist. Beschäftigte ohne Ausbildung und keinem Schulabschluss sowie Akademiker weisen geringere Pendelüberschüsse aus. Dies kann auch von Kröll und Niebuhr (2008) bestätigt werden: Hochqualifizierte pendeln nicht nur aus MV aus, sondern auch ein, was den Pendlersaldo für Akademiker insgesamt reduziert, aber möglicherweise auch auf getrennte Berufssegmente hindeutet.

Eine Betrachtung nach individuellen Merkmalen deutet somit auf Arbeitsplatzdefizite insbesondere bei älteren Beschäftigten, Fachkräften sowie Männern hin. Eine bessere Beschäftigungssituation liegt dagegen bei den unter 18-Jährigen vor.

Abbildung 14: Pendlersaldo nach soziodemografischen Merkmalen

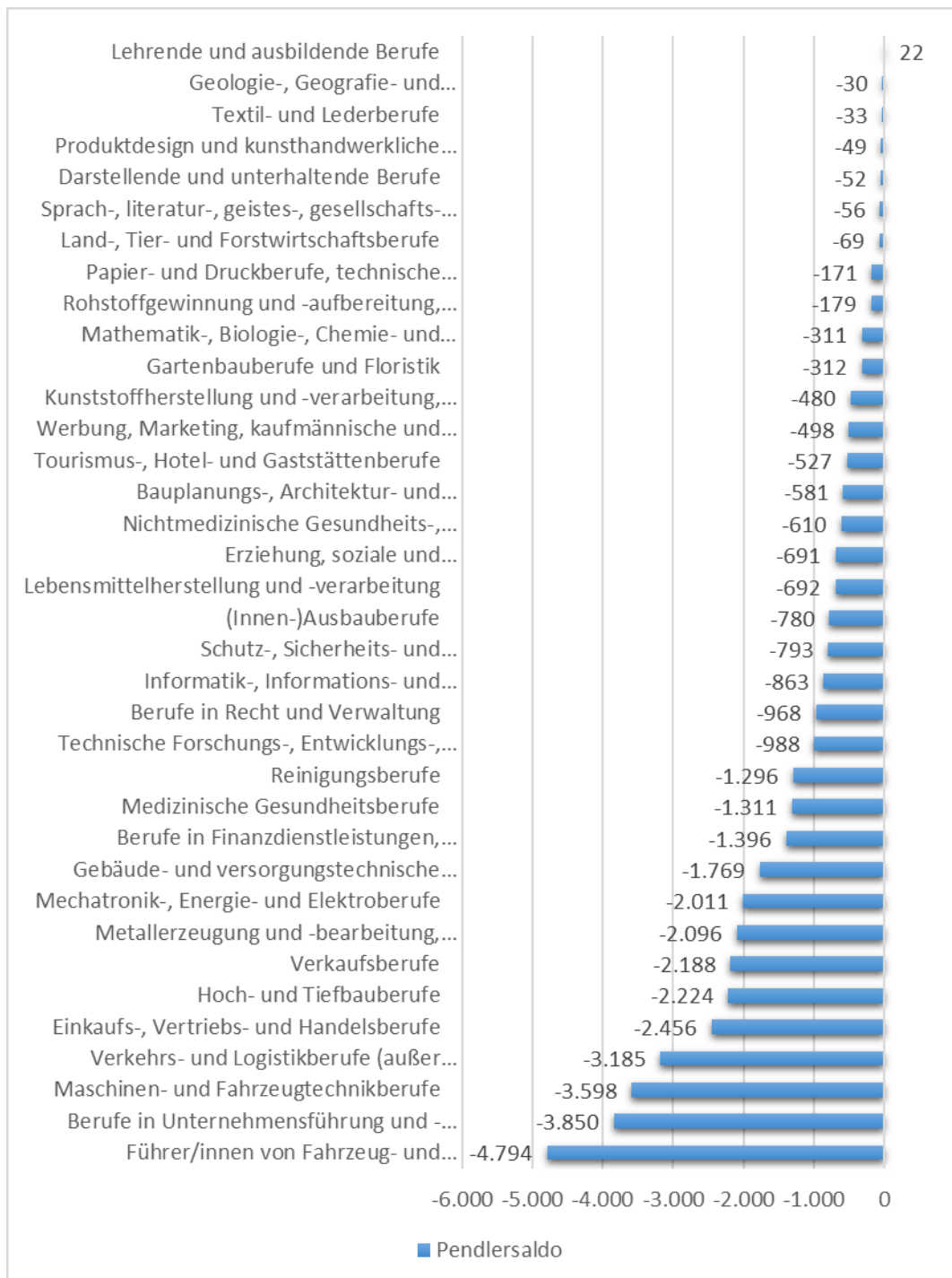


Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111)

3.2.3 Unterscheidung nach Beschäftigungsmerkmalen

Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Betrachtung der Berufe (siehe Abbildung 15). Bis auf lehrende und ausbildende Berufe herrscht ein Auspendlerüberschuss. Dieser ist für Führer/-innen von Fahrzeug- und Transportgeräten, Berufe in der Unternehmensführung –Organisation, Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe sowie für Verkehrs- und Logistikberufe am größten. Besonders für Beschäftigte dieser Berufe, die überwiegend eine Berufsausbildung besitzen, scheint die Arbeitsmarktlage und Beschäftigungsmöglichkeit in MV schwierig. Für Beschäftigte im Einkauf, Vertrieb und Handel, die die größten Auspendlerquoten aufweisen zeigt sich ein negativer Pendlersaldo von 2.456. Die Auspendleranzahl liegt deutlich über der Anzahl der Einpendler. Dies kann auf einen Mangel an Arbeitsplatzmöglichkeiten in speziell diesem Berufsfeld hindeuten.

Abbildung 15: Pendlersaldo nach Berufen

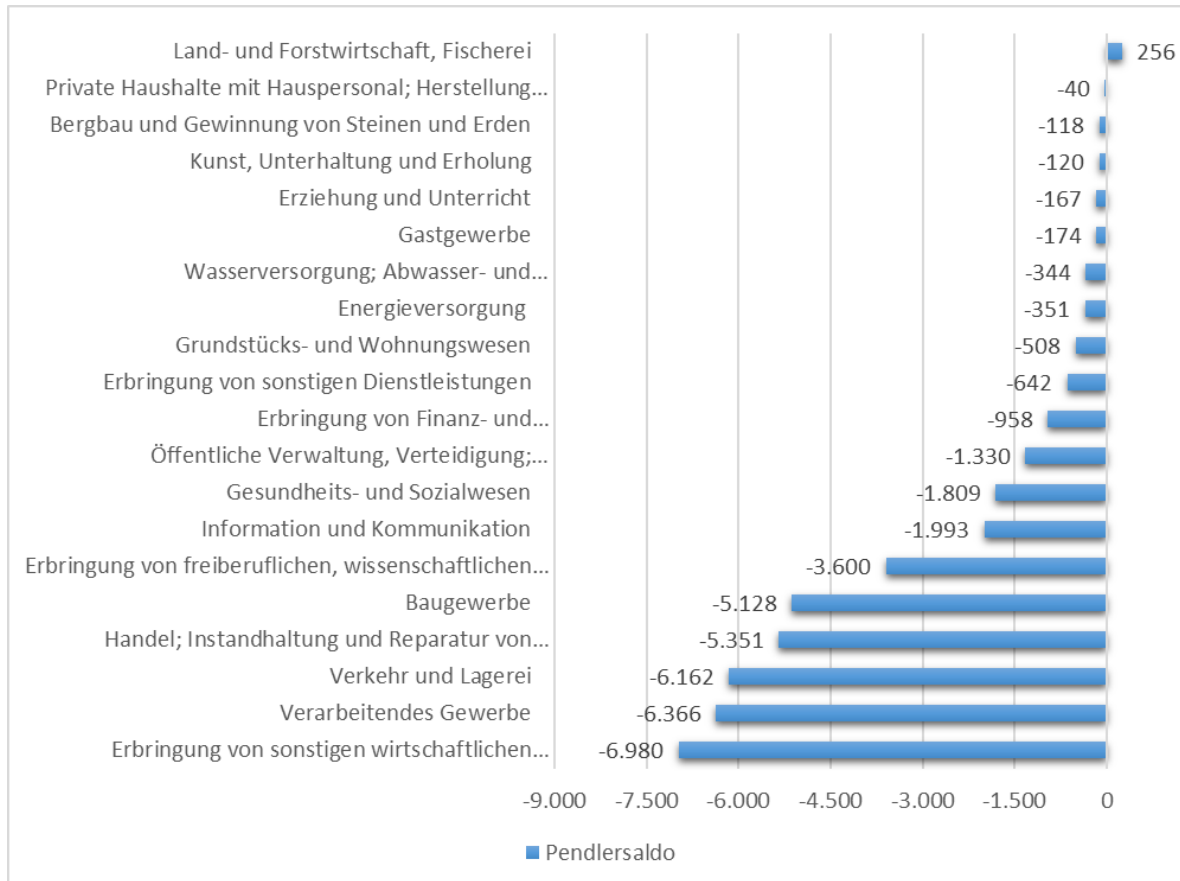


Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111)

Nachfolgend werden die Pendlersalden für verschiedene Branchen in MV dargestellt. Abbildung 16 zeigt einen hohen Auspendlerüberschuss im Erbringen von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, im Verarbeitenden Gewerbe, im Verkehr und der Lagerei, im Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen sowie im

Baugewerbe. Dagegen überwiegt bei der Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei die Anzahl der Einpendler, der Pendlersaldo fällt hier positiv aus. Besonders in dieser Branche scheinen in MV bessere Beschäftigungsmöglichkeiten zu herrschen.

Abbildung 16: Pendlersaldo nach Branchen



Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111)

Festzuhalten bleibt, dass in nahezu allen Bereichen ausgependelt wird, jedoch eine Heterogenität bei individuellen und beruflichen Faktoren besteht. Insbesondere ist hervorzuheben, dass die Arbeitsmarktregion Schwerin am stärksten vom Auspendeln betroffen ist und insbesondere gut Qualifizierte netto auspendeln. Die Netto-Auspendelnden sind relativ älter, sodass Maßnahmen zum Binden der jungen Beschäftigten an MV sinnvoll erscheinen.

4 Bestimmungsfaktoren von Auspendlern

Die Auspendelquoten unterscheiden sich nicht nur zwischen den Geschlechtern und Arbeitsmarktregionen in MV, sondern auch zwischen individuellen Merkmalen, wie Schul- und Ausbildung sowie zwischen den Berufsfeldern und Branchen. Im Folgenden wird analysiert, welche dieser Faktoren sich auf die Auspendelwahrscheinlichkeit signifikant auswirken. Das rein beschreibende Bild kann bisher nur die Richtung aufzeigen (Beispiel: Männer pendeln häufiger aus). Dabei kann es sich aber um eine rein zufällige Abweichung handeln und nicht um eine signifikante. Die Information zur Signifikanz ist deshalb wichtig, da eine gruppenspezifische Kampagne nur dann Sinn macht, wenn die Abweichung eben keine zufällige, sondern eine signifikante Abweichung von den Beschäftigten in MV darstellt. Dabei ist festzuhalten, dass hierbei auch Gruppen identifiziert werden, die möglicherweise keine passenden Arbeitsplätze in MV finden und deshalb auspendeln (müssen).

Wir untersuchen im Folgenden, in welchen Charakteristiken sich beiden Gruppen signifikant unterscheiden. Wir können die Frage beantworten, ob bspw. die Wahrscheinlichkeit ansteigt, eine auspendelnde Person zu sein, wenn man als Fachkraft arbeitet, aber einen Hochschulabschluss aufweist. Ist dieser Effekt signifikant, deutet es auf schlechtere Beschäftigungsmöglichkeiten für Höherqualifizierte in MV hin. Ist er hingegen nicht signifikant, können wir schlussfolgern, dass auch in MV Höherqualifizierte genauso wahrscheinlich als Fachkräfte arbeiten wie es unter den Auspendelnden der Fall ist. Dann gibt es auch kein besonderes strukturelles Problem.

4.1 Unterschiede in den Charakteristiken beider Gruppen

Da sich diese Analyse auf eine binäre Variable (Auspendler ja – nein) bezieht, verwenden wir ein Probit-Modell. Mit dem Probit-Modell ist es möglich festzustellen, wie wahrscheinlich es ist, dass ein bestimmter Beschäftigter auspendelt, wenn wir individuelle sowie berufsspezifische Eigenschaften einer Person kennen. Allerdings kann hier nur das Vorzeichen interpretiert werden. Ein negatives Vorzeichen bedeutet, dass die Wahrscheinlichkeit des Auspendelns sinkt, während bei einem positiven Vorzeichen die Wahrscheinlichkeit steigt. Tabelle 4 zeigt die Variablen, die in der Analyse betrachtet werden. Neben individuellen Eigenschaften, dem Bildungsstand und der

Arbeitsmarkterfahrung werden Informationen zum Wohnort, Beruf und Industrie sowie Firmencharakteristika miteinbezogen.

Tabelle 4: Individuelle, Job und Firmencharakteristika

Variablen	Beschreibung
<u>Individuelle Eigenschaften</u>	
Alter	Alter gruppiert
Vollzeit-Teilzeit-geringfügig beschäftigt	Beschäftigung in Vollzeit, Teilzeit bzw. geringfügig
Ausländerstatus	Ausländer ja-nein
<u>Bildungsstand</u>	
Ausbildung	keine Ausbildung-Lehre-Hochschulabschluss
<u>Arbeitsmarkterfahrung</u>	
log Betriebszugehörigkeit	Betriebszugehörigkeit im aktuellen Betrieb
log Durchschnittsdauer in Betrieb	durchschnittliche Beschäftigungsdauer pro Beschäftigungsverhältnis
Anteil Arbeitslosigkeitsphasen	kategoriale Variable, die den Anteil der Zeit darstellt, in der ein Arbeitnehmer nicht erwerbstätig war
<u>Variablen zum Wohnort, Beruf und Industrie</u>	
Berufe	50 Berufshauptfelder
Industrie	21 Industriezweige
Tätigkeitsniveau	Helfer-Fachkraft-Spezialist/Experte
Führungsverantwortung	Aufsichts-/Führungskraft
Wohnort	Arbeitsmarktregionen-Effekte für den Wohnort
<u>Firmencharakteristiken</u>	
Anteil an Hochqualifizierten	Humankapitalintensität des Betriebs
Anteil an Geringqualifizierten	Humankapitalintensität des Betriebs
Anteil an Frauen	Frauenanteil im Betrieb
Betriebsgröße	kategoriale Variable, die die Firmengröße beschreibt und 4 Gruppen beschreibt: 1-9 Mitarbeiter, 10-49 Mitarbeiter, 50-249 Mitarbeiter, mehr als 250 Mitarbeiter

Aufgrund verschiedener Auspendlerquoten zwischen Männern und Frauen, sowie Unterschieden in den individuellen Merkmalen und Berufen beider Geschlechter, werden geschlechterspezifische Modelle geschätzt, deren Ergebnisse in Tabelle 5 gezeigt werden. Modell 1 zeigt dabei das Ergebnis für Männer, während Modell 3 die Ergebnisse für Frauen darlegt. Zudem wird in Modell 2 und Modell 4 die Analyse auf ausschließlich deutsche Beschäftigte beschränkt.

Die Wahrscheinlichkeit des Auspendelns ist in der Arbeitsmarktregion Schwerin am höchsten. Bei der Betrachtung der individuellen Charakteristika zeigt sich für beide

Geschlechter, dass Ausländer verstärkter auspendeln als Deutsche. Es bestätigt sich das Bild, dass im Vergleich zur Gruppe der 35 bis 44-Jährigen jüngere Beschäftigte seltener, ältere hingegen häufiger auspendeln und mit zunehmender Abweichung von der Referenz die Effekte stärker werden. Damit kann geschlussfolgert werden, dass gerade die Gruppe der Personen mit einem Alter ab 55 Jahren am häufigsten auspendelt. Die Gruppe der unter 25-Jährigen weist die niedrigste Auspendelwahrscheinlichkeit auf. Insbesondere diese Gruppe wird dem Arbeitsmarkt noch lange zur Verfügung und ist auch aus demografischen Gründen für MV eine wichtige Ressource.

Tabelle 5: Ergebnis der Probit-Regression

Auspender: ja - nein	Mann		Frau	
	Gesamt (1)	ohne Ausländer (2)	Gesamt (3)	ohne Ausländer (4)
Individuelle Charakteristiken				
Ausländer-Status	0.260*** (0.018)		0.262*** (0.023)	
Alterskategorien (Referenz: 35-44 Jährige)				
<=24 Jahre	-0.579*** (0.017)	-0.659*** (0.019)	-0.271*** (0.021)	-0.322*** (0.022)
25-34 Jahre	-0.145*** (0.010)	-0.160*** (0.010)	-0.050*** (0.012)	-0.058*** (0.013)
45-54 Jahre	0.131*** (0.009)	0.136*** (0.009)	0.038*** (0.012)	0.044*** (0.012)
>=55 Jahre	0.159*** (0.009)	0.164*** (0.010)	0.072*** (0.013)	0.078*** (0.013)
Anteil Arbeitslosenphasen in Erwerbsbiografie (<5 % Referenz)				
... 5 bis <10%	-0.067*** (0.010)	-0.080*** (0.010)	-0.075*** (0.013)	-0.091*** (0.013)
... 10 bis <25%	-0.178*** (0.010)	-0.195*** (0.010)	-0.171*** (0.013)	-0.193*** (0.013)
... 25% und mehr	-0.433*** (0.012)	-0.460*** (0.013)	-0.321*** (0.014)	-0.356*** (0.015)
log(Betriebszugehörigkeit aktueller Betrieb)	-0.055*** (0.003)	-0.058*** (0.003)	-0.086*** (0.004)	-0.088*** (0.005)
log(durchschnittliche Dauer in Betrieben)	-0.227*** (0.006)	-0.242*** (0.006)	-0.203*** (0.007)	-0.218*** (0.008)
Führungsverantwortung (Referenz: Keine Verantwortung)				
... Führungskraft	-0.031* (0.018)	-0.031* (0.019)	-0.045 (0.028)	-0.037 (0.028)
... Aufsichtskraft	0.140*** (0.020)	0.141*** (0.020)	0.034 (0.034)	0.035 (0.034)

Anmerkung: Die Tabelle zeigt, das Ergebnis der Probit-Regression. Die Standardfehler sind in Klammern unterhalb der geschätzten Parameter zu sehen. Signifikanzniveaus: * 10%, ** 5%, *** 1%.

Tabelle 5: Ergebnis der Probit-Regression (fortgesetzt)

Auspendler: ja - nein	Mann		Frau	
	Gesamt (1)	ohne Ausländer (2)	Gesamt (3)	ohne Ausländer (4)
Job Charakteristiken				
Arbeitsumfang (Vollzeit ist Referenz)				
... teilzeitbeschäftigt	-0.034*** (0.012)	-0.055*** (0.013)	-0.033*** (0.009)	-0.041*** (0.009)
... geringfügig beschäftigt	0.016 (0.018)	0.007 (0.018)	0.180*** (0.017)	0.176*** (0.017)
Tätigkeitsniveau und Bildungsabschluss (Referenz: Fachkraft mit abgeschlossener Lehre)				
Unbekannte Ausbildung und				
... Helfer	0.286*** (0.029)	0.354*** (0.046)	-0.003 (0.033)	-0.018 (0.044)
... Fachkraft	0.043* (0.024)	0.150*** (0.030)	0.025 (0.032)	0.103*** (0.037)
... Spezialist/Experte	0.037 (0.054)	0.139** (0.062)	-0.222*** (0.084)	-0.288*** (0.102)
Keine Ausbildung und				
... Helfer	0.249*** (0.023)	0.230*** (0.025)	0.125*** (0.025)	0.124*** (0.026)
... Fachkraft	-0.009 (0.016)	0.001 (0.016)	0.028 (0.020)	0.033 (0.021)
... Spezialist/Experte	0.054 (0.034)	0.069** (0.035)	0.156*** (0.042)	0.154*** (0.043)
Lehre und				
... Helfer	-0.107*** (0.012)	-0.103*** (0.013)	0.080*** (0.014)	0.082*** (0.014)
... Fachkraft	Referenz	Referenz	Referenz	Referenz
... Spezialist/Experte	0.149*** (0.012)	0.138*** (0.013)	0.173*** (0.015)	0.167*** (0.015)
Akademische Bildung und				
... Helfer	0.176*** (0.067)	0.179** (0.077)	0.149** (0.060)	0.114* (0.069)
... Fachkraft	0.145*** (0.022)	0.140*** (0.023)	0.094*** (0.021)	0.082*** (0.022)
... Spezialist/Experte	-0.138*** (0.014)	-0.145*** (0.014)	-0.061*** (0.018)	-0.070*** (0.018)

Anmerkung: Die Tabelle zeigt, das Ergebnis der Probit-Regression. Die Standardfehler sind in Klammern unterhalb der geschätzten Parameter zu sehen. Signifikanzniveaus: * 10%, ** 5%, *** 1%.

Tabelle 5: Ergebnis der Probit-Regression (fortgesetzt)

Auspendler: ja - nein	Mann		Frau	
	Gesamt (1)	ohne Ausländer (2)	Gesamt (3)	ohne Ausländer (4)
Betriebscharakteristiken				
<10 Beschäftigte	Referenz	Referenz	Referenz	Referenz
10-49 Mitarbeiter	0.256*** (0.010)	0.271*** (0.010)	0.143*** (0.012)	0.158*** (0.012)
50-249 Mitarbeiter	0.580*** (0.010)	0.609*** (0.011)	0.452*** (0.013)	0.474*** (0.013)
mehr als 250 Mitarbeiter	0.921*** (0.012)	0.946*** (0.012)	0.819*** (0.015)	0.836*** (0.015)
Frauenanteil im Betrieb	-0.880*** (0.020)	-0.871*** (0.021)	-0.263*** (0.021)	-0.248*** (0.022)
Anteil an Hochqualifizierten im Betrieb	0.729*** (0.017)	0.750*** (0.018)	0.192*** (0.021)	0.199*** (0.022)
Konstante	-1.464*** (0.042)	-1.369*** (0.042)	-1.328*** (0.068)	-1.218*** (0.069)
Wohnort-spezifische Effekte	Ja	Ja	Ja	Ja
Industrie-spezifische Effekte	Ja	Ja	Ja	Ja
Berufs-spezifische Effekte	Ja	Ja	Ja	Ja
Beobachtungen	305.651	293.012	296.562	289.465
Pseudo R2	-0.178***	-0.195***	-0.171***	-0.193***

Anmerkung: Die Tabelle zeigt, das Ergebnis der Probit-Regression. Die Standardfehler sind in Klammern unterhalb der geschätzten Parameter zu sehen. Signifikanzniveaus: * 10%, ** 5%, *** 1%.

In den 1990er Jahren war die Arbeitsmarktsituation in Ostdeutschland ungünstig, durch eine hohe Arbeitslosigkeit gekennzeichnet und die Abwanderung von Personen eine Folge. Anstelle der Abwanderung war das Auspendeln aus der Heimat ein Mittel, nicht arbeitslos zu werden. Die Ergebnisse des Probit-Modells stützen das Argument: Mit zunehmendem Anteil an Arbeitslosenphasen in der Erwerbsbiografie nimmt die Auspendelwahrscheinlichkeit ab. Da diese Ergebnisse konditional auf das individuelle Alter identifiziert werden, bedeutet dies, dass gerade die Auspendler potentiell die Arbeitskräfte sind, welche längere Pendelwege in Kauf nehmen, um der Arbeitslosigkeit zu entgehen. Außerdem erklärt es den relativ hohen Anteil an älteren Auspendlern, da mit der Zeit sich die Arbeitsmarktsituation in MV besserte und jüngere Personen bessere Arbeitsmarktchancen in MV sehen. Die relativ höheren Arbeitslosigkeitsphasen der in MV Beschäftigten bestätigen die kritischere Arbeitsmarktlage in MV. Interessant sind in diesem Zusammenhang die Ergebnisse für die Betriebszugehörigkeit sowie die durchschnittliche Dauer im Betrieb. Je länger Beschäftigte im derzeitigen Betrieb arbeiten und desto eher handelt es sich um Wohnortbeschäftigte. Außerdem verweilen

Wohnortbeschäftigte durchschnittlich länger auf ihren Arbeitsplätzen. Auspendler hingegen wechseln häufiger die Firmen. Das auf andere Karrierewege hindeutet: Arbeitsplätze in MV lassen potentiell keine Karrierewege zu, weshalb Beschäftigte, die Karriere machen wollen, auspendeln.

Geringere Karrieremöglichkeiten lassen sich auch aus den Ergebnissen der Führungsverantwortung ablesen. Männliche Beschäftigte, die als Führungskraft tätig sind, haben zwar eine geringe Wahrscheinlichkeit auszupendeln. Dieser Effekt ist allerdings nur schwach ausgeprägt. Sind Männer hingegen als Aufsichtskraft mit mehr Verantwortung beschäftigt, steigt ihre Auspendelwahrscheinlichkeit. Für Frauen allerdings hat eine Führungsverantwortung keinen Einfluss auf die Auspendelentscheidung.

Teilzeitbeschäftigte pendeln signifikant seltener aus als Vollzeitbeschäftigte. Da höhere Löhne mit einer Vollzeitbeschäftigung einhergehen, wird das Pendeln und die damit mögliche höhere Lohndifferenz ausschlaggebend für das Auspendeln sein. Eine wichtige Ressource bei der Fachkräfterückgewinnung stellen Frauen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen dar. Sie pendeln signifikant häufiger aus. Das ist überraschend, da bei dieser Gruppe die Einkünfte eher niedrig sind und daher ein Pendeln nicht lukrativ erscheint. Eine separate Analyse zeigt, dass dies vor allem junge Frauen zwischen 18 und 25 Jahren sowie ältere weibliche Beschäftigte über 54 Jahren sind. Während die jüngeren Frauen, von denen der Großteil Abitur besitzt und in typischen Studentenjobs (Hotel, Gaststätten und Bürohilfsberufen) arbeitet, sind die älteren Beschäftigten überwiegend als Reinigungs- und Entsorgungskräfte mit einer Berufsausbildung beschäftigt. Bei den jüngeren Auspendlern handelt es sich höchstwahrscheinlich um Studentinnen, die noch zu Hause (in MV) gemeldet sind, aber außerhalb von MV studieren.

Ein weiterer Unterschied zwischen Auspendelnden und in MV Beschäftigten kann in den Tätigkeitsniveaus getrennt nach Bildungswegen darstellen. Die folgende Analyse lässt dabei den Schluss zu, inwiefern ein qualitativer Mismatch auf dem Arbeitsmarkt in MV zum Auspendeln beiträgt. Deutsche Männer, deren Arbeitgeber keinen Bildungsabschluss meldeten, neigen eher zum Auspendeln, unabhängig, ob sie als Hilfs-

oder Fachkraft oder als Spezialist bzw. Experte tätig sind. Weibliche Spezialisten/Experten ohne Angabe zur Ausbildung pendeln eher nicht aus, wobei festzuhalten ist, dass dies ausschließlich 47 Personen umfasst. Die Auspendelwahrscheinlichkeit steigt für Hilfskräfte, die keine Ausbildung aufweisen. Eine gesonderte Analyse zeigt, dass von den knapp 2000 Personen dieser Gruppe über 75 Prozent die mittlere Reife besitzt und außerhalb von MV in Verkehrs- und Logistik- sowie in Reinigungsberufen arbeitet. Auf der anderen Seite sinkt die Wahrscheinlichkeit, auszuwandern, wenn man als Hilfskraft mit einer abgeschlossenen Lehre beschäftigt ist. Das Vorhandensein eines Bildungsabschlusses ist damit ein zentraler Aspekt der Beschäftigung in MV. Auspendelnde weisen tendenziell dieses Zertifikat nicht auf und wandern daher aus um bspw. einer Arbeitslosigkeit zu entgehen.

Mit Hinblick auf Karrierewege zeigt sich zudem, dass gerade Personen mit einer Lehrausbildung dann auswandern, wenn sie auf Spezialisten- bzw. Expertenpositionen arbeiten. Solche Stellen werden üblicherweise in MV durch Personen mit akademischem Abschluss besetzt. Offenbar reichen aber die in MV zur Verfügung stehenden Stellen nicht aus: Die Auspendelwahrscheinlichkeit steigt für männliche und weibliche Akademiker, die als Helfer oder Fachkraft arbeiten. Dabei stellt sich die Frage, inwiefern diese Akademiker „nur“ Fachkraftstellen außerhalb MV annehmen; möglicherweise um einer Arbeitslosigkeit vorzubeugen. Ein genauerer Blick auf die Gruppe der auswandernden Akademiker zeigt, dass fast 43 Prozent der Helfer zwischen 25 und 34 Jahre alt ist und als Packer/-in, Lager- und Transportarbeiter, in Bürohilfsberufen und als Telefonist arbeitet. Es kommt die Vermutung auf, dass es sich um Beschäftigungsverhältnisse von (ehemaligen) Studierenden handelt, die noch nicht beendet wurden. Knapp 22 Prozent der Akademiker, die als Fachkräfte außerhalb von MV arbeiten, ist über 54 Jahre alt und ist in kaufmännischen Büroberufen beschäftigt.

Die Betrachtung der Tätigkeiten und der Ausbildung deutet auf einen Mangel an ausreichenden Stellen und auf adäquate Arbeitsmöglichkeiten und Karrierewege hin und liefert Evidenz dafür, dass in MV weniger Arbeitsplätze für Spezialisten/Experten zur Verfügung stehen, was zu einem Auswandern von Fachkräften führt.

Weiterhin trägt auch der Beruf einen entscheidenden Faktor bei der Auspendelwahrscheinlichkeit bei. Im Folgenden wird daher die

Auspendelwahrscheinlichkeit für einzelne Berufe, getrennt für Männer und Frauen, aus der Probit-Regression aus Tabelle 5 dargestellt (siehe Tabelle 6). Für eine gezielte Rückgewinnungskampagne sind von besonderer Bedeutung jene Berufe, welche die Wahrscheinlichkeit des Auspendelns erhöhen, also ein positives Vorzeichen aufweisen. Allerdings indiziert dies auch, dass in diesen Berufen die Arbeitsmarktsituation in MV tendenziell schwieriger ist und zum Auspendeln führt. Dabei sind starke Unterschiede zwischen Männern und Frauen innerhalb der Berufe zu erkennen. Berufe bei denen die Auspendelwahrscheinlichkeit für Männer steigt, während sie für Frauen sinkt, sind beispielsweise Berufe in der Metallerzeugung und –Bearbeitung, Metallbauberufe sowie Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe. Während Frauen in diesen Berufsgruppen bereits unterdurchschnittliche Auspendlerquoten zeigten, konnten wir bei Männern nicht nur eine hohe Mobilität sondern auch eine große Anzahl an Beschäftigten feststellen (siehe Abbildung 10 und Abbildung 11). Zudem weisen Frauen in Schutz-Sicherheits- und Überwachungsberufen eine höhere Auspendelwahrscheinlichkeit auf, während Männer in diesem Berufsfeld tendenziell eher in MV beschäftigt sind. Darüber hinaus gibt es auch einige Berufe bei denen die Wahrscheinlichkeit des Auspendelns für beide Geschlechter ansteigt. Hierzu zählen u.a. Führer/-innen von Fahrzeug- und Transportgeräten sowie Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe. Beide Berufsgruppen weisen auch einen hohen negativen Pendlersaldo auf: Es gibt somit in diesen Berufen mehr Aus- als Einpendler, was auf mögliche Beschäftigungsdefizite in MV hindeutet. Schließlich gibt es Berufe bei denen die Wahrscheinlichkeit des Auspendelns für Männer und für Frauen signifikant niedriger ist: Dies sind beispielsweise Berufe in der Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und –Verarbeitung, Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe sowie in lehrenden und ausbildenden Berufen. Dies deutet auf eine gute Beschäftigungslage in MV in diesen Berufsgruppen hin, was sich auch im Pendlersaldo widerspiegelt (siehe Abbildung 15). Beispielsweise überwiegt bei lehrenden und ausbildenden Berufen die Einpendleranzahl die Anzahl der Auspendler.

Tabelle 6: Auspendelwahrscheinlichkeit nach Beruf und Geschlecht

Berufe	Mann		Frau	
	Gesamt (1)	nur DE (2)	Gesamt (3)	Nur DE (4)
Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	Referenz	Referenz	Referenz	Referenz
Gartenbauberufe und Floristik	-0.141***	-0.143***	0.033	-0.007
Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung	0.332***	0.314***	-0.399	-0.466*
Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-0.214***	-0.219***	-0.213**	-0.275***
Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	-0.016	-0.047	-0.083	-0.119
Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	0.083**	0.071**	-0.212**	-0.319***
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	0.236***	0.217***	0.04	0.003
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	0.138***	0.119***	0.073	0.011
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-0.097***	-0.114***	-0.09	-0.139**
Textil- und Lederberufe	0.087	0.088	-0.051	-0.141
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-0.008	-0.090**	-0.201***	-0.249***
Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	0.161***	0.136***	-0.148*	-0.205***
Hoch- und Tiefbauberufe	0.168***	0.156***	-0.095	-0.167
(Innen-)Ausbauberufe	0.003	-0.014	-0.301	-0.335*
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	0.127***	0.111***	0.086	0.061
Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	0.107**	0.150***	-0.246***	-0.297***
Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	-0.143*	-0.147*	-0.304*	-0.340**
Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-0.138***	-0.173***	-0.248***	-0.318***
Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	0.100***	0.045	-0.001	-0.102*
Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	0.268***	0.238***	0.221***	0.152**
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	-0.160***	-0.174***	0.149**	0.116*
Reinigungsberufe	0.175***	0.165***	-0.039	-0.068
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	0.699***	0.685***	0.345***	0.294***
Verkaufsberufe	0.270***	0.247***	0.041	-0.02
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	0.220***	0.213***	0.068	0.013
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	0.210***	0.192***	0.022	-0.029
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	0.122***	0.099**	-0.118**	-0.178***
Berufe in Recht und Verwaltung	0.181***	0.161***	0.078	0.026
Medizinische Gesundheitsberufe	0.159***	0.130***	0.082	0.027
Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	0.437***	0.418***	0.108*	0.049
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-0.007	-0.034	-0.022	-0.081
Lehrende und ausbildende Berufe	-0.236***	-0.225***	-0.283***	-0.322***
Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe	0.348***	0.324***	0.262***	0.207**
Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	-0.472***	-0.484***	-0.644***	-0.690***
Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau	0.164	0.146	0.199*	0.128
Darstellende und unterhaltende Berufe	-0.162**	-0.148**	-0.173*	-0.211**

Die bisherige Untersuchung betrachtete die individuelle Beschäftigungssituation. Im Folgenden werden betriebliche Determinanten betrachtet. Auspendler arbeiten tendenziell in größeren Betrieben, welche einen höheren Anteil an Hochqualifizierten beschäftigen. Hier bestätigt sich, dass in MV weniger Betriebe mit einer Nachfrage nach hochqualifizierten Beschäftigten vorhanden sind, die zusätzlich Aufstiegschancen gewährleisten. Gerade mit steigender Betriebsgröße werden Organisationen auch strukturell komplexer und ermöglichen Führungspositionen. Auspendelnde arbeiten häufiger in Betrieben mit niedrigerem Frauenanteil. Damit liegen die Beschäftigungschancen für Frauen tendenziell besser in MV. Jedoch ist auch zu bemerken, dass die Partizipationsrate von Frauen in Ostdeutschland höher als in Westdeutschland ist und viele Auspendelnde in den Westen pendeln. Daher überrascht es nicht, dass Auspendelnde eher in Betrieben mit niedrigerem Frauenanteil beschäftigt sind.

Die Ergebnisse zeigen, dass es nicht nur Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich ihres Auspendelverhaltens gibt, sondern auch, dass besonders Hochqualifizierte häufiger auspendeln. Das deutet auf einen Mangel an höher qualifizierten Arbeitsplätzen aber auch geringeren Karrierewegen in MV hin. Außerdem sind Auspendler in der Regel älter, daher erwarten wir in Zukunft einen Rückgang der Pendelströme bedingt durch den Eintritt in den Ruhestand. Ferner pendeln Beschäftigte aufgrund eines fehlenden Berufsabschlusses eher aus. Die Zusammensetzung der Berufe der in MV Beschäftigten und der Auspendler weicht auch signifikant voneinander ab, sodass das Auspendeln eine Reaktion auf die schlechteren Perspektiven darstellt. Diese Punkte sind Indizien dafür, dass durch Auspendeln eine Arbeitslosigkeit verhindert wird. Arbeitgeber in MV müssen daher umso mehr ihre jüngeren Beschäftigten langfristig binden. Dafür sollten in MV bessere Karrierewege zur Verfügung stehen. Angemessene Löhne sind ein weiterer Aspekt der nachhaltigen Mitarbeiterbindung. Lohnstrukturen werden im Folgenden genauer betrachtet.

4.2 Lohnunterschiede zwischen Auspendlern und Wohnortbeschäftigten

Das Lohnniveau in Ostdeutschland liegt 30 Jahre nach der Wiedervereinigung immer noch hinter dem der westdeutschen Bundesländer. Neben der von Kröll und Niebuhr (2008) beschriebenen regionalen Mobilität, setzen Lohnunterschiede auch den Anreiz, einen längeren Arbeitsweg in Kauf zu nehmen, um höhere Gehälter zu verdienen. Dies zahlt sich kurzfristig aus, wenn die Pendelkosten zumindest nicht höher sind, als die zusätzlichen Löhne und langfristig durch höhere Renten oder andere Sozialleistungen. Im folgenden Unterabschnitt werden zunächst die Lohnunterschiede beschreibend dargestellt. Anschließend wird analysiert, welche Charakteristiken zu signifikanten Lohnunterschieden führen. Dabei wird auf eine Methodik zurückgegriffen, die üblicherweise bei der Erklärung der geschlechterspezifischen Lohnunterschiede verwendet wird – der Oaxaca-Blinder-Dekomposition.

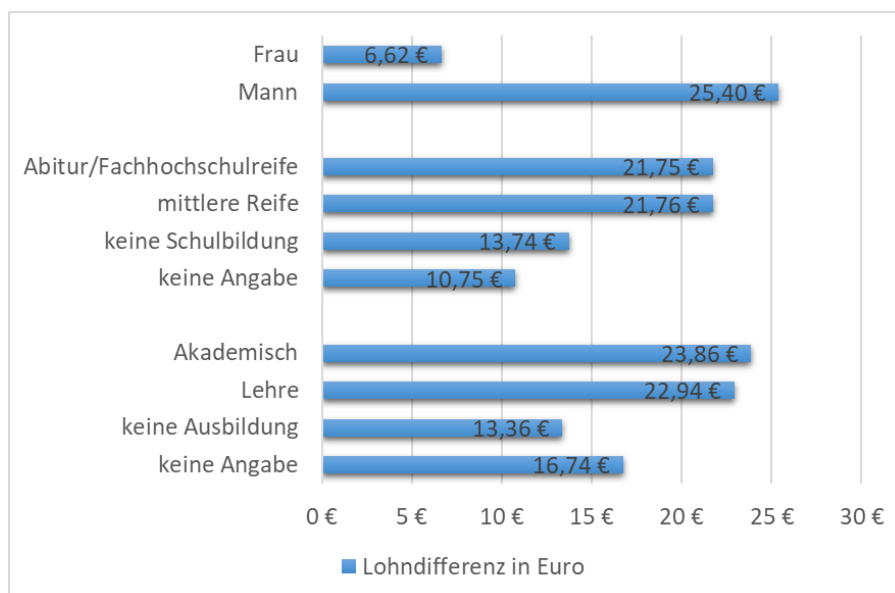
4.2.1 Differenzierung nach Qualifikation, Geschlecht und Beruf

Wie bereits in den vorangegangenen Kapiteln gezeigt, variiert die Mobilität zwischen verschiedenen Beschäftigungsgruppen. Besonders Hochqualifizierte scheinen aufgrund von mangelnden Beschäftigungsmöglichkeiten auszupendeln. Dies könnte zudem im Zusammenhang mit einem höheren Lohnniveau außerhalb von MV stehen: Beschäftigte können somit durch höhere Löhne für die steigenden Pendelkosten kompensiert werden, weshalb die Mobilitätskosten weniger ins Gewicht fallen. Im Folgenden wird daher analysiert inwieweit sich die medianen Löhne der Auspendler und Wohnortbeschäftigten hinsichtlich Qualifikationsniveau, Geschlecht sowie Berufsfeld unterscheiden. Insbesondere handelt es sich um das Bruttotageentgelt, also den Betrag, den eine Person brutto pro Tag verdient. Multipliziert man diesen mit 365, erhält man einen durchschnittlichen jährlichen Brutto-Verdienst inklusive aller Jahressonderzahlungen.

Abbildung 17 zeigt die Lohndifferenz zwischen Auspendlern und Wohnortbeschäftigten für Aus- und Schulbildung sowie für Männer und Frauen. Die Lohndifferenz fällt für alle Gruppen positiv aus: Auspendler werden nicht nur innerhalb ihrer Qualifikationen besser entlohnt, sondern auch innerhalb der Geschlechter. Während bei den Männern allerdings die größte Differenz zu verzeichnen ist, lassen sich die geringsten Lohnunterschiede bei

Frauen feststellen: Frauen die auspendeln verdienen im Schnitt rund 7 Euro mehr am Tag, während das Lohnniveau der männlichen Auspendler im Schnitt 25 Euro höher ausfällt.

Abbildung 17: Lohndifferenz der Auspendler und Wohnortbeschäftigten nach Qualifikation und Geschlecht



Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111)

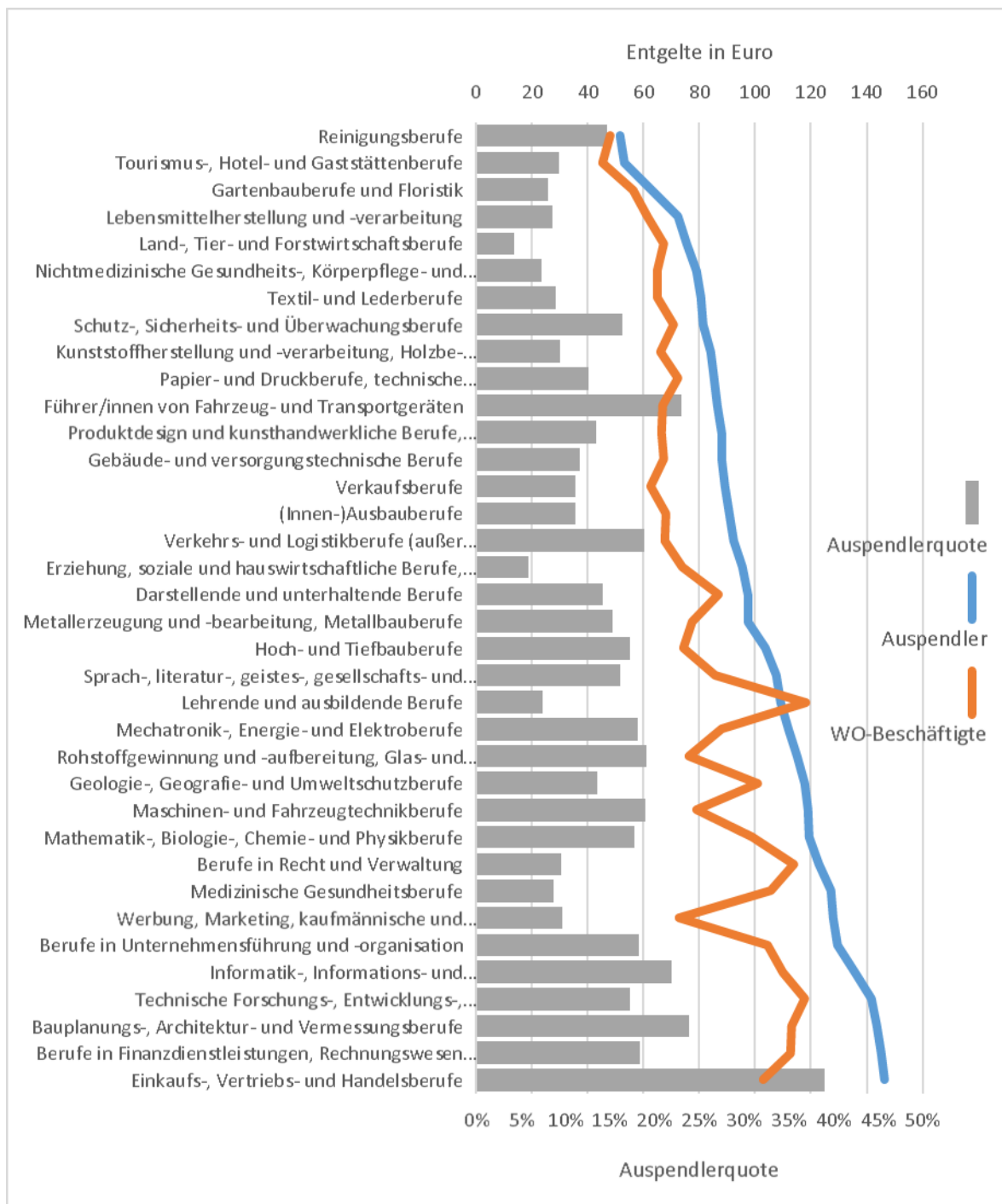
Abbildung 18 zeigt die Lohndifferenz für die Berufsgruppen differenziert nach Männern und Frauen. Während männliche Auspendler ausschließlich in lehrenden und ausbildenden Berufen weniger als Wohnortbeschäftigte verdienen, was sich in den unterdurchschnittlichen Auspendlerquoten widerspiegelt (siehe Abbildung 10 und Abbildung 11), ist das Lohnniveau der weiblichen Auspendler in weitaus mehr Berufen geringer als das der Beschäftigten in MV. Besonders hoch fällt die negative Lohndifferenz bei lehrenden und ausbildenden Berufen sowie bei darstellenden und unterhaltenden Berufen aus. Gleichwohl zeigen weibliche Beschäftigte in darstellenden und unterhaltenden Berufen eine hohe Mobilität.⁶ So entscheiden sich Frauen trotz des niedrigeren Lohnes einen Arbeitsplatz außerhalb von MV anzunehmen. Dies könnte auf mangelnde Beschäftigungsmöglichkeiten in speziell diesen Berufsfeldern für weibliche Beschäftigte in MV hindeuten.

⁶ Die durchschnittliche weibliche Auspendlerquote beträgt 6,67 Prozent.

Jedoch gibt es auch bei den weiblichen Auspendlern Berufe bei denen das Lohnniveau deutlich über dem Lohn der Wohnortbeschäftigten liegt. Zu diesen Berufen zählen Berufe im Produktdesign, kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst sowie Musikinstrumentenbau, Berufe in der Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe, Maschinen und Fahrzeugtechnikberufe sowie Berufe im Einkauf, Vertriebs und Handel. Dies liefert einen Grund für die hohen Mobilitätsraten dieser Berufsfelder, insbesondere im Einkauf, Vertrieb und Handel sowie in Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufen. Auch bei Männern zeigen sich die größten Lohndifferenzen in der Werbung, Marketing, in kaufmännischen und redaktionellen Medienberufen, im Einkauf, Vertrieb und Handel sowie bei Maschinen und Fahrzeugtechnikberufen. Darüber hinaus liegt das Lohnniveau der männlichen Auspendler für Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufen sowie in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und in der Steuerberatung, weitaus höher als das der Beschäftigten in MV. Auch hier schlägt sich der hohe Lohnunterschied meist in überdurchschnittlichen Auspendlerquoten nieder. Die Mobilitätsrate in der Werbung, Marketing, in kaufmännischen und redaktionellen Medienberufen ist allerdings unterdurchschnittlich. Was den hohen Lohnunterschied, in diesem Berufsfeld, jedoch erklären kann sind Unterschiede in den Tätigkeitsniveaus: Der Anteil an Spezialisten/Experten ist bei den männlichen Auspendlern in der Werbung, Marketing sowie bei kaufmännischen und redaktionellen Medienberufen dreimal höher als bei den Beschäftigten in MV. Zudem arbeiteten viele der akademischen Wohnortbeschäftigten als Fachkräfte, was nicht der, für ihre Qualifikation, entsprechenden Tätigkeit entspricht.

Somit verdienen Auspendler innerhalb der Qualifikationen mehr als Beschäftigte in MV. Auch pendelnde Männer und Frauen verdienen mehr, für Frauen allerdings fällt dieser Lohnunterschied nicht sehr hoch aus. Dies spiegelt sich auch in den Berufsfeldern wider. Während Männer in nahezu allen Berufen außerhalb von MV mehr verdienen, ist das Lohnniveau der weiblichen Auspendler in mehreren Berufen geringer als das in MV. Diese Lohndifferenzen können neben Unterschieden in Qualifikations- und Tätigkeitsniveaus der Pendelnden auch auf mangelnde Beschäftigungsmöglichkeiten in MV hindeuten.

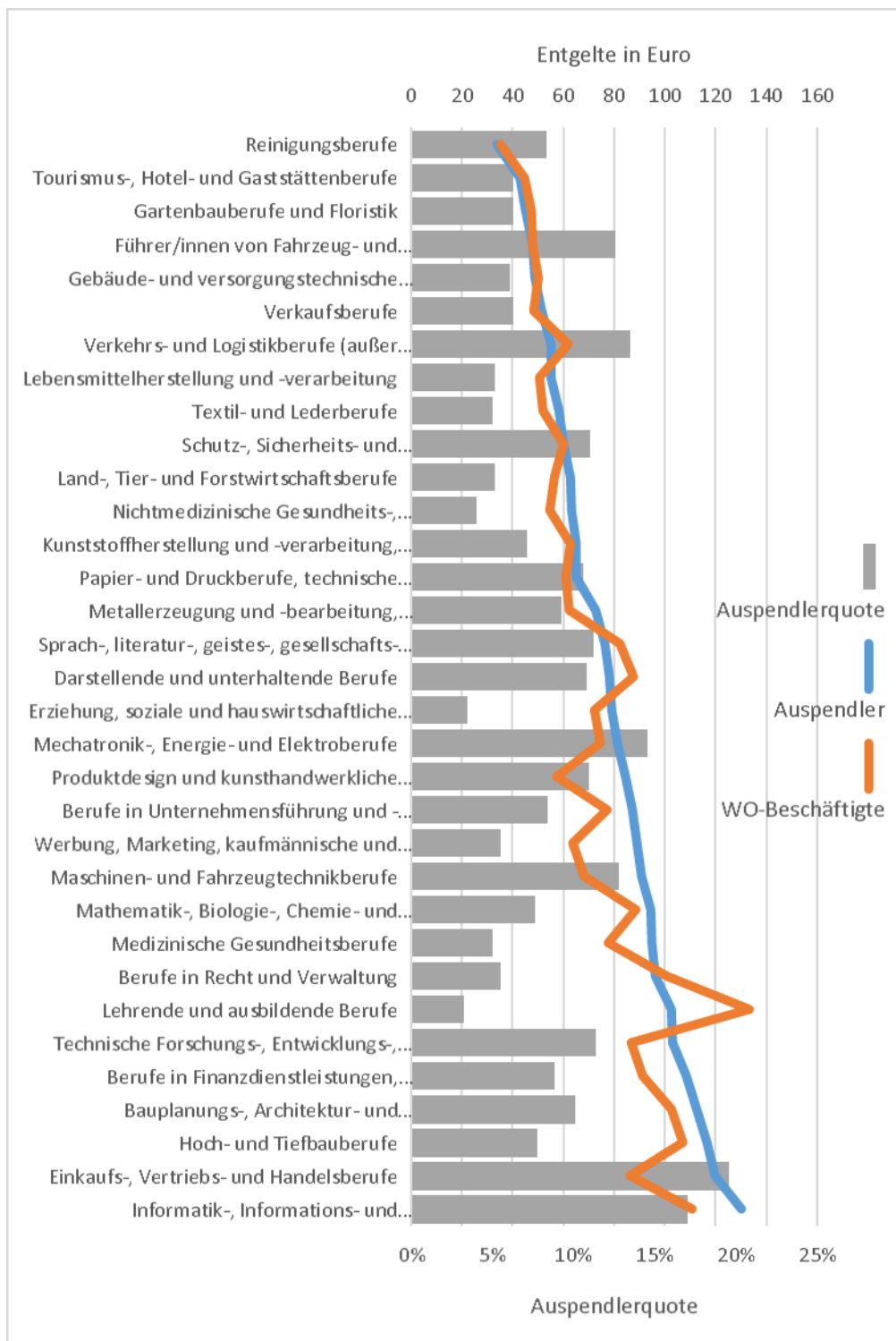
Abbildung 18: Lohndifferenz für Berufe (Männer)



Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111)

Lesebeispiel: Männliche WO-Beschäftigte in Reinigungsberufen verdienen weniger als männliche Auspendler, ca. 50 Euro. Zudem liegt die Auspendlerquote in diesem Berufsfeld bei rund 15%.

Abbildung 19: Lohndifferenz für Berufe (Frauen)



Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111)

Lesebeispiel: Das Lohnniveau der weiblichen Beschäftigten in Reinigungsberufen ist nahezu identische bei den WO-Beschäftigten und Auspendlern und liegt bei ca. 35 Euro. Zudem liegt die Auspendlerquote in diesem Berufsfeld bei rund 8%.

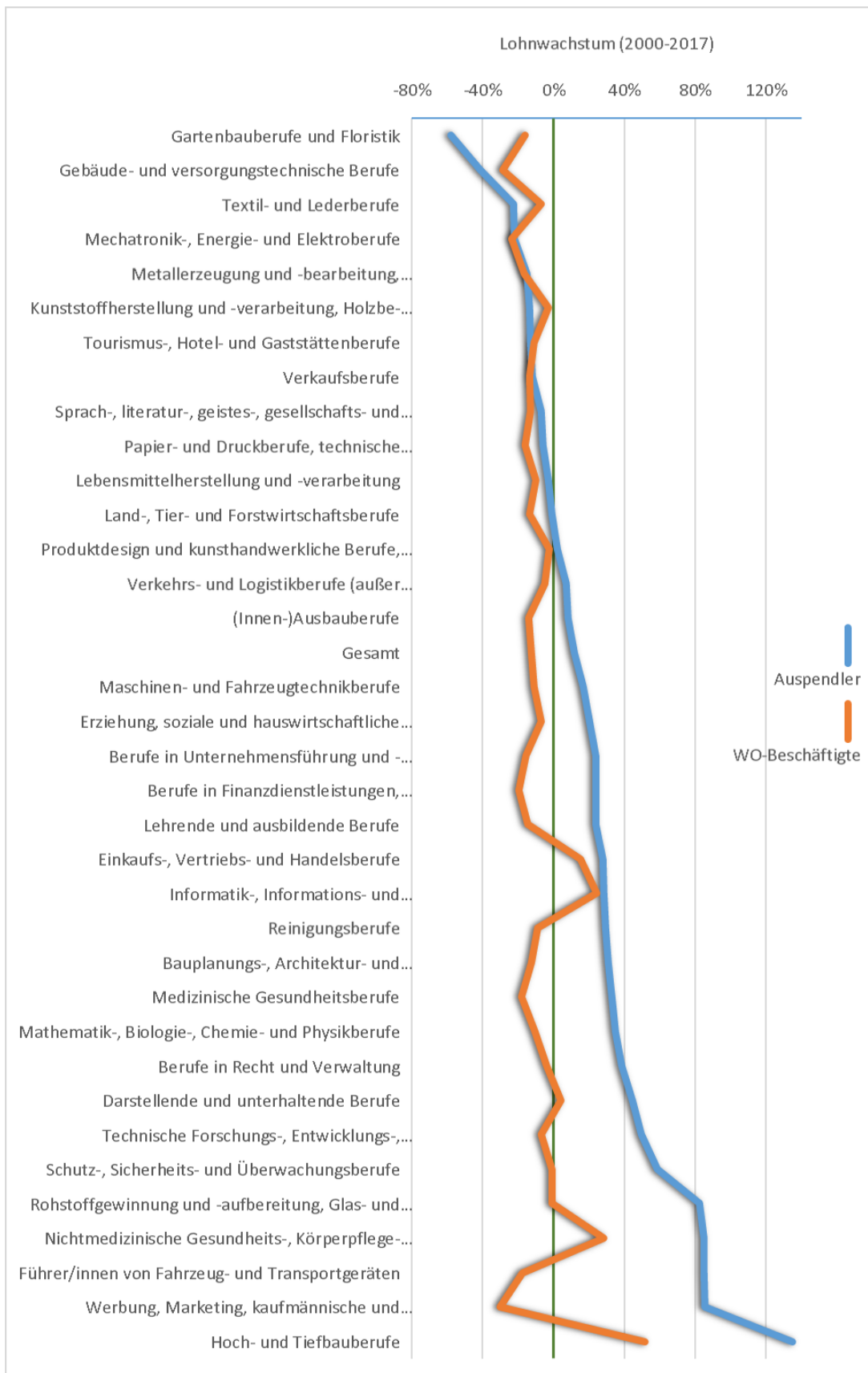
Lohnwachstum

Für einen besseren Überblick über die Entwicklung der Löhne, wird nachfolgend das Lohnwachstum für die Jahre 2000 bis 2017 differenziert nach Männern und Frauen, aufgezeigt. Um die zwei Jahre vergleichen zu können, werden die Reallöhne betrachtet, also die mit dem Preisniveau deflationierten Nominallöhne. Ist das Lohnwachstum der Auspendler höher als das in MV deutet dies auf besondere Karrierewege außerhalb von MV hin. Dies trifft auf besonders viele Berufe der weiblichen Auspendler zu: Insgesamt beträgt das Lohnwachstum der weiblichen Auspendler rund 12 Prozent, während die realen Löhne der Frauen in MV im Durchschnitt um 12,4 Prozent gefallen sind (siehe Abbildung 20). Den größten Lohnanstieg verzeichnen weibliche Auspendler im Hoch- und Tiefbau, in der Werbung, Marketing, in kaufmännischen und redaktionellen Medienberufen, als Führerinnen von Fahrzeug- und Transportgeräten, in Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufen sowie in der Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und – Verarbeitung. Hier stieg der Lohn der Wohnortbeschäftigten nur leicht an.

Wohnortbeschäftigte Männer profitieren von einem besonders starken Lohnwachstum von fast 37 Prozent im beruflichen Durchschnitt (siehe Abbildung 21). Am höchsten fällt dieser im Einkauf, Vertrieb und Handel sowie in Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufen aus. Der Lohn der männlichen Auspendler liegt über dem Niveau der Wohnortbeschäftigten und ist nur um rund 8 Prozent gewachsen. Hierbei haben Berufe in der Geologie, Geografie und Umweltschutz, Medizinische Gesundheitsberufe, lehrende und ausbildende Berufe, Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe sowie Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe, im Durchschnitt das größte Wachstum erzielt. Gleichzeitig sind in diesen Berufsgruppen auch die realen Löhne der Beschäftigten in MV gestiegen.

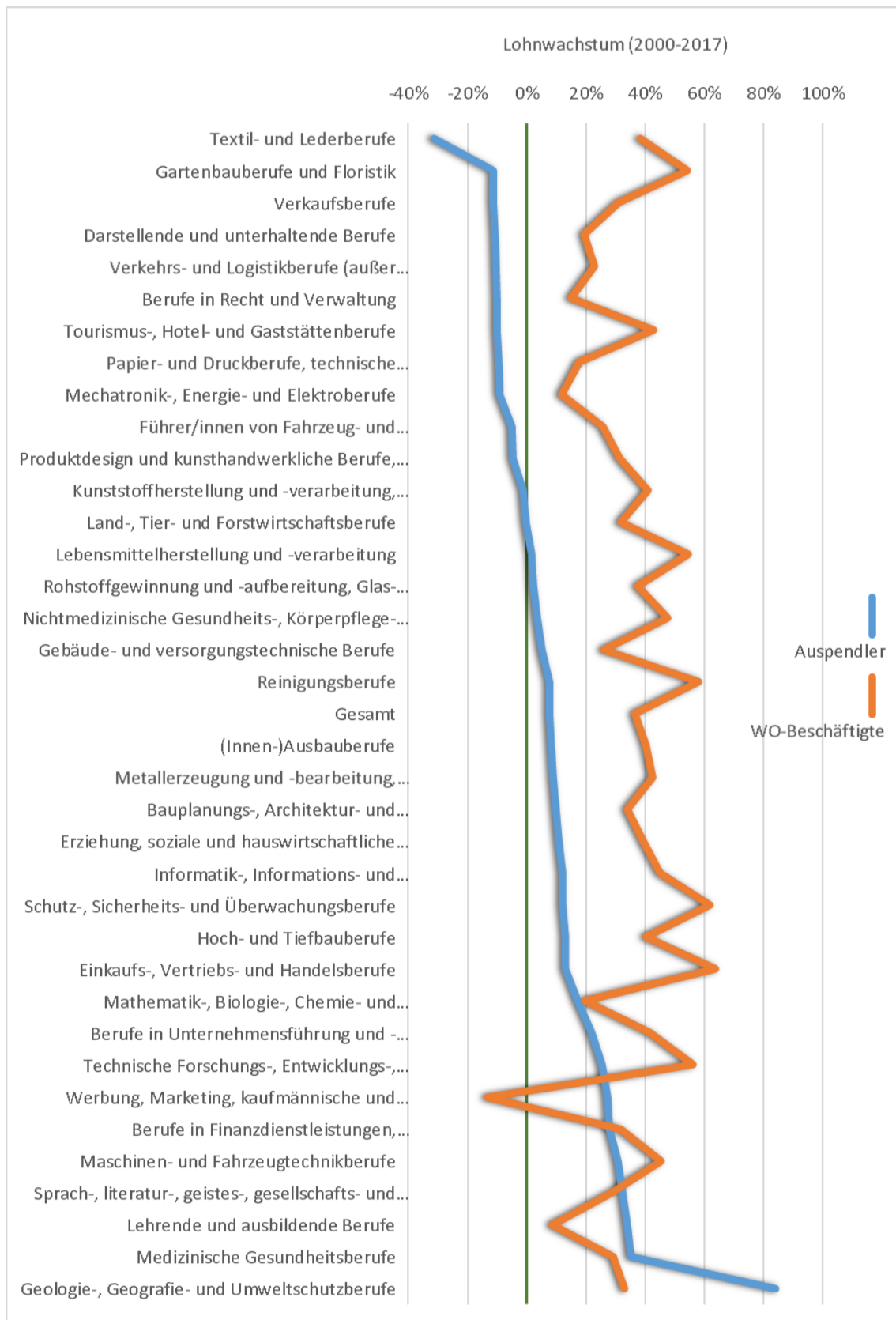
Festzuhalten bleibt, dass besonders die Löhne der Männer in MV gestiegen sind und somit ein wichtiger Grundstein für das Halten der Beschäftigten geschaffen wurde. Nichtsdestotrotz liegen die Löhne der Wohnortbeschäftigten unter dem Auspendlerniveau und weitere Anstrengungen sind nötig. Die Betrachtung der Median-Löhne gibt zwar erste Erkenntnisse, kann aber noch keine strukturellen Unterschiede aufzeigen. Diesem widmet sich die Oaxaca-Blinder-Dekomposition.

Abbildung 20: Reales Lohnwachstum der Frauen (2000-2017)



Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111)

Abbildung 21: Lohnwachstum der Männer (2000-2017)



Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111)

4.2.2 Oaxaca-Blinder-Zerlegung

Wie das Kapitel zuvor gezeigt hat gibt es große Lohnunterschiede zwischen Wohnortbeschäftigten und Auspendlern in MV, die sich potentiell auf die Auspendelwahrscheinlichkeit der Beschäftigten auswirken kann. Verantwortlich für diese Lohnunterschiede können verschiedene Faktoren sein, wie verschiedene Qualifikationen zwischen Auspendlern und Wohnortbeschäftigten sowie Unterschiede in der Arbeitserfahrung und den Berufen. Die Untersuchung des Lohngefälles ist aus der Sicht des Fachkräftebedarfs wichtig, um potentielle Arbeitskräfte, die außerhalb von MV arbeiten, zurückzugewinnen. Denn lässt sich die Lohnlücke gut erklären, deutet dies auf „Stellschrauben“ hin, an denen arbeitsmarktpolitische Programme ausgerichtet werden können. Lassen sich die Unterschiede allerdings nicht erklären ist dies ein Zeichen für strukturelle Probleme u.a. in der Produktivität, welche nicht ohne Weiteres durch politische Programme beeinflusst werden können.

Damit das Lohngefälle zwischen Wohnortbeschäftigten und Auspendlern einzelnen Merkmalen zugerechnet werden kann, gibt es verschiedene statistische Verfahren, die angewandt werden können. Für die Erklärung des Lohngefälles werden eine Vielzahl an individuellen und berufsspezifischen Merkmalen, die bereits bei der Probit-Regression aus Tabelle 4 verwendet wurden, herangezogen. Im Folgenden verwenden wir die dreifache Oaxaca-Blinder-Zerlegung (Blinder 1973, Jones/Kelley 1984, Oaxaca 1973). Diese Zerlegung wird üblicherweise verwendet, um beispielsweise das Gender-Pay-Gap zu erklären. Anstelle dem Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen untersuchen wir den Lohnunterschied zwischen Wohnortbeschäftigten und Auspendlern. Hierbei definieren wir die Wohnortbeschäftigten als Referenzgruppe, die an die Gruppe der Auspendler angepasst wird. Die Zerlegung, berücksichtigt drei Effekte: Den Ausstattungseffekt, den Koeffizienteneffekt und den Interaktionseffekt. Der Ausstattungseffekt gibt an, wie viel mehr/weniger ein Wohnortbeschäftigter in MV verdienen würde, wenn wir die durchschnittliche Ausstattung an das Niveau der Auspendler anpassen. Die Interpretation des Koeffizienteneffekt dagegen ist: Was würde ein durchschnittlicher Wohnortbeschäftigter mehr/weniger verdienen, wenn wir den Koeffizienten (Produktivität) an das Niveau der Auspendler anpassen. Der Interaktionseffekt berücksichtigt die gleichzeitige Anpassung der Unterschiede in den Ausstattungen und Koeffizienten.

Tabelle 7 zeigt einen Überblick der Lohnlücke zwischen Auspendlern und Wohnortbeschäftigten in MV, differenziert nach Geschlecht, wobei sich die Spalten 2 und 4 auf ausschließlich deutsche Beschäftigte beschränken. Im Durchschnitt verdienen männliche Auspendler 36,9 Prozent mehr als Wohnortbeschäftigte. Bei Frauen dagegen ist kein signifikanter Unterschied festzustellen. Während sich bei den Männern etwa die Hälfte des Lohngefälles durch beobachtete Merkmale (13,8 %) und die andere Hälfte durch Unterschiede in den Parametern (18,2%) erklärt, ist bei Frauen der Ausstattungseffekt insignifikant. Lediglich der Koeffizienteneffekt und somit die Unterschiede in den Parametern können zur Erklärung des Lohngefälles mit 5,7 Prozent beitragen. Darüber hinaus fällt der Interaktionseffekt für beide Geschlechter, besonders für Männer, relativ gering aus. Um einen Eindruck für die wirtschaftliche Bedeutung zu bekommen: Eine 1 prozentige Veränderung der Löhne ist mit einer Veränderung des Brutto-Tageseinkommen von ca. 0,70 € bei den Männern und ca. 0,60 € bei den Frauen verbunden.

Tabelle 7: Oaxaca-Blinder Dekomposition

In Prozent	Männer		Frauen	
	Gesamt (1)	Ohne Ausländer (2)	Gesamt (3)	Ohne Ausländer (4)
Differenz	36,9*** (0.012)	39,5*** (0.015)	1,4 (0.071)	2,1 (0.076)
Ausstattungseffekt	13,8*** (0.013)	15,6*** (0.017)	-7,3 (0.057)	-6,7 (0.061)
Koeffizienteneffekt	18,2*** (0.005)	17,7*** (0.005)	5,7*** (0.010)	5,7*** (0.009)
Interaktionseffekt	1,7*** (0.005)	2,5*** (0.005)	3,5*** (0.010)	3,4*** (0.010)

Anmerkung: Die Tabelle zeigt, das Ergebnis der Oaxaca-Blinder Dekomposition. Die Standardfehler sind in Klammern unterhalb der geschätzten Parameter zu sehen. Signifikanzniveaus: * 10%, ** 5%, *** 1%.

Tabelle 8 zeigt die Ergebnisse des Ausstattungseffekts für die einzelnen Merkmale. Die Interpretation des Effektes ist: Was würde eine wohnortbeschäftigte Person in MV mehr (weniger) verdienen, wenn sie die durchschnittlichen Eigenschaften einer auspendelnden Person hätte.

Es zeigt sich, dass die regionale Verteilung von Wohnortbeschäftigten und Auspendlern kaum zur Erklärung der Lohnlücke beitragen. Für die Berufe gilt ähnliches. Zwar unterscheidet sich der Berufemix der in MV Beschäftigten von dem der Auspendler. Aber

wäre der Berufemix in MV wie jener der Auspendler, würde es nur zu geringen Einkommenszuwächsen kommen. Dementsprechend erklären andere Charakteristiken die Lohnunterschiede innerhalb der jeweiligen Berufe. Die Anpassung der Tätigkeitsniveaus von Wohnortbeschäftigten an das Niveau der Auspendler führt zu einem Lohnanstieg von 1,2 Prozent für Männer. Für Frauen ist kein Effekt festzustellen. Ein leichter Lohnanstieg ist für Männer bei der Anpassung der Berufsausbildung zu erkennen; d.h. auspendelnde Männer sind tendenziell besser qualifiziert, was sich bereits zeigte. Die Lohneffekte allerdings fallen relativ gering aus. Dies impliziert beispielsweise, dass Akademiker, die als Fachkraft außerhalb von MV arbeiten, das Pendeln in Kauf nehmen, um einer möglichen Arbeitslosigkeit in MV auszuweichen. Weibliche Wohnortbeschäftigte dagegen hätten 1,2 Prozent weniger Lohn, wenn sie die gleiche Berufsausbildung wie die Auspendler hätten. D.h. weibliche Auspendler sind schlechter ausgebildet: Während mehr als 12 Prozent der weiblichen Auspendler keine Ausbildung haben, besitzen nur 7,8 Prozent der weiblichen Beschäftigten in MV keine Ausbildung. Weiterhin sind geringe Lohnerhöhungen hinsichtlich der Altersstruktur und des Ausländerstatus bei männlichen Wohnortbeschäftigten zu finden. Bei Frauen dagegen ist ein leicht negativer Effekt festzustellen. Darüber hinaus ergibt sich hinsichtlich der Führungsverantwortung eine leichte Lohnerhöhung für Männer und für Frauen. Hinsichtlich der Arbeitsmarkterfahrung ist kein signifikanter Effekt für Männer feststellbar. Für Frauen dagegen ergibt sich ein signifikant negativer Effekt von fast 3,5 Prozent. Weibliche Auspendler scheinen daher eine weniger geradlinigere Arbeitsmarkthistorie aufzuweisen. Dies könnte ein Hinweis auf ungünstigere Arbeitsmöglichkeiten in MV sein, weshalb Frauen auspendeln, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

Ein signifikantes Lohnwachstum von etwa 7,6 bis 11,2 Prozent können durch die Ausweitung der Arbeitszeit auf Vollzeit generiert werden. Da Auspendler vorwiegend in Vollzeit arbeiten, kann die Fachkräftebasis durch adäquate Vollzeitstellen bereits jetzt durch ein Anheben der Arbeitszeiten der Wohnortbeschäftigten ausgeweitet werden. Darüber hinaus sind Unterschiede in den Firmencharakteristiken mit einer Lohnerhöhung von 4,7 Prozent für Männer und 2,6 Prozent für Frauen verbunden. Die Firmen in MV sind nicht nur kleiner, sie beschäftigen auch weniger Humankapital. Daher fehlen potenziell erhöhte betriebliche Einnahmen, welche durch steigende Skalenerträge und Vorteile in der humankapitalintensiven Produktion generiert werden können. Das Fehlen begründet niedrigere Löhne.

Die vertiefende Analyse des Ausstattungseffektes zeigt, dass der größte Teil des Lohngefälles auf Unterschiede in der Vollzeitbeschäftigung und auf betriebliche Charakteristika zurückzuführen ist.

Tabelle 8: Ergebnisse für den Ausstattungseffekt

In Prozent	Männer		Frauen	
	Gesamt (1)	Keine Ausländer (2)	Gesamt (3)	Keine Ausländer (4)
Wohnort	0,3 (0.002)	0,3 (0.002)	0,4* (0.002)	0,4** (0.002)
Berufe	0,8*** (0.003)	0,8*** (0.003)	-1,3** (0.006)	-1,3** (0.006)
Tätigkeitsniveau	1,2*** (0.003)	1,4*** (0.003)	-0,1 (0.001)	0,1 (0.001)
Ausbildung	0,7*** (0.003)	1,2*** (0.002)	-1,1*** (0.002)	-1,0*** (0.003)
Führungsverantwortung	0,2*** (0.000)	0,2*** (0.000)	0,1*** (0.000)	0,1*** (0.000)
Firmencharakteristiken	4,7*** (0.007)	4,8*** (0.007)	2,6*** (0.005)	2,7*** (0.005)
Alter, Ausländerstatus	1,7*** (0.003)	1,9*** (0.003)	1,0* (0.006)	-0,9 (0.007)
Vollzeitbeschäftigt	10,4*** (0.008)	11,2*** (0.008)	7,9** (0.036)	7,6** (0.034)
Arbeitsmarkterfahrung	-3,4 (0.006)	0,0 (0.006)	-3,4** (0.014)	-3,1** (0.015)

Anmerkung: Die Tabelle zeigt, das Ergebnis für den Ausstattungseffekt der Oaxaca-Blinder Dekomposition. Die Standardfehler sind in Klammern unterhalb der geschätzten Parameter zu sehen. Signifikanzniveaus: *1%, **5%, ***10%.

Im Folgenden werden die Ergebnisse des Koeffizienteneffekts aufgezeigt, der sich auf die Produktivitätsunterschiede bezieht (siehe Tabelle 9). Hier können potentiell strukturelle Unterschiede in der Lohnsetzung identifiziert werden. Die Interpretation lautet wie folgt: Wie viel mehr würde eine wohnortbeschäftigte Person verdienen, wenn ihre Charakteristiken so entlohnt werden würden wie es bei den Auspendelnden üblich ist.

Die meisten Effekte sind unbedeutend, die Koeffizienten sind insignifikant. Dies deutet darauf hin, dass die Lohnsetzung und damit die Bewertung der Produktivität bei Arbeitgebern in MV und Arbeitgebern von Auspendlern, besonders bei Männern, sehr ähnlich ist. Beispielsweise zeigt sich für die Berufe ein insignifikantes Ergebnis für Männer. Die Produktivität innerhalb der Berufe nach Kontrolle aller anderen Merkmale

wird somit zwischen Wohnortbeschäftigten und Auspendlern gleich bewertet. So wird zum Beispiel die Produktivität einer Person in der Mechatronik für beide Gruppen gleich entlohnt. Bei Frauen finden wir allerdings einen positiven Effekt: Weibliche Wohnortbeschäftigte würden, wenn sie an die mit den Berufen der Auspendler verbundene Produktivitätsrendite angepasst werden, einen Lohnanstieg von 2,6 Prozent erhalten. Die Berufe der weiblichen Auspendler werden demnach besser vergütet als die gleichen Berufe in MV. Somit ist die Lohnspreizung zwischen den einzelnen Berufen bei den wohnortbeschäftigten Frauen geringer ist als bei den auspendelnden Frauen. Das Ergebnis sollte aber mit Hinblick auf den möglichen „studentischen Helferbereich“ unter den Auspendlerinnen nicht überbewertet werden, da dies zu einer möglichen stärkeren Lohnspreizung führt.

Sowohl für Männer (+11,9%) als auch für Frauen (+4,9%) wird die Vollzeitarbeit unter den Auspendelnden im Vergleich zu den Wohnortbeschäftigten stärker honoriert. Hierfür können verschiedene Gründe die Ursache darstellen, die sich allerdings mit der Datenbasis nicht zeigen lassen. Möglicherweise haben vollzeitarbeitende Auspendler gegenüber ihren Arbeitgebern bei der individuellen Lohnverhandlung eine relativ stärkere Verhandlungsmacht. Sie wollen für den Pendelaufwand bei Vollzeit eine besondere Lohnprämie erhalten. Die relativ höheren Löhne könnten auch durch eine höhere Verantwortung, die nicht in den Tätigkeitsmustern abgebildet ist, begründet sein. Schließlich könnten Arbeitgeber außerhalb MVs Vollzeitarbeit stärker relativ zur Teilzeit vergüten.

Die Koeffizienten bei den Betrieben variieren bei den Männern nicht systematisch. Mit anderen Worten: Ein hypothetischer Wechsel von einem kleinen in einen großen Betrieb außerhalb MVs führt zu den gleichen Lohnzuwächsen wie ein Wechsel innerhalb MVs. Innerhalb des Bundeslandes werden also innerbetriebliche Größenvorteile an die eigene Belegschaft weitergegeben. Beschäftigte profitieren demnach von der gestiegenen Produktivität durch größere Betriebe (Brunow/ Nijkamp 2018).

Für Frauen hingegen zeigt sich ein stark negativer Effekt auf den Lohn von ca. 8,5 Prozent. Ein Teil der auspendelnden Frauen arbeitet dementsprechend in Betrieben, welche eine niedrigere Produktivität aufweisen als in MV. In Zusammenhang mit den bereits gewonnenen Erkenntnissen verfestigt sich das Bild, dass das Auspendeln offenbar von Frauen in Kauf genommen wird, um einer Arbeitslosigkeit zu entgehen.

Ein weiterer, großer Teil des Lohnunterschiedes der Frauen, etwa 12 Prozent, wird durch unbeobachtete Eigenschaften erklärt. Für deutsche Männer liegt der Effekt bei 8,5 Prozent, ist aber nur schwach ausgeprägt. Damit verdienen beide Geschlechter mehr und diese Differenz kann nicht durch die aufgenommenen alternativen Faktoren erklärt werden.

Tabelle 9: Ergebnisse für den Koeffizienteneffekt

In Prozent	Mann		Frau	
	Gesamt (1)	Keine Ausländer (2)	Gesamt (3)	Keine Ausländer (4)
Wohnort	-0,1 (0.005)	-0,1 (0.005)	0,4 (0.007)	0,3 (0.006)
Berufe	0,9 (0.007)	0,8 (0.009)	2,6*** (0.006)	2,7*** (0.006)
Tätigkeitsniveau	-0,2 (0.004)	-0,3 (0.003)	-0,8*** (0.002)	-0,6*** (0.002)
Ausbildung	-3,6*** (0.004)	-4,8*** (0.005)	-2,5*** (0.006)	-3,8*** (0.004)
Führungsverantwortung	0,4 (0.006)	0,2 (0.007)	1,7 (0.010)	1,6 (0.012)
Firmencharakteristiken	1,6 (0.013)	2,0 (0.012)	-8,5*** (0.021)	-8,7*** (0.020)
Alter, Ausländerstatus	0,9 (0.012)	0,8*** (0.003)	-1,8** (0.008)	0,8*** (0.003)
Vollzeitbeschäftigt	11,9*** (0.027)	11,6*** (0.035)	4,9*** (0.010)	5,0*** (0.011)
Arbeitsmarkterfahrung	-0,8 (0.005)	-1,2*** (0.004)	0,5 (0.011)	0,5 (0.007)
Unbeobachtete Eigenschaften	7,0 (0.046)	8,5* (0.047)	11,7*** (0.044)	10,4** (0.044)

Anmerkung: Die Tabelle zeigt, das Ergebnis für den Koeffizienteneffekt der Oaxaca-Blinder Dekomposition. Die Standardfehler sind in Klammern unterhalb der geschätzten Parameter zu sehen. Signifikanzniveaus: *1%, **5%, ***10%.

Das Ergebnis für den Interaktionseffekt, der die gemeinsame Veränderung der Ausstattungen und Koeffizienten zeigt, ist in Tabelle 10 dargestellt. Zwar sind einige Effekte signifikant, aus wirtschaftlicher Sicht aber unbedeutend. Eine Ausnahme bilden die Firmencharakteristika zugunsten der weiblichen Auspendler. Während der Koeffizienteneffekt einen Nachteil aufzeigt, gibt der Ausstattungseffekt einen positiven Effekt wider. Auspendelnde Frauen nehmen damit eine Arbeit in weniger produktiven Firmen an, was durch den Koeffizienteneffekt geschlussfolgert wird. Da der Ausstattungseffekt allerdings positiv ist, pendeln durchschnittlich besser qualifizierte

Frauen aus. In Anbetracht, dass Frauen in weniger produktiven Firmen arbeiten, indiziert auch dies eine mögliche, schlechtere Arbeitsmarktlage in MV.

Tabelle 10: Ergebnis für den Interaktionseffekt

In Prozent	Männer		Frauen	
	Gesamt (1)	Keine Ausländer (2)	Gesamt (3)	Keien Ausländer (4)
Wohnort	-0,2** (0.001)	-0,3** (0.001)	0,4* (0.002)	0,4* (0.002)
Berufe	-0,1 (0.002)	0,0 (0.002)	-0,5 (0.005)	-0,4 (0.005)
Tätigkeitsniveau	0,2** (0.001)	0,1 (0.001)	0,3*** (0.001)	0,3*** (0.001)
Ausbildung	-0,2** (0.001)	-0,4*** (0.001)	0,4*** (0.002)	0,4** (0.002)
Führungsverantwortung	0,0 (0.000)	0,0 (0.000)	0,0* (0.000)	0,0 (0.000)
Firmencharakteristiken	1,2** (0.005)	1,6** (0.007)	2,4** (0.011)	2,5** (0.011)
Alter, Ausländerstatus	0,1*** (0.000)	0,5*** (0.001)	-0,1 (0.001)	-0,4*** (0.001)
Vollzeitbeschäftigt	0,8*** (0.002)	0,8*** (0.002)	0,5** (0.002)	0,5** (0.002)
Teilzeitbeschäftigt	-0,2 (0.002)	-0,1 (0.002)	0,3 (0.003)	0,3 (0.003)
Arbeitsmarkterfahrung	0,1 (0.001)	0,2** (0.001)	-0,2 (0.003)	-0,1 (0.002)

Anmerkung: Die Tabelle zeigt, das Ergebnis für den Interaktionseffekt der Oaxaca-Blinder Dekomposition. Die Standardfehler sind in Klammern unterhalb der geschätzten Parameter zu sehen. Signifikanzniveaus: *1%, **5%, ***10%.

Die Oaxaca-Blinder Dekomposition zeigt somit, dass die Lohndifferenz zwischen Auspendlern und Wohnortbeschäftigten nicht auf eine unterschiedliche Bezahlung der Berufe zurückzuführen ist, was mit den bundesweiten Gewerkschaften zusammenhängen könnte. Vielmehr kann die Lohnlücke besonders durch Unterschiede in den Firmencharakteristika erklärt werden. Firmen außerhalb von MV sind nicht nur größer, sie sind auch mit höherem Humankapital ausgestattet. Allerdings wird die Produktivität der Firmen, bei männlichen Beschäftigten, eher gleich bewertet. Demnach sind Unternehmen in MV zu klein, um von internen Skaleneffekten zu profitieren. Ein Wachstum der Firmen könnte somit die Situation der Beschäftigten in MV verbessern. Darüber hinaus wird Vollzeitarbeit außerhalb von MV, vor allem für männliche Beschäftigte, höher honoriert als in MV. Es verfestigt sich auch das Bild der

Notwendigkeit des Auspendelns, um einer möglichen Arbeitslosigkeit zu entkommen und des potentiell qualitativen Mismatches auf dem Arbeitsmarkt in MV.

Um das Thema weiter zu vertiefen, wird im Folgenden analysiert, welche Karrierewege Auspendelnde verfolgen. Dazu zählen neben den Aufstiegsmöglichkeiten auch die Pendelnotwendigkeit, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

4.3 Betriebszugehörigkeit, Arbeitslosigkeit und Auspendeldauer

Betriebszugehörigkeit

Um die potentielle Rückkehrwilligkeit der Auspendler zu bestimmen, wird im Folgenden analysiert, ob die Auspendler in verschiedenen Betrieben beschäftigt oder arbeitslos waren. Falls ja, wäre dies ein Indiz dafür, dass sich Auspendler bewusst im Zielarbeitsmarkt um neue Arbeit bemühen und daher weniger bereit sind zurückzukehren. Zudem wird die Dauer seit Beginn des Auspendelns betrachtet. Je länger Beschäftigte bereits pendeln, desto geringer ist ihre Rückkehrwilligkeit.

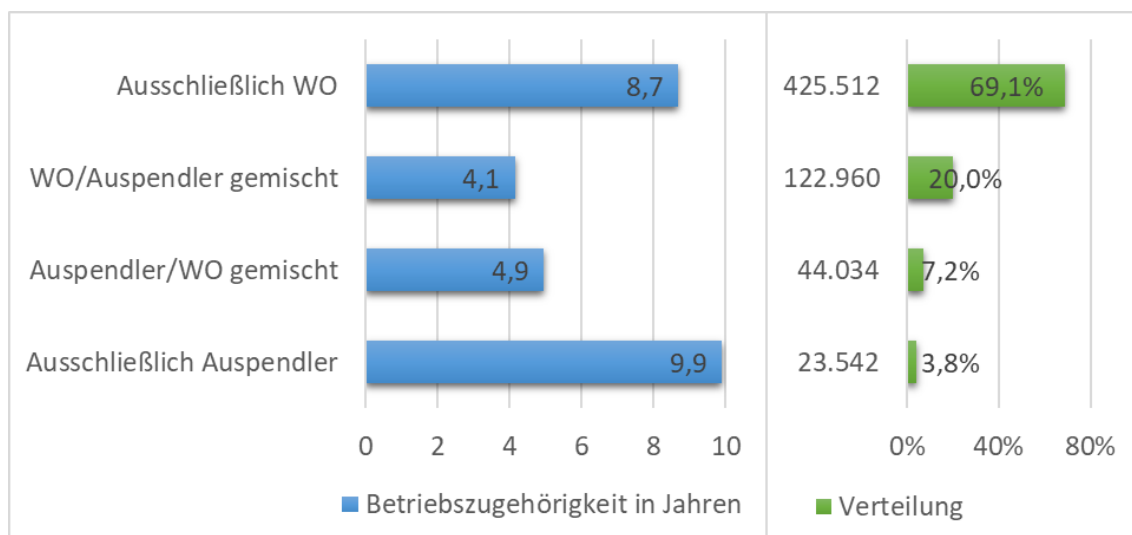
Zunächst werden die Auspendler und Wohnortbeschäftigten in 4 Gruppen unterteilt:

1. Ausschließlich Wohnortbeschäftigte: Beschäftigte die in den Jahren 2000 bis 2017 durchgängig in MV gearbeitet haben.
2. Wohnort/Auspendler gemischt: Beschäftigte, die im Jahr 2017 in MV arbeiten, aber in den Jahren zuvor eine Auspendelphase hatten.
3. Ausschließlich Auspendler: Beschäftigte, die in den Jahren 2000 bis 2017 durchgängig außerhalb von MV gearbeitet haben.
4. Auspendler/Wohnort gemischt: Beschäftigte, die im Jahr 2017 auspendeln, aber zuvor eine Beschäftigung am Wohnort in MV hatten.

Die erste Gruppe der ausschließlich in MV Beschäftigten umfasst mit fast 70 Prozent den größten Anteil (siehe Abbildung 22). Insgesamt handelt es sich um 425.512 Personen, die in den Jahren 2000 bis 2017, kontinuierlich in MV beschäftigt sind. Weitere 20 Prozent arbeiten im Jahr 2017 in MV, zeigten jedoch zuvor eine Pendelbereitschaft. Zudem haben 7,2 Prozent der Auspendler im Jahr 2017 schon einmal zuvor in MV gearbeitet. Diese Gruppe ist also möglicherweise bereit zurückzukehren. Dagegen stehen die ausschließlichen Auspendler, diese Gruppe hat in den Jahren 2000 bis 2017

ununterbrochen außerhalb von MV gearbeitet und ist deshalb möglicherweise weniger bereit zurückzukehren.

Abbildung 22: Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren und gesamte Beschäftigungsanzahl der 4 Gruppen.



Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111)

Lesebeispiel: In MV gibt es 435.512 Beschäftigte, die in den Jahren 2000 bis 2017 ausschließlich in MV gearbeitet haben. Dies entspricht 69,1% aller Beschäftigten in MV. Zudem liegt die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit dieser Gruppe bei 8,7 Jahren.

Die Gruppe der „ausschließlichen“ Auspendler weist die höchste Betriebszugehörigkeit auf: Durchschnittlich sind die Auspendler rund 10 Jahre in einem Betrieb beschäftigt, was eine Rückgewinnung weiterhin eher schwierig gestaltet. Insgesamt erhält diese Gruppe mit über 93 € am Tag den höchsten medianen Lohn, obgleich ihr Reallohn in den Jahren 2000 bis 2017 um 5,58 Euro gefallen ist. Jeder vierte dieser Gruppe ist als Spezialist/Experte tätig. Zudem zeigen ausschließliche Auspendler unter allen Gruppen den größten Anteil an Akademikern. Beides zusammen kann nicht nur den hohen Lohn der Auspendler erklären, sondern auch auf schlechtere Beschäftigungsmöglichkeiten für Hochqualifizierte in MV hindeuten und erklärt die kontinuierliche Pendelphase.

Die geringsten Betriebszugehörigkeiten zeigen dagegen die beiden gemischten Gruppen. Auspendler die zuvor schon einmal in MV gearbeitet haben sind rund 5 Jahre in einem Betrieb beschäftigt. Wohnortbeschäftigte, die zuvor bereits eine Pendelbereitschaft zeigten, weisen eine Betriebszugehörigkeit von 4 Jahren und 2 Monaten auf. Die gemischten Gruppen verfolgen möglicherweise besondere Karrierewege und sind bereit

nicht nur öfters ihren Arbeitgeber zu wechseln, sondern hierfür auch eine Arbeit außerhalb von MV anzunehmen und somit höhere Pendelwege zurückzulegen. Die Arbeitsaufnahme außerhalb von MV kann aber auch stattgefunden haben, um einer drohenden Arbeitslosigkeit auszuweichen. Zudem zeigen beide gemischte Gruppen die größten positiven Lohndifferenzen zwischen den Jahren 2000 und 2017, insbesondere gemischte Auspendler im Jahr 2017. Während diese Gruppe im Jahr 2000 einen medianen Reallohn von 62,15 Euro aufwies, ist dieser bis 2017 um fast 22 Euro angestiegen (siehe Tabelle 11). Schließlich verzeichnen ausschließliche Wohnortbeschäftigte mit 6,83 Euro eine positive aber geringe Lohndifferenz.

Tabelle 11: Mediane Reallöhne

4 Gruppen	Reallohn 2000	Reallohn 2017	Lohndifferenz
Ausschließlich WO	59,32 €	66,16 €	6,83 €
Gemischt WO/Auspendler	54,03 €	66,16 €	12,13 €
Ausschließlich Auspendler	98,79 €	93,21 €	-5,58 €
Gemischt Auspendler/WO	62,15 €	84,02 €	21,87 €

Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111)

Beschäftigte, die tendenziell bereit sind nicht nur ihre Betriebe zu wechseln, sondern auch eine Pendelbereitschaft zeigen, erhalten demnach einen höheren Lohnanstieg. Sie suchen sich somit gezielt Arbeit, auch außerhalb von MV, um besondere Karrierewege zu verfolgen, die in MV möglicherweise nicht vorhanden sind. Zudem erhalten ausschließliche Auspendler sowohl den höchsten medianen Lohn als auch den größten Anteil an Hochqualifizierten, was für schlechtere Karrierewege sowie einen Mangel an Beschäftigungsmöglichkeiten für Hochqualifizierte in MV spricht.

Arbeitslosigkeit

Ein weiteres Indiz für die Rückkehrwilligkeit der Auspendler ist, ob sich die Auspendler nach einer Arbeitslosigkeit wieder einen Arbeitgeber außerhalb von MV suchen oder nach MV zurückkehren. Bemühen sich Arbeitslose bewusst außerhalb von MV um neue Arbeit, sind sie womöglich weniger bereit zurückzukehren. Es zeigt sich, dass Auspendler nach einer Arbeitslosigkeit rund dreimal häufiger wieder einen Job außerhalb von MV

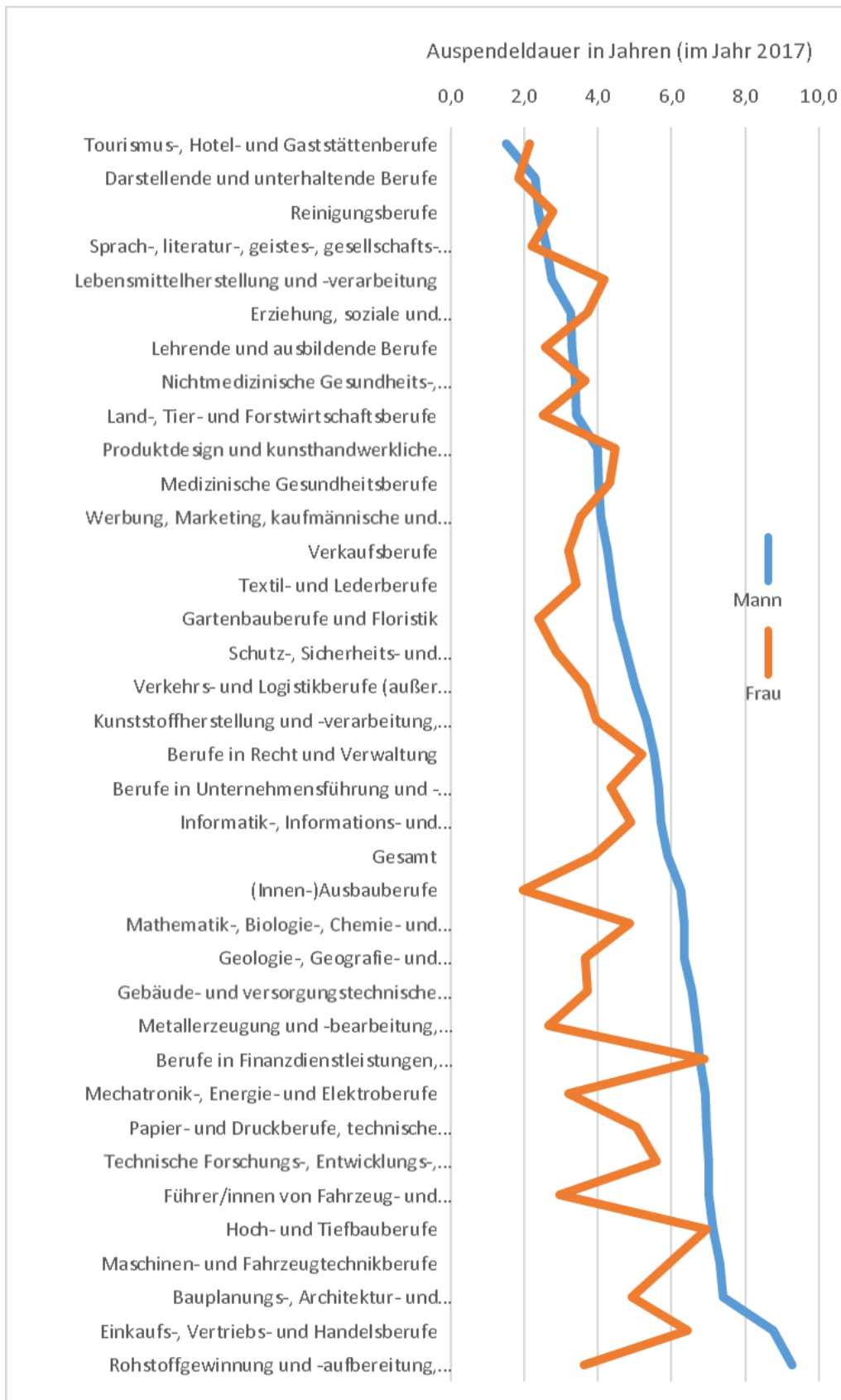
annehmen als wieder zurückzukehren. Auspendler bemühen sich demnach bewusst im Zielmarkt um neue Arbeit und sind daher wahrscheinlich weniger rückkehrwillig.

Dauer seit Beginn des Auspendelns

Nachfolgend wird die Dauer seit Beginn des Auspendelns betrachtet. Je länger Auspendler bereits pendeln, desto weniger scheinen sie möglicherweise bereit, zurückzukehren. Abbildung 23 zeigt die durchschnittliche Auspendeldauer im Jahr 2017 differenziert nach Berufen und Geschlecht. Insgesamt pendeln männliche Auspendler im Jahr 2017 im Durchschnitt bereits 5 Jahre und 11 Monate aus, für Frauen ist die Auspendeldauer um zwei Jahre kürzer. Zudem gibt es starke Unterschiede zwischen den Berufen. Die meisten Jahre pendeln männliche Beschäftigte in der Rohstoffgewinnung und -Aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -Verarbeitung aus. Für die Frauen allerdings, kann hier aufgrund der geringen Fallzahl keine Angabe gemacht werden. Darüber hinaus verzeichnen Männer und Frauen im Einkauf, Vertrieb und Handel, in der Bauplanung, Architektur und Vermessung, in der Maschinen- und Fahrzeugtechnik sowie im Hoch- und Tiefbau überdurchschnittlich hohe Auspendeldauern. Gleichzeitig weisen Frauen in diesen Berufen überdurchschnittlich hohe Auspendlerquoten auf. Darüber hinaus liegt das Lohnniveau der männlichen und weiblichen Auspendler, ausgenommen sind weibliche Beschäftigte im Hoch- und Tiefbau, über dem Niveau der Wohnortbeschäftigten. Auspendler dieser Berufsgruppen sind demnach, aufgrund des hohen Lohnunterschieds, der überdurchschnittlich hohen Auspendlerquote sowie -dauer, weniger bereit zurückzukehren.

Die geringsten Auspendlerdauern dagegen zeigen, für Frauen und Männer, Berufe im Tourismus, Hotel und Gaststätten, darstellende und unterhaltende Berufe sowie Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe. Beschäftigte dieser Berufsfelder sind möglicherweise eher bereit zurückzukehren. Allerdings fallen sowohl die Auspendlerquoten als auch die Einpendlerquoten für die meisten dieser Berufe überdurchschnittlich aus (siehe Abbildung 10 und Abbildung 11). Dies deutet zwar auf eine hohe Mobilität dieser Berufsgruppen hin, da jedoch die Lohndifferenzen sehr gering ausfallen (siehe Abbildung 18 und Abbildung 19), sollten die Beschäftigten möglicherweise leicht zurückgewinnen sein.

Abbildung 23: Durchschnittliche Auspendeldauer (Jahre) im Jahr 2017 nach Berufen und Geschlecht



Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111)

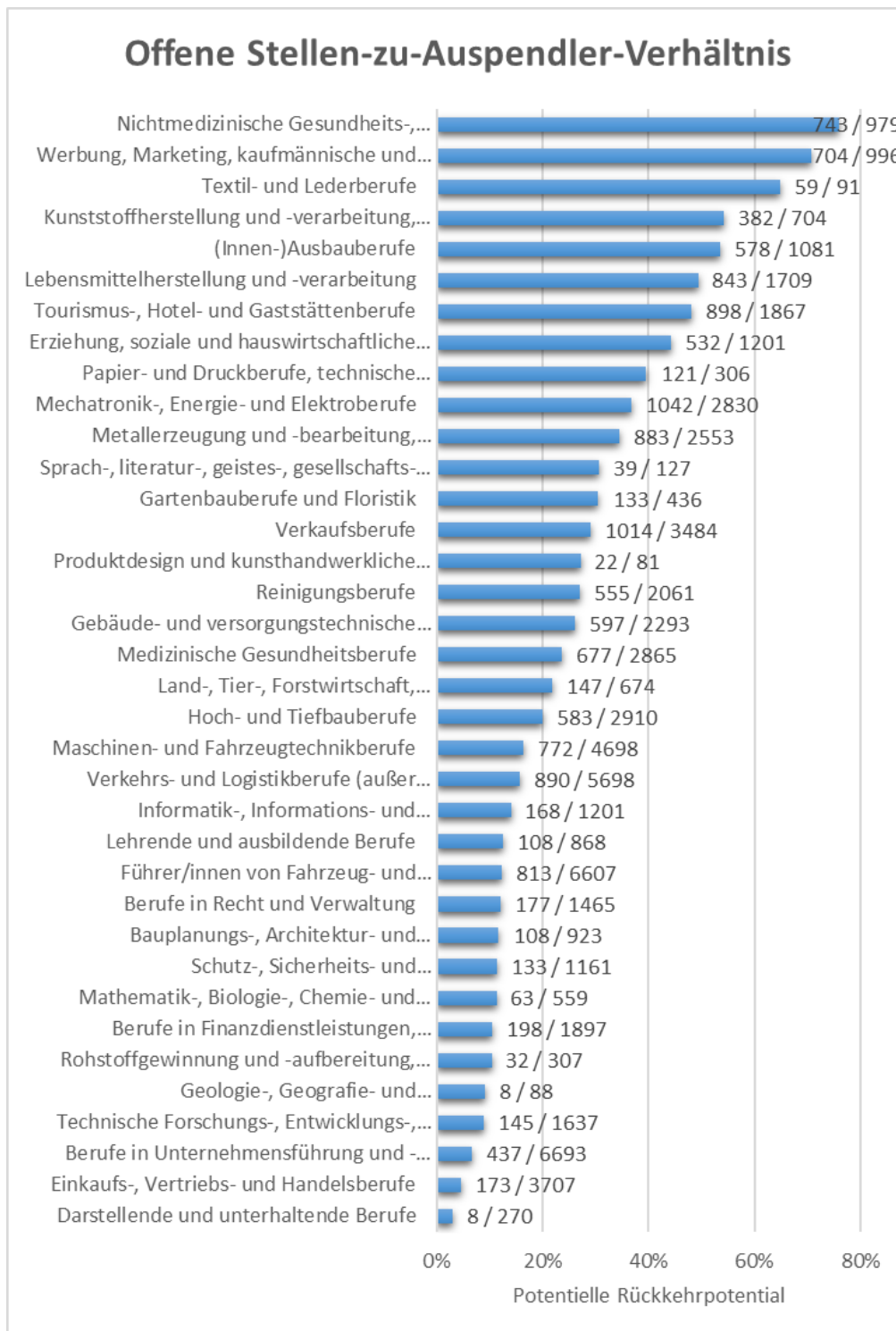
4.4 Beschäftigung für Auspendlern vs. offene Stellen in MV

Wie zuvor gezeigt kann eine potentielle Rückkehrwilligkeit insbesondere der Gruppe der gemischten Auspendler zugesprochen werden, da sie bereits zuvor in MV gearbeitet haben und somit eine Bereitschaft zeigen auch in MV einen Arbeitsplatz anzunehmen. Zudem gibt es Unterschiede in den Auspendeldauern zwischen den Berufen, weshalb Beschäftigte einiger Berufsgruppen womöglich leichter zurückzugewinnen sind. Ob eine Rückgewinnung von Pendlern möglich ist, hängt jedoch von den potentiell verfügbaren offenen Arbeitsstellen in MV ab. Passen die Merkmale von Arbeitnehmersuchen und Pendlern hinsichtlich der Berufe überein, gibt es keinen „Mismatch“ zwischen Auspendlern und Arbeitsstellen, weshalb Pendler potentiell auch einen Betrieb in MV finden können. Hierfür wird die Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit herangezogen. Die Arbeitsmarktstatistik umfasst neben den Arbeitslosen und Arbeitssuchenden Zahlen zu den gemeldeten offenen Arbeitsstellen. Hierbei kann neben den Bundesländern nach 36 Berufsfeldern sowie nach Tätigkeitsniveau differenziert werden. Somit kann die Arbeitsmarktstatistik Aufschluss über die berufsspezifischen freien Arbeitsplätze in MV geben.

Gemeldete Arbeitsstellen

Abbildung 24 zeigt, für die einzelnen Berufe, neben der gesamten Anzahl an Auspendlern, die Anzahl an offenen gemeldeten Arbeitsstellen in MV, woraus sich das potentielle Rückkehrpotential errechnen lässt, welches sich aus dem Verhältnis von offenen Stellen zu Auspendlern ergibt. Dieses ist in Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufen sowie in der Medizintechnik am größten: Während 979 Beschäftigte in ein anderes Bundesland zur Arbeit pendeln, gibt es 743 offene gemeldete Stellen in diesem Berufsfeld in MV. Somit könnten fast 76 Prozent der Auspendler „zurückgewonnen“ werden. Das heißt, dass Pendler potentiell auch Arbeit in MV finden können, diese aber aus Gründen nicht annehmen. Auch in der Werbung, Marketing, in kaufmännischen und redaktionellen Medienberufen, in Textil- und Lederberufen, in der Kunststoffherstellung und -verarbeitung, in der Holzbe- und -Verarbeitung sowie im (Innen-)Ausbau könnten mehr als 50 Prozent der Auspendler potentiell eine Arbeit in MV finden. In vielen Berufen stehen aber nicht besonders viele offene Stellen den Auspendelnden gegenüber, was eine Rückgewinnung aufgrund der geringen Arbeitsnachfrage in diesen Berufen schwierig gestaltet.

Abbildung 24: Gegenüberstellung der Anzahl der Auspendler mit den offenen Stellen in MV



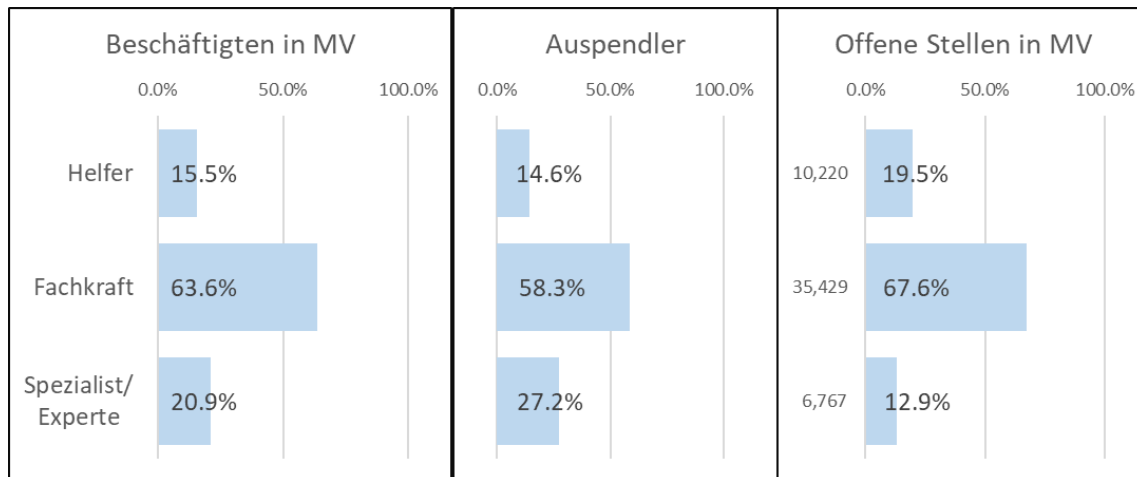
Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111) Lesebeispiel: In nichtmedizinischen Gesundheitsberufen gibt es 743 offene gemeldete Stellen in MV. Zudem pendeln 979 Beschäftigte dieses Berufes, die in MV wohnen in ein anderes Bundesland zur Arbeit. Das potentielle Rückkehrpotential beträgt somit 75,9%.

Tätigkeitsniveau

Die Arbeitsmarktstatistik erfasst die gemeldeten offenen Stellen differenziert nach den Tätigkeitsniveaus: Helfer – Fachkraft – Spezialist/Experte. Während 35.429 offene gemeldete Arbeitsplätze für Fachkräfte zu verzeichnen sind, was 67,6 Prozent aller verfügbaren Jobs entspricht, sind 10.220 Stellen als Helfer sowie 6.767 Stellen für Spezialisten/Experten zu besetzen. Somit sind 12,9 Prozent der offenen Stellen für Spezialisten/Experten gemeldet. Der Anteil an Spezialisten und Experten an der Gesamtbeschäftigung in MV beträgt jedoch fast 21 Prozent. Zudem sind 27,2 Prozent der Auspendler Spezialisten oder Experten. Es werden also wenige Stellen für diese Gruppe in MV nachgefragt, was wiederum auf einen Mangel an Beschäftigungsmöglichkeiten für Hochqualifizierte hindeutet und die hohe Auspendlerquote dieser Gruppe erklärt.

Etwas überraschend sind die gemeldeten offenen Stellen für Helfertätigkeiten. Hier könnte eine Rekrutierung der auspendelnden Helfer-Kräfte den Bedarf decken. Aber wie sich zeigte, scheint das Vorhandensein eines Berufsabschlusses für eine Beschäftigung in MV derart wichtig zu sein, dass Helfer trotz einer gegebenen Arbeitsnachfrage auspendeln.

Abbildung 25: Anteil der Beschäftigten in MV zu Anteil der offenen Stellen differenziert nach Tätigkeitsniveau



Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111)

Arbeitslosigkeit

Die Arbeitsmarktstatistik enthält auch Angaben zu den Arbeitslosenzahlen differenziert nach Berufsfeldern in MV. Hieraus können Rückschlüsse über etwaige Zusammenhänge zwischen den Arbeitslosen- und Auspendlerzahlen abgeleitet werden. Zu vermuten ist ein positiver Zusammenhang zwischen der Anzahl der Arbeitslosen und den Auspendlern eines Berufes: Steigende Arbeitslosenzahlen innerhalb einer Berufsgruppe deuten auf einen Mangel an Arbeitsplatzmöglichkeiten für Beschäftigte dieses Berufsfeldes hin, weshalb speziell diese Berufe auspendeln müssen um schneller eine Arbeit zu finden.

Abbildung 26 zeigt den Anteil der Arbeitslosen an der Gesamtbeschäftigung innerhalb eines Berufes, die Auspendlerquoten sowie den relativen Anteil der Beschäftigten eines Berufes an der Gesamtbeschäftigung in MV (Relevanz).

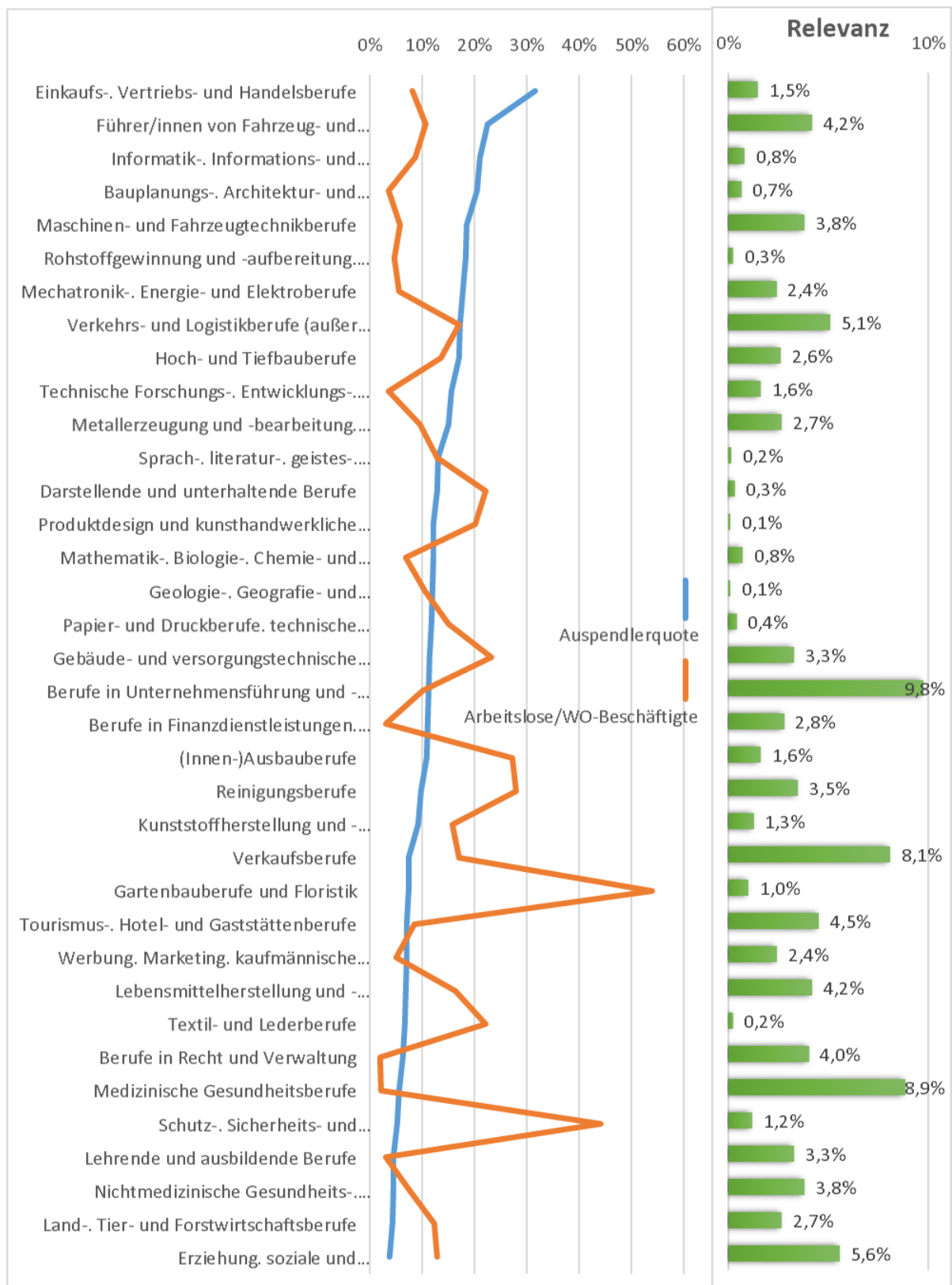
Die meisten Arbeitslosen relativ zur Anzahl der Beschäftigten zählen Gartenbau- und Floristikberufe: Bei einer Anzahl von 5.423 Wohnortbeschäftigten sind 2.927 Arbeitslose gemeldet. Auch Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe, Reinigungsberufe sowie Berufe im (Innen-)Ausbau zeigen eine hohe Arbeitslosigkeit. Trotz der hohen Arbeitslosenzahl, die auf schlechte Beschäftigungsmöglichkeiten in MV in speziell diesen Berufsgruppen hindeuten, sind Arbeitslose allerdings nicht bereit zu pendeln und sich einen Arbeitgeber außerhalb von MV zu suchen: Die Auspendlerquoten dieser Berufe sind unterdurchschnittlich. Die Gründe hierfür könnten mit dem niedrigen Lohnniveau, insbesondere bei weiblichen Auspendlern in Gartenbau- und Floristikberufen sowie in Reinigungsberufen zusammenhängen (siehe Abbildung 19). In diesen Berufen verdienen Beschäftigte in MV durchschnittlich mehr als außerhalb von MV, was erklären kann wieso sich diese Personen für die Arbeitslosigkeit entscheiden und sich keinen Arbeitgeber außerhalb von MV suchen.

Darüber hinaus gibt es einige Berufe, die einen geringen Anteil an Arbeitslosigkeit innerhalb eines Berufes aufweisen. Zu diesen zählen, Medizinische Gesundheitsberufe, Berufe in Recht und Verwaltung, lehrende und ausbildende Berufe, Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung sowie Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe. In diesen Berufen liegt der Anteil der Arbeitslosigkeit innerhalb der Berufsgruppe bei unter 4 Prozent. Hinsichtlich der Auspendlerquote allerdings zeigt sich ein differenziertes Bild. Während Medizinische Gesundheitsberufe, Berufe in Recht und Verwaltung sowie lehrende und ausbildende Berufe eine unterdurchschnittliche Mobilität aufweisen, liegt die Auspendlerquote in Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufen bei fast 21 Prozent. Obwohl

aufgrund der niedrigen Arbeitslosenzahl in diesem Beruf, die Beschäftigungslage gut erscheint, gibt es zahlreiche Beschäftigte die auspendeln und sich einen Arbeitgeber außerhalb von MV suchen. Auch hier spielt das Lohnniveau eine große Rolle. Insbesondere weibliche Auspendler, die in Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufen arbeiten, verdienen rund 30 Euro mehr am Tag als Beschäftigte in MV.

Arbeitslosigkeit in einigen Berufen in MV führt somit nicht tendenziell zu mehr Mobilität und zu einer höheren Auspendlerquote in diesen Berufen. Vielmehr spielt das Lohnniveau eine große Rolle: Arbeitslose sind auch bei einer schlechten Beschäftigungslage in MV nicht bereit auszupendeln und einen geringeren Lohn in Kauf zu nehmen um Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Zugleich gibt es allerdings bei Berufen mit guten Beschäftigungsmöglichkeiten in MV Personen, die aufgrund von höheren Löhnen, auspendeln und sich einen Arbeitgeber außerhalb von MV suchen.

Abbildung 26: Anteil der Arbeitslosen differenziert nach Beruf



Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111)

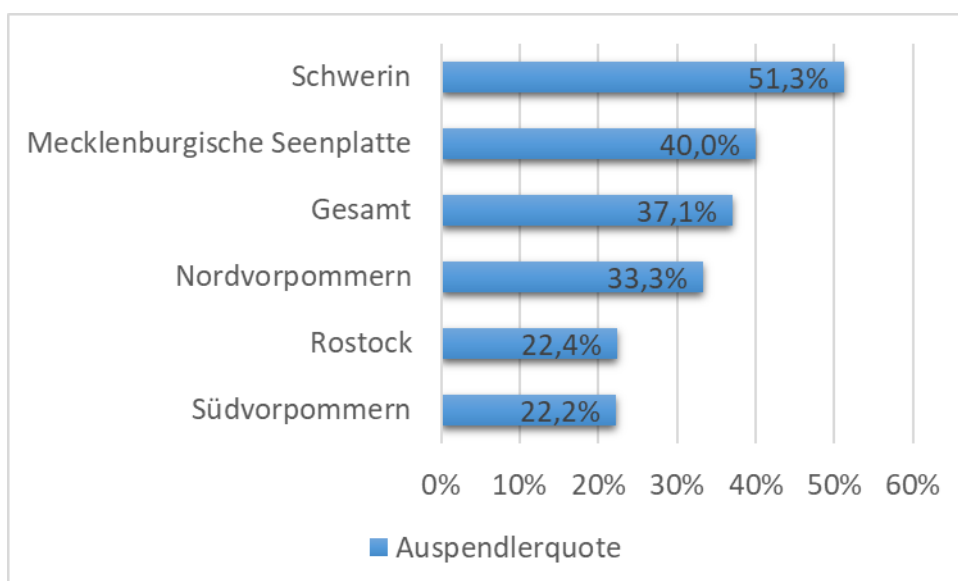
Lesebeispiel: In MV arbeiten 1,5% aller Wohnortbeschäftigten in Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufen. Die Auspendlerquote in diesem Beruf beträgt 31,8%, gleichzeitig beträgt der Anteil der Arbeitssuchenden pro Beschäftigten in diesem Beruf 8,3%.

5 Analyse der Arbeitswege, derzeitiger Beschäftigung und der Rückkehrwilligkeit

Um das Fachkräfteangebot in MV auch in Zukunft zu sichern, konzentriert sich diese Studie gezielt auf das Rückkehrpotential von Auspendlern. Um diese Gruppe für den Arbeitsmarkt in MV zurückzugewinnen zu können sollten insbesondere Berufe sowie Qualifikationen zur Arbeitsnachfrage in MV passen. Die Analyse der IEB zeigte hierzu nicht nur Unterschiede im Pendelverhalten zwischen Qualifikationsniveaus sowie den Altersgruppen, sondern auch im Hinblick auf die Berufsfelder. So weisen besonders Hochqualifizierte und ältere Beschäftigte eine hohe Pendelbereitschaft auf. Dies lässt uns bis lang darauf schließen, dass qualifiziertere Beschäftigte keine adäquaten Stellen in MV finden. Um jedoch einen spezifischeren Überblick über die Gründe des Auspendelns zu bekommen wurde ein Fragebogen konzipiert, der nicht nur vertiefende Erkenntnisse über die Gründe und Motive des Pendelns liefert, sondern auch auf den individuellen Pendelverzicht gerichtet ist, woraus sich eine potentielle Rückkehrwilligkeit ableiten lässt.

Von den 201 Teilnehmern, die nachfolgend untersucht werden, geben 129 Teilnehmer an in MV zu wohnen und zu arbeiten, während 72 Befragte zum Arbeiten in ein anderes Bundesland auspendeln. Ein Vergleich mit den bis lang gewonnenen Ergebnissen, aus der Analyse der IEB, die eine Auspendlerquote von 11,1 Prozent ausgibt, zeigt, dass die Auspendlerquote unter den Befragten mehr als drei Mal so hoch ist (siehe Abbildung 27). Zudem besitzt ein größerer Teil der Umfrageteilnehmer einen Hochschulabschluss und arbeitet als Spezialist/Experte. Aufgrund dieser Heterogenität ist es schwierig beide Datenquellen hinsichtlich individueller sowie beruflicher Charakteristiken zu vergleichen. Allerdings zeigt die Arbeitsmarktregion Schwerin sowohl in der IEB als auch unter den Befragten die höchste Mobilität: Die Auspendlerquote unter den Umfrageteilnehmer in Schwerin liegt bei 51,3 Prozent, während Nord- und Südvorpommern die geringsten Auspendler aufweist.

Abbildung 27: Auspendlerquote nach Arbeitsmarktregionen



Quelle: Auswertung der Online-Umfrage

Beliebte Pendlerziele der Umfrageteilnehmer sind neben Hamburg auch Schleswig-Holstein (siehe Tabelle 12). Während Auspendler aus Rostock bevorzugt nach Schleswig-Holstein pendeln, fährt mehr als die Hälfte der Auspendler aus Schwerin nach Hamburg zur Arbeit. Dagegen pendeln dreiviertel der Beschäftigten aus Südvorpommern nach Berlin.

Tabelle 12: Auspendler nach Arbeitsmarktregion in MV und deren Beschäftigungsregionen

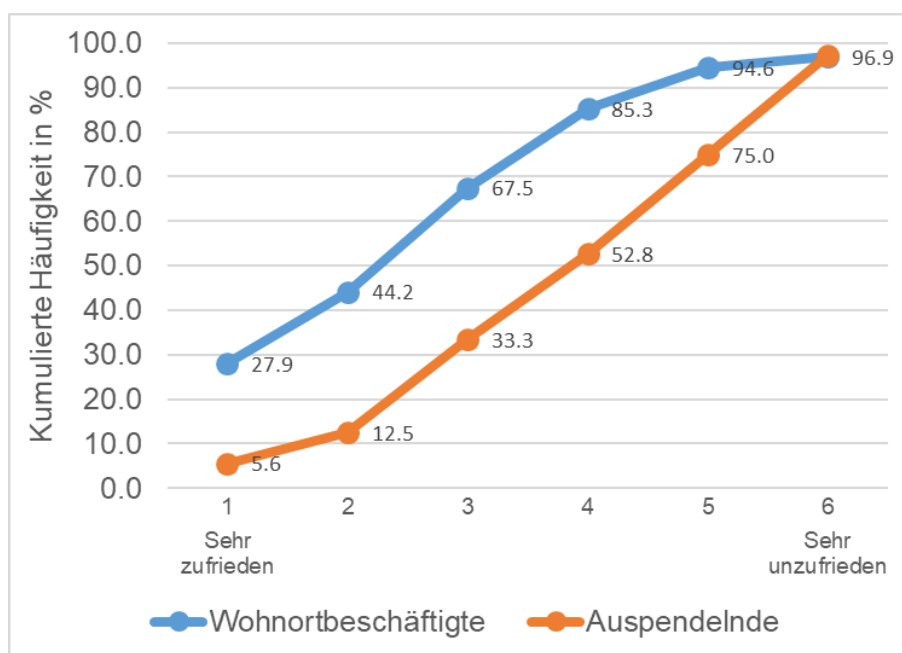
	Schwerin	Nord- vorpommern	Süd- vorpommern	Mecklenb, Seenplatte	Rostock	Gesamt
Schleswig-Holstein	24,39%	0%	0%	0%	30,77%	19,44%
Hamburg	53,66%	16,67%	0%	12,50%	0%	33,33%
Bremen	2,44%	0%	0%	0%	7,69%	2,78%
Berlin	0%	33,33%	75,00%	37,50%	15,38%	13,89%
BB/Sachsen-Anhalt	7,32%	16,67%	0%	0%	0%	5,56%
anderes Bundesland	2,44%	16,67%	0%	25,00%	23,08%	9,72%
keine Angabe	9,76%	16,67%	25,00%	25,00%	23,08%	15,28%

Quelle: Auswertung der Online-Umfrage

Hierbei legen die Auspendler weitaus größere Pendeldistanzen zurück als die in MV Beschäftigten: Während der durchschnittliche Wohnortbeschäftigte rund 30 km zur

Arbeit fährt, beträgt der Pendelweg der Auspendler fast 127 km. Mehr als zwei Drittel der Auspendler legt diese Strecke täglich zurück, lediglich ein Drittel der Pendler schläft an seinem Arbeitsplatz. Ihr Hauptverkehrsmittel bildet hierbei der Pkw. Wohnortbeschäftigte kehren in aller Regel zum Übernachten nach Hause zurück, während bei den Auspendlern der Anteil etwa 62% beträgt. Fast zwei Drittel der Beschäftigten, sowohl Auspendler als auch Wohnortbeschäftigte, fahren mit dem Auto zur Arbeit. Wie zufrieden beide Gruppen mit ihren Arbeitswegen sind, zeigt Abbildung 28.

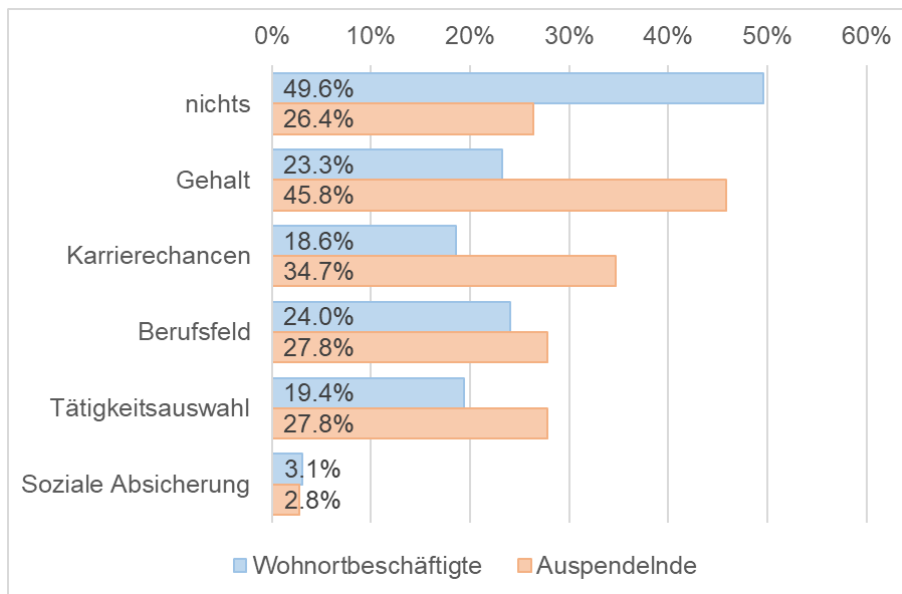
Abbildung 28: Arbeitswegzufriedenheit



Quelle: Auswertung der Online-Umfrage
 Lesebeispiel: 44.2% der WO-Beschäftigten und 12,5% der Auspendler sind sehr zufrieden oder zufrieden mit ihrem Arbeitsweg.

Während fast 28 Prozent der Wohnortbeschäftigten eine hohe Zufriedenheit mit ihrer täglichen Pendelstrecke aufweist, ist der Großteil der Auspendler eher unzufrieden mit dem Pendelweg – 87,5 Prozent gaben eine Schulnote 3 oder schlechter. Das Pendeln wird damit als eine Last angesehen. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage: Wie hoch wäre die Verzichtsbereitschaft im Hinblick auf kürzeren Pendelweg (Abbildung 29)? Fast die Hälfte der Wohnortbeschäftigten sind nicht bereit einen Verzicht hinzunehmen um eine Reduzierung der Pendelstrecke zu erzielen. Für Auspendler trifft dies auf ein gutes Viertel zu. Obwohl dieser Teil der Pendelnden im Durchschnitt mehr als 100 km zur Arbeit fährt sind diese Auspendler nicht bereit einen Verzicht hinzunehmen.

Abbildung 29: Hinnehmbarer Verzicht zur Arbeitswegverkürzung



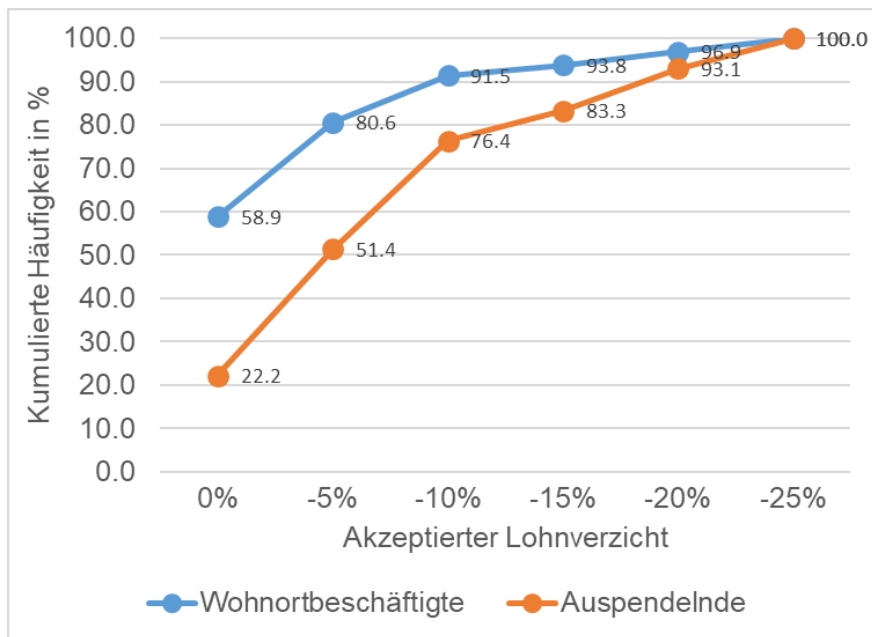
Quelle: Auswertung der Online-Umfrage

Lesebeispiel: Rund 50% der Wohnortbeschäftigten und 27% der Auspendler würden auf nichts verzichten, um einen kürzeren Pendelweg zu haben.

Während nur knapp jeder Vierte Wohnortbeschäftigte einen Verzicht im Einkommen akzeptieren würde, wäre fast die Hälfte der Pendelnden bereit, für kürzere Arbeitswege auf Einkommen zu verzichten. Weiterhin fällt auf, dass auch in den anderen Dimensionen Auspendler eher Kompromisse eingehen würden.

Abbildung 30 zeigt die kumulierten Häufigkeiten des für einen kürzeren Arbeitsweg akzeptierten Lohnverzichts. Über 90 Prozent der Wohnortbeschäftigten und etwa drei Viertel der Auspendler könnten sich mit einem maximalen Lohnverzicht von bis zu 10 Prozent arrangieren. Aus den Daten der IEB geht hervor, dass bei den Männern ein Lohnverzicht von ca. 10 Prozent zumeist ein etwas höheres Lohnniveau bedeutet als in MV durchschnittlich gezahlt wird. Für Frauen ergeben sich vergleichbare oder sogar leicht negative Entgelte. Auspendlerinnen sind weniger bereit, auf Gehalt zu verzichten. Auch das ist wieder ein Indiz für die gewisse Notlage der auspendelnden Frauen mit Hinblick auf das mögliche Vermeiden von Arbeitslosigkeit. Für die männlichen Auspendler entspricht ein Lohnverzicht von 10 Prozent einer Reduktion des Bruttomonatslohns je nach Beruf von ca. 250 € bis ca. 430 €. Unter den Auspendelnden liegt der Lohnverzicht höher, wenn am Arbeitsort eine zweite Wohnstätte angemietet wurde. Die bestimmte Gehaltsspanne des akzeptierten Lohnverzichts deckt damit vermutlich die Pendel- und ggf. Übernachtungskosten.

Abbildung 30: Lohnverzicht



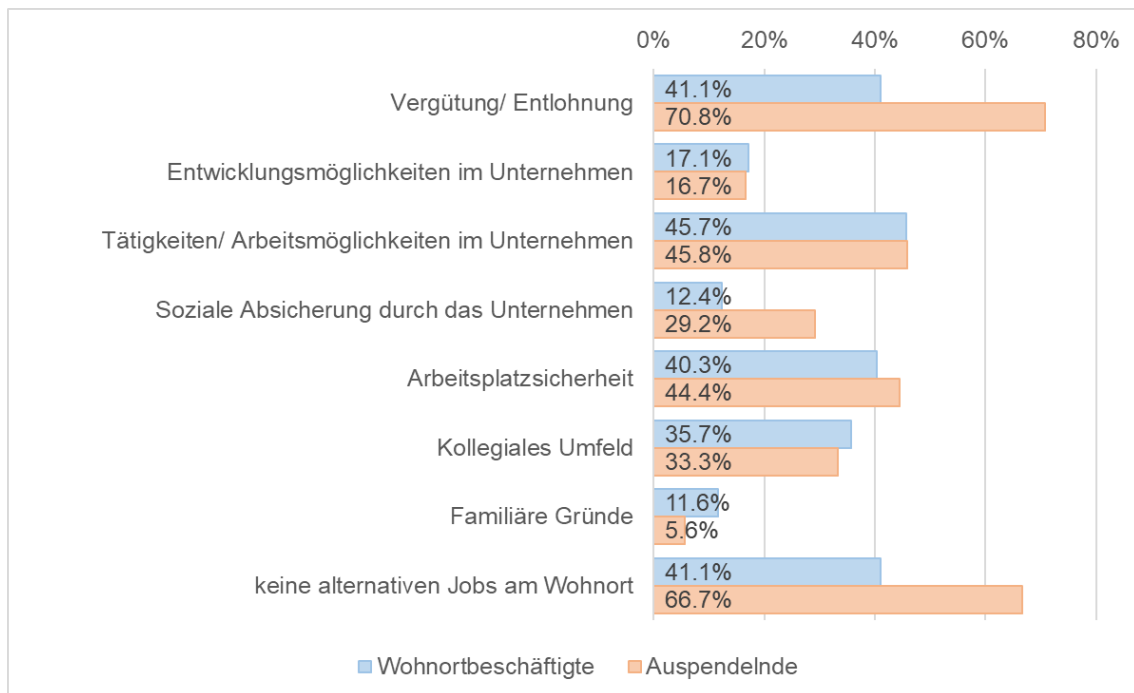
Quelle: Auswertung der Online-Umfrage

Lesebeispiel: 80,6% der Wohnortbeschäftigten und 51,4% der Auspendler würden bis zu 5% von ihrem Lohn für einen kürzeren Pendelweg abgeben.

In der Umfrage wurden Motive für die Bindung an den derzeitigen Arbeitgeber erhoben, welche in Abbildung 31 dargestellt sind. Für die Auspendelnden stellen die Höhe der Vergütung sowie das Fehlen passender Beschäftigungsmöglichkeiten am Wohnort die zentralen Motive dar. Besonders Beschäftigte in Recht und Verwaltung sowie Spezialisten/Experten geben an keinen alternativen Arbeitgeber in MV zu finden. Dies deckt sich mit den in den IEB analysierten Ergebnissen: Besonders Hochqualifizierte arbeiten außerhalb von MV, was auf einen Mangel an höher qualifizierten Arbeitsplätzen in MV hindeutet. Die Arbeitsplatzsicherheit ist ausschlaggebend für das Auspendeln, was die These der Vermeidung von Arbeitslosigkeit stützt. Damit verfestigt sich das Bild des qualifikatorischen Mismatches in MV für einige Personen.

Ein knappes Drittel gab zudem an, dass die betriebliche soziale Absicherung ein wichtiges Motiv darstellt. Interessanterweise spielen innerbetriebliche Karrieremöglichkeiten für Wohnortbeschäftigte und Auspendelnde eine gleichbedeutende Rolle. Keine nennenswerten Unterschiede konnten bei der Nebentätigkeit festgestellt werden. In beiden Gruppen gehen ca. 11 Prozent (mindestens) einem weiteren Beschäftigungsverhältnis nach. Die Verteilung der Wochenarbeitszeit ist auch nahezu identisch, sodass hier keine besonderen Gruppenmerkmale abgeleitet werden können.

Abbildung 31: Arbeitgeberbindung



Quelle: Auswertung der Online-Umfrage

Lesebeispiel: Rund 35% der Wohnortbeschäftigten und 33% der Auspendler geben an aufgrund ihres kollegialen Umfelds an ihren Arbeitgeber gebunden zu sein.

Zudem ist der familiäre Kontext ähnlich. Üblicherweise handelt es sich um Partnerhaushalte (78 Prozent) und in etwa 85 Prozent leben bis zu zwei Kinder unter 16 Jahren im Haushalt. Betreuungspflichtige Personen wurden in beiden Gruppen insgesamt nur sechs Mal angegeben. In den Paarhaushalten gibt es bei der Beschäftigungssituation der Partnerin oder des Partners keine Unterschiede zwischen den Gruppen.

Aufgrund der moderaten Anzahl an Teilnehmenden an der Umfrage lassen sich keine multivariaten Analysetechniken anwenden, welche signifikante Muster identifizieren. Allerdings stützt die beschreibende Auswertung die bereits in der vorangegangenen Analyse gewonnenen Erkenntnisse: Entscheidet man sich zum Auspendeln, liegt eher ein qualifikatorischer Mismatch auf dem Arbeitsmarkt in MV vor. Auspendelnde können sich auch einen etwas stärkeren Lohnverzicht vorstellen, um einer Arbeit am Wohnort nachzugehen. Allerdings ist der Verzicht gerade so hoch wie die vermutlich entfallenen Kosten der Auswärtstätigkeit (Fahrtkosten, ggf. Übernachtungskosten). Es zeigt sich, dass der Verzicht an Entgelt geringer ist als die tatsächliche Lohndifferenz. Insofern ist nicht klar, ob sich die Beschäftigten tatsächlich gegen das Auspendeln entscheiden würden.

6 Potentialabschätzung

Die vorangegangenen Teile analysierten die Struktur der auspendelnden Personen im Vergleich zu den in MV beschäftigten Personen. In den vergangenen Jahren verbesserte sich die Arbeitsmarktlage in MV und inzwischen ist von Fachkräftengpässen die Rede. Die Gruppe der Auspendelnden mit einer Pendelstrecke von mindestens 34 km stellt mit ca. 67.000 Personen eine schnell zu rekrutierende Basis dar, den Bedarf an weiteren Arbeitskräften in MV zu decken, da sie noch ihren Wohnort in MV gemeldet haben.

Generell bleibt festzuhalten: Eine Rückgewinnung wird kein Selbstläufer sein, denn das Auspendeln ist als eine Reaktion der generell schlechteren Arbeitsmarktbedingungen in MV zu verstehen. Folgende Personengruppen pendeln voraussichtlich aus strukturellen Gründen eines relativ schwächeren Arbeitsmarktes mit geringer Arbeitsnachfrage aus:

- Personen ohne Berufsausbildung, die aber durchaus in MV in üblichen Berufen arbeiten
- Personen mit akademischem Abschluss, die entweder verstärkt als Fachkräfte außerhalb MVs arbeiten oder keine passenden Stellen in MV finden
- Frauen, die außerhalb MVs arbeiten und mitunter schlechtere Arbeitsbedingungen akzeptieren als vergleichbare, in MV beschäftigte Frauen
- Der Anteil älterer Beschäftigter unter den Auspendlern ist relativ höher als bei jungen Kohorten

Am Stichtag (15.09.2017) pendeln ca. 18.500 Personen mit einem Alter von mindestens 55 Jahren aus MV aus. Rein rechnerisch sind von diesen bereits etwa 4.400 Personen bis zum Herbst 2020 verrentet. Die verbleibenden werden in den kommenden 8 Jahren verrentet. Aus dieser Gruppe werden in den folgenden fünf Jahren knapp 8.000 weitere Personen den Arbeitsmarkt verlassen. Es ist unwahrscheinlich, dass diese Personen bis zum Eintritt in den Ruhestand etwas am Pendelverhalten ändern werden. Damit bleibt eine Gruppe von ca. 6.000 Personen, die 2020 zwischen 58 und 60 Jahren alt sind und möglicherweise als Ressource für MV gebunden werden können. Wahrscheinlicher dürfte aber die Aufgabe des Pendelns durch Verrentung sein.

Von den gut 3.850 Personen unter 25 Jahren arbeiten ca. 24 Prozent (ca. 925 Personen) in Helfertätigkeiten ohne Angabe einer abgeschlossenen Ausbildung. Hierbei handelt es, wie sich zeigte, vermutlich um Auszubildende oder Studierende. Der überwiegende Teil

der unter 25-Jährigen, von ca. 2.400 Jugendlichen, arbeitet bereits als Fachkraft. Diese werden nur nach MV zurückkehren, wenn sie eine adäquate Beschäftigung finden.

Von den 25 bis unter 55-Jährigen, ca. 46.000 Personen, arbeiten 25 Prozent mindestens 390 km von ihrem Wohnort entfernt. Hier erklären vermutlich andere Motive die Auspendelentscheidung und es ist nur schwer davon auszugehen, dass das Pendeln beendet wird. Diese Fernpendler setzen sich annähernd gleichverteilt über die Tätigkeitsniveaus zusammen: Die Hälfte arbeitet als Fachkraft, ein weiteres Drittel als Spezialistin oder Experte, etwa ein Viertel sind Frauen. Die Verdienste dieser Gruppe sind relativ höher als bei den anderen Auspendelnden. Das Pendeln kann hier als eine starke Reaktion gesehen werden, dass der lokale Arbeitsmarkt in MV nicht die notwendigen, individuell gewünschten Bedingungen bietet oder sonstige und private Motive das Pendeln bestimmen. Allerdings ist anzumerken, dass aus der Gruppe der Fernpendler nur ca. 30 Prozent ausschließliche Auspendler seit dem Jahr 2000 sind (ca. 3.300 Personen). Die Hälfte ist bereits mindestens 3 Jahre im aktuellen Betrieb beschäftigt. Diese Gruppe zurückzugewinnen, ist fraglich und wird im Folgenden zunächst nicht weiter betrachtet.

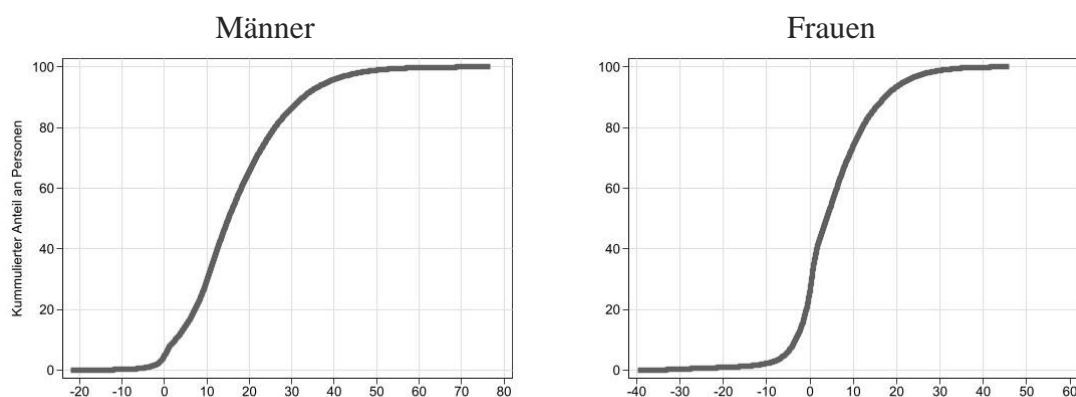
Es bleiben damit ca. 33.500 Personen in der Datenbasis enthalten. Von diesen pendeln 31,4 Prozent seit dem Jahr 2000 kontinuierlich aus, knapp 48 Prozent sind mindestens 45 Jahre alt und der Median der Betriebszugehörigkeit beträgt 5,4 Jahre. Hier könnte die Konzentration auf die Gruppe der unter 45-Jährigen, immerhin gut 5.500 Personen von den insgesamt 10.500 Personen, sinnvoll sein. In der anderen Gruppe der Auspendler (knapp 23.000 Personen), die seit 2000 auch einer Beschäftigung in MV nachgingen, sind 25 Prozent im aktuellen Betrieb mindestens 6,5 Jahre und die Hälfte knapp 3 Jahre beschäftigt. Anders ausgedrückt: Ca. 11.500 Personen pendeln zu ihrem derzeitigen Arbeitgeber mindestens 3 Jahre lang aus. Diese Gruppe zurück zu gewinnen, erscheint schwieriger, da das Beschäftigungsverhältnis durchaus verfestigt ist. Auf der anderen Seite kann ein Arbeitgeberwechsel nach einer gewissen Zeit (verbunden mit einer Beschäftigung in MV) „frischen Wind“ in das Berufsleben bringen. Dazu müssten allerdings die Löhne stimmen und höhere Karrierestufen in MV gegeben sein. Die Löhne werden im Folgenden nochmals betrachtet.

Wir betrachten nun wieder alle auspendelnden Personen getrennt nach Frau und Mann. Basierend auf den Schätzungen der Oaxaca-Blinder-Dekomposition bestimmen wir für jede einzelne Person den zu erwartenden Lohn, wenn sie – gegeben ihre individuellen

Eigenschaften – in MV arbeiten würde beziehungsweise auspendelt. Die Differenz beider erwarteter Löhne repräsentiert das zusätzliche Gehalt, was beim Auspendeln gezahlt werden würde⁷. Die Differenz ist in Abbildung 32 dargestellt. Dabei haben 20 Prozent der Männer durch das Pendeln einen zu erwartenden Lohnzuwachs von bis zu etwa 8 Euro Bruttotageentgelt zu erwarten. Die Hälfte der Auspendler hat eine zu erwartende Lohndifferenz von bis zu 15 Euro und 80 Prozent der Auspendler verdienen erwartungsgemäß maximal 25 Euro durch das Auspendeln mehr.

Wie sich bereits im beschreibenden Teil zeigte, verfestigt sich das Bild, dass Frauen aufgrund einer möglichen schlechten Arbeitsmarktsituation in MV für ein Auspendeln entscheiden müssen. Etwa ein Drittel aller auspendelnden Frauen verdient derzeit durchschnittlich weniger im Vergleich zu einer hypothetischen Beschäftigung in MV. In etwa 75 Prozent ergibt sich eine Differenz zugunsten des Auspendelns von maximal 10 Euro.

Abbildung 32: Lohndifferenz in € bei Auspendeln vs. Wohnortbeschäftigung



Zu erwartende Lohndifferenz durch Auspendeln in €

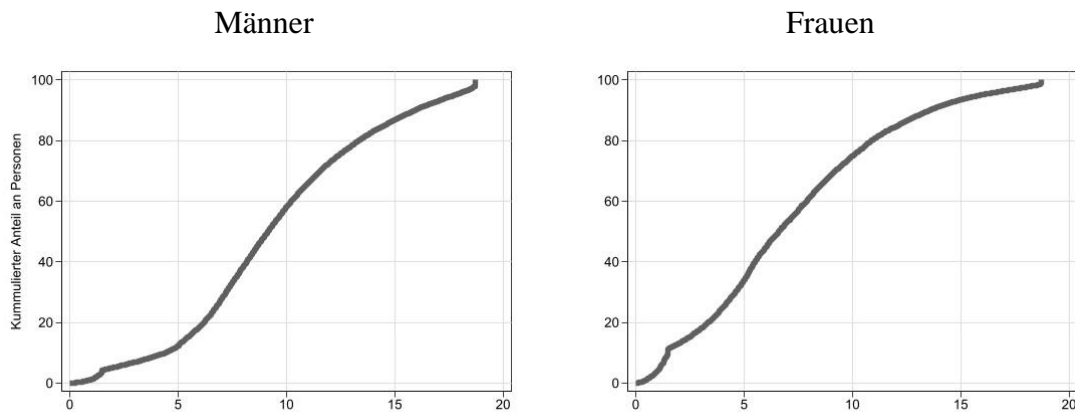
Quelle: Eigene Berechnungen

Aus der eigens für die vorliegende Studie durchgeführten Befragung wurde ersichtlich, dass ein Gehaltsverzicht von bis zu 10 Prozent für die Pendler akzeptabel erscheint. Es wurde argumentiert, dass diese Differenz voraussichtlich die mit dem Pendeln verbundenen Kosten deckt. In Abbildung 33 wird anhand der tatsächlich beobachteten Löhne der Auspendelnden der monetäre „Verzicht“ von 10 Prozent dargestellt. Bei etwa

⁷ Wir treffen dabei die Annahme, dass die tatsächlich beobachtbaren individuellen positiven oder negativen Abweichungen sowohl bei einer Beschäftigung in MV oder außerhalb berücksichtigt werden, die beispielsweise auf die individuelle Produktivität zurückzuführen sind.

60 Prozent aller Männer und etwa 75 Prozent aller Frauen wäre eine Gehaltsreduktion von bis zu 10 Euro Bruttotageentgelt denkbar, um auf das Pendeln zu verzichten. Dies entspricht einer monatlichen Gehaltsverringerung von etwa 300 Euro.

Abbildung 33: Möglicher Lohnverzicht der Auspendelnden

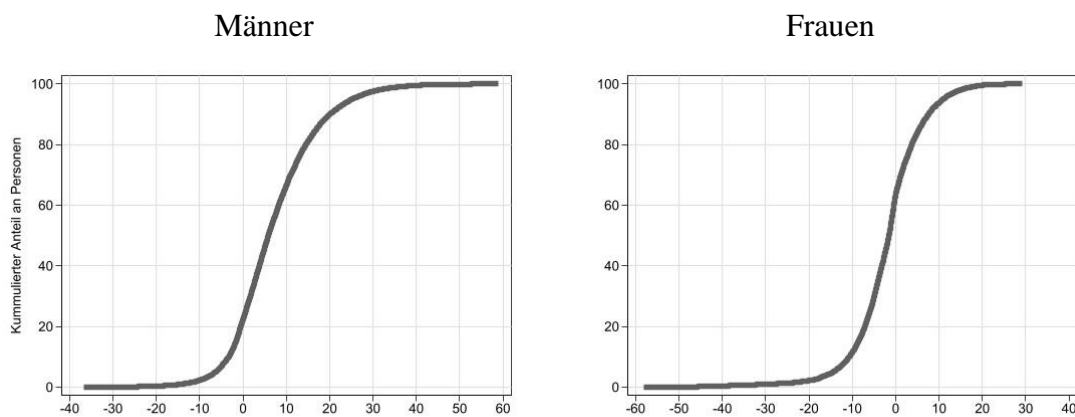


10 Prozent des aktuellen Bruttotageentgeltes (möglicher Lohnverzicht)

Quelle: Eigene Berechnungen

Die Differenz aus der zu erwartenden individuellen Lohndifferenz zwischen einer Beschäftigung in und außerhalb von MV und dem möglichen Lohnverzicht (Pendelkosten) ermöglicht das Abwägen, ob sich Pendeln überhaupt lohnt. Liegt das Einkommen außerhalb von MV derzeit durchschnittlich über dem zu verzichtenden Einkommen– die Differenz also positiv ist – wird es schwerer sein, auf ein Pendeln zu verzichten. Abbildung 34 wird die resultierende Verteilung der Individuen in Abhängigkeit des durch das Pendeln zusätzlichen Bruttotageentgeltes dargestellt. Negative Werte resultieren, wenn die Lohngewinne durch Pendeln niedriger sind als 10 Prozent des gegenwärtigen Lohnes (Pendelkosten). Für Männer trifft dies für etwa 22 Prozent der Auspendler und bei den Frauen für über 60 Prozent zu. Insgesamt verdienen somit gut 9.600 Männer sowie 12.100 Frauen beim Auspendeln weniger als sie in MV zu erwarten hätten (unter Berücksichtigung eines Lohnverzichtes von 10 Prozent auf den derzeitigen Lohn). Ist die Lohndifferenz zumindest nicht negativ, verdienen etwa 45 Prozent der Männer das Pendeln nach Abzug des bereits eingepreisten Verzichtes bis zu 10 Euro pro Tag (ca. 300 Euro brutto pro Monat) mehr. Bei den Frauen verdienen etwa 95 Prozent aller Frauen maximal 10 Euro pro Tag mehr.

Abbildung 34: Zusätzlicher Lohn abzüglich 10%-Lohnverzicht bei Auspendeln



Differenz des zusätzlichen Einkommens bei Pendeln und Lohnverzicht in Euro

Quelle: Eigene Berechnungen

Wird die Analyse beschränkt auf Personen im Alter zwischen 25 und 54 Jahren und werden zudem die Fernpendler (>390km) ausgeschlossen, bleibt die bisherige Verteilung weitestgehend unverändert. Werden darüber hinaus alternativ entweder Auspendler, die seit dem Jahr 2000 ausschließlich auspendeln oder die Auspendler, die zwischenzeitlich auch in MV beschäftigt waren betrachtet, sind die Erkenntnisse nicht nennenswert unterschiedlich.

Schließlich wird in Tabelle 13 das Rückgewinnungspotential übersichtlich dargestellt. Ein Viertel der auspendelnden Männer, 10.805 Personen, müssten auf bis zu 269 Euro ihres Gehaltes pro Monat verzichten, um in MV zu arbeiten. Unter Berücksichtigung der Pendelkosten beträgt der zusätzliche Verzicht nur noch 18 Euro pro Monat. Für 25 Prozent der auspendelnden Frauen lohnt sich die Beschäftigung im eigenen Bundesland unmittelbar. Ein weiteres Viertel der Männer müsste monatlich zwischen 270 und 458 Euro verzichten, um eine Beschäftigung in MV zu akzeptieren. So ließen sich insgesamt bis zu 21.610 Männer rückgewinnen. Unter Berücksichtigung des Pendelverzichts von 10 Prozent, beträgt die maximal zusätzliche Verzichtsspanne bis zu 178 Euro. Unter Berücksichtigung der 10 Prozent ergibt sich selbst bei der Hälfte der Frauen (9.615 Frauen) noch immer ein negativer Wert. Für diese ist theoretisch noch immer die Beschäftigung lohnenswert.

Um 99 Prozent aller Männer bzw. aller Frauen rückzugewinnen, betrage die zu kompensierende Differenz 1.527 Euro (1.085 Euro mit Verzicht) bzw. 930 Euro (531 Euro mit Verzicht).

Tabelle 13: Rückgewinnungspotentiale der bisherigen Auspendelnden aus MV

Rückgewinnungspotential		Lohndifferenz in €	
Anteil	Personen	Absolut	-10% Verzicht pro Monat
<u>Männer (max 43.219)</u>			
25%	10.805	269	18
50%	21.610	458	178
75%	32.414	720	385
99%	42.787	1.527	1.085
<u>Frauen (max. 19.229)</u>			
25%	4.807	-4	-180
50%	9.615	117	-47
75%	14.422	314	73
99%	19.037	930	531

Hinweis: Durchschnittliche Bruttomonatsgehälter incl. Jahressonderzahlungen in Euro.

Lesebeispiel: 25% der Männer, insg. 10.805 Personen, müssen auf bis zu 269 Euro Bruttomonatsentgelt verzichten, um eine vergleichbare Tätigkeit in MV anzunehmen. Unter Berücksichtigung von 10% Lohnverzicht beträgt die Differenz nur noch 18 Euro.

Die Analysen des Lohnes zeigen, dass unter Abzug möglicher (geschätzter) Pendelkosten das Pendeln für Frauen kaum lohnenswert erscheint. Bei den Männern ist dies eher gegeben, aber die Lohnzugewinne aus dem Pendeln werden möglicherweise von den Pendlern insgesamt überschätzt. Zwar sind beispielsweise 300 Euro zusätzlicher Bruttomonatslohn nach Abzug von 10 Prozent des derzeitigen Lohnes durchaus eine Budgetposition, fraglich ist aber, ob dies die nichtmonetären Kosten, wie Stress und familiäre Belastung, deckt. Nichtsdestotrotz, sie pendeln aus MV aus. Als Grund dafür ist die relativ lange Betriebszugehörigkeit und die damit verbundene Sicherheit des Arbeitsplatzes zu nennen. Wechseln Beschäftigte nach MV, wäre zunächst eine hohe Unsicherheit gegeben: Ist die Zufriedenheit im neuen Unternehmen, Karrieremöglichkeiten sowie die gleichen Tätigkeitsanforderungen gegeben. Ein Wechsel in eine Beschäftigung in MV ist damit mit höheren Risiken und Unsicherheit verbunden. Ungewiss ist möglicherweise auch der Fortbestand des in MV ansässigen Unternehmens, was die individuelle Entscheidung mit Tendenz zum Weiterpendeln beeinflusst. Die ökonomisch tendenziell schlechtere Lage der Unternehmen in MV und

die generell geringe Arbeitsnachfrage der Betriebe, wie die Zahl der offenen gemeldeten Stellen, kann nicht zuletzt an dem überwiegenden Anteil an Auspendlern relativ zu den Einpendlern gesehen werden. Wäre MV auch attraktiv für Personen von außerhalb, müssten die Einpendelraten steigen.

7 Fazit und Implikationen

Die vorliegende Untersuchung hat detailliert die bundeslandübergreifenden Pendlerverflechtungen der Beschäftigten in MV mithilfe deskriptiver und analytischer Methoden untersucht. Vor dem Hintergrund eines potentiellen Fachkräftemangels, der sich in Zukunft zu verschärfen droht, zeigt sich, dass ein beträchtlicher Teil der Beschäftigten mit Wohnort MV in andere Bundesländer auspendelt. Die Analyse deutet darauf hin, dass hierfür maßgeblich strukturelle Ursachen wie schlechtere Beschäftigungsmöglichkeiten, eine geringere Arbeitsnachfrage sowie niedrigere Löhne verantwortlich sind. Insbesondere Frauen sind davon betroffen. Unsere Analyse konnte dabei zeigen, dass potentielle Lohndefizite in MV zu einem großen Teil auf strukturelle Unterschiede in Firmencharakteristiken zurückgeführt werden können. So sind Betriebe in MV deutlich kleiner und weisen weniger Humankapital auf, was mit niedrigerer Produktivität und damit Entlohnung einhergeht. Die Entlohnung für Vollzeittätigkeiten wird für Auspendler stärker honoriert als in MV.

Im Hinblick auf die Zusammensetzung der auspendelnden Beschäftigten zeigt sich, dass vermehrt Fachkräfte aber auch hochqualifizierte Beschäftigte, die als Fachkräfte tätig sind, auspendeln. Dies spricht für unzureichende Beschäftigungsmöglichkeiten, wonach ein Auspendeln unabdingbar wird. Auch der Anteil an Personen ohne Berufsabschluss in Helfertätigkeiten ist relativ hoch, was darauf hindeutet, dass die formale Qualifikation entscheidend für eine Beschäftigung in MV ist. Gleichwohl stellen die Auspendelnden eine spezielle und selektive Arbeitnehmergruppe dar, da sie besonders häufig Betriebe wechseln und damit höhere Lohnsteigerungen realisieren, was auf besondere Karrierewege hindeutet.

Die Ergebnisse der Umfrage zeigen weiterhin, dass nicht nur monetäre Faktoren das Auspendeln bestimmen, sondern auch das kollegiale Umfeld sowie die Arbeitsplatzsicherheit eine entscheidende Rolle spielen. Dies bestätigt sich bei einer Potenzialabschätzung, wonach ein beträchtlicher Teil der Beschäftigten, bei einer

Berücksichtigung etwaiger Pendelkosten, keine oder nur geringe monetäre Anreize zum Auspendeln hat. Bei einem bis zu zehnprozentigen Gehaltsverzicht unter den Auspendelnden ließen sich sofort ca. 10.800 beschäftigte Männer „zurückgewinnen“. Fast drei Viertel der auspendelnden Frauen verdient beim Auspendeln unter Abzug von 10% Pendelkosten weniger als vergleichbare beschäftigte Frauen in MV. Diese Ressource von knapp 14.000 Frauen kann damit leicht „gewonnen“ werden, offenbar pendeln sie aber aus Mangel an Arbeitsplätzen aus.

Maßnahmen zur Rückgewinnung von Arbeitskräften müssen daher insbesondere Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb MVs deutlich verbessern als auch zu einer höheren Firmenproduktivität führen. Weiterhin müssen Maßnahmen ergriffen werden, um die Arbeitsplatzsicherheit zu stärken.

Die vollständige Studie kann unter dem folgenden Link heruntergeladen werden:

<http://mv-auspendler.hdba.de/>

Literatur

Blinder, A. S. (1973): Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. The Journal of Human Resources, 8 (4): 436-455.

Brunow, S and P. Nijkamp (2018): The Impact of a Culturally Diverse Workforce on Firms' Revenues and Productivity: An Empirical Investigation on Germany. International Regional Science Review, 41(1): 62-85.

Eckey, H. F., Kosfeld, R., Türck, M. (2007): Pendelbereitschaft von Arbeitnehmern in Deutschland. Raumforschung und Raumordnung, 65(1): 5-14.

Jones, F.L, Kelley, Jonathan (1984): Decomposing Differences between Groups. A Cautionary Note on Measuring Discrimination. Sociological Methods & Research, 12 (3): 323-343.

Kröll, A. und Niebuhr, A. (2008): Regionale Arbeitskräftemobilität: Bundesweite Trends und aktuelle Befunde für Mecklenburg-Vorpommern. IAB regional. Berichte und Analysen, 8.

Oaxaca, Ronald (1973): Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. International Economic Review, 14 (3), 693-709.

Seibert H., Wiethölter D., Carstensen J. (2019): Pendlerbericht 2017. IAB-Regional, IAB-Berlin-Brandenburg 1|2019, Nürnberg.

Winkelmann U. (2010): „Manche pendeln weit“: Berufspendler im Bundesländervergleich. Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg, 4: 40-43.

Anhang

Tabelle A 1: Langliste der Berufe

Langliste der Berufe

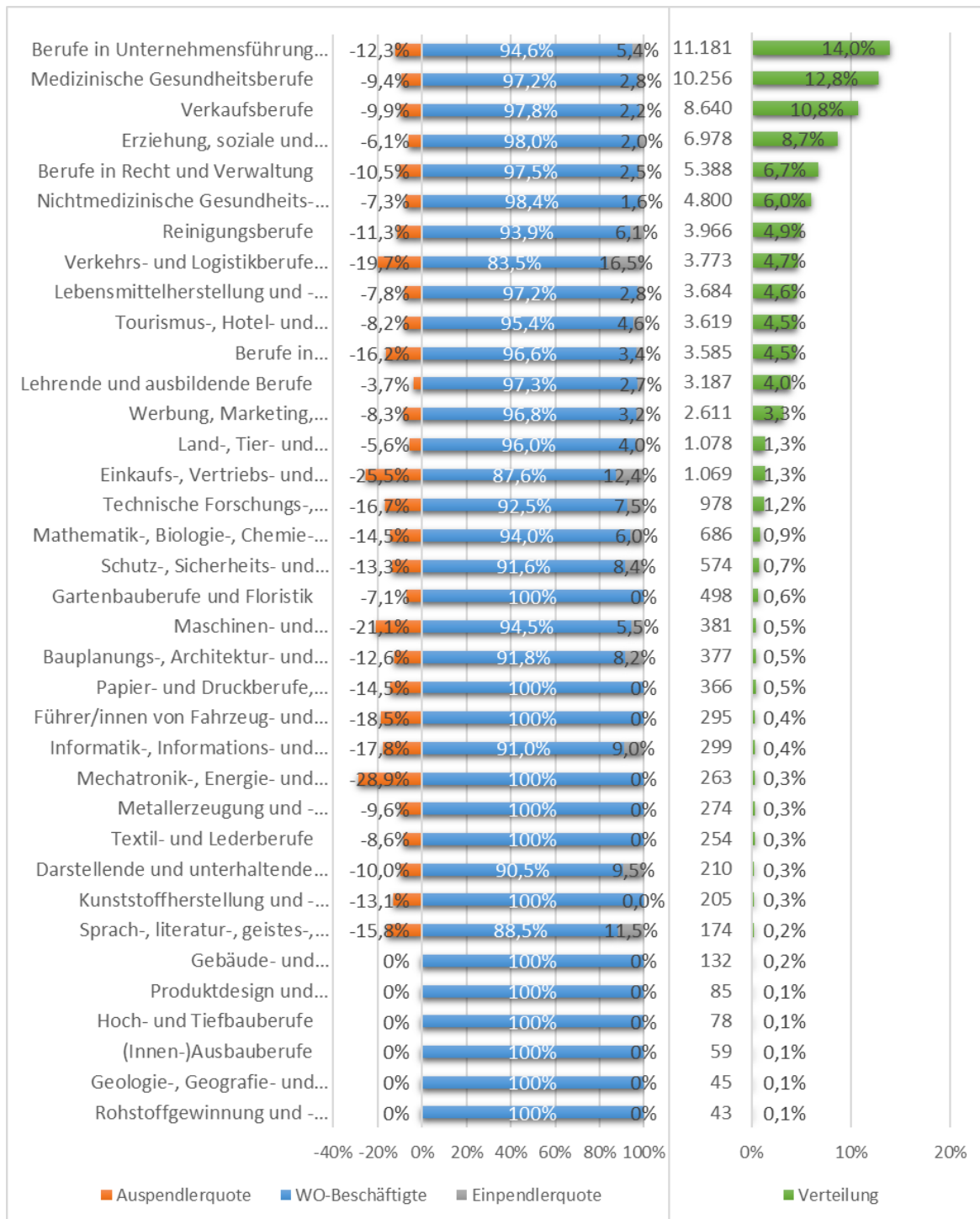
Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe
Gartenbauberufe und Floristik
Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung
Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung
Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung
Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe
Textil- und Lederberufe
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung
Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe
Hoch- und Tiefbauberufe
(Innen-)Ausbauberufe
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe
Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe
Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe
Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe
Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)
Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe
Reinigungsberufe
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe
Verkaufsberufe
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe
Berufe in Unternehmensführung und -organisation
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung
Berufe in Recht und Verwaltung
Medizinische Gesundheitsberufe
Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie
Lehrende und ausbildende Berufe
Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe
Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe
Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau
Darstellende und unterhaltende Berufe

Tabelle A 2: Langliste der Branchen

Langliste der Branchen

Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
Energieversorgung
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen
Kunst, Unterhaltung und Erholung
Grundstücks- und Wohnungswesen
Information und Kommunikation
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen
Erziehung und Unterricht
Verkehr und Lagerei
Gastgewerbe
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung
Baugewerbe
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen
Verarbeitendes Gewerbe
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen
Gesundheits- und Sozialwesen

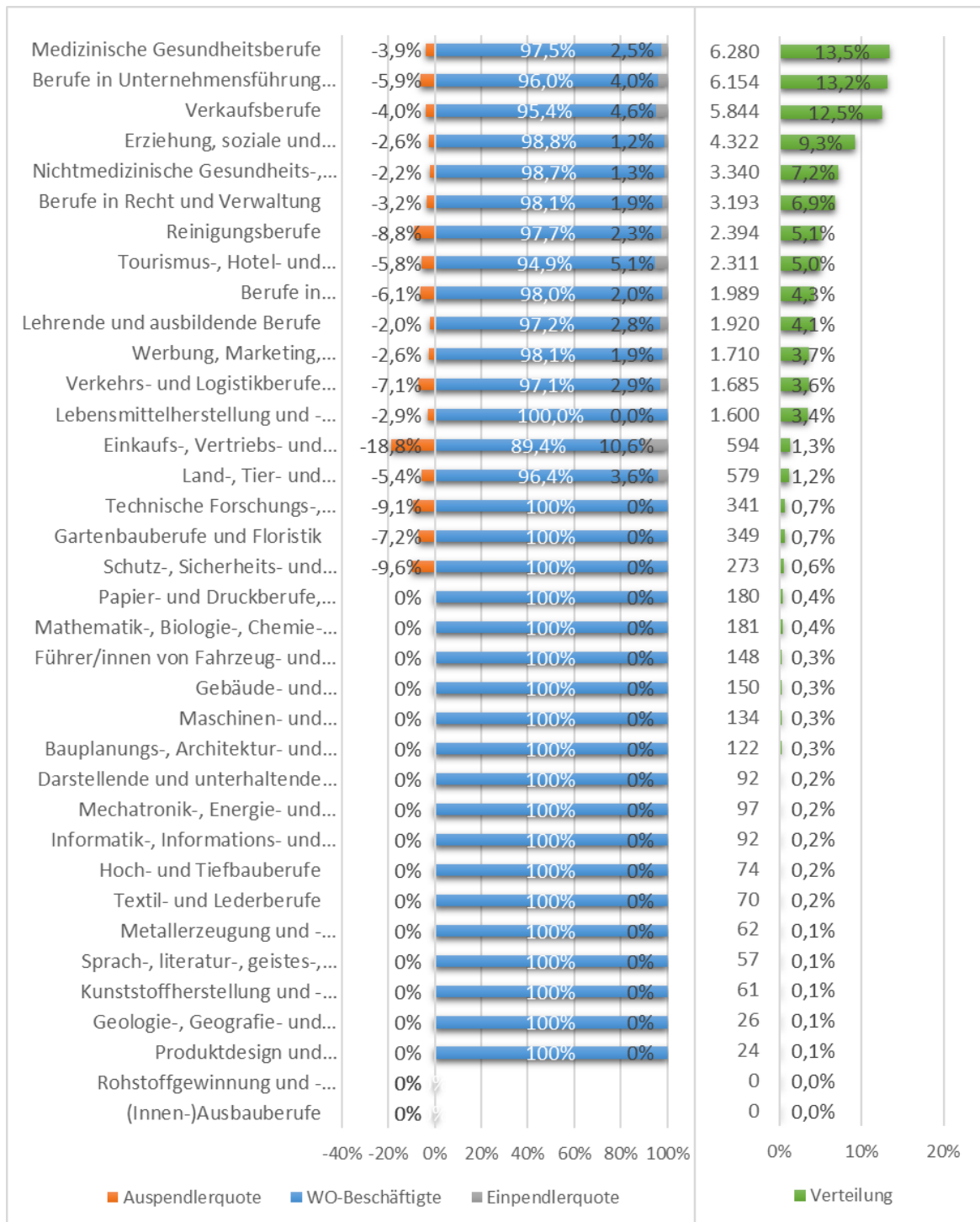
Abbildung A 1: Schwerin: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Beruf (Frauen)



Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111)

Lesebeispiel: In Schwerin gibt es 11.181 weibliche Beschäftigte, die in der Unternehmensführung und –Organisation arbeiten. Dies entspricht 14% aller weiblichen Beschäftigten in Schwerin. Von diesen wohnen und arbeiten 94,6% in Schwerin, 5,4% pendeln zusätzlich ein. Von allen, die in Schwerin leben, pendeln 12,3% aus.

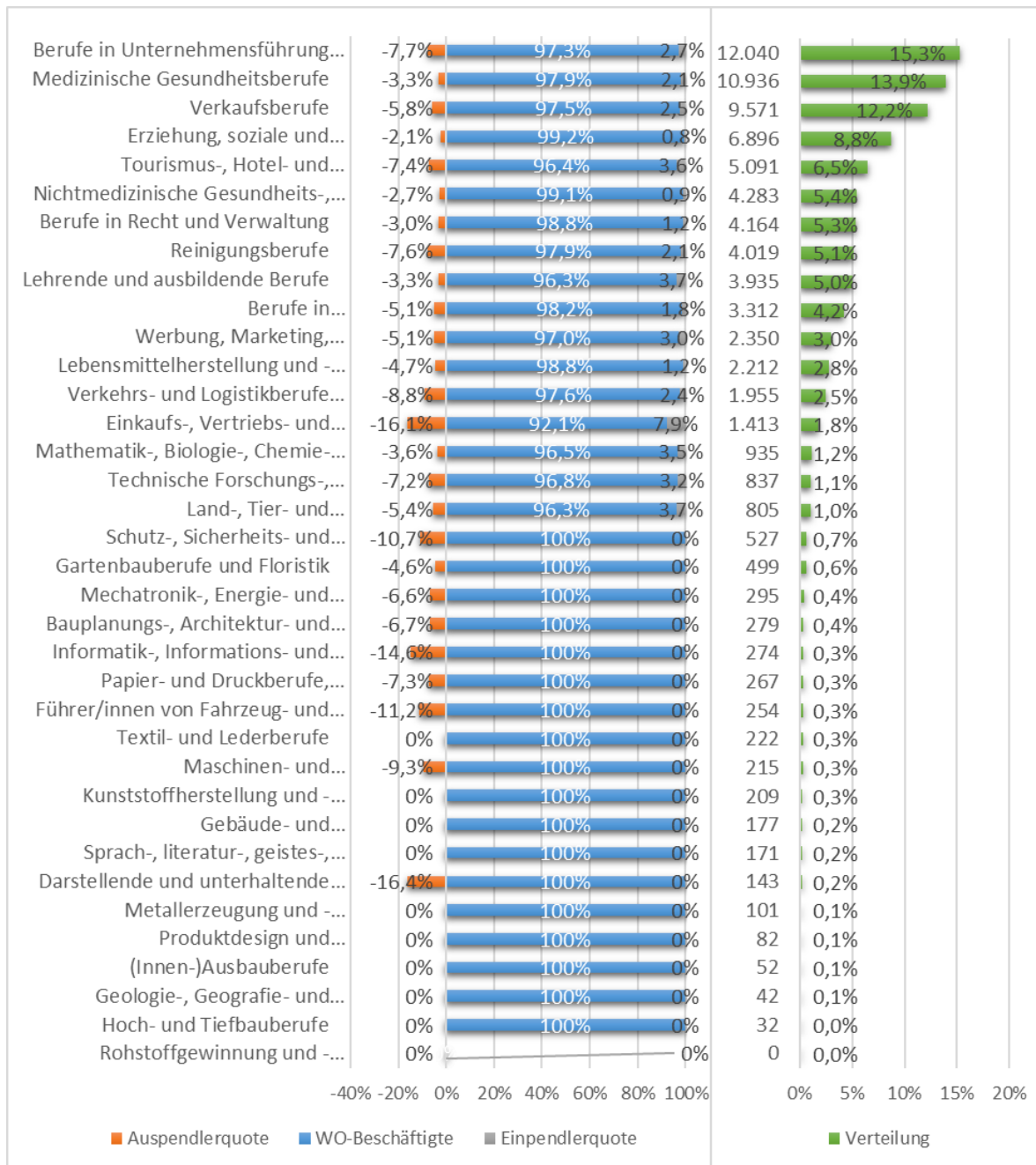
Abbildung A 2: Mecklenburgische Seenplatte: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Beruf (Frauen)



Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111)

Lesebeispiel: In der Mecklenburgischen Seenplatte gibt es 6.280 weibliche Beschäftigte, die in der Medizinischen Gesundheitsberufen arbeiten. Dies entspricht 13,5% aller weiblichen Beschäftigten in der Mecklenburgischen Seenplatte. Von diesen wohnen und arbeiten 97,5% in der Mecklenburgischen Seenplatte, 2,5% pendeln zusätzlich ein. Von allen, die in der Mecklenburgischen Seenplatte leben, pendeln 3,9% aus.

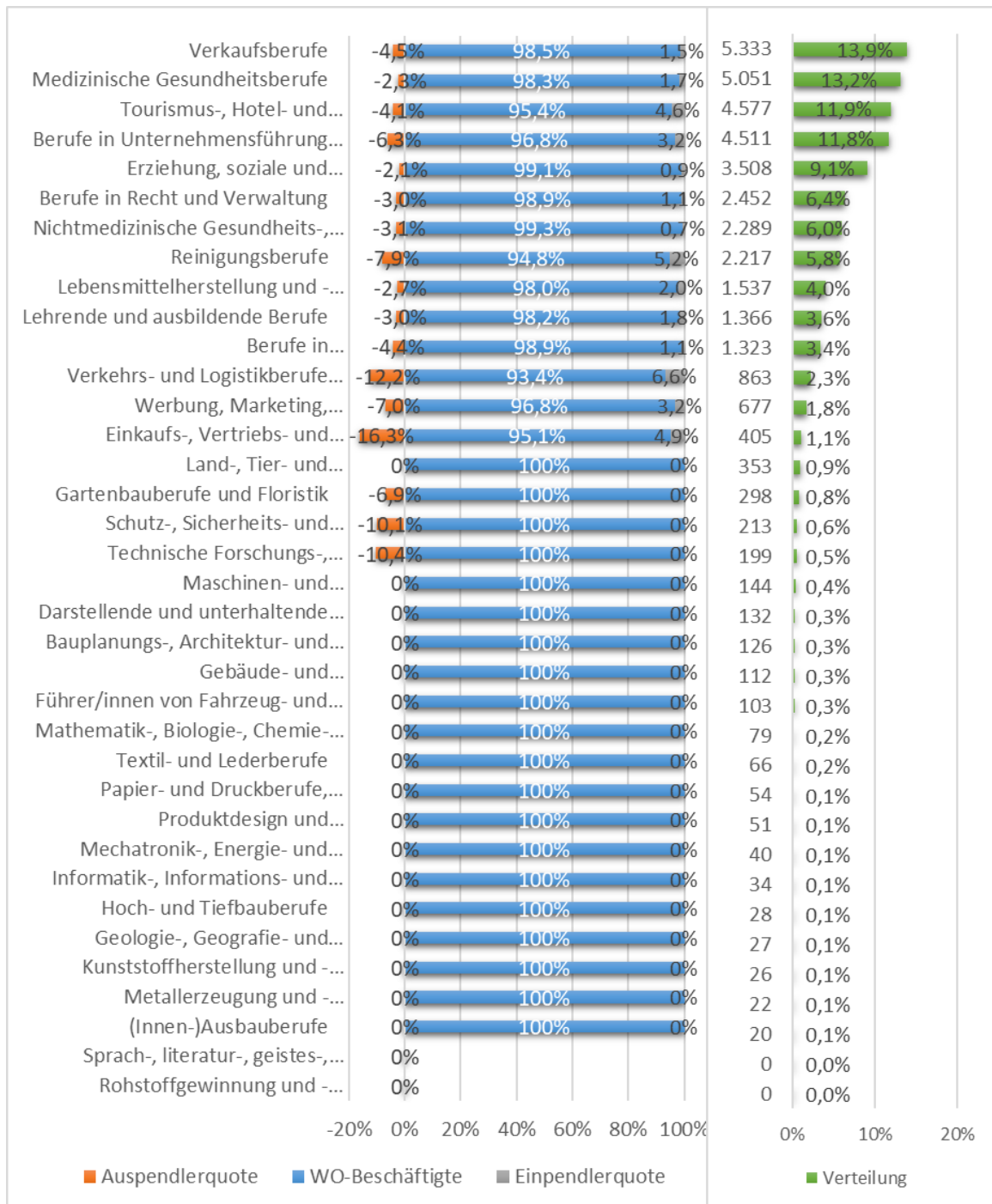
Abbildung A 3: Rostock: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Beruf (Frauen)



Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111)

Lesebeispiel: In Rostock gibt es 12.040 weibliche Beschäftigte, die in der Unternehmensführung und –Organisation arbeiten. Dies entspricht 15,3% aller weiblichen Beschäftigten in Rostock. Von diesen wohnen und arbeiten 97,3% in Rostock, 2,7% pendeln zusätzlich ein. Von allen, die in Rostock leben, pendeln 7,7% aus.

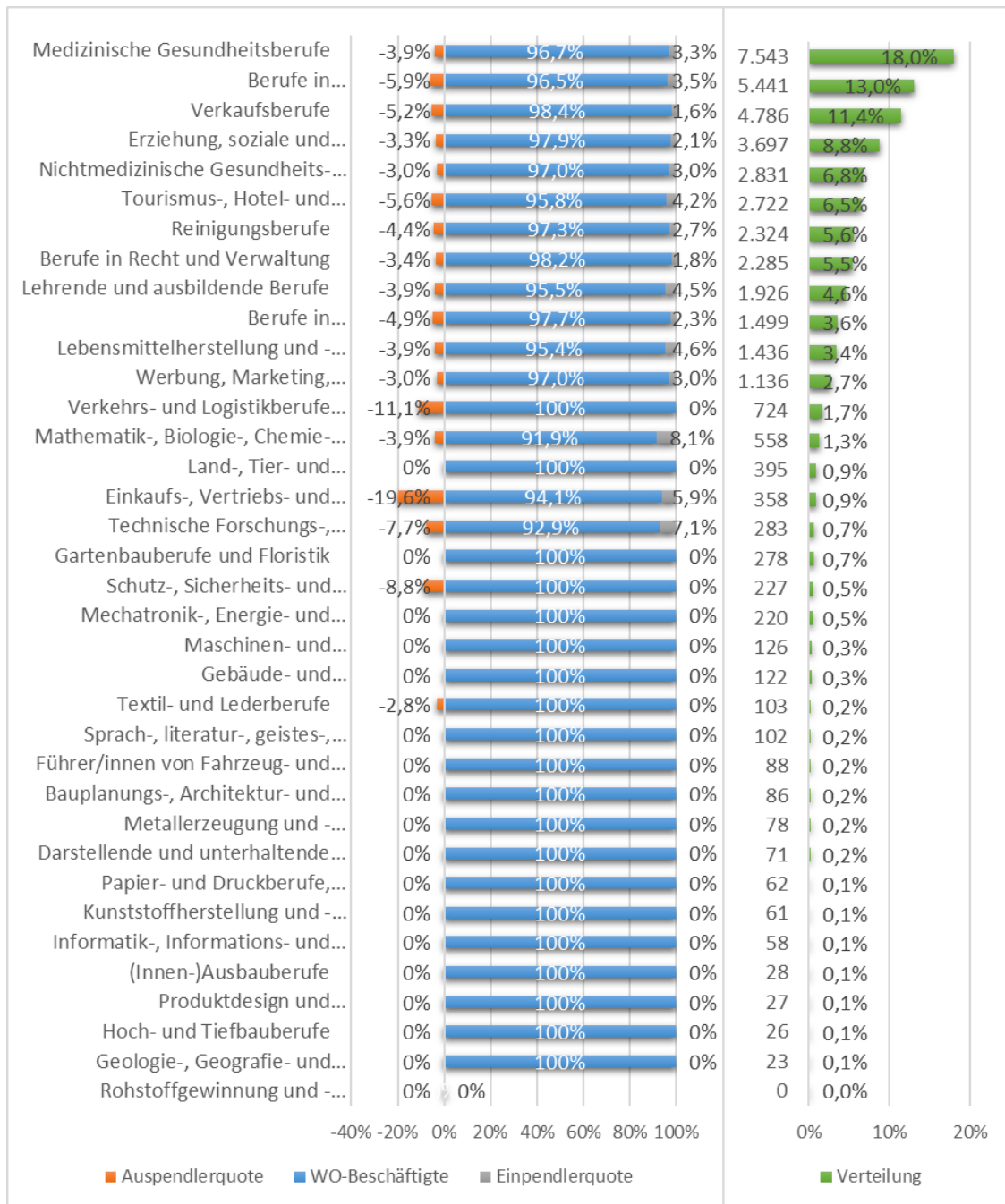
Abbildung A 4: Nordvorpommern: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Beruf (Frauen)



Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111)

Lesebeispiel: In Nordvorpommern gibt es 5.333 weibliche Beschäftigte, die in Verkaufsberufen arbeiten. Dies entspricht 13,9% aller weiblichen Beschäftigten in Nordvorpommern. Von diesen wohnen und arbeiten 98,5% in Nordvorpommern, 1,5% pendeln zusätzlich ein. Von allen, die in Nordvorpommern leben, pendeln 4,5% aus.

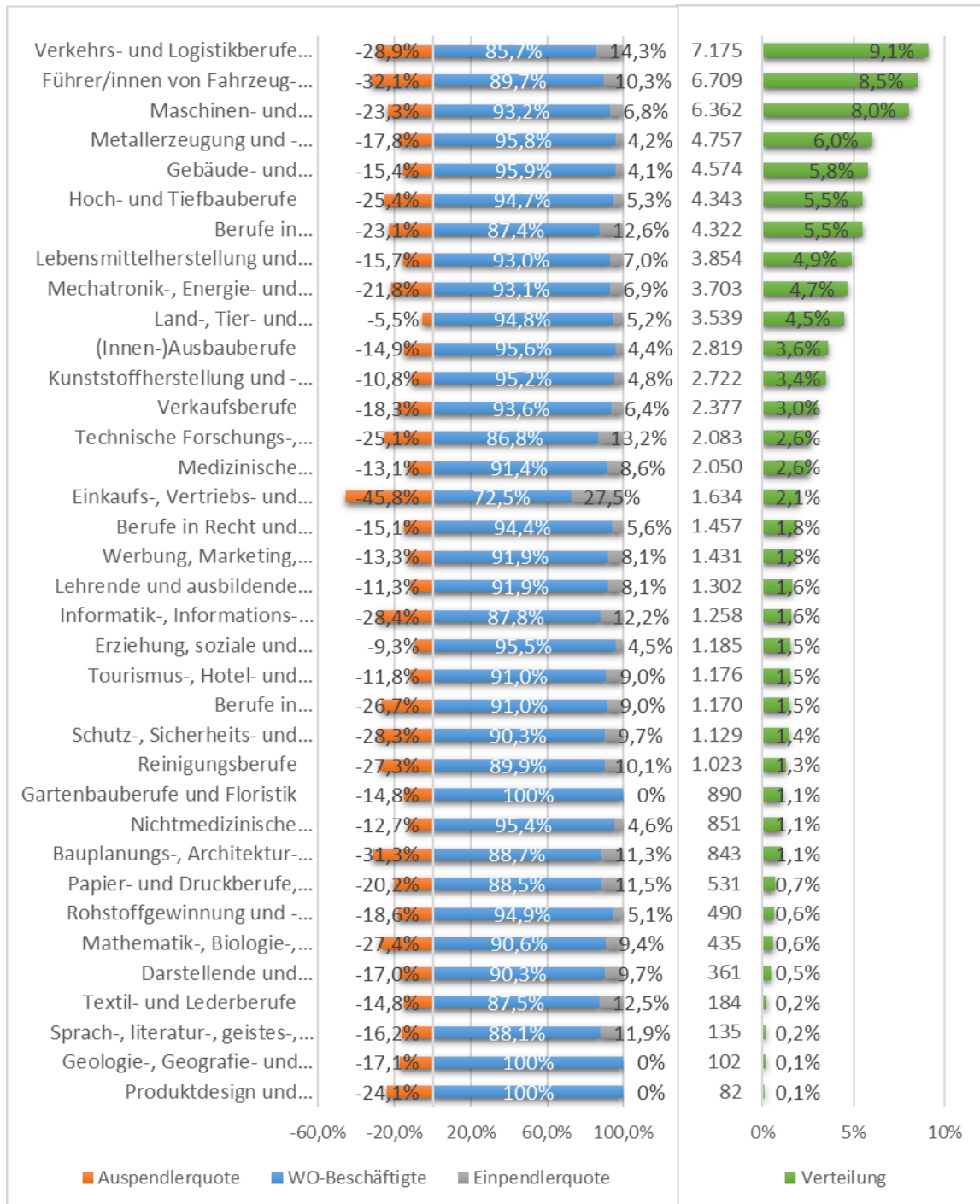
Abbildung A 5: Südvorpommern: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Beruf (Frauen)



Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111)

Lesebeispiel: In Südvorpommern gibt es 7.543 weibliche Beschäftigte, die in Medizinischen Gesundheitsberufen arbeiten. Dies entspricht 18% aller weiblichen Beschäftigten in Südvorpommern. Von diesen wohnen und arbeiten 96,7% in Südvorpommern, 3,3% pendeln zusätzlich ein. Von allen, die in Südvorpommern leben, pendeln 3,9% aus.

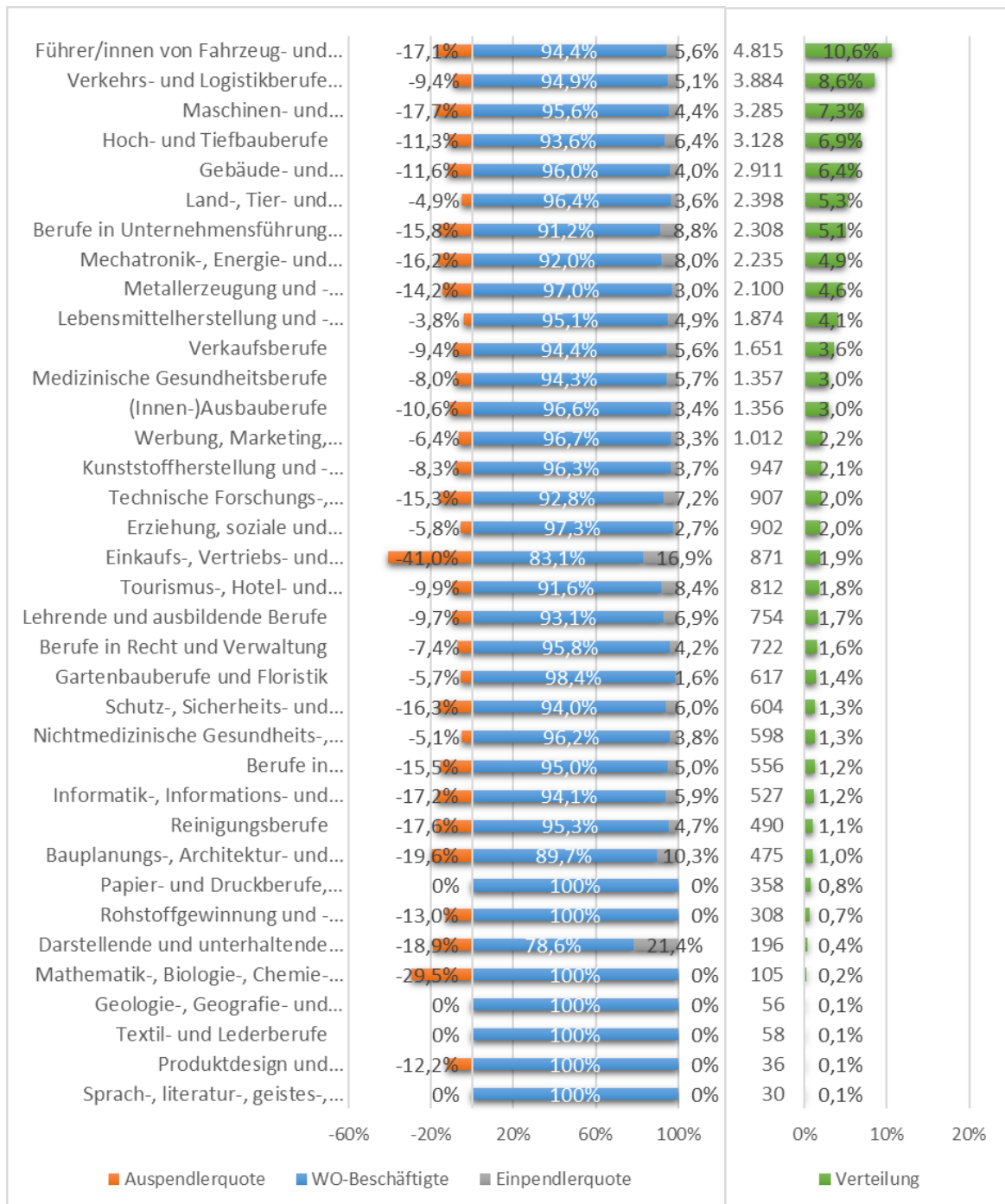
Abbildung A 6: Schwerin: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Beruf (Mann)



Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111)

Lesebeispiel: In Schwerin gibt es 7.175 männliche Beschäftigte, die in Verkehrs- und Logistikberufen arbeiten. Dies entspricht 9,1% aller männlichen Beschäftigten in Schwerin. Von diesen wohnen und arbeiten 85,7% in Schwerin, 14,3% pendeln zusätzlich ein. Von allen, die in Schwerin leben, pendeln 28,9% aus.

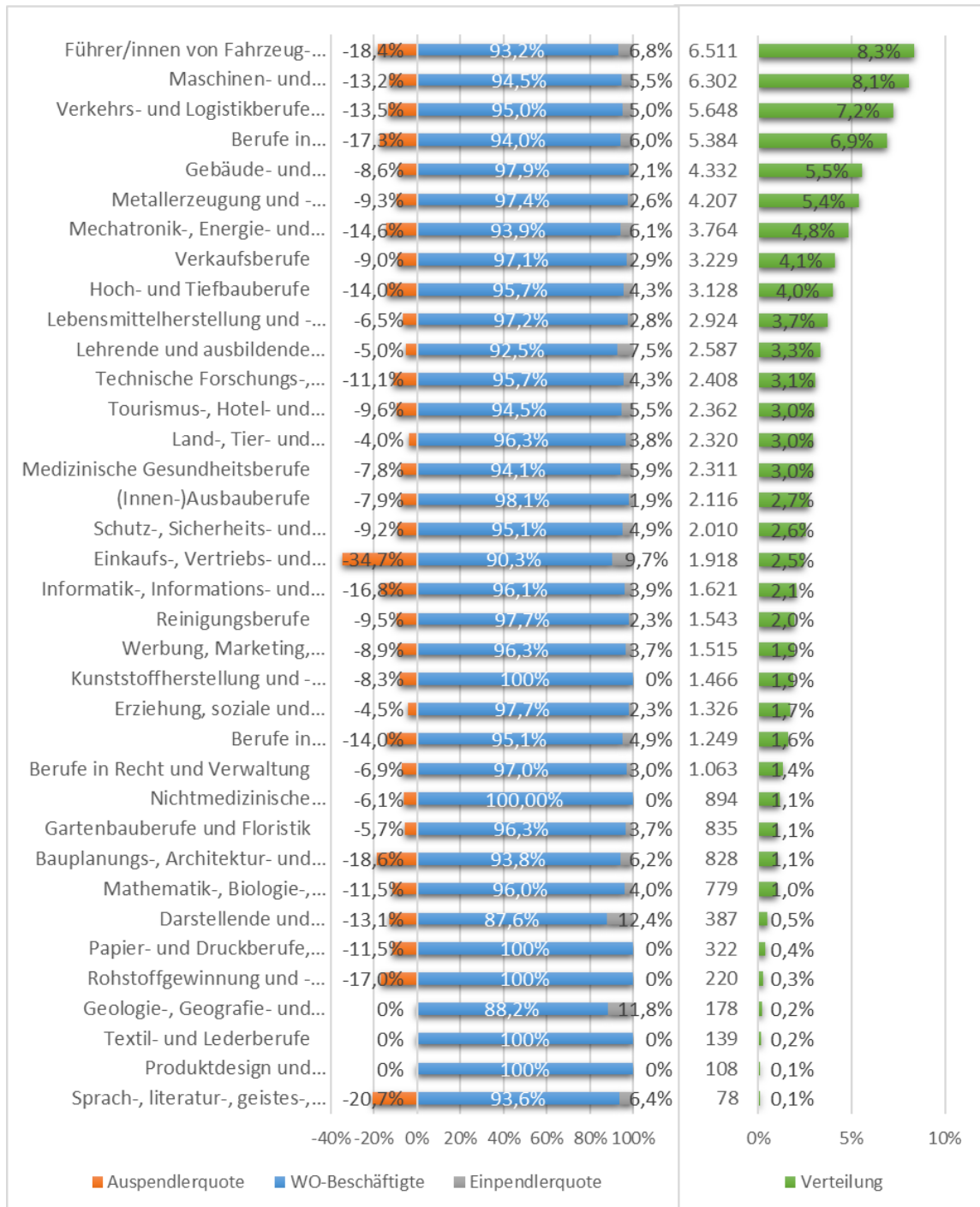
Abbildung A 7: Mecklenburgische Seenplatte: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Beruf (Mann)



Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111)

Lesebeispiel: In der Mecklenburgischen Seenplatte gibt es 4.814 männliche Beschäftigte, die als Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten arbeiten. Dies entspricht 10,6% aller männlichen Beschäftigten in der Mecklenburgischen Seenplatte. Von diesen wohnen und arbeiten 94,4% in der Mecklenburgischen Seenplatte, 5,6% pendeln zusätzlich ein. Von allen, die in der Mecklenburgischen Seenplatte leben, pendeln 17,1% aus.

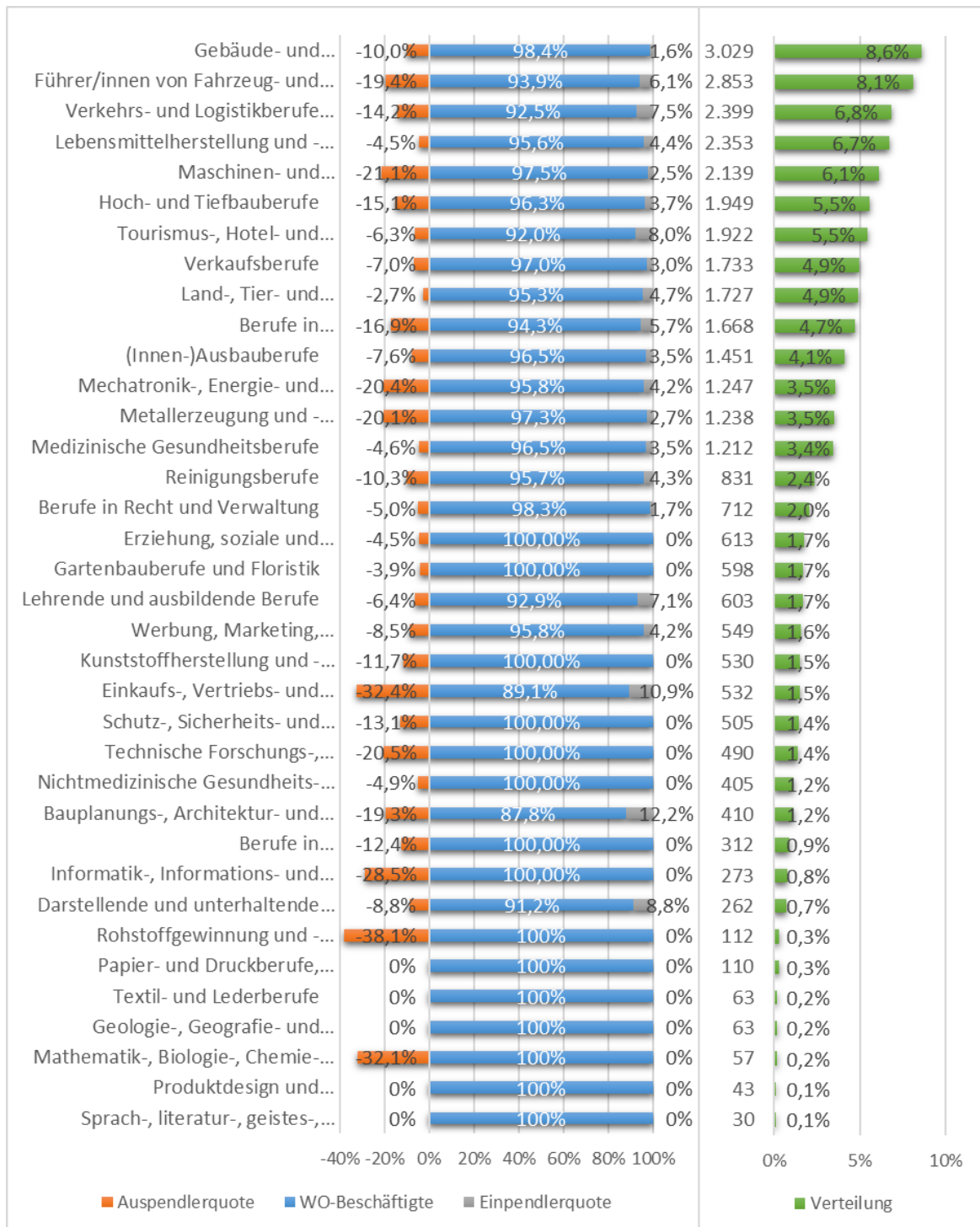
Abbildung A 8: Rostock: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Beruf (Mann)



Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111)

Lesebeispiel: In Rostock gibt es 6.511 männliche Beschäftigte, die als Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten arbeiten. Dies entspricht 8,3% aller männlichen Beschäftigten in Rostock. Von diesen wohnen und arbeiten 93,2% in Rostock, 6,8% pendeln zusätzlich ein. Von allen, die in Rostock leben, pendeln 18,4% aus.

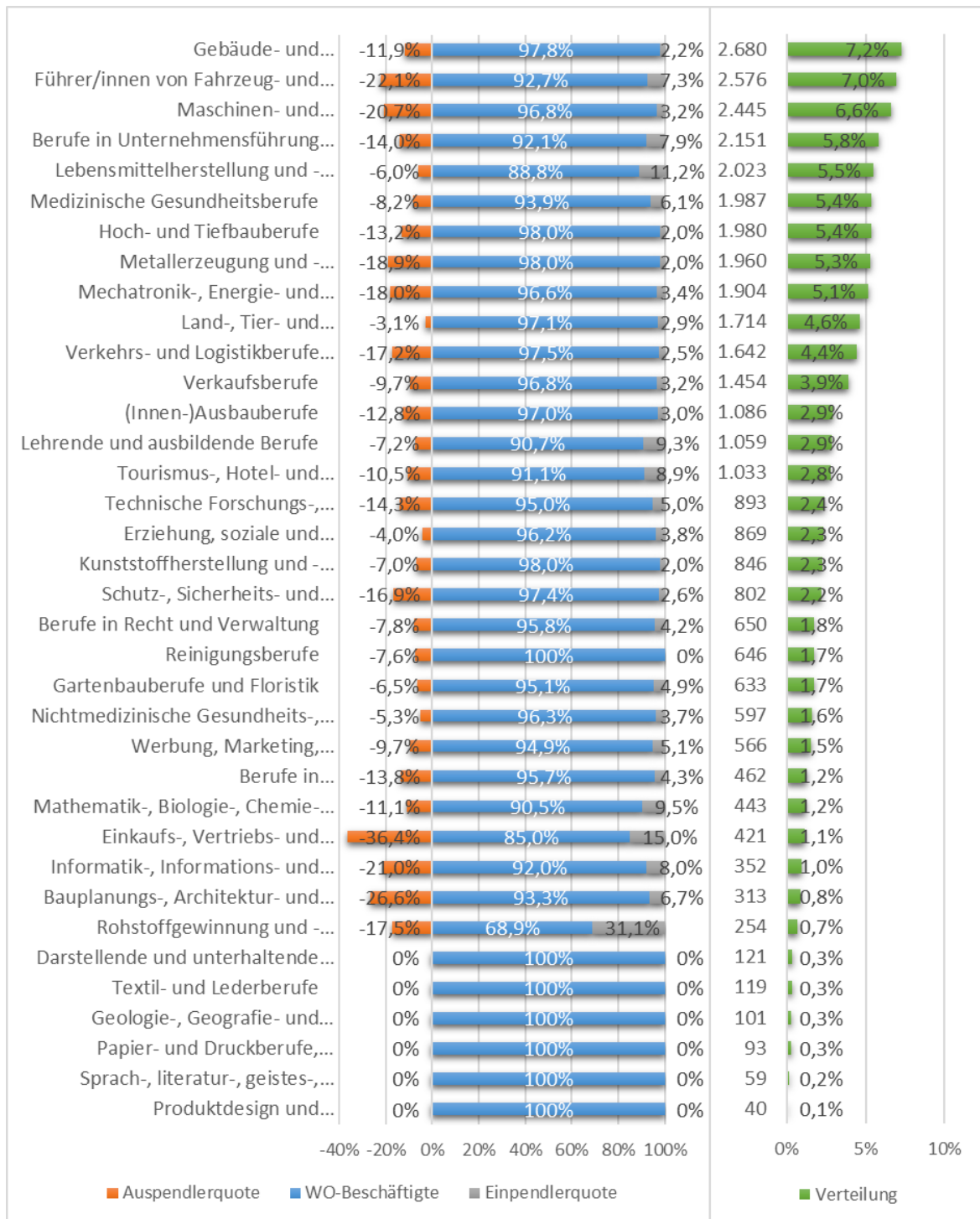
Abbildung A 9: Nordvorpommern: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Beruf (Mann)



Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111)

Lesebeispiel: In Nordvorpommern gibt es 3.029 männliche Beschäftigte, die in Gebäude- und versorgungstechnischen Berufe arbeiten. Dies entspricht 8,6% aller männlichen Beschäftigten in Nordvorpommern. Von diesen wohnen und arbeiten 98,4% in Nordvorpommern, 1,6% pendeln zusätzlich ein. Von allen, die in Nordvorpommern leben, pendeln 10% aus.

Abbildung A 10: Südvorpommern: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Beruf (Mann)



Quelle: Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Version-Nr: V13.01.01-190111)

Lesebeispiel: In Südvorpommern gibt es 2.680 männliche Beschäftigte, die in Gebäude- und versorgungstechnischen Berufe arbeiten. Dies entspricht 7,2% aller männlichen Beschäftigten in Südvorpommern. Von diesen wohnen und arbeiten 97,8% in Südvorpommern, 2,2% pendeln zusätzlich ein. Von allen, die in Südvorpommern leben, pendeln 11,9% aus.