

Ergebnisbericht

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

Kurzfassung

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

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

Inhalt

1	Einleitung.....	5
2	Pendelverflechtungen von MV	7
	Unterscheidung nach Arbeitsmarktregionen: Wohnorte und Arbeitsorte.....	7
	Unterscheidung nach individuellen Merkmalen.....	9
	Unterscheidung nach Beschäftigungsmerkmalen	10
3	Bestimmungsfaktoren von Auspendlern.....	15
	Unterschiede von Auspendelnden und Wohnortbeschäftigten.....	15
	Lohnunterschiede zwischen Auspendlern und Wohnortbeschäftigten	17
4	Analyse der Arbeitswege, derzeitiger Beschäftigung und der Rückkehrwilligkeit.....	23
5	Potentialabschätzung.....	25
6	Fazit und Implikationen.....	28

**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.....	7
Abbildung 2: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Beruf (Frauen)	11
Abbildung 3: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Beruf (Männer).....	12
Abbildung 4: Gegenüberstellung der Anzahl der Auspendler mit den offenen Stellen in MV	13
Abbildung 5: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Branche	14
Abbildung 6: Lohndifferenz der Auspendler und Wohnortbeschäftigten nach Qualifikation und Geschlecht	17
Abbildung 7: Lohndifferenz für Berufe (Männer)	19
Abbildung 8: Lohndifferenz für Berufe (Frauen).....	20
Abbildung 9: Arbeitswegzufriedenheit	23
Abbildung 10: Hinnehmbarer Verzicht zur Arbeitswegverkürzung	24
Abbildung 11: Arbeitgeberbindung.....	25

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Auspendler nach Arbeitsmarktregion in MV und deren Beschäftigungsregionen.....	8
Tabelle 2: Auspendler nach Geschlecht und Ausbildung.....	9
Tabelle 3: Rückgewinnungspotentiale der bisherigen Auspendelnden aus MV	27

Anhang

Tabelle A 1: Langliste der Berufe.....	30
Tabelle A 2: Langliste der Branchen	31

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 34 km liegt. Neben individuellen und beruflichen Charakteristiken werden Erkenntnisse aus den Erwerbsbiografien und betriebliche Informationen gewonnen. Zusätzlich werden Motive des (Aus)Pendelns anhand einer durchgeführten Umfrage analysiert. Die Erkenntnisse liefern zentrale Anhaltspunkte über eine potentielle Rückkehrwilligkeit der Auspendler.

Grundsätzlich stellt das Auspendeln eine Reaktion auf eine geringe Arbeitsnachfrage in MV dar. Auf rund drei Auspendelnde kommt ein Einpendler. Die Zahl offener Stellen liegt weit unterhalb der Anzahl der 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 Fachkräfte und Hochqualifizierte, die häufiger die Betriebe wechseln und höhere Lohnsteigerungen erreichen, 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. Weiterhin zeigt die Untersuchung, dass ein beträchtlicher Teil der Beschäftigten keine, oder nur geringe monetäre Anreize zum Auspendeln hat, wie aus der Grundgesamtheit aller Auspendelnden im Jahr 2017 hervorgeht. Bei einem bis zu zehnprozentigen Gehaltsverzicht, welches etwa den Pendelkosten entspricht, ließen sich ein Viertel der Männer und 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. Gleichzeitig 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 einer Schrumpfung 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.

Die Gruppe der Auspendler bietet sich hier als mögliche Ressource zur Deckung dieses Bedarfs. Sie lebt in MV, bietet jedoch ihre Arbeitskraft außerhalb von MV an. Für Unternehmen in MV stellen sie somit eine potenzielle Zielgruppe zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs dar. Dies gelingt, wenn Berufe und Qualifikationen der Auspendler zur Arbeitsnachfrage in MV passen und die Arbeitsplatzbedingungen vergleichbar sind. Kröll und Niebuhr (2008) betrachten die räumliche Mobilität der Beschäftigten nach Qualifikationen für MV: Besserqualifizierte pendeln tendenziell eher aus, aber es kommt zu gegenläufigen Einpendelströmen. Der Netto-Strom von Geringqualifizierten ist weitestgehend durch Abwanderung charakterisiert. Generell spielt neben Beschäftigungsmöglichkeiten auch das Lohnniveau eine Rolle. Allerdings bezieht sich die Studie von 2008 auf inzwischen ältere Datenbestände.

Im vorliegenden Bericht wird neben der Pendelstruktur die Beschäftigungssituationen in MV abgebildet und folgende Fragen beantwortet: Welche sozioökonomischen Merkmale weisen auspendelnde Beschäftigte insbesondere auf? In welchen Berufen und Unternehmen sind sie beschäftigt bzw. welche Lohnunterschiede liegen vor?

Um weitere Erkenntnisse zum Pendelverhalten zu gewinnen, wurde eine Online-Umfrage initiiert, die weitere Erkenntnisse ermöglicht hat. Von Bedeutung war dabei neben dem Pendelweg auch die Zufriedenheit mit der Pendelsituation sowie den vorherrschenden Rahmenbedingungen.

Die Struktur des Kurzberichtes ist wie folgt. Kapitel 2 gibt einen beschreibenden Überblick über die Unterschiede zwischen Auspendelnden und Wohnortbeschäftigten wider. In Kapitel 3 wird der Fokus auf die Ermittlung der statistisch signifikanten Unterschiede gesetzt und analysiert, welche Charakteristiken zu Lohnunterschieden führen. Die Auswertung der Umfrage erfolgt in Kapitel 4. Das Kapitel 5 widmet sich der Potentialabschätzung, wie viele Auspendelnde „zurückgewonnen“ werden könnten. Schließlich resümiert Kapitel 6 die Erkenntnisse.

Die vollständige Studie kann unter dem folgenden Link heruntergeladen werden:

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

Methodisches Vorgehen

Zunächst fertigen wir eine beschreibende Analyse verschiedener Merkmale und Charakteristiken an. Die Gegenüberstellung von Auspendelnden und Wohnortbeschäftigten liefert erste Anhaltspunkte auf das mögliche Rückgewinnungspotential. Allerdings ist daraus nicht ersichtlich, ob die Unterschiede zufällig oder statistisch bedeutsam sind. Daher verwenden wir ein multivariates Verfahren (Probit) mit dem Ziel, jenen Personenkreis unter den Auspendelnden zu identifizieren, der sich von der Gruppe der Wohnortbeschäftigten signifikant unterscheidet. So gelangen wir zu Erkenntnissen über strukturelle Hindernisse auf dem Arbeitsmarkt in MV, die zum Auspendeln führen. Neben strukturellen Unterschieden kann eine relativ höhere Vergütung außerhalb von MV zum Auspendeln führen. Daher betrachten wir die Lohndifferenz und erklären diese mit dem statistischen Verfahren, welches üblicherweise beim Gender-Pay-Gap genutzt wird (Oaxaca-Blinder-Dekomposition). Die Umfrage liefert Erkenntnisse über bspw. den akzeptierten Lohnverzicht, um auf die langen Arbeitswege zu verzichten. Aus all den gewonnenen Analysen kann abschließend abgeschätzt werden, wie viele Personen unter den Auspendlern „zurückgewonnen“ werden könnten.

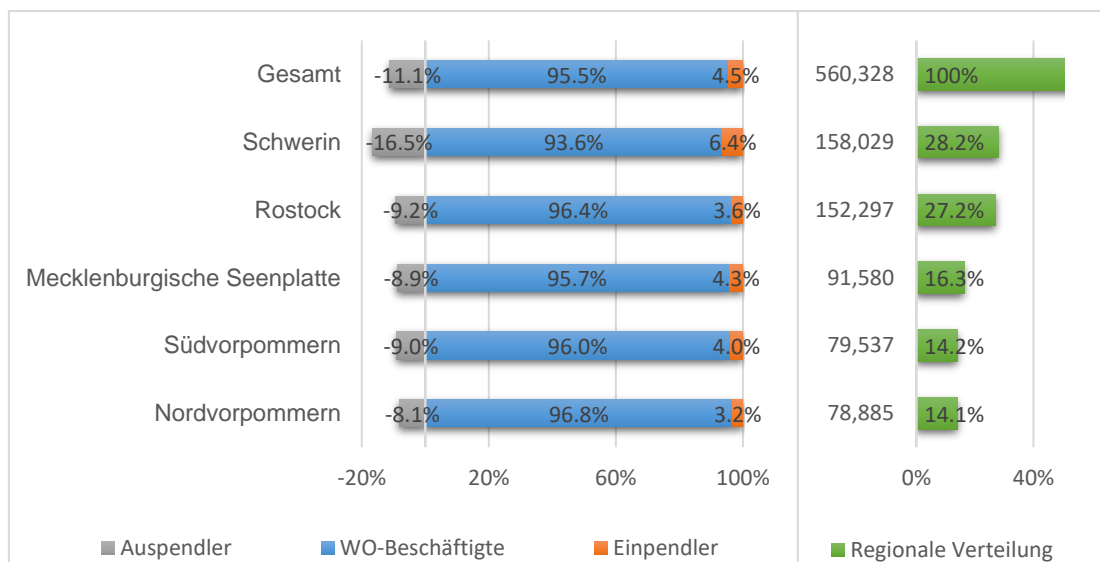
2 Pendelverflechtungen von MV

Dieses Kapitel gibt einen beschreibenden Überblick der Unterschiede verschiedener individueller, berufsspezifischer und unternehmensspezifischer Eigenschaften der Auspendelnden und Wohnortbeschäftigten wider.

Unterscheidung nach Arbeitsmarktregionen: Wohnorte und Arbeitsorte

Im Jahr 2017 leben und arbeiten in MV 535.186 Beschäftigte, weitere 25.142 Arbeitnehmer pendeln nach MV ein (Einpendelquote 4,5%). Insgesamt sind somit 560.328 sozialversicherungspflichtige Personen mit Arbeitsort MV beschäftigt. Auf der anderen Seite wohnen 67.027 Personen in MV, die in ein anderes Bundesland zur Arbeit mindestens 34 km auspendeln. Die Auspendlerquote beträgt 11,1 Prozent. Die höhere Arbeitslosigkeit im Bundeslandvergleich und das Auspendeln indizieren eine zu geringe Arbeitsnachfrage. Auspendeln ist damit eine Alternative, um u.a. einer (längerfristigen) Arbeitslosigkeit zu entgehen.

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.

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 die Arbeitsmarktregion Schwerin, sowohl den größten Anteil an Wohnortbeschäftigten, als auch die höchste Auspendel-Mobilität. Die Fahrzeiten der Auspendelnden liegen zumeist unter 2 Stunden und damit üblicherweise im Tagespendelbereich. Über 50 Prozent der Auspendelnden aus der Arbeitsmarktregion Schwerin kommt aus Parchim, von denen fast ein Drittel nach Hamburg pendelt. Für die anderen Arbeitsmarktregionen zeigen sich geringere Auspendlerströme mit längeren Fahrzeiten, sodass hier eher ein Wochenpendeln zu vermuten ist.

Etwa 40 Prozent der Auspendelnden ist in Hamburg und Schleswig-Holstein beschäftigt (siehe Tabelle 1). Zudem werden diese Ziele vor allem von Pendelnden aus der Arbeitsmarktregion Schwerin bevorzugt. Eine weitere wichtige Zielregion bildet die Hauptstadt Berlin. Hier gehen fast ein Fünftel der Auspendelnden aus Rostock sowie mehr als 17 Prozent der Auspendelnden aus Südvorpommern einer Beschäftigung nach. Betrachtet man die weiter entfernten Bundesländer im Detail, werden bevorzugt die Großstädte angesteuert.

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)

Datengrundlage

Wir verwenden administrative Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) resultierend aus der Sozialversicherungspflicht und analysieren die Beschäftigungssituation aller Auspendelnden sowie aller Wohnortbeschäftigten am Stichtag 15.09.2017 – dem aktuellen Rand zu Projektbeginn. Auspendelnde mit einem Arbeitsweg bis zu 34 km werden von der Analyse ausgeschlossen. Da neben der Stichtagsbetrachtung auf die gesamte Erwerbsbiografie der Personen zugegriffen werden kann, werden vertiefende Einblicke in Karrierewege und dem Auspendelverhalten gegeben.

Unterscheidung nach individuellen Merkmalen

Frauen und Männer stellen jeweils etwa die Hälfte aller Beschäftigten in MV, wie Tabelle 2 aufzeigt. Allerdings ist die Mobilitätsneigung von Frauen deutlich geringer: Die Auspendlerquote von Frauen beträgt durchschnittlich 6,7 Prozent, während Männer mehr als doppelt so häufig auspendeln. Mit steigender Bildung steigt insbesondere bei den Männern die Auspendelneigung, 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.

Zudem zeigt sich eine deutlich höhere Mobilität für Ausländer; gut jede fünfte ausländische Person pendelt aus. Zwar bilden ausländische Beschäftigte mit einem Anteil von 3,3 Prozent an der Gesamtbeschäftigung eine untergeordnete Rolle. Allerdings stellt die Integration von Ausländern einen besonderen Hebel der Fachkräftesicherung dar. Ausländische Beschäftigte scheinen nur schwer in MV Fuß zu fassen. Ältere Arbeitnehmer bilden den größten Beschäftigungsanteil in MV, was in Zukunft zu einer verstärkten Schrumpfung des Arbeitsmarktes durch die erwarteten Verrentungen führt.

Tabelle 2: Auspendler nach Geschlecht und Ausbildung

	Ausbildung				Summe
	unbekannt	keine	Lehre	akademisch	
Männer					
Anzahl Personen	12.773	29.900	230.350	32.628	305.651
Auspendleranteil	18,1 %	13,7 %	15,1 %	18,3 %	15,4 %
Frauen					
Anzahl Personen	8,842	24,033	226,782	36,905	296.562
Auspendlerinnenanteil	11,8 %	10,0 %	5,9 %	8,0 %	6,7 %

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

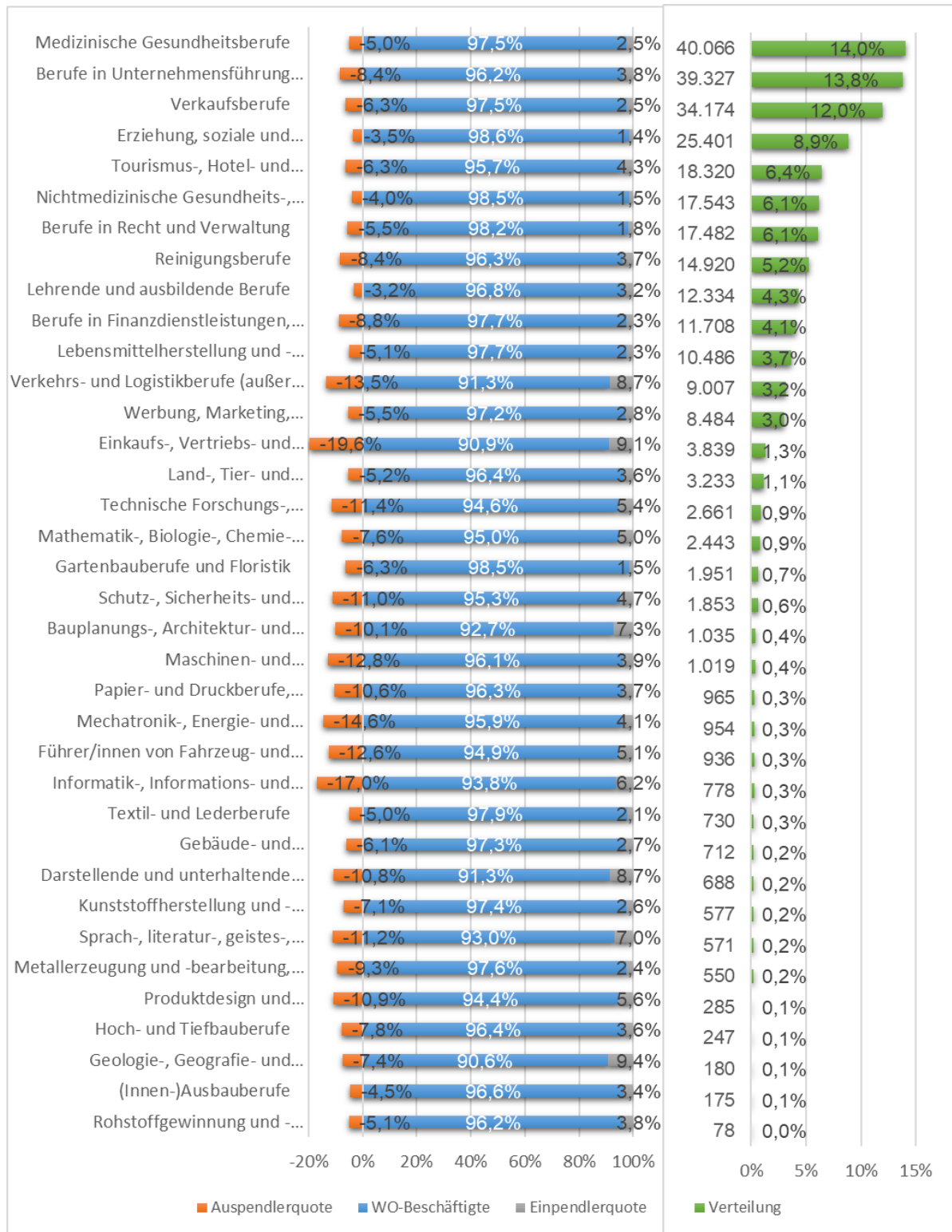
Unterscheidung nach Beschäftigungsmerkmalen

Über 63 Prozent der Beschäftigten sind als Fachkräfte und 15,5 Prozent sind als Hilfskräfte in MV tätig mit einer Auspendelquote von gut 10 Prozent. Jede fünfte Person wird als Spezialist oder Experte beschäftigt und hier beträgt die Auspendelquote 14,3 Prozent. Teilzeitbeschäftigte weisen mit 6,4 Prozent eine um die Hälfte geringere Mobilitätsneigung als Vollzeitbeschäftigte (13 Prozent) auf. Eine längere Fahrzeit lohnt sich für Teilzeitbeschäftigte weniger. Die Auspendlerquote liegt bei den geringfügig Beschäftigten bei 11 Prozent. Hierbei handelt es sich vorwiegend um Beschäftigte im Alter zwischen 18 und 24 sowie über 54 Jahren. Während die älteren Arbeitnehmer eine Berufsausbildung besitzen, hat der Großteil der 18 bis 24-Jährigen Abitur und arbeitet in Verkaufsberufen sowie in Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen. Es ist anzunehmen, dass es hierbei um Studierende handelt, die noch bei ihren Eltern in MV gemeldet sind aber außerhalb von MV studieren, wohnen und arbeiten.

In der Abbildung 2 sowie Abbildung 3 werden für beide Geschlechter die einzelnen Berufsverteilungen und deren Auspendelquoten aufgezeigt. Im rechten Teil der Abbildungen werden die Beschäftigtenzahlen in MV abgetragen und damit deren Relevanz innerhalb des Bundeslandes. Die Auspendelquoten sind dann höher, wenn die Beschäftigtenzahlen in MV gering sind – ein Indiz für einen regionalen beruflichen Mismatch auf dem Arbeitsmarkt.

Wenn das Auspendeln aufgrund einer relativ geringen Arbeitsnachfrage stattfindet, dann wäre dies auch in dem Verhältnis aus gemeldeten offenen Stellen pro Auspendelnden ersichtlich. Liegt das Verhältnis unter Eins, indiziert es, dass kaum Jobs in MV nachgefragt werden. Alternativ stehen gemeldeten offenen Stellen jedoch viele potentielle Bewerber – die Auspendelnden – gegenüber. Abbildung 4 verdeutlicht, dass es relativ mehr Auspendelnde als gemeldete offene Stellen gibt. Hierbei wurden Daten der Statistik der Bundesagentur für Arbeit zur Berechnung verwendet. Selbst wenn nicht alle tatsächlich offenen Stellen in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit gemeldet werden, ist der Trend eindeutig. Die Arbeitsnachfrage ist zu niedrig, um die Auspendelnden sofort „zurückzugewinnen“. In diesem Schaubild ist dabei nicht ein regionaler Mismatch für die Arbeitsmarktregionen berücksichtigt.

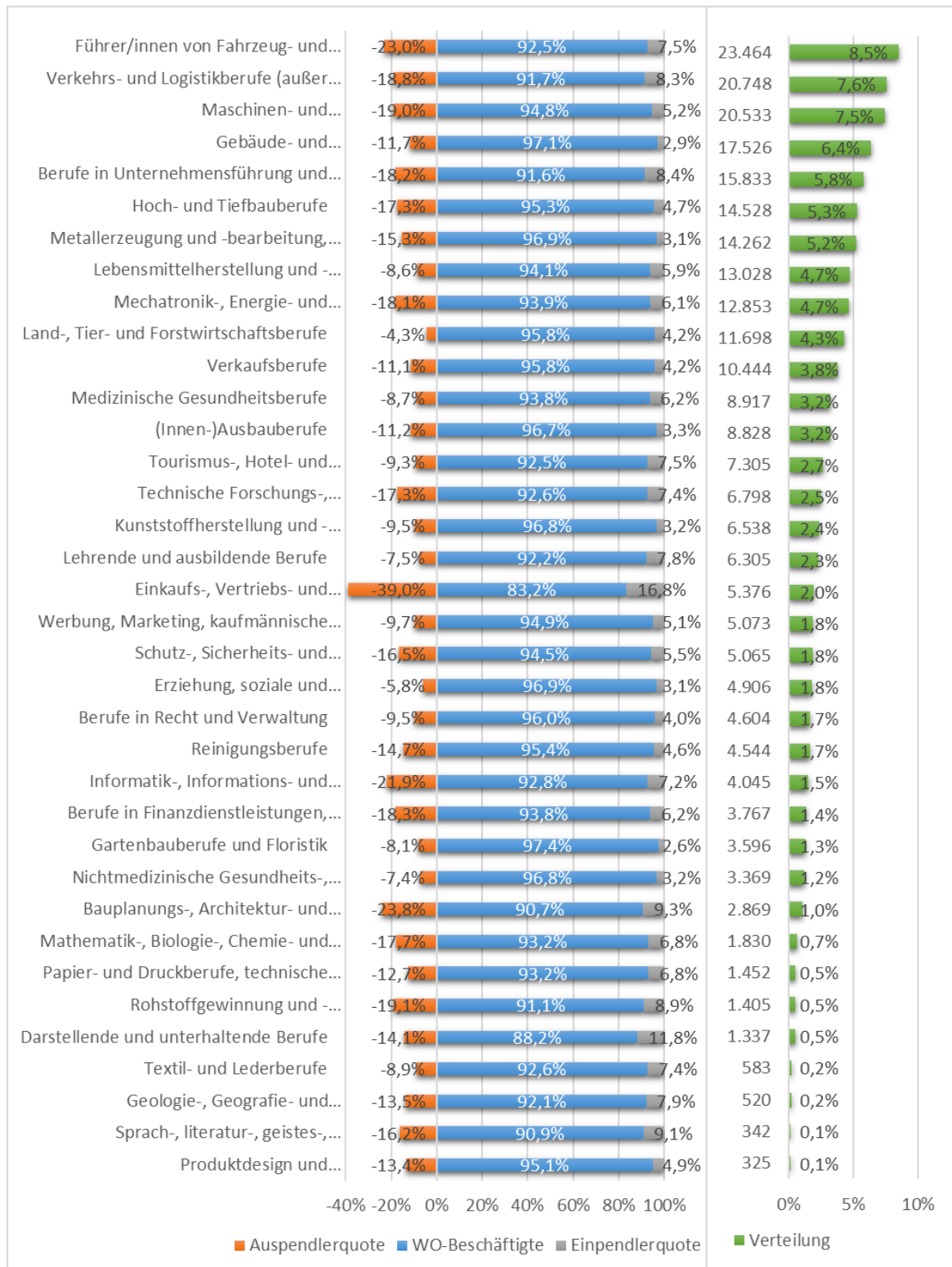
Abbildung 2: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Beruf (Frauen)



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.

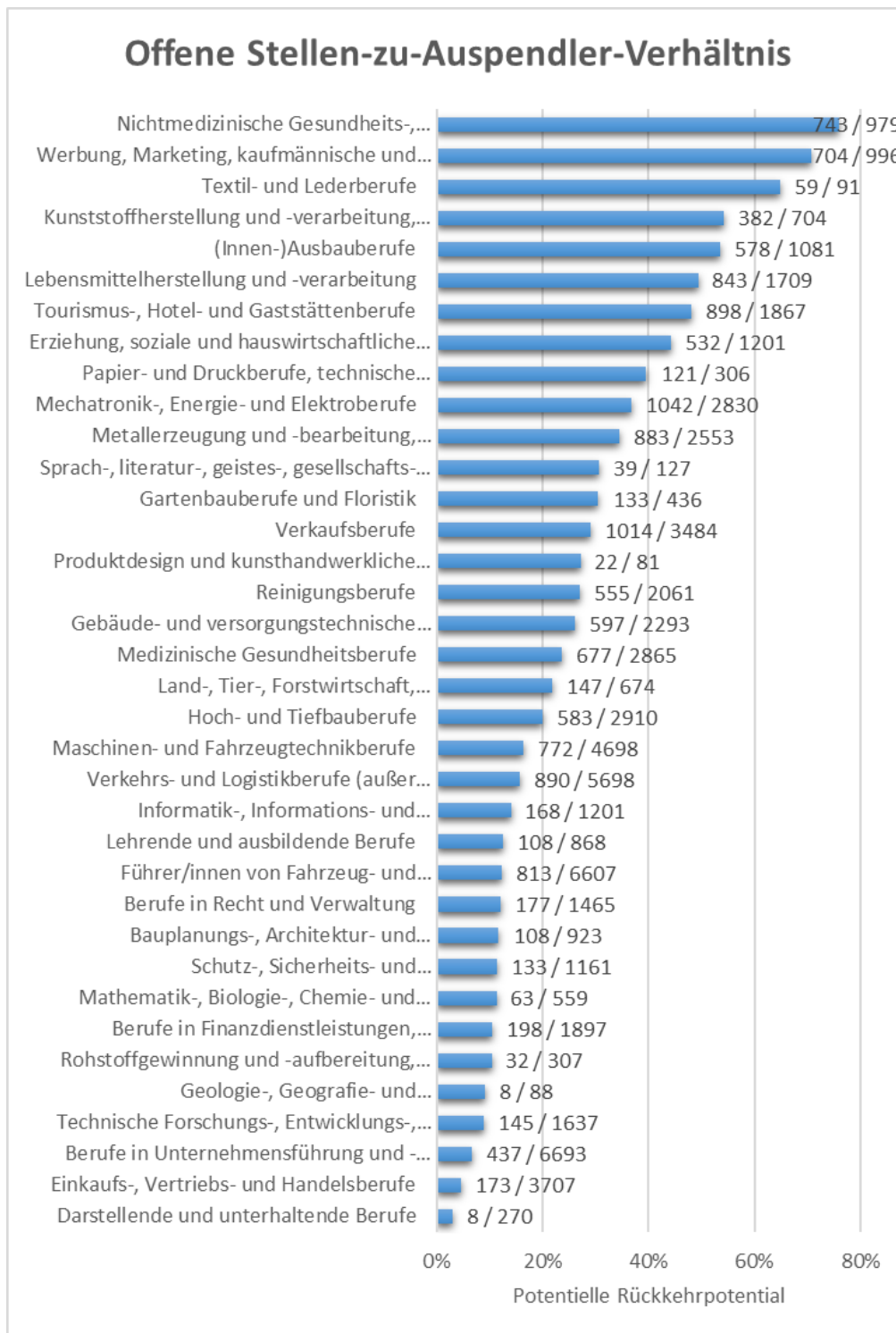
Abbildung 3: Anteil der Wohnortbeschäftigten, Auspendler- und Einpendlerquote nach Beruf (Männer)



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

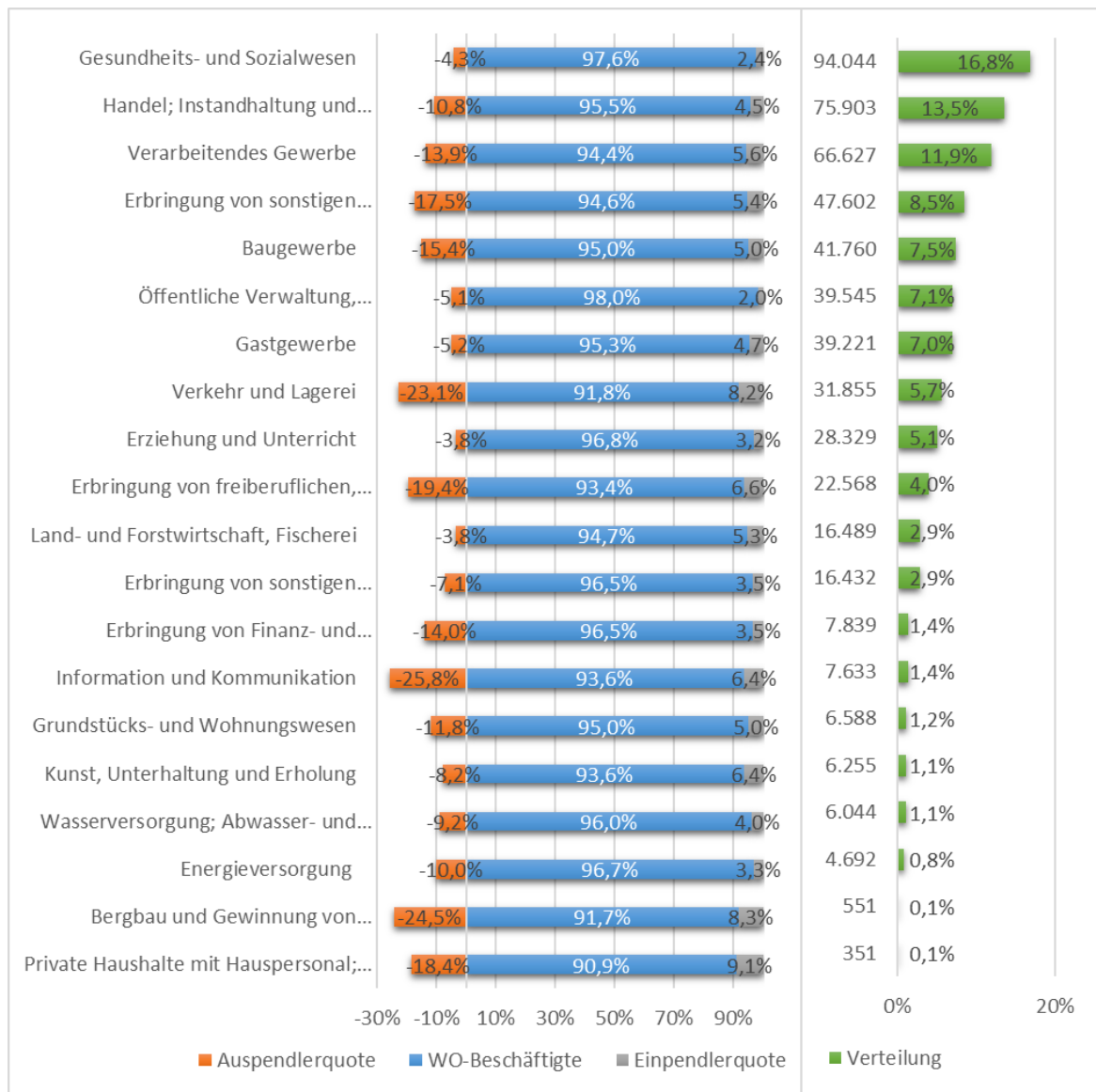
Lesebeispiel: In MV gibt es 23.464 männliche Beschäftigte, die als Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten arbeiten. Dies entspricht 8,5% aller männlichen Beschäftigten in MV. Von diesen wohnen und arbeiten 92,5% in MV, 7,5% pendeln zusätzlich ein. Von allen, die in MV leben, pendeln 23% aus.

Abbildung 4: 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) sowie Statistik der BA. 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%.

Abbildung 5: 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.

Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen bilden mit fast 17 Prozent den größten Beschäftigungsanteil in MV. Zudem weist dieser Industriezweig eine geringe Mobilität aus. Dagegen weisen Branchen höhere Auspendlerquoten auf, wenn sie in MV eine geringere Bedeutung aufweisen.

3 Bestimmungsfaktoren von Auspendlern

Wir untersuchen im Folgenden multivariat, welche sozioökonomischen Unterschiede zwischen den Gruppen vorliegen. Neben individuellen Eigenschaften, dem Bildungsstand und der Arbeitsmarkterfahrung werden Informationen zum Wohnort, Beruf und Industrie sowie Firmencharakteristika einbezogen. Aufgrund verschiedener Auspendlerquoten sowie Unterschieden in den individuellen Merkmalen in bspw. der Verteilung über die Berufe, analysieren wir geschlechterspezifische Differenzen.

Unterschiede von Auspendelnden und Wohnortbeschäftigten

Zusammenfassend bestätigen die Daten erste Vermutungen: Die Wahrscheinlichkeit des Auspendelns ist in der Arbeitsmarktregion Schwerin am höchsten. Ausländer pendeln verstärkter als Deutsche in andere Bundesländer. Jüngere Beschäftigte pendeln seltener, ältere hingegen häufiger und insbesondere Personen mit einem Alter ab 55 Jahren pendeln am häufigsten aus. Die schlechten Arbeitsmarktchancen in den 1990er Jahren führten zu einem verstärkten und schließlich verfestigten Auspendeln, was den relativ hohen Anteil an älteren Auspendelnden erklärt. Da sich mit der Zeit die Arbeitsmarktsituation in MV besserte, haben jüngere Beschäftigte bessere Bedingungen und pendeln daher relativ seltener aus. Weiterhin zeigt sich, dass mit zunehmenden Arbeitslosenphasen in der Erwerbsbiografie die Auspendelwahrscheinlichkeit abnimmt. Im Falle einer Arbeitslosigkeit nehmen Auspendelnde dreimal häufiger eine neue Arbeit außerhalb von MV an. Somit wird also bewusst außerhalb von MV neue Arbeit gesucht. Auspendeln ist damit eine Reaktion auf die schlechteren Arbeitsmarktbedingungen in MV.

Je länger Beschäftigte im derzeitigen Betrieb arbeiten, desto eher handelt es sich um Wohnortbeschäftigte. Außerdem verweilen Wohnortbeschäftigte durchschnittlich länger an ihren Arbeitsplätzen. Auspendler hingegen wechseln häufiger die Firmen. Männer, die als Aufsichtskraft beschäftigt sind und damit mehr Verantwortung übernehmen, pendeln relativ häufiger aus. Generell deuten diese Befunde auf Karrierewege hin, die eher außerhalb von MV möglich sind.

Teilzeitbeschäftigte pendeln signifikant seltener aus als Vollzeitbeschäftigte. Frauen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen pendeln signifikant häufiger aus. Dies sind 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 arbeitet, sind die älteren Beschäftigten überwiegend als Reinigungs- und Entsorgungskräfte mit einer Berufsausbildung beschäftigt.

Ein weiterer Unterschied zeigt sich bei den Tätigkeitsniveaus getrennt nach Bildungswegen und indiziert einen qualitativen Mismatch auf dem Arbeitsmarkt in MV, der zum Auspendeln beiträgt. Deutsche Männer, deren Arbeitgeber keine Information zum Bildungsabschluss meldeten, neigen eher zum Auspendeln, unabhängig, ob sie als Hilfs- oder Fachkraft oder als Spezialist bzw. Expertin tätig sind. Die Auspendelwahrscheinlichkeit steigt für knapp 2000 Hilfskräfte, die keine Ausbildung aufweisen; allerdings besitzen über 75 Prozent die mittlere Reife. Auf der anderen Seite sinkt die Wahrscheinlichkeit, auszuspendeln, 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 dieses Zertifikat häufig nicht auf und pendeln daher aus, um einer Arbeitslosigkeit zu entgehen. Zudem zeigt sich, dass gerade Personen mit einer abgeschlossenen Lehre dann auszuspendeln, wenn sie auf Spezialisten- bzw. Expertenpositionen arbeiten. Die Auspendelwahrscheinlichkeit steigt für Akademiker, die als Helfer oder Fachkraft arbeiten. 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 deutet insgesamt auf einen Mangel an ausreichend adäquaten Arbeitsmöglichkeiten und Karrierewegen hin, was zu einem Auspendeln führt. Weiterhin trägt der ausgeübte Beruf einen entscheidenden Faktor zur Erklärung der Auspendelwahrscheinlichkeit bei. Hier bestätigt sich das beschreibende Bild: in einigen Berufen wird relativ häufiger ausgependelt und damit ist davon auszugehen, dass in diesen Berufen die Nachfrage relativ geringer als das Angebot ist und das Auspendeln eine Reaktion auf das Überangebot an Arbeit darstellt.

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

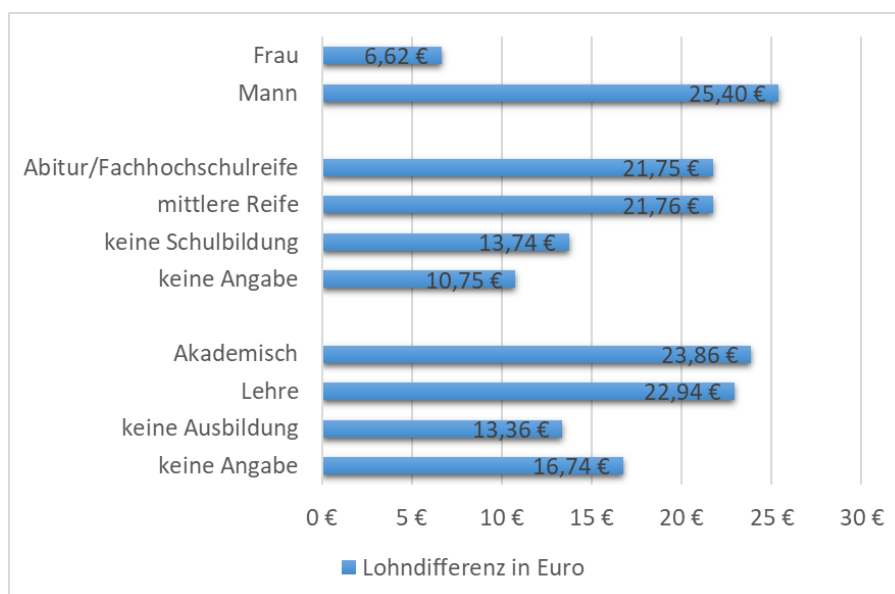
gewährleisten. Gerade mit steigender Betriebsgröße werden Organisationen auch strukturell komplexer und ermöglichen Führungspositionen.

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.

In der folgenden Analyse 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 Jahressonderzahlungen. Abbildung 6 zeigt eine positive Lohndifferenz zugunsten der Auspendelnden für die Aus- und Schulbildung sowie für Männer und Frauen.

Abbildung 6: 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 7 und Abbildung 8 zeigen die Lohndifferenzen für die Berufsgruppen differenziert nach Männern und Frauen. Während männliche Auspendler ausschließlich

in lehrenden und ausbildenden Berufen weniger als Wohnortbeschäftigte verdienen, ist das Lohnniveau der weiblichen Auspendler in weitaus mehr Berufen geringer als das der Beschäftigten in MV, was auf mangelnde Beschäftigungsmöglichkeiten in MV hindeutet. Eine Analyse der Veränderung der preisbereinigten Löhne zwischen 2000 und 2017 zeigt, dass besonders die Löhne der Männer in MV gestiegen sind und somit ein wichtiger Grundstein für das Halten der Beschäftigten geschaffen wurde. Allerdings ist das preisbereinigte Lohnniveau bei den Frauen gefallen. Für beide Geschlechter ist das Lohnniveau der Auspendelnden gestiegen. Nichtsdestotrotz liegen die Löhne der Wohnortbeschäftigten unter dem Auspendlerniveau.

Verantwortlich für diese Lohnunterschiede können verschiedene Faktoren sein, wie verschiedene Qualifikationen, Unterschiede in der Arbeitserfahrung, den Berufen aber auch den Firmencharakteristiken. Die Untersuchung der Faktoren, die zum Lohngefälle führen, ist aus der Sicht einer Rückgewinnung zentral. Wenn die Lohnlücke anhand dieser Faktoren erklärt wird, 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.

Die Oaxaca-Blinder-Methode

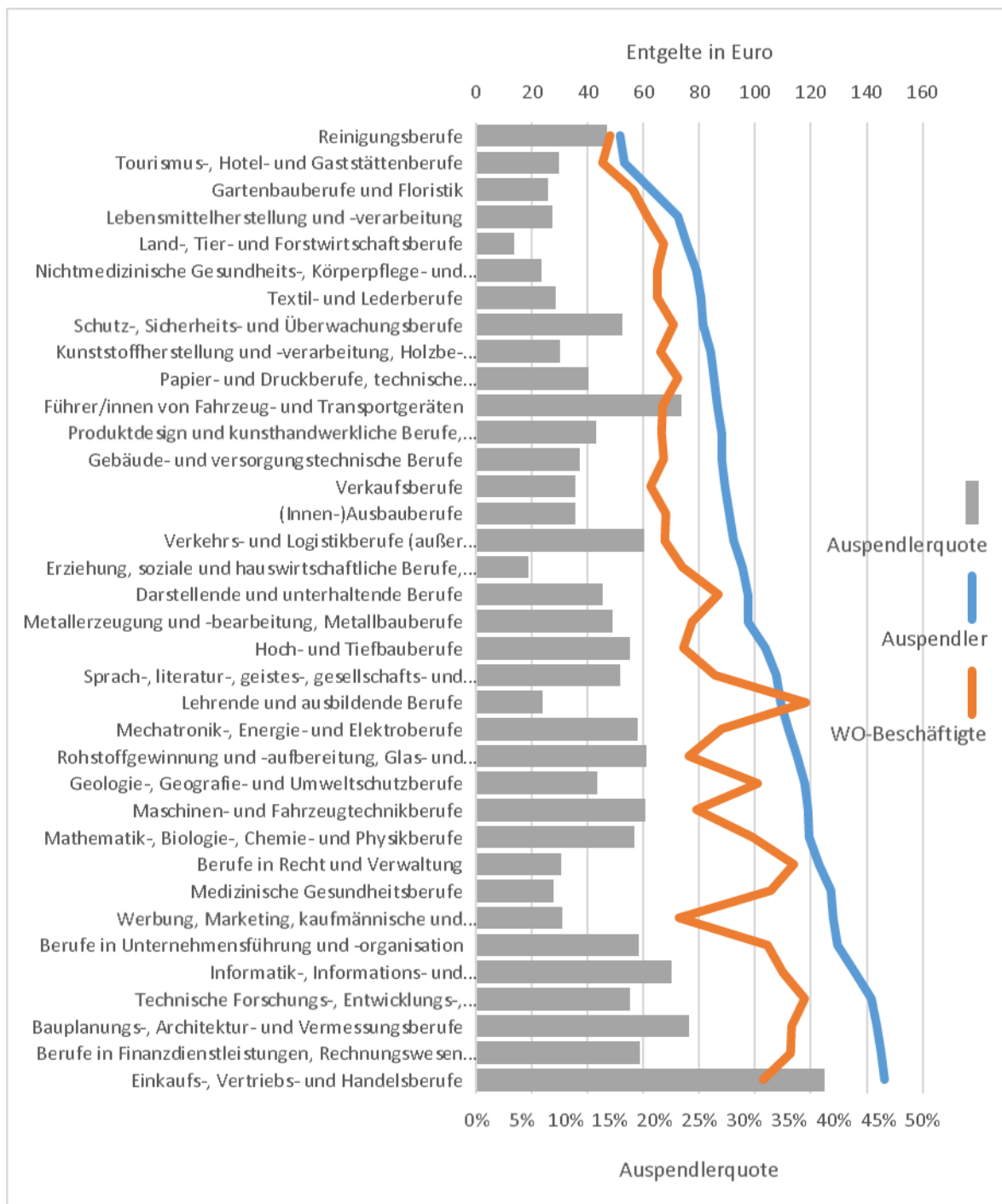
Die folgenden Erkenntnisse stützen sich auf die dreiteilige Oaxaca-Blinder-Zerlegung, welche üblicherweise bei der Erklärung des Gender-Pay-Gaps verwendet wird. Die Zerlegung, berücksichtigt drei Effekte: Den Ausstattungseffekt, den Koeffizienteneffekt und den Interaktionseffekt.

Der **Ausstattungseffekt** gibt an, wie viel mehr/weniger ein Wohnortbeschäftigter in MV verdienen würde, wenn sie oder er die durchschnittliche Ausstattung eines Auspendelnden hätte. Daher betrachtet der Effekt die Lohnunterschiede, die auf beobachtbare Merkmale zurückzuführen sind.

Der **Koeffizienteneffekt** betrachtet dagegen Unterschiede in der Entlohnungsstruktur: Was würde eine durchschnittliche wohnortbeschäftigte Person gegeben ihrer Charakteristiken mehr/weniger verdienen, wenn sie so entlohnt werden würde, wie die Auspendelnden.

Der **Interaktionseffekt** berücksichtigt die gleichzeitige Anpassung der Unterschiede in der Ausstattung und der Entlohnungsstruktur. Er ist eine Restkomponente.

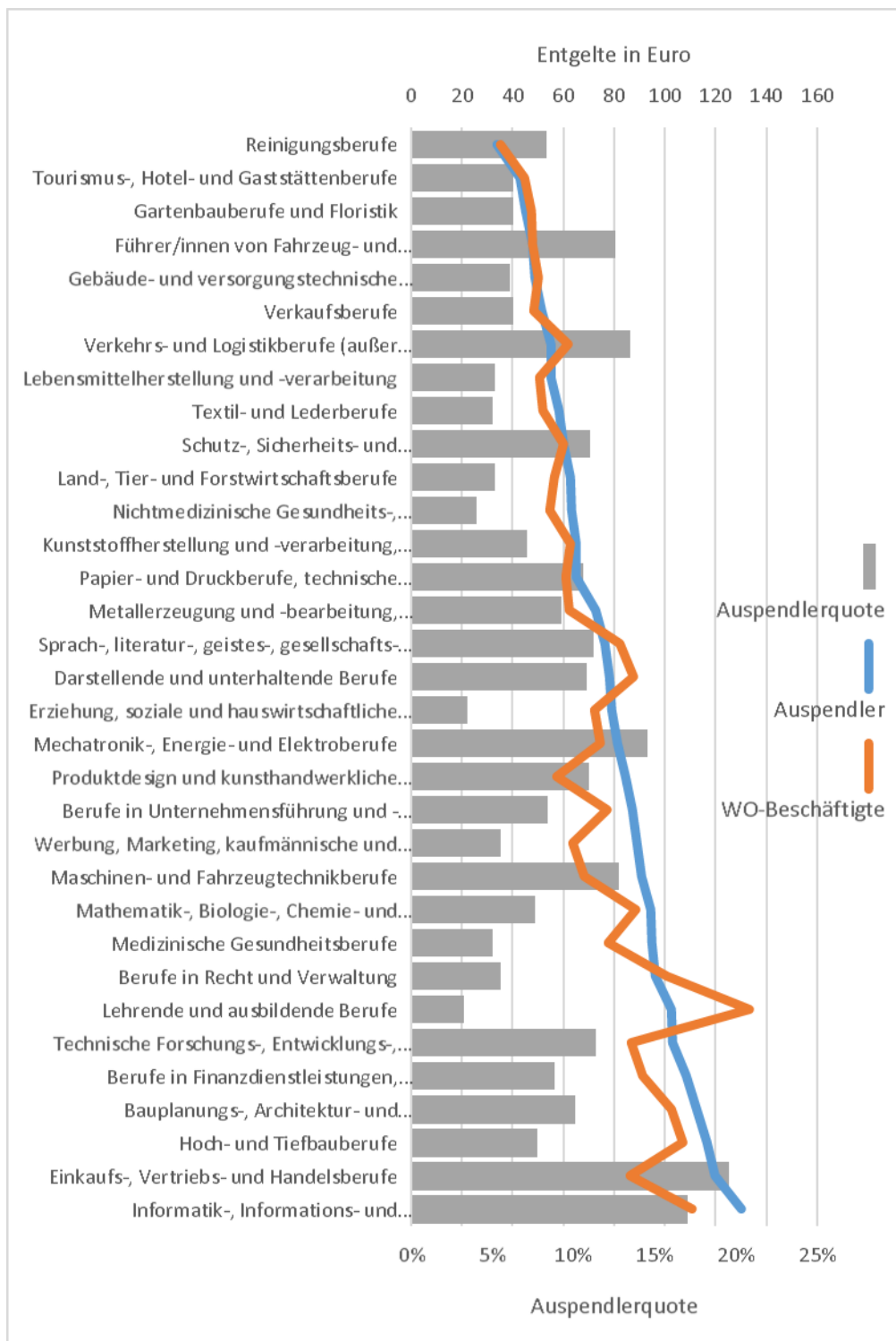
Abbildung 7: Lohndifferenz für Berufe (Männer)



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 8: 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%.

Im Durchschnitt verdienen männliche Auspendler 36,9 Prozent mehr als Wohnortbeschäftigte, wobei die Hälfte des Lohngefälles durch beobachtete Merkmale (13,8 %) und die andere Hälfte durch Unterschiede in der Entlohnungsstruktur (18,2%) erklärt werden. Bei Frauen dagegen ist kein signifikanter Unterschied in der Entlohnung durch Charakteristiken festzustellen. Lediglich die Unterschiede in der Entlohnung erklären 5,7 Prozent. Der Interaktionseffekt fällt generell gering aus und ist daher vernachlässigbar. Um einen Eindruck für die wirtschaftliche Bedeutung der Prozentangaben zu bekommen: Eine ein-prozentige Veränderung der Löhne der Wohnortbeschäftigten ist mit einer Veränderung des Brutto-Tagesverdienst von ca. 0,70 € bei den Männern und ca. 0,60 € bei den Frauen verbunden.

Ausstattungseffekt

Die regionale Verteilung der Personen innerhalb von MV trägt kaum zur Erklärung der Lohnlücke bei. Für Berufe gilt ähnliches. 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 moderater Lohnanstieg ist für Männer bei der Anpassung der Berufsausbildung zu erkennen; da auspendelnde Männer tendenziell besser qualifiziert sind. Weibliche Wohnortbeschäftigte dagegen hätten 1,2 Prozent weniger Lohn. Weiterhin sind geringe Lohnerhöhungen hinsichtlich der Altersstruktur und des Ausländerstatus bei männlichen Wohnortbeschäftigten zu finden. Bei Frauen dagegen ist ein leicht negativer Effekt festzustellen. Die Übernahme von Führungsverantwortung geht mit einer leichten Lohnerhöhung einher. 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 öfters den Arbeitgeber zu wechseln.

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 weisen weniger Humankapital auf, was mit einem niedrigeren Lohnniveau einhergeht.

Koeffizienteneffekt

Die meisten Effekte, welche sich auf die strukturellen Unterschiede in der Entlohnung beziehen, sind unbedeutend. Dies deutet darauf hin, dass die Lohnsetzung und damit die Bewertung der Produktivität bei Arbeitgebern in MV und Arbeitgebern von Auspendlern sehr ähnlich sind. Nennenswert sind jedoch Unterschiede in der Vergütung von Vollzeitarbeit zugunsten der Auspendelnden: für Männer zeigt sich ein Lohnanstieg um 11,9 Prozent und für Frauen von 4,9 Prozent.

Die Koeffizienten bei den Betriebscharakteristiken variieren bei den Männern nicht systematisch: Ein hypothetischer Wechsel von einem kleinen in einen großen Betrieb innerhalb MVs führt zu den gleichen Lohnzuwächsen wie ein solcher Wechsel außerhalb MVs. Für Frauen hingegen zeigt sich ein stark negativer Effekt auf den Lohn von ca. 8,5 Prozent. Ein Teil der auspendelnden Frauen arbeitet 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 Männer liegt der Effekt bei 8,5 Prozent. Damit verdienen Auspendelnde durchschnittlich mehr, wobei diese Differenz nicht durch die aufgenommenen Faktoren erklärt werden kann.

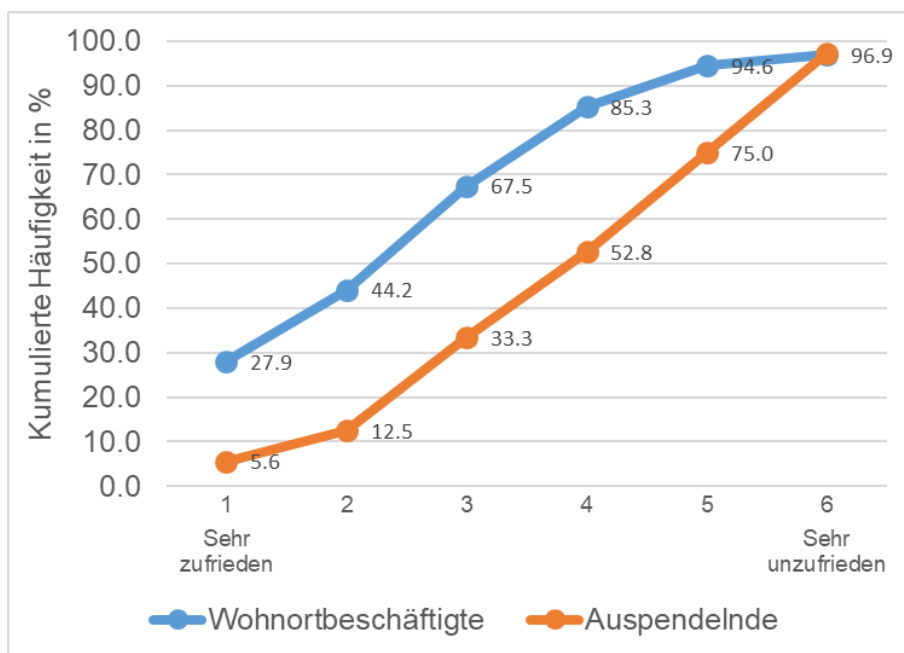
Die Oaxaca-Blinder Dekomposition zeigt somit, dass die Lohndifferenz zwischen Auspendlern und Wohnortbeschäftigten nicht auf eine unterschiedliche Bezahlung der Berufe zurückzuführen ist, was mit einer Orientierung an Tarifverträgen zusammenhängen könnte. Vielmehr wird die Lohnlücke durch Unterschiede in den Firmencharakteristika erklärt. Firmen außerhalb von MV sind nicht nur größer, sie sind auch mit höherem Humankapital ausgestattet. 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. Schließlich verfestigt sich das Bild der Notwendigkeit des Auspendelns, um einer Arbeitslosigkeit zu entkommen, welches durch einen qualitativen Mismatch auf dem Arbeitsmarkt in MV hervorgerufen wird.

4 Analyse der Arbeitswege, derzeitiger Beschäftigung und der Rückkehrwilligkeit

Ziel einer Umfrage war es, genauere Informationen über die Motive des (Aus-)Pendelns zu erhalten. Dabei wurden nicht nur Auspendelnde, sondern auch Beschäftigte in MV zu ihrem Arbeitsweg befragt, um wieder den Gruppenvergleich herzustellen. Von den 201 Teilnehmern der Untersuchung geben 129 Teilnehmer an in MV zu wohnen und zu arbeiten, während 72 Befragte zum Arbeiten in ein anderes Bundesland auspendeln. In den Erhebungszeitraum fiel der Start der Covid19-Pandemie, sodass der Stichprobenumfang als nicht repräsentativ angesehen werden kann. Dennoch untermauert die Auswertung der erhobenen Daten das gewonnene Bild.

Abbildung 9 zeigt, dass Auspendelnde wesentlich unzufriedener mit dem Arbeitsweg sind. Gerade ein Drittel vergibt die Schulnoten 1 bis 3.

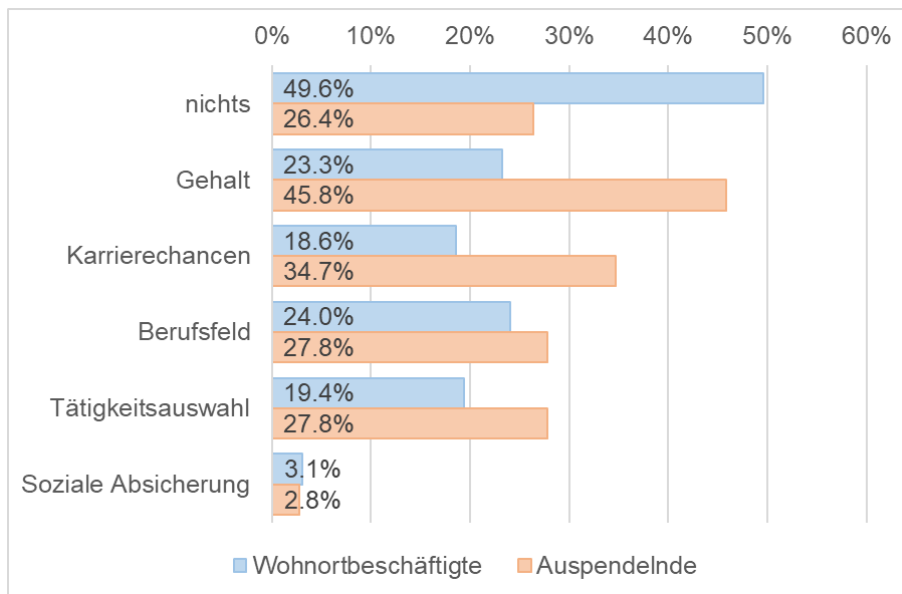
Abbildung 9: Arbeitswegzufriedenheit



Quelle: Auswertung der Online-Umfrage

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

Abbildung 10: Hinnehmbarer Verzicht zur Arbeitswegverkürzung



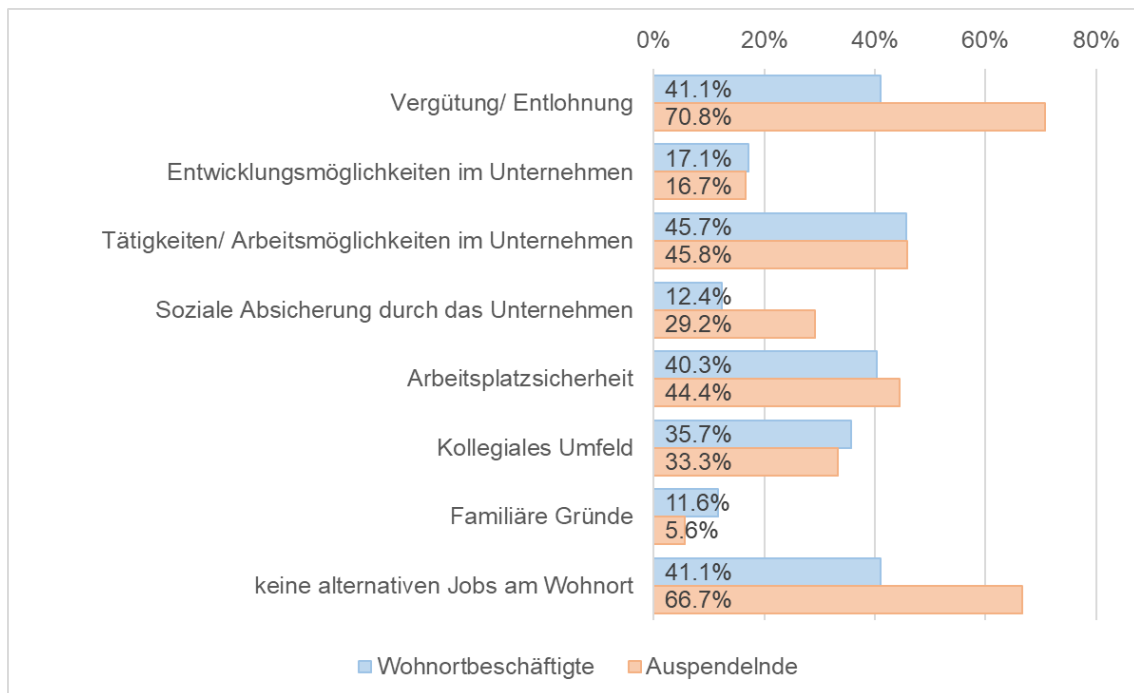
Quelle: Auswertung der Online-Umfrage

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

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 10)? Etwa ein Viertel der Auspendelnden ist nicht verzichtsbereit. Allerdings sind Auspendelnde eher kompromissbereit, damit der Arbeitsweg kürzer würde. Fast die Hälfte der Auspendelnden würde für kürzere Arbeitswege auf Einkommen verzichten. 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 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 niedrigere Entgelte.

In der Umfrage wurden Motive für die Bindung an den derzeitigen Arbeitgeber erhoben, welche in Abbildung 11 dargestellt sind. Für die Auspendelnden stellen die Höhe der Vergütung sowie das Fehlen passender Beschäftigungsmöglichkeiten am Wohnort die zentralen Motive dar.

Abbildung 11: 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.

5 Potentialabschätzung

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. Zum Herbst 2020 sind von diesen bereits etwa 4.400 Personen

verrentet. Die verbleibenden werden in den kommenden fünf Jahren knapp 8.000 weitere Personen verrenten. 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 sich vermutlich um 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 verbleibenden ca. 46.000 Personen im Alter von 25 bis unter 55 Jahren arbeiten 25 Prozent mindestens 390 km von ihrem Wohnort entfernt mit relativ höheren Verdiensten 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.

Es bleiben damit ca. 33.500 Personen übrig. 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. Es liegt ein verfestigtes Auspendeln vor, die Rückgewinnung erscheint auch hier schwierig.

Unter den verbleibenden knapp 23.000 Auspendelnden arbeiten ca. 11.500 Personen bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber mindestens 3 Jahre lang. Diese Gruppe zurück zu gewinnen erscheint ebenfalls schwieriger. Auf der anderen Seite kann ein Arbeitgeberwechsel nach einer gewissen Zeit (verbunden mit einer Beschäftigung in MV) „frischen Wind“ in das Berufsleben bringen. Festzuhalten bleibt, dass gerade etwa ein Drittel der derzeitigen Auspendelnden (23.000 Personen) relativ einfacher zurückgewonnen werden könnte. Dieser Personenkreis könnte auch die offenen Stellen besetzen und die bestehende Arbeitsnachfrage decken.

Eine alternative Berechnung des Rückgewinnungspotentials fokussiert auf die ausschließliche Betrachtung der Lohndifferenz. Hier verwenden wir die bisherigen Erkenntnisse der Oaxaca-Blinder-Dekomposition und errechnen, wie viel jede auspendelnde Person durch das Auspendeln und bei einer vergleichbaren Beschäftigung in MV verdienen würde. Von der Lohndifferenz ziehen wir 10 Prozent Gehaltsverzicht

ab und erhalten so ein Bild, wie viel man durch das Auspendeln mehr verdienen würde, wenn ein Teil des Verdienstes für das Pendeln (10 Prozent) verwendet wird und daher nicht für andere Zwecke zur Verfügung steht.

Das Ergebnis wird in Tabelle 3 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 Abzug der Pendelkosten von 10 Prozent beträgt der Verzicht nur noch 18 Euro pro Monat. Ein weiteres Viertel der Männer müsste monatlich auf 270 bis 458 Euro verzichten, um eine Beschäftigung in MV zu akzeptieren. Unter Berücksichtigung des Pendelverzichts von 10 Prozent, beträgt die maximal zusätzliche Verzichtsspanne bis zu 178 Euro. So ließen sich insgesamt bis zu 21.610 Männer rückgewinnen.

Für 25 Prozent der auspendelnden Frauen lohnt sich die Beschäftigung im eigenen Bundesland unmittelbar. 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 in MV lohnenswerter als derzeit das Auspendeln.

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 3: Rückgewinnungspotentiale der bisherigen Auspendelnden aus MV

Anteil	Rückgewinnungspotential Personen (kumuliert)	Lohndifferenz in €	
		Absolut	-10% Verzicht pro Monat
Männer (max 43.219)			
25%	10.805	269	18
50%	21.610	458	178
75%	32.414	720	385
99%	42.787	1.527	1.085
Frauen (max. 19.229)			
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.

Wechseln Beschäftigte nach MV, wäre zunächst eine hohe Unsicherheit und ein höheres Risiko gegeben: Sind die Zufriedenheit im neuen Unternehmen, Karrieremöglichkeiten sowie die gleichen Tätigkeitsanforderungen gegeben. Passt das neue Kollegium? Ungewiss ist auch der Fortbestand des in MV ansässigen Unternehmens, was die individuelle Entscheidung mit Tendenz zum Weiterpendeln positiv 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.

6 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.

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.

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 zehnpromzentigen 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/>**

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