

PAUL KLEMMER

Zur qualitativen Differenzierung regionaler Arbeitsmärkte

1. Problemstellung

Bei der Abgrenzung der Fördergebiete im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ spielen der Arbeitskräftereservequotient, das Einkommen und die physische Ausstattung mit Infrastruktur eine wichtige Rolle, wobei die drei Kriterien im Verhältnis 1:1:0,5 gewichtet werden¹. Der Arbeitskräftereservequotient basiert hierbei auf einer prognostizierten Arbeitsmarktbilanz, bei der das zu erwartende Arbeitskräfteangebot mit jenem Arbeitsplatzangebot verglichen wird, das sich bei Fortdauer der bisherigen Entwicklungstendenzen (Status-quo-Prognose) ergeben muß. Bezieht man die Differenz dieser beiden Größen auf das Arbeitskräfteangebot, so erhält man den Arbeitskraftreservekoeffizienten, mit welchem man die Arbeitsmarktbilanzen der einzelnen räumlichen Beobachtungseinheiten (regionale Arbeitsmärkte) miteinander vergleichen kann.

Ein großer Teil der Kritik an der praktizierten regionalen Wirtschaftspolitik in der Bundesrepublik Deutschland entzündet sich an diesem Arbeitskraftreservequotienten. So wird darauf verwiesen, daß die bisherige Berechnung und Verwendung dieses Indikators primär auf den quantitativen Aspekt abstelle, von einer beliebigen Verwertbarkeit der Erwerbspersonen auf den alternativen Arbeitsplätzen ausgehe und somit jene Probleme vernachlässige, die sich möglicherweise aus einer divergierenden Qualifikations- bzw. Anforderungsstruktur der Arbeitskräfte bzw. Arbeitsplätze ergebe. Aus diesem Grunde macht man sich neuerdings Gedanken über die Möglichkeit einer verstärkten Berücksichtigung qualitativer Aspekte bei der Abgrenzung der Fördergebiete². Der nachstehende Beitrag gibt einen Überblick über die ver-

schiedenen Ansatzpunkte zur Berücksichtigung qualitativer Aspekte bei der Selektion der zu unterstützenden Teilgebiete einer Volkswirtschaft.

2. Qualitative Bewertung des Arbeitsplatzangebots regionaler Arbeitsmärkte

Definiert man den Arbeitsmarkt zunächst recht allgemein als ein Beziehungssystem zwischen dem Arbeitskräfteangebot (Arbeitsplatznachfrage) und der Arbeitskräftenachfrage (Arbeitsplatzangebot), wobei sich dieses Beziehungssystem sowohl im betriebsinternen als auch im betriebsexternen Bereich bzw. zwischen beiden abspielen kann, bietet es sich an, zur Herausarbeitung der qualitativen Differenzierung der räumlichen Erscheinungsformen dieses Arbeitsmarktes an der Angebots- bzw. Nachfrageseite anzusetzen. In Abhängigkeit von den jeweils zugrunde gelegten Kriterien lassen sich hierbei vielfältige Gliederungsvorschläge unterbreiten, wobei die Bezugnahme auf regionale Arbeitsmärkte bereits einen Segmentierungsvorschlag enthält, der auf die begrenzte räumliche Pendelmobilität der Erwerbspersonen Bezug nimmt³.

Räumliche Mobilitätsbarrieren erweisen sich angesichts der Bindung des Menschen an die ihm vertraut gewordene landschaftliche und soziale Umwelt als besonders gravierend und haben zur Folge, daß die meisten Erwerbspersonen kurzfristig nur innerhalb eines bestimmten Pendelbereichs, der —

1 Vgl. Klemmer, P.: Zur Konzeption der staatlichen Regionalpolitik in der Bundesrepublik Deutschland. In: Regionalpolitik am Wendepunkt? Kritische Anmerkungen. Hrsg. anl. d. 25jähr. Bestehens d. HLT-Gesellschaften. — Wiesbaden 1976. S. 47–68.

2 Vgl. Held, R.; D. Körschges; J. H. Müller; W. Oley; B. Poschadel: Überprüfung der Eignung des Arbeitsplatzes als Zielgröße regionaler Strukturpolitik einschließlich des Problems der Erfassung der Qualität des Arbeitsplatzes. — Freiburg 1974; Melcher, J.;

M. Tietzel, unter Mitarbeit J. Langkau: Zu einer qualitativen Analyse regionaler Arbeitsmärkte — Pilotstudie. — Bonn-Bad Godesberg: Friedrich-Ebert-Stiftung 1977, bzw. Klemmer P. unter Mitarbeit von B. Bremicker; H. Blankenburg; H.-J. Dorka: Abgrenzung strukturgefährdeter ländlicher Räume — Indikatoren für die Arbeitsmarktsituation. — Hannover 1978. = Arbeitsmater. Akad. f. Raumforsch. u. Landesplanung.

3 Vgl. Sengenberger, W.: Die Segmentation des Arbeitsmarkts als politisches und wissenschaftliches Problem. In: Der gesplittete Arbeitsmarkt. Hrsg.: W. Sengenberger. — Frankfurt, New York 1978. S. 15 ff., bzw. Engelen-Kefer, U.; P. Klemmer: Abgrenzung regionaler Aktionsräume der Arbeitskräftepolitik. — Göttingen 1976.

wie gleich noch aufgezeigt werden muß — von Erwerbspersonenkategorie zu Erwerbspersonenkategorie divergiert, ihre Nachfrage nach Arbeitsplätzen artikulieren können. Diese als regionale Arbeitsmärkte definierten Pendelmobilitätsbereiche lassen sich daher in einem gewissen Sinne als Verwertungsgebiete des Faktors Arbeit interpretieren, mit dem Ergebnis, daß sie sich zur Aufstellung sog. Arbeitsmarktbilanzen bzw. zur Ableitung der Arbeitskraftreservequotienten anbieten⁴.

Eine qualitative Differenzierung dieser regionalen Arbeitsmärkte impliziert eine Aufteilung des Arbeitsplatzangebots und der Arbeitsplatznachfrage in wichtige Teilkomponenten sowie eine anschließende Gewichtung dieser Strukturelemente unter Heranziehung einer Bewertungs- oder Präferenzfunktion. Lassen sich die Merkmalsausprägungen der einzelnen Qualitätskomponenten kardinal zum Ausdruck bringen, so kann man mittels der aus der Bewertungsfunktion abgeleiteten Gewichte einen Qualitätsindikator bestimmen, welcher qualitative Vergleiche der räumlichen Beobachtungseinheiten ermöglicht.

Die Abbildung 1 informiert über jene Bewertungskriterien, welche sich für eine qualitative Analyse des Arbeitsplatzangebots vom Standpunkt der Arbeitnehmer aus anbieten⁵. Die Bezugnahme auf das „Arbeitnehmerinteresse“ erscheint insofern berechtigt, als die Arbeitsmärkte als Beziehungssysteme zwischen Arbeitsplatzangebot und Arbeitsplatznachfrage definiert wurden und die Herausbildung der effektiv zustande gekommenen Beziehungen durch die Präferenzstruktur der beiden Marktseiten geprägt wird. Es kommt somit nur dann zur Entfaltung einer effektiven Nachfrage nach Arbeitskräften, wenn die Verwertung der Erwerbswilligen im Interesse der Arbeitgeber ist, wie auch die Arbeitnehmer (im Rahmen der jeweils gebotenen Erwerbsalternativen) jene Arbeitsplätze bevorzugen werden, die ihren Vorstellungen von den als attraktiv empfundenen Arbeitsbedingungen entsprechen⁶.

In der hier vorgenommenen Bewertung des Arbeitsplatzangebots wird unterstellt, daß das Interesse des durchschnittlichen Arbeitnehmers auf eine ausreichende und vollwertige Beschäftigung ausgerichtet ist. Die Berücksichtigung der ersteren Interessenposition könnte man als quantitatives Anliegen einer regionalisierten Beschäftigungspolitik interpretieren, die darauf abstellt, allen Erwerbswilligen einen Arbeitsplatz zu verschaffen. Der Realisierungsgrad dieses Anliegens kann, wie Abb. 1 verdeutlicht, mittels mehrerer Indikatoren gemessen werden. Neben dem aus der Arbeitsmarktbilanz abgeleiteten Arbeitskraftreservekoeffizienten bieten sich die Erwerbsquote, der Ausländeranteil an den Beschäftigten sowie die externe Pendelorientierung der Arbeitsmarktbevölkerung an. Eine ausreichende Beschäftigungssituation wäre demnach gegeben, wenn der Arbeitskraftreservekoeffizient den Wert von 0 erreichen würde (aus-

gegliche Arbeitsmarktbilanz) oder die mittels der Erwerbsquote gemessene Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung dem Bundesdurchschnitt (oder einem anderen Normwert) entspräche. Geht man davon aus, daß die ausländischen Arbeitskräfte auf besonders gute Weise die Auslastung eines regionalen Erwerbspersonenpotentials verdeutlichen, so kann man die Angespanntheit einer regionalen Arbeitsmarktsituation auch über diesen Indikator quantifizieren. Darüber hinaus wäre es auch denkbar, anhand des für die regionalen Arbeitsmärkte ermittelten Aus- oder Einpendlersaldos zu prüfen, inwieweit eine externe oder interne Orientierung der Erwerbsbevölkerung vorliegt. Das Problem dieses Indikators besteht jedoch darin, daß die Merkmalsausprägungen auf entscheidende Weise von der Qualität der Arbeitsmarkt-abgrenzung bestimmt werden.

Rückt man die qualitativen Aspekte stärker in den Vordergrund, so kann man davon ausgehen, daß der durchschnittliche Arbeitnehmer vor allem an einer hohen Einkommenswertigkeit, an einem konjunkturreisistenten und längerfristig abgesicherten Arbeitsplatzangebot sowie an einer ausreichenden Verwertung seines Qualifikationspotentials interessiert ist. Diese vier Qualitätskomponenten lassen sich wiederum anhand der in Abb. 1 vorgeschlagenen Indikatoren verdeutlichen.

So bieten sich zur Erfassung der Einkommenswertigkeit des regional vorhandenen Arbeitsplatzangebots die Brutto-lohn- und -gehaltssumme je beschäftigten Arbeitnehmer oder das Bruttoinlandsprodukt je Kopf der Wirtschaftsbevölkerung an. Bei der ersteren Größe ist jedoch zu beachten, daß nur die Wertigkeit des effektiven Arbeitsplatzangebots erfaßt wird, so daß häufig Einzelgebiete, in denen weniger attraktive Arbeitsplätze vorherrschen, aber ein großer Teil der Bevölkerung keine Beschäftigungsmöglichkeit findet, überdurchschnittlich hohe Werte aufweisen.

Um dieses Problem, welches aus einer divergierenden quantitativen Beschäftigungssituation resultiert, zu beseitigen, kann man auf das Bruttoinlandsprodukt je Kopf der Wirtschaftsbevölkerung zurückgreifen. Nicht beschäftigte Arbeitnehmer werden bei dieser Größe nämlich im Nenner erfaßt und müssen daher den Durchschnittswert drücken.

Die Arbeitsplatzpersistenz wird in starkem Maße von der Betriebsgröße geprägt. Die Frage, ob der Großbetrieb tendenziell die stabileren Arbeitsplätze bietet, läßt sich jedoch nicht eindeutig beantworten. Möglicherweise ist die Anpassungsflexibilität der mittleren Unternehmen gegenüber Änderungen der Marktdaten höher, so daß kein linearer Beziehungszusammenhang unterstellt werden kann. Geht man davon aus, daß Filialbetriebe, vor allem, wenn es sich um Parallelproduktion handelt, bei auftretenden Absatzproblemen schneller geschlossen werden als die Stammbetriebe, in denen man sich eher um eine Umstellung des Produktionsprogrammes bemühen wird, so bringt der Anteil der Filialbetriebe an den Arbeitsstätten möglicherweise einen Gefährdungstatbestand zum Ausdruck. In die gleiche Richtung zielt die Kennziffer, die den Anteil der Beschäftigten in den Zweigbetrieben an der Gesamtzahl der Beschäftigten berücksichtigt. Hierbei ist jedoch zu beachten, daß möglicherweise eine differenzierte Betrachtungsweise der Filialbetriebe

4 Vgl. Klemmer P.; D. Kraemer: Regionale Arbeitsmärkte. — Bochum 1975.

5 Es wird hier auf eine Untersuchung Bezug genommen, die vom Autor zusammen mit H.-F. Eckey durchgeführt wird und im Herbst dieses Jahres unter dem Titel „Qualitative Bewertung des regionalen Arbeitsplatzangebots“ erscheinen soll.

6 Vgl. auch Klemmer, P., u. a.: Abgrenzung strukturgefährdeter ländlicher Räume, a.a.O. S. 54 ff.

Bewertung des Arbeitsplatzangebots
(vom Standpunkt der Nachfrager nach Arbeitsplätzen)

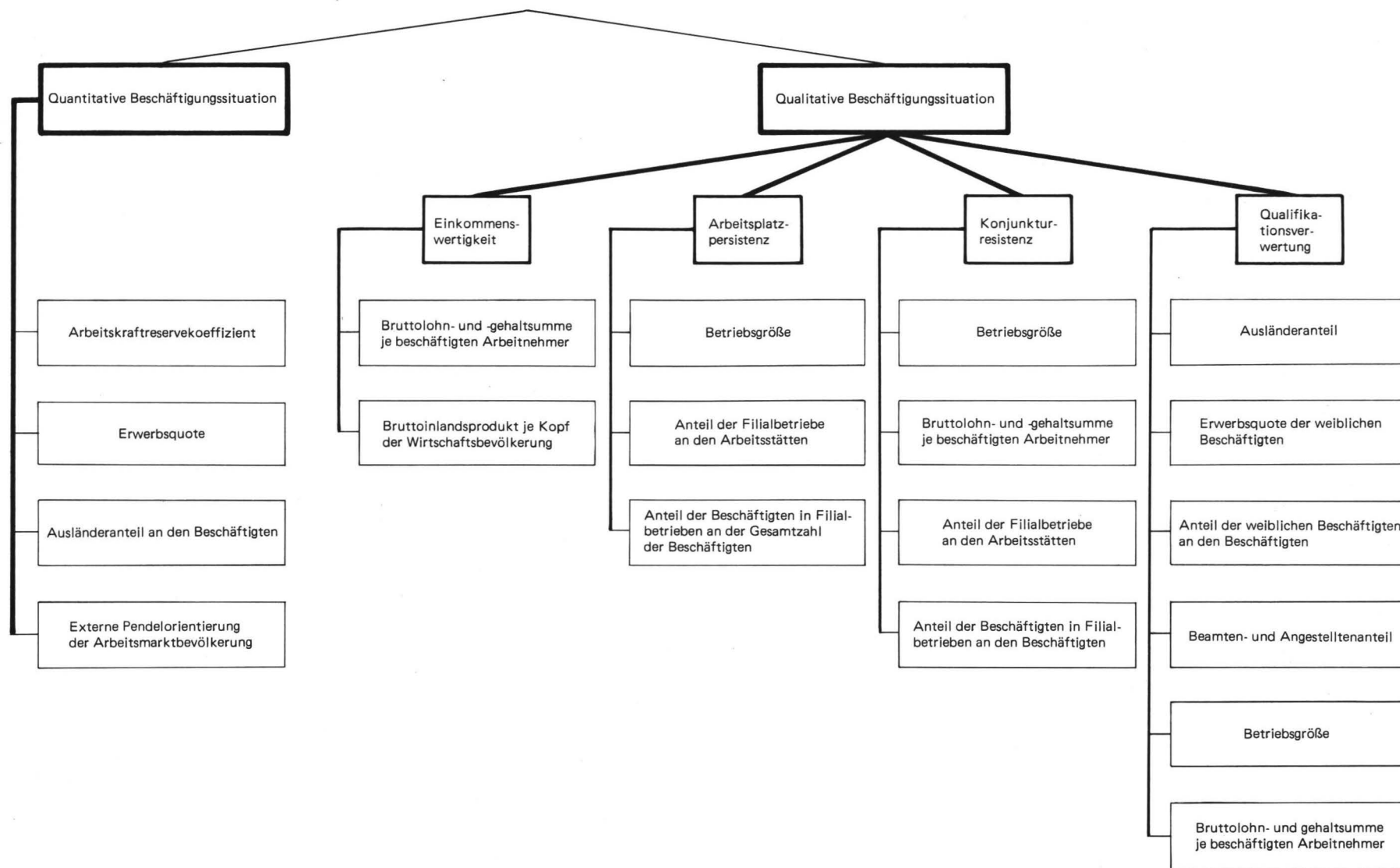


Abbildung 1: Bewertung des Arbeitsplatzangebots (vom Standpunkt der Nachfrager nach Arbeitsplätzen)

vonnöten ist, da großbetrieblich organisierte Zweigbetriebe (gemessen an der Beschäftigtenzahl) auf längere Produktionszeiten ausgerichtet sind als kleinere Einheiten.

Die gleichen Indikatoren bringen möglicherweise auch die Konjunkturreagibilität eines regionalen Beschäftigungssystems zum Ausdruck. Hierbei erscheint es angebracht, noch zusätzlich auf die Bruttolohn- und -gehaltssumme je beschäftigten Arbeitnehmer zurückzugreifen, da die hierin zum Ausdruck kommende Qualifikation der eingesetzten Arbeitnehmer dann ein Urteil über die Resistenz eines regionalen Arbeitsplatzangebotes erlaubt, wenn höher qualifizierte Erwerbspersonen eher durch Rezessionen hindurchgehört werden.

Die Qualifikationsverwertung läßt sich angesichts der mangelnden Berücksichtigung von Qualifikationstatbeständen in der deutschen Statistik nur sehr schwer über Kennziffern auf regionaler Ebene erfassen. Geht man davon aus, daß ausländische Arbeitskräfte oder weibliche Beschäftigte zumeist zur Kategorie der weniger Qualifizierten gezählt werden können, lassen sich die Beschäftigungschancen der weniger gut ausgebildeten Arbeitskräfte über diese Merkmale zum Ausdruck bringen. Signalisieren ein hoher Beamten- und Angestelltenanteil an der Gesamtbeschäftigung bzw. eine überdurchschnittliche Betriebsgröße und hohe Durchschnittseinkommen einen größeren Bedarf an Akademikern und höher Qualifizierten, dann sind diese Indikatoren geeignet, die Verwertungschancen eines höheren Qualifikationspotentials zu verdeutlichen.

Besäße man nun eine Information über das Gewicht, welches die Nachfrager nach Arbeitsplätzen diesen Qualitätskomponenten zuordnen, so könnte man die Merkmalsausprägungen für jeden Sektor erfassen und somit eine Bewertung der einzelnen Branchen vornehmen. Um diese Gewichte auf nachprüfbarer Weise festzulegen, kann man eine Wanderungsanalyse vornehmen, bei der die Wanderungssalden der Erwerbspersonen bzw. der Erwerbspersonenanteil an der Wohnbevölkerung die zu erklärenden und die Qualitätskomponenten die erklärenden Variablen darstellen.

Regressionsanalysen für die regionalen Arbeitsmärkte der Bundesrepublik Deutschland lassen erkennen, daß die Einkommenswertigkeit bei der Einschätzung der sektoralen Arbeitsplatzstruktur einen hohen Rangwert einnimmt⁷. Großbetriebe scheinen demgegenüber einen eher negativen Einfluß auszuüben, was insofern plausibel erscheint, als die interessanten Bereiche des Dienstleistungsgewerbes zumeist eine unterdurchschnittliche Betriebsgröße besitzen, während die weniger attraktiven Branchen (etwa Kohle oder Stahl) großbetrieblich organisiert sind. Positiv wird das Arbeitsplatzangebot (gemessen an den Wanderungsreaktionen der Erwerbsbevölkerung) bewertet, wenn relativ viele Arbeitsplätze für Frauen angeboten werden, negativ ist hingegen der Einfluß des Anteils der Zweigniederlassungen an allen Arbeitsstätten.

Ausgehend von diesen Bewertungskomponenten und den ihnen zugeordneten Gewichten kann man einen qualitativen Gesamtindikator konstruieren, der eine Bewertung der sektoralen Arbeitsplätze gestattet. Erste Untersuchungen für 161 Sektoren der Arbeitsstättenzählung gelangen zum Ergebnis, daß die Arbeitsplätze im Bereich der Rückversicherung, der Deutschen Bundesbank, der Hypothekenbanken, der Kreditinstitute, der Verbände, Berufsorganisationen bzw. Verwaltung am meisten von den Arbeitnehmern präferiert werden⁸. Am Ende der Tabelle stehen hingegen Bereiche wie gewerbliche Gärtnerei und Tierhaltung, Polsterei, Dekorateurgewerbe, Bauinstallation, land- und forstwirtschaftliche Dienstleistungen oder der Steinkohlenbergbau.

Reiht man nun die regionalen Arbeitsmärkte entsprechend der so definierten Qualität des sektoralen Arbeitsplatzangebots (gemessen anhand der sektoralen Beschäftigungswerte der letzten Arbeitsstättenzählung) aneinander, so wird die Spitzenposition der großstädtischen Arbeitsmärkte Köln–Leverkusen, Frankfurt, Wiesbaden–Mainz, Bonn, München oder Münster deutlich, während die Arbeitsmärkte Lüchow–Dannenberg, Wittgenstein, Nordfriesland, Bitburg–Prüm, um nur einige wichtige Beispiele zu nennen, am Ende der Qualitätsskala rangieren.

Eine derartige Einschätzung der qualitativen Struktur des vorhandenen Arbeitsplatzangebots erscheint unter regionalpolitischen Überlegungen bedeutsam. Mit Hilfe der eben erwähnten Indikatoren zur Umschreibung der qualitativen Strukturelemente der Erwerbsmöglichkeiten kann man nämlich rund 50 % der Verteilung der Erwerbspersonen über die regionalen Arbeitsmärkte in der Bundesrepublik Deutschland statistisch erklären. Das bedeutet, daß die Wanderungsbewegungen der Nachfrager nach Arbeitsplätzen sich in starkem Maße an Qualitätsaspekten orientieren und der Arbeitskraftreservekoeffizient bzw. die quantitative Beschäftigungssituation einen im Vergleich hierzu doch geringeren Einfluß ausübt. Hieraus ergibt sich, daß regionale Arbeitsmärkte, die, gemessen an ihrer Arbeitsmarktbilanz, eine ausreichende Beschäftigung erkennen oder erwarten lassen, keineswegs vor Abwanderungen ihrer Erwerbsbevölkerung geschützt sind, wenn die Qualität des vorhandenen Arbeitsplatzangebots als unterdurchschnittlich empfunden wird. Da dieses Qualitätsgefälle insbesondere die ländlich geprägten Arbeitsmarkregionen benachteiligt, verdeutlicht es eine relevante Komponente der sog. Strukturgefährdung.

3. Qualitative Bewertung des Arbeitskräfteangebots regionaler Arbeitsmärkte

Im Gegensatz zur Bewertung des Arbeitsplatzangebots steht die qualitative Differenzierung des Arbeitskräfteangebots noch in den Anfängen. Darum ist es hier nur möglich, einen groben Überblick über mögliche Ansatzpunkte der Aufgliederung des Arbeitskräfteangebots in qualitative Struk-

7 Vgl. Klemmer, P., u. a.: Abgrenzung strukturgefährdeter ländlicher Räume, a.a.O. S. 54 ff. bzw. Eckey, H.-F.: Die Wanderungsanalyse als Instrument zur Koordination von Raumordnungs- und regionaler Wirtschaftspolitik. Bochum: Lehrstuhl Prof. Klemmer, Ruhr-Universität 1977. = Diskussionspapier, Nr. 5.

8 Vgl. Klemmer, P.; H. F. Eckey: Qualitative Bewertung des regionalen Arbeitsplatzangebots, a.a.O.

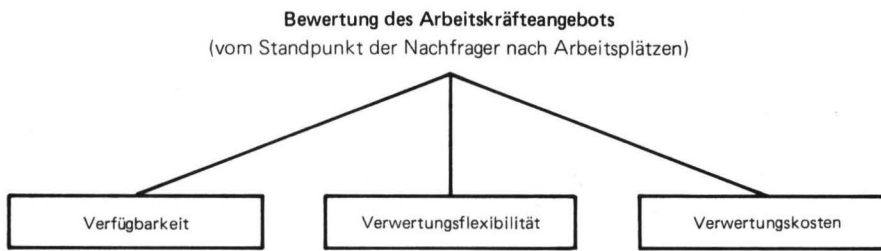


Abb. 2: Bewertung des Arbeitskräfteangebots (vom Standpunkt der Nachfrager nach Arbeitsplätzen)

turkomponenten und ihre Gewichtung zu machen. Hierbei kann von der groben Aufgliederung in drei primäre Bewertungskomponenten (vgl. Abb. 2) ausgegangen werden.

Ein erster Bewertungsaspekt, der vor allem in Zeiten der Vollbeschäftigung eine größere Rolle gespielt hat, ist die Verfügbarkeit für Produktionszwecke. Die Analysen der unternehmerischen Standortentscheidungen haben zumindest gezeigt, daß der Mangel an Arbeitskräften vielfach Anlaß für eine Betriebsverlagerung war, wobei man bevorzugt jene Regionen als Standortalternativen ins Auge faßte, die über Arbeitskraftreserven verfügten. Insofern könnten hier jene Indikatoren herangezogen werden, die bereits zur Skizzierung der quantitativen Beschäftigungssituation in Abb. 1 Verwendung fanden. U. U. wäre es aber angebracht, eine Aufspaltung in geschlechts-, alters- und bildungsspezifische Untergruppen vorzunehmen. Dies wäre etwa von Bedeutung, wenn der Einstellungsbedarf sich vor allem auf weniger oder höher Qualifizierte konzentriert. In vielen Fällen reicht die Bevölkerungsgröße des Arbeitsmarktmittelpunktes bzw. des Arbeitsmarktes bereits zur Skizzierung der Verfügbarkeit aus, da ein größeres Erwerbspersonenangebot in der Regel auch eine größere Chance, qualifizierte Arbeitskräfte zu finden, beinhaltet.

Damit die für den Tatbestand der Verfügbarkeit relevanten Indikatoren auch einen hohen Informationswert besitzen, muß dafür garantiert werden, daß die räumlichen Beobachtungseinheiten die Pendelmobilitätsbereiche der brachliegenden Arbeitskräfte auch einigermaßen zutreffend umschreiben. Da die Pendelmobilität der weniger Qualifizierten (etwa der weiblichen Beschäftigten oder der an einer Teilzeitarbeit Interessierten) deutlich unter dem Niveau der höher Qualifizierten liegt, müßten, falls die Verfügbarkeit weniger qualifizierter Erwerbspersonen interessiert, die internen Verflechtungsbereiche der großen Arbeitsmarktreionen als Beobachtungseinheiten herangezogen werden⁹.

Unter Verwertungsflexibilität der Arbeitskräfte soll hier die Breite des Einsatzspektrums innerhalb der einzelnen Betriebe bzw. Sektoren verstanden werden. Besäße man ausreichende Informationen über die von den Absolventen unterschiedlicher Bildungseinrichtungen bevorzugten Betriebe

oder Branchen, so könnte man analog zu den regionalen Verflechtungskomplexen sektorale Verwertungsbereiche einzelner Qualifikationskategorien ableiten. Da derartige Angaben bis jetzt noch fehlen, muß man auf einfachere Kennziffern zurückgreifen, welche z. B. eine Aufgliederung der Wohnbevölkerung gemäß dem Schulabschluß vornehmen (Schulabschluß Volksschule, mittlere Reife und Abitur, Berufsfach- und Ingenieurschule bzw. Hochschule), die Übergangsquoten verschiedener Schultypen berücksichtigen (etwa Übergänge Grundschule/Gymnasium bezogen auf die Schüler des 5. Schuljahres insgesamt), die Schüler nach Schularten (etwa Berufsfachschüler bezogen auf Schüler des 10.—13. Schuljahrgangs insgesamt) aufteilen oder die Struktur der Fachschüler nach Fachrichtungen zum Ausdruck bringen. Hierbei wird von der These ausgegangen, daß eine bessere Ausbildung insgesamt die Verwertungsflexibilität der Arbeitnehmer steigert, d. h. ein positiver Zusammenhang zwischen Humankapital und Verwertungsflexibilität besteht¹⁰.

Als letzter Aspekt bei der Bewertung des Arbeitskräfteangebots spielt schließlich noch die Frage nach den Verwertungskosten eine wichtige Rolle. So vermag ein interregionales Lohngefälle möglicherweise die Standortattraktivität von Arbeitsmarktreionen zu erhöhen bzw. die Produktivitätsdivergenzen regional unterschiedlich verlaufender Produktionsfunktionen zu kompensieren.

Analog zur Bewertung des Arbeitsplatzangebots durch die Arbeitnehmer müßten in einem zweiten Schritt den einzelnen Indikatoren Gewichte zugeordnet werden, welche die Präferenzen der Arbeitgeber (oder Arbeitgebergruppen) verdeutlichen. Zu diesem Zwecke würde sich eine regressionsanalytische Vorgehensweise anbieten, bei der die Investitionsverteilung im Raum oder die Arbeitsplatzentwicklung im Zeitablauf als zu erklärende Variable und die eben skizzierten Strukturmerkmale als unabhängige Größen in die Untersuchung eingehen müßten. Da davon auszugehen ist, daß in Abhängigkeit von den jeweiligen Produktionsfunktionen bzw. den Kostenstrukturen die einzelnen Sektoren den hier angesprochenen Bewertungskomponenten unterschiedliche Gewichte zuordnen, wäre letztlich zu prüfen, inwieweit angesichts der Struktur der Regressionskoeffizienten spezifische Nachfragergruppen nach Arbeitskräften gebildet werden können.

9 Für das Land Nordrhein-Westfalen wird gegenwärtig eine derartige Aufgliederung der Arbeitsmarktreionen in Teilgebiete, welche den räumlichen Verwertungsbereich weniger mobiler Arbeitskräfte verdeutlichen, vorgenommen. Vgl. auch Klemmer, P.: Probleme einer arbeitskräfte-relevanten Typisierung von Regionen. In: Abgrenzung regionaler Aktionsräume der Arbeitskräftepolitik, a.a.O. S. 182 ff.

10 Vgl. Becker, G. S.: Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education. (Hrsg.: NBER — New York 1974 bzw. Vincens, J.: Bildung und Arbeitsmarktsegmentation in Frankreich. In: Der gespaltene Arbeitsmarkt, a.a.O. S. 225 ff.