

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Regional

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

2/2009

Dynamik des regionalen Arbeitsmarktes Bremen

Auszüge aus dem Ergebnisbericht zum Projekt „Abgrenzung, Dynamik und Aufnahmefähigkeit des regionalen Arbeitsmarktes Bremen“ im Auftrag der Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales des Landes Bremen

Florian Smets

ISSN 1861-3586

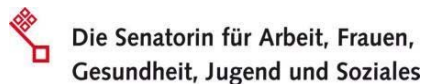
IAB Niedersachsen Bremen
in der Regionaldirektion

Niedersachsen-
Bremen

Dynamik des regionalen Arbeitsmarktes Bremen

Auszüge aus dem Ergebnisbericht zum Projekt „Abgrenzung, Dynamik und Aufnahmefähigkeit des regionalen Arbeitsmarktes Bremen“ im Auftrag der Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales des Landes Bremen¹

Florian Smets (IAB Niedersachsen-Bremen)



IAB-Regional berichtet über die Forschungsergebnisse des Regionalen Forschungsnetzes des IAB. Schwerpunktmäßig werden die regionalen Unterschiede in Wirtschaft und Arbeitsmarkt – unter Beachtung lokaler Besonderheiten – untersucht. IAB-Regional erscheint in loser Folge in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und wendet sich an Wissenschaft und Praxis.

¹ Bei der vorliegenden Publikation handelt es sich um einen Teilbericht, der die Dynamik des regionalen Arbeitsmarktes untersucht. Das Gesamtprojekt ist zum Zeitpunkt der Veröffentlichung noch nicht abgeschlossen.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	7
1 Einleitung	9
2 Die Dynamik regionaler Arbeitsmärkte	10
3 Methodische Aspekte und Datengrundlage	11
3.1 Räumliche Abgrenzung des Arbeitsmarktes Bremen	11
3.2 Job- und Labour-Turnover-Analyse	13
3.3 Datengrundlage	15
4 Dynamik des regionalen Arbeitsmarktes Bremen	16
4.1 Job-Turnover: Arbeitsplatzdynamik	16
4.2 Labour-Turnover: Personalfluktuatation	18
4.3 Zwischenfazit	19
5 Branchenspezifische Analyse	20
5.1 Wachstum und Dynamik	26
5.2 Verhältnis von Job- zu Labour-Turnover	30
6 Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen	31
7 Regionale Verteilung der Beschäftigungsdynamik	33
8 Schlussfolgerungen	38
Literatur	40
Anhang	42

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3.1:	Regionale Abgrenzung des Arbeitsmarktes Bremen mit Kreis- und Agenturbezirksgrenzen	12
Abbildung 3.2:	Komponenten der Job-Turnover-Analyse	14
Abbildung 4.1:	Verlauf der Expansions- und Schrumpfrate im Vergleich zum Bruttoinlandsprodukt der BRD	18
Abbildung 5.1:	Job-Turnover-Rate und Veränderung der Nettobeschäftigung nach Branchen (Durchschnitt der Jahre 2003-2007)	20
Abbildung 5.2:	Der Job-Turnover-Index	22
Abbildung 5.3:	Branchen mit einem Netto-Arbeitsplatzaufbau (Durchschnitt 2003-2007)	23
Abbildung 5.4:	Branchen mit einem Netto-Arbeitsplatzabbau (Durchschnitt 2003-2007)	25
Abbildung 5.5:	Job-Turnover nach Branchen (Durchschnitt 2003-2007)	26
Abbildung 5.6:	Wachstum und Dynamik nach Wirtschaftszweigen, Durchschnitt 2003-2007	28
Abbildung 5.7:	Labour-Turnover-Rate nach Branchen (Durchschnitt 2003-2007)	30
Abbildung 7.1:	Nettobeschäftigungseffekt nach Gemeinden	34
Abbildung 7.2:	Labour-Turnover-Raten nach Gemeinden	35
Abbildung 7.3:	Labour-Turnover-Index (Anteil am Gesamtumschlag) nach Gemeinden	37
Abbildung A 1:	Job-Turnover nach Gemeinden 2001-2007	43
Abbildung A 2:	Job-Turnover-Index nach Gemeinden (Anteil am Gesamtumschlag 2001-2007)	44

Tabellenverzeichnis

Tabelle 3.1:	Entwicklung der Beschäftigung in der Region Bremen 2001 bis 2007	15
Tabelle 4.1:	Der Job-Turnover in der Arbeitsmarktregion Bremen 2001 bis 2007	16
Tabelle 4.2:	Labour-Turnover in der Arbeitsmarktregion Bremen, 2002 bis 2007	18
Tabelle 6.1:	Job- und Labour-Turnover nach Betriebsgrößenklassen (Durchschnitt 2001-2007)	32
Tabelle A 1:	Komponenten des Job-Turnover der Arbeitsmarktregion Bremen in absoluten Zahlen (2001/2002-2006/2007)	42
Tabelle A 2:	Labour-Turnover der Arbeitsmarktregion Bremen in absoluten Zahlen (2002-2007)	42
Tabelle A 3:	Job-Turnover der Arbeitsmarktregion Bremen in absoluten Zahlen nach Betriebsgröße (Ø2001/2002-2006/2007)	42
Tabelle A 4:	Labour-Turnover der Arbeitsmarktregion Bremen in absoluten Zahlen nach Betriebsgröße (Ø2002-2007)	42

Zusammenfassung

In der öffentlichen Diskussion steht in der Regel die Nettoveränderung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Fokus. Da sich hinter den Nettoveränderungen jedoch häufig umfangreiche Bruttoströme verbergen, bilden die saldierten Angaben nur einen Bruchteil der Gesamtdynamik ab. Ziel dieser Publikation ist daher eine umfassende Analyse der Arbeitsmarktbewegungen, um diese Wissenslücke weiter zu schließen.

Zunächst erfolgt im Rahmen dieser Studie die räumliche Abgrenzung des regionalen Arbeitsmarktes Bremen, wobei ein clusteranalytisches Verfahren, das auf Pendlerverflechtungen basiert, angewendet wird. Datengrundlage bilden dabei die Angaben der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu Wohn- und Arbeitsort. Im Gegensatz zu anderen Untersuchungen erfolgt hierbei erstmals eine gemeindegrenze Abgrenzung, die räumlich differenziertere Aussagen zulässt.

Die Analyse der Dynamik baut auf der regionalen Abgrenzung des Arbeitsmarktes auf. Die Bestandszahlen bzw. Netto-Bestandsveränderungen zu bestimmten Stichtagen vermitteln fälschlicherweise häufig das Bild eines relativ rigiden Arbeitsmarktes. Ziel dieses Berichts ist es daher, die hinter den Stichtagszahlen stehenden Stromgrößen zu identifizieren und zu quantifizieren, um damit einen Beitrag zu einer umfangreichen Erfassung der Arbeitsmarktbewegungen zu leisten. Ein wesentliches Ziel ist es auch, mögliche Integrationsmöglichkeiten für Arbeitslose zu identifizieren. Die Untersuchung greift dazu auf das Konzept des sogenannten Job-Turnovers und des Labour-Turnovers zurück.

Insgesamt übersteigt die Zahl der abgebauten Arbeitsplätze die Anzahl der neu geschaffenen Stellen im Zeitraum von 2001 bis 2007. Arbeitsplatzverluste infolge von Betriebsschließungen werden jedoch durch Arbeitsplatzgewinne in neu gegründeten Betrieben zumindest ausgeglichen. Insbesondere der Arbeitsplatzumschlag in expandierenden und schrumpfenden Betrieben unterliegt konjunkturellen Einflüssen. Die günstigeren wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zwischen 2005 und 2007 scheinen sich positiv auf den regionalen Arbeitsmarkt Bremen auszuwirken, denn der Saldo dieser Jahre ist positiv.

Insbesondere kleine und mittelständische Betriebe tragen zur Arbeitsmarktdynamik bei. Diese Betriebe schaffen einerseits zahlreiche Arbeitsplätze, es werden jedoch auch viele abgebaut. Darüber hinaus ist auch die Personalfuktuation überdurchschnittlich ausgeprägt. Die mittelständischen Betriebe federn den Arbeitsplatzabbau in einem von Schrumpfungstendenzen geprägten Arbeitsmarkt ab.

Die Zeitarbeitsbranche ist der dynamischste Wirtschaftszweig, wobei auch zahlreiche Arbeitsplätze entstanden sind. Auch mehrere Wirtschaftszweige, die dem Logistikbereich zugeordnet werden können, sowie weitere Branchen des Dienstleistungssektors verzeichnen Beschäftigungsgewinne. Die Personalfuktuation ist besonders bei den einfachen Dienstleistungen stark ausgeprägt. Hierzu zählen neben der Gastronomie auch die Branchen Wach- und Sicherheitsdienste, das Reinigungsgewerbe sowie Call-Center.

Eindeutige räumliche Wachstumspole innerhalb der Arbeitsmarktregion Bremen können nicht identifiziert werden. Zwar übersteigt der Arbeitsplatzaufbau den Stellenabbau in einigen Gemeinden, dabei ist jedoch keine regionale Konzentration festzustellen. Auch die Dynamik

weicht von Gemeinde zu Gemeinde stark ab. Der überwiegende Anteil der Personalfluktuation und des Arbeitsplatzumschlags findet jedoch in den urbanen Zentren und dabei insbesondere in der Stadt Bremen statt.

Die Analyse konnte umfangreiche Stromgrößen identifizieren, die das Ausmaß der Arbeitsmarktbewegungen des regionalen Arbeitsmarktes Bremen aufzeigen. Mit den jährlich vorgenommenen 166.000 Einstellungen gehen gute Integrationsmöglichkeiten für Arbeitssuchende einher. Allerdings scheint die Aufnahmefähigkeit begrenzt, denn es werden mehr Arbeitsplätze abgebaut als neue entstehen.

Keywords:

Arbeitsmarktentwicklung, Arbeitsplatzdynamik, Aufnahmefähigkeit, Beschäftigungsentwicklung, Integrationspotenzial, Job-Turnover, Labour-Turnover, Personalfluktuation

Mein Dank gilt dem Service-Bereich IT und Informationsmanagement (ITM) am IAB für die Datenbereitstellungen sowie Per Kropp, der die räumliche Abgrenzung der Arbeitsmarktregion Bremen durchführte. Für die Unterstützung bei der technischen Umsetzung möchte ich mich bei Hannelore Brehm bedanken. Michaela Fuchs und Antje Weyh danke ich für wertvolle inhaltliche Anregungen. Andrea Brück-Klingberg, Uwe Harten und Martin Wrobel standen mir mit ihrem Rat zur Seite.

1 Einleitung

In der öffentlichen Diskussion steht in der Regel die Nettoveränderung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Fokus. Da der Arbeitsmarkt jedoch ein äußerst komplexes System ist, hinter dessen Nettoveränderungen sich häufig umfangreiche Bruttoströme verbergen, bilden die saldierten Angaben nur einen Bruchteil der Gesamtdynamik ab. Ausgeprägte Bruttoströme im Auf- und Abbau von Beschäftigungsverhältnissen können sich durch die Einstellungsentscheidungen neu gegründeter und expandierender Betriebe ergeben. Im Gegenzug wird Beschäftigung durch schrumpfende Betriebe sowie durch aus dem Markt austretende Betriebe abgebaut. Für die Optimierung der Versorgung der Wirtschaft mit Arbeitskräften und insbesondere für die Ermittlung der Aufnahmefähigkeit des regionalen Arbeitsmarktes ist daher eine detaillierte Erfassung der Arbeitsmarktbewegungen erforderlich.

Die Auswertungen der Länderstichprobe des IAB-Betriebspanels lassen vermuten, dass auch der bremische Arbeitsmarkt weitaus dynamischer ist, als es zunächst erscheint. Nach den hochgerechneten Ergebnissen des IAB-Betriebspanels liegt die Zahl der geschaffenen Stellen in wachsenden Betrieben von Mitte 2004 bis Mitte 2005 im Land Bremen bei etwa 20.000 (davon 14.000 sozialversicherungspflichtige Stellen) in rund 4.000 Betrieben (Landsberg/Wehling 2005: 1). Die Veränderung der Gesamtbeschäftigung fällt für diesen Zeitraum aber vergleichsweise gering aus und liefert keinerlei Anhaltspunkte, die auf ein vergleichbares Wachstum in expandierenden Betrieben schließen lassen.

Ziel der vorliegenden Untersuchung ist eine umfassende Analyse der Arbeitsmarktbewegungen in der Region Bremen. Damit können Aussagen zum Arbeitsplatzumschlag sowie zur Personalfluktuations gemacht werden. Diese erlauben eine Quantifizierung der geschaffenen und abgebauten Arbeitsplätze sowie der Einstellungen und Personalabgänge. Dabei wird nicht nur ermittelt, welche Betriebe in der Arbeitsmarktregion Bremen zum Beschäftigungsaufbau beitragen und welche Arbeitsplätze abbauen, sondern auch, in welchen Branchen, Betriebsgrößenklassen und Standorten (Gemeinden) eine ausgeprägte Personalfluktuations stattfindet. So ergibt sich ein detailliertes Bild des Arbeitsmarktgeschehens in der Arbeitsmarktregion Bremen, welches die Wissenslücke bezüglich der Dynamik der Bruttobeschäftigungsströme weiter schließt und zum tiefgreifenden Verständnis der regionalen Arbeitsmarktbewegungen beitragen soll.¹

¹ Die dieser Veröffentlichung zugrundeliegenden Arbeiten wurden mit finanzieller Beteiligung der Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales des Landes Bremen durchgeführt. Grundlage sind Ergebnisse, die im Rahmen des Projektes „Abgrenzung, Dynamik und Aufnahmefähigkeit des regionalen Arbeitsmarktes Bremen“ erarbeitet wurden.

2 Die Dynamik regionaler Arbeitsmärkte

Das Arbeitsmarktgeschehen wird von zahlreichen, teilweise zeitgleich gegenläufigen Bewegungen bestimmt. Während neue Betriebe auf den Markt kommen, verschwinden andere. Darüber hinaus müssen sich bestehende Unternehmen ständig an die sich wandelnden Anforderungen anpassen, was zu Wachstums- und Schrumpfungsprozessen führt (Fuchs/Weyh 2007: 25). Infolge dieser Transformationsprozesse werden fortwährend neue Arbeitsplätze geschaffen, umstrukturiert oder abgebaut. Beschäftigte nehmen eine neue Arbeit auf, wechseln in die Arbeitslosigkeit oder gehen in den Ruhestand. Darüber hinaus gibt es Stellenwechsel zwischen Betrieben und den Einstieg in das Berufsleben nach dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung. Diese vielfältigen Prozesse beeinflussen Dynamik und Wachstum des Arbeitsmarktes.

Obwohl die amtliche Statistik zahlreiche Beschäftigungsbewegungen erfasst, berücksichtigen die Veröffentlichungen meist nur Bestandszahlen zu bestimmten Stichtagen. Reine Bestandsrechnungen oder die Betrachtung der Netto-Bestandsveränderung vermitteln jedoch fälschlicherweise das Bild eines relativ starren Arbeitsmarktes, denn die hinter Stichtagszahlen stehenden Stromgrößen bleiben weitgehend unberücksichtigt. Diese verdeutlichen aber erst die Dynamik, welche aus den Beendigungen und Neuanfängen von Arbeitsverhältnissen resultiert, und übersteigen die Stichtagsbestände um ein Vielfaches (Brixy 1999: 2; Landmann/Jerger 1999: 19).

Hinsichtlich der Aufnahmefähigkeit eines Arbeitsmarktes ist der Begriff der Dynamik zumeist positiv besetzt, da dieser mit Flexibilität und Mobilität in Verbindung gebracht wird. Beides sind Eigenschaften, die zunehmend von Arbeitnehmern und Arbeitgebern verlangt werden und zur Lösung von Arbeitsmarktproblemen beitragen können. Folgerichtig wird eine ausgeprägte Arbeitsplatzreallokation bzw. Personalfluktuations in der Regel als Ausdruck einer hohen Anpassungsfähigkeit eines Raumes oder eines Sektors ausgelegt. Es kann daher davon ausgegangen werden, dass eine hohe Flexibilität den Strukturwandel unterstützt, was sich letztendlich positiv auf die Nettobeschäftigungsentwicklung einer Region bzw. eines Wirtschaftsbereiches auswirken sollte (Fuchs/Weyh 2007: 28).

Zu bedenken ist aber, dass eine hohe Dynamik nicht per se positiv wirken muss. Diese kann auch ein Indiz für instabile Arbeitsmarktverhältnisse sein, was längerfristig nachteilig wirken könnte, wie dies zum Teil in Ostdeutschland der Fall ist. Eine ausgeprägte Arbeitsplatzdynamik bzw. Personalfluktuations könnte das Herausbilden eines firmenspezifischen Humankapitals bremsen. Zudem könnte sich ein geringeres Engagement der Beschäftigten negativ auf die Produktivität des Betriebes auswirken (Bellmann et al. 2006: 33).

Bei angenommener gleicher Arbeitslosigkeit ergeben sich unter dynamischen Arbeitsmarktbedingungen zusätzliche Chancen, eine Beschäftigung aufzunehmen, allerdings steigt auch das Risiko, arbeitslos zu werden. Arbeitslosigkeit wird also auf mehrere Individuen verteilt, so dass Langzeitarbeitslosigkeit seltener auftritt. In einem vergleichsweise starren Arbeitsmarkt hingegen ist die Wahrscheinlichkeit, eine Beschäftigung aufzunehmen zwar kleiner, dafür ist auch das Risiko arbeitslos zu werden, geringer. Folglich verteilt sich die Arbeitslosigkeit auf eine relativ kleine Gruppe mit der Konsequenz, dass Langzeitarbeitslosigkeit häufiger auftritt (Heining/Lingens 2006: 169).

In einem rigiden Arbeitsmarkt besteht zudem die Gefahr, dass Langzeitarbeitslose sich vom Erwerbsleben weiter entfernen, denn mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit sinkt in der Regel die Wahrscheinlichkeit auf eine Reintegration in den Arbeitsmarkt. Heining und Lings wiesen in einer Studie nach, dass die Wahrscheinlichkeit von Arbeitslosen aus der Arbeitslosigkeit in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu wechseln bereits nach einem halben Jahr erheblich abnimmt (ebd. 1999: 71 f.).

Eine überdurchschnittliche Dynamik scheint also insgesamt positiv hinsichtlich der Integrationsfähigkeit eines Arbeitsmarktes zu sein, da Anpassungsprobleme erleichtert und Langzeitarbeitslosigkeit verringert werden können. Kritisch ist dabei anzumerken, dass dies im Einzelnen auf ein höheres Maß an Unsicherheit hindeuten kann. Dies gilt für einen hohen Anteil von Arbeitsverhältnissen in der Zeitarbeitsbranche. Gerade in wirtschaftlich ungünstigeren Zeiten ist davon auszugehen, dass Beschäftigte dieser Branche rasch und in vergleichsweise größerem Umfang von Personalabbau betroffen sind.

3 Methodische Aspekte und Datengrundlage

3.1 Räumliche Abgrenzung des Arbeitsmarktes Bremen

Um die in der Einleitung gestellten Kernfragen beantworten zu können, muss zunächst festgestellt werden, welche Gemeinden dem regionalen Arbeitsmarkt Bremen zuzurechnen sind. Dazu wurde ein clusteranalytisches Verfahren auf Basis der Pendlerverflechtungen angewandt, welches in einem Methodenvergleich von Kropp/Schwengler 2008 die besten Abgrenzungsergebnisse lieferte. Für die vorliegende Abgrenzung wurde das Verfahren hinsichtlich zweier Aspekte verbessert. Zum einen wurde die optimale Anzahl von Wirtschaftsräumen ermittelt, so dass sich im Vergleich zu Kropp/Schwengler 2008 weniger und größere Arbeitsmarktregionen ergeben (vgl. Kropp 2009). Zum zweiten erfolgt die vorliegende Abgrenzung nicht auf der Ebene von Kreisen bzw. Kreisregionen, sondern gemeindegrenzscharf. Als Datengrundlage dienten dabei die Angaben der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum Wohn- und Arbeitsort. Im Gegensatz zu anderen Untersuchungen erfolgte hierbei erstmals eine gemeindegrenzscharfe Abgrenzung, die räumlich differenziertere Aussagen zulässt.²

Wie Abbildung 3.1 zeigt, ist die Arbeitsmarktregion Bremen unmittelbar von insgesamt fünf weiteren Arbeitsmarktregionen umgeben. Westlich grenzen die Arbeitsmarktregionen Oldenburg und Osnabrück an, südlich der regionale Arbeitsmarkt Bielefeld. Die Arbeitsmarktregionen Hamburg und Hannover bilden im Osten die Grenze des regionalen Arbeitsmarktes Bremen.

² Vorgehensweise und detaillierte Ergebnisse können im Ergebnisbericht zum ersten Abschnitt dieses Projekts eingesehen werden. Die Berechnungen wurden von Per Kropp, IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen durchgeführt (vgl. Kropp *im Erscheinen*). Die beiden anschließenden Projektabschnitte zur Dynamik und zur Aufnahmefähigkeit des regionalen Arbeitsmarktes Bremen bauen auf dieser Abgrenzung auf.

Abbildung 3.1: Regionale Abgrenzung des Arbeitsmarktes Bremen mit Kreis- und Agenturbezirksgrenzen



Quelle: Kropp im Erscheinen; eigene Darstellung.

Der regionale Arbeitsmarkt Bremen selbst umfasst insgesamt 179 Gemeinden. Neben den Städten Bremen und Bremerhaven sind alle Gemeinden der Kreise Osterholz, Verden und Delmenhorst sowie große Teile der Landkreise Diepholz, Rotenburg (Wümme) und Oldenburg der Arbeitsmarktregion Bremen zuzuordnen. Des Weiteren gehören einige Gemeinden der Landkreise Nienburg und Wesermarsch der Arbeitsmarktregion an. Bremerhaven bildet zusammen mit den umliegenden Gemeinden dabei einen relativ

eigenständigen Subarbeitsmarkt. Diese räumliche Abgrenzung dient als Grundlage des vorliegenden Berichts zur Analyse der Dynamik des Arbeitsmarktgeschehens.

3.2 Job- und Labour-Turnover-Analyse

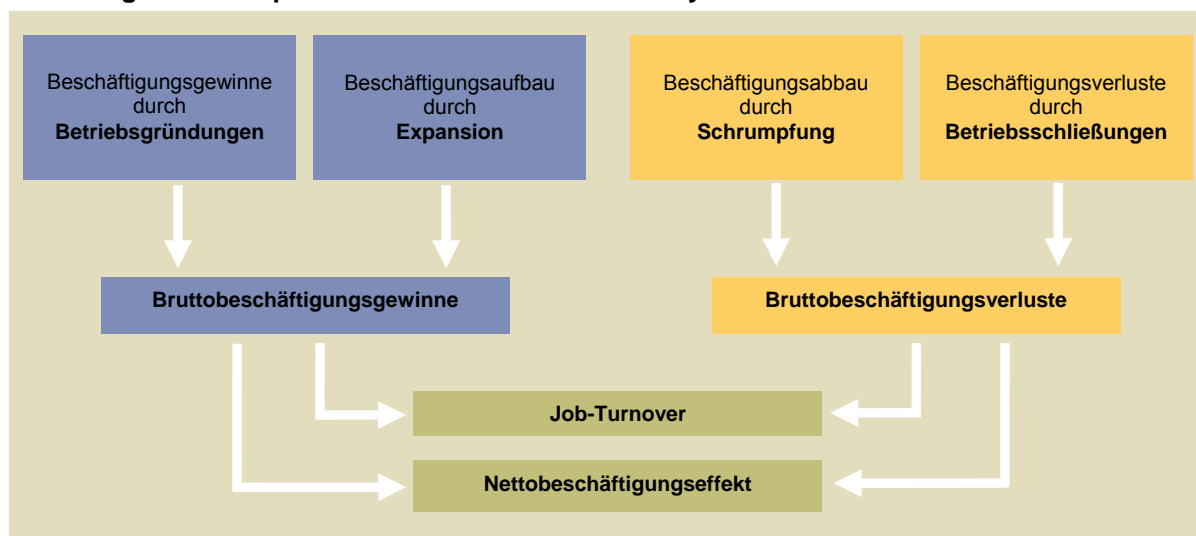
Zur Abbildung der Dynamik des Arbeitsmarktes Bremen wird auf zwei analytische Instrumente, die Job-Turnover-Analyse bzw. die Labour-Turnover-Analyse, zurückgegriffen. Dafür werden die Beschäftigtenanzahl sowie die Anzahl der Zu- und Abgänge der einzelnen Betriebe benötigt.

Mit Hilfe der Job-Turnover-Analyse können Aussagen zu den Arbeitsplätzen getroffen werden, da diese die Dynamik von neu entstandenen bzw. abgebauten Stellen in den Betrieben misst. Ergänzend dazu lässt die Labour-Turnover-Analyse anhand von Einstellungen und Beendigungen von Arbeitsverhältnissen Rückschlüsse über die Fluktuation auf der Personalebene zu. Zwischen Job-Turnover und Labour-Turnover besteht also ein unmittelbarer Zusammenhang, da es ohne Einstellungen und Personalabgänge keine Arbeitsplatzdynamik geben würde.

Zunächst werden auf Betriebsebene die verschiedenen Betriebstypen identifiziert. Unterschieden wird dabei, ob ein Betrieb im Zeitraum $t-1$ bis t Beschäftigung auf- oder abgebaut hat, oder ob dieser im Betrachtungszeitraum gegründet wurde, oder das Wirtschaften eingestellt hat. Mit dieser Vorgehensweise lassen sich vier verschiedene Betriebstypen identifizieren, wobei nach Gründung, Wachstum, Schrumpfung und Schließung differenziert wird. (vgl. Abbildung 3.2). Um die Absolutwerte als Raten auszudrücken, werden diese durch die durchschnittliche Beschäftigung zu den Untersuchungszeitpunkten $t-1$ und t dividiert.

Gründungs- und Expansionsrate sowie Schrumpfungs- und Schließungsrate bilden die Grundlage für die weiteren Berechnungen. Die Beschäftigungsgewinne ergeben sich aus der Summe von geschaffenen Arbeitsplätzen in neu gegründeten oder bereits bestehenden, expandierenden Betrieben. Beschäftigungsverluste sind das Ergebnis von Stellenabbau in schrumpfenden Betrieben bzw. die Folge von Betriebsschließungen. Betriebe, die zu den beiden Beobachtungszeitpunkten $t-1$ und t einen unveränderten Personalbestand aufweisen, tragen weder zu Beschäftigungsgewinnen noch -verlusten bei und werden daher von der Job-Turnover-Analyse nicht berücksichtigt.

Abbildung 3.2: Komponenten der Job-Turnover-Analyse



Quelle: Leicht verändert nach OECD 1987: 98.

Der Job-Turnover wird aus der Summe der Gründungs-, Expansions-, Schrumpfungs- und Schließungsrate berechnet, indem die Summe der vier Raten durch zwei dividiert wird. Subtrahiert man von den Bruttobeschäftigungsgewinnen die Bruttobeschäftigungsverluste, ergibt sich der Nettobeschäftigungseffekt (Davis/Haltiwanger 1996: 2719 f.; Fuchs/Weyh 2007: 25 ff.).

Wenn eine freigegebene Stelle nicht abgebaut, sondern durch einen neuen Arbeitnehmer besetzt wird, wird sie von der Job-Turnover-Analyse nicht erfasst. Dieses Manko gilt es mit der Berechnung des Labour-Turnovers zu beheben. Grundlage für die Berechnung des Labour-Turnovers sind die Einstellungen und Abgänge während des Untersuchungszeitraums. Die Labour-Turnover-Rate setzt sich dabei aus den Einstellungen und den Entlassungen in einem Betrieb zwischen den Zeitpunkten t-1 und t zusammen, die in der Regel ebenfalls als Raten dargestellt werden. Mit dieser Methodik werden alle Einstellungen und Abgänge erfasst, die ggf. immer wieder auf denselben Arbeitsplätzen erfolgen (Cramer/Koller 1988: 363; OECD 1996: 165). Die Labour-Turnover-Analyse misst also die Personalfluktuationsrate (Franz 2003: 194 f.).

Wesentlicher Unterschied zwischen beiden Analysen ist, dass der Job-Turnover ausschließlich die Beschäftigungsentwicklung, also geschaffene und abgebaute Arbeitsplätze, berücksichtigt. Durch das Entstehen und Verschwinden von Arbeitsplätzen wird das Erweitern und Schrumpfen bzw. das Entstehen und Verschwinden von Betrieben gemessen. Im Gegensatz dazu erklärt der Labour-Turnover, wie sich Personalabgänge und -zugänge innerhalb eines Betriebes entwickeln (Cramer/Koller 1988: 363). Dies geschieht unabhängig davon, ob sich damit auch die Gesamtzahl der Beschäftigten verändert.

3.3 Datengrundlage

Als Datengrundlage dient die Beschäftigtenhistorik (BeH V 8.0) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Berücksichtigt werden dabei alle Arbeiter, Angestellten sowie Auszubildenden, die nicht von der Sozialversicherungspflicht befreit sind und teilzeit- oder vollzeitbeschäftigt sind. Geringfügig Beschäftigte werden nicht erfasst. Im Ergebnis liegt eine Datei vor, die die Daten von etwa 72.900 Betrieben mit rund 512.000 Beschäftigten umfasst, wie in Tabelle 3.1 dargestellt wird.³

Als Merkmale sind neben der Beschäftigtenanzahl, den Zu- und Abgängen aller Voll- und Teilzeitbeschäftigten am Arbeitsort Informationen zum Wirtschaftszweig⁴ und der Gemeindeschlüssel vorhanden. Mittels einer Betriebsnummer lässt sich die Beschäftigtenentwicklung der Jahre 2001 bis 2007 für jeden Betrieb nachvollziehen. Aufgrund der Stichtagserfassung zum 15. jeden Monats kann ein hoher Erfassungsgrad des Datensatzes bescheinigt werden, da nahezu sämtliche Zu- und Abgänge erfasst werden. Ausschließlich die wenigen Fälle, bei denen ein Beschäftigungsverhältnis nach dem 15. eines Monats aufgenommen und noch vor dem 15. des Folgemonats wieder aufgelöst wurde, werden nicht berücksichtigt.

Die Datei beinhaltet die Angaben von insgesamt etwa 72.900 Betrieben in den 179 Gemeinden der Arbeitsmarktregion Bremen, wobei nicht alle Betriebe über den Gesamtzeitraum existieren.

Tabelle 3.1: Entwicklung der Beschäftigung in der Region Bremen 2001 bis 2007

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Ø 2001-2007
Arbeitsmarktregion Bremen								
Anzahl Beschäftigte	538.600	532.800	514.900	507.100	490.200	494.900	504.300	511.800
Entwicklung zum Vorjahr absolut		-5.800	-17.900	-7.800	-16.900	4.700	9.400	-4.900
Entwicklung zum Vorjahr in %		-1,1	-3,3	-1,5	-3,3	1,0	1,9	-0,9
Land Bremen								
Anzahl Beschäftigte	294.200	291.200	282.100	277.900	269.000	271.800	277.400	280.500
Entwicklung zum Vorjahr absolut		-3.000	-9.100	-4.200	-8.900	2.800	5.600	-2.400
Entwicklung zum Vorjahr in %		-1,0	-3,1	-1,5	-3,2	1,0	2,1	-0,8

Quelle: BeH; eigene Berechnungen.

Im Durchschnitt der Jahre 2001 bis 2007 arbeiteten in diesen Betrieben etwa 511.800 Beschäftigte, davon etwas mehr als die Hälfte im Land Bremen. Insgesamt hat die Beschäftigtenzahl in den vergangenen Jahren abgenommen. Die Beschäftigtenanzahl der Arbeitsmarktregion Bremen sank zwischen 2001 und 2005 von 538.600 auf 490.200. Trotz eines Zuwachses in den beiden folgenden Jahren konnten die vorangegangenen Verluste

³ Nicht enthalten sind zudem Beamte und Selbstständige. Die Daten zur Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung (DEÜV) werden von den Arbeitgebern für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an die Sozialversicherungsträger gemeldet. Diese Datensätze werden an die Bundesagentur für Arbeit weitergegeben und vom IAB in einer Historikdatei (Beschäftigtenhistorik, BeH) integriert (Bender et al. 1996: 4 ff.; Cramer 1985: 56 ff; Drews et al. 2006: 7 f.).

⁴ Wirtschaftszweigklassifikation des Statistischen Bundesamtes, 3-Steller = Wirtschaftsgruppe.

nicht wieder ausgeglichen werden. Im Jahr 2007 waren in der Arbeitsmarktregion Bremen rund 504.300 Beschäftigte tätig.⁵

4 Dynamik des regionalen Arbeitsmarktes Bremen

4.1 Job-Turnover: Arbeitsplatzdynamik

Im Durchschnitt des betrachteten Zeitraums ergibt sich für die Arbeitsmarktregion Bremen eine Job-Turnover-Rate von 9,1 % (vgl. Tabelle 4.1). Da im Zuge der Analyse keine Daten für andere Arbeitsmarktregionen oder für die Bundesrepublik gezogen wurden, ist ein direkter Vergleich nicht möglich. Ergebnisse anderer Studien deuten aber darauf hin, dass eine Job-Turnover-Rate von 9,1 % etwa dem Durchschnitt entspricht. Weyh und Fuchs haben für die Bundesrepublik West über den Zeitraum von 1999 bis 2004 eine durchschnittliche Job-Turnover-Rate von 10,25 % gemessen (ebd. 2007: 29). Cramer und Koller stellen für den Zeitraum von 1977 bis 1987 eine durchschnittliche Job-Turnover-Rate von etwa 8 % fest (ebd. 1988: 364). Die Arbeitsplatzdynamik ist zwischen 2001 und 2007 relativ konstant geblieben. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass über 9 % der Stellen jedes Jahr erneuert werden. Die durchschnittliche „Lebenszeit“ eines Arbeitsplatzes beträgt dementsprechend etwa 11 Jahre.

Tabelle 4.1: Der Job-Turnover in der Arbeitsmarktregion Bremen 2001 bis 2007⁶

	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007	Ø 2001-2007
Expansionsrate	4,8	4,2	4,9	4,1	5,8	6,2	5,0
Gründungsrate	3,4	3,9	3,7	3,3	3,3	3,6	3,5
Bruttobeschäftigungsgewinne	8,2	8,1	8,6	7,4	9,1	9,8	8,5
Schrumpfrate	6,2	8,1	6,6	7,2	5,0	4,9	6,3
Schließungsrate	3,1	3,4	3,5	3,6	3,1	3,0	3,3
Bruttobeschäftigungsverluste	9,3	11,5	10,1	10,8	8,1	7,9	9,6
Nettobeschäftigungseffekt	-1,1	-3,4	-1,5	-3,4	1,0	1,9	-1,1
Job-Turnover-Rate	8,8	9,8	9,3	9,2	8,6	8,8	9,1

Quelle: BeH; eigene Berechnungen.

⁵ Zwischen dem 15. März 2003 und dem 15. April 2003 haben etwa doppelt so viele Beschäftigte Betriebe verlassen als üblich. In diesem Zeitraum fanden 13,7 % der gesamten Abgänge des Jahres 2003 (insgesamt 192.000) statt. In den übrigen Jahren von 2001 bis 2007 erfolgten in diesem Zeitraum nur durchschnittlich 7,5 % der jährlichen Abgänge, wobei die Abweichungen sehr gering waren. Prüfungen haben ergeben, dass es sich hierbei um einen bundesweiten Effekt handelt, der auf Bundesebene in nahezu gleicher Größenordnung stattgefunden hat.

Es ist möglich, dass es sich dabei um eine Folgeerscheinung des Inkrafttretens der Hartz-Gesetzgebung zum 1. April 2003 handelt, die eine Reformierung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (Mini-Jobs) und die Einführung der Midi-Jobs sowie Deregulierungsmaßnahmen im Bereich Zeitarbeit vorsah (Bug 2006: 12 f.). Die Vermutung ist, dass es zu einer Substitution sozialversicherungspflichtiger Jobs gekommen sein könnte, was den extremen Rückgang bei der Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung erklären würde. Auch die "equal pay, equal treatment"-Regelung für Zeitarbeiter könnte einen Einfluss gehabt haben. Die hohe Zahl der Abgänge könnte auf diese Sonderentwicklung zurückzuführen sein, da im zugrundeliegenden Datensatz die geringfügige Beschäftigung (Minijobs) nicht erfasst wird.

⁶ Ergebnisse in absoluten Zahlen Anhang Tabelle A 1.

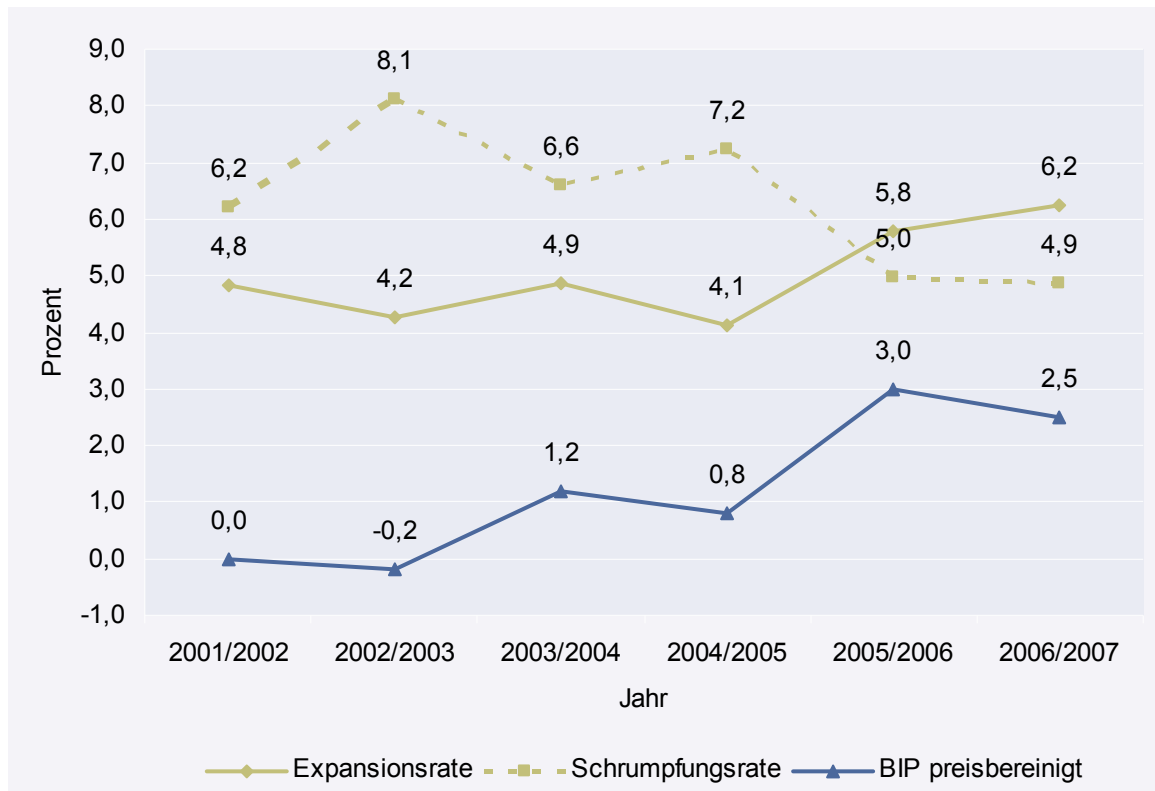
Die Expansionsrate beträgt durchschnittlich 5,0 %. Abbildung 4.1 weist darauf hin, dass sich Beschäftigungsaufbau und Wirtschaftswachstum prozyklisch zueinander verhalten. Die überdurchschnittlich hohen Expansionsraten von 5,8 % im Zeitraum 2005/2006 und von 6,2 % in 2006/2007 unterstreichen, dass Unternehmen auf Nachfrageausweitungen mit Stellenschaffungen reagieren. Zwar unterlag der Arbeitsplatzaufbau in expandierenden Betrieben konjunkturellen Schwankungen, aber auch in Jahren mit weniger günstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen entstehen neue Arbeitsplätze. Expandierende Betriebe leisten damit einen gewichtigen Beitrag beim Beschäftigungsaufbau in der Arbeitsmarktregion Bremen.

Zwischen 2001 und 2007 beträgt die durchschnittliche Schrumpfungsrates 6,3 %. In schrumpfenden Betrieben werden damit mehr Arbeitsplätze abgebaut, als in wachsenden Betrieben entstehen. Die Schrumpfungsrates verläuft spiegelbildlich zur Expansionsrate und variiert zwischen 8,1 % (2002/2003) und 4,9 % (2006/2007). In konjunkturell günstigeren Jahren ist der Arbeitsplatzabbau in schrumpfenden Betrieben folglich weniger stark ausgeprägt als in Jahren mit ungünstigeren Rahmenbedingungen. Zwischen 2005/2006 und 2006/2007 übersteigt die Expansionsrate die Schrumpfungsrates, was bedeutet, dass die Zahl der geschaffenen Arbeitsplätze in wachsenden Betrieben höher ist als die Zahl der abgebauten Arbeitsplätze in schrumpfenden Betrieben. Expansions- und Schrumpfungsrates scheinen demnach einer gewissen Konjunkturaffinität zu unterliegen. Der Zusammenhang zwischen Expansions- und Schrumpfungsrates sowie der Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts (BIP) kann auch statistisch nachgewiesen werden. Während eine positiv signifikante Korrelation (0,86) zwischen Expansionsrate und BIP festzustellen ist, ist die Korrelation zwischen Schrumpfungsrates und BIP negativ signifikant (-0,85).

Auch Cramer und Koller haben eine Konjunkturabhängigkeit erkannt, denn während der rezessiven Phase von 1981 bis 1984 konnten die gestiegenen Schrumpfungsrates nicht durch eine entsprechende Expansion in anderen bestehenden Betrieben ausgeglichen werden (ebd. 1988: 364 f.).

Das Gründungs- und Schließungsgeschehen ist im Betrachtungszeitraum dagegen weitgehend konstant geblieben und wird weniger stark durch die konjunkturellen Rahmenbedingungen beeinflusst. Zwischen 2001 und 2007 bewegt sich die Gründungsrate auf einem relativ ausgeglichenen Niveau von 3,5 %, die Schließungsrate beträgt mehr oder weniger konstant 3,3 %. Andere Studien kommen zu ähnlichen Ergebnissen (vgl. z. B. Cramer/Koller 1988: 364). In der Arbeitsmarktregion Bremen werden damit Arbeitsplatzverluste infolge von Betriebsschließungen durch Stellenschaffungen in neu gegründeten Betrieben zumindest ausgeglichen.

Abbildung 4.1: Verlauf der Expansions- und Schrumpfungsrates im Vergleich zum Bruttoinlandsprodukt der BRD



Quelle: BeH; eigene Berechnungen; BIP: Statistisches Bundesamt, 2009.

4.2 Labour-Turnover: Personalfuktuation

Der Labour-Turnover zeigt die Personalfuktuation an und entspricht mindestens dem Job-Turnover, ist in der Regel jedoch deutlich höher. Für den Untersuchungszeitraum von 2002 bis 2007 beträgt die durchschnittliche jährliche Labour-Turnover-Rate 32,8 %. Die mittlere „Lebenszeit“ eines Arbeitsverhältnisses dauert demnach 3,0 Jahre⁷. Das bedeutet, dass Personalwechsel häufig unabhängig davon stattfinden, ob dabei ein Arbeitsplatz geschaffen oder abgebaut wird, denn die „Lebenszeit“ eines Arbeitsplatzes ist mit 11,0 Jahren deutlich länger.

Tabelle 4.2: Labour-Turnover in der Arbeitsmarktregion Bremen, 2002 bis 2007⁸

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Ø 2002-2007
Einstellungsrate	17,4	16,4	15,6	14,6	16,3	17,0	16,2
Abgangsrate	18,3	18,4	15,6	15,8	15,1	16,4	16,6
Labour-Turnover-Rate	35,6	34,8	31,2	30,4	31,4	33,4	32,8

Quelle: BeH; eigene Berechnungen.

⁷ Es sei an dieser Stelle ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es sich hierbei um Durchschnittswerte handelt. Die Abweichungen können in Einzelfällen erheblich sein.

⁸ Ergebnisse in absoluten Zahlen im Anhang Tabelle A 2.

Die Labour-Turnover-Rate weicht über den gesamten Betrachtungszeitraum leicht vom Durchschnittswert sowohl nach unten als auch nach oben ab. Mit 35,6 % ist die Personalfluktuationsrate am stärksten im Jahr 2002 ausgeprägt, die geringste Labour-Turnover-Rate (30,4 %) wird für das Jahr 2005 gemessen. Darüber hinaus sind auch kaum Schwankungen bezüglich des Verlaufs der Einstellungs- und Abgangsrate festzustellen. In den Jahren 2006 und 2007 übertreffen die Einstellungen die Abgänge jedoch leicht. Die Ergebnisse der Job-Turnover-Analyse bestätigen damit die Resultate der Labour-Turnover-Analyse.

4.3 Zwischenfazit

Die Ergebnisse der Job- und Labour-Turnover-Analyse bestätigen die Annahme, dass sich hinter den Bestandsgrößen oder der -veränderung umfangreiche Arbeitsmarktbewegungen verbergen. Die vorgenommene Analyse lässt eine Quantifizierung dieser Stromgrößen zu, wobei zeitgleich gegenläufige Bewegungen identifiziert werden. Durch permanente betriebliche Wachstums- und Schrumpfungsprozesse, die auch Betriebsschließungen und Gründungen umfassen, werden fortwährend Arbeitsplätze auf- und abgebaut. Infolgedessen wird nahezu jeder zehnte Arbeitsplatz (Job-Turnover-Rate 9,1 %) im Laufe eines Jahres erneuert. Des Weiteren wird deutlich, dass die konjunkturellen Rahmenbedingungen das Gründungs- und Schließungsgeschehen kaum beeinflussen. Die wirtschaftliche Entwicklung hat anscheinend jedoch Einfluss auf betriebliche Wachstums- und Schrumpfungsprozesse und wirkt sich damit auch auf die Job-Turnover-Rate aus. Darüber hinaus zeigt die Labour-Turnover-Rate mit einem Wert von 32,8 % an, dass die Personalfluktuationsrate erwartungsgemäß deutlich höher ist. Die „Lebenszeit“ eines Arbeitsplatzes in der Arbeitsmarktregion Bremen beträgt elf Jahre, ein Beschäftigungsverhältnis dauert durchschnittlich drei Jahre. Auf einem bestehenden Arbeitsplatz finden folglich im Durchschnitt 3,6 Personalwechsel statt.

In absoluten Zahlen ausgedrückt bedeuten die Ergebnisse, dass die Betriebe der Arbeitsmarktregion Bremen jährlich rund 43.500 Arbeitsplätze schaffen. Davon entstehen rund 25.500 Arbeitsplätze in wachsenden und weitere 18.000 in neu gegründeten Betrieben. Dem Arbeitsplatzaufbau steht ein Arbeitsplatzabbau von etwa 49.200 Stellen gegenüber, wovon 32.400 Stellen in schrumpfenden Betrieben wegfallen und 16.800 Arbeitsplätze als Folge von Betriebsschließungen verschwinden. Der Saldo von Bruttobeschäftigungsgewinnen und Bruttobeschäftigungsverlusten entspricht -5.700 Arbeitsplätzen. 2006/2007 sind jedoch 9.350 Arbeitsplätze mehr entstanden als abgebaut wurden. Darüber hinaus finden in der Arbeitsmarktregion Bremen jährlich rund 166.200 Einstellungen und 170.500 Abgänge⁹ statt. Angesichts der insgesamt 512.000 Beschäftigungsverhältnisse wird deutlich, welche Ausmaße die Arbeitsmarktbewegungen haben.

Wie eingangs angenommen, wird der regionale Arbeitsmarkt durch zahlreiche Transformationsprozesse gekennzeichnet und ist weitaus dynamischer, als es die Bestandsgrößen und -veränderungen vermuten lassen. Mit diesen permanent stattfindenden Arbeitsmarktbewegungen gehen auch zahlreiche Integrationsmöglichkeiten für Arbeitslose einher. Im Folgenden wird der Versuch unternommen, diese Integrationsmöglichkeiten hinsichtlich Branchen, Betriebsgrößen und Standorten zu identifizieren.

⁹ Für weitere Informationen siehe Tabelle A 2 im Anhang.

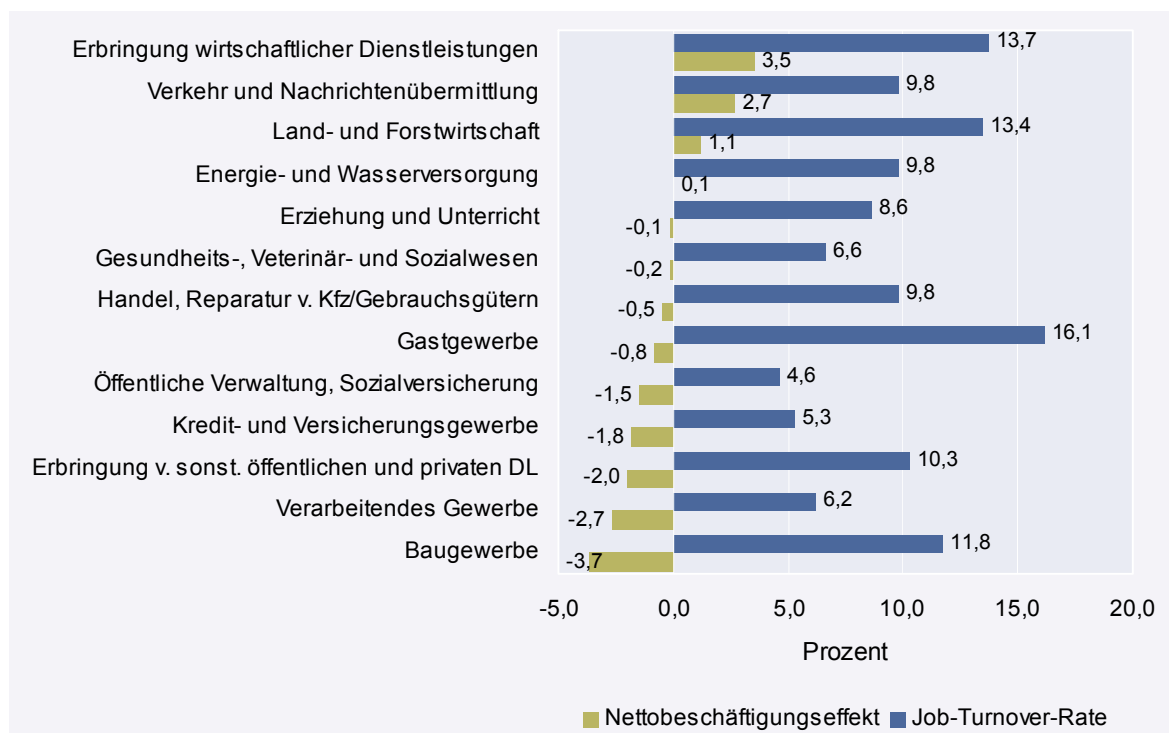
5 Branchenspezifische Analyse

Da die Entwicklung der Nettobeschäftigung stark zwischen den einzelnen Branchen variiert, besteht Grund zu der Annahme, dass auch die branchenspezifischen Bruttoströme deutliche Abweichungen voneinander aufweisen. In diesem Kapitel erfolgt daher die Analyse des Job-Turnovers detailliert nach einzelnen Branchen.

Aufgrund einer Änderung der Klassifikation der Wirtschaftszweigsystematik wird in der branchenbezogenen Analyse nur der Zeitraum von 2003 bis 2007 berücksichtigt. Die durchschnittliche Job-Turnover-Rate aller Wirtschaftszweige für diesen Zeitraum liegt bei 8,9 %, der Nettobeschäftigungseffekt beträgt -0,6 %. Die Ergebnisse unterscheiden sich damit kaum von denen für den Untersuchungszeitraum 2001 bis 2007, zumal auch die errechnete Labour-Turnover-Rate von 32,2 % kaum vom Ergebnis für den Zeitraum 2002 bis 2007 abweicht.

Abbildung 5.1 gibt eine Übersicht der Ergebnisse, der die Abschnitte bzw. Unterabschnitte der Wirtschaftszweigsystematik zugrunde liegen, womit eine vergleichsweise grobe Brancheneinteilung erfolgt. Dabei wird deutlich, dass die Arbeitsplatzdynamik insbesondere im Gastgewerbe (16,1 %) sowie im Dienstleistungssektor (DL) (13,7 %), zu dem unter anderem auch die Zeitarbeit gehört, stark ausgeprägt ist. Auch die Land- und Forstwirtschaft sowie das Baugewerbe weisen eine überdurchschnittliche Dynamik auf. In der öffentlichen Verwaltung, im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im Verarbeitenden Gewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen ist die Arbeitsplatzdynamik dagegen relativ gering.

Abbildung 5.1: Job-Turnover-Rate und Veränderung der Nettobeschäftigung nach Branchen (Durchschnitt der Jahre 2003-2007)



Quelle: BeH; eigene Berechnungen.

Des Weiteren lassen sich die Branchen hinsichtlich der Beschäftigungsentwicklung (Nettobeschäftigungseffekt) unterscheiden. Ein signifikanter Beschäftigungsaufbau findet insbesondere im Dienstleistungssektor (3,5 %) und im Wirtschaftszweig Verkehr und Nachrichtenübermittlung (2,7 %) statt. Im Baugewerbe sowie im Verarbeitenden Gewerbe fallen hingegen in schrumpfenden und schließenden Betrieben deutlich mehr Stellen weg, als in neu gegründeten und expandierenden Betrieben entstehen.

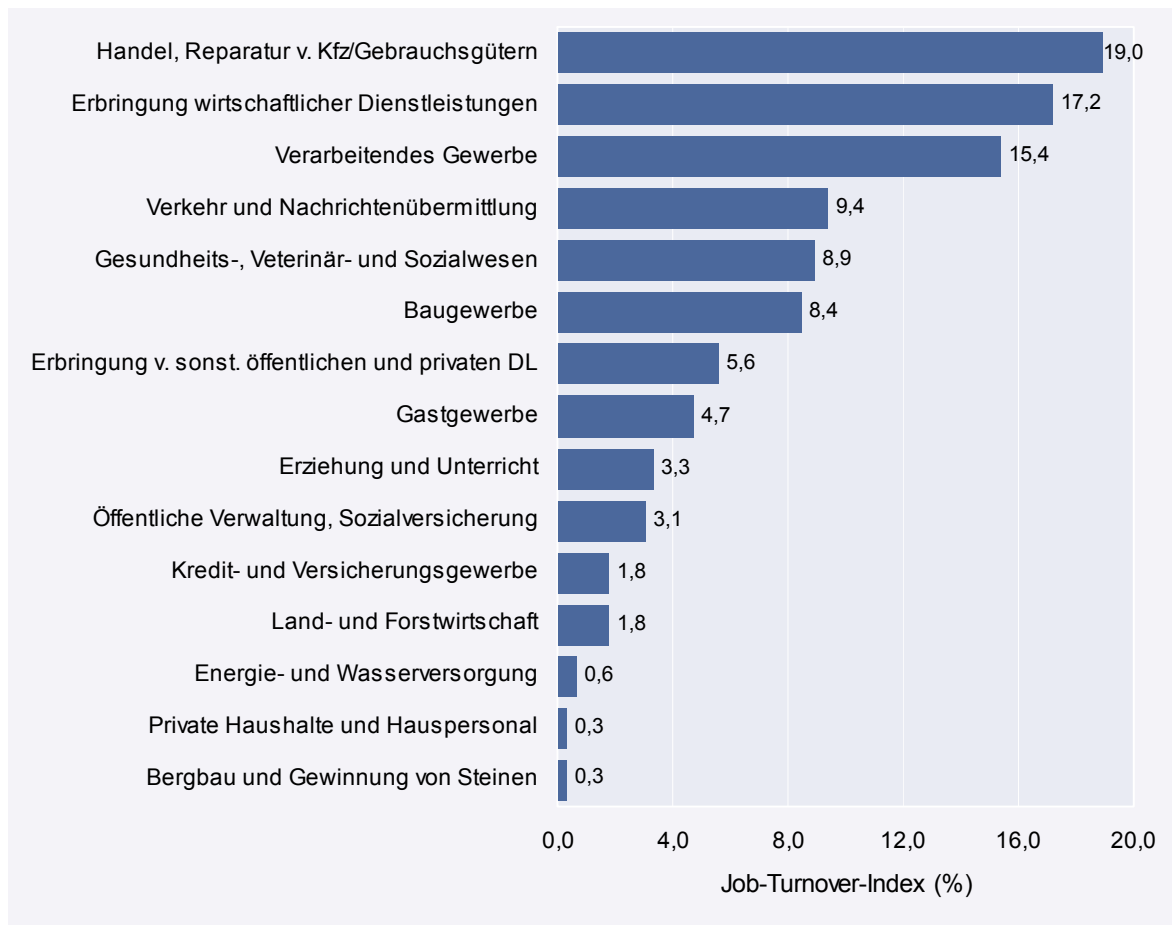
Um die Bedeutung der einzelnen Branchen für die Gesamtdynamik in der Region Bremen besser einordnen zu können, wird im Folgenden ein Indexwert gebildet, der die Dynamik ins Verhältnis zum Gesamtumschlag setzt. Damit soll verhindert werden, dass Branchen, die kaum zum Gesamtumschlag beitragen, bezüglich ihrer Aufnahmefähigkeit in ihrer Bedeutung überschätzt werden. Dies gilt besonders für den Primärsektor, also Fischfang und -zucht, Bergbau sowie die Land- und Forstwirtschaft. Letztere spielte trotz vergleichsweise hoher Arbeitsplatzdynamik und einem positiven Nettobeschäftigungseffekt nur eine untergeordnete Bedeutung für den regionalen Arbeitsmarkt, da in diesem Wirtschaftszweig nur ein geringer Anteil des Arbeitsplatzumschlags stattfindet. Dies wird durch den Job-Turnover-Index mit einem Wert von 1,8 % angezeigt¹⁰ (siehe Abbildung 5.2).

Hinsichtlich der Abschätzung von Integrationsmöglichkeiten von Arbeitssuchenden in den regulären Arbeitsmarkt eignen sich insbesondere Wirtschaftszweige, die eine überdurchschnittliche Dynamik, kombiniert mit einer positiven Beschäftigungsentwicklung und einem ausreichenden Anteil am Gesamtumschlag, aufweisen.

Diesen Kriterien nach könnten sich insbesondere im Dienstleistungssektor zahlreiche Integrationschancen ergeben. Er weist eine positive Beschäftigungsentwicklung auf, die mit einer überdurchschnittlichen Job-Turnover-Rate und einem hohen Anteil am Gesamtumschlag verbunden ist. Vergleichbare Voraussetzungen scheinen im Wirtschaftszweig Verkehr und Nachrichtenübermittlung mit einer Kombination aus überdurchschnittlicher Dynamik, positiver Beschäftigungsentwicklung sowie einem hohen Anteil am Gesamtumschlag vorhanden zu sein. Trotz leicht negativer Beschäftigungsentwicklung birgt das Gastgewerbe aufgrund des hohen Arbeitsplatzumschlags ebenfalls günstige Voraussetzungen. Die hohe Arbeitsplatzdynamik in der Baubranche dürfte – ebenso wie bei der Land- und Forstwirtschaft – zumindest teilweise auf einen relativ hohen Anteil von Saisonarbeit zurückzuführen sein. Gepaart mit einem deutlichen Stellenabbau ist dies jedoch ein Indiz für eher unsichere, wenig nachhaltige Beschäftigung.

¹⁰ Die alleinige Betrachtung der Job- und Labour-Turnover-Raten berücksichtigt nicht die absoluten Größen, die hinter dem Arbeitsplatzumschlag bzw. der Personalfluktuationsrate stehen. Der Indexwert gibt als Hilfsgröße Hinweise auf den Anteil des Umschlags einer Branche bzw. Größenklasse, indem dieser die Arbeitsplatzdynamik bzw. die Personalfluktuationsrate der jeweiligen Branche/Größenklasse mit dem gesamten Arbeitsplatzumschlag in Beziehung setzt. Beispiel: Ein JT-Indexwert von 10 % bedeutet, dass 10 % des gesamten Arbeitsplatzumschlags bei Betrieben einer bestimmten Branche erfolgte.

Abbildung 5.2: Der Job-Turnover-Index

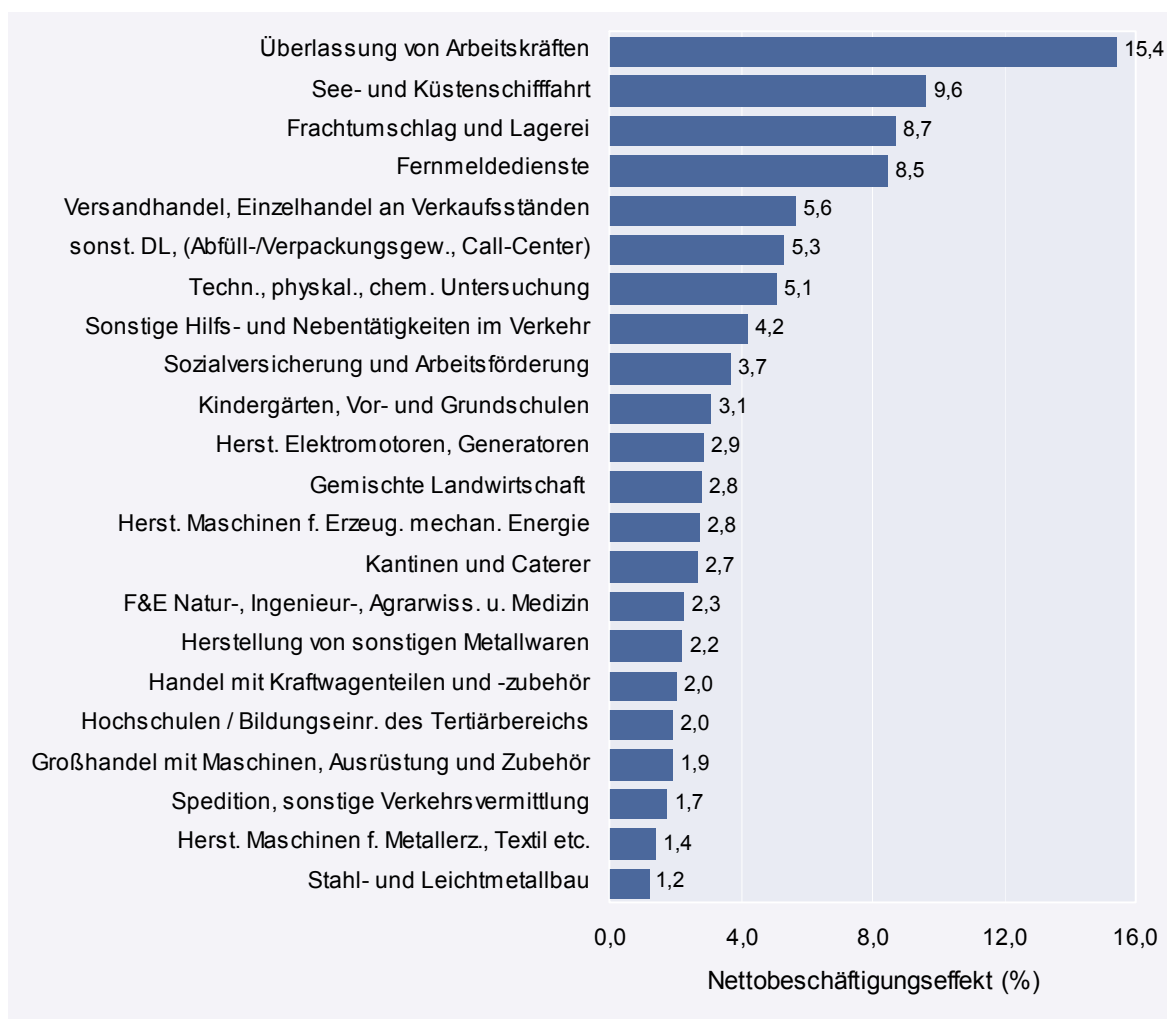


Quelle: BeH; eigene Berechnungen.

Diese recht groben Ergebnisse lassen sich auf Basis der insgesamt 222 Wirtschaftsgruppen der Wirtschaftszweigsystematik wesentlich differenzierter untersuchen. Zunächst erfolgt dabei die Betrachtung der Ergebnisse der Job-Turnover-Analyse hinsichtlich Wachstum (Nettobeschäftigungseffekt) und Dynamik (Job-Turnover-Rate) getrennt voneinander, bevor anschließend die Darstellung der Ergebnisse in einer Vier-Felder-Matrix vorgenommen wird.

Zwischen 2003 und 2007 entstehen insbesondere im Wirtschaftszweig „Überlassung von Arbeitskräften“ (Zeitarbeit) in der Arbeitsmarktregion Bremen neue Arbeitsplätze (vgl. Abbildung 5.3). Der Nettobeschäftigungseffekt dieser Branche beträgt rund 15,4 %. In den Wirtschaftszweigen See- und Küstenschifffahrt (9,6 %), Frachturnschlag- und Lagerei (8,7 %), den Hilfs- und Nebentätigkeiten im Verkehr sowie in Speditionen entstehen ebenfalls mehr neue Arbeitsplätze als abgebaut werden. Diese sind ebenso wie ein Teilbereich des Handelssektors, der ebenfalls eine positive Entwicklung bezüglich der Nettobeschäftigung aufweist, der Logistik zuzuordnen. Zu nennen sind hier der Einzelhandel nicht in Verkaufsräumen, darunter der Versandhandel, der Handel mit Kfz-Teilen und -zubehör, der Großhandel mit Maschinen und Ausrüstungen und die Handelsvermittlung.

Abbildung 5.3: Branchen mit einem Netto-Arbeitsplatzaufbau (Durchschnitt 2003-2007)



Quelle: BeH; eigene Berechnungen.

Des Weiteren wachsen einige Wirtschaftszweige, die dem höher qualifizierten Dienstleistungsbereich zugeordnet werden können. Hierzu gehören Fernmeldedienste (festnetzgebundene Kommunikation, Mobilfunkkommunikation, Satellitenkommunikation, 8,5 %), technische, physikalische und chemische Untersuchungen (5,1 %) sowie Kindergärten, Vor- und Grundschulen (3,1 %). Zu nennen sind auch die Wirtschaftszweige Forschung und Entwicklung im Bereich Natur-, Ingenieur-, Agrarwissenschaft und der Medizin, Hochschulen und andere Bildungseinrichtungen des Tertiärbereichs sowie Architektur- und Ingenieurbüros (1,0 %).

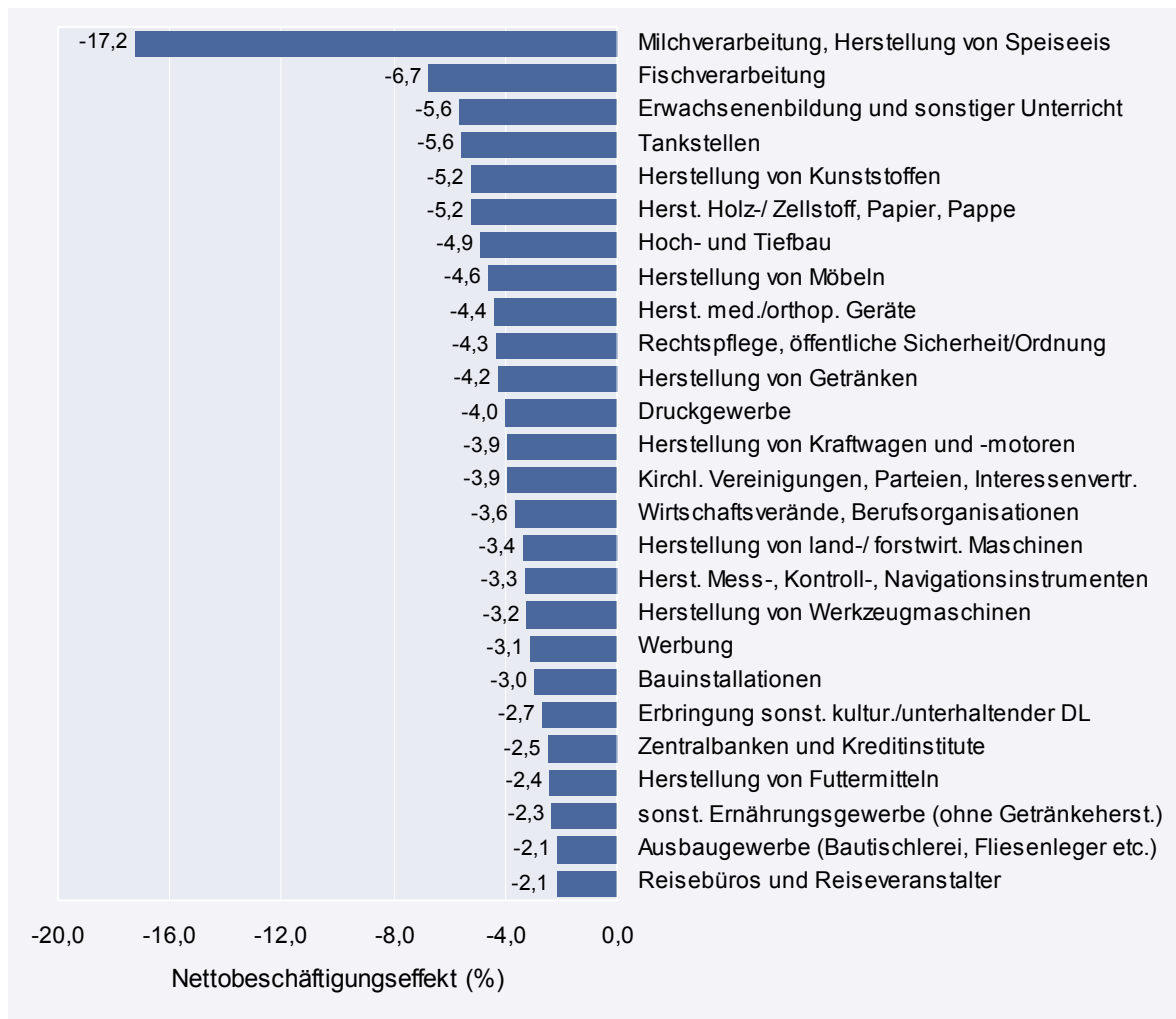
Auch einige Branchen, die als einfache Dienstleistungen zusammengefasst werden können, weisen einen positiven Nettobeschäftigungseffekt auf. Häufig können dort anfallende Tätigkeiten auch von Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung übernommen werden. Neben dem Abfüll- und Verpackungsgewerbe sowie Tätigkeiten bei Call-Centern (5,3 %) gehören dazu auch Arbeiten in Kantinen und bei Caterern sowie das Reinigungsgewerbe.

Ein positiver Nettobeschäftigungseffekt wird darüber hinaus für einige Teilbereiche des Verarbeitenden Gewerbes ersichtlich. Neben der Herstellung von Elektromotoren, Generatoren und Transistoren (2,9 %) gilt das auch für die Herstellung von Maschinen für die Erzeugung und Nutzung mechanischer Energie (2,8 %) sowie die Produktion weiterer Metallerzeugnisse. Ursächlich dafür könnte die positive Entwicklung im Bereich der erneuerbaren Energien und dabei insbesondere beim Bau von Windenergie bzw. Offshore-Anlagen in der Arbeitsmarktregion Bremen sein. Vor allem in Bremerhaven und Cuxhaven, aber auch in der Stadt Bremen erfolgen seit einigen Jahren verstärkt Investitionen in diesem Bereich.

Trotz der teilweise sehr guten Netto-Beschäftigungsentwicklung in einzelnen Branchen nimmt die Gesamtbeschäftigung ab. Infolge von Betriebsschließungen oder betrieblicher Schrumpfungsprozesse verschwinden also mehr Arbeitsplätze, als durch Betriebsgründungen oder Expansionen geschaffen werden. Einen Überblick über die vom Rückgang besonders betroffenen Branchen gibt Abbildung 5.4. Hier zeigt sich, dass insbesondere die Baubranche sowie Bereiche des Produzierenden Gewerbes Netto-Rückgänge verzeichnen. Beim Hoch- und Tiefbau (-4,9 %) sowie den Bauinstallationen (-3,0 %) ergeben sich deutliche Beschäftigungsrückgänge. Auch das Ausbaugewerbe, zu dem neben Bautischlereien und -schlossereien auch Fliesenleger, Estrichleger sowie Raumausstatter gehören, ist davon betroffen.

Unter den schrumpfenden Wirtschaftszweigen des Produzierenden Gewerbes befinden sich einige Branchen, deren regionale Struktur durch vor Ort ansässige Großbetriebe maßgeblich geprägt wird. Dazu gehören zum Beispiel die Herstellung von Kraftwagen und -motoren, die Getränkeherstellung, der Luft- und Raumfahrzeugbau, die Fischverarbeitung sowie die Herstellung von Mess-, Kontroll- und Navigationssystemen. Aber auch in anderen Bereichen des Verarbeitenden Gewerbes werden mehr Arbeitsplätze ab- als aufgebaut. Dazu gehört neben der Herstellung von Kunststoffen auch die Produktion von Zellstoffen oder Möbeln sowie von medizinischen und orthopädischen Geräten. Auch im Bereich der Herstellung von Werkzeugmaschinen oder Futtermitteln gehen mehr Arbeitsplätze verloren, als neue entstehen. Einen außergewöhnlichen Stellenabbau verzeichnet die Milchverarbeitung (-17,2 %). Dies ist zumindest teilweise auf einen signifikanten Stellenabbau in den Gemeinden Stuhr und Zeven zurückzuführen, wo bedeutende Milchverarbeitungsbetriebe ansässig sind, die während des Betrachtungszeitraums ihre Beschäftigtenzahl erheblich reduziert haben.

Abbildung 5.4: Branchen mit einem Netto-Arbeitsplatzabbau (Durchschnitt 2003-2007)



Quelle: BeH; eigene Berechnungen.

Neben der Beschäftigungsentwicklung ist die Arbeitsplatzdynamik, die mittels der Job-Turnover-Rate gemessen wird, ein geeigneter Indikator dafür, welche Branchen sich hinsichtlich der Aufnahmefähigkeit für Arbeitslose eignen könnten. Wie Abbildung 5.5 verdeutlicht, ist die Arbeitsplatzdynamik mit 19,5 % im Wirtschaftszweig Überlassung von Arbeitskräften am stärksten ausgeprägt. Von besonders hoher Arbeitsplatzdynamik ist auch die Erwachsenenbildung und sonstiger Unterricht (19,4 %) betroffen.

Bemerkenswert ist, dass insbesondere Wirtschaftszweige, die größtenteils als einfache Dienstleistungen beschrieben werden können, eine hohe Dynamik aufweisen. Hierzu gehören neben der speisengeprägten Gastronomie (19,3 %) auch sonstige Dienstleistungen, die unter anderem Call-Center, das Abfüll- und Verpackungsgewerbe sowie Sekretariatsdienste (16,8 %) umfassen. Auch für die Tankstellen, Wach- und Sicherheitsdienste, Wäschereien, Frisöre und chemische Reinigungen, Kantinen und Caterer und im Reinigungsgewerbe ist eine überdurchschnittliche Arbeitsplatzdynamik festzustellen.

Abbildung 5.5: Job-Turnover nach Branchen (Durchschnitt 2003-2007)



Quelle: BeH; eigene Berechnungen.

Auch der Logistiksektor umfasst einige Wirtschaftszweige, die eine hohe Dynamik aufweisen. Neben den sonstigen Dienstleistungen und den dabei berücksichtigten Abfüll- und Verpackungstätigkeiten sind dies insbesondere die See- und Küstenschifffahrt (16,4 %), die Postverwaltung sowie Post- und Kurierdienste (15,0 %) und der Versandhandel (12,5 %). Die Job-Turnover-Raten der Speditionen und Verkehrsvermittlung sowie der Handelsvermittlung sind ebenfalls überdurchschnittlich. Die hohe Arbeitsplatzdynamik bei der gemischten Landwirtschaft dürfte wohl auf die dort übliche Saisonarbeit zurückzuführen sein. Zudem handelt es sich dabei häufig um Berufsfelder, die eine vergleichsweise geringe Attraktivität für Arbeitnehmer haben. Neben Erntehelfern in der Landwirtschaft gehören dazu auch LKW-Fahrer in der Transportbranche, wo die Nachfrage nach Arbeitskräften häufig größer als das Angebot ist.

5.1 Wachstum und Dynamik

Zum Verhältnis von Wachstum und Dynamik im bremischen Arbeitsmarkt gibt Abbildung 5.6 detailliert Auskunft. Mittels einer Vier-Felder-Matrix werden auf der Abszisse (X-Achse) das Wachstum (Nettobeschäftigungseffekt) und auf der Ordinate (Y-Achse) die Dynamik (Job-Turnover-Rate) miteinander verknüpft.

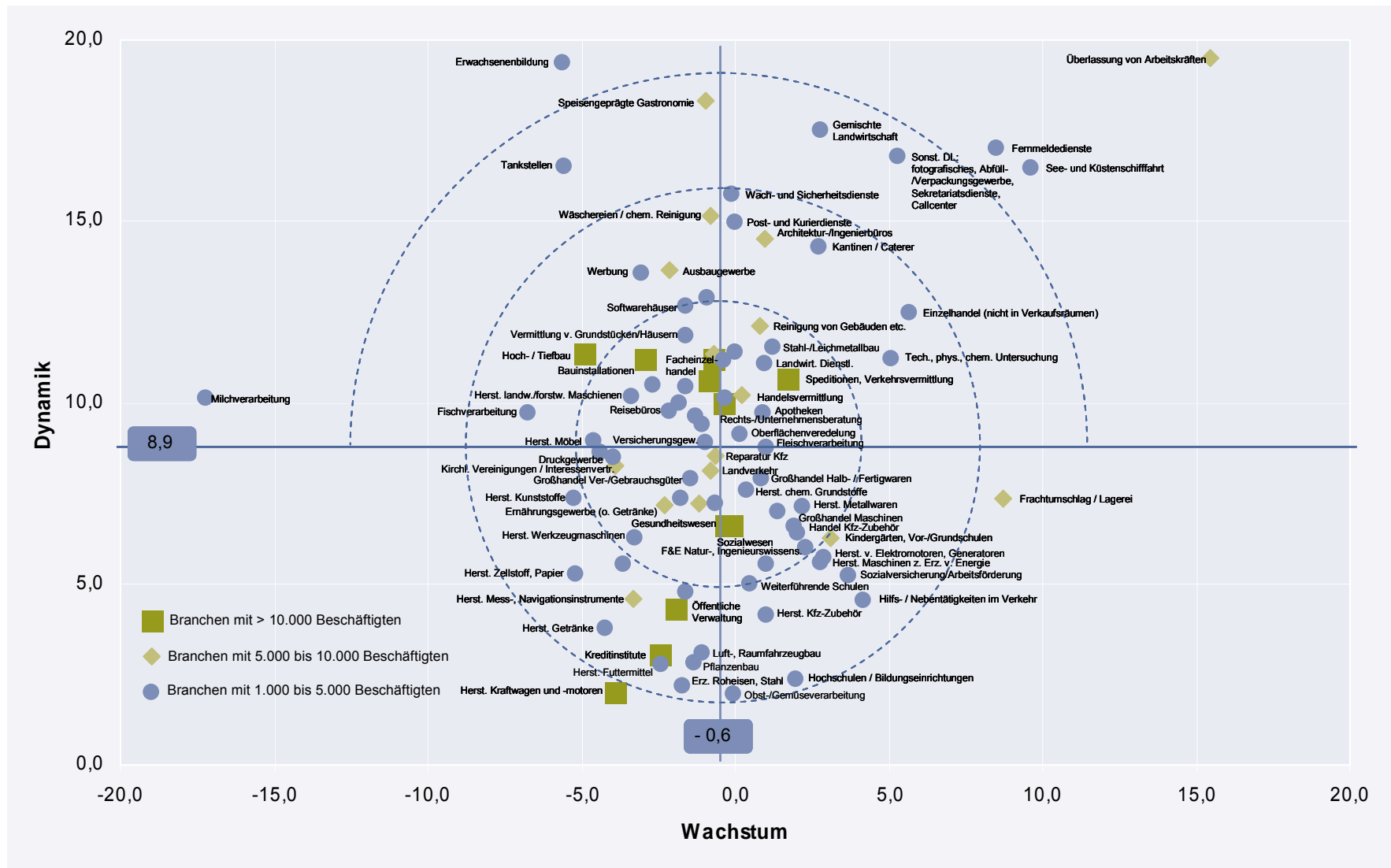
Unter Berücksichtigung der Durchschnittswerte ist damit erkenntlich, ob eine Branche durch eine über- bzw. unterdurchschnittliche Dynamik gekennzeichnet ist. Darüber hinaus wird deutlich, ob und in welchem Umfang ein Wirtschaftszweig zu einer positiven Beschäftigungsentwicklung beiträgt. Die durchschnittliche Job-Turnover-Rate für den Betrachtungszeitraum von 2003 bis 2007 beträgt 8,9 %, der Nettobeschäftigungseffekt -0,6 %.

Im oberen rechten Quadranten der Vier-Felder-Matrix befinden sich diejenigen Wirtschaftszweige, die sich durch einen Netto-Arbeitsplatzaufbau und eine hohe Dynamik auszeichnen. Im unteren linken Quadranten befinden sich analog dazu Branchen, bei denen ein Beschäftigungsabbau stattfindet und zudem die Arbeitsplatzdynamik gering ausgeprägt ist. Dabei werden alle Branchen berücksichtigt, die im Durchschnitt des Betrachtungszeitraums von 2003 bis 2007 in der Arbeitsmarktregion Bremen einen Beschäftigtenanteil von mindestens 0,2 % der durchschnittlichen Gesamtbeschäftigung (2003 bis 2007) aufweisen, was etwa 1.000 Beschäftigten entspricht.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Überlassung von Arbeitskräften zwischen 2003 bis 2007 von der Entwicklung der anderen Wirtschaftszweige weitgehend abgekoppelt hat. Mit einem Nettobeschäftigungseffekt von 15,4 % und einer Job-Turnover-Rate von 19,5 % weist die Zeitarbeitsbranche den höchsten Arbeitsplatzumschlag auf. Zudem werden dort zahlreiche Stellen geschaffen. Auch wenn vergleichbare Zahlen nicht vorliegen, bleibt festzuhalten, dass die Zeitarbeit in den vergangenen Jahren an Bedeutung auch bundesweit zugenommen hat. Zur Entwicklung der Zeitarbeit ist anzumerken, dass die Nachfrage von Unternehmen nach zusätzlichen Arbeitskräften im Zusammenhang mit den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen steht. Gerade während konjunkturell günstigeren Zeiten neigen Unternehmen dazu, mit Hilfe von Zeitarbeitern kurzfristig Produktionsausweitungen zu realisieren. Inwieweit es dabei auch zu einer Substitution von regulärer Beschäftigung gekommen ist bzw. wie nachhaltig die Beschäftigungsverhältnisse sind, ist nicht feststellbar. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass einige der geschaffenen Arbeitsplätze in der Zeitarbeitsbranche im Zuge der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise inzwischen wieder abgebaut worden sind.¹¹

¹¹ Vorläufige Ergebnisse zeigen, dass die Beschäftigtenanzahl im Wirtschaftszweig Zeitarbeit im Juli 2009 gegenüber dem Vorjahresmonat im Land Bremen um 17,1 % abgenommen hat. Die Zahl der Arbeitsplätze aller Branchen hat während dieser Zeitspanne jedoch nur um 0,8 % abgenommen. Datenquelle: Aktuelle BA: Monatsergebnisse – Beschäftigung nach Ländern in wirtschaftlicher Gliederung URL: <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html>

Abbildung 5.6: Wachstum und Dynamik nach Wirtschaftszweigen, Durchschnitt 2003-2007



Quelle: BeH; eigene Berechnungen.

Neben der Zeitarbeitsbranche weisen vor allem einige der Logistikbranche zugehörige Wirtschaftszweige ähnliche Merkmale auf. Dazu gehören die See- und Küstenschifffahrt, Post- und Kurierdienste, der Versandhandel, Speditionen und Verkehrsvermittlungen sowie Handelsvermittlungen. In den logistikaffinen Branchen Frachtumschlag- und Lagerei (8,7 %), Hilfs- und Nebentätigkeiten im Verkehr (4,2 %), Handel mit Kfz-Teilen und -zubehör (2,0 %), Handel mit Maschinen und Ausrüstungen (1,9 %) sowie Großhandel mit Halb- und Fertigwaren (0,8 %) gibt es ebenfalls deutliche Netto-Beschäftigungszuwächse, allerdings mit unterdurchschnittlicher Dynamik.

Auch einige weitere höherwertigere Dienstleistungsbranchen weisen eine hohe Dynamik auf und haben zwischen 2003 und 2007 mehr Arbeitsplätze geschaffen als abgebaut. Dies sind Fernmeldedienste, technische, physikalische und chemische Untersuchungen sowie Ingenieur- und Architekturbüros.

Sowohl der Nettobeschäftigungseffekt als auch die Arbeitsplatzdynamik einiger Wirtschaftszweige, die als einfache Dienstleistungen beschrieben werden können, ist überdurchschnittlich. Dazu gehören neben Kantinen und Caterern (2,7 %) auch die Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln (0,8 %) sowie weitere Dienstleistungen, wie das Abfüll- und Verpackungsgewerbe, Sekretariatsdienste und Call-Center (5,3 %).

Auffällig ist, dass sich zahlreiche beschäftigungsintensive Wirtschaftszweige des Verarbeitenden Gewerbes im mittleren Bereich der Vier-Felder-Matrix sowie im linken unteren Quadranten wieder finden. Sie haben also weder zum Beschäftigungsaufbau beigetragen, noch gehören sie zu den dynamischen Wirtschaftszweigen der Arbeitsmarktregion Bremen. Darunter finden sich auch viele Wirtschaftszweige, deren Struktur durch in der Region ansässige Großbetriebe maßgeblich geprägt wird. Dies sind unter anderem der Fahrzeugbau, die Erzeugung von Eisen bzw. Stahl, die Getränkeherstellung oder der Luft- und Raumfahrzeugbau.

Allgemein gilt, dass die Branchenergebnisse auf betriebs- bzw. personenspezifische Eigenschaften zurückzuführen sind. Branchen, die wie einige Wirtschaftszweige des Verarbeitenden Gewerbes in der Arbeitsmarktregion Bremen großbetrieblich strukturiert sind, sind in der Regel weniger dynamisch. In der Regel werden Personen mit niedrigem Qualifikationsniveau in Krisenphasen eher entlassen und in konjunkturell günstigeren Zeiten für Hilfsarbeiten wieder eingestellt.

Hinsichtlich der Frage der Aufnahmefähigkeit des regionalen Arbeitsmarktes Bremen für Arbeitsuchende sind insbesondere Branchen zu berücksichtigen, die wachstumsstark sind und zugleich einen hohen Arbeitsplatzumschlag aufweisen. Durch eine hohe Dynamik können sich günstigere Integrationsmöglichkeiten ergeben. Zugleich weist ein positiver Nettobeschäftigungseffekt auf eine Wachstumsbranche hin, so dass von einer höheren Verbleibswahrscheinlichkeit ausgegangen werden kann. Dabei sei angemerkt, dass eine hohe Arbeitsplatzdynamik auch auf eine kürzere „Lebensdauer“ der Arbeitsplätze und damit auf relativ kurze, unbeständige Arbeitsverhältnisse hinweisen kann. Allgemein gilt jedoch, dass mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit die Wahrscheinlichkeit einer Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt sinkt. Somit scheint auch eine vorübergehende Beschäfti-

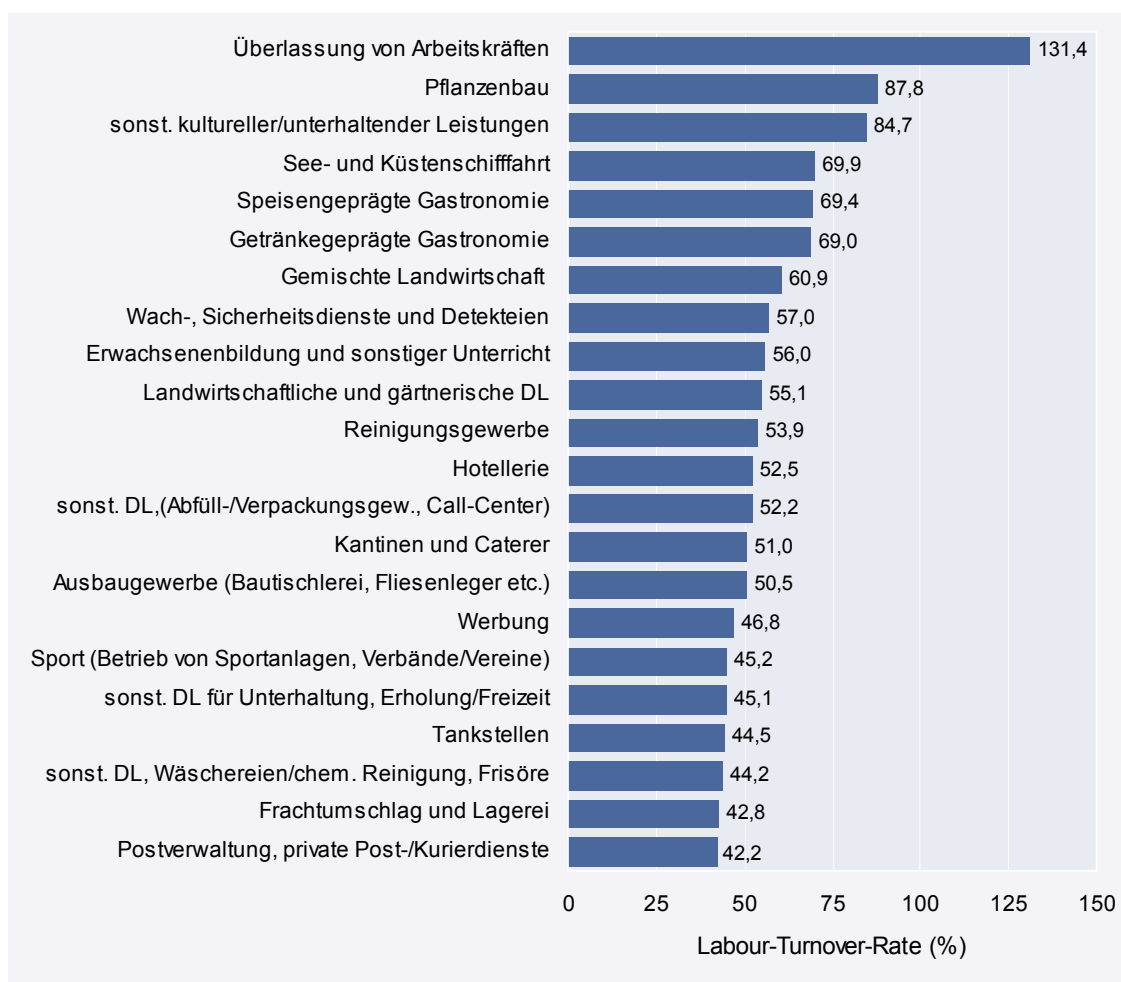
gungsaufnahme zielführend für eine weitere und möglicherweise langfristige Integration in den Arbeitsmarkt zu sein.

5.2 Verhältnis von Job- zu Labour-Turnover

Wie in Kapitel 4 schon für die Gesamtbeschäftigung gezeigt wurde, besteht zwischen dem Job- und dem Labour-Turnover ein enger Zusammenhang. Er wird auch in der branchenspezifischen Analyse sichtbar, die im Folgenden durchgeführt wird.

Zahlreiche Wirtschaftszweige, die eine hohe Job-Turnover-Rate aufweisen, lassen sich auch unter den Wirtschaftszweigen mit den höchsten Labour-Turnover-Raten wieder finden (vgl. Abbildung 5.7). Der Wirtschaftszweig Überlassung von Arbeitskräften, für den die höchste Job-Turnover-Rate gemessen wurde, weist die höchste Personalfluktuationsrate auf (131,4 %). Die Analyse hat darüber hinaus für den Pflanzenbau (87,8 %) und die Erbringung von kulturellen und unterhaltenden Leistungen ebenfalls eine hohe Labour-Turnover-Rate diagnostiziert. Dies gilt auch für die Branchen See- und Küstenschifffahrt, die Gastronomie sowie die gemischte Landwirtschaft. Insgesamt wird deutlich, dass Wirtschaftszweige, die durch eine hohe Arbeitsplatzdynamik gekennzeichnet werden, ebenfalls von einer überdurchschnittlichen Personalfluktuationsrate betroffen sind.

Abbildung 5.7: Labour-Turnover-Rate nach Branchen (Durchschnitt 2003-2007)



Quelle: BeH; eigene Berechnungen.

Dieser Zusammenhang zwischen Job- und Labour-Turnover kann für die einzelnen Branchen auch allgemeiner durch die Berechnung des Korrelationskoeffizienten ausgedrückt werden. Er ist ein Maß für den Zusammenhang zwischen zwei Werten und nimmt einen Wert von Eins an, wenn die beiden Werte völlig übereinstimmen. In der Auswertung werden alle Branchen mit einem Anteil von mindestens 0,5 % an der Gesamtbeschäftigung berücksichtigt. Der Korrelationskoeffizient von 0,74 weist auf einen sehr stark positiven Zusammenhang hin. Umso höher die Personalfluktuationsrate in einem Wirtschaftszweig ausgeprägt ist, umso höher ist also auch die Arbeitsplatzdynamik.

Zwei Branchen weichen signifikant von diesem Muster ab. Insbesondere die Zeitarbeit, aber auch die Hochschulen und andere Bildungseinrichtungen des Tertiärbereichs weisen im Vergleich zur Job-Turnover-Rate eine signifikant höhere Labour-Turnover-Rate auf. Grund für diese auffälligen Ergebnisse könnte ein überproportionaler Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen und anderen Bildungseinrichtungen bzw. kurzfristige Arbeitsverhältnisse insbesondere bei der Überlassung von Arbeitskräften sein. Dieses könnte den gemessenen überproportionalen Personalwechsel auf bestehenden Arbeitsplätzen in den beiden Branchen erklären.

Ohne Berücksichtigung dieser beiden „Ausreißer“ beträgt der Korrelationskoeffizient 0,84, was auf einen erheblichen Zusammenhang zwischen den beiden Variablen hinweist. Die Korrelationen sind auf einem Niveau von 0,01 höchst signifikant.

6 Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen

Empirische Studien zum Job-Turnover finden einen stabilen Zusammenhang zwischen der Höhe der Job-Turnover-Rate und der Betriebsgröße (vgl. Haltiwanger et al. 2006: 11 ff). Die Unterschiede zwischen kleinen und großen Betrieben können teilweise damit begründet werden, dass der interne Arbeitsplatzumschlag bei Großbetrieben eine wesentlich höhere Bedeutung einnimmt als in kleineren Betrieben. Bei einem internen Stellenumschlag ändert sich zwar die Zahl der Arbeitsplätze nicht, es werden jedoch Inhalt und Aufgabengebiete verändert.

Auch für die Arbeitsmarktregion Bremen ergibt sich ein Zusammenhang zwischen Job-Turnover-Rate und Betriebsgröße. Tabelle 6.1 zeigt, dass Arbeitsplatzdynamik und Personalfluktuationsrate mit zunehmender Betriebsgröße abnehmen. Während Betriebe mit 1.000 und mehr Beschäftigten eine Job-Turnover-Rate von nur 2,1 % aufweisen, ist der entsprechende Wert für Betriebe mit weniger als 5 Beschäftigten mit 23,1 % mehr als zehnmal so hoch. Die Job-Turnover-Rate von mittelständischen Betrieben mit einer Beschäftigtenzahl von 50 bis 99 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beträgt 7,5 %.

Die Ergebnisse der Labour-Turnover-Analyse zeigen ein ähnliches Muster. Die Personalfluktuationsrate von Betrieben mit weniger als fünf Mitarbeitern ist mit 48,3 % deutlich über dem Durchschnitt von 32,8 %. In Großbetrieben mit 1.000 und mehr Beschäftigten beträgt die Labour-Turnover-Rate dagegen nur 16,2 %.

Tabelle 6.1: Job- und Labour-Turnover nach Betriebsgrößenklassen (Durchschnitt 2001-2007)¹³

	< 5	5-9	10-19	20-49	50-99	100-249	250-499	500-999	>1.000
Expansionsrate	7,5	7,4	6,7	6,1	5,4	4,6	2,9	2,4	1,1
Gründungsrate	14,1	4,7	4,1	2,9	2,2	1,2	0,7	1,5	0,0
Bruttobeschäftigungsgewinne	21,6	12,1	10,8	9,0	7,6	5,8	3,6	3,9	1,1
Schrumpfrate	9,1	8,8	7,7	6,7	6,1	5,7	4,8	5,0	3,2
Schließungsrate	15,6	4,9	3,8	2,4	1,3	0,8	0,2	0,0	0,0
Bruttobeschäftigungsverluste	24,7	13,7	11,5	9,1	7,4	6,5	5,0	5,0	3,2
Nettobeschäftigungseffekt	-3,1	-1,6	-0,8	-0,1	0,2	-0,7	-1,4	-1,1	-2,1
Job-Turnover-Rate	23,1	12,9	11,2	9,1	7,5	6,1	4,3	4,5	2,1
Labour-Turnover-Rate	48,3	40,7	38,7	36,9	33,5	31,4	22,6	22,8	16,2

Quelle: BeH; eigene Berechnungen.

Deutlich wird auch, dass sowohl kleine als auch große Betriebe nur wenig zur Bestandserhaltung oder zum Aufbau von Arbeitsplätzen beitragen. Bei Betrieben mit weniger als fünf Beschäftigten werden trotz der hohen Anzahl neu geschaffener Arbeitsplätze (13.000) diese Bruttobeschäftigungsgewinne durch die noch höheren Bruttobeschäftigungsverluste (14.800) zunichte gemacht. Der Nettobeschäftigungseffekt von Betrieben mit einer Mitarbeiterzahl von weniger als fünf Beschäftigten beträgt -3,1 Prozentpunkte, was etwa 1.800 Arbeitsplätzen entspricht. Der Nettobeschäftigungseffekt für Großbetriebe mit 250 und mehr Beschäftigten ist ebenfalls negativ.

Anders verhält es sich bei Betrieben mit einer Betriebsgröße von 10 bis 249 Beschäftigten. Diese weisen zwar geringere Job-Turnover-Raten auf als kleine Betriebe, die Beschäftigungsentwicklung verläuft aber relativ stabil. Während der durchschnittliche Nettobeschäftigungseffekt -1,1 Prozentpunkte beträgt, fällt der Beschäftigungsabbau bei Betrieben mit 100 bis 249 Beschäftigten mit -0,7 und bei Betrieben mit 20 bis 49 Beschäftigten mit -0,1 Prozentpunkten vergleichsweise gering aus. Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten bauen sogar Beschäftigung auf; der Nettobeschäftigungseffekt dieser Betriebe beträgt 0,2 Prozentpunkte. Damit federn Betriebe mit einer Mitarbeiterzahl von 50 bis 99 Beschäftigten den Arbeitsplatzabbau im von Schrumpfungstendenzen gekennzeichneten Arbeitsmarkt der Region Bremen ab.

In Bezug auf den absoluten Umfang der Personalfluktuaton bedeuten diese Ergebnisse, dass im Durchschnitt in Betrieben mit weniger als fünf Mitarbeitern jährlich rund 26.900 Einstellungen und 29.100 Personalabgänge stattfinden. In Großbetrieben mit 1.000 und mehr Beschäftigten sind es mit knapp 8.700 Einstellungen bzw. 9.100 Abgängen deutlich weniger. In mittelständischen Betrieben mit einer Mitarbeiterzahl von 50 bis 99 erfolgen nahezu ebenso viele Personalzu- wie -abgänge.

¹³ Ergebnisse in absoluten Zahlen befinden sich im Anhang Tabelle A 3 und Tabelle A 4.

7 Regionale Verteilung der Beschäftigungsdynamik

Die regionalen Verteilungsmuster des Job- und des Labour-Turnovers sowie des Nettobeschäftigungseffekts sind sehr heterogen. Abbildung 7.1 verdeutlicht kartographisch die räumlich sehr heterogene Beschäftigungsentwicklung in der Arbeitsmarktregion Bremen. Auf der Ebene der Gemeinden lassen sich anhand des Nettobeschäftigungseffektes keine eindeutigen regionalen Wachstumspole identifizieren. Ein außergewöhnlich hoher Netto-Beschäftigungsaufbau ist für die relativ kleinen Gemeinden Osterstedt (westlich von Zeven), Misselwarden (nördlich von Bremerhaven) und Mulsum (grenzt an Misselwarden an) festzustellen. Ein auffallend deutlicher Netto-Beschäftigungsabbau fand in den Gemeinden Warpe (nordwestlich von Nienburg), Seedorf (nördlich von Zeven) und Hassendorf (zwischen Rotenburg und Sottrum) statt. Die sehr niedrigen Job-Turnover-Indexwerte deuten jedoch an, dass die absoluten Größen, die hinter diesen Raten stehen, äußerst gering sind.

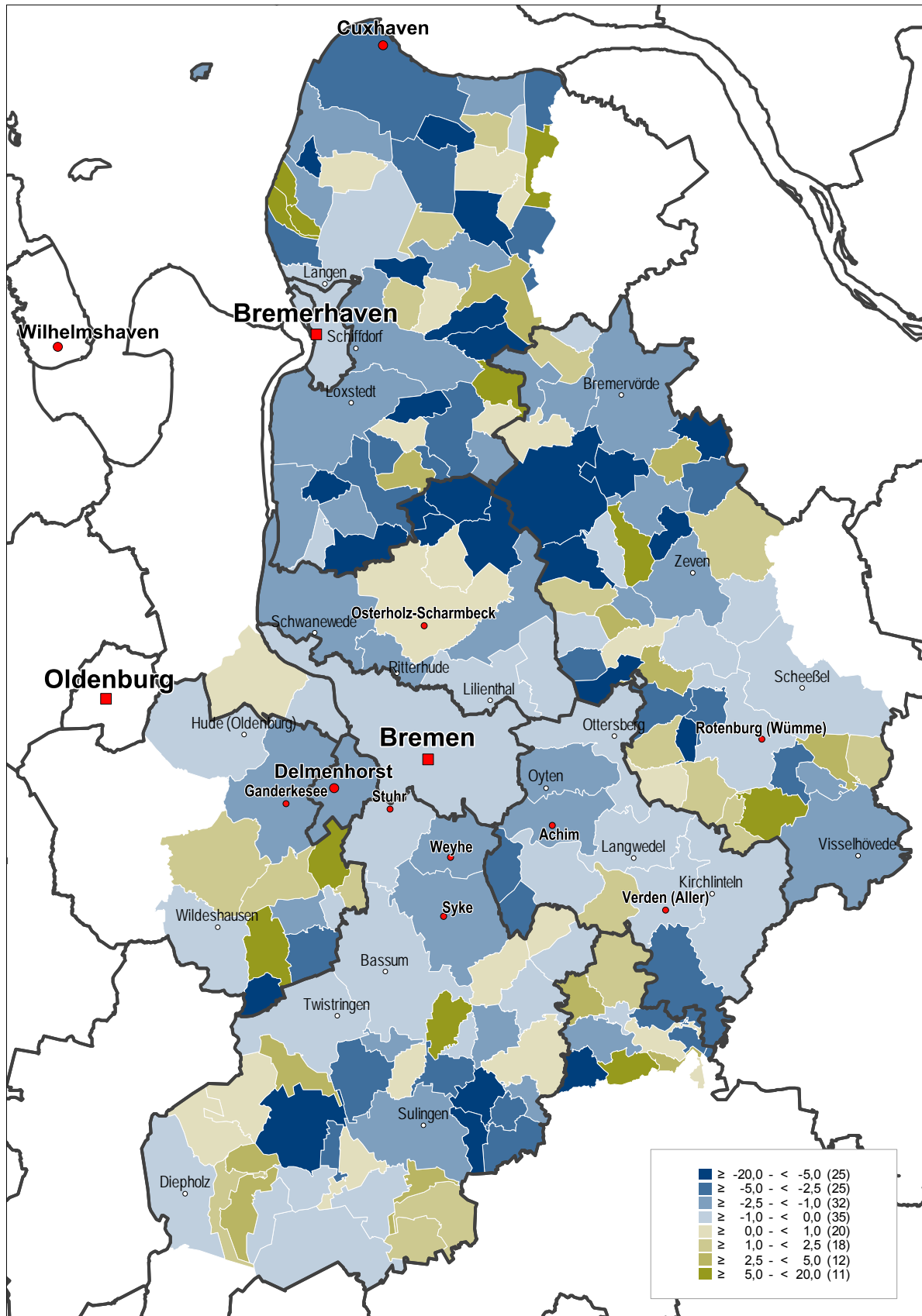
Für die Stadt Bremen ergibt sich ein Nettobeschäftigungseffekt von -1,0 %, was in etwa dem Durchschnitt der Region Bremen entspricht. Auch in Bremerhaven wurden mehr Arbeitsplätze ab- als aufgebaut, der Nettobeschäftigungseffekt der Seestadt beträgt -0,8 %¹⁴. Neben Gemeinden, für die ein Beschäftigungszuwachs ermittelt wurde, befinden sich häufig direkt angrenzende Gemeinden, deren Beschäftigtenzahl z. T. stark abnahm. Auffällig scheint jedoch, dass in einer ländlich geprägten Region nördlich von Osterholz-Scharmbeck ein deutlicher Beschäftigungsabbau stattgefunden hat.

Job-Turnover und Labour-Turnover weisen insbesondere in kleinen Gemeinden hohe Werte auf, während die Job-Turnover-Raten der Wirtschaftszentren der Arbeitsmarktregion Bremen eher durchschnittlich sind. Auch andere Studien stellen fest, dass die Job-Turnover-Raten eher ländlich geprägter Regionen tendenziell höher sind als in Ballungsgebieten (vgl. Cramer/Koller 1988: 370 ff.).

Anzumerken ist, dass es sich bei den ausgewiesenen Zahlen um relative Veränderungen handelt. Insbesondere für kleinere Gemeinden gilt, dass aufgrund der geringen Beschäftigtenzahl singuläre Ereignisse, wie Beschäftigungsabbau oder eine Betriebsverlagerung eines bedeutenden Betriebes, die Turnoverraten und damit den Nettobeschäftigungseffekt beeinflussen können. Wie Abbildung 7.2 verdeutlicht, wirkt sich das auch auf die Labour-Turnover-Raten nach Gemeinden aus, denn die Werte der insgesamt 179 Gemeinden weichen teilweise sehr stark vom errechneten Durchschnittswert der Arbeitsmarktregion Bremen von 32,8 % ab. Dabei sind die Werte der größeren Gemeinden insgesamt recht ausgeglichen. Die Personalfluktuationsrate der Städte Bremerhaven (36,5 %) und Cuxhaven (36,7 %) liegt leicht über dem Durchschnitt.

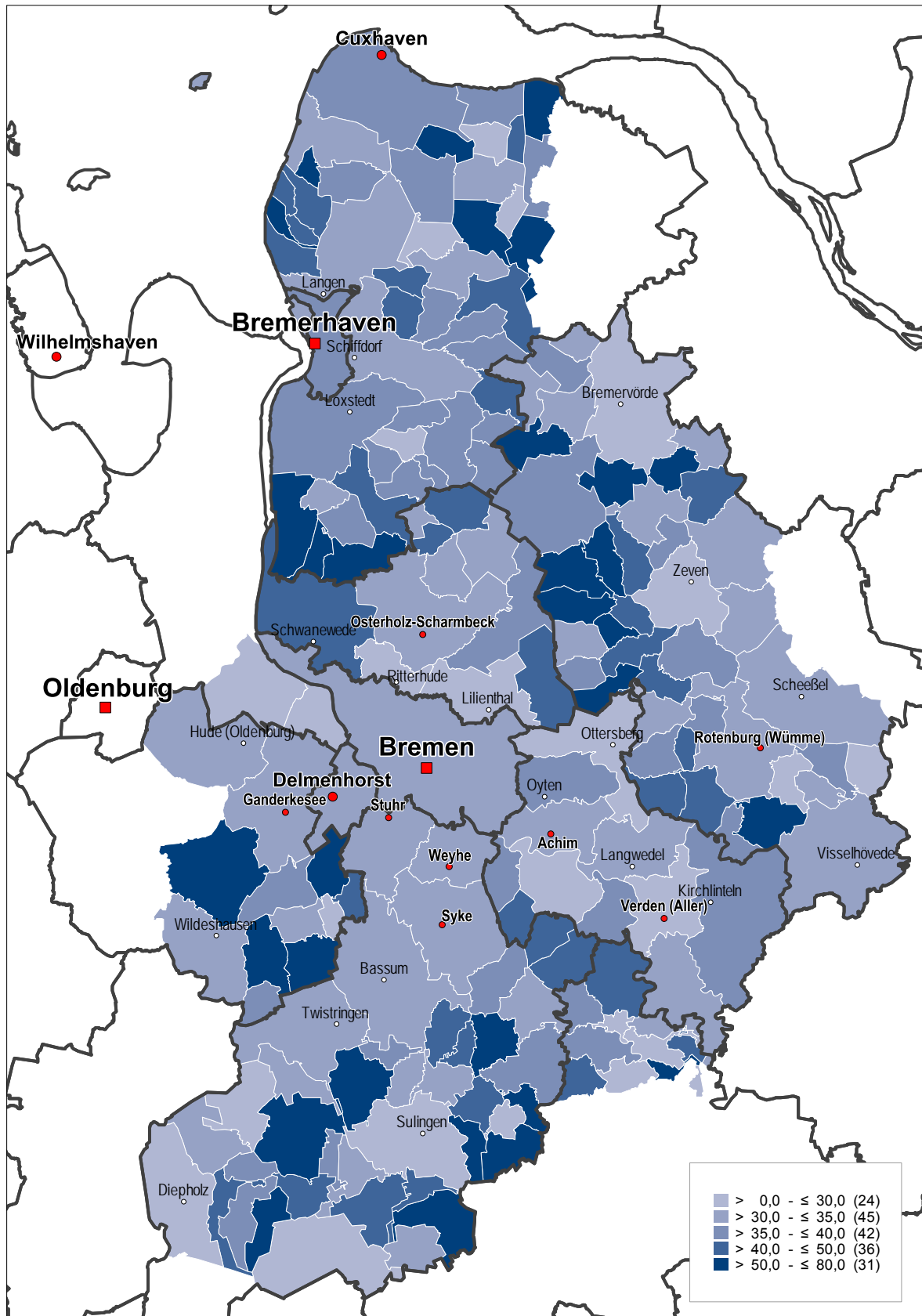
¹⁴ Beim Nettobeschäftigungseffekt handelt es sich um die Arbeitsplatzentwicklung am Arbeitsort. Dieser Wert ist daher nicht mit der Entwicklung der Arbeitslosenquote vergleichbar.

Abbildung 7.1: Nettobeschäftigungseffekt nach Gemeinden



Quelle: BeH; eigene Berechnungen.

Abbildung 7.2: Labour-Turnover-Raten nach Gemeinden



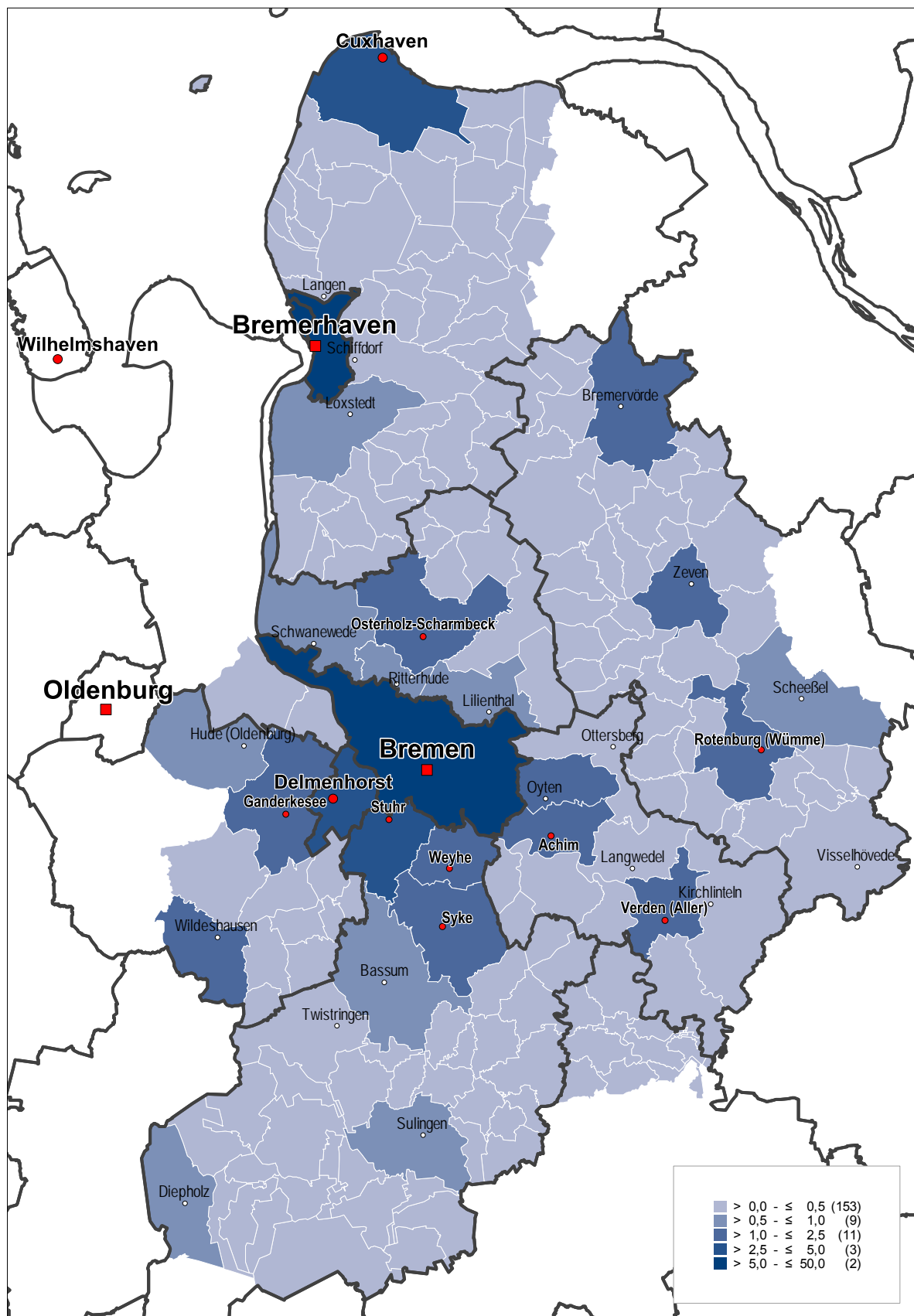
Quelle: BeH; eigene Berechnungen.

Die Labour-Turnover-Raten kleinerer Gemeinden weichen von diesen Werten teilweise erheblich ab. Dabei sticht die Insel Langeoog heraus, deren Labour-Turnover-Rate 78,8 % beträgt. Dies könnte auf die hohe Bedeutung der stark saisonal abhängigen Touristikbranche zurückzuführen sein. Auch in den Gemeinden Maasen (nahe Sulingen) und Misselwarden (nördlich von Bremerhaven) ist der Labour-Turnover stark ausgeprägt. Die geringste Personalfluktuatation wird in Hemsbünde und Schweringen ersichtlich.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass der Labour-Turnover regional sehr unterschiedlich ausgeprägt ist. An eine Gemeinde, die eine hohe Personalfluktuatation aufweist, kann unmittelbar eine Gemeinde angrenzen, deren Labour-Turnover-Rate sehr gering ausfällt. Die Gründe für die deutlichen Unterschiede können im Einzelfall nicht geklärt werden. Die Labour-Turnover-Rate beleuchtet die Personalfluktuatation im Verhältnis zur Beschäftigtenanzahl der jeweiligen Gemeinde. Der Labour-Turnover-Index, der die Personalfluktuatation einer Gemeinde zum Gesamtumschlag der Arbeitsmarktregion Bremen in Beziehung setzt, offenbart jedoch, dass sich der überwiegende Anteil der Personalfluktuatation in nur wenigen Gemeinden konzentriert. 79,7 % aller Einstellungen und Personalabgänge erfolgen in 15 der insgesamt 179 Gemeinden. Mit rund 45,3 % des gesamten Umschlags entfällt erwartungsgemäß der größte Anteil der Personalfluktuatation auf die Stadt Bremen. Auch in Bremerhaven ist die Personalfluktuatation mit 9,5 % aller Einstellungen und Personalabgänge stark ausgeprägt. In den niedersächsischen Städten Delmenhorst, Cuxhaven und in Verden findet ebenfalls ein erheblicher Anteil des Umschlags statt. Trotz zum Teil überdurchschnittlicher Labour-Turnover-Raten ist der Anteil zahlreicher kleiner Gemeinden am Gesamtumschlag sehr gering und liegt teilweise im kaum messbaren Bereich. In 164 der insgesamt 179 Gemeinden finden jeweils höchstens 0,25 % des Gesamtumschlags statt, oder anders ausgedrückt: Diese 164 Gemeinden tragen nur zu 21,1 % des Gesamtumschlags bei. Diese Ergebnisse werden in Abbildung 7.3 kartographisch dargestellt. In den meisten niedersächsischen Gemeinden findet gibt es kaum eine Personalfluktuatation. Ausdrücklich ausgenommen sind hiervon die Städte Delmenhorst, Cuxhaven und Verden sowie einige weitere größere Gemeinden, wie z. B. Stuhr, Rotenburg oder auch Achim und Osterholz-Scharmbeck. Das bedeutet, dass sich eine Beschäftigungsdynamik in nennenswerter Größenordnung weitgehend auf einige wenige Gemeinden beschränkt und damit in sehr konzentrierter Form stattfindet. Wie zu erwarten, sind dies die Wirtschaftszentren der Arbeitsmarktregion Bremen.

Diese Ergebnisse lassen sich weitgehend auch auf den Job-Turnover übertragen, wie der Abbildung A 1 und der Abbildung A 2 im Anhang zu entnehmen ist. Wie die branchenspezifische Analyse bereits zeigte, gilt auch in diesem Fall, dass zwischen den Raten der Job- und Labour-Turnover der einzelnen Gemeinden ein enger Zusammenhang besteht. In Gemeinden, die eine hohe Job-Turnover-Rate aufweisen, ist generell auch die Personalfluktuatation stärker ausgeprägt. Der Korrelationskoeffizient dieser beiden Variablen beträgt 0,81 wobei diese auf einem Niveau von 0,01 höchst signifikant ist.

Abbildung 7.3: Labour-Turnover-Index (Anteil am Gesamtumschlag) nach Gemeinden



Quelle: BeH; eigene Berechnungen.

8 Schlussfolgerungen

Zentrales Ziel dieses Berichts ist eine detaillierte Analyse des Arbeitsmarktgeschehens in der Arbeitsmarkregion Bremen, um die Wissenslücke bezüglich der Dynamik der Bruttobeschäftigungsströme weiter zu schließen. Dazu wird nicht nur der Umfang der Bewegungen quantifiziert, sondern es werden auch Aussagen getroffen, welche Betriebe durch eine überdurchschnittliche Dynamik geprägt sind und welche zu einem Beschäftigungsaufbau beitragen.

Die Ergebnisse der Job-Turnover-Analyse zeigen, dass im Untersuchungszeitraum der Jahre 2001 bis 2007 jährlich etwa jeder zehnte Arbeitsplatz der Arbeitsmarkregion Bremen erneuert worden ist. Die Analysen lassen eine Quantifizierung der Stromgrößen zu, wobei zeitgleich gegenläufige Bewegungen stattfinden. Den jährlich rund 43.500 neu geschaffenen Arbeitsplätzen stehen etwa 49.200 Stellen gegenüber, die abgebaut werden. Damit verliert der regionale Arbeitsmarkt Bremen jährlich rund 5.700 Arbeitsplätze.

Der Arbeitsplatzaufbau in expandierenden Betrieben und der Stellenabbau in schrumpfenden Betrieben unterliegen konjunkturellen Schwankungen, was sich auf die Nettobeschäftigungsentwicklung der Arbeitsmarkregion Bremen auswirkt. Auch wenn über den gesamten Untersuchungszeitraum mehr Arbeitsplätze ab- als aufgebaut werden, scheint sich der konjunkturelle Aufschwung der Jahre 2005 bis 2007 in der Arbeitsmarkregion Bremen positiv auf die Arbeitsmarktentwicklung auszuwirken, denn in diesen Jahren übertrifft die Zahl neu geschaffener Arbeitsplätze die Anzahl der abgebauten Stellen.

Die Ergebnisse der Labour-Turnover-Analyse machen deutlich, dass die Betriebe der Arbeitsmarkregion jedes Jahr 166.000 Einstellungen vornehmen, denen etwa 170.500 Personalabgänge gegenüberstehen. Prinzipiell besteht ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen Job- und Labour-Turnover, was bedeutet, dass für Branchen, die eine hohe Personalfuktuation aufweisen, ebenfalls eine überdurchschnittliche Arbeitsplatzdynamik festgestellt wird. Im Wirtschaftszweig Überlassung von Arbeitskräften ist die Personalfuktuation jedoch deutlich stärker ausgeprägt, was auf einen überproportionalen Anteil kurzfristigerer Arbeitsverhältnisse zurückzuführen sein könnte. Dort entstehen auch zahlreiche neue Arbeitsplätze, wobei unklar bleibt, inwieweit es sich dabei um Substitutionseffekte handeln könnte. Darüber hinaus verzeichnen der Logistikbereich sowie weitere Branchen des Dienstleistungssektors eine überdurchschnittliche Dynamik. Darunter befinden sich auch Wirtschaftszweige wie Gastronomie, Wach- und Sicherheitsdienste, das Reinigungsgewerbe sowie Call-Center. Diese Branchen können als einfache Dienstleistungen bezeichnet werden, zumal die anfallenden Tätigkeiten häufig auch von Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung übernommen werden können.

Des Weiteren zeigt die Analyse, dass besonders kleine Betriebe zur Arbeitsmarktdynamik beitragen. Mittelständische Betriebe weisen zwar geringerer Job- und Labour-Turnover-Raten auf, können den Arbeitsplatzabbau in dem von Schrumpfungstendenzen geprägten Arbeitsmarkt jedoch abfedern. Die Beschäftigungsverhältnisse in Großbetrieben scheinen stabiler zu sein.

Eindeutige regionale Wachstumspole innerhalb der Arbeitsmarktregion Bremen, können nicht identifiziert werden. Auch die Job- und Labour-Turnover-Raten weichen von Gemeinde zu Gemeinde stark voneinander ab. Die Städte Bremen und Bremerhaven weisen dabei durchschnittliche Werte auf. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass gemessen am Gesamtumschlag der überwiegende Anteil der Personalfluktuations und des Arbeitsplatzumschlages in den urbanen Zentren stattfindet. 15 der insgesamt 179 Gemeinden tragen zu 79,7 % der gesamten Personalfluktuations bei. Allein in der Stadt Bremen erfolgen 45,3 % aller Einstellungen und Personalabgänge.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass die Analyse umfangreiche Stromgrößen identifizieren konnte. Die jährlich vorgenommenen 166.000 Einstellungen und 43.500 neu geschaffenen Arbeitsplätze deuten auf bestehende Integrationsmöglichkeiten hin. Es zeichnet sich ab, dass dies insbesondere für einige Wirtschaftszweige des Dienstleistungsgewerbes gilt. Die Aufnahmefähigkeit scheint jedoch begrenzt zu sein, denn über den gesamten Untersuchungszeitraum sind mehr Arbeitsplätze abgebaut worden als neue entstanden sind.

Literatur

- Bauer, T. K.; Schmucker, A.; Vorell, M. (2008): KMU und Arbeitsplatzdynamik. Eine Analyse auf Basis der Beschäftigten-Historik-Datei. Nürnberg: IAB-Discussion Paper 2/2008.
- Bellmann, L.; Bielski, H.; Bilger, F.; Dahms, V.; Fischer, G.; Frei, M.; Wahse, J. (2006): Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005. Nürnberg: IAB-Forschungsbericht 11/2006.
- Bender, S.; Hilzendege, J.; Rohwer, G.; Rudolph, H. (1996): Die IAB-Beschäftigungsstichprobe 1975-1990. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 197.
- Boockmann, B.; Hagen, T. (2002): Arbeitsplatzdynamik und befristete Verträge: Empirische Evidenz aus dem IAB-Betriebspanel für Baden-Württemberg. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 3/2002. Nürnberg: IAB.
- Brixy, U. (1999): Die Rolle von Betriebsgründungen für die Arbeitsplatzdynamik. Nürnberg: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 230.
- Bug, A. (2006): Die Evaluierung von Hartz I-III im Überblick. Info-Brief WD 6 3000-126/06, Berlin: Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages.
- Cramer, U. (1985): Probleme der Genauigkeit der Beschäftigtenstatistik. In: Allgemeines Statistisches Archiv 69, S. 56–68.
- Cramer, U.; Koller, M. (1988): Gewinne und Verluste von Arbeitsplätzen in Betrieben – der „Job-Turnover-Ansatz“. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3/88, S. 361–377.
- Davis, S. J.; Haltiwanger, J. C.; Schuh, S. (1996): Job Creation and Destruction. Cambridge, London: MIT Press.
- Drews, N.; Hamann, S.; Köhler, M.; Krug, G.; Wübbecke, C. (2006): Variablen der schwach anonymisierten Version der IAB-Beschäftigten-Stichprobe 1975-2001, FDZ-Datenreport 1/2006.
- Franz, W. (2003): Arbeitsmarktökonomik. Heidelberg und Berlin: Springer Verlag.
- Fuchs, M.; Weyh, A. (2007): Die Determinanten des Job-Turnover im regionalen Vergleich. In: ifo Dresden berichtet, Jg. 14, H. 2, S. 25–36.
- Fuchs, M.; Weyh, A. (2008): The Determinants of Job Creation and Destruction. Plant-level Evidence for Eastern and Western Germany.: TU Dresden Discussion Paper Series in Economics 02/2008.
- Haltiwanger, J.; Scarpetta, S.; Schweiger, H. (2006): Assessing Job Flows across Countries: The Role of Industry, Firm Size and Regulations. IZA Discussion Paper 2450.
- Heining, J.; Lings, J. (2006): Determinanten der Verweildauer in Arbeitslosigkeit in Deutschland. Heidelberg: Wirtschaftsdienst, Jg. 86, H. 3, S. 168–174.
- Kropp, P.; B. Schwengler (2008): Abgrenzung von Wirtschaftsräumen auf der Grundlage von Pendlerverflechtungen. Ein Methodenvergleich. IAB Discussion Paper 41. Nürnberg.
- Kropp, P. (2009): Newmans Modularitätskonzept als Instrument zum Vergleich von Wirtschaftsraumabgrenzungen und zur Bestimmung der optimalen Anzahl von Wirtschaftsräumen. Wissenschaftliche Berichte. Wissenschaftliche Zeitschrift der Hochschule Mittweida(2). S. 1–16.

Kropp, P. (im Erscheinen): Die Abgrenzung der Arbeitsmarktregion Bremen. Erscheint als IAB regional Niedersachsen-Bremen.

Landmann, O.; Jerger, J. (1999): Beschäftigungstheorie. Berlin: Springer Verlag.

Landsberg, H.; Wehling, W. (2005): Arbeitsmarktperspektiven für Geringqualifizierte und Fachkräfte. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels Bremen 2005. In: BAW-Kompakt, Nr. 10. Bremen: BAW Institut für regionale Wirtschaftsforschung.

OECD (1994): Employment Outlook. Paris: July 1994.

OECD (1996): Employment Outlook. Paris: July 1996.

OECD (1987): Employment Outlook. Paris: September 1987.

Rothe, T. (2008): Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt. Eine Analyse aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive. Nürnberg: IAB-Bibliothek 317.

Schettkat, R. (1995): Stromanalyse des Arbeitsmarktes. Der Job-Turnover- und der LabourTurnover-Ansatz. In: WiSt Heft 9, S. 455–460.

Statistisches Bundesamt (2009): Genesis-Datenbank: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen des Bundes, Abruf vom 13.03.2009.

Turk, F. (2003): Der Mittelstand – Hoffnungsträger der Arbeitsmarktpolitik in Rheinland-Pfalz. Eine Analyse der Beschäftigungsdynamik von mittelständischen Betrieben und Betriebsgründungen in Rheinland-Pfalz. In: Statistische Monatshefte Rheinland-Pfalz 7/2003, S. 101–111.

Anhang

Tabelle A 1: Komponenten des Job-Turnover der Arbeitsmarktregion Bremen in absoluten Zahlen (2001/2002-2006/2007)

	2001/ 2002	2002/ 2003	2003/ 2004	2004/ 2005	2005/ 2006	2006/ 2007	Ø 2001- 2007
Expansion	25.900	22.300	24.800	20.600	28.500	31.100	25.500
Gründung	18.200	20.300	19.000	16.700	16.100	17.700	18.000
Bruttobeschäftigungsgewinne	44.100	42.600	43.800	37.200	44.600	48.900	43.500
Schrumpfung	33.300	42.600	33.700	36.100	24.400	24.300	32.400
Schließung	16.600	17.800	18.000	17.900	15.400	15.200	16.800
Bruttobeschäftigungsverluste	49.900	60.400	51.700	54.100	39.900	39.500	49.200
Nettobeschäftigungseffekt	-5.800	-17.800	-7.900	-16.900	4.700	9.400	-5.700

Quelle: BeH; eigene Berechnungen.

Tabelle A 2: Labour-Turnover der Arbeitsmarktregion Bremen in absoluten Zahlen (2002-2007)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Ø 2002-2007
Einstellungen	186.900	170.400	159.200	144.800	162.400	173.500	166.200
Personalabgänge	196.600	192.200	159.600	156.800	151.100	166.900	170.500

Quelle: BeH; eigene Berechnungen.

Tabelle A 3: Job-Turnover der Arbeitsmarktregion Bremen in absoluten Zahlen nach Betriebsgröße (Ø2001/2002-2006/2007)

	Betriebsgrößen nach Anzahl der Beschäftigten									
	<5	5-9	10-19	20-49	50-99	100-249	250-499	500-999	>1.000	Σ
Bruttobeschäftigungsgewinne	13.000	5.300	5.500	6.850	4.600	4.500	2.000	1.200	600	43.500
Bruttobeschäftigungsverluste	14.800	6.000	5.900	6.900	4.500	5.100	2.700	1.500	1.800	49.200
Nettobeschäftigungseffekt	-1.800	-700	-400	-50	100	-600	-700	-300	-1.200	-5.700
Job-Turnover-Index	30,0	12,1	12,3	14,9	9,8	10,4	5,1	2,9	2,5	100,0

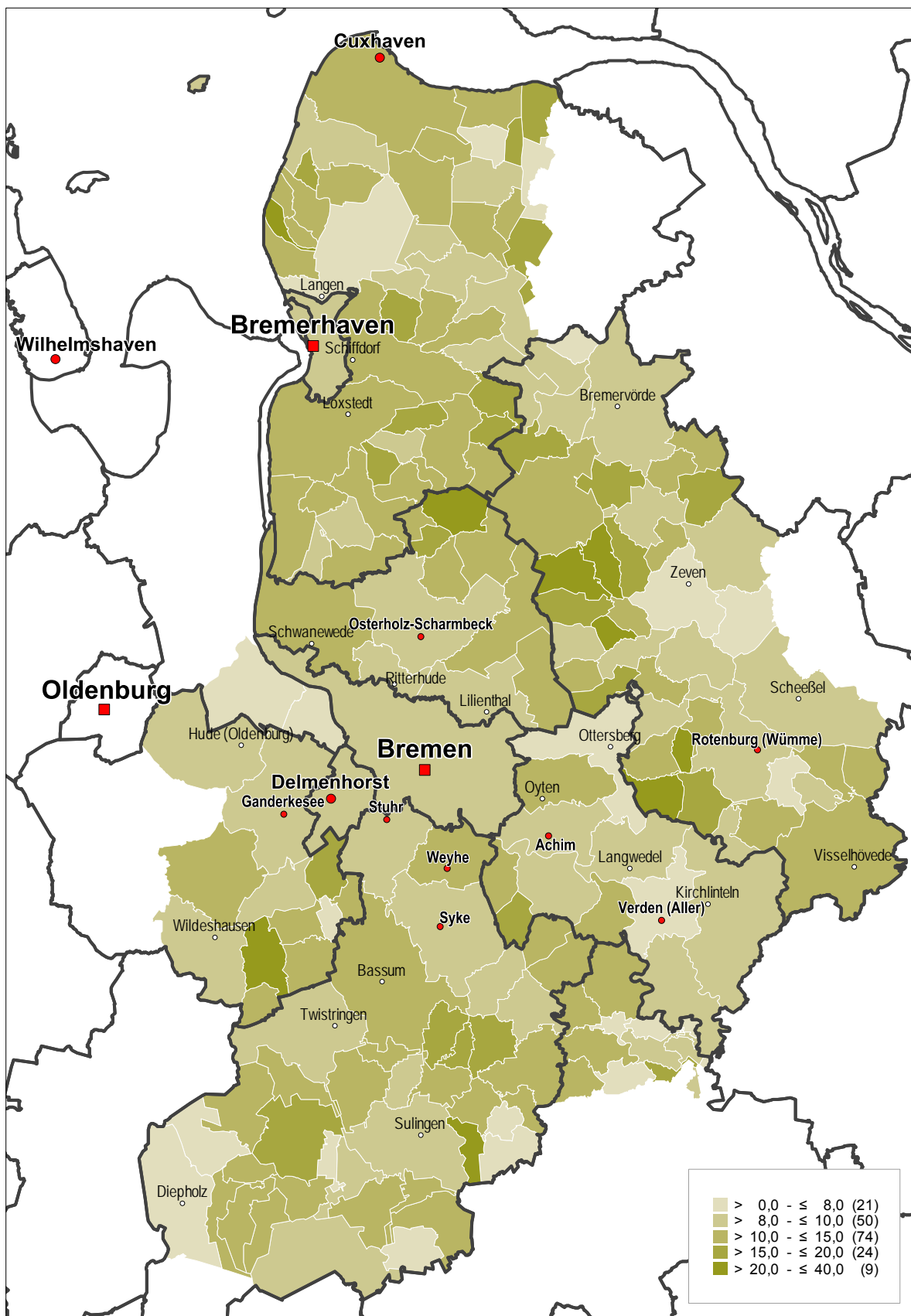
Quelle: BeH; eigene Berechnungen.

Tabelle A 4: Labour-Turnover der Arbeitsmarktregion Bremen in absoluten Zahlen nach Betriebsgröße (Ø2002-2007)

	Betriebsgröße nach Anzahl der Beschäftigten									
	<5	5-9	10-19	20-49	50-99	250-499	100-249	500-999	>1.000	Summe
Einstellungen	26.900	17.800	19.500	28.400	20.500	12.400	25.200	6.800	8.700	166.200
Personalabgänge	29.100	18.600	20.100	28.500	20.500	12.800	24.800	7.000	9.100	170.500
Labour-Turnover-Index	16,6	10,8	11,8	16,9	12,2	7,5	14,9	4,1	5,3	100,0

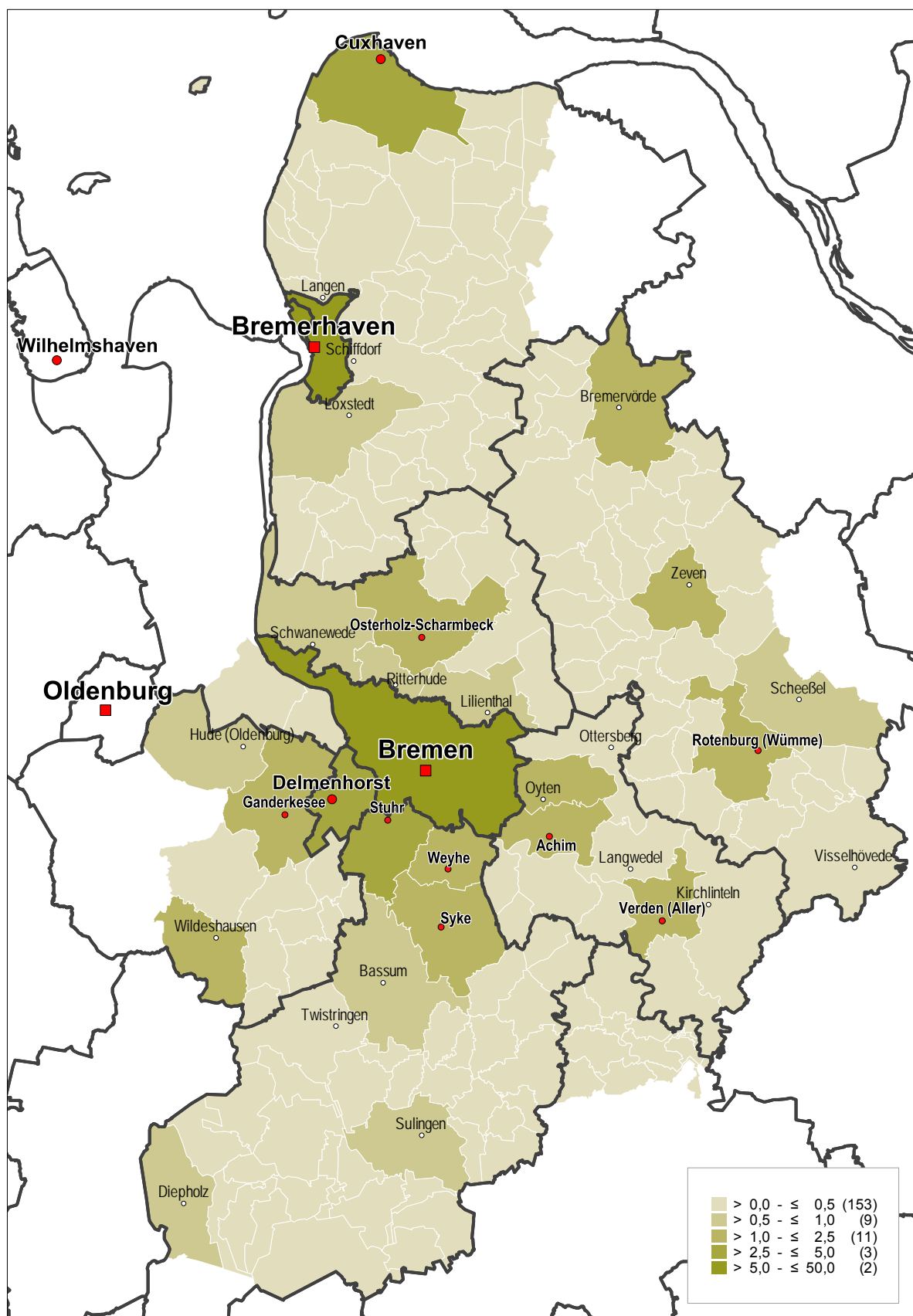
Quelle: BeH; eigene Berechnungen.

Abbildung A 1: Job-Turnover nach Gemeinden 2001-2007



Quelle: BeH; eigene Berechnungen.

Abbildung A 2: Job-Turnover-Index nach Gemeinden (Anteil am Gesamtumschlag 2001-2007)



Quelle: BeH; eigene Berechnungen.

Impressum

IAB-Regional. IAB Niedersachsen-Bremen
Nr. 02/2009

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

http://doku.iab.de/regional/NSB/2009/regional_nsb_0209.pdf

Eine vollständige Liste aller erschienenen Berichte finden
Sie unter
[http://www.iab.de/de/publikationen/regional/niedersachsen-
bremen.aspx](http://www.iab.de/de/publikationen/regional/niedersachsen-bremen.aspx)

ISSN 1861-3586

Rückfragen zum Inhalt an:

Florian Smets
Telefon 0511.9885 8955
E-Mail florian.smets@iab.de