

Institut für Arbeitsmarkt-  
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der  
Bundesagentur für Arbeit

IAB

# IAB-Regional

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

1/2010

## Aufnahmefähigkeit 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

Uwe Harten  
Florian Smets

ISSN 1861-3586

IAB Niedersachsen Bremen  
in der Regionaldirektion  
**Niedersachsen-  
Bremen**



# Aufnahmefähigkeit 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

Uwe Harten (IAB Niedersachsen-Bremen)  
Florian Smets (IAB Niedersachsen-Bremen)



Die Senatorin für Arbeit, Frauen,  
Gesundheit, Jugend und Soziales

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.



## Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	9
1 Einleitung	13
2 Datengrundlage und methodische Vorgehensweise	15
3 Überregionale Übergänge	18
3.1 Ziele und Herkunft von „Grenzgängern“	20
3.2 Interne und überregionale Übergänge im Vergleich	25
4 Integration von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden in der Arbeitsmarktregion Bremen	26
4.1 Verteilung der Übergänge nach Zielbranchen	27
4.2 Situation respektive (Melde-)Status der Übergänger in Beschäftigung nach Zielbranchen	28
4.3 Zielbranchen und Betriebsgrößen	31
4.4 Beschäftigungsaufnahmen nach Zielbranchen und Geschlecht	32
5 Beschäftigungsaufnahmen von Gering-, Mittel- und Hochqualifizierten nach Zielbranchen	34
6 Beschäftigungsdauer von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden	38
6.1 Beschäftigungsdauer nach Geschlecht und Qualifikation	39
6.2 Beschäftigungsdauer nach Betriebsgröße und Wirtschaftsgruppe/Branche	40
7 Dynamik, Integrationschancen und Nachhaltigkeit der begonnenen Arbeitsverhältnisse	43
7.1 Schlussbemerkung	47
Literatur	48
Anhang	50

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Regionale Abgrenzung des Arbeitsmarktes Bremen mit Kreis- und Agenturbezirksgrenzen	14
Abbildung 2:	Entwicklung von Beschäftigungsaufnahmen in den Jahren 2000 bis 2006, (Indexwert 2000=100)	20
Abbildung 3:	Zielgemeinden (Arbeitsorte) der „Abwanderer“ aus der Arbeitsmarktregion Bremen als Anteil an allen „Abwanderern“ (2000 bis 2006)	21
Abbildung 4:	Herkunftsgemeinden (Wohnorte) der „Zuwanderer“ als Anteil an allen „Zuwanderern“ (2000 bis 2006)	23
Abbildung 5:	Entfernungen zwischen Wohn- und Arbeitsort beim Übergang in Beschäftigung (Anteil an allen Übergängen 2000 bis 2006)	24
Abbildung 6:	Lorenzkurve zur Darstellung der Verteilung der Übergänge in Beschäftigung nach Wirtschaftsgruppen der WZ03 (Gini-Koeffizient 0,44)	27
Abbildung 7:	Übergänge in Beschäftigung nach Branchen und Meldestatus vor Beschäftigungsaufnahme (Durchschnitt 2003 bis 2007)	30
Abbildung 8:	Übergänge in Beschäftigung nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Strukturanteile Durchschnitt 2003 bis 2007)	32
Abbildung 9:	Übergänge in Beschäftigung von Männern nach Branchen und Meldestatus vor Beschäftigungsaufnahme (Anteil an allen Übergängen 2003 bis 2007)	33
Abbildung 10:	Übergänge in Beschäftigung von Frauen nach Branchen und Meldestatus vor Beschäftigungsaufnahme (Anteil an allen Übergängen 2003 bis 2007)	34
Abbildung 11:	Übergänge in Beschäftigung von Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung nach Branchen und Meldestatus vor Beschäftigungsaufnahme (Anteil an allen Übergängen von 2003 bis 2005)	35
Abbildung 12:	Übergänge in Beschäftigung von Personen mit abgeschlossener nichtakademischer Berufsausbildung nach Branchen und Meldestatus vor Beschäftigungsaufnahme (Anteil an allen Übergängen von 2003 bis 2005)	36
Abbildung 13:	Übergänge in Beschäftigung von Personen mit (Fach-) Hochschulabschluss nach Branchen und Meldestatus vor Beschäftigungsaufnahme (Anteil an allen Übergängen von 2003 bis 2005)	38
Abbildung 14:	Beschäftigungsdauer nach Betriebsgrößenklassen (2000 bis 2005)	41
Abbildung 15:	Dynamik (2001 bis 2007) und Beschäftigungsdauer (2003 bis 2005) nach Wirtschaftsgruppen	46

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Vier Typen von Übergängen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	17
Tabelle 2:	Kennzahlen zur Datenbasis (2000 bis 2007)	18
Tabelle 3:	„Nettowanderungen“ – Übergänge über die Grenzen der Arbeitsmarktregion Bremen (2000 bis 2006)	19
Tabelle 4:	Ziel- bzw. Herkunftsgemeinden der „Grenzgänger“ (2000 bis 2006)	22
Tabelle 5:	Interne und überregionale Übergänge nach dem Meldestatus vor Beschäftigungsaufnahme (2000 bis 2006) in Prozent	25
Tabelle 6:	Interne und überregionale Übergänge nach Qualifikation (2000 bis 2005) in Prozent	26
Tabelle 7:	Dauer aller in den Jahren 2000 bis 2005 begonnenen Beschäftigungsverhältnisse nach Kalendertagen (Basis: Übergänge; Beobachtungszeitraum bis Ende 2008), Geschlecht und struktureller Verteilung	39
Tabelle 8:	Dauer aller in den Jahren 2000 bis 2005 begonnenen Beschäftigungsverhältnisse nach Kalendertagen (Basis: Übergänge; Beobachtungszeitraum bis Ende 2007), Qualifikation und struktureller Verteilung	40
Tabelle 9:	Durchschnittliche Beschäftigungsdauer nach Branchen in Kalendertagen (2003 bis 2005)	42

## Anhangsverzeichnis

Abbildung A 1:	Entfernungen zwischen Wohn- und anschließendem Arbeitsort von Abwanderern (2000 bis 2005) in Kilometern	53
Abbildung A 2:	Übergänge in Beschäftigung nach Branchen; geringqualifizierte Frauen ohne abgeschlossene Berufsausbildung (Anteil an allen Übergängen)	54
Abbildung A 3:	Übergänge in Beschäftigung nach Branchen; geringqualifizierte Männer ohne abgeschlossene Berufsausbildung (Anteil an allen Übergängen)	54
Abbildung A 4:	Übergänge in Beschäftigung nach Branchen; qualifizierte Frauen mit abgeschlossener Berufsausbildung (Anteil an allen Übergängen)	55
Abbildung A 5:	Übergänge in Beschäftigung nach Branchen; qualifizierte Männer mit abgeschlossener Berufsausbildung (Anteil an allen Übergängen)	55
Abbildung A 6:	Übergänge in Beschäftigung nach Branchen; hochqualifizierte Frauen mit (Fach-) Hochschulabschluss (Anteil an allen Übergängen)	56
Abbildung A 7:	Übergänge in Beschäftigung nach Branchen; hochqualifizierte Männer mit (Fach-) Hochschulabschluss (Anteil an allen Übergängen)	56
Abbildung A 8:	Übergänge in Beschäftigung nach Jahren (Anteil an allen Übergängen)	57

Tabelle A 1:	Übergänge in Beschäftigung nach Wirtschaftsgruppen, Anteile in Prozent	50
Tabelle A 2:	Übergänge in Beschäftigung nach Branchen und Betriebsgröße in Prozent	51
Tabelle A 3:	Übergänge in Beschäftigung nach Geschlecht in Prozent	52
Tabelle A 4:	Übergänge in Beschäftigung nach Alter in Prozent	52



## Zusammenfassung

- Im Rahmen dieser Studie werden Arbeitsaufnahmen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse aller Arbeitslosen und Arbeitsuchenden aus der Arbeitsmarktregion Bremen systematisch erfassbar gemacht, die bei den Arbeitsagenturen, ARbeitsGEmeinschaften (ARGE) oder zugelassenen kommunalen Trägern registriert waren. Da die Ermittlung dieser Übergänge über Personeneinzeldaten erfolgte, konnten dabei sämtliche mit diesen Personen in Zusammenhang stehenden Merkmale (wertfreie Angaben zur Person und zu den Beschäftigungsverhältnissen) in die Analyse einbezogen werden.
- Im Zeitraum 2000 bis 2007 wurden auf diese Weise insgesamt 582.300 Übergänge registrierter Arbeitsloser oder Arbeitsuchender in eine Beschäftigung festgestellt, die innerhalb der Arbeitsmarktregion Bremen oder über deren Grenzen („Einwanderer“ und „Auswanderer“) erfolgten. Über die gesamte betrachtete Zeit übersteigt die Zahl der „Zuwanderer“ die Anzahl der „Abwanderer“, allerdings mit abnehmender Tendenz.
- Häufiges Ziel von Personen, die die Arbeitsmarktregion Bremen verlassen, um eine Beschäftigung aufzunehmen, ist Hamburg (10,5 % der „Abwanderer“). Aber auch andere Städte in mittlerer Entfernung, wie Hannover, Osnabrück, Münster und Bielefeld, bieten „Bremern“ offensichtlich Beschäftigungsmöglichkeiten in nennenswerter Größenordnung. Personen, die in der Arbeitsmarktregion eine Beschäftigung aufnehmen, kommen vornehmlich aus dem angrenzenden Umland. Hierbei sind insbesondere die Städte Oldenburg, Nienburg und Stade zu nennen. Zudem stammen zahlreiche „Zuwanderer“ aus westlich gelegenen ländlichen Gemeinden des Oldenburger Raums und Ostfrieslands sowie südlich angrenzender Regionen.
- Die Mehrheit (60,0 %) aller erfassten Übergänge in Beschäftigung fand im Anschluss an eine Phase der Arbeitslosigkeit von unter einem Jahr statt. Darüber hinaus erfolgten etwa 16,3 % der Beschäftigungsaufnahmen von Personen, die zuvor länger als ein Jahr ohne Beschäftigung gewesen waren. Knapp ein Viertel (23,1 %) der Übergänge vollzog sich im Anschluss an eine Arbeitsuchendmeldung.
- Die Übergänge in Beschäftigung konzentrieren sich auf relativ wenige Wirtschaftsgruppen. Mit einem Anteil von 15,3 % finden die meisten Beschäftigungsaufnahmen in der Branche Überlassung von Arbeitskräften statt. Von hoher Bedeutung sind darüber hinaus Frachtumschlag und Lagerei (5,3 %), Sozialwesen (5,2 %) sowie Hoch- und Tiefbau (4,6 %).
- Die Zeitarbeit ist auch die Branche, in der sowohl die meisten Beschäftigungsaufnahmen von Geringqualifizierten beziehungsweise Ungelernten als auch von Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung stattfinden. Für Personen mit (Fach-) Hochschulabschluss hat die Zeitarbeitsbranche eine geringere Bedeutung. Qualifizierte Personen finden vergleichsweise häufig im Hoch- und Tiefbau, im Ausbaugewerbe, sowie im Gesundheitswesen eine Beschäftigung. Speisengeprägte Gastro-

nomie, Reinigungsgewerbe sowie Frachtumschlag und Lagerei haben hingegen eine höhere Bedeutung für die Integration von Geringqualifizierten.

- Die Zeitarbeit spielt bei der Integration von Frauen eine wesentlich geringere Rolle. Sie finden häufig in Dienstleistungsbranchen eine Beschäftigung, u. a. in Sozial- und Gesundheitswesen, Einzelhandel und der Gastronomie. Beschäftigungsaufnahmen von Männern finden hingegen häufiger im Logistik- sowie im Baugewerbe statt. Weitere geschlechtsspezifische Unterschiede sind bei der durchschnittlichen Dauer der begonnenen Beschäftigungsverhältnisse festzustellen. Die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt scheint dabei insgesamt etwas nachhaltiger zu sein.
- Deutlichere Unterschiede gibt es bei der Qualifikation der Beschäftigten. Dabei zeigt sich, dass insbesondere Hochqualifizierte (Fach- oder Hochschulabschluss) nach einer Beschäftigungsaufnahme längerfristig durchgehend arbeiten. Geringqualifizierte haben kürzere Beschäftigungsdauern, häufig gleichzusetzen mit überwiegend instabileren Beschäftigungsverhältnissen, und sind demzufolge auch einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt. Das Humankapital von Qualifizierten und Hochqualifizierten ist für Betriebe wertvoller und weniger leicht ersetzbar. Die Qualifikationsanforderungen sind branchenabhängig unterschiedlich. In Branchen, in denen mehr Beschäftigte mit „Know-how“ gebraucht werden, ist folglich auch die durchschnittliche Beschäftigungsdauer höher.
- Des Weiteren nimmt die durchschnittliche Beschäftigungsdauer mit steigender Betriebsgröße zu. Deutlich wird aber auch, dass es zum Teil erhebliche Unterschiede in Abhängigkeit von der Branche gibt, in der die Beschäftigungsaufnahme erfolgt. Beschäftigungsaufnahmen in den Branchen Großhandel mit Maschinen, Softwarehäusern, Herstellung von Maschinen oder Großhandel mit Halb- und Fertigwaren scheinen besonders nachhaltig zu sein. Im Pflanzenbau, Erbringung von kulturellen und unterhaltenden Dienstleistungen, Vorbereitenden Tätigkeiten bei Baustellen und Überlassung von Arbeitskräften ist die durchschnittliche Beschäftigungsdauer – vorwiegend aus saisonalen, aber auch konjunkturellen Gründen (zur Bewältigung von Auftragsspitzen) – hingegen deutlich kürzer.
- Im Hinblick auf eine erfolgreiche, nachhaltige Integration von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden eignen sich offenbar einige Branchen eher als andere. Da sich darunter u. a. Dienstleistungsbranchen befinden, bei denen die anfallenden Tätigkeiten auch von Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung übernommen werden können, scheint der regionale Arbeitsmarkt Bremen nicht nur für Hochqualifizierte und Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung, sondern auch für Geringqualifizierte in größerer Zahl Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten. Die Ergebnisse zeigen, dass im Reinigungsgewerbe (64,7 %), in den Wirtschaftsgruppen Kantinen und Caterer (42,3 %) und Sonstiger Landverkehr (39,0 %) sowie bei Tankstellen (37,3 %) überdurchschnittlich viele gering qualifizierte Personen eine Beschäftigung aufnehmen (Durchschnitt: 32,9 %).

**Keywords:**

**Arbeitsaufnahme, Arbeitskräftemobilität, Arbeitssuche, Beschäftigung, Beschäftigungsdauer, Beschäftigungsverhältnis, Bremen, Integration, Mobilität, Umland-Stadt-Beziehungen**

Unser Dank gilt der Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales des Landes Bremen, die die Studie in Auftrag gegeben hat und dem Service-Bereich IT und Informationsmanagement (ITM) am IAB für die Datenbereitstellungen. Andrea Brück-Klingberg und Martin Wrobel danken wir für wertvolle inhaltliche Anregungen. Für die Unterstützung bei der technischen Umsetzung möchten wir uns bei Jörg Althoff, Birgit Carl, Jeanette Carstensen und Annette Röhrig bedanken.



## 1 Einleitung

Das Arbeitsmarktgeschehen wird von zahlreichen, teilweise zeitgleich gegenläufigen Bewegungen bestimmt. Dabei werden fortwährend Arbeitsplätze geschaffen, umstrukturiert oder abgebaut, Beschäftigte nehmen eine neue Arbeit auf oder wechseln in die Arbeitslosigkeit. Eine ausgeprägte Arbeitsmarktdynamik kann eine gute Voraussetzung für die Integration von Arbeitslosen sein, da eine hohe Beschäftigungsbewegung auch viele Einstellungen bedeutet.

Zu bedenken ist aber, dass eine hohe Dynamik nicht per se positiv wirken muss, denn Dynamik kann einerseits Einstellungen und den Aufbau von Arbeitsplätzen bedeuten, andererseits aber auch Entlassungen und Arbeitsplatzabbau. Folglich kann eine hohe Dynamik auch ein Indiz für instabile, unsichere Arbeitsmarktverhältnisse sein. Eine ausgeprägte Dynamik kann demnach auch auf eine relativ kurze Dauer von Beschäftigungsverhältnissen hindeuten, was hinsichtlich einer nachhaltigen, also langfristigen Integration, nachteilig wirken würde.

Weiter könnte eine ausgeprägte Arbeitsplatzdynamik bzw. Personalfuktuation die Bildung 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 *ceteris paribus*<sup>1</sup> unter dynamischen Arbeitsmarktbedingungen zusätzliche Chancen, eine Beschäftigung aufzunehmen, allerdings steigt auch das Risiko der Beschäftigten, 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 jedoch 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 ist demnach die Gefahr, dass Langzeitarbeitslose sich vom Erwerbsleben weiter entfernen, größer, denn mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit sinkt in der Regel die Wahrscheinlichkeit auf eine Reintegration in den Arbeitsmarkt. Heining und Lingens 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. 2006: 171 f.).

Will man nun die Aufnahmefähigkeit eines Arbeitsmarktes beurteilen, so reicht es nicht aus die Integrationschancen zu quantifizieren, sondern die Qualität im Sinne von Nachhaltigkeit muss ebenso beurteilt werden.

Da sowohl Quantität als auch Qualität der Integration von ökonomischen Zusammenhängen geprägt sind, sollte der relevante Arbeitsmarkt funktional und nicht administrativ definiert werden (Kropp/Schwengler 2008). Auf der Basis von Gemeinden, was gegenüber anderen

---

<sup>1</sup> Anmerkung: unter ansonsten gleichen Bedingungen.



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.

Für die solchermaßen abgegrenzte Arbeitsmarktregion Bremen konnte ermittelt werden, dass jährlich rund 166.000 Einstellungen vorgenommen werden. Die Zahl der Einstellungen schwankte je nach konjunktureller Lage und auch branchen- und betriebsgrößenabhängig. Dabei übersteigt im Untersuchungszeitraum von 2001 bis 2007 die Zahl der abgebauten Arbeitsplätze die Anzahl der neu geschaffenen Stellen.

Was bedeutet diese hohe Dynamik bei negativem Trend für die Arbeitssuchenden und Arbeitslosen im Bremer Arbeitsmarkt? Welche Branchen weisen aufgrund ihrer Dynamik und einer hinreichenden Anzahl von Integrationen einerseits und der adäquaten Verbleibdauer andererseits die erforderliche Balance zwischen Dynamik und Nachhaltigkeit auf?

Diesen Fragen wird hier mit einem umfangreichen Individualdatensatz nachgegangen. Dabei wird auch auf die Ergebnisse von Smets (2009) und Kropp (2009) zurückgegriffen.

## **2 Datengrundlage und methodische Vorgehensweise**

Die Analyse der Übergänge von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden in Beschäftigung basiert auf einer Sonderauswertung der IAB-Datenbank „Integrierte Erwerbsbiografien“ (IEB) für die Jahre 2000 bis 2007.<sup>2</sup> Die IEB enthält Datensätze zu Beschäftigungszeiten sowie Arbeitslosen- und Arbeitssuchendenzeiten in Kontenform (vgl. Zimmermann/Kaimer/Oberschachtsiek 2007).<sup>3</sup> Es handelt sich um einen prozessproduzierten Längsschnitt-Datensatz, in dem im Gegensatz zu den amtlich veröffentlichten Statistikdaten auch verspätete Erfassungen und nachträgliche Korrekturen von Datensätzen berücksichtigt wurden. Der Untersuchungs-Datensatz „beschränkt sich“ räumlich auf alle Personen, die irgendwann während des Untersuchungszeitraums in der Arbeitsmarktregion Bremen sozialversicherungspflichtig gearbeitet haben oder als Arbeitslose respektive Arbeitssuchende in der Region registriert waren, und enthält zahlreiche erwerbsbiografische Informationen zu diesen Personen. Genutzt werden personenbezogene Daten wie Geburtsdatum, Geschlecht und Qualifikation und darüber hinaus Informationen über Phasen der Beschäftigungslosigkeit und der Beschäftigungsdauer.

---

<sup>2</sup> Für das Jahr 2007 stammen die Daten aus einer 6-Monatsversion des Jahreszeitraummaterials (JZM2007; Füllgrad im Rahmen der quantitativen Analysen dieser Untersuchung: <90 %).

<sup>3</sup> Darüber hinaus existieren Angaben zu Leistungsempfangszeiten und Maßnahmeteilnahmen.



Mit diesen „Rohdaten“ ist es möglich, in dieser Publikation Aussagen zur Integration und zum Verbleib von Arbeitslosen, Langzeitarbeitslosen<sup>4</sup> und Arbeitssuchenden zu treffen.

„Ein Übergang in Beschäftigung wird festgestellt, wenn ein Zusammenhang zwischen der Beendigung registrierter Arbeitslosigkeit oder Arbeitssuche bei BA-Dienststellen oder ARGEn zu nachfolgenden Arbeitsaufnahmen besteht. Ein Zusammenhang wird dann angenommen, wenn es sich bei der Arbeit um ausschließlich sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse (einschl. Auszubildende) handelt, die nicht später als vier Wochen nach dem Ende einer Arbeitslosigkeit beziehungsweise Arbeitssuche beginnen.“<sup>5</sup> <sup>6</sup>(siehe Harten 2009).

Im Ergebnis können – basierend auf allen erfassten Personen – zwischen 2000 und 2007 insgesamt 865.200 Übergänge aus Arbeitslosigkeit oder Arbeitssuchendstatus in eine Beschäftigung festgestellt werden. Um diesen Datensatz auswerten zu können, werden in ergänzenden vorbereitenden Bearbeitungsschritten Beschäftigungsaufnahmen, die für die Arbeitsmarktregion Bremen ohne Relevanz sind, herausgefiltert und in den weiteren Analysen nicht mehr berücksichtigt.

Die Fälle, die den Kriterien des Typs 1 (siehe Tabelle 1) entsprechen, sind interne Übergänge in Beschäftigung, die innerhalb der Arbeitsmarktregion Bremen stattfinden. Das bedeutet, dass sowohl die Meldung zur Arbeitssuche bzw. zur Arbeitslosigkeit als auch die anschließende Beschäftigungsaufnahme bei einem Betrieb innerhalb der Arbeitsmarktregion Bremen erfolgt.

---

<sup>4</sup> Als Beschäftigungslosigkeit ist die Zeitspanne vom Zeitpunkt des Endes eines Beschäftigungsverhältnisses bis zum Beginn der nachfolgenden Beschäftigung zu verstehen. Zusätzliches Kriterium ist eine Beschäftigungsdauer von mindestens sieben Tagen. Zudem sollten die betreffenden Personen während dieser Zeitspanne mindestens einmal im Leistungsbezug gestanden haben. Langzeitbeschäftigungslosigkeit respektive Langzeitarbeitslosigkeit ist demnach eine Beschäftigungslosigkeit von mindestens einem Jahr Dauer. (Langzeit-) Arbeitslosigkeit im Sinne dieser Untersuchung entspricht somit nicht der Definition nach den §§ 16 und 18 SGB III.

Beschäftigungsdauer (in Tagen) meint ununterbrochene Zeiten der Beschäftigung, unabhängig von Wechseln zu anderen Arbeitsgebern sowie Zeiten der Nichtbeschäftigung von bis zu sieben Tagen.

<sup>5</sup> Zudem werden Beschäftigungsverhältnisse von kurzfristiger Dauer (eine Woche und kürzer) ausgeschlossen. Offenkundige Abgänge der Kunden (Grundlage: Erfassung in den Arbeitsagenturen und ARGEn) in Schule, Studium/Wehr-, Zivildienst/Selbständigkeit/Sonderregelungen (§§ 125, 428 und 429 SGB III; Anm.: Ende Erwerbsleben) werden nicht in die Auswertung einbezogen. Außerdem sind nur Beschäftigungsmeldungen der Arbeitgeber berücksichtigt, die einen tatsächlichen Beschäftigungsbeginn darstellen (keine Jahresmeldungen, Änderungsmeldungen bei Krankenkassen- oder Beitragsgruppenwechsel, aber faktische – teils nahtlose – Wiedereinstellungen, sogen. „recalls“).

Geringfügige Arbeitsverhältnisse können primär wegen der hier verwendeten methodischen Vorgehensweise nicht berücksichtigt werden.

<sup>6</sup> Zur Ermittlung und Analyse von Übergängen ausschließlich Arbeitsloser (Anm.: ohne nur Arbeitssuchende) und Hilfebedürftiger aus der Grundsicherung für Arbeitssuchende hat die Statistik der BA ein eigenes Verfahren entwickelt. Mit dieser Methode sind zeitpunktbezogene Übergangsbetrachtungen (nach ein bzw. drei oder sechs Monaten), aber keine fortlaufende zeitgenaue Übergangsanalyse möglich, wodurch – auch potentiell – nur beschränkt Aussagen zur Anzahl aufgenommener Beschäftigungen im Jahresverlauf und zu deren Persistenz getroffen werden können (vgl. Hartmann/Hofmann/Grimm 2009).



**Tabelle 1: Vier Typen von Übergängen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung**

		Meldung vor Beschäftigungsaufnahme arbeitslos / arbeitsuchend	
		Innerhalb der Arbeitsmarktregion Bremen	Außerhalb der Arbeitsmarktregion Bremen
Beschäftigungsaufnahme	Innerhalb der Arbeitsmarktregion Bremen	<i>Interne Übergänge (Typ 1)</i>	<i>„Zuwanderer“ (Typ 3)</i>
	Außerhalb der Arbeitsmarktregion Bremen	<i>„Abwanderer“ (Typ 2)</i>	<i>Externe Übergänge (Typ 4)</i>

Quelle: Eigene Darstellung.

Bei Übergängen des Typs 2 und des Typs 3 handelt es sich um Fälle, die über die Abgrenzung der Arbeitsmarktregion Bremen hinweg stattfinden. Bei „Abwanderern“ (Typ 2) erfolgt die Arbeitslos- bzw. Arbeitsuchendmeldung in der Arbeitsmarktregion Bremen, die folgende Beschäftigungsaufnahme jedoch bei einem Betrieb im übrigen Bundesgebiet. Der Typ 3 („Zuwanderer“) hingegen beschreibt Fälle, bei denen die Arbeitsuchend- bzw. die Arbeitslosmeldung in einer Gemeinde stattfindet, die nicht zur Arbeitsmarktregion gehört. Die unmittelbar anschließende Aufnahme der Arbeit erfolgt jedoch bei einem Betrieb innerhalb der Region.<sup>7</sup>

Die Unterscheidung dieser drei Typen bildet die Auswertungsgrundlage für die folgenden Analysen. Der Typ 4 (Extern) wird hingegen nicht mehr berücksichtigt, da es sich hierbei um Fälle handelt, bei denen weder Arbeitslos- bzw. Arbeitsuchendmeldung noch die begonnene Beschäftigung innerhalb der Arbeitsmarktregion Bremen stattfinden. Es werden also, wie aus Tabelle 2 ersichtlich, rund 263.400 Übergänge in Beschäftigung des Typs 4 nicht mehr einbezogen. Weitere 19.500 Übergänge können z. B. aufgrund fehlender Gemeindecodizes nicht eindeutig einer Gemeinde zugeordnet werden.

<sup>7</sup> Für das Jahr 2007 stammen die Daten aus einer 6-Monatsversion des Jahreszeitraummaterials (JZM2007; Füllgrad im Rahmen der quantitativen Analysen dieser Untersuchung: <90 %). Deshalb erfolgt im Rahmen dieser Studie die quantitative Betrachtung wegen Unterzeichnung der Gesamtzahl der Übergänge in 2007 nur bis 2006. Strukturen können hingegen zum Teil bis 2007 abgebildet werden, da diese sich als sehr stabil erwiesen.

**Tabelle 2: Kennzahlen zur Datenbasis (2000 bis 2007)**

	Typ	Gesamter Datensatz	
		Anzahl	%
Interne Übergänge	Typ 1	435.000	50,3
„Abwanderer“	Typ 2	71.200	8,2
„Zuwanderer“	Typ 3	76.100	8,8
<b>Übergänge Arbeitsmarktregion Bremen</b>	-	<b>582.300</b>	<b>67,3</b>
Externe Übergänge	Typ 4	263.400	30,4
Fehlend	-	19.500	2,3
<b>Gesamt</b>	-	<b>865.200</b>	<b>100,0</b>

Quelle: IEB; eigene Berechnungen.

Die anschließenden Analysen basieren somit auf insgesamt 582.300 Übergängen in Beschäftigung im Zeitraum 2000 bis 2007.<sup>8</sup> In dieser Zeit fanden knapp drei Viertel dieser Übergänge in Beschäftigung (74,3 %) innerhalb der Arbeitsmarktregion Bremen statt. Der hohe Anteil an Übergängen, die sich innerhalb der Arbeitsmarktregion Bremen ereignen, bestätigt die hohe „Passgenauigkeit“ der Abgrenzung des regionalen Arbeitsmarktes. Die restlichen Übergänge erfolgen über die „Grenzen“ der Arbeitsmarktregion hinweg.

Kern der Analyse ist das innerregionale Arbeitsmarktgeschehen, wobei der Fokus zunächst den Integrationen – also den Beschäftigungsaufnahmen – gelten soll. In einem zweiten Schritt erfolgt die Überprüfung der Nachhaltigkeit dieser Beschäftigungen, gemessen als Beschäftigungsdauer. Mittels einer Verknüpfung der Ergebnisse erhält man abschließend ein recht umfassendes Bild von der Aufnahmefähigkeit des regionalen Arbeitsmarktes Bremen.

Bevor die Ergebnisse zum innerregionalen Arbeitsmarktgeschehen vorgestellt werden, sollen zunächst die Analyseergebnisse zu den überregionalen Bewegungen thematisiert werden. Dabei werden alle Integrationen von registrierten Arbeitslosen und Arbeitssuchenden berücksichtigt, die über die Grenzen der Arbeitsmarktregion Bremen hinweg erfolgen.

### 3 Überregionale Übergänge

Über den gesamten Zeitraum von 2000 bis 2006 übersteigt die Zahl der „Zuwanderer“ die Anzahl der „Abwanderer“ („Zu“- und „Abwanderer“ in Summe werden im Folgenden wegen der besseren Lesart auch „Grenzgänger“ genannt). Der grenzüberschreitende Übergangssaldo hat seit 2000 stetig abgenommen und ist im Jahr 2006 nahezu ausgeglichen. Bei einer Trendfortsetzung dürften bereits 2007 mehr „Abwanderer“ als „Zuwanderer“ zu erwarten sein.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Für das Jahr 2007 stammen die Daten aus einer 6-Monatsversion des Jahreszeitraummaterials (JZM2007; Füllgrad im Rahmen der quantitativen Analysen dieser Untersuchung: <90 %). Deshalb erfolgt im Rahmen dieser Studie die quantitative Betrachtung wegen Unterzeichnung der Gesamtzahl der Übergänge in 2007 nur bis 2006. Strukturen können hingegen zum Teil bis 2007 abgebildet werden, da diese sich als sehr stabil erwiesen.

<sup>9</sup> Aufgrund des unzureichenden Füllgrades der Datenbasis (siehe Fußnote 2) können hierzu noch keine gesicherten Aussagen getroffen werden.

**Tabelle 3: „Nettowanderungen“ – Übergänge über die Grenzen der Arbeitsmarktregion Bremen (2000 bis 2006)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Gesamt
„Abwanderer“	7.120	7.150	7.400	8.380	9.770	11.120	10.880	61.820
„Zuwanderer“	10.290	9.390	9.640	9.820	10.810	11.850	10.910	72.710
<b>Saldo</b>	<b>3.170</b>	<b>2.240</b>	<b>2.240</b>	<b>1.440</b>	<b>1.040</b>	<b>730</b>	<b>30</b>	<b>10.890</b>

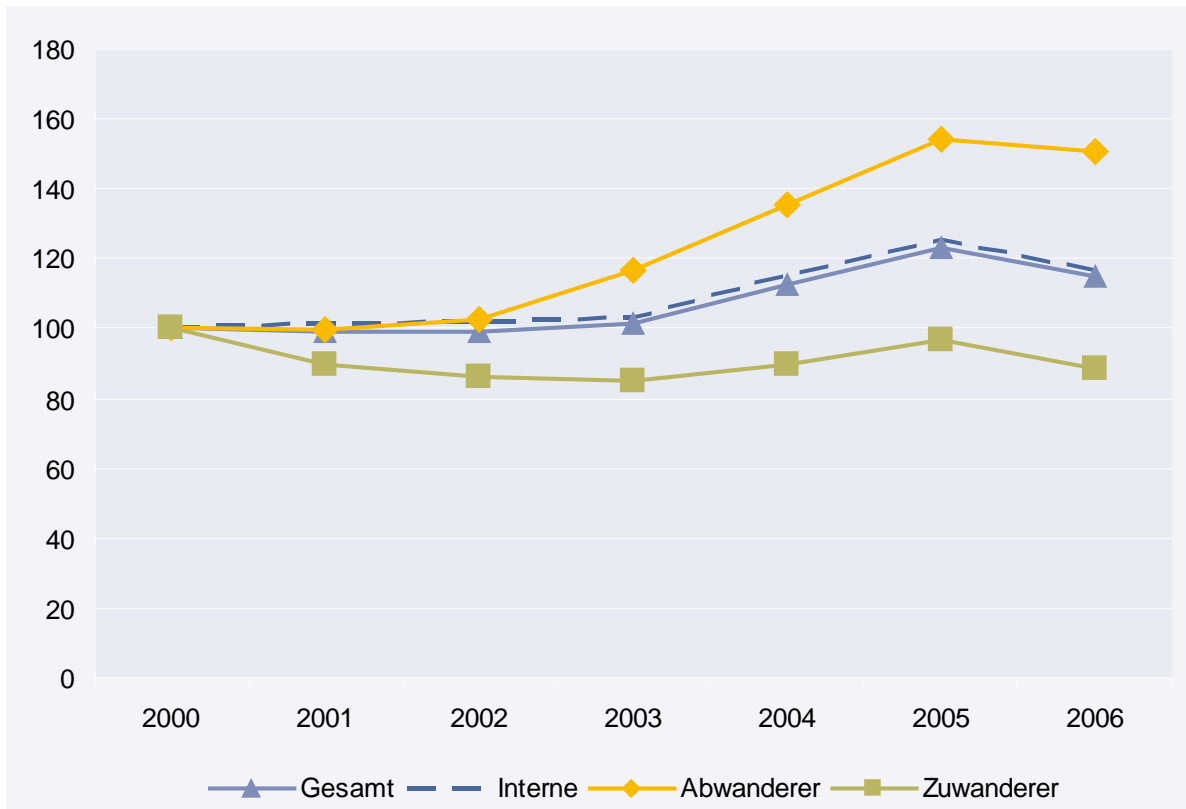
Quelle: IEB; eigene Berechnungen.

Tabelle 3 illustriert, dass diese Entwicklung überwiegend auf eine steigende Anzahl „Abwanderer“ zurückzuführen ist, denn die Anzahl der Übergänge von Personen, die in der Arbeitsmarktregion Bremen arbeitslos bzw. arbeitsuchend gemeldet waren und anschließend bei einem Betrieb außerhalb der Arbeitsmarktregion Arbeit beginnen, steigt deutlich.

Ausgehend vom Jahr 2000 hat die Zahl der „Abwanderer“ um mehr als die Hälfte (50,8 %) zugenommen. Die Zahl der Personen, die zuvor außerhalb der Region gemeldet waren und in der Arbeitsmarktregion eine Beschäftigung aufnehmen, ist hingegen leicht gesunken.

Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass bei Arbeitsaufnahmen über die Grenze der Arbeitsmarktregion Bremen sowohl Push- als auch Pullfaktoren wirksam werden. Die steigende Zahl der „Abwanderer“ könnte ein Indiz für eine zunehmende Stärkung der Pushfaktoren sein. Als Motiv für diesen Anstieg könnten eine anhaltende Schwäche des Arbeitsmarktes der Arbeitsmarktregion Bremen bzw. ein Angebotsüberhang genannt werden, da die regionalen Betriebe offenbar nicht genügend Beschäftigungsmöglichkeiten anbieten. Zudem könnte ein Missverhältnis hinsichtlich der Ausbildung der verfügbaren Arbeitskräfte und der Qualifikationsanforderungen der Betriebe bestehen. Während für die Beschäftigten mit (Fach-) Hochschulabschluss vor allem das Argument hoher Mobilitätsgewinne, also Pull-Faktoren eine wesentliche Rolle spielen dürften, könnten mit den ungünstigen Arbeitsmarktbedingungen in Bremen für die Ungelernten eher Push-Faktoren relevant sein. Auch Differenzen im Arbeitslosigkeits- und Lohnniveau können einen Anreiz darstellen, die eigenen Erwerbsperspektiven auf benachbarten oder anderen regionalen Arbeitsmärkten zu verbessern. Zum Teil werden die Ursachen im Rahmen dieser Studie deutlich gemacht werden können.

**Abbildung 2: Entwicklung von Beschäftigungsaufnahmen in den Jahren 2000 bis 2006, (Indexwert 2000=100)**



Quelle: IEB; eigene Berechnungen.

### 3.1 Ziele und Herkunft von „Grenzgängern“

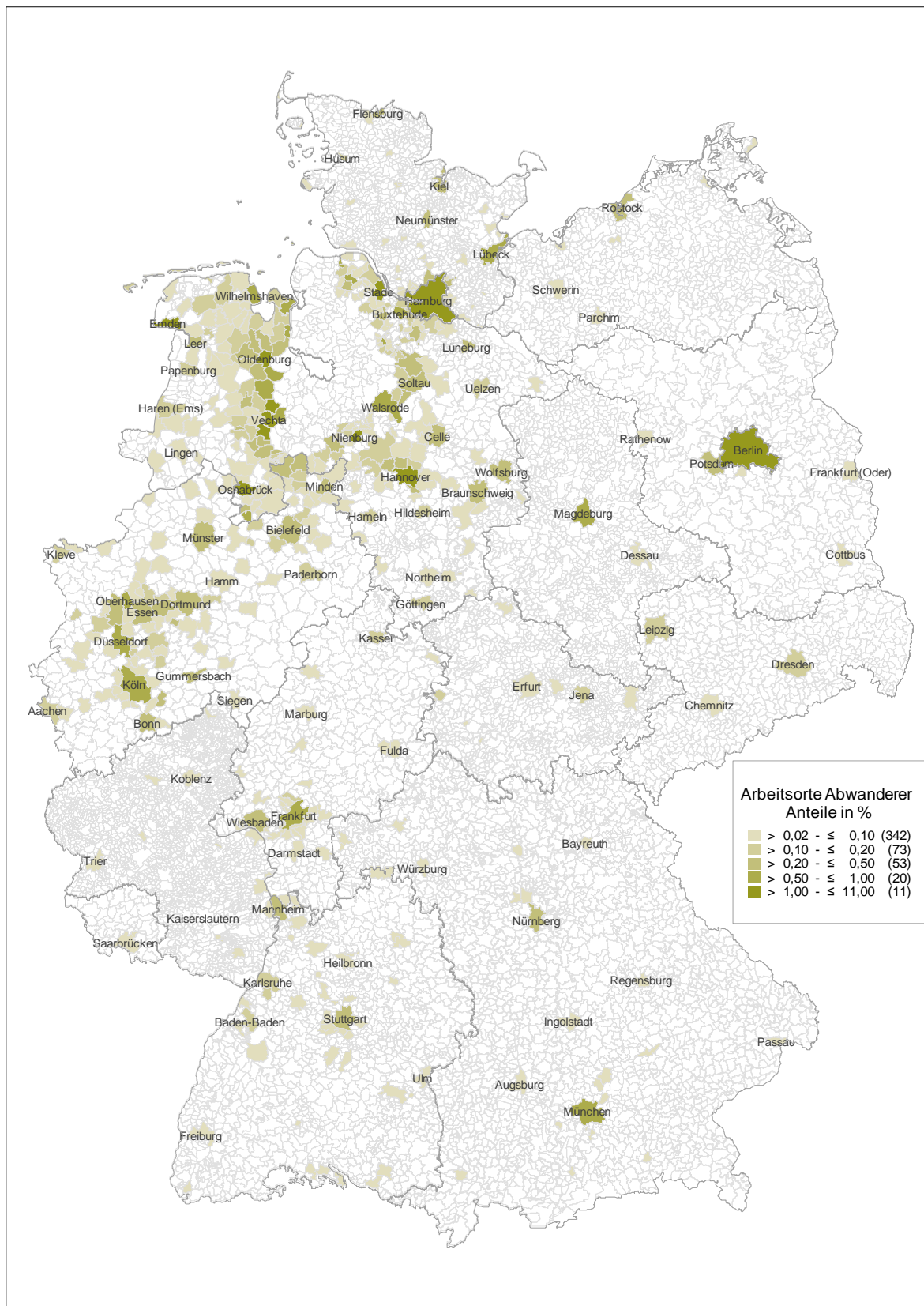
Häufiges Ziel von Personen, die die Arbeitsmarktregion Bremen verlassen, um eine Beschäftigung aufzunehmen, ist Hamburg. Jeder zehnte „Abwanderer“ (10,5 %) beginnt eine Beschäftigung in der Hansestadt an der Elbe.

Aber auch andere Städte in mittlerer Entfernung, wie Hannover, Osnabrück, Münster und Bielefeld, bieten „Bremern“ offensichtlich Beschäftigungsmöglichkeiten in nennenswerter Größenordnung. Zudem finden Arbeitslose bzw. Arbeitssuchende relativ häufig in den Städten des Rheinlandes und des Ruhrgebietes, wie Köln, Düsseldorf oder Dortmund sowie in den Wirtschaftszentren des Südens, wie München oder Frankfurt eine Arbeitsstelle. Im Osten der Republik sind insbesondere Berlin aber auch Magdeburg Orte, an denen relativ oft eine Beschäftigung aufgenommen wird.

Darüber hinaus nehmen zahlreiche Personen in Gemeinden des angrenzenden Umlandes eine Beschäftigung auf. Dazu gehören insbesondere Städte wie Oldenburg, Vechta oder Nienburg, aber auch kleinere Gemeinden.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Inwiefern dabei auch ein Wohnortwechsel stattfindet, wird nicht berücksichtigt. Für die Übergänge in die angrenzenden Gemeinden kann aber davon ausgegangen werden, dass in den meisten Fällen kein Wohnortwechsel erfolgt, da es sich häufig um relativ geringe Distanzen zwischen Wohn- und Arbeitsort handelt.

**Abbildung 3: Zielgemeinden (Arbeitsorte) der „Abwanderer“ aus der Arbeitsmarktregion Bremen als Anteil an allen „Abwanderern“ (2000 bis 2006)**



Quelle: IEB; eigene Berechnungen.

Die Untersuchung des Herkunftsortes von Personen, die in einem Betrieb der Arbeitsmarktregion eine Beschäftigung aufnehmen, zeigt, dass zahlreiche Personen aus dem angrenzenden Umland stammen. Hierbei sind insbesondere die Städte Oldenburg, Nienburg und Stade zu nennen. Darüber hinaus kommen viele Personen, die in der Arbeitsmarktregion Bremen eine Arbeit beginnen, aus Hamburg (4,1 %), Berlin (2,3 %) und Hannover (1,3 %).

**Tabelle 4: Ziel- bzw. Herkunftsgemeinden der „Grenzgänger“ (2000 bis 2006)**

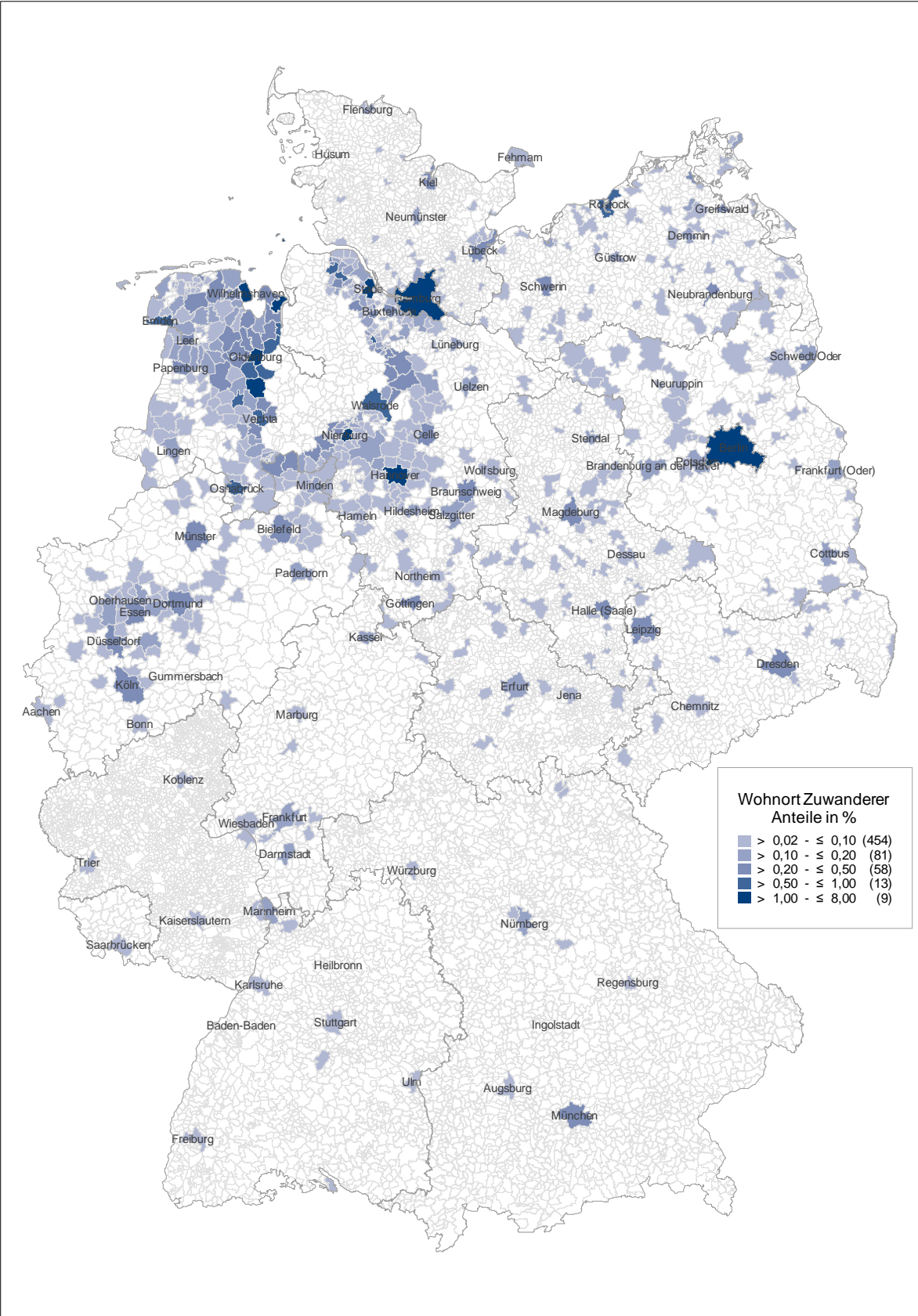
Zielgemeinden der „Abwanderer“		Herkunftsgemeinden der „Zuwanderer“	
Gemeinde	Anteil in %	Gemeinde	Anteil in %
Hamburg	10,5	Oldenburg	7,1
Oldenburg	8,1	Hamburg	4,0
Hannover	2,7	Berlin	2,3
Vechta	2,0	Nienburg	2,2
Nienburg	1,7	Stade	1,7
Berlin	1,7	Nordenham	1,4
Stade	1,4	Hannover	1,3
Emden	1,1	Wilhelmshaven	1,1
Visbek	1,0	Großenkneten	1,1
Osnabrück	1,0	-	-
Lohne (Oldenburg)	1,0	-	-
Summe Gemeinden Anteil >1,0 %	32,2	Summe Gemeinden Anteil >1,0 %	22,2

Quelle: IEB; eigene Berechnungen.

Zudem stammen zahlreiche „Zuwanderer“ aus den westlich gelegenen Gemeinden im Oldenburger Raum und Ostfriesland sowie aus südlich angrenzenden Regionen. Insgesamt fällt beim Vergleich der Zielgemeinden der „Abwanderer“ mit den Herkunftsorten der „Zuwanderer“ auf, dass Letztere – wie erwartet – eher aus der Fläche, also ländlich geprägten Regionen stammen. Hierzu gehören auch die eher ländlich geprägten und strukturschwachen Gebiete Ostdeutschlands. Die Abwanderungsströme konzentrieren sich hingegen stärker auf andere wirtschaftliche Zentren, insbesondere prosperierende Regionen (vgl. Eckey/Kosfeld/Türck 2007: 12); Auswanderer orientieren sich im Allgemeinen in Richtung noch größerer Arbeitsplatzdichte (vgl. Haas/Hamann 2008: 4 f.).



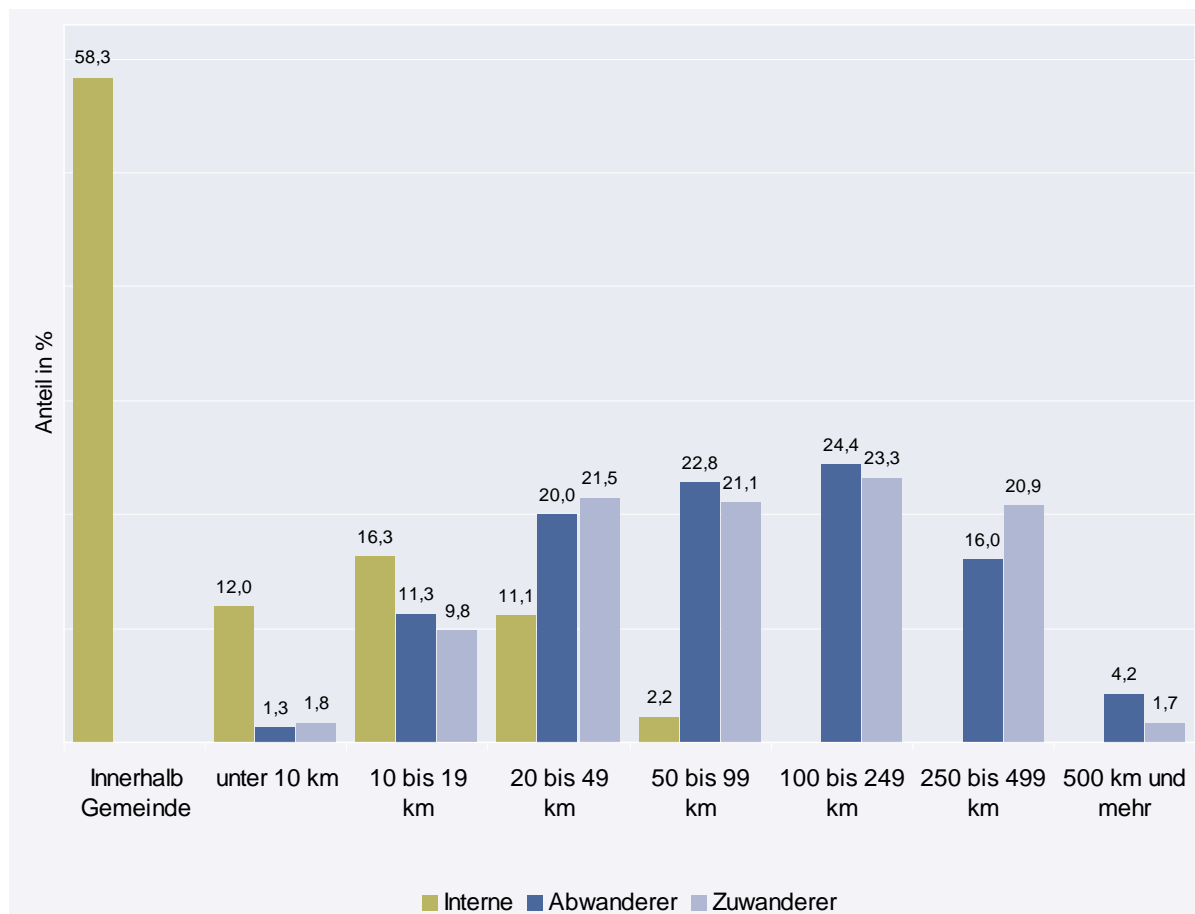
**Abbildung 4: Herkunftsgemeinden (Wohnorte) der „Zuwanderer“ als Anteil an allen „Zuwanderern“ (2000 bis 2006)**



Quelle: IEB; eigene Berechnungen.

Die Entfernungen, die zwischen dem Wohnort zum Zeitpunkt der Arbeitslos-/Arbeitsuchendstatusmeldung und dem Ort der anschließenden Arbeitsaufnahme liegen, unterscheiden sich zwischen „Ab-“ und „Zuwanderern“ nur unwesentlich (Abbildung 5).

**Abbildung 5: Entfernungen zwischen Wohn- und Arbeitsort beim Übergang in Beschäftigung (Anteil an allen Übergängen 2000 bis 2006)**



Quelle: IEB; eigene Berechnungen.

Auffällig ist allenfalls der deutlich höhere Anteil der „Zuwanderer“ mit einer Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsort von 250 bis 499 Kilometern und der ebenfalls deutlich höhere Anteil der „Abwanderer“, die eine Distanz zwischen Wohn- und anschließendem Arbeitsort von mindestens 500 Kilometern überbrücken. Eine Erklärung dafür könnte sein, dass relativ viele Abgänge in entfernte, strukturstärkere Regionen Süddeutschlands und zugleich zahlreiche Zugänge aus eher strukturschwächeren Regionen Ostdeutschlands stattfinden, die zumeist weniger als 500 Kilometer von der Arbeitsmarktregion entfernt sind. Bezüglich der internen Übergänge in Beschäftigung ist bemerkenswert, dass häufig die Arbeitslos- bzw. Arbeitsuchendmeldung und die anschließende Beschäftigungsaufnahme in der gleichen Gemeinde erfolgen. Dies ist zu einem erheblichen Anteil auf Übergänge innerhalb der Stadtgrenzen Bremens zurückzuführen, denn in 54,1 % der Fälle wohnen und arbeiten die Personen in der Hansestadt.

Wie Smets (2009) bereits im Rahmen einer Labour-Turnover-Analyse feststellt, finden 45,3 % aller Einstellungen und Personalabgänge innerhalb der Stadt Bremen statt.



### 3.2 Interne und überregionale Übergänge im Vergleich

Strukturelle Unterschiede zwischen internen Übergängen und „Ab-“ und „Zuwanderern“ können vor allem bezüglich ihres „Status vor Beschäftigungsaufnahme“ und ihrer Qualifikation festgestellt werden.

Während des Untersuchungszeitraums zwischen 2000 und 2006 fand die Mehrheit (60,0 %) aller Übergänge in Beschäftigung im Anschluss an eine Phase der Arbeitslosigkeit von unter einem Jahr statt. Darüber hinaus erfolgten etwa 16,3 % der Beschäftigungsaufnahmen von Personen, die zuvor länger als ein Jahr ohne Beschäftigung gewesen waren. Diese Personen werden im Folgenden als Langzeit-Beschäftigungslose bezeichnet.<sup>11</sup> Knapp ein Viertel (23,1 %) der Übergänge vollzog sich im Anschluss an eine Arbeitsuchendmeldung.<sup>12</sup>

Grenzüberschreitende Übergänge – in beide Richtungen – zeichnen sich hingegen durch einen höheren Anteil von Personen, die vor einer Beschäftigungsaufnahme arbeitslos gemeldet waren, und durch einen niedrigeren Anteil Arbeitsuchender aus (Tabelle 5). Gerade bei „Abwanderern“ fällt der höhere Anteil Übergänge von Personen ins Gewicht, die mehr als ein Jahr ohne Beschäftigung gewesen sind.

**Tabelle 5: Interne und überregionale Übergänge nach dem Meldestatus vor Beschäftigungsaufnahme (2000 bis 2006) in Prozent**

	Arbeitslose	Langzeit-Beschäftigungslose	Arbeitsuchende	Sonstige
„Abwanderer“	61,5	17,3	20,6	0,5
„Zuwanderer“	63,6	15,7	20,3	0,5
Interne	59,1	16,2	24,0	0,6
<b>Gesamt</b>	<b>60,0</b>	<b>16,3</b>	<b>23,1</b>	<b>0,6</b>

Quelle: IEB; eigene Berechnungen.

Zudem ist die im Rahmen dieser Studie festgestellte Mobilität der Übergänger in Beschäftigung offensichtlich auch von der Qualifikation beeinflusst. Während der Anteil der Personen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben, bei den Grenzgängern unterdurchschnittlich repräsentiert ist, ist der Anteil der Hochqualifizierten bei „Zu-“ und bei „Abwanderern“ mit 9,0 % bzw. 10,9 % deutlich größer als bei den internen Übergängen.

<sup>11</sup> Der im Rahmen dieser Untersuchung parallel zur (Langzeit-)Beschäftigungslosigkeit verwendete Begriff der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit entspricht per definitionem nicht den §§ 16 und 18 SGB III, sondern ist zu verstehen als zusammenhängende Zeit ohne ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis (eine Unterbrechung von weniger als sieben Tagen ist dabei unschädlich).

<sup>12</sup> Aufgrund des Anstiegs der Arbeitsuchendmeldungen seit 2004, unterscheiden sich die Anteile vor bzw. nach diesem Erhebungsjahr. Die detaillierten Ergebnisse sind im Anhang Abbildung A 8 dargestellt.  
Anmerkung: Seit 1. Januar 2004 sind Personen gemäß § 37b SGB III (seit 01.01.2009: § 38 SGB III, Abs. 1) verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor Beendigung ihres Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses persönlich bei der für sie zuständigen Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Sollten sie kurzfristiger von der Beendigung ihres Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses Kenntnis erlangen, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen zu erfolgen.

**Tabelle 6: Interne und überregionale Übergänge nach Qualifikation (2000 bis 2005) in Prozent**

	Geringqualifizierte	Qualifizierte	Hochqualifizierte	Ausbildung unbekannt
„Abwanderer“	28,6	60,0	10,9	0,5
„Zuwanderer“	24,6	66,0	9,0	0,4
Interne	35,5	59,1	4,9	0,5

Quelle: IEB; eigene Berechnungen.

Der Anteil der Hochqualifizierten nimmt mit ansteigender Entfernung stetig zu. Während der Anteil der Hochqualifizierten an den Übergängen in Beschäftigung in Gemeinden, die weniger als 20 Kilometer vom Wohnort entfernt liegen, bei unter zwei Prozent liegt, beträgt dieser Anteil bei einer Entfernung von mindestens 250 Kilometern etwa das Zehnfache.<sup>13</sup> Höher Qualifizierte sind offenbar bei entsprechenden Stellenangeboten bereit, auch größere Distanzen in Kauf zu nehmen, zumal in einigen Fällen auch eine höhere Entlohnung Motivation sein dürfte.

Insgesamt kann eine höhere Mobilität der Männer festgestellt werden, denn mit 67,6 % („Abwanderer“) bzw. 68,0 % („Zuwanderer“) ist ihr Anteil bei den Grenzgängern deutlich größer als bei Übergängen in Beschäftigung, die innerhalb der Arbeitsmarktreion erfolgen (60,0 %; siehe im Anhang Tabelle A 3). Eckey et al. verweisen in diesem Zusammenhang auf verschiedene empirische Studien, die belegen, dass geschlechtsspezifische Unterschiede im Pendlerverhalten auf Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen zurückzuführen sind, aber auch verstärkt werden können durch die nach wie vor existenten Unterschiede bei der Wahrnehmung „sozialer Rollen“ in Haushalt und Familie (vgl. Eckey/Kosfeld/Türck 2007: 9 f.).

Darüber hinaus wird – wie auch durch die aufgezeigte Geschlechterdifferenzierung zu erwarten – bei einer Arbeitsaufnahme über die Grenzen der Region hinweg häufiger eine Vollzeitbeschäftigung aufgenommen. Während 78,4 % der internen Übergänge in eine Vollzeitbeschäftigung münden, ist dieser Anteil bei „Grenzgängern“ merklich größer (84,2 % bzw. 84,9 %).

#### **4 Integration von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden in der Arbeitsmarktreion Bremen**

Untersuchungsgegenstand in diesem Abschnitt sind grundsätzlich die internen Übergänge von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden, die in den Jahren 2000 bis 2007 innerhalb der Arbeitsmarktreion Bremen stattfanden.<sup>14</sup>

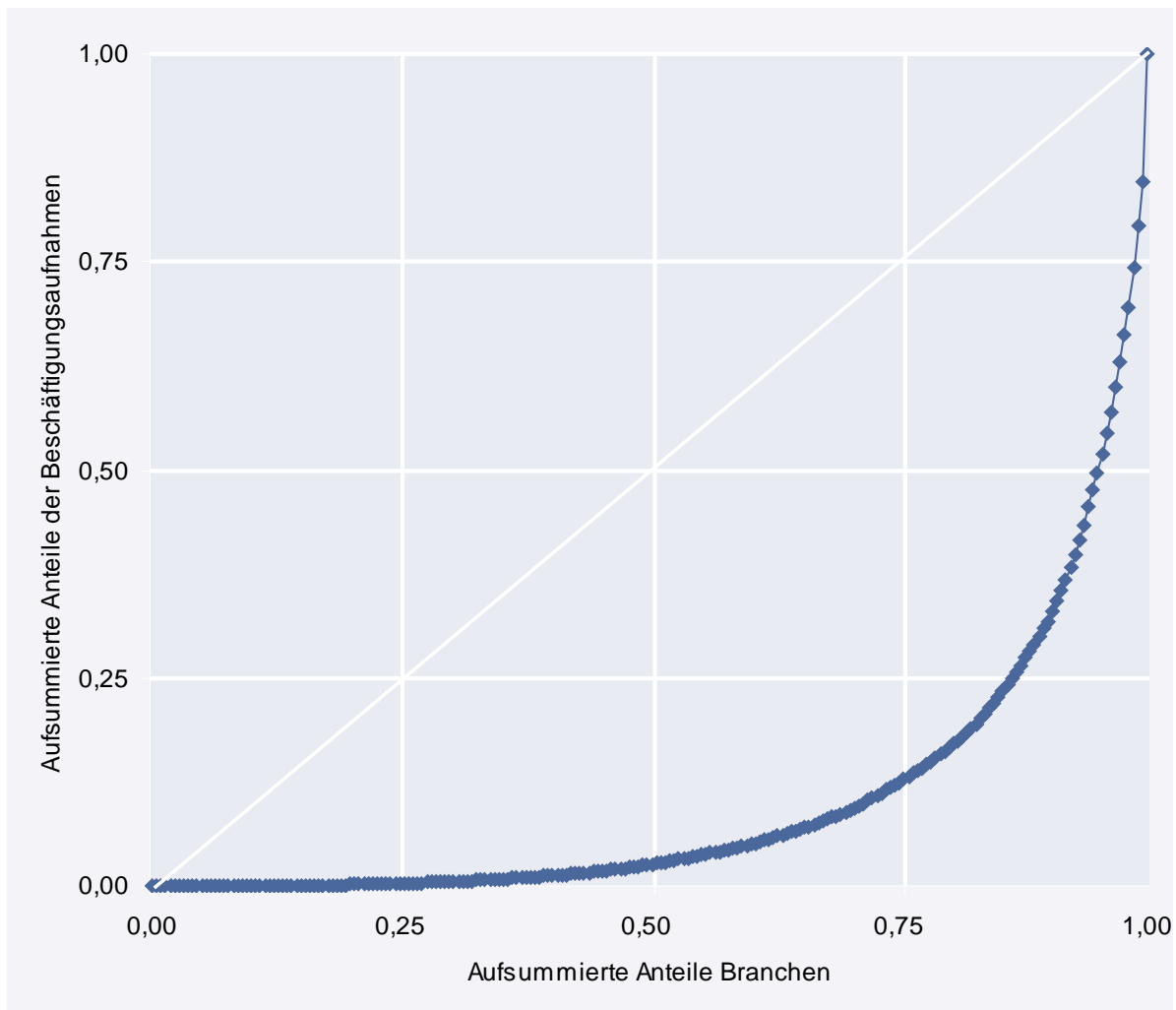
<sup>13</sup> Weitere Informationen siehe Anhang Abbildung A 1.

<sup>14</sup> Bei der Branchenanalyse ist es erforderlich, sich wegen einer 2003 vollzogenen Änderung der Wirtschaftszweigsystematik auf die Jahre 2003–2007 zu beschränken. Im Rahmen der qualifikationsbezogenen Analyse der Übergänge liegen – wegen einer Änderung der Erhebungsvorgaben – repräsentative Daten nur bis zum Jahr 2005 vor (vgl. Fußnote 21).

#### 4.1 Verteilung der Übergänge nach Zielbranchen

Um detailliertere Angaben zur branchenspezifischen Struktur machen zu können, wird im Folgenden die sogenannte 3-Steller-Ebene der Wirtschaftszweigsystematik 2003 (WZ03 „Wirtschaftsgruppen“) herangezogen. Die Analyse zeigt, dass sich die Übergänge in Beschäftigung auf relativ wenige Wirtschaftsgruppen konzentrieren.

**Abbildung 6: Lorenzkurve zur Darstellung der Verteilung der Übergänge in Beschäftigung nach Wirtschaftsgruppen der WZ03 (Gini-Koeffizient 0,44)**



Quelle: IEB; eigene Berechnungen.

Oder anders ausgedrückt: Die überwiegende Mehrheit der Wirtschaftsgruppen respektive Branchen trägt kaum in nennenswertem Umfang zur Integration von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden bei.

Wenn in jeder der 222 Wirtschaftsgruppen zwischen 2003 und 2007 die gleiche Zahl an Integrationen stattgefunden hätte, ergäbe sich eine Gleichverteilung in Form der Winkelhalbierenden (45 Grad; siehe Abbildung 6). Die Ergebnisse (blaue Linie) verweisen jedoch auf eine extreme Ungleichverteilung der Übergänge in Beschäftigung. Die insgesamt rund 280.600 Beschäftigungsaufnahmen konzentrieren sich auf vergleichsweise wenige Branchen. So finden in 35 von 222 Wirtschaftsgruppen 78,0 % der Übergänge in Beschäfti-

gung statt; diese haben gemessen am Gesamtbeschäftigungsbestand der Arbeitsmarktregion allerdings nur einen Anteil von 59,0 %. Allein vier Wirtschaftsgruppen – mit einem Beschäftigtenanteil von 10,7 % – tragen zu annähernd einem Drittel (30,5 %) der Übergänge bei.

Abbildung 7 zeigt alle Wirtschaftsgruppen, die mindestens 0,7 % der Übergänge gemessen an allen Beschäftigungsaufnahmen zwischen 2003 und 2007 beitragen.

Mit einem Anteil von 15,3 % (8.570) finden die meisten Beschäftigungsaufnahmen in der Branche Überlassung von Arbeitskräften (einschließlich Personal- und Stellenvermittlung mit einem Anteil von 17,0 %; Anteil der gesamten Wirtschaftsgruppe an der Gesamtbeschäftigung: 1,8 %) statt. Von hoher Bedeutung sind darüber hinaus die Branchen Frachttumschlag und Lagerei (5,3 %; 2.960), Sozialwesen (5,2 %; 2.900) und Hoch- und Tiefbau (4,6 %; 2.670). Auch in der Wirtschaftsgruppe Speisengeprägte Gastronomie (3,3 %; 1.860) sowie bei Vereinigungen und Interessenvertretungen (3,2 %; 1.790), die auch karitative Einrichtungen umfassen, nehmen zahlreiche Personen eine Beschäftigung auf. Darüber hinaus sind das Gesundheitswesen, Bereiche des Facheinzelhandels sowie das Speditionsgewerbe von Bedeutung.

Wie aufgezeigt erweisen sich einige Branchen in Relation zu ihrer Arbeitsmarktbedeutung (in punkto Beschäftigtenzahl) offensichtlich als aufnahmeresistenter als andere. In Branchen mit dem größten Beschäftigtenanteil, wie Gesundheitswesen, Herstellung von Kfz oder Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatungen finden vergleichsweise wenige Integrationen von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden statt. Zwischen 2003 und 2007 kam es dagegen überproportional zum Beschäftigungsstand häufig zu Integrationen in den Wirtschaftsgruppen Überlassung von Arbeitnehmern, Frachttumschlag und Lagerei, Gastronomie, Baugewerbe sowie bei Vereinigungen und Interessenvertretungen. Der Grund dafür ist sicherlich in einer ausgeprägten Personalfluktuations- bzw. Arbeitsplatzdynamik oder aber auch in einem deutlichen Beschäftigungsaufbau während des Untersuchungszeitraums zu suchen. Ersteres trifft überwiegend auf die Baubranche zu (Saisonarbeit), Letzteres offenbar für die Branche Frachttumschlag und Lagerei (vgl. Lemper 2009: 17–19). Die Gründe der zahlreichen Integrationen in die Zeitarbeit sind neben einer hohen Dynamik auch ein deutlicher Beschäftigungsaufbau (vgl. Antoni/Jahn 2006: 2 und Bundesagentur für Arbeit 2010: 13–15).

#### **4.2 Situation respektive (Melde-)Status der Übergänger in Beschäftigung nach Zielbranchen**

Mit 17,4 % nehmen überdurchschnittlich<sup>15</sup> viele Langzeit-Beschäftigungslose in der Branche Überlassung von Arbeitskräften eine Beschäftigung auf. Des Weiteren findet ein hoher Anteil dieser Personengruppe in den Wirtschaftsgruppen Sozialwesen (6,5 %), bei Vereinigungen und Interessenvertretungen<sup>16</sup> (4,1 %) sowie in der Gastronomie (3,7 %) Arbeit. Im Vergleich zu Arbeitslosen, die weniger als ein Jahr ohne Beschäftigung gewesen sind, und Arbeits-

<sup>15</sup> Der Durchschnitt als Vergleichsgröße wird im Folgenden jeweils gebildet durch den Strukturanteil der Gesamtheit der Übergänge in Beschäftigung.

<sup>16</sup> Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, kirchliche und politische Vereinigungen.

chenden nehmen zahlreiche Langzeit-Beschäftigungslose zudem im Reinigungsgewerbe eine Beschäftigung auf.

Arbeitslose, deren vorherige Beschäftigung weniger als ein Jahr zurückliegt, nehmen häufig Arbeit in den Branchen Frachtumschlag und Lagerei (6,0 %), Hoch- und Tiefbau (6,0 %) sowie im Ausbaugewerbe (unter anderem Fliesenleger-, Bautischler- oder Malerbetriebe: 3,0 %) auf. Vergleichsweise selten werden Beschäftigungen im Sozialwesen oder bei Vereinigungen und Interessenvertretungen begonnen. Auch aus dieser Personengruppe finden die meisten in der Zeitarbeitsbranche eine Möglichkeit zur Arbeitsaufnahme (15,8 %).

Hierbei sei angemerkt, dass Zeitarbeiter statistisch bei den Verleihfirmen im Dienstleistungssektor geführt werden, tatsächlich aber auch in anderen Branchen, wie im Verarbeitenden Gewerbe, Logistik oder im Baugewerbe eingesetzt werden.

Im Bereich Frachtumschlag und Lagerei, im Hoch- und Tiefbau sowie im Ausbaugewerbe hingegen finden vergleichsweise wenige Langzeit-Beschäftigungslose Arbeit. Gerade die beiden letztgenannten Branchen sind – insbesondere und in hohem Maße bis zum Winter 2005/2006<sup>17</sup> – saisonabhängig, so dass viele Arbeitskräfte jährlich wiederkehrend über die Wintermonate entlassen werden (siehe Fußnote), was zu einem niedrigeren Anteil von Langzeit-Beschäftigungslosen bei den Einstellungen führt. Damit scheinen die Integrationsmöglichkeiten für Arbeitslose, die mehr als ein Jahr ohne Beschäftigung gewesen sind, in weiten Teilen des Dienstleistungssektors vergleichsweise günstiger zu sein.

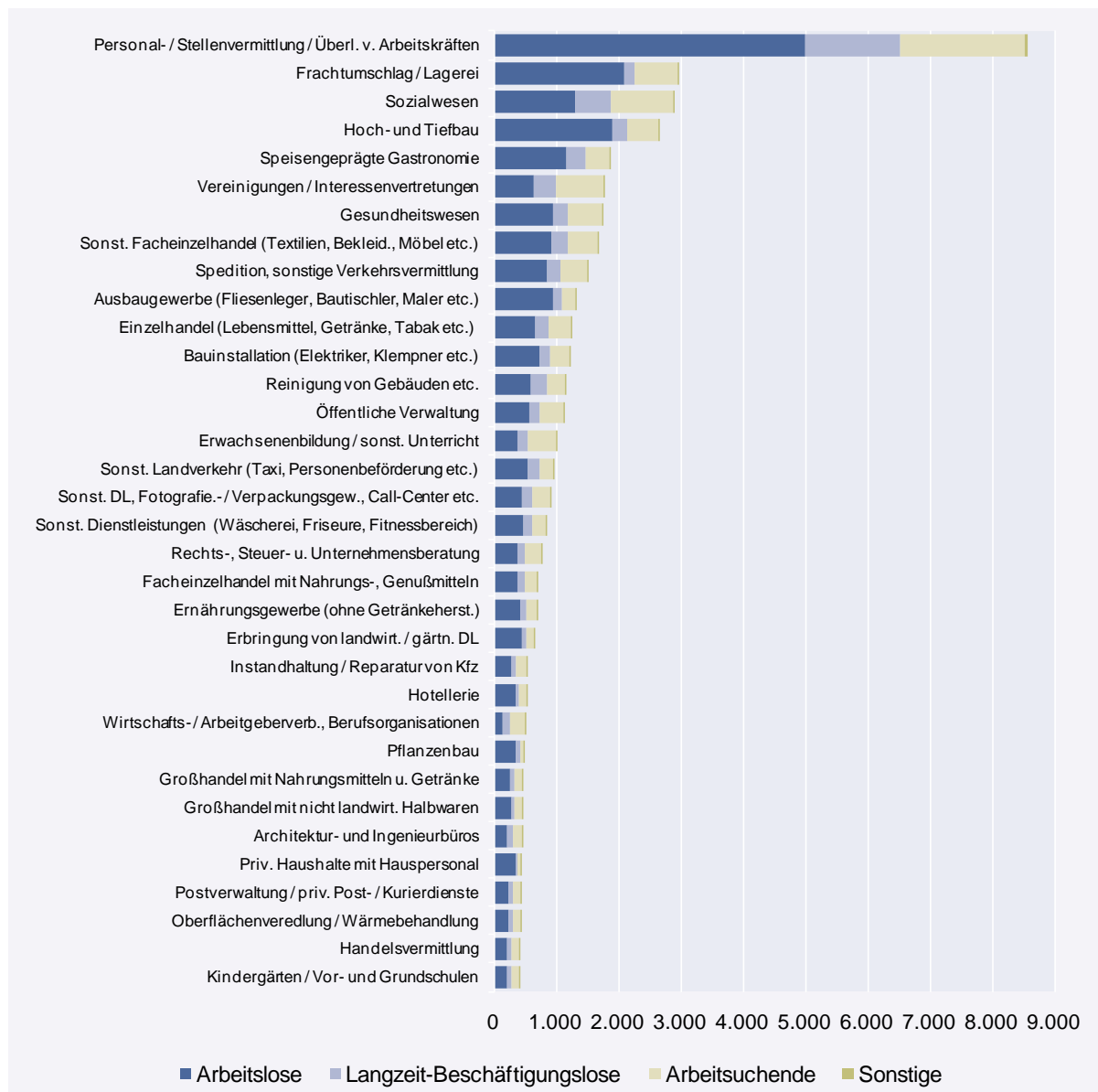
Im Gegensatz zu Arbeitslosen und Langzeit-Beschäftigungslosen nehmen – wie erwartet – nur 13,1 % der Arbeitssuchenden in der Branche Überlassung von Arbeitskräften eine Tätigkeit auf. Primäres Anliegen aller „Arbeit Suchenden“ (einschließlich der Arbeitslosen) ist aus Gründen von Lebensplanung, Kontinuität und Identifikation mit ihrer Tätigkeit die Aufnahme einer unbefristeten Beschäftigung bei einem Arbeitgeber, bei dem Arbeitsplatz und Arbeitsstätte dauerhaft angelegt sind, so dass Arbeitssuchende, aus einem Beschäftigungsverhältnis heraus und (noch) nicht arbeitslos, vordergründig nach derartigen Beschäftigungsverhältnissen suchen (vgl. Fuchs 2006 und Atkinson et al. 2000).

Arbeitssuchende ergreifen überdies überdurchschnittlich im Sozialwesen (6,5 %), bei Vereinigungen und Interessenvertretungen (5,1 %) und im Gesundheitswesen (3,6 %) eine Beschäftigung. Im Vergleich zu Arbeitslosen und Langzeit-Beschäftigungslosen finden zahlreiche Arbeitssuchende darüber hinaus einen Arbeitsplatz in der öffentlichen Verwaltung.

---

<sup>17</sup> Bis einschließlich Winter 2005/2006 wurden Beschäftigte der Bauwirtschaft in hohem Maße über die Wintermonate von ihren Arbeitgebern aus saisonalen Gründen entlassen und im Frühjahr wieder eingestellt, was in Regionen mit einem überdurchschnittlichen Beschäftigungsanteil des Baugewerbes zu einem regelmäßig starken Anstieg der Arbeitslosigkeit im Winter und gleichzeitig hohen Abgangsraten aus Arbeitslosigkeit verbunden mit ebenso hohen Einstellungsraten im Frühjahr führte. Folglich war der Arbeitsmarkt dieser Regionen durch eine höhere Dynamik und größere Fluktuationsraten bei Arbeitslosigkeit und Beschäftigung geprägt. Mit der Einführung des Saison-Kurzarbeitergeldes ab 01.04.2006 (§ 175 SGB III; Gesetz zur Förderung ganzjähriger Beschäftigung vom 24.04.2006, BGB I. I S. 926) kam es in der Bauwirtschaft und in anderen Wirtschaftszweigen mit hohen saisonbedingten Arbeitsausfällen zu einer Verstetigung der Beschäftigungsverhältnisse, so dass dem Anstieg der Arbeitslosigkeit in den Wintermonaten entgegen gewirkt werden konnte. In der Schlechtwetterzeit, von Dezember bis März, wird seitdem das sogenannte Saison-Kurzarbeitergeld bei witterungs- oder auftragsbedingtem Arbeitsausfall gezahlt.

**Abbildung 7: Übergänge in Beschäftigung nach Branchen und Meldestatus vor Beschäftigungsaufnahme (Durchschnitt 2003 bis 2007)**



Quelle: IEB; eigene Berechnungen.

Es gibt somit branchenabhängig erkennbare Unterschiede, in welchen Branchen Arbeitslose, Langzeit-Beschäftigungslose und Arbeitsuchende eine Beschäftigung aufnehmen. Für das Bau- und Baunebengewerbe ist – wie dargestellt – allerdings eine gewisse saisonal bedingte Fluktuation zu berücksichtigen, was im Vergleich zu anderen Branchen zu einer saisonbedingt jährlich verstärkten Zahl von Einstellungen und damit verzerrten „Gewichten“ der Personengruppen führt.

### 4.3 Zielbranchen und Betriebsgrößen

Über die dargestellten branchenspezifischen Ergebnisse hinaus stellt sich die Frage, inwieweit auch die Betriebsgröße<sup>18</sup> Einfluss auf das Übergangspotential haben könnte. Während die Beschäftigungsaufnahmen in einigen Wirtschaftsgruppen fast ausschließlich in Großbetrieben stattfinden (Abbildung 8), erfolgen in anderen zahlreiche Übergänge in Beschäftigung überwiegend in Klein- und Kleinstbetrieben. Insgesamt zeigt sich also ein eher uneinheitliches Bild, welches offensichtlich durch die Branchenstruktur beeinflusst wird. Während einige Wirtschaftsgruppen somit eher von zahlreichen Klein- und Kleinstbetrieben geprägt werden, wie z. B. Handwerksbetriebe im Ausbaugewerbe, werden andere, wie z. B. Frachturnschlag und Lagerei oder das Ernährungsgewerbe durch wenige Großbetriebe dominiert.

Insbesondere in den Wirtschaftsgruppen Ausbaugewerbe, Speisengeprägte Gastronomie, Erbringung landwirtschaftlicher und gärtnerischer Dienstleistungen sowie Hoch- und Tiefbau finden zahlreiche Integrationen in Klein- und Kleinstbetrieben statt. Im Verhältnis zur Beschäftigtenanzahl erweisen sich insbesondere die genannten Wirtschaftsgruppen des Baugewerbes sowie Erbringung landwirtschaftlicher und gärtnerischer Dienstleistungen als aufnahmebereit. Dies gilt auch für die Gesundheitswirtschaft und die Wirtschaftsgruppe Sonstiger Landverkehr.

Anders stellt sich die Lage in der Wirtschaftsgruppe Frachturnschlag und Lagerei sowie im Ernährungsgewerbe dar. Diese Branchen werden durch Großbetriebe bestimmt und es finden in Betrieben mit mindestens 250 Mitarbeitern überproportional viele Übergänge in Beschäftigung statt. So arbeiten 81,4 % der Beschäftigten in der Wirtschaftsgruppe Frachturnschlag und Lagerei in Großbetrieben, mit 95,9 % aller Beschäftigungsaufnahmen erfolgen dort nahezu sämtliche Integrationen.

Beschäftigungsaufnahmen in der Zeitarbeitsbranche finden überwiegend in Betrieben mittlerer Größe statt. Allerdings sind in diesen Betrieben auch die meisten Personen angestellt.

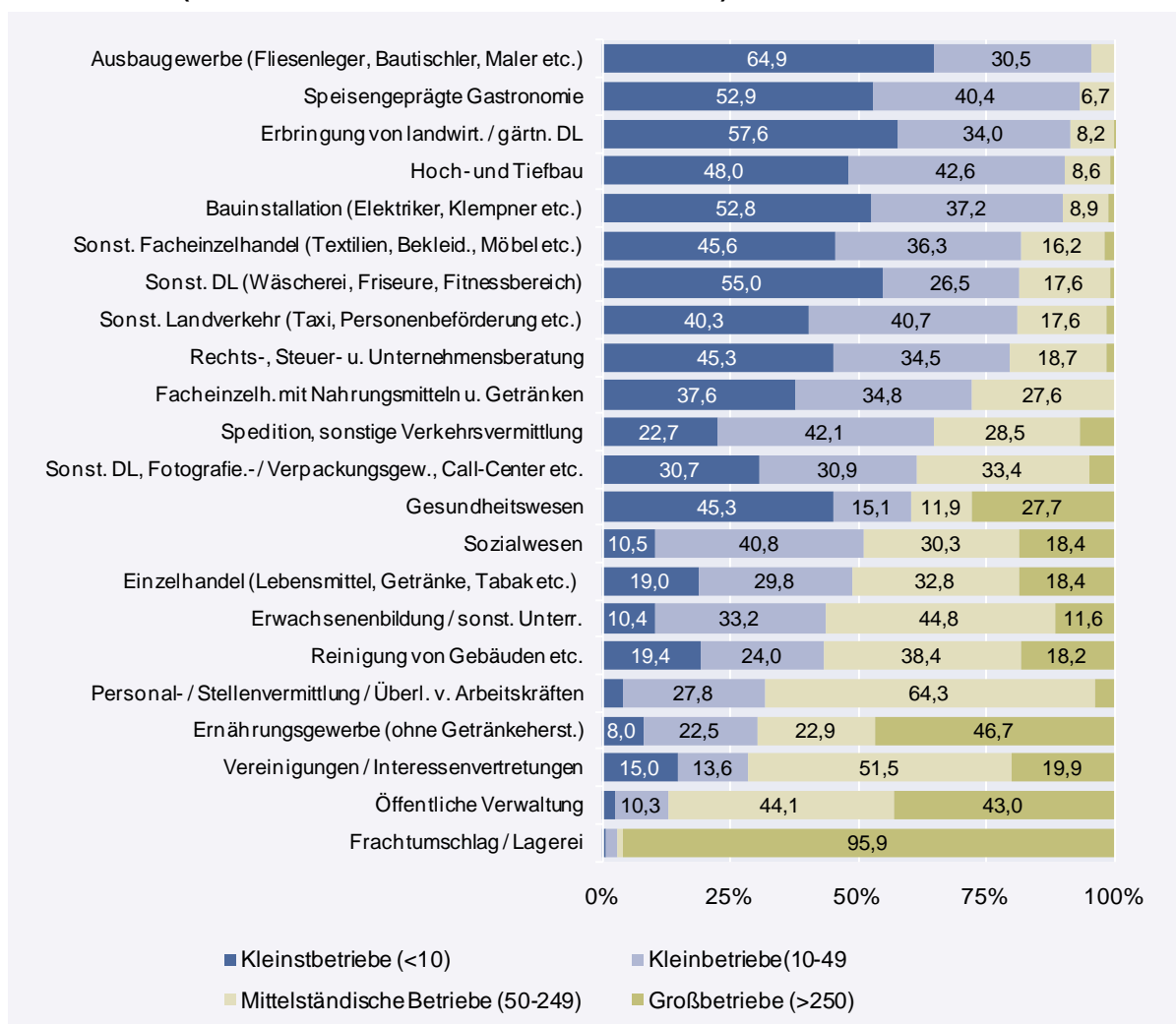
---

<sup>18</sup> In dieser Untersuchung werden vier Betriebsgrößenklassen unterschieden:

- Kleinstbetriebe haben 1 bis 9 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte,
- Kleinbetriebe 10 bis 49 Beschäftigte,
- Betriebe mittlerer Größe 50 bis 249 Beschäftigte und
- als Großbetriebe gelten alle Betriebe mit einer Beschäftigtenzahl von 250 und mehr Personen.



**Abbildung 8: Übergänge in Beschäftigung nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Strukturanteile Durchschnitt 2003 bis 2007)**



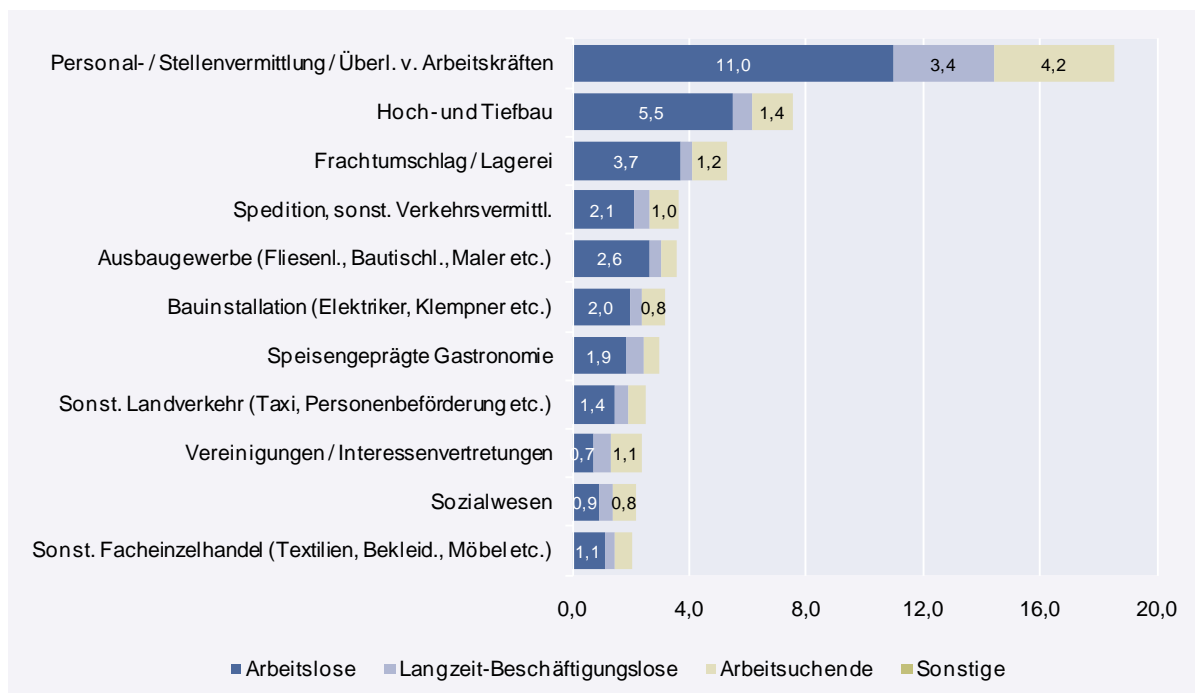
Quelle: IEB; eigene Berechnungen.

#### 4.4 Beschäftigungsaufnahmen nach Zielbranchen und Geschlecht

Branchen weisen bekanntermaßen ein unterschiedliches Beschäftigungsgewicht von Männern und Frauen auf (vgl. Fischer et al. 2009: 10, 16–18). In Abbildung 9, in der die Beschäftigungsaufnahmen von Männern nach den maßgeblichen Zielbranchen dargestellt werden, wird deutlich, dass sich fast jede fünfte Arbeitsaufnahme (18,6 %) in der Zeitarbeitsbranche vollzieht.



**Abbildung 9: Übergänge in Beschäftigung von Männern nach Branchen und Meldestatus vor Beschäftigungsaufnahme (Anteil an allen Übergängen 2003 bis 2007)**



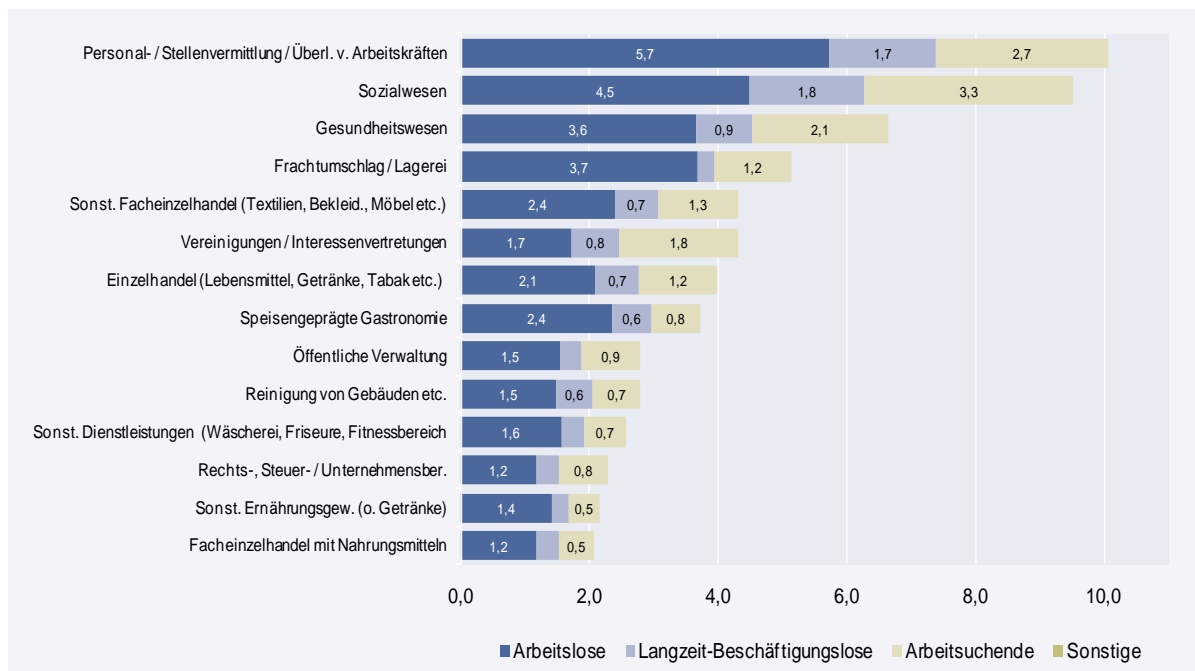
Quelle: IEB; eigene Berechnungen.

Auch die Bereiche Bau und Logistik bieten einem großen Teil der männlichen Bewerber Arbeit. Dies verwundert nicht, da die dort zu bewältigenden Aufgaben häufig durch physisch anstrengende Tätigkeiten gekennzeichnet sind. Zu diesen Branchen gehören Hoch- und Tiefbau (7,6 %), Frachturnschlag und Lagerei (5,3 %), Speditionen (3,7 %) sowie Ausbaugewerbe, zu denen Betriebe des Maurer-, Maler-, Fliesenleger-, Bautischler- und Bauschlosser-Handwerks (3,6 %) gehören, sowie Sonstiger Landverkehr (3,2 %).<sup>19</sup> Im Übrigen kann den Berufen der männlichen Zeitarbeitnehmer entnommen werden, dass diese primär in Metall- und Elektroberufen, technischen Berufen oder als Hilfsarbeiter (vermutlich ebenfalls in erster Linie in körperlich betonten Tätigkeiten) beschäftigt sind (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010: 10).

Die Branchen, in denen weibliche Arbeitslose und Arbeitsuchende vorwiegend eine Beschäftigung aufnehmen, unterscheiden sich davon deutlich.

<sup>19</sup> Personen- und Güterbeförderung mit Bussen, Kleintransportern, Stadtschnell- und Straßenbahnen sowie durch Taxi-Unternehmen.

**Abbildung 10: Übergänge in Beschäftigung von Frauen nach Branchen und Meldestatus vor Beschäftigungsaufnahme (Anteil an allen Übergängen 2003 bis 2007)**



Quelle: IEB; eigene Berechnungen.

Zeitarbeit spielt bei Frauen eine wesentlich geringere Rolle als bei Männern. Zwar finden ebenfalls die meisten Übergänge der Frauen in Beschäftigung in der Branche Überlassung von Arbeitskräften statt, dessen Bedeutung ist mit einem Anteil von 10,1 % jedoch deutlich geringer. Im Vergleich zu den Männern entspricht das in etwa den Beschäftigungsanteilen in der Zeitarbeit: Im Untersuchungszeitraum war ungefähr jeder vierte Arbeitnehmer eine Frau (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010: 10).

Zudem fällt auf, dass Frauen gerade im Dienstleistungssektor häufig eine Arbeit beginnen. Dazu gehören nicht nur das Sozial- und Gesundheitswesen (9,5 % bzw. 6,6 %), sondern auch Einzelhandel, Vereinigungen und Interessenvertretungen, Gastronomie und das Reinigungsgewerbe. Die Wirtschaftsgruppe Frachtschlag und Lagerei hat auch für Frauen einen hohen Stellenwert; hier dürften – im Gegensatz zu den Männern – jedoch die büronahen Tätigkeiten (Planung und Organisation, Handel, Buchführung und Verwaltung) dominieren.

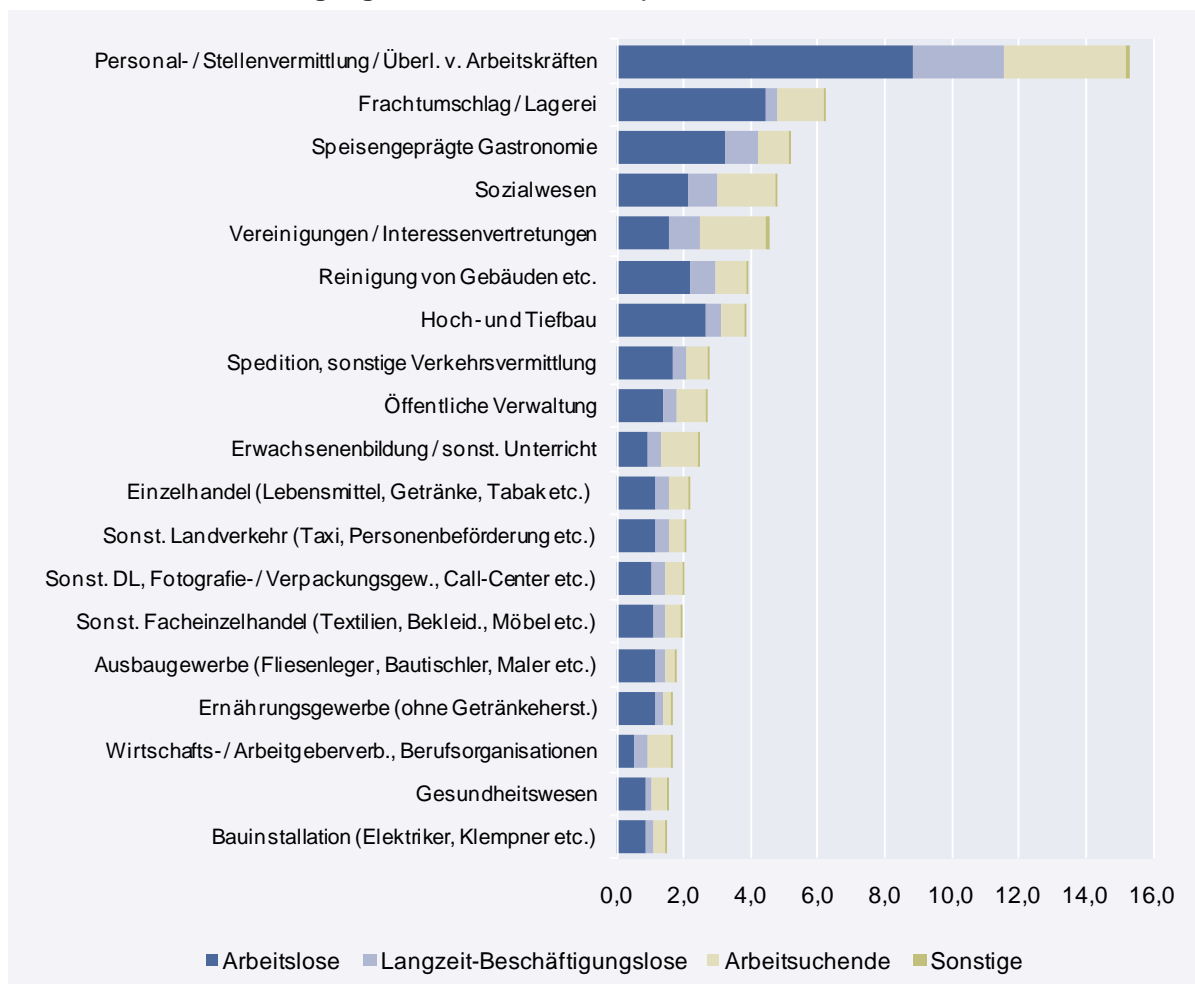
## 5 Beschäftigungsaufnahmen von Gering-, Mittel- und Hochqualifizierten nach Zielbranchen

Im Folgenden sollen Aussagen darüber getroffen werden, in welchen Branchen gering-, mittel- und hochqualifizierte Personen<sup>20</sup> eine Beschäftigung aufnehmen. Es wird zudem berücksichtigt, ob die jeweilige Person vor Beschäftigungsaufnahme länger oder kürzer als

<sup>20</sup> Hochqualifizierte besitzen einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss. Qualifizierte Beschäftigte verfügen im Unterschied zu geringqualifizierten Arbeitskräften über eine abgeschlossene Berufsausbildung.

ein Jahr beschäftigungslos oder arbeitsuchend gemeldet war. Grundlage der Berechnungen sind dabei sämtliche Beschäftigungsaufnahmen der Jahre 2003 bis 2005.<sup>21</sup>

**Abbildung 11: Übergänge in Beschäftigung von Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung nach Branchen und Meldestatus vor Beschäftigungsaufnahme (Anteil an allen Übergängen von 2003 bis 2005)**



Quelle: IEB; eigene Berechnungen.

Abbildung 11 stellt die Beschäftigungsaufnahmen der Geringqualifizierten dar, also von Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung.<sup>22</sup>

15,3 % der Beschäftigungsaufnahmen von Geringqualifizierten erfolgen in der Branche Überlassung von Arbeitskräften. Weiterhin nehmen zahlreiche Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung eine Beschäftigung im Bereich Frachttumschlag und Lagerei, in der Speisengeprägten Gastronomie sowie im Sozialwesen auf. Aber ebenfalls Vereinigungen und Interessenvertretungen sowie das Reinigungsgewerbe und die Baubranche haben eine

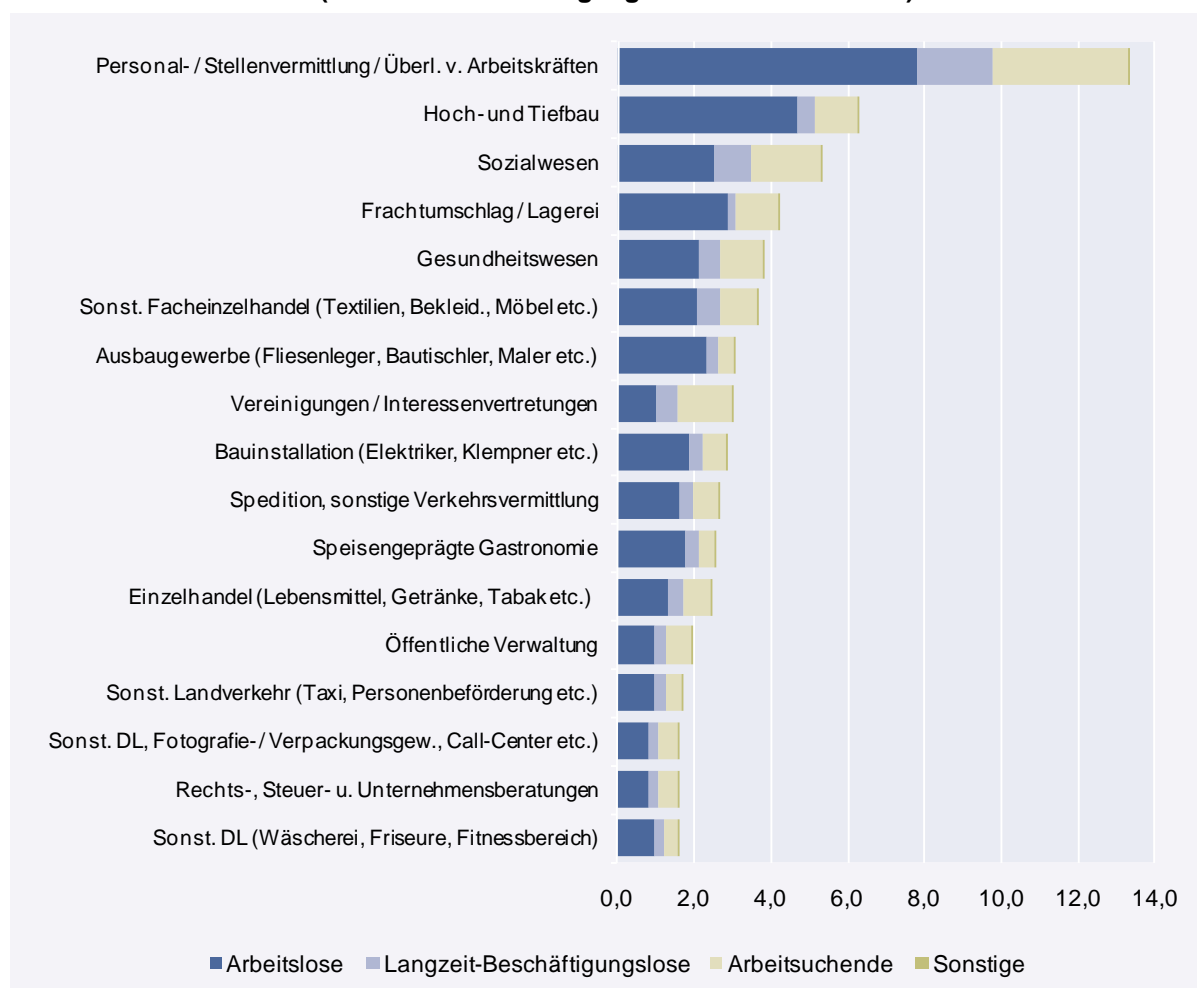
<sup>21</sup> Aufgrund der Änderung der Wirtschaftszweigsystematik können – mangels Vergleichbarkeit eines Teils der Branchen – nur Daten ab 2003 herangezogen werden. Zudem können hinsichtlich der Qualifikation belastbare Aussagen nur bis zum Jahr 2005 gemacht werden, da die Erhebungsvorgaben geändert wurden: Das Merkmal Qualifikation war mit der Einführung von des neuen IT-Verfahrens VerBIS in der BA (Vermittlungs-, Beratungs- und Informationssystem) zwischen 2006 und 2008 kein Pflichtfeld.

<sup>22</sup> Berücksichtigt werden alle Wirtschaftszweige, in denen mindestens 1,5 % der Beschäftigungsaufnahmen von Geringqualifizierten erfolgen. Diese 19 Branchen decken insgesamt 67,7 % aller Übergänge von Geringqualifizierten ab.

hohe Bedeutung für die Integration, insbesondere auch von geringqualifizierten Personen, die länger als ein Jahr beschäftigungslos sind.<sup>23</sup>

Für den Personenkreis mit abgeschlossener Berufsausbildung zeigt sich ein ähnliches Bild (Abbildung 12).<sup>24</sup>

**Abbildung 12: Übergänge in Beschäftigung von Personen mit abgeschlossener nichtakademischer Berufsausbildung nach Branchen und Meldestatus vor Beschäftigungsaufnahme (Anteil an allen Übergängen von 2003 bis 2005)**



Quelle: IEB; eigene Berechnungen.

Bei Hochqualifizierten (Abbildung 13) dominieren allerdings andere Zielbranchen.<sup>25</sup>

Mit 13,4 % ist wiederum die Zeitarbeit die Branche, in der sowohl Arbeitslose als auch Arbeitsuchende am häufigsten eine Beschäftigung aufnehmen. Allerdings hat die Zeitarbeit eine etwas geringere Bedeutung als für die Geringqualifizierten. Insgesamt sind jedoch zwischen den größten Ziel-Branchen beider Qualifikationsgruppen nur leichte Unterschiede

<sup>23</sup> Für Angaben zu geschlechtsspezifischen Unterschieden der Beschäftigungsaufnahmen nach Branchen von geringqualifizierten Personen siehe Abbildung A 2 und Abbildung A 3 im Anhang.

<sup>24</sup> Insgesamt tragen die in Abbildung 12 aufgeführten 17 Wirtschaftszweige mit jeweils einem Strukturanteil von mindestens 1,5 % zu insgesamt 61,2 % an den gesamten Übergängen in Beschäftigung bei.

<sup>25</sup> Die in Abbildung 13 dargestellten 17 Branchen tragen mit einem Strukturanteil von jeweils mindestens 1,5 % zu 68,8 % an den gesamten Übergängen der Hochqualifizierten in Beschäftigung bei.

auszumachen. Beschäftigungsaufnahmen in Hoch- und Tiefbau, Ausbaugewerbe sowie Gesundheitswesen haben für Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung einen leicht höheren Stellenwert. Speisengeprägte Gastronomie, Frachtumschlag und Lagerei und insbesondere das Reinigungsgewerbe sind nicht im gleichen Maße wie bei den Geringqualifizierten die Zielbranche.<sup>26</sup> Gerade in den letztgenannten saison- respektive konjunkturabhängigen Branchen (Frachtumschlag und Lagerei; vgl. Lemper 2009: 17–19) ist denkbar, dass das qualifizierte Personal als Stammpersonal fungiert und vornehmlich Geringqualifizierte nach Bedarf zum Auffangen von „Auftragsspitzen“ unter Anleitung der ausgebildeten Beschäftigten eingestellt werden (vgl. Senat der Freien Hansestadt Bremen 2006 und DVZ.de 2009). Damit verbunden wäre demnach eine höhere Fluktuation und somit eine höhere Zahl von Einstellungen für diese Personengruppe.

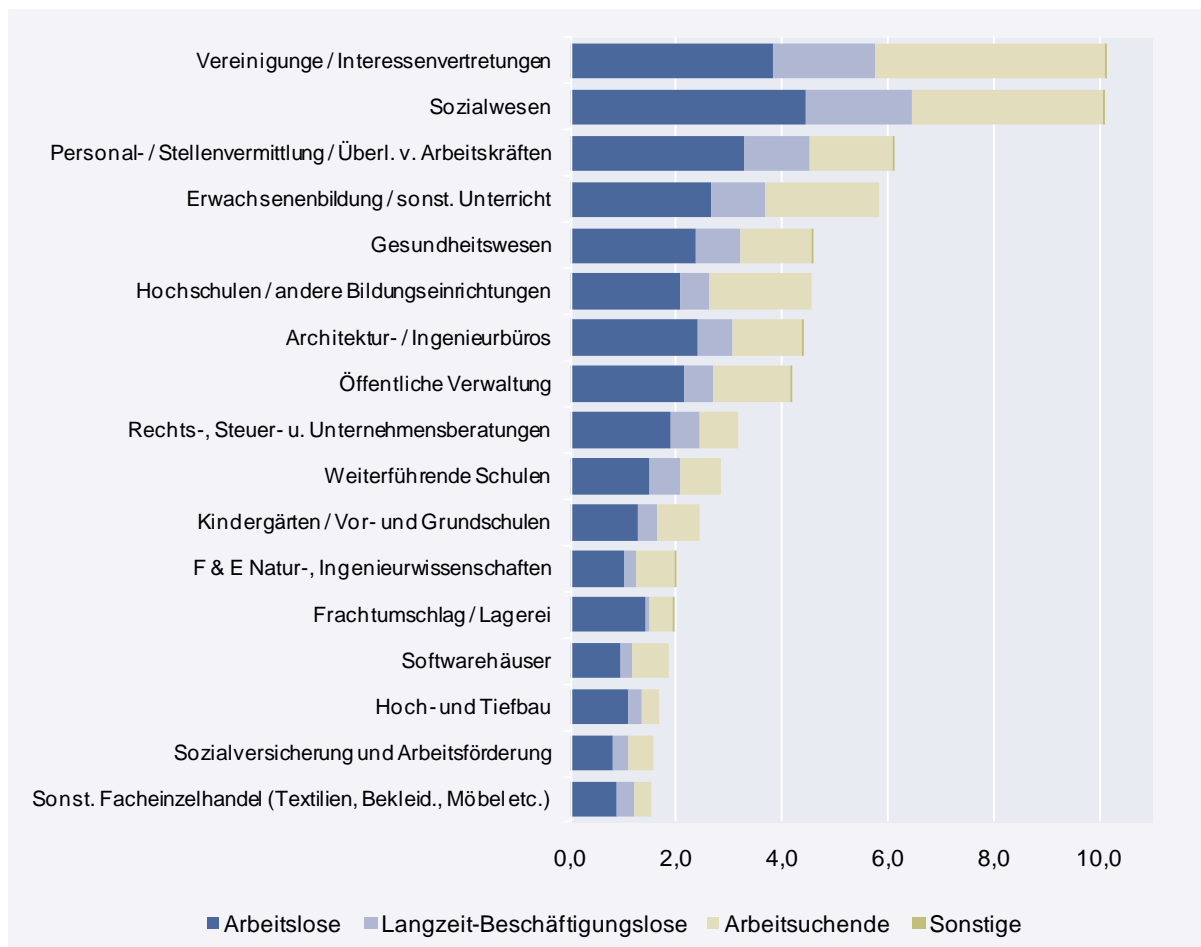
Für Personen mit (Fach-) Hochschulabschluss hat die Zeitarbeitsbranche eine relativ geringe Bedeutung, denn hier erfolgen nur 6,1 % aller Beschäftigungsaufnahmen dieser Qualifikationsgruppe. Mit jeweils 10,1 % gehören die Wirtschaftsgruppen Vereinigungen und Interessenvertretungen sowie Sozialwesen zu den Branchen, in denen die meisten Personen mit einem Hochschulabschluss in der Arbeitsmarktregion Bremen eine Beschäftigung aufnehmen. Weitere bedeutende Wirtschaftsgruppen sind Erwachsenenbildung, Gesundheitswesen, Hochschulen und andere Bildungseinrichtungen sowie Architektur- und Ingenieurbüros. Darüber hinaus nehmen viele Hochqualifizierte in der Arbeitsmarktregion Bremen eine Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung, bei Firmen der Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, im Bereich Forschung und Entwicklung, der Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie bei Softwarehäusern auf. Damit scheinen arbeitslose, langzeitbeschäftigungslose und arbeitssuchende Hochqualifizierte überwiegend von Branchen aufgenommen zu werden, die insgesamt höherwertigere, dem Qualifizierungsniveau entsprechende Beschäftigungsmöglichkeiten bieten.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Für Angaben zu geschlechtsspezifischen Unterschieden der Beschäftigungsaufnahmen nach Branchen von Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung siehe Abbildung A 4 und Abbildung A 5 im Anhang.

<sup>27</sup> Für Angaben zu geschlechtsspezifischen Unterschieden der Beschäftigungsaufnahmen nach Branchen von Personen mit (Fach-) Hochschulabschluss siehe Abbildung A 6 und Abbildung A 7 im Anhang.

**Abbildung 13: Übergänge in Beschäftigung von Personen mit (Fach-) Hochschulabschluss nach Branchen und Meldestatus vor Beschäftigungsaufnahme (Anteil an allen Übergängen von 2003 bis 2005)**



Quelle: IEB; eigene Berechnungen.

## 6 Beschäftigungsdauer von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden

Neben den Beschäftigungsaufnahmen ist auch die Dauer der begonnenen Beschäftigungsverhältnisse für die Arbeitsmarktpolitik und die Optimierung von Vermittlungsprozessen von großem Interesse. Dafür wurde auf der Grundlage des vorliegenden Datensatzes eine Variable berechnet, die die Dauer der ununterbrochenen Beschäftigung angibt. Es werden auch Beschäftigungsverhältnisse bei verschiedenen Arbeitgebern berücksichtigt, wenn zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des anschließenden Arbeitsverhältnisses höchstens sieben Tage liegen. Zudem werden nur Übergänge in Beschäftigung berücksichtigt, die bis zum 31. Dezember 2005 erfolgten, um einen ausreichend großen Zeitraum für die Bewertung der Nachhaltigkeit der aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse zur Verfügung zu haben.

Die Messung der Beschäftigungsdauer reicht bis zum 31. Dezember 2008.<sup>28</sup>

Im Durchschnitt dauert ein Beschäftigungsverhältnis nach einer Beschäftigungsaufnahme im Anschluss an eine Phase registrierter Arbeitslosigkeit bzw. des Arbeitsuchendstatus 601 Kalendertage.<sup>29</sup> Die Abweichungen sind dabei jedoch erheblich.

In 42,8 % der Fälle besteht die Beschäftigung länger als ein Jahr, bei 29,3 % der Beschäftigungsaufnahmen sogar mindestens zwei Jahre. Für 35,2 % der Fälle kann nur bedingt von einer erfolgreichen Integration in den Arbeitsmarkt gesprochen werden, da die Beschäftigung nicht einmal ein halbes Jahr umfasste.

## 6.1 Beschäftigungsdauer nach Geschlecht und Qualifikation

Auch bei der Dauer der begonnenen Beschäftigungsverhältnisse gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede. Die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt scheint dabei insgesamt etwas nachhaltiger zu sein: Ein arbeitsloser oder arbeitsuchender Mann ist in der Regel 546 Tage beschäftigt, Frauen arbeiten hingegen mit einer durchschnittlichen Beschäftigungsdauer von 687 Tagen nach Arbeitsaufnahme deutlich länger.

**Tabelle 7: Dauer aller in den Jahren 2000 bis 2005 begonnenen Beschäftigungsverhältnisse nach Kalendertagen (Basis: Übergänge; Beobachtungszeitraum bis Ende 2008), Geschlecht und struktureller Verteilung**

	bis 30 Tage	31 bis 90 Tage	91 bis 180 Tage	181 Tage bis unter ein Jahr	1 bis unter 2 Jahre	mindestens 2 Jahre
Männer	7,9%	15,3%	14,5%	23,4%	13,2%	25,7%
Frauen	6,9%	12,7%	11,9%	19,7%	14,1%	34,9%
<b>Gesamt</b>	<b>7,5%</b>	<b>14,3%</b>	<b>13,5%</b>	<b>21,9%</b>	<b>13,5%</b>	<b>29,3%</b>

Quelle: IEB; eigene Berechnungen.

34,9 % der Frauen sind nach Beschäftigungsaufnahme mindestens zwei Jahre durchgehend beschäftigt, bei Männern hingegen nur 25,7 %. Mit einem Anteil von 37,7 % sind Männer darüber hinaus häufig weniger als ein halbes Jahr beschäftigt.

Deutlichere Unterschiede als zwischen Männern und Frauen sind bezüglich der Qualifikation der Beschäftigten festzustellen. Insbesondere Hochqualifizierte (mit abgeschlossenem (Fach-) Hochschulabschluss) arbeiten nach einer Beschäftigungsaufnahme über eine längere Zeitspanne durchgehend. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer dieser Personengruppe beträgt 669 Tage. Die ununterbrochene Beschäftigung Geringqualifizierter und auch von Personen mit einer abgeschlossenen nichtakademischen Berufsausbildung (Qualifizierte) endet im Durchschnitt mit 386 bzw. 541 Tagen deutlich früher.

<sup>28</sup> Durch die Begrenztheit des Untersuchungs- und Beobachtungszeitraums für die Messung der Beschäftigungsdauer entsteht eine gewisse Rechtszensierung (Anmerkung: Rechtszensierung bedeutet, dass die zu untersuchenden Fälle/Personen ab einem gewissen Zeitpunkt nicht mehr in der „nach rechts verlaufenden“ Zeitachse weiter beobachtet werden können). Dadurch bleiben bestimmte langfristig Beschäftigte (Arbeitsaufnahme vor 2000 bzw. Beschäftigung über 2008 hinaus) unberücksichtigt, so dass die hier abgebildete Beschäftigungsdauer kein Maßstab für die Beschäftigungsdauer aller Beschäftigten (nach Branche, Geschlecht oder Qualifikation) sein kann. Das ist allerdings auch nicht Ziel dieser Analyse. Hier geht es primär um die strukturelle Betrachtung der Nachhaltigkeit der „Übergänge“ im Untersuchungszeitraum.

<sup>29</sup> Sämtliche Angaben zur Beschäftigungsdauer in dieser Studie basieren auf kalendertäglichen Berechnungen.

**Tabelle 8: Dauer aller in den Jahren 2000 bis 2005 begonnenen Beschäftigungsverhältnisse nach Kalendertagen (Basis: Übergänge; Beobachtungszeitraum bis Ende 2007), Qualifikation und struktureller Verteilung**

	bis 30 Tage	31 bis 90 Tage	91 bis 180 Tage	181 Tage bis unter ein Jahr	1 bis unter 2 Jahre	mindestens 2 Jahre
Geringqualifizierte	10,1%	17,7%	15,7%	24,5%	12,5%	19,6%
Qualifizierte	6,3%	12,7%	12,5%	20,8%	14,0%	33,8%
Hochqualifizierte	4,0%	8,7%	9,4%	17,9%	15,9%	44,1%
<b>Gesamt</b>	<b>7,5%</b>	<b>14,3%</b>	<b>13,5%</b>	<b>21,9%</b>	<b>13,5%</b>	<b>29,3%</b>

Quelle: IEB; eigene Berechnungen.

Tabelle 8 untermauert diese Erkenntnisse: 60,0 % der Hochqualifizierten sind mindestens ein Jahr durchgehend beschäftigt, 44,1 % sogar mindestens zwei Jahre. Im Gegensatz dazu stellt sich die Situation der Geringqualifizierten anders dar: Während die Beschäftigungsdauer nach einem Übergang in Beschäftigung nur zu 32,1 % ein Jahr oder länger dauert, ist der Anteil kürzerer Beschäftigungsverhältnisse erheblich größer: 43,5 % der begonnenen Beschäftigungsverhältnisse dauern höchstens ein halbes Jahr.

Forschungsergebnisse zeigen aber auch, dass ein Viertel der Hochqualifizierten vier Jahre nach Studienabschluss befristet beschäftigt ist (Allmendinger/Schreyer 2005: 25) und zudem Hochqualifizierte häufig in Teilzeit arbeiten. Letzteres dürfte unter anderem mit dem höheren Einkommen dieser Arbeitskräfte zu erklären sein, welches sie in die Lage versetzt, die mit der Arbeitszeitverkürzung verbundenen Einkommensausfälle in Kauf zu nehmen (vgl. IW Trend 2000: 74 f.). Da die Ergebnisse dieser Studie wiederum belegen, dass Hochqualifizierte im Durchschnitt nach erfolgreicher Integration länger beschäftigt sind,<sup>30</sup> ist zu vermuten, dass diesen Personen nach dem Ende einer befristeten Beschäftigung der Arbeitsvertrag entweder verlängert beziehungsweise sogar „entfristet“ wird oder nahezu nahtlos eine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber aufgenommen wird.

## 6.2 Beschäftigungsdauer nach Betriebsgröße und Wirtschaftsgruppe/Branche

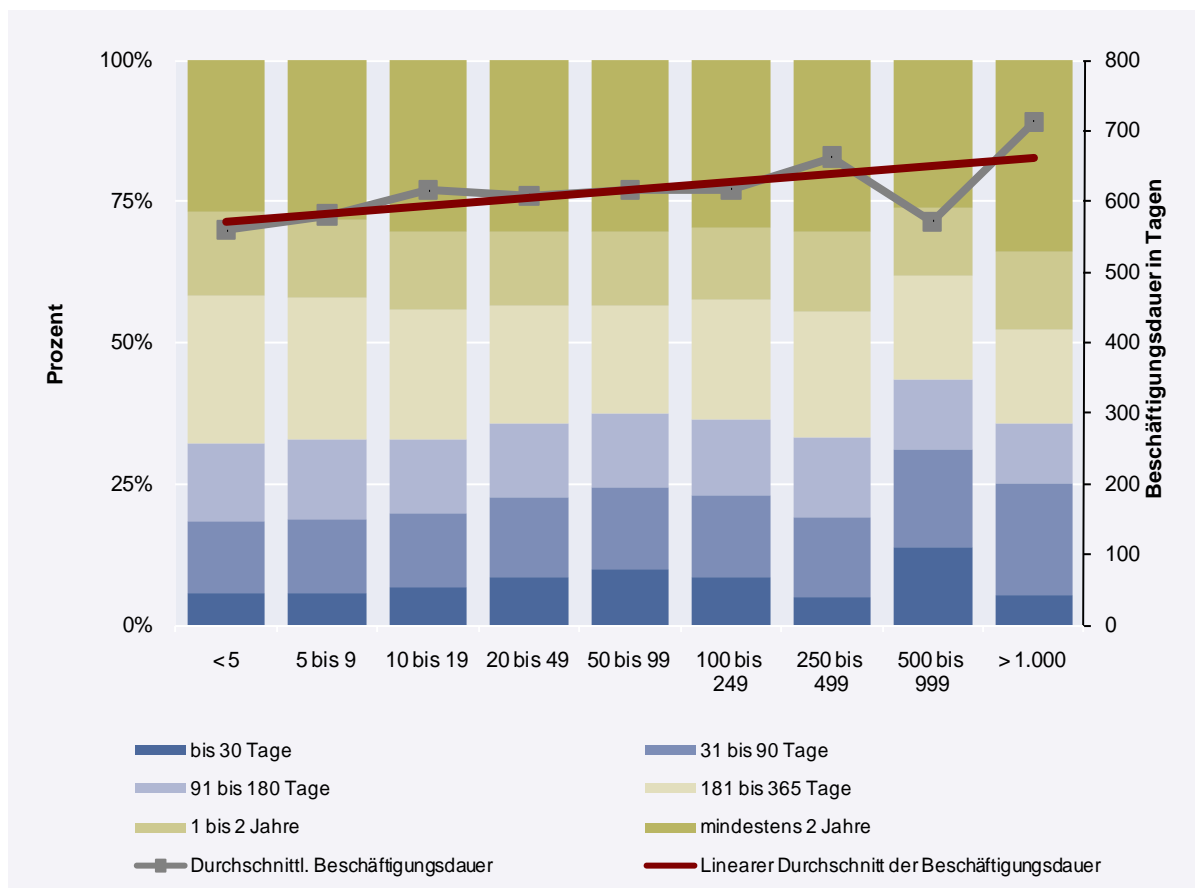
Die Analysen haben ergeben, dass die durchschnittliche Beschäftigungsdauer mit steigender Betriebsgröße zunimmt. Während Arbeitslose bzw. Arbeitsuchende, die in Kleinbetrieben mit weniger als fünf Personen eine Beschäftigung beginnen, anschließend im Durchschnitt 559 Tage ununterbrochen beschäftigt sind, ist die Beschäftigungsdauer in Großbetrieben mit mindestens 1.000 Beschäftigten mit 713 Tagen deutlich länger.

<sup>30</sup> Arbeitgeberwechsel sowie Wiedereinstellungen und neue Befristungen beim selben Arbeitgeber werden bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer im Rahmen dieser Studie nicht berücksichtigt, wenn zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des anschließenden Arbeitsverhältnisses höchstens eine Unterbrechung von sieben Kalendertagen besteht.



Dementsprechend ist der Anteil der Beschäftigungsverhältnisse, die mindestens ein Jahr dauern, in Betrieben mit mindestens 1.000 Beschäftigten mit 47,6 % höher als nach Übergängen in Beschäftigung, die in Betriebe mit weniger als fünf Personen erfolgten (41,7 %).<sup>31</sup>

**Abbildung 14: Beschäftigungsdauer nach Betriebsgrößenklassen (2000 bis 2005)**



Quelle: IEB; eigene Berechnungen.

Eine Ausnahme von dieser – nach den gewählten Betriebsgrößenklassen – nahezu linear ansteigenden durchschnittlichen Beschäftigungsdauer (Abbildung 14) scheint es bei Übergängen in Betriebe mit 500 bis 1.000 Beschäftigten zu geben, bei denen die durchschnittliche Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses mit 571 Kalendertagen nahezu dem Niveau der Kleinbetriebe entspricht. Insbesondere fällt dabei der hohe Anteil von Beschäftigungsverhältnissen auf, die weniger als einen Monat dauern. Die Ursache für diesen „Ausreißer“ konnte im Rahmen der Analysen für diese Studie nicht festgestellt werden.

Neben betriebsgrößenspezifischen sind insbesondere branchenbezogene Unterschiede festzustellen, wie Tabelle 9 verdeutlicht. Dargestellt sind jeweils die 15 Branchen mit den längsten bzw. kürzesten Beschäftigungsdauern.

<sup>31</sup> Anzumerken ist dabei, dass die Grundlage der Berechnung die Beschäftigtenzahl der Betriebe ist, in denen die erste Beschäftigungsaufnahme erfolgte. Wenn eine Person im Anschluss daran bei weiteren Betrieben beschäftigt ist, wird deren Betriebsgröße nicht berücksichtigt. Dies gilt analog auch für die Auswertung nach Branchen. In der Analyse werden nur die Wirtschaftszweige der Betriebe berücksichtigt, in die die Integration erfolgt.

**Tabelle 9: Durchschnittliche Beschäftigungsdauer nach Branchen in Kalendertagen (2003 bis 2005)**

Branchen	Durchschnittliche Beschäftigungsdauer in Kalendertagen
Hochschulen und andere Bildungseinrichtungen des Tertiärbereichs	841
Versicherungsgewerbe	785
Softwarehäuser (u. a. Beratung / Entwicklung)	753
Herstellung von sonstigen Maschinen	742
Sonstiger Großhandel (Halb- und Fertigwaren)	705
Druckgewerbe	687
Handel mit Kraftwagen	685
Gesundheitswesen	684
Architektur- u. Ingenieurbüros	684
Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatungen	683
Apotheken / Facheinzelhandel mit medizinischen und orthopädischen Artikeln	682
Instandhaltung und Reparatur von Kraftwagen	669
Vermittlung / Verwaltung von Grundstücken, Gebäuden	655
Sozialversicherung und Arbeitsförderung	633
Großhandel mit Gebrauchs- und Verbrauchsgütern	630
Handelsvermittlung	622
<b>Durchschnitt 2003–2005</b>	<b>498</b>
Getränkegeprägte Gastronomie	439
Erwachsenenbildung / Sonstiger Unterricht	428
Öffentliche Verwaltung	421
Hoch- und Tiefbau	418
Sonstiges Ernährungsgewerbe (ohne Getränke)	415
Speisengeprägte Gastronomie	394
Ausbaugewerbe (Fliesenleger, Bautischler, Maler etc.)	379
Post- und Kurierdienste	374
Frachttumschlag / Lagerei	368
Erbringung von landwirtschaftlichen und gärtnerischen Dienstleistungen	361
Wirtschafts- / Arbeitgeberverbände, Berufsorganisationen	336
Personal- / Stellenvermittlung / Überlassung von Arbeitnehmern	333
Vorbereitende Baustellenarbeiten	324
Sonstige kulturelle und unterhaltende Dienstleistungen	309
Pflanzenbau	301

Quelle: IEB; eigene Berechnungen.

Beschäftigungsaufnahmen in den Branchen Großhandel mit Maschinen, Softwarehäusern, Herstellung von Maschinen oder Großhandel mit Halb- und Fertigwaren scheinen besonders nachhaltig. Das heißt, dass Personen, die in diesen Branchen eine Beschäftigung beginnen, anschließend überdurchschnittlich lange ununterbrochen beschäftigt sind. Dies gilt auch für die Beschäftigungsstabilität im Druckgewerbe, dem Kfz-Handel, dem Gesundheitswesen, in Architektur- und Ingenieurbüros sowie Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatungen.

In Tabelle 9 ist ebenfalls zu erkennen, dass der Pflanzenbau, die Erbringung von kulturellen und unterhaltenden Dienstleistungen, Vorbereitende Tätigkeiten bei Baustellen und die Überlassung von Arbeitskräften zu den Branchen gehören, bei denen sich in der Regel nach einer erfolgreichen Beschäftigungsaufnahme eine deutlich kürzere Beschäftigungszeit anschließt.

In Abschnitt 6.1 wurde bereits der Zusammenhang zwischen der durchschnittlichen Beschäftigungsdauer und der Qualifikation einer Person dargestellt. Gleichzeitig ist auffällig, dass in Branchen, in denen häufig eine überdurchschnittlich lange Beschäftigung begründet wird, üblicherweise eine abgeschlossene Berufsausbildung oder sogar ein Hochschulabschluss vorausgesetzt wird. Das gilt z. B. für die Branchen Softwarehäuser, Architektur- und Ingenieurbüros oder auch Rechts- Steuer- und Unternehmensberatungen. Die Tätigkeiten in Branchen, bei denen die Beschäftigungsdauer in der Regel kürzer ist, können zu einem Großteil auch von Personen ausgeübt werden, die über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Dazu gehören z. B. Tätigkeiten im Pflanzenbau, Vorbereitende Tätigkeiten bei Baustellen oder landwirtschaftliche und gärtnerische Dienstleistungen.

Der Zusammenhang zwischen Qualifikation und Beschäftigungsdauer kann mittels einer Korrelationsanalyse belegt werden. Dazu wurden der Zusammenhang zwischen dem Anteil der jeweiligen Qualifikationsgruppe und deren durchschnittliche Beschäftigungsdauer in Tagen für Wirtschaftsgruppen berechnet. Die Ergebnisse zeigen einerseits einen stark negativen Zusammenhang zwischen Beschäftigungsdauer und der Gruppe der Geringqualifizierten an, andererseits wird ein positiver Zusammenhang zwischen Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung und der durchschnittlichen Beschäftigungsdauer angedeutet.<sup>32</sup> Geringqualifizierte haben also kürzere Beschäftigungsdauern, häufig gleichzusetzen mit überwiegend instabileren Beschäftigungsverhältnissen, und sind demzufolge auch einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt (vgl. Antoni/Jahn 2006: 5 f.). Das Humankapital von Qualifizierten und Hochqualifizierten ist für Betriebe wertvoller und weniger leicht ersetzbar. Die Qualifikationsanforderungen sind branchenabhängig unterschiedlich (vgl. Bellmann/Stegmaier 2007). In den Branchen, in denen mehr Beschäftigte mit hohem „Know-how“ gebraucht werden, ist folglich auch die durchschnittliche Beschäftigungsdauer höher.

## **7 Dynamik, Integrationschancen und Nachhaltigkeit der begonnenen Arbeitsverhältnisse**

Während in vorherigen Arbeiten die Dynamik des Arbeitsmarktes der Arbeitsmarktregion Bremen eingehend untersucht worden ist (vgl. Smets 2009), wurden in diesem Bericht die Integrationen in den Arbeitsmarkt sowie der Verbleib überprüft. Datengrundlage sind dabei sämtliche Arbeitslose und Arbeitssuchende, die zwischen 2000 und 2007 in der Arbeitsmarktregion Bremen eine Beschäftigung aufgenommen haben.

---

<sup>32</sup> Der Korrelationskoeffizient der Geringqualifizierten und der Beschäftigungsdauer beträgt -0,69, der Korrelationskoeffizient der Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung und Beschäftigungsdauer beträgt 0,58. Beide Ergebnisse sind höchst signifikant.

Die Beschäftigungsaufnahmen von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden konzentrieren sich auf einige wenige Wirtschaftsgruppen, wobei die meisten Beschäftigungsaufnahmen in der Branche Überlassung von Arbeitskräften stattfinden. Von hohem quantitativem Gewicht sind darüber hinaus die Branchen Frachtumschlag und Lagerei, Sozialwesen sowie Hoch- und Tiefbau. Insbesondere für Arbeitslose, die zuvor länger als ein Jahr beschäftigungslos gewesen sind, hat die Zeitarbeitsbranche als Beschäftigungsfeld eine besondere Bedeutung. Aber auch im Sozialwesen sowie Reinigungsgewerbe ergeben sich für diese Personengruppe anscheinend gute Integrationsmöglichkeiten. Arbeitslose mit einer geringeren Dauer der Beschäftigungslosigkeit beginnen zwar ebenfalls häufig eine Beschäftigung bei Zeitarbeitsunternehmen, darüber hinaus aber auch in den Wirtschaftsgruppen Frachtumschlag und Lagerei sowie Hoch- und Tiefbau.

Es sind gerade diese Branchen mit hohem Integrationsbeitrag die nach Smets (2009) auch eine hohe Dynamik aufweisen. Dynamik und die mögliche Chance auf eine Integration gehen also wie vermutet Hand in Hand.

Neben der Integration von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden ist die Nachhaltigkeit der Beschäftigung von zentralem Interesse. Die Analyseergebnisse zeigen, dass ein Beschäftigungsverhältnis im Durchschnitt 601 Kalendertage dauert. Auch hier werden in Abbildung 15 erhebliche Unterschiede zwischen den Branchen offenkundig. So dauert das durchschnittliche Beschäftigungsverhältnis bei Hochschulen und Bildungseinrichtungen, der Branche mit der längsten Beschäftigung (841 Tage), durchschnittlich 540 Tage länger als im Pflanzenbau, der Branche mit der kürzesten Beschäftigungsdauer (301 Tage).

Um die Aufnahmefähigkeit des regionalen Arbeitsmarktes einschätzen zu können, gilt es die gewonnenen Erkenntnisse zur Beschäftigungsdauer mit Ergebnissen zur Arbeitsmarktdynamik zu verknüpfen. Dazu wird die Labour-Turnover-Rate herangezogen, die anhand der Einstellungen und Personalabgänge die Personalfuktuation misst. Im Ergebnis können Branchen identifiziert werden, die einerseits günstige Voraussetzungen zur Integration bieten und andererseits eine angemessene Nachhaltigkeit der Beschäftigungsverhältnisse erwarten lassen. Berücksichtigt werden dabei nur Wirtschaftsgruppen, in denen mindestens 0,2 % der Beschäftigungsaufnahmen stattfinden. In diesen 72 Branchen erfolgen 92,5 % der Integrationen in der Arbeitsmarktregion Bremen.

In Abbildung 15 werden dazu in einem Kartesischen Koordinatensystem die Ergebnisse der Labour-Turnover-Analyse auf der Ordinate (Y-Achse) und die durchschnittliche Beschäftigungsdauer in Tagen auf der Abszisse (X-Achse) für die jeweilige Wirtschaftsgruppe abgetragen. Die Achsen selbst entsprechen dem jeweiligen Durchschnitt der Ergebnisse. Außerdem enthält die Form des Branchenpunkts die Information zum jeweiligen prozentualen Anteil an allen Beschäftigungsaufnahmen.

Branchen, die zwar sehr dynamisch sind, in denen die durchschnittliche Beschäftigungsdauer jedoch kürzer ist, finden sich im oberen linken Quadranten. Hierbei sind die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt zwar recht günstig, allerdings ist eine eher geringere Nachhaltigkeit zu erwarten. Dazu gehören die Branchen Pflanzenbau, Erbringung von unterhaltenden und kulturellen Dienstleistungen, Abbruchgewerbe sowie Überlassung von Arbeitskräften, aber auch Bibliotheken und Museen, Wirtschafts- und

Arbeitgeberverbände, Frachtumschlag und Lagerei, Landwirtschaftliche und gärtnerische Dienstleistungen, Ausbaugewerbe sowie Speisengeprägte Gastronomie.

Wirtschaftsgruppen, die weniger dynamisch sind, sich jedoch durch eine überdurchschnittliche Beschäftigungsdauer auszeichnen, werden im unteren, rechten Quadranten abgebildet. In diesen Branchen (Mit Versicherungsgewerbe verbundene Tätigkeiten, Herstellung von sonstigen Maschinen<sup>33</sup>, Getränkeherstellung) ist die Wahrscheinlichkeit recht hoch, dass nach einer Beschäftigungsaufnahme eine Person vergleichsweise lange in Arbeit bleibt, allerdings sind die Ausgangsbedingungen für das Ausmaß erfolgreicher Integrationen eher ungünstig. Am ungünstigsten stellen sich die Rahmenbedingungen Integrationschance und Nachhaltigkeit im unteren linken Quadranten dar, denn in diesen Branchen vereinen sich unterdurchschnittliche Dynamik und unterdurchschnittliche Beschäftigungsdauer.

Für eine erfolgreiche und zugleich nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt sind demnach die Voraussetzungen in Branchen vielversprechend, die sich im oberen, rechten Quadranten befinden. Diese weisen nicht nur eine überdurchschnittliche Dynamik, sondern auch eine längere durchschnittliche Beschäftigungsdauer auf. Dies gilt auch für Branchen, die durch ein ausgewogenes Mischungsverhältnis aus Dynamik und Nachhaltigkeit geprägt sind.<sup>34</sup>

Für zahlreiche Branchen des Dienstleistungssektors bestehen demnach nicht nur günstige Integrationschancen, sondern es ist auch mit einem längeren Verbleib zu rechnen. Hierzu gehören die Wirtschaftsgruppen Wach- und Sicherheitsdienste, Werbung, Kantinen und Caterer, Tankstellen, Wäschereien, Frisöre und das Reinigungsgewerbe sowie die Hotellerie. Des Weiteren ergeben sich gute Möglichkeiten im Bereich Bauwesen sowie in der Logistik; dazu gehören die Wirtschaftsgruppen Speditionen, Sonstiger Landverkehr<sup>35</sup> und der Versandhandel. Aufgrund einer leicht überdurchschnittlichen Dynamik und vergleichsweise langen Beschäftigungsdauern bieten darüber hinaus auch der Einzelhandel sowie das Sozialwesen günstige Rahmenbedingungen.

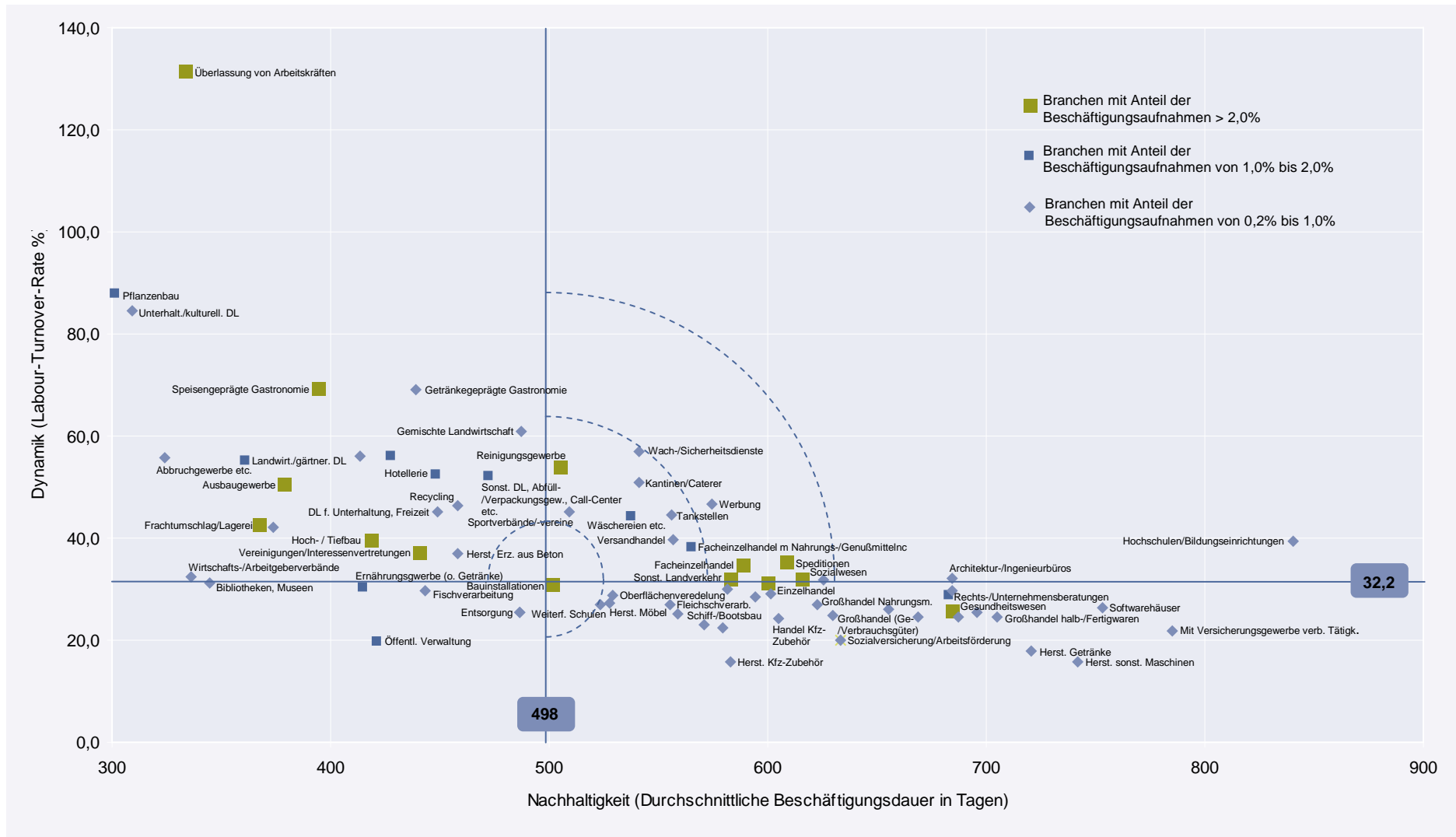
---

<sup>33</sup> „Herstellungen von sonstigen nicht wirtschaftszweigbezogenen Maschinen“ umfasst u. a. die Herstellung von Öfen und Brennern, von Aufzügen, Hebezeugen und Fördermittel für Be- und Entladung, Kräne etc, Kühl- und Gefriereinrichtungen, Klimageräte, Wärmeaustauscher, Ventilatoren, Apparate zum Filtern/Reinigen von Gas/Luft, Verpackungsmaschinen, Zentrifugen, Wagen.

<sup>34</sup> Die gestrichelten Linien in Abbildung 15 stellen Orientierungshilfen zum Vergleich der einzelnen Branchen dar, insbesondere im rechten, oberen Quadranten, der für günstigere Rahmenbedingungen steht, sowie in dem Bereich mit einem ausgewogenen Mischungsverhältnis aus Dynamik und Nachhaltigkeit.

<sup>35</sup> „Sonstiger Landverkehr“ umfasst u. a. Personenbeförderung (Busse und Stadtbahnen), Taxis und Mietwagen, gewerblicher Straßengüterverkehr.

Abbildung 15: Dynamik (2001 bis 2007) und Beschäftigungsdauer (2003 bis 2005) nach Wirtschaftsgruppen



Quelle: IEB; eigene Berechnungen.

Ausnahmen bilden die Branchen Hochschulen und andere Bildungseinrichtungen sowie Architektur- und Ingenieurbüros. Insbesondere der Hochschulbereich aber auch Letztere zeichnen sich durch eine hohe Dynamik und zugleich eine (sehr) lange Beschäftigungsdauer aus.

Im Hinblick auf eine erfolgreiche, nachhaltige Integration eignen sich offenbar einige Branchen eher als andere. Da sich darunter auch Dienstleistungsbranchen befinden, bei denen die anfallenden Tätigkeiten auch von Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung übernommen werden können, scheint der regionale Arbeitsmarkt Bremen nicht nur für Hochqualifizierte und Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung, sondern auch für Geringqualifizierte in größerer Zahl Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten. Die Ergebnisse zeigen, dass im Reinigungsgewerbe (64,7 %), in den Wirtschaftsgruppen Kantinen und Caterer (42,3 %) und Sonstiger Landverkehr (39,0 %) sowie bei Tankstellen (37,3 %) überdurchschnittlich viele gering qualifizierte Personen eine Beschäftigung aufnehmen (Durchschnitt: 32,9 %).

## **7.1 Schlussbemerkung**

Die Resultate deuten darauf hin, dass sich die Branchen hinsichtlich günstiger Integrationsvoraussetzungen und einer möglichst dauerhaften Beschäftigung unterscheiden. Die Überlassung von Arbeitskräften scheint für zahlreiche Arbeitslose den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen, so dass sich verfestigende Arbeitslosigkeit gemindert werden kann.

Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer in der Zeitarbeit ist hingegen wesentlich kürzer als in anderen Branchen, was die Nachhaltigkeit der Integration begrenzt. Ein ausgewogenes Mischungsverhältnis aus Dynamik und Nachhaltigkeit kann insbesondere für einige Dienstleistungsbranchen, im Bereich der Logistik, im Einzelhandel sowie im Sozialwesen festgestellt werden. Zumindest bei einigen Branchen, wie dem Reinigungsgewerbe oder in Kantinen und bei Caterern ist zu erwarten, dass sich auch Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte ergeben dürften.

Abschließend kann also festgehalten werden, dass die Aufnahmefähigkeit des von Schrumpfungstendenzen geprägten Arbeitsmarktes Bremen begrenzt erscheint. Allerdings ergeben sich im Zuge zahlreicher Einstellungen Integrationsmöglichkeiten für Arbeitslose, die in einigen Branchen eine gewisse Nachhaltigkeit versprechen.



## Literatur

Allmendinger, Jutta; Schreyer, Franziska (2005): Arbeitsmarkt: Hochqualifizierte im Dauerhoch. In: IAB-Forum, Nr. 2/2005, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, S. 22–27.

Antoni, Manfred; Jahn, Elke J. (2006): Arbeitnehmerüberlassung: Boomende Branche mit hoher Fluktuation. Nürnberg: IAB-Kurzbericht, 14/2006.

Atkinson, John; Nanteuil, de Matthieu; Latta, Mia; Parent-Thirion, Agnes (2000): Erwerbsbeteiligung – Gegenwart und Zukunft, Erwerbswünsche für die Zukunft. – In: Europäische Stiftung für bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen (Hrsg.), Dublin.  
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2000/19/de/1/ef0019de.pdf> (14.04.2010).

Bellmann, Lutz; Bielenski, Harald; Bilger, Frauke; Dahms, Vera; Fischer, Gabriele; Frei, Marek; Wahse, Jürgen (2006): Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005. Nürnberg: IAB-Forschungsbericht, 11/2006.

Bellmann, Lutz; Stegmaier, Jens (2007): Einfache Arbeit in Deutschland \* Restgröße oder relevanter Beschäftigungsbereich? In: Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik (Hrsg.), Perspektiven der Erwerbsarbeit: Einfache Arbeit in Deutschland. Dokumentation einer Fachkonferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung, (WISO Diskurs), Bonn, S. 10-24.

Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Zeitarbeit – Aktuelle Entwicklungen. Nürnberg 2010.  
[http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/000100/html/sonder/zeitarbeit\\_in\\_deutschland\\_1h\\_2009.pdf](http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/000100/html/sonder/zeitarbeit_in_deutschland_1h_2009.pdf) (06.05.2010).

Bundesgesetzblatt (2006): Gesetz zur Förderung ganzjähriger Beschäftigung. Bundesgesetzblatt Jahrgang 2006 Teil I Nr. 19, ausgegeben zu Bonn am 26. April 2006.

DVZ.de – Informationen aus Logistik und Transport (2009): Schifffahrt und Häfen. Weniger Entlassungen im Bremer Hafen. DVZ Deutsche Logistik-Zeitung (Hrsg.). Hamburg 2009.  
<http://www.dvz.de/content/news/alle-news/einzelseite/datum////weniger-entlassungen-im-bremer-hafen.html> (10.05.2010).

Eckey, Hans-Heinrich; Kosfeld, Reinhold; Türck, Matthias (2007): Pendelbereitschaft von Arbeitnehmern in Deutschland. – In: Raumforschung und Raumordnung 1/2007, Berlin/Heidelberg, 2007, S. 5–14.

Fischer, Gabriele; Dahms, Vera; Bechmann, Sebastian; Frei, Marek; Leber, Ute (2009): Gleich und doch nicht gleich: Frauenbeschäftigung in deutschen Betrieben. Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2008. Nürnberg: IAB-Forschungsbericht, 04/2009.

Fuchs, Tatjana (2006): Was ist gute Arbeit? – Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Konzeption und Auswertung einer repräsentativen Untersuchung. In: Geschäftsstelle der Initiative Neue Qualität der Arbeit c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.): INQA-Bericht Nr. 19, Dortmund/Berlin/Dresden.

Haas, Anette; Hamann, Silke (2008): Pendeln - ein zunehmender Trend, vor allem bei Hochqualifizierten. Ost-West-Vergleich. Nürnberg: IAB-Kurzbericht, 06/2008.

Harten, Uwe (2009): Registrierte Arbeitslose und Arbeitsuchende beim Übergang in eine neue Beschäftigung. Fallstudie zum Agenturbezirk Lüneburg. IAB-Regional Niedersachsen-Bremen, 01/2009.



Hartmann, Michael; Hofmann, Bernd; Grimm, Christopher (2009): Übergänge von Arbeitslosen und erwerbsfähigen Hilfebedürftigen aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – Ergebnisse 2007/2008 – In: Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Methodenbericht der Statistik der BA. Nürnberg, Mai 2009.

Heining, Jörg; Lings, Jörg (2006): Determinanten der Verweildauer in Arbeitslosigkeit in Deutschland. Heidelberg: Wirtschaftsdienst, Jg. 86, H. 3, S. 168–174.

IW Trend (2000): Teilzeitarbeit und befristete Beschäftigung: Zur Arbeitsmarktrelevanz einer Reregulierung. Köln: IW-Trends, 4/2000, S. 74–89.

Kropp, Per (2009): Die Abgrenzung der Arbeitsmarktregion Bremen. IAB-Regional Niedersachsen-Bremen, 03/2009.

Kropp, Per; Schwengler, Barbara (2008): Abgrenzung von Wirtschaftsräumen auf der Grundlage von Pendlerverflechtungen. Ein Methodenvergleich. Nürnberg: IAB-Discussion Paper, 41/2008.

Lemper, Burkhard (2009): Infrastrukturbedarf: Häfen und seeseitige Anbindung. In: Maritimes Cluster. Nord/LB (Hrsg.), Hannover: Regiopol. Zeitschrift für Regionalwirtschaft, 1/2009, S. 17–29.

Senat der Freien Hansestadt Bremen (2006): Wachstum schafft ständig neue Arbeitsplätze. Pressemitteilung der Pressestelle des Senats der Freien Hansestadt Bremen vom 18.12.2006. Bremen, Verwaltung Online.

<http://www.senatspressestelle.bremen.de/detail.php?id=17881> (10.05.2010).

Smets, Florian (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. IAB-Regional Niedersachsen-Bremen, 02/2009.

Zimmermann, Ralf; Kaimer, Steffen; Oberschachtsiek, Dirk (2007): Dokumentation des „Scientific Use Files der Integrierten Erwerbsbiographien“ (IEBS-SUF V1) Version 1.0. FDZ-Datenreport 1/2007.

## Anhang

**Tabelle A 1: Übergänge in Beschäftigung nach Wirtschaftsgruppen, Anteile in Prozent**

Branchen	Arbeitslos	Langzeit-Beschäftigungslose	Arbeitsuchend	Gesamt
Personal-/Stellenverm. / Überl. von Arbeitskräften	15,8	17,4	13,1	15,3
Frachtumschlag und Lagerei	6,6	2,1	4,4	5,3
Sozialwesen	4,1	6,5	6,5	5,2
Hoch- und Tiefbau	6,0	2,8	3,3	4,8
Speisengeprägte Gastronomie	3,7	3,7	2,4	3,3
Vereinigungen, Interessenvertretungen	2,0	4,1	5,1	3,2
Gesundheitswesen	3,0	2,8	3,6	3,1
Sonst. Facheinzelhandel (Textilien, Bekleid., Möbel etc.)	2,9	3,1	3,1	3,0
Spedition, sonstige Verkehrsvermittlung	2,7	2,6	2,7	2,7
Ausbaugewerbe (Fliesenl., Bautischl., Maler etc.)	3,0	1,8	1,4	2,4
Einzelhandel (Lebensmittel, Getränke, Tabak etc.)	2,1	2,5	2,4	2,2
Bauinstallation	2,4	1,9	2,0	2,2
Reinigung v. Gebäuden etc.	1,9	2,9	1,9	2,1
Öffentliche Verwaltung	1,8	1,9	2,5	2,0
Erwachsenenbildung und sonstiger Unter.	1,2	1,8	3,0	1,8
Sonstiger Landverkehr	1,7	2,1	1,5	1,7
Sonst. DL, Fotografie.- / Verpackungsgew., Call-Center etc.	1,4	2,0	1,8	1,6
Sonst. Dienstleistungen (Wäscherei, Friseure, Fitnessbereich)	1,5	1,5	1,4	1,5
Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung	1,2	1,4	1,7	1,4
Facheinzelh. mit Nahrungsmitteln u. Getränken	1,2	1,4	1,2	1,2
Sonst. Ernährungsgewerbe (ohne Getränke)	1,4	1,0	1,1	1,2
Erbringung von landwirt.u. gätrn. DL	1,4	0,9	0,7	1,1
Summe Branchen > 1,0%	69,0	68,1	66,7	68,2

Quelle: IEB; eigene Berechnungen.

**Tabelle A 2: Übergänge in Beschäftigung nach Branchen und Betriebsgröße in Prozent**

Branchen	< 5	5 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 99	100 bis 249	250 bis 499	500 bis 999	> 1.000	Anteil an allen Übergängen
Personal-/Stellenverm./Überl. von Arbeitskräften	2,2	1,9	4,1	23,7	28,5	35,8	3,8	0,0	0,0	15,5
Frachumschlag / Lagerei	0,2	0,4	0,7	1,6	0,6	0,6	2,4	51,0	42,5	5,5
Sozialwesen	3,8	6,6	11,5	29,2	15,6	14,7	12,6	3,1	2,8	5,3
Hoch- und Tiefbau	22,5	25,5	23,8	18,8	5,9	2,6	0,9	0,0	0,0	4,8
Vereinigungen, Interessenvertretungen	8,9	6,1	6,5	7,1	16,2	35,4	14,2	0,0	5,6	3,3
Speisengeprägte Gastronomie	31,9	21,0	17,1	23,3	6,1	0,6	0,0	0,0	0,0	3,2
Gesundheitswesen	25,1	20,2	9,7	5,4	7,0	5,0	7,3	7,6	12,7	3,2
Facheinzelhandel	27,8	17,8	13,8	22,4	7,5	8,8	1,9	0,0	0,0	2,9
Spedition, Verkehrsvermittlung	10,2	12,5	19,7	22,4	14,0	14,4	6,6	0,2	0,0	2,7
Ausbaugewerbe	36,6	28,4	19,3	11,2	2,4	2,2	0,0	0,0	0,0	2,3
Einzelhandel mit Waren verschiedener Art	8,9	10,0	12,7	17,1	11,5	21,3	4,7	11,4	2,3	2,2
Bauinstallation	29,7	23,1	19,8	17,4	3,7	5,2	0,9	0,2	0,0	2,1
Öffentliche Verwaltung	1,4	1,1	2,5	7,8	13,5	30,6	20,3	22,7	0,0	2,1
Reinigung von Gebäuden.	12,2	7,2	8,2	15,8	12,2	26,2	14,3	3,9	0,0	2,1
Erwachsenenbildung/ Sonstiger Unterricht	5,5	4,9	5,5	27,7	11,4	33,4	11,6	0,0	0,0	1,8
Sonstiger Landverkehr	21,3	19,0	17,0	23,7	12,9	4,7	0,3	0,0	1,2	1,7
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	19,5	11,3	12,3	18,6	7,2	26,2	5,0	0,0	0,0	1,6
Sonstige Dienstleistungen (Wäscherei, Friseur, Fitnessbereich)	34,4	20,5	11,9	14,7	8,6	9,0	0,9	0,0	0,0	1,4
Rechts-, Steuer- u. Unternehmensberatung	26,4	18,8	16,9	17,6	11,2	7,5	1,5	0,0	0,0	1,4
Sonstiges Ernährungsgewerbe (ohne Getränke)	3,2	4,8	8,6	13,8	9,2	13,7	42,0	4,7	0,0	1,3
Facheinzelhandel mit Nahrungsmitteln / Getränken.	18,2	19,4	16,6	18,2	13,6	14,0	0,0	0,0	0,0	1,2
Erbringung von landwirtsch. u. gärtner. Dienstleistungen	29,8	27,8	24,8	9,2	2,0	6,1	0,2	0,0	0,0	1,1
Hotellerie	17,3	9,7	17,0	31,1	14,1	10,8	0,0	0,0	0,0	0,9
Instandhaltung und Reparatur von Kfz	22,7	19,0	20,9	26,3	5,5	1,8	3,8	0,0	0,0	0,9
Wirtschafts-/ Arbeitgeberverbände	2,1	2,2	3,1	1,7	19,0	63,5	8,5	0,0	0,0	0,9
Großhandel Nahrungsmittel/Getränke	8,1	11,0	16,1	22,1	14,2	24,0	4,5	0,0	0,0	0,9
Pflanzenbau	29,9	20,0	18,3	31,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9
Großhandel mit nicht landwirtschaftlichen Halbwaren und Reststoffen	8,6	9,9	11,3	24,0	18,9	23,3	3,9	0,0	0,0	0,8
Architektur- und Ingenieurbüros	29,4	18,9	18,6	15,4	9,5	3,1	4,2	1,0	0,0	0,8
Kindergärten, Vor- und Grundschulen	11,0	6,6	16,8	9,8	4,0	12,8	8,1	10,7	20,2	0,8
Postverwaltung und private Post- und Kurierdienste	14,9	14,6	18,6	17,6	7,0	5,3	6,2	15,9	0,0	0,8
<b>Alle Wirtschaftsgruppen</b>	<b>14,2</b>	<b>11,6</b>	<b>11,9</b>	<b>18,0</b>	<b>13,3</b>	<b>16,2</b>	<b>6,0</b>	<b>4,9</b>	<b>4,0</b>	<b>100,0</b>

Quelle: IEB; eigene Berechnungen.

**Tabelle A 3: Übergänge in Beschäftigung nach Geschlecht in Prozent**

	Männer	Frauen	Summe
„Abwanderer“	67,6	32,4	100,0
„Zuwanderer“	66,7	33,3	100,0
Interne	60,0	40,0	100,0

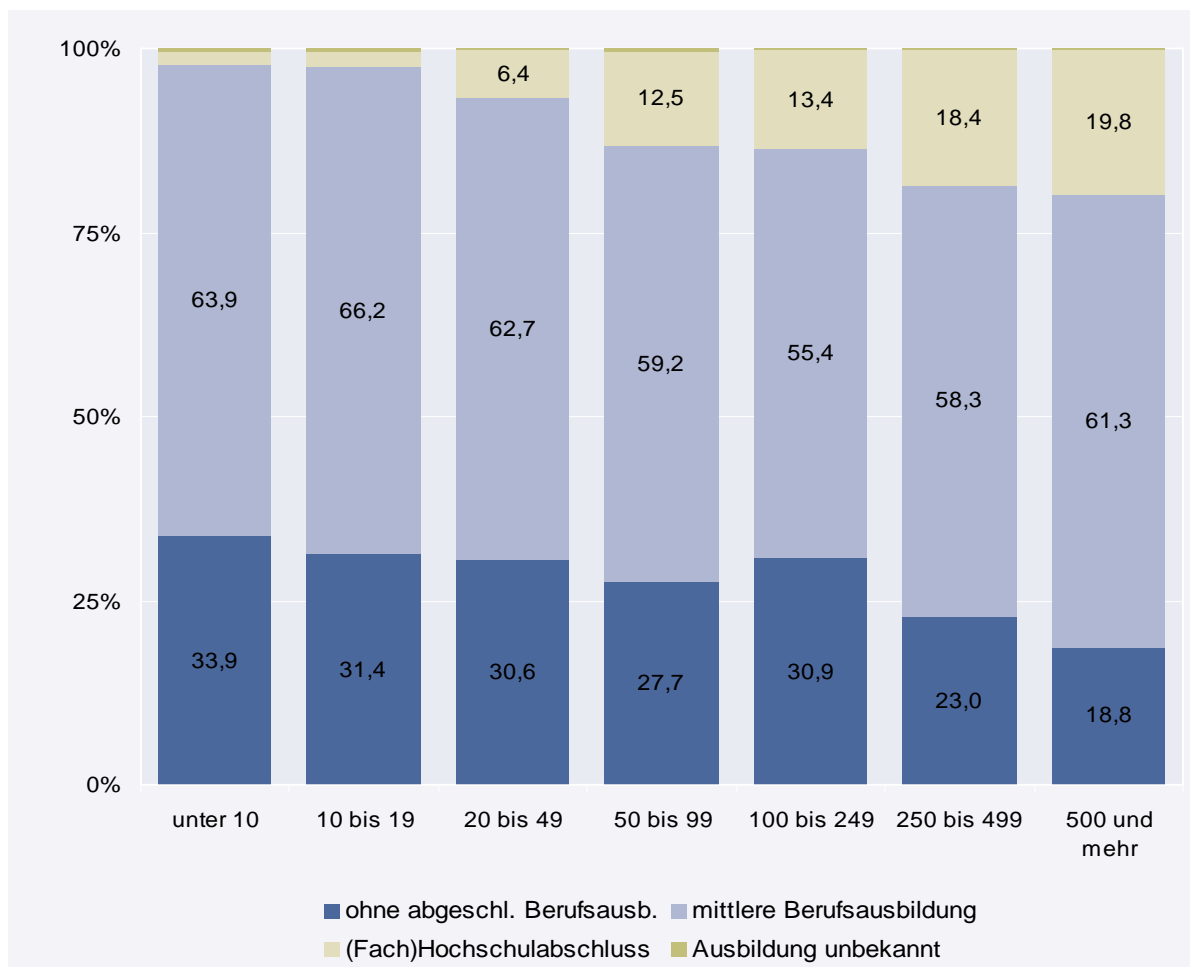
Quelle: IEB; eigene Berechnungen.

**Tabelle A 4: Übergänge in Beschäftigung nach Alter in Prozent**

Integrationen nach Alter				
Altersgruppen	Arbeitslose	Langzeitarbeitslose	Arbeitsuchende	Gesamt
bis 18	1,1	0,1	1,6	1,0
19 bis 25	27,4	15,6	25,9	25,0
26 bis 30	14,3	14,9	13,5	14,2
31 bis 40	27,8	32,9	26,9	28,3
41 bis 50	20,9	25,3	22,1	21,9
51 bis 60	8,3	11,1	9,6	9,3
über 60	0,3	0,2	0,4	0,3

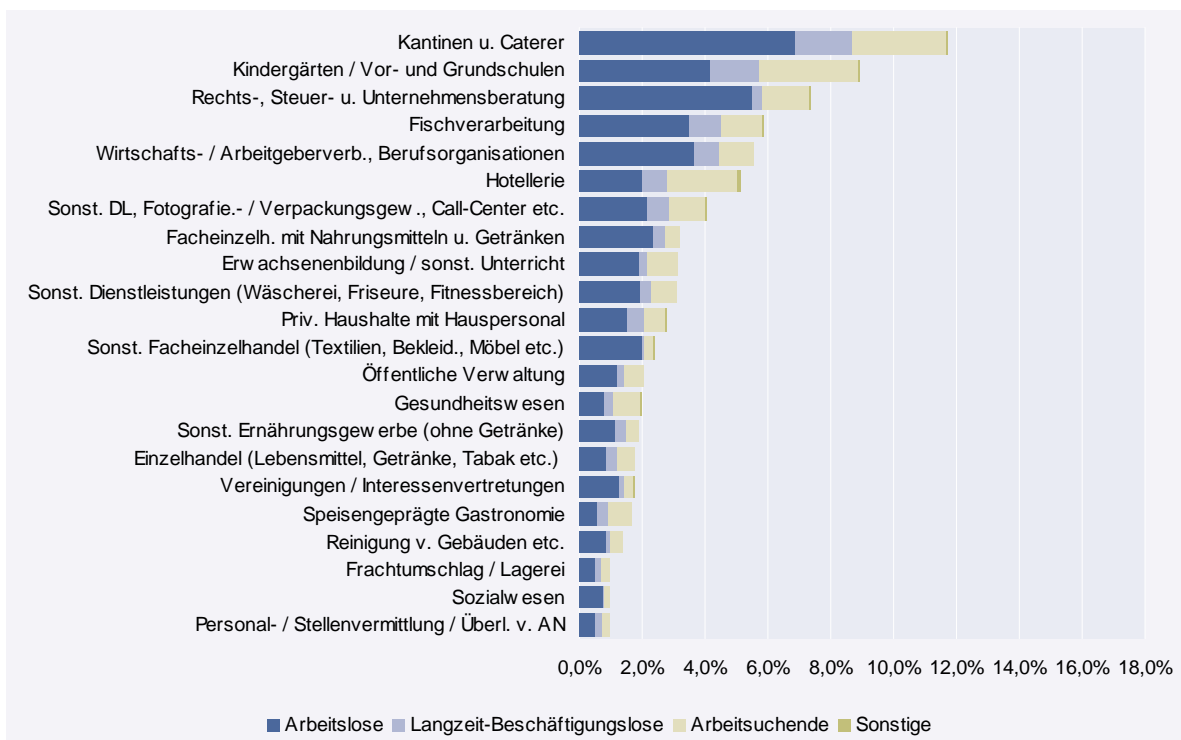
Quelle: IEB; eigene Berechnungen.

**Abbildung A 1: Entfernungen zwischen Wohn- und anschließendem Arbeitsort von Abwanderern (2000 bis 2005) in Kilometern**



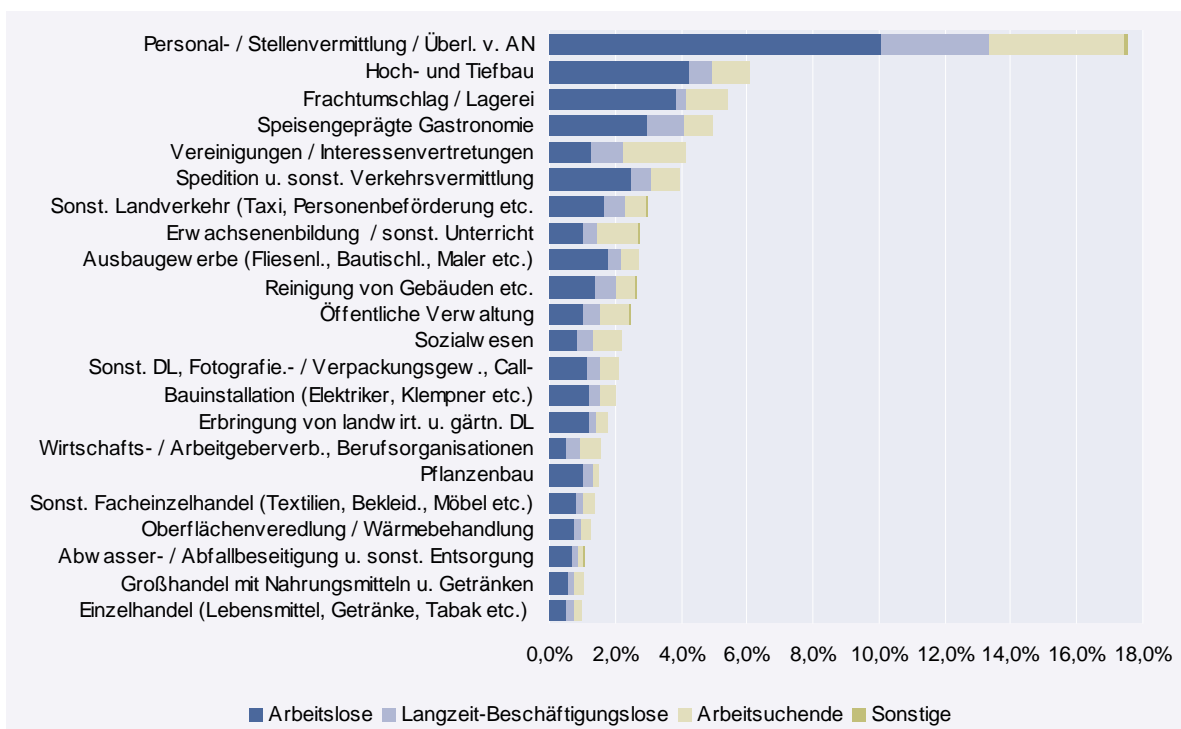
Quelle: IEB; eigene Berechnungen.

**Abbildung A 2: Übergänge in Beschäftigung nach Branchen; geringqualifizierte Frauen ohne abgeschlossene Berufsausbildung (Anteil an allen Übergängen)**



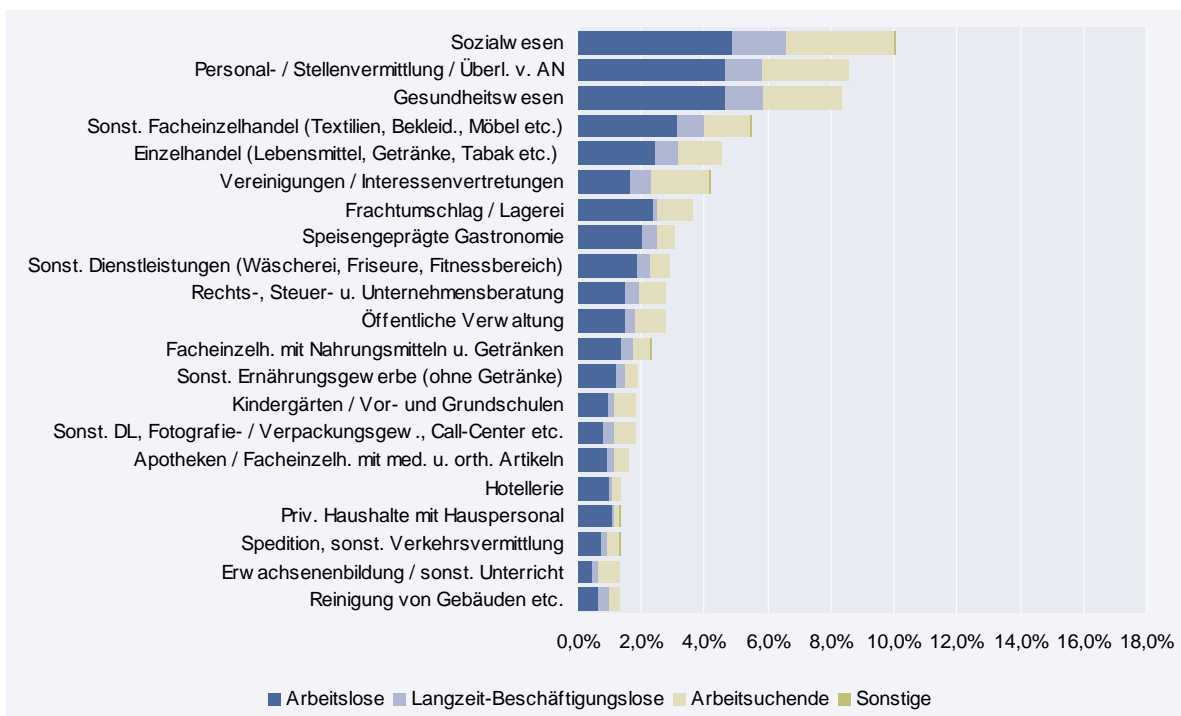
Quelle: IEB; eigene Berechnungen.

**Abbildung A 3: Übergänge in Beschäftigung nach Branchen; geringqualifizierte Männer ohne abgeschlossene Berufsausbildung (Anteil an allen Übergängen)**



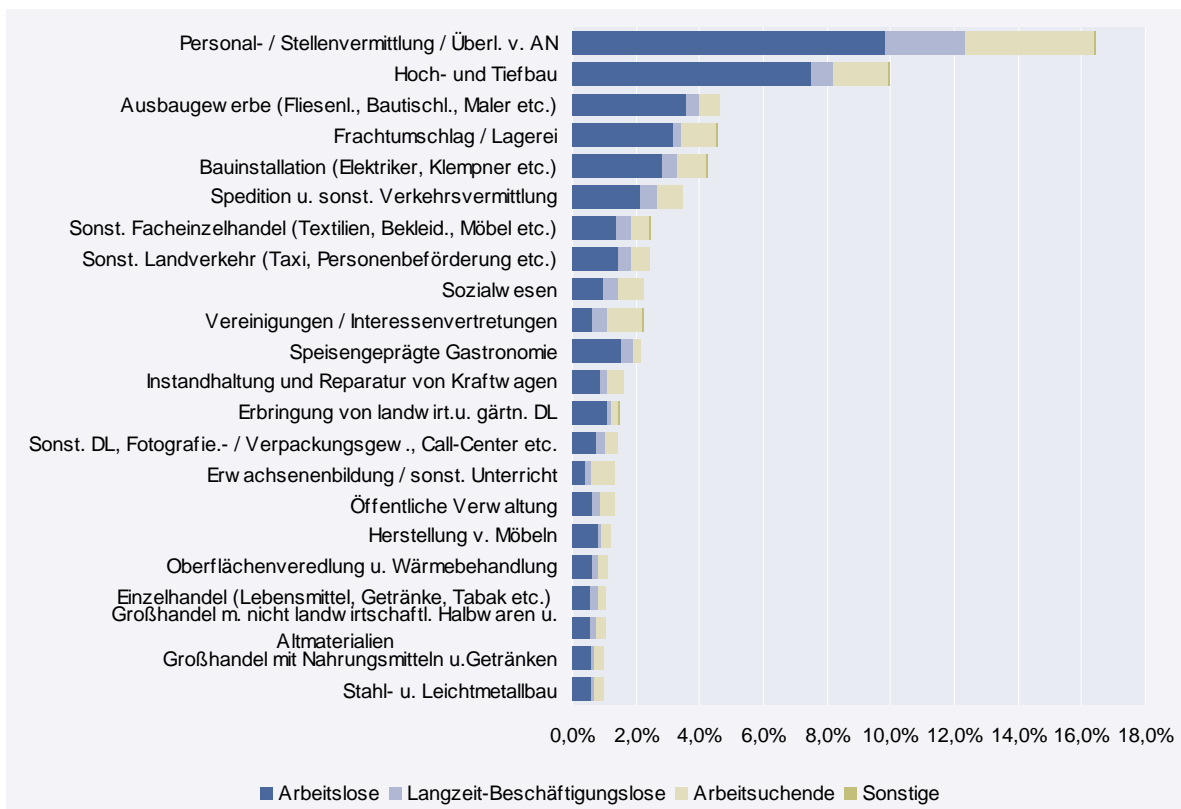
Quelle: IEB; eigene Berechnungen.

**Abbildung A 4: Übergänge in Beschäftigung nach Branchen; qualifizierte Frauen mit abgeschlossener Berufsausbildung (Anteil an allen Übergängen)**



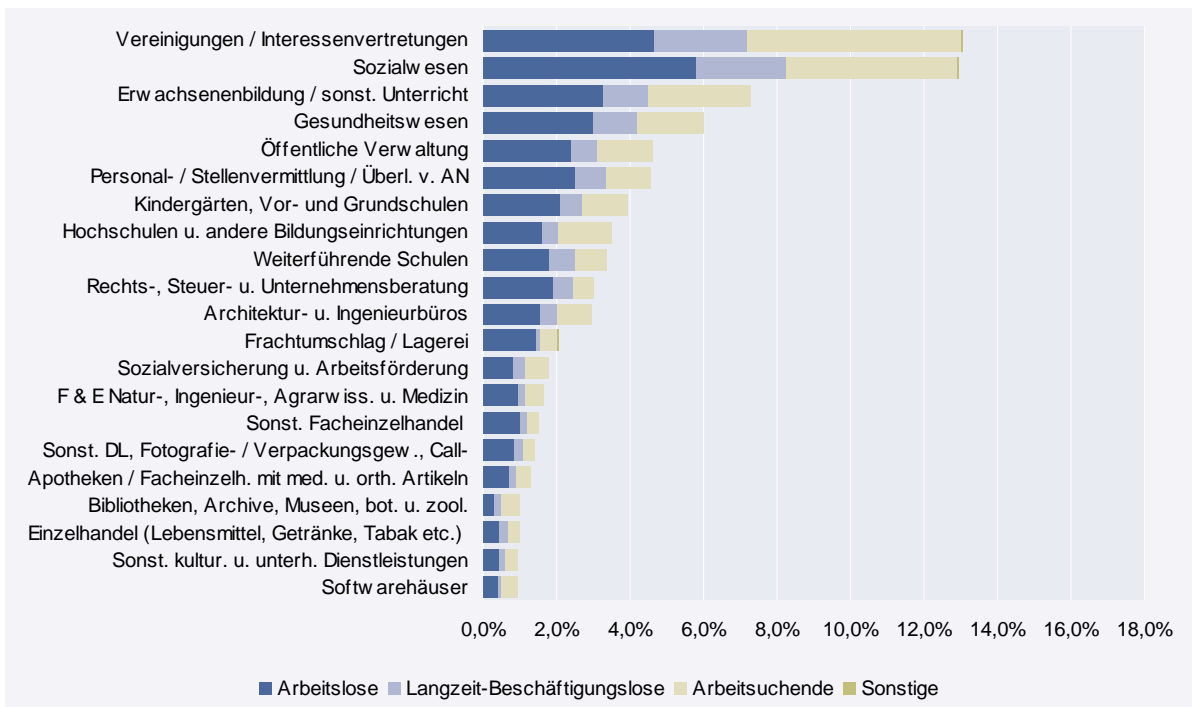
Quelle: IEB; eigene Berechnungen.

**Abbildung A 5: Übergänge in Beschäftigung nach Branchen; qualifizierte Männer mit abgeschlossener Berufsausbildung (Anteil an allen Übergängen)**



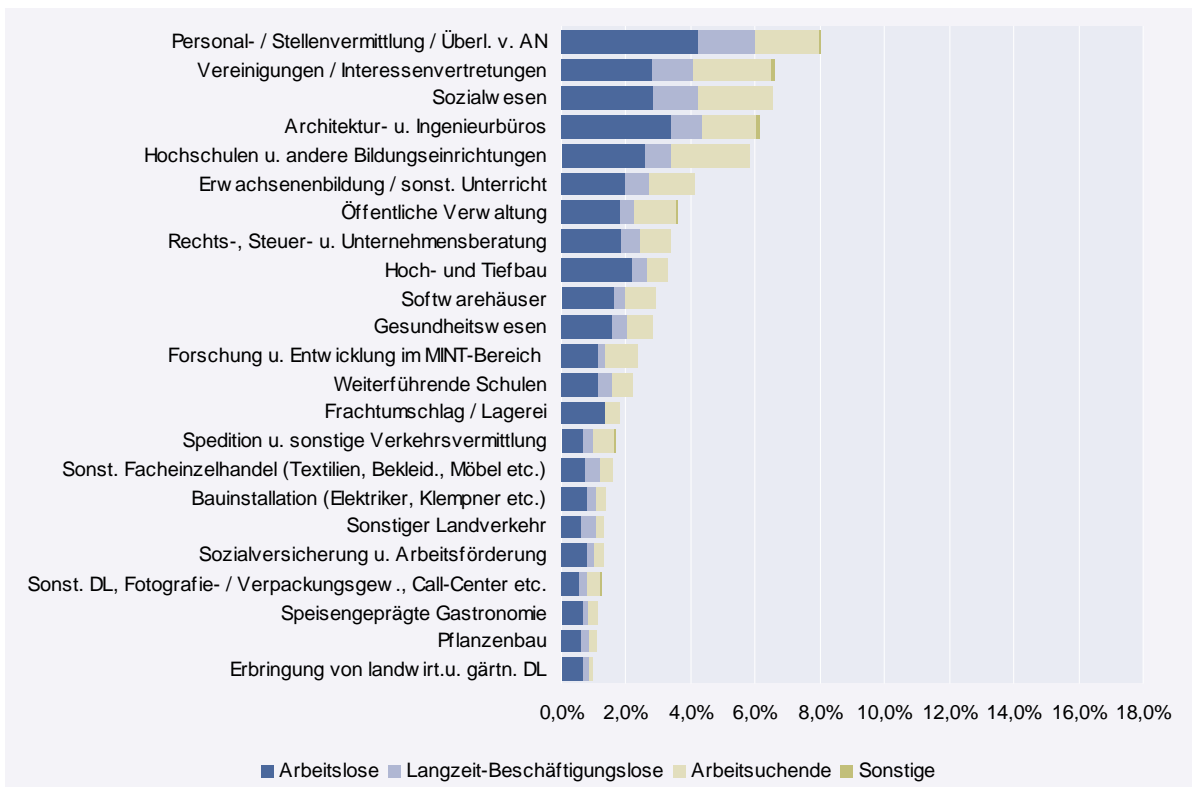
Quelle: IEB; eigene Berechnungen.

**Abbildung A 6: Übergänge in Beschäftigung nach Branchen; hochqualifizierte Frauen mit (Fach-) Hochschulabschluss (Anteil an allen Übergängen)**



Quelle: IEB; eigene Berechnungen.

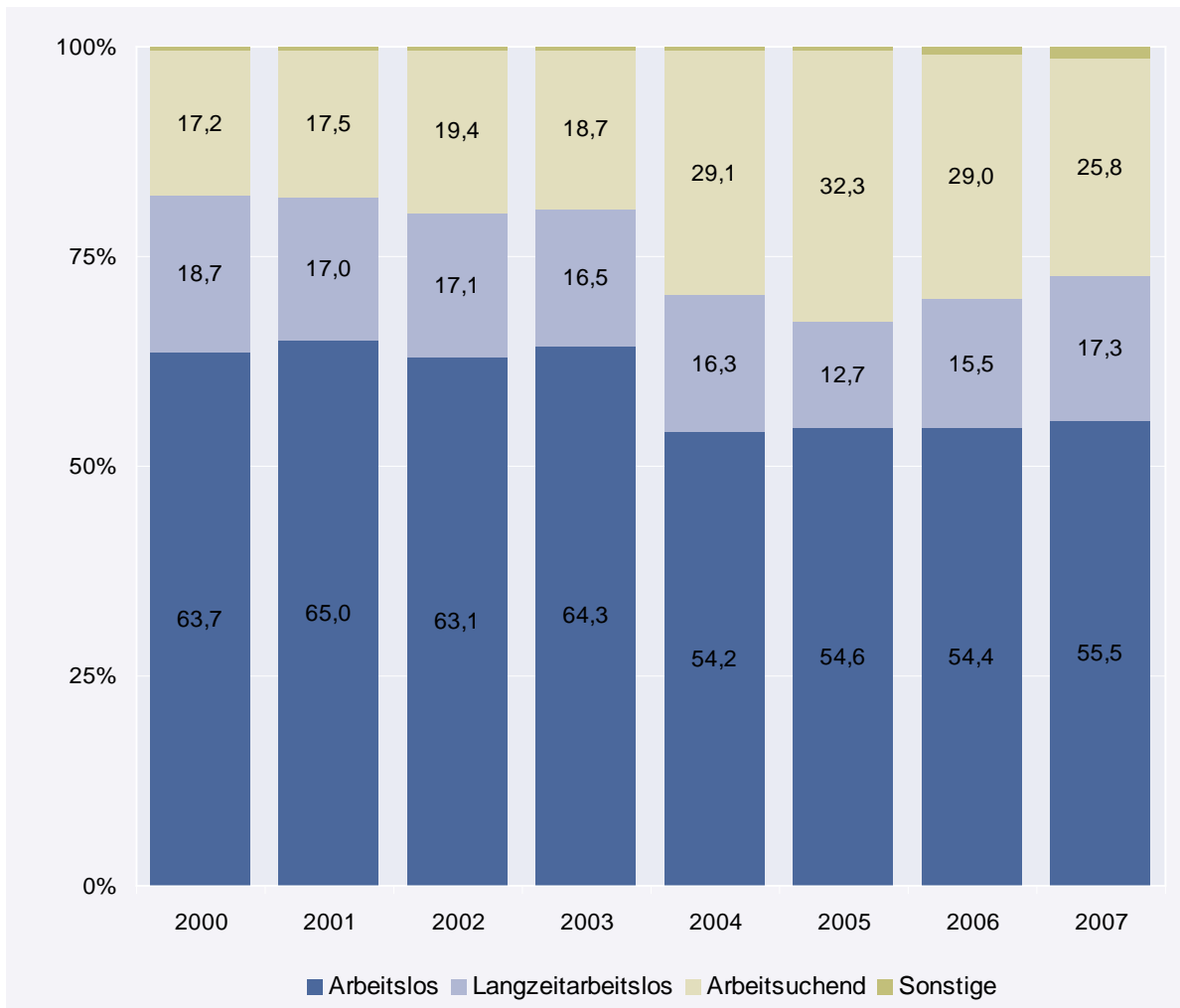
**Abbildung A 7: Übergänge in Beschäftigung nach Branchen; hochqualifizierte Männer mit (Fach-) Hochschulabschluss (Anteil an allen Übergängen)**



Quelle: IEB; eigene Berechnungen.



**Abbildung A 8: Übergänge in Beschäftigung nach Jahren (Anteil an allen Übergängen)**



Quelle: IEB; eigene Berechnungen.

## Impressum

IAB-Regional. IAB Niedersachsen-Bremen  
Nr. 01/2010

### 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/2010/regional\\_nsb\\_0110.pdf](http://doku.iab.de/regional/NSB/2010/regional_nsb_0110.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:

Uwe Harten  
Telefon 0511.9885.8951  
E-Mail [uwe.harten@iab.de](mailto:uwe.harten@iab.de)

Florian Smets  
Telefon 0511.9885 8955  
E-Mail [florian.smets@iab.de](mailto:florian.smets@iab.de)