



Arbeitnehmerkammer  
Bremen

## **Mismatch auf dem Arbeitsmarkt in Bremerhaven**

### **Fachkräftemangel trotz hoher Langzeitarbeitslosigkeit: Ursachen und Handlungsoptionen**

#### **Studie**

Dr. Marion Salot  
Referentin für regionale Strukturpolitik  
Tel.: 0421-36301-984  
salot@arbeitnehmerkammer.de

Bremen, im Juni 2010

## Inhalt

<b>Vorwort .....</b>	<b>3</b>
<b>1 Was bedeutet eigentlich „Mismatch-Arbeitslosigkeit“? .....</b>	<b>5</b>
<b>2 Strukturwandel in Bremerhaven.....</b>	<b>7</b>
2.1 Der Dominoeffekt der Werftenkrise .....	7
2.2 Globalisierung und Hartz-Gesetze prägen Beschäftigungsentwicklung.....	10
2.3 Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt.....	16
2.4 Der Arbeitsmarkt in der Wirtschafts- und Finanzkrise .....	18
2.5 Zusammenfassung .....	21
<b>3 Mismatch auf dem Arbeitsmarkt – die Sicht der Unternehmen .....</b>	<b>22</b>
3.1 Betriebsgrößen- und Branchenstruktur der befragten Unternehmen .....	22
3.2 Personalplanung und Fachkräftemangel .....	23
3.3 Gründe für die Stellenbesetzungsprobleme.....	27
3.4 Stellenbesetzungsverfahren .....	30
3.5 Beschäftigungschancen von Langzeitarbeitslosen.....	34
3.6 Arbeitnehmerqualifikation als Standortfaktor - Anforderungen an die Politik.....	37
3.7 Zusammenfassung .....	39
<b>4 „Mismatch“ auf dem Arbeitsmarkt: die Perspektive der Arbeitslosen .....</b>	<b>41</b>
4.1 Das Qualifikationsprofil der Arbeitslosen in Bremerhaven.....	41
4.2 Befragung der Arbeitslosen .....	47
4.3 Zusammenfassung .....	56
<b>5 Mismatch auf dem Arbeitsmarkt in Bremerhaven: Ursachen und Handlungsoptionen.....</b>	<b>57</b>
5.1 Befragungsergebnisse .....	57
5.2 Ursachen für das „Mismatch“ .....	57
5.3 Was ist zu tun?.....	59

## Vorwort

Vor Einsetzen der Wirtschafts- und Finanzkrise war in Bremerhaven in der Öffentlichkeit und in den Medien immer wieder von einer recht paradoxen Situation auf dem Arbeitsmarkt die Rede: Obwohl die Arbeitslosenquote weit über dem Bundesdurchschnitt lag und auch aktuell noch liegt, wurde in vielen Branchen, insbesondere in der Schiffbauindustrie und in der Metall- und Elektroindustrie, ein Mangel an Fachkräften konstatiert. Vor diesem Hintergrund hat sich die Arbeitnehmerkammer Bremen mit der vorliegenden Studie das Ziel gesetzt, die Situation auf dem Arbeitsmarkt und mögliche Umfänge und Ursachen des beklagten „Fachkräftemangels“ zu analysieren. Hierzu wurde zum einen das verfügbare Datenmaterial der Agentur für Arbeit und des Statistischen Landesamtes ausgewertet. Zum anderen wurden im Frühsommer 2009 sowohl eine Unternehmensbefragung als auch eine stichprobenartige Befragung von Arbeitslosen durchgeführt.

Konkret ging es um die Beantwortung folgender Fragen:

- Stimmt es wirklich, dass die Qualifikationen der Arbeitslosen nicht den Bedürfnissen der Unternehmen entsprechen?
- Betrifft das Problem des Fachkräftemangels nur die boomenden Zukunftsbereiche, wie die Offshore-Windenergiebranche oder die gesamte Bremerhavener Wirtschaft?
- Haben die Arbeitslosen eine zu schlechte Ausbildung oder sind die Betriebe zu anspruchsvoll? Sind vielleicht viele Bremerhavener durch die jahrelange Krise auf dem Arbeitsmarkt inzwischen regelrecht abgekoppelt vom Erwerbsleben?

Durchkreuzt wurde die Untersuchung von dem Einsetzen der Wirtschafts- und Finanzkrise. Obwohl sie noch nicht in dem befürchteten Ausmaß zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit geführt hat, ist es offensichtlich, dass das Einstellungsverhalten der Firmen deutlich gebremst wurde. Dies heißt aber nicht, dass sich hierdurch die Diskrepanz aus Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage aufgelöst hat. Im Gegenteil: Die Arbeitnehmerkammer geht davon aus, dass dieses Spannungsverhältnis bei einer Verbesserung der wirtschaftlichen Lage wieder an Relevanz und Aktualität gewinnen wird. Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung liefern Ansätze für strukturpolitische und arbeitsmarktpolitische Handlungsoptionen, die sowohl auf das Problem des Fachkräftemangels, als auch auf das Problem der hohen Sockelarbeitslosigkeit ausgerichtet sind.

## Zur Struktur des Berichts

Bevor wir uns mit den Einzelheiten des Fachkräftemangels in Bremerhaven befassen, wird im ersten Abschnitt kurz geklärt, was genau gemeint ist, wenn von „Mismatch-Arbeitslosigkeit“ geredet wird. Anschließend wird der Verlauf des Strukturwandels, der sich in den letzten Jahren vollzogen hat skizziert. Durch diese Analyse wird deutlich, in welchen Branchen es massive Verluste und Gewinne von Arbeitsplätzen gab und wo sich erste Perspektiven für potenzielle neue Beschäftigungsfelder abzeichnen. Außerdem wird dargestellt, wie sich die Arbeitslosigkeit in den letzten Jahren entwickelt hat, welche Personengruppen besonders vom Stellenabbau betroffen waren und wer vom Strukturwandel profitiert hat.

In Abschnitt 3 werden die Ergebnisse einer Unternehmensbefragung vorgestellt, die wir für diese Studie in Auftrag gegeben haben. Sie soll verdeutlichen, wie der Fachkräftemangel aus Sicht der Bremerhavener Unternehmen eingestuft wird, in welchen Branchen am häufigsten Stellenbesetzungsprobleme auftauchen und welche Qualifikationsanforderungen die Unternehmen an ihre Mitarbeiter haben.

Diese Ergebnisse werden schließlich in Abschnitt 4 mit dem Qualifikationsprofil der Arbeitslosen in Bremerhaven gespiegelt. Hierzu werden zunächst die Daten der amtlichen Statistik zur Höhe der Schul- und Berufsabschlüsse herangezogen. Um ergänzende Aussagen darüber zu bekommen, welche Gründe aus Sicht der Arbeitslosen für das Missverhältnis von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage verantwortlich sind, haben wir die offiziellen Daten um eine eigene, stichprobenartig durchgeführte Befragung von Arbeitslosen in Bremerhaven ergänzt.

Abschnitt 5 fasst schließlich die wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung zusammen und leitet Handlungsoptionen ab.

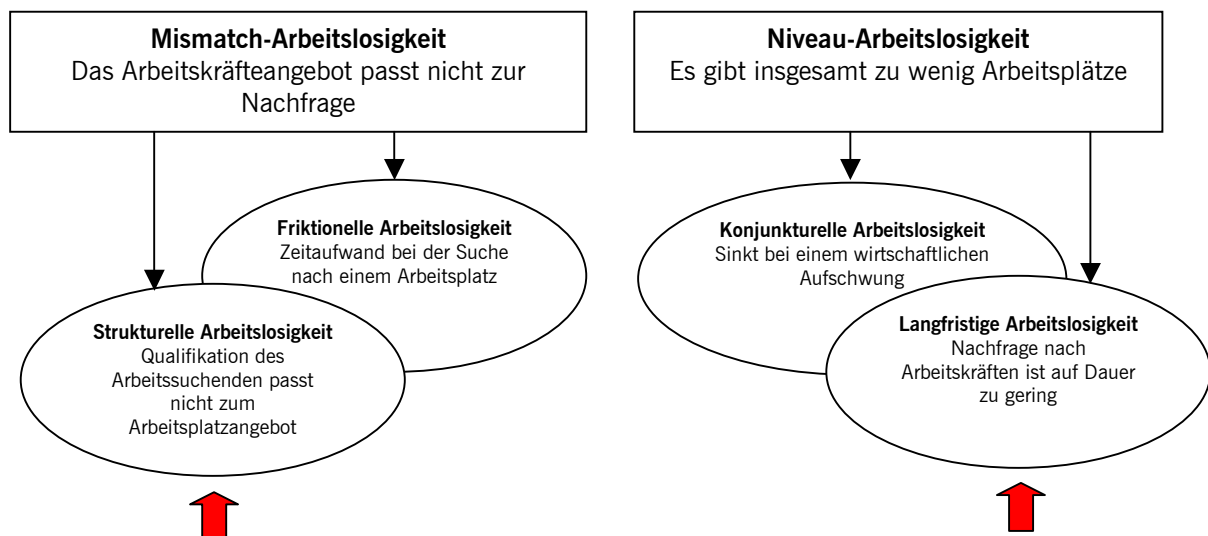
## 1 Was bedeutet eigentlich „Mismatch-Arbeitslosigkeit“?

Grundsätzlich gibt es verschiedene Formen von Arbeitslosigkeit, die nach ihren Ursachen und nach ihrer voraussichtlichen Dauer unterschieden werden.

Die keynesianische oder Niveau-Arbeitslosigkeit kommt zustande, weil schlicht zu wenige Arbeitsplätze im Angebot sind. Entweder als Folge einer zyklischen Krise in kapitalistischen Gesellschaften (= konjunkturelle Arbeitslosigkeit), die bei einem Aufschwung wieder sinkt, oder weil es in der Region eine unzureichende, längerfristige Nachfrage nach Arbeitskräften gibt. Neoklassiker begründen diese Form von Arbeitslosigkeit mit zu hohen Lohnkosten. Tatsächlich kann sie aber nur dann abgebaut werden, wenn zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden: entweder über die Neuansiedlung von Unternehmen, durch die Förderung von Existenzgründungen oder über einen zweiten, öffentlich geförderten Arbeitsmarkt.<sup>1</sup>

Von einer Mismatch-Arbeitslosigkeit wird dann gesprochen, wenn das Arbeitskräfteangebot nicht zur Arbeitskräftenachfrage passt. Das heißt: Trotz Massenarbeitslosigkeit können offene Stellen nicht besetzt werden, weil arbeitslose Stellenbewerber andere Fähigkeitsprofile aufweisen, als sie von den Unternehmen am Arbeitsmarkt gefordert werden. Diese Mismatch-Arbeitslosigkeit kann unterteilt werden in friktionelle Arbeitslosigkeit, die zum Beispiel wegen des Zeitaufwandes bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz entsteht, und in die strukturelle Arbeitslosigkeit, die zustande kommt, wenn qualifikatorische, berufsfachliche oder personenbezogene Merkmale der Arbeitssuchenden nicht zu dem Arbeitsplatzangebot passen (siehe Abb. 1).

Abbildung 1: Was bedeutet „Mismatch-Arbeitslosigkeit“?



Quelle: Eigene Darstellung

Diese kurze Begriffserklärung verdeutlicht, dass wir es bei unserer Fragestellung streng genommen mit zwei ganz unterschiedlichen Themen zu tun haben: Mit der wachstumsdefizitären Niveau-Arbeitslosigkeit auf der einen Seite, weil es hier als Folge der jahrelangen Strukturkrise in Bremerhaven immer noch an Arbeitsplätzen fehlt. Und mit der strukturellen Mismatch-Arbeitslosigkeit auf der anderen Seite, die unter dem Schlagwort

<sup>1</sup> Vgl. Michael Franck: Mismatch-Arbeitslosigkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Regionale Verteilung und Folgerungen für die Arbeitsmarktpolitik der neuen Bundesagentur für Arbeit, Zeitschrift für Wirtschaftsgeographie, Jahrgang 47 (2003), Heft 1, Seite 43.

„Fachkräftemangel“ in den Medien auftaucht. Bevor dieser Aspekt behandelt wird, sollen im folgenden Kapitel Ursachen und Folgen des Strukturwandels dargestellt und analysiert werden.

## 2. Strukturwandel in Bremerhaven

### 2.1 Der Dominoeffekt der Werftenkrise

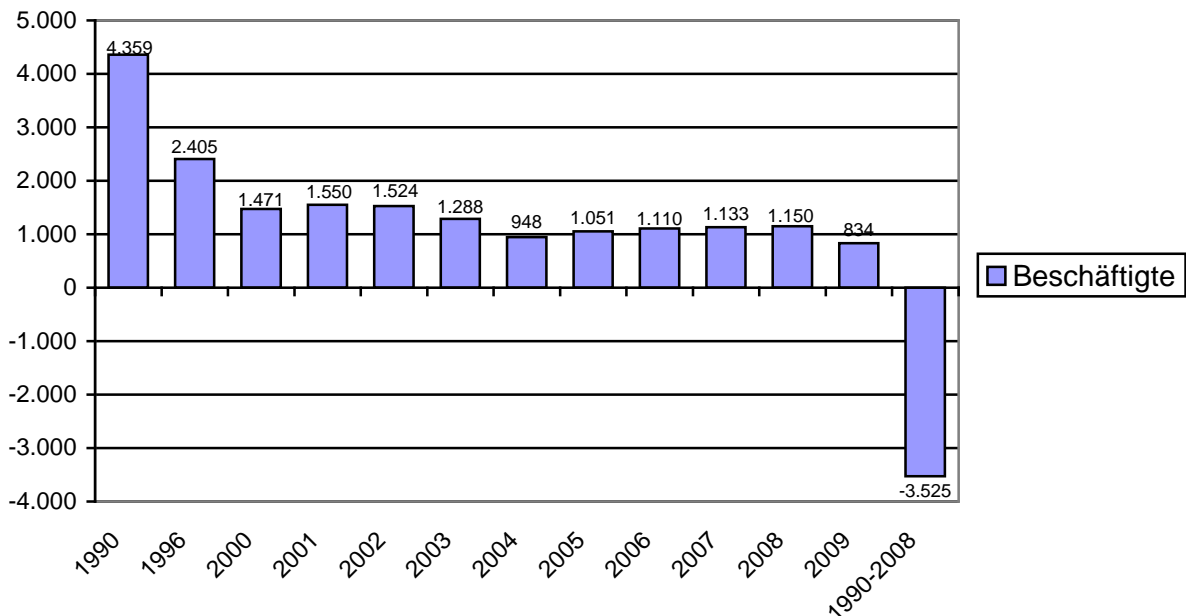
Bremerhavens Wirtschaftsstruktur ist wegen seiner Nähe zum Wasser stark maritim geprägt. Das ist seine Stärke und Schwäche gleichermaßen:

Eine Stärke deshalb, weil sich rund um die Fischwirtschaft, den Schiffbau und den Hafen in den letzten Jahren ein wettbewerbsfähiges und beschäftigungsintensives maritimes Netzwerk aus Unternehmen, Zulieferbetrieben und wissenschaftlichen Einrichtungen entwickelt hat.

Dies birgt umgekehrt aber auch die Gefahr, dass die ökonomische Monostruktur und die hohe Abhängigkeit von den maritimen Branchen bei eintretenden Strukturkrisen quasi einen Flächenbrand in der gesamten regionalen Wirtschaft nach sich ziehen könnte – mit jahrzehntelang sichtbaren Folgen.

Eine solche Entwicklung war in Bremerhaven in den 1990er Jahren zu beobachten. Die Strukturkrise wurde durch zwei Ereignisse ausgelöst: Zunächst hat der Abzug der US-amerikanischen Streitkräfte im Jahre 1993, von dem 3.000 Soldaten und Familienangehörige betroffen waren, abrupt zu einem Arbeitsplatzverlust bei 1.100 Zivilbeschäftigten und zu einem Kaufkraftverlust von 285 Millionen DM geführt. Dies hatte nachhaltige Auswirkungen auf den Einzelhandel und die Wohnungswirtschaft. Nur kurze Zeit später setzte dann die Werftenkrise ein, die einen erdrutschartigen Verlust an Arbeitsplätzen nach sich zog (vgl. Abb. 2).

**Abbildung 2:**  
**Beschäftigungsentwicklung in der Bremerhavener Schiffbauindustrie**



Quelle: Thorsten Ludwig/Jochen Tholen/Manuel Kühn: Beschäftigung, Auftragslage und Perspektiven im deutschen Schiffbau; in: Schriftenreihe Institut Arbeit und Wirtschaft, 03/2009, Bremen Oktober 2009.

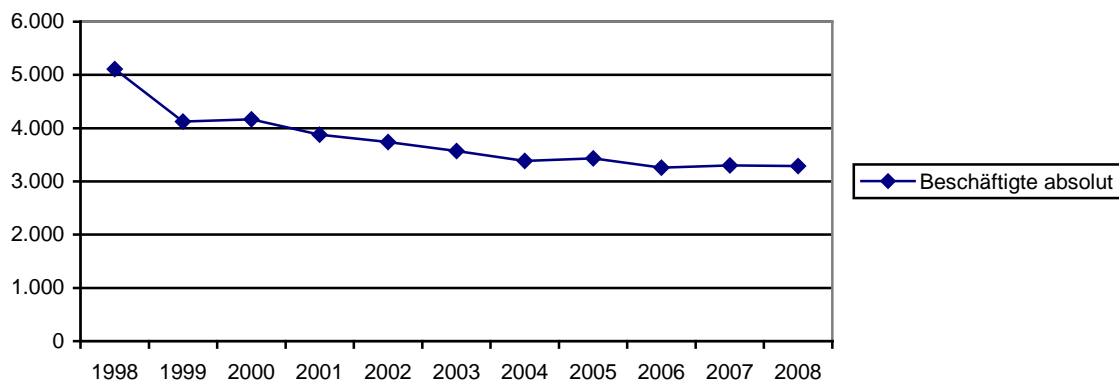
Zwischen 1990 und 2009 wurden mehr als 80 Prozent der Arbeitsplätze auf den Werften abgebaut. Insgesamt gingen über 3.200 Stellen verloren. Ein Großteil davon zwischen 1990 und 1996. Ein weiterer, wenn auch nicht ganz so tief greifender, Beschäftigungsabbau folgte dann zwischen 2001 und 2004. Danach stiegen die Beschäftigungszahlen bis 2008 wieder – allerdings nur auf einem sehr niedrigen Niveau. Zwischen 2008 und 2009 wurden im Zuge des

SSW-Konkurses und der Wirtschafts- und Finanzkrise etwa 300 Arbeitsplätze in der Bremerhavener Schiffbauindustrie abgebaut.

Da es für die in den 1990er Jahren entlassenen Werftarbeiter kaum alternative Beschäftigungsmöglichkeiten in der Stadt gab, blieben sie arbeitslos oder zogen weg – und standen dann später, als die Schifffahrt wieder boomte und die Werften nach Fachkräften suchten, nicht mehr zur Verfügung.

Es war aber nicht nur der Schiffbau, der massive Arbeitsplatzverluste zu verzeichnen hatte. Die steigende Arbeitslosigkeit zog Kaufkraftverluste nach sich, die wiederum zu einem Stellenabbau in anderen Wirtschaftsbereichen führten, beispielsweise im Einzelhandel. Zwischen 1998 und 2008 sind hier 1.821 Arbeitsplätze weggefallen. Das entspricht einem Rückgang von 35 Prozent.

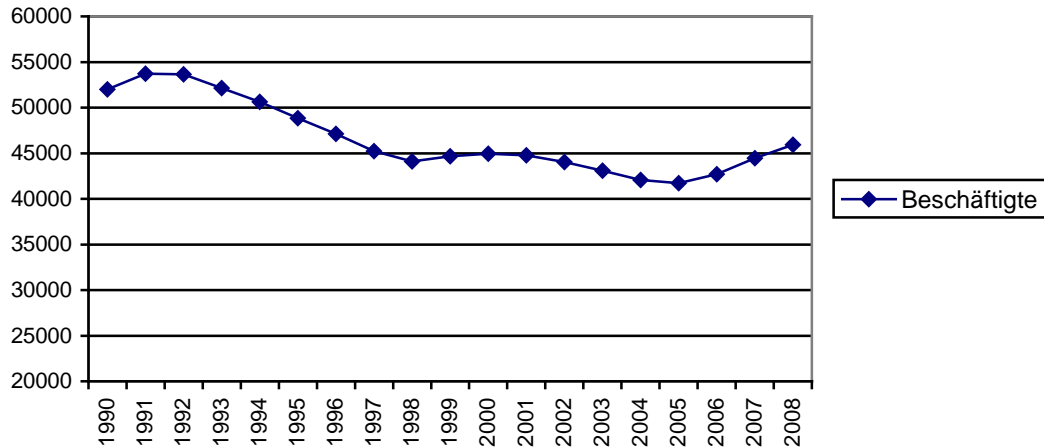
**Abbildung 3:**  
**Beschäftigungsentwicklung im Einzelhandel (1998 bis 2008)**



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen.

Insgesamt ist in Bremerhaven im Zuge des Strukturwandels fast ein Viertel aller sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze verloren gegangen (vgl. Abb. 4).

**Abbildung 4:  
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Bremerhaven (1980  
bis 2008)**

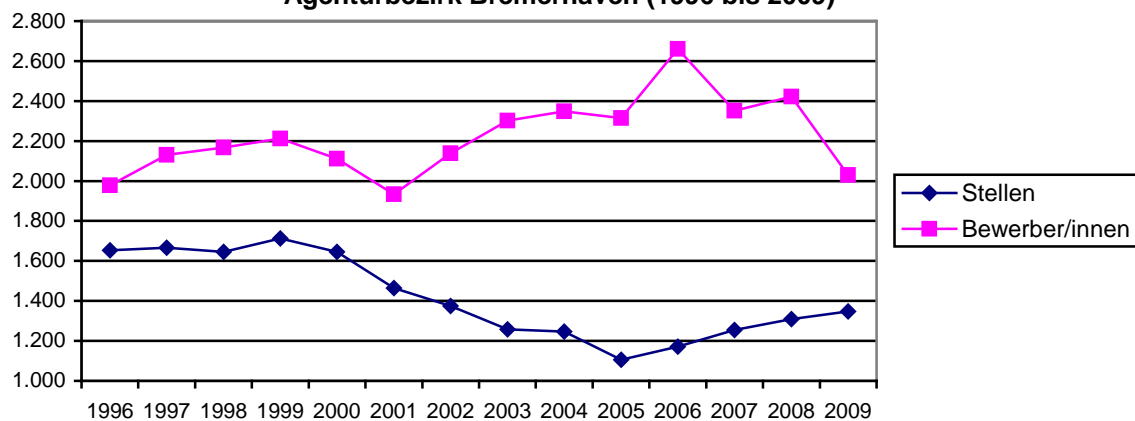


Quelle: Statistisches Landesamt Bremen.

Nachdem Anfang der 1990er Jahre noch etwa 53.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Bremerhaven tätig waren, lag die Zahl im Jahre 2005 – dem Jahr, in dem der vorläufige Tiefpunkt erreicht wurde – bei nur 41.726. 22 Prozent, also mehr als ein Fünftel aller Arbeitsplätze fielen also der Strukturkrise zum Opfer, die durch den konjunkturellen Abschwung noch verschärft wurde. Parallel zum Stellenabbau ist auch die Bevölkerung um zehn Prozent gesunken. 2006 wurden erstmals nach 1999 wieder zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen. 2008 gab es 45.924 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Bremerhaven.

Parallel zum Beschäftigungsabbau ging auch die Zahl der Ausbildungsplätze drastisch zurück. Die Lücke zwischen offenen Stellen und Bewerbern und Bewerberinnen klaffte immer weiter auseinander. 2006 entfielen sogar 2.660 Ausbildungsplatzsuchende auf 1.171 verfügbare Stellen.

**Abbildung 5:  
Entwicklung der Ausbildungsstellen und -bewerber/innen im  
Agenturbezirk Bremerhaven (1996 bis 2009)**



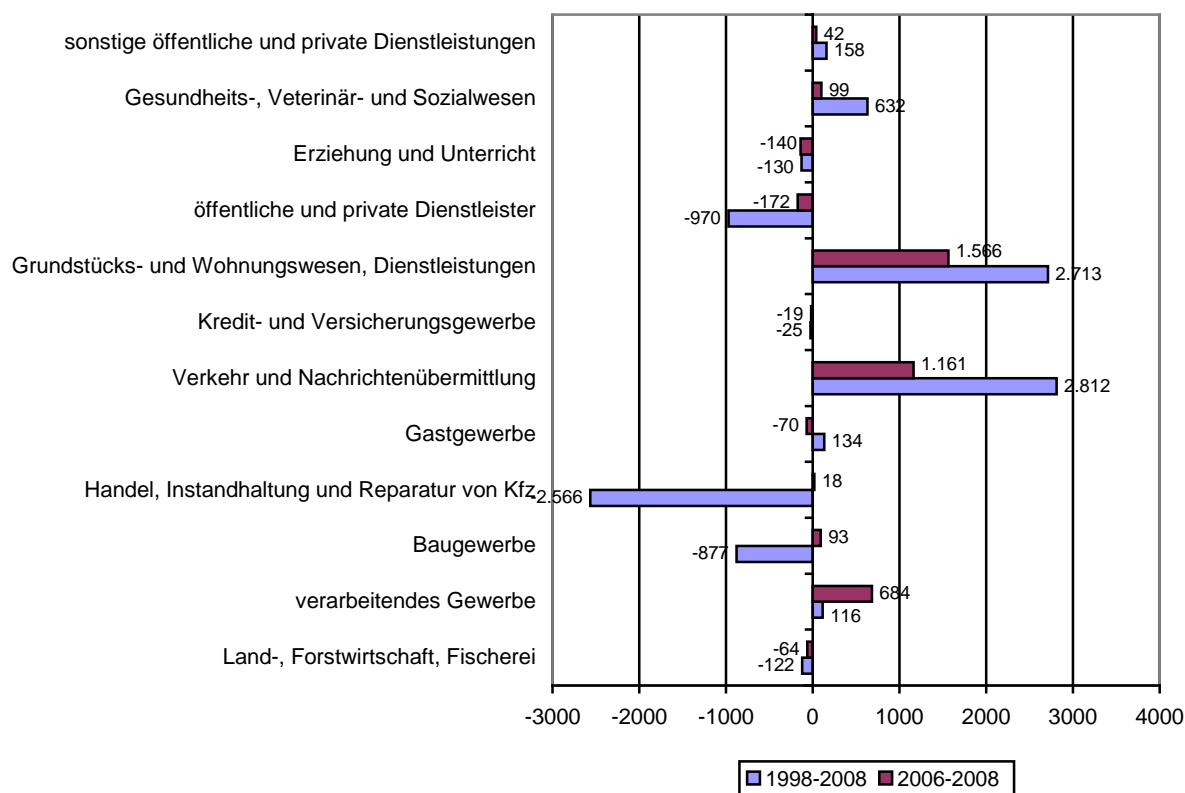
Quelle: Agentur für Arbeit, Bremerhaven

Der wirtschaftliche Aufschwung hat dazu beigetragen, dass sich dieses Missverhältnis mittlerweile etwas entschärft hat. Dennoch gibt es weiterhin einen erheblichen ungedeckten Bedarf an Ausbildungsplätzen in Bremerhaven.

## 2.2 Globalisierung und Hartz-Gesetze prägen Beschäftigungsentwicklung

Seit 2005 stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten langsam, aber kontinuierlich an. Hier machten sich erste Erfolge des Strukturwandels auch auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar. Diese positive Entwicklung ist zum großen Teil auf die fortschreitende Globalisierung und den Siegeszug des Containers zurückzuführen, denn ein großer Teil der Arbeitsplatzzuwächse war im Bereich „Verkehr- und Nachrichtenübermittlung“ zu verzeichnen, in dem auch die Beschäftigten im Hafen und in hafennahen Tätigkeiten erfasst werden. Seit 1998 sind hier über 2.800 Arbeitsplätze entstanden. Alleine zwischen 2006 und 2008 mehr als 1.100 (vgl. Abb. 6).

**Abbildung 6:**  
**Veränderung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Wirtschaftsbereichen in Bremerhaven**

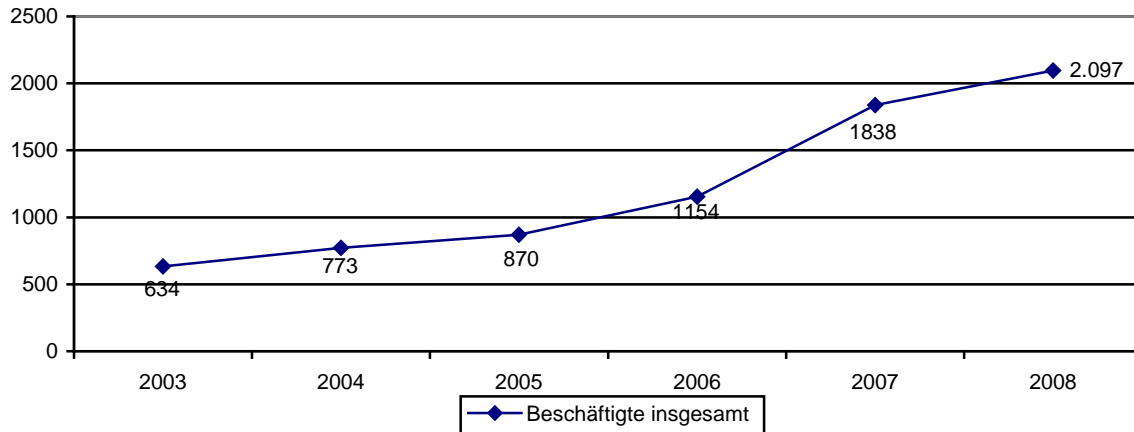


Quelle: Statistisches Landesamt Bremen

Aber nicht nur im Hafen, auch im Dienstleistungsbereich wurden in den letzten Jahren in großem Umfang neue sozialversicherungspflichtige Stellen geschaffen. Zwischen 2006 und 2008 gab es hier der Statistik zufolge über 1.500 neue Arbeitsplätze. 950 dieser Beschäftigungsverhältnisse gehen allerdings auf den Boom der Zeitarbeitsbranche zurück, der

durch das Inkrafttreten von Hartz I im Jahre 2003 ausgelöst wurde. Mit diesem Gesetz wurde die Leiharbeit massiv dereguliert.<sup>2</sup>

**Abbildung 7:  
Beschäftigungsentwicklung in der Zeitarbeitsbranche in Bremerhaven  
(2003 bis 2008)**



Quelle: Bernd Strüßmann u.a.: Zeitarbeit in Bremen, S.30

Seit 2003 sind in dieser Branche in Bremerhaven über 1.400 neue Arbeitsplätze entstanden. Die Zahl der Leiharbeiter hat sich also seitdem mehr als verdreifacht. Der Beschäftigungszuwachs war damit prozentual gesehen deutlich höher als in Bremen-Stadt, wo der Zuwachs zwischen 2003 und 2008 „nur“ 115 Prozent betrug.<sup>3</sup>

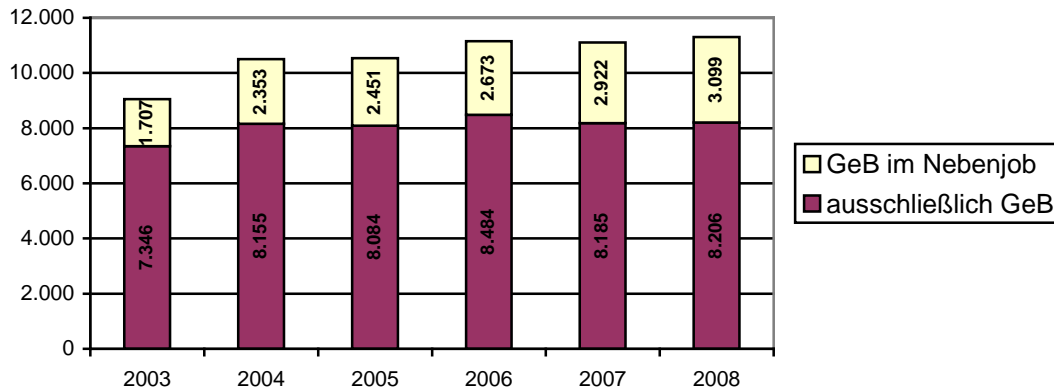
Aber nicht nur die Deregulierung der Leiharbeit, auch die im Zusammenhang mit Hartz II wirksam gewordenen veränderten gesetzlichen Vorgaben für Minijobs haben sich auf dem Bremerhavener Arbeitsmarkt bemerkbar gemacht.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Es wurde unter anderem das vorher geltende Wiedereinstellungsverbot und das Synchronisationsverbot abgeschafft. Hierdurch hat sich die Flexibilität der Entleihbetriebe erheblich erhöht. Durch die Einführung des Gleichbehandlungsgebots unter Tarifvertragsvorbehalt besteht die Möglichkeit, durch den Einsatz von Leiharbeitern Personalkosten zu sparen, weil die geltenden Tarifverträge häufig Stundenlöhne vorsehen, die deutlich unter denen der regulär beschäftigten Mitarbeiter liegen.

<sup>3</sup> Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SVB) nach Kreisen am Arbeitsort in der Wirtschaftsgruppe 745 (Überlassung von Arbeitskräften) (WZ 2003).

<sup>4</sup> Mit dem Hartz-II-Gesetz wurde die Geringfügigkeitsgrenze von 325 auf 400 Euro angehoben. Es wurde die sozialversicherungsfreie Nebenbeschäftigung eingeführt. Die Sozialabgaben der Arbeitnehmer/innen werden vom Staat subventioniert. Der Bruttolohn entspricht also dem Nettolohn. Außerdem wurde die Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit von 15 Stunden aufgehoben. Es gibt also keine gesetzlichen Obergrenzen, wie viel Stunden ein Minijobber für seine 400 Euro maximal arbeiten darf.

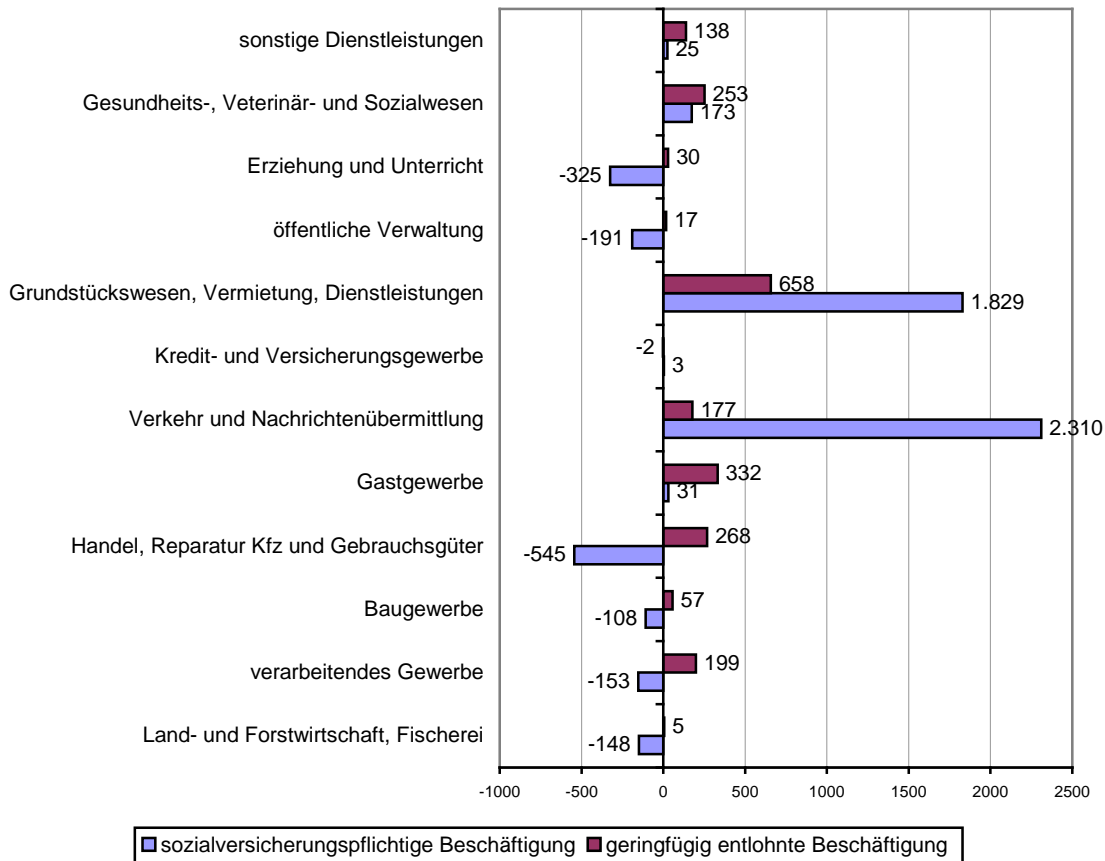
**Abbildung 8:**  
**Entwicklung der geringfügig entlohnten Beschäftigung in Bremerhaven (2003 bis 2008)**



Quelle: Statistik Service Nordost, Bundesagentur für Arbeit

Seit Inkrafttreten von Hartz II sind in Bremerhaven 2.252 Minijobs entstanden. Das entspricht einem Zuwachs von 25 Prozent. Die Zahl der im Nebenjob tätigen 400-Euro-Jobber legte sogar um 80 Prozent zu. Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen und der geringfügig entlohnten Beschäftigung (GeB) verlief in den einzelnen Branchen allerdings sehr unterschiedlich (vgl. Abb. 9).

**Abbildung 9:**  
**Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen und der geringfügig entlohnten Beschäftigung nach Wirtschaftsabschnitten in Bremerhaven (2003 bis 2008)**

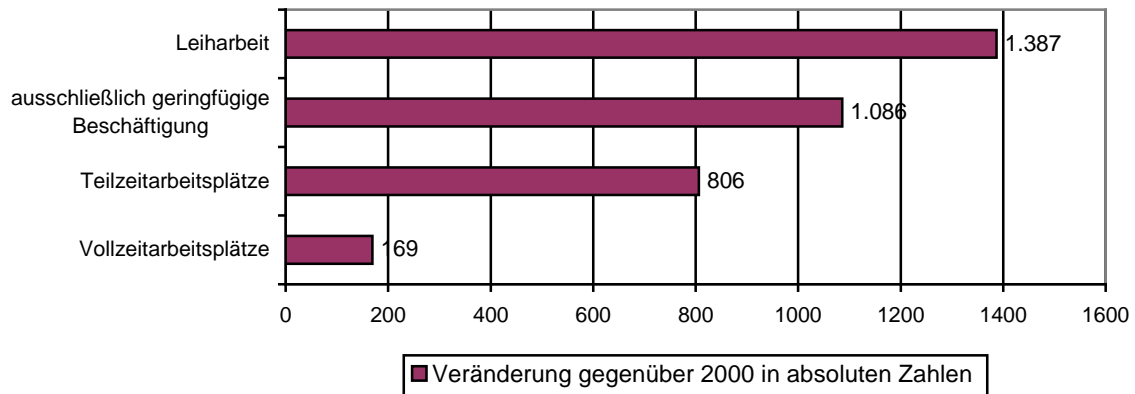


Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Statistik Service NordOst

Im Bereich „Verkehr und Nachrichtenübermittlung“ sind im Verhältnis zum Boom bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen nur in geringem Umfang Minijobs entstanden. Im Bereich „Handel“ wurden hingegen seit 2003 268 geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse geschaffen, im Gegenzug aber 545 reguläre Arbeitsplätze abgebaut. Sogar im verarbeitenden Gewerbe war diese Entwicklung zu beobachten. Bei den „sonstigen Dienstleistungen“ entstanden insgesamt mehr Minijobs als sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze. Ebenso im Gastgewerbe und sogar im Gesundheits- und Sozialwesen.

Durch die Hartz-Gesetze hat die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten trotz des wirtschaftlichen Aufschwungs der letzten Jahre nur auf niedrigem Niveau zugenommen. Im Vergleich zum Jahr 2000 gab es 2008 nur 169 Vollzeitbeschäftigte mehr (vgl. Abb. 10).

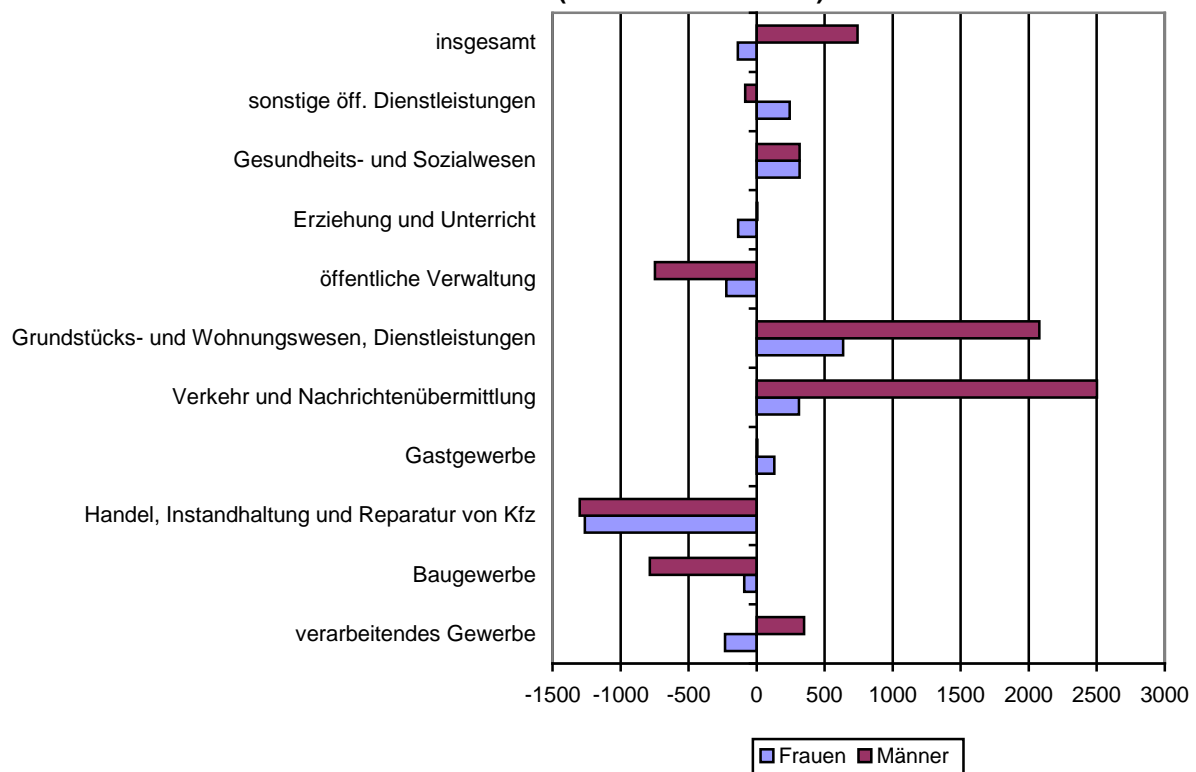
**Abbildung 10:**  
**Entwicklung der Beschäftigungsformen in Bremerhaven (2000 bis 2008)**  
**(in absoluten Zahlen)**



Gleichzeitig haben prekäre Beschäftigungsverhältnisse wie Minijobs und die Zeitarbeit deutlich stärker zugelegt.

Eine nach Geschlecht differenzierte Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung in Bremerhaven verdeutlicht, dass von den Arbeitsplatzverlusten der vergangenen Jahre zwar beide Geschlechter betroffen waren, aber die Männer in viel größerem Umfang von neu entstandenen Arbeitsplätzen profitiert haben (vgl. Abb. 11).

**Abbildung 11:**  
**Beschäftigungsentwicklung nach Wirtschaftsabschnitten und Geschlecht**  
**1998 bis 2008 (in absoluten Zahlen)**



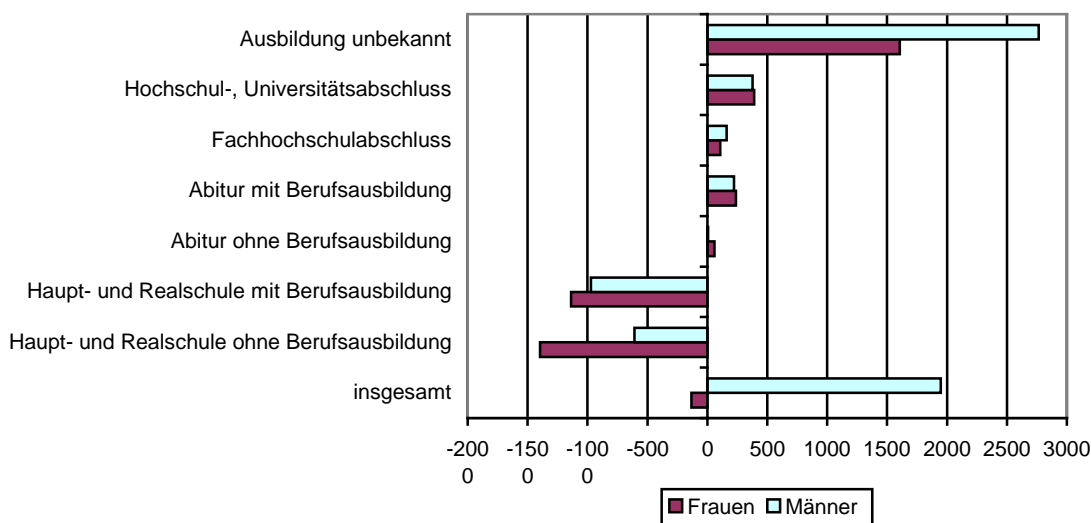
Quelle: Statistisches Landesamt Bremen, eigene Berechnungen

Insgesamt hat die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer um 1.952 (oder 8 Prozent) zugenommen. Allein im Jahr 2008 um 1.200 Arbeitsplätze. Gleichzeitig ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei den Frauen um 138 (oder 0,7 Prozent) gesunken. Dies ist darauf zurückzuführen, dass der Job-Boom der letzten Jahre fast ausschließlich in „männerdominierten“ Branchen wie der Leiharbeit und dem Hafen zu beobachten war. Im Bereich „Verkehr- und Nachrichtenübermittlung“ liegt der Frauenanteil nur bei 14 Prozent, in der Leiharbeit bei gut 21 Prozent der Beschäftigten.

Insgesamt hat diese Entwicklung dazu beigetragen, dass sich der Frauenanteil unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 45 Prozent im Jahre 1998 auf 42,7 Prozent im Jahre 2008 reduziert hat. Dies ist eine Entwicklung gegen den allgemeinen Trend. Im Land Bremen hat er beispielsweise von 40,7 Prozent auf 42,8 Prozent zugenommen. In Deutschland stieg der Frauenanteil im gleichen Zeitraum von 43,9 Prozent auf 45,1 Prozent.

Ein Blick auf Abbildung 12 verdeutlicht, dass die Arbeitsplatzgewinne der letzten Jahre parallel zum Qualifikationsniveau der Beschäftigten zunehmen.

**Abbildung 12:**  
**Veränderung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach**  
**Geschlecht und Qualifikationsniveau 1998 bis 2008 (in absoluten**  
**Zahlen)**



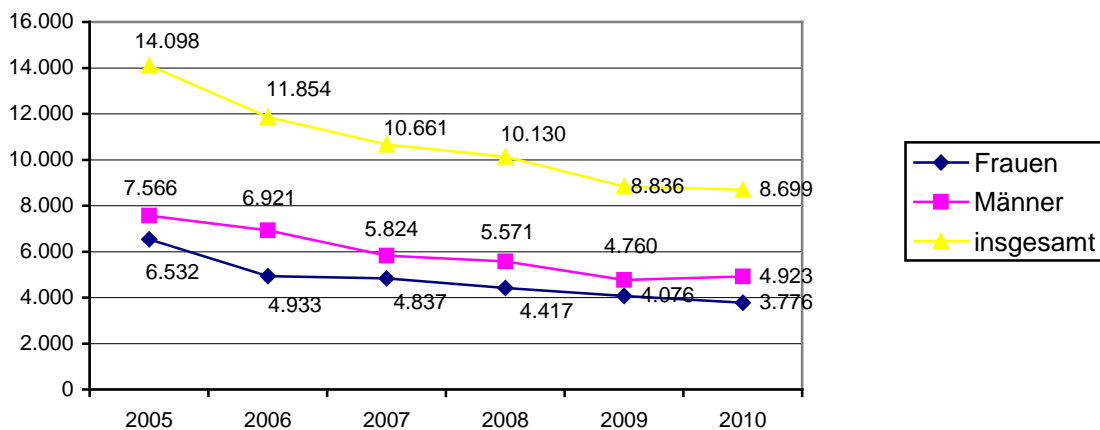
Quelle: Statistik Nordost

Umgekehrt gilt: Je geringer die Schul- beziehungsweise Berufsausbildung war, desto höher fielen die Arbeitsplatzverluste aus. Ersichtlich ist außerdem, dass Frauen von dieser Entwicklung in stärkerem Ausmaß betroffen waren, als Männer. Vor allem, was den Abbau gering qualifizierter Beschäftigungsverhältnisse betrifft. Durch die Beschäftigungszuwächse für Frauen im höher qualifizierten Bereich hat sich ihr Anteil unter den hoch qualifizierten Beschäftigten von 35 Prozent im Jahre 1998 auf 40 Prozent im Jahre 2008 erhöht.

### 2.3 Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt

Die zu beobachtenden Beschäftigungsgewinne machten sich selbstverständlich auch in der Arbeitslosenstatistik bemerkbar. Seit 2005 ist die Zahl der Arbeitslosen in Bremerhaven von 14.098 auf 8.836 im Januar 2009 gesunken. Das entspricht einem Rückgang von 5.262 oder 37 Prozent. Bei den Männern sank die Arbeitslosigkeit um 2.806, während sie bei den Frauen um 2.456 zurückging.

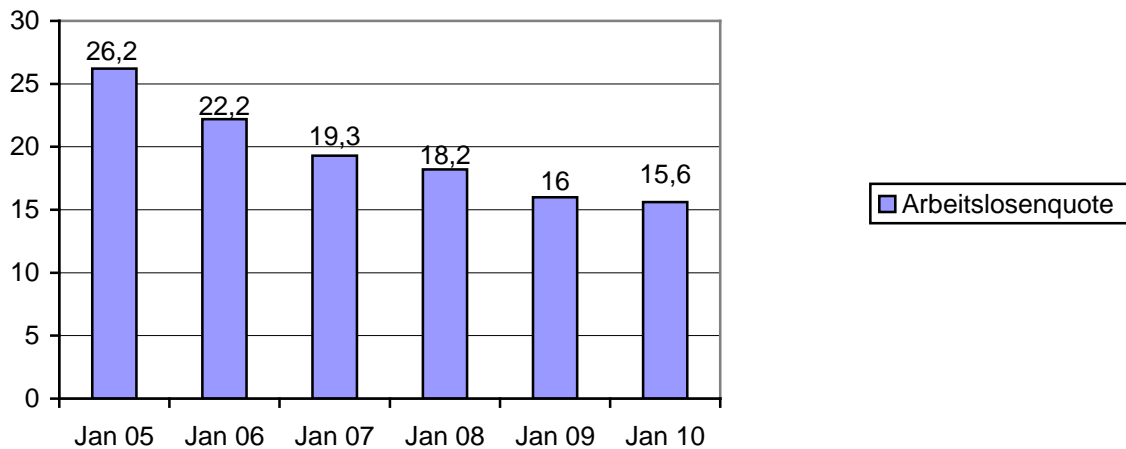
**Abbildung 13:**  
**Arbeitslose nach Geschlecht 2005 bis 2009 (in absoluten Zahlen)**



Aus Abbildung 13 wird ersichtlich, dass die Arbeitslosigkeit unter den Männern deutlich schneller gesunken ist als bei den Frauen. Hier machten sich die Beschäftigungszuwächse in der Zeitarbeit, der Logistik und bei den Metall- und Elektroberufen bemerkbar. Ab 2008 gab es vermehrt Stellenzuwächse im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen. Hiervon haben vor allem die Frauen profitiert. Seit 2009 spaltet sich die Entwicklung auf: Bei den Frauen geht die Arbeitslosigkeit weiter leicht zurück, bei den Männern nimmt sie zu. Sie sind eher in Branchen beschäftigt, die besonders unter den Folgen der Wirtschafts- und Finanzkrise leiden. Außerdem schlägt sich auch die große Bedeutung der männerdominierten Leiharbeit nieder: Hier gehen in Krisenzeiten als Erstes Arbeitsplätze verloren.

Zwischen 2005 und 2010 ist die Arbeitslosenquote in Bremerhaven um über 10 Prozentpunkte zurückgegangen. Im Jahr 2005 lag sie noch bei 26,2 Prozent, bis zum Januar 2010 ist sie jedoch auf rund 15,6 Prozent gesunken (siehe Abbildung 14).

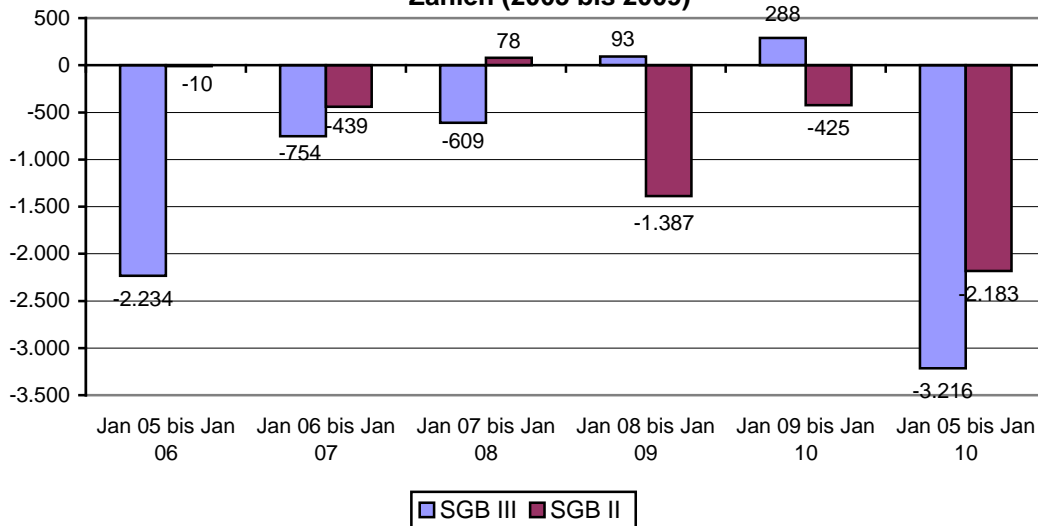
**Abbildung 14:  
Entwicklung der Arbeitslosenquote  
(Januar 2005 bis Januar 2010)**



Quelle: Agentur für Arbeit Bremerhaven

Von dem Rückgang der Arbeitslosigkeit waren die Arbeitslosen der beiden Rechtskreise SGB II und SGB III<sup>5</sup> in den einzelnen Perioden ganz unterschiedlich betroffen (vgl. Abbildung 15): Zunächst profitierten in erster Linie Arbeitslose aus dem Rechtskreis SGB III von diesem Rückgang. Erst 2008 kam der Strukturwandel bei den Langzeitarbeitslosen an. In diesem Jahr sank die Zahl der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II um 1.387, während sie im Bereich „SGB III“ geringfügig anstieg.

**Abbildung 15:  
Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach Rechtskreisen in absoluten  
Zahlen (2005 bis 2009)**



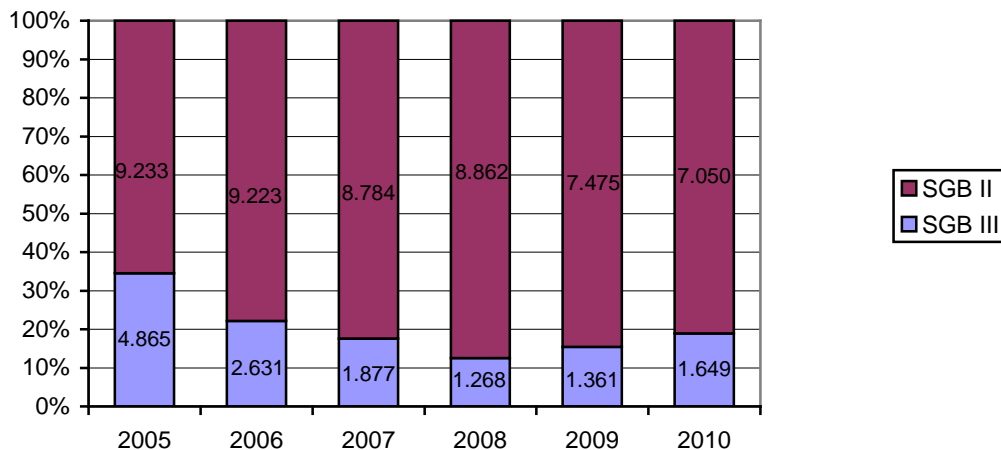
Quelle: Agentur für Arbeit Bremerhaven

<sup>5</sup> Das Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II) regelt die Grundsicherung für Arbeitssuchende, also den Arbeitslosengeld II-Bezug, während das Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) die Leistungen der Bundesagentur für Arbeit regeln. In den Rechtskreis SGB II entfallen also die Hartz-IV-Empfänger und in den Rechtskreis SGB III die Arbeitslosengeld I-Empfänger, die weniger als 12 Monate arbeitslos sind und somit in die Zuständigkeit der Agentur für Arbeit fallen.

Die ARGE begründet den seit 2008 zu beobachtenden starken Rückgang der Arbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB II mit der insgesamt verbesserten Arbeitsmarktlage in Bremerhaven, die durch die positive Entwicklung der Offshore-Windenergie beeinflusst wurde. Einen weiteren Grund für die deutliche Reduzierung der Arbeitslosigkeit sieht die ARGE in der stabileren Personalsituation im eigenen Hause. Hierdurch soll sich die Betreuungs- und Vermittlungsarbeit erheblich verbessert haben.<sup>6</sup> Im Jahr 2008 wurde außerdem erstmals der Beschäftigungszuschuss nach § 16a SGB II (alte Fassung) eingesetzt. Er soll Menschen mit besonderen Vermittlungshemmnissen eine längerfristige Perspektive eröffnen. Für 2008 waren 100 Förderfälle für Bremerhaven geplant (siehe Abschnitt 2).

Trotz des spürbaren Rückgangs der ALG-II-Empfänger seit 2008 ist ihr Anteil unter den Arbeitslosen in Bremerhaven mit 81 Prozent immer noch außerordentlich hoch (Abbildung 16).<sup>7</sup>

**Abbildung 16:**  
**Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach Rechtskreisen**  
**Januar 2005 bis Januar 2009 (in absoluten Zahlen)**



Quelle: Agentur für Arbeit Bremerhaven

Im Bundesdurchschnitt lag dieser Wert im August 2009 bei 63 Prozent. Zwischen Januar 2005 und Januar 2010 konnte die Zahl der ALG-II-Empfänger in Bremerhaven um 2.183 gesenkt werden, während der Rückgang bei den Arbeitslosen des Rechtskreises SGB III deutlich höher war (-3.216).

## 2.4 Der Arbeitsmarkt in der Wirtschafts- und Finanzkrise

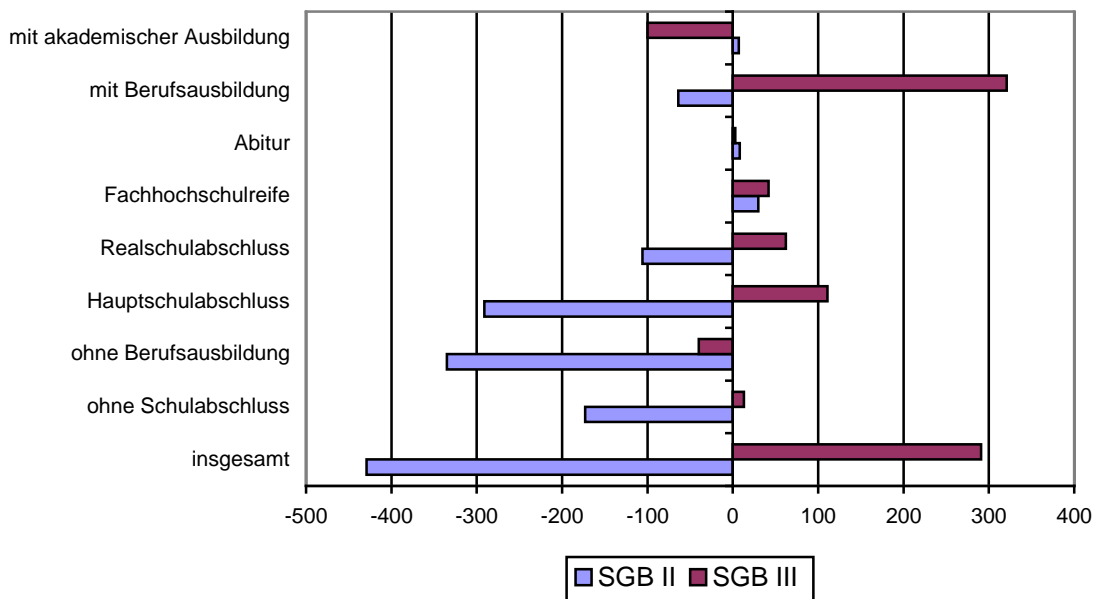
Im Jahr der Wirtschafts- und Finanzkrise sank die Arbeitslosenquote von 16,0 Prozent im Januar 2009 auf 15,6 Prozent im Januar 2010. In diesem Zeitraum hat die Zahl der Arbeitslosen aus dem Rechtskreis SGB II um 6,2 Prozent abgenommen, während die der ALG-I-Empfänger um 20,7 Prozent angestiegen ist. Von dem Anstieg der Arbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB III waren nahezu ausschließlich Männer betroffen. Im Rechtskreis SGB II ist die Arbeitslosigkeit bei den Frauen um 11,8 Prozent zurückgegangen (-523), bei den Männern „nur“ um 5,1 Prozent (-

<sup>6</sup> Vgl.: ARGE Job-Center Bremerhaven: Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2010, Bremerhaven, Dezember 2009.

<sup>7</sup> Vgl.: Monatsbericht Dezember 2009 der Bundesagentur für Arbeit.

249). Die „Gewinner“ des Strukturwandels - die „männerdominierten“ Branchen - leiden offensichtlich besonders stark unter den Folgen der Wirtschafts- und Finanzkrise. Branchen, in denen vor allem Frauen beschäftigt sind, scheinen von diesen Entwicklungen weniger betroffen zu sein.

**Abbildung 17:**  
**Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach Schul- und Berufsbildung im Rechtskreis SGB II (Januar 2009 bis Januar 2010 in absoluten Zahlen)**



Quelle: Statistik Service Nordost. Bundesagentur für Arbeit

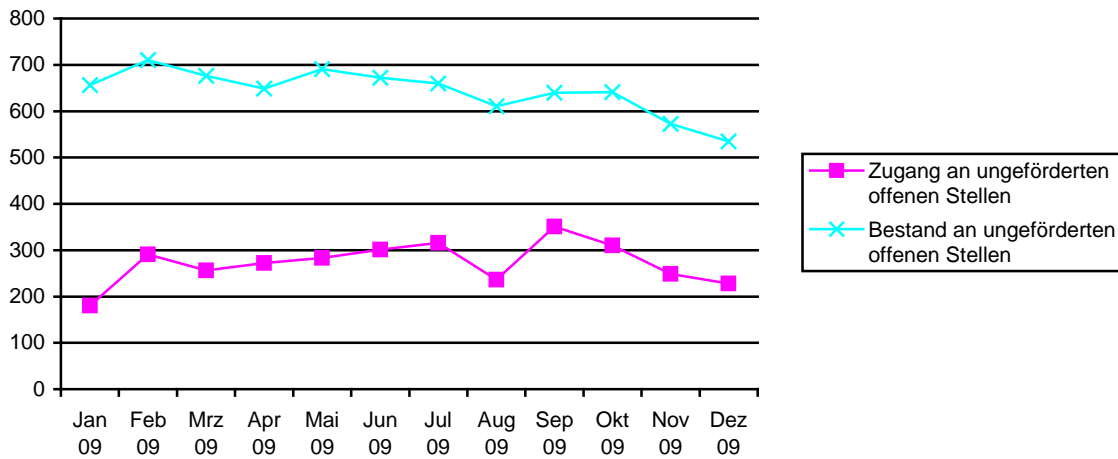
Aus Abbildung 17 wird deutlich, dass im Jahr der Wirtschaftskrise die Arbeitslosigkeit unter den Geringqualifizierten zurückgegangen ist. Und zwar sowohl bei den Arbeitslosen mit Hauptschulabschluss, aber ohne Berufsausbildungsschulabschluss, als auch bei den Arbeitslosen ohne Schulabschluss. Auch hier scheint sich ein weiteres, noch vor der Krise geltendes Gesetz – Arbeitsplätze entstehen vor allem für Höherqualifizierte – ins Gegenteil zu verkehren.

Dass die Arbeitslosigkeit durch die Wirtschafts- und Finanzkrise noch nicht massiv angestiegen ist, wird zum einen mit der mittelständisch geprägten Wirtschaftsstruktur, zum anderen mit der wachsenden Bedeutung der Windenergiebranche und des Tourismus begründet. Die in diesen Bereichen erfolgten Neueinstellungen, aber auch die unterdurchschnittliche Präsenz krisengeschüttelter Branchen, wie dem Maschinenbau, der Automobilindustrie und der Metallverarbeitung, werden von der Arbeitsagentur als Begründung herangezogen, um zu erklären, weshalb der Bremerhavener Arbeitsmarkt noch in verhältnismäßig geringem Umfang unter den Beschäftigungsverlusten leidet. Selbstverständlich hat auch hier – wie in anderen Regionen – der Einsatz der Kurzarbeit einen deutlichen Anstieg der Arbeitslosigkeit verhindert. Während 2008 noch 62 Betriebe für 860 Arbeitnehmer Kurzarbeit beantragt haben und hierfür 0,3 Millionen Euro gebunden wurden, waren es 2009 209 Betriebe mit 4.705 betroffenen Mitarbeitern. Das hierdurch verursachte Kostenvolumen belief sich auf 5 Millionen Euro.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Vgl.: Monatsbericht Dezember 2009 der Bundesagentur für Arbeit.

Im Agenturbezirk Bremerhaven gab es im Dezember 2009 1.023 offene Stellen. 535 waren davon ungefördert. Die meisten ungeförderten offenen Stellen wurden von der Leiharbeit gemeldet: Zwischen Januar 2009 und Dezember 2009 alleine 971. Auch bei den Pflegeberufen und in Arztpraxen gab es in größerem Umfang neu gemeldete Stellen. Dennoch ist davon auszugehen, dass die Arbeitslosigkeit im Jahr 2010 deutlich ansteigen wird, denn seit September nehmen Bestand und Zugang ungeförderter offener Stellen spürbar ab (Abb. 18).

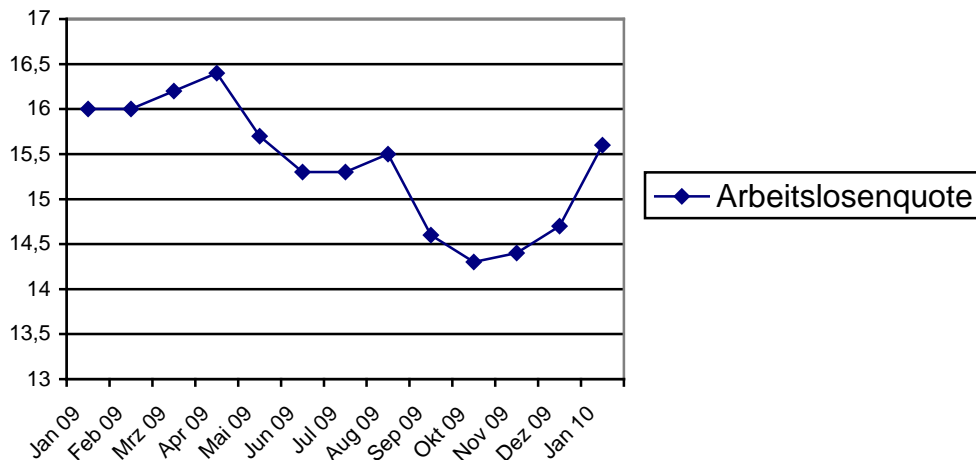
**Abbildung 18:**  
**Entwicklung ungeförderter Stellen im Jahr 2009**  
**(in absoluten Zahlen)**



Quelle: Agentur für Arbeit Bremerhaven

Mit dem Rückgang der offenen Stellen stieg die Arbeitslosigkeit seit Herbst 2009 beschleunigt an.

**Abbildung 19:**  
**Entwicklung der Arbeitslosenquote in Bremerhaven**



Quelle: Agentur für Arbeit Bremerhaven

Weil sie im Oktober 2009 den historischen Tiefstand von 14,3 Prozent erreicht hat, liegt sie im Januar 2010 aber immer noch unter dem Niveau von Januar 2009.

## **2.5 Zusammenfassung**

Im Verlauf der Strukturkrise gingen in Bremerhaven fast 20 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze verloren - vor allem im Schiffbau, aber wegen der Kaufkraftverluste auch im Einzelhandel. Gleichzeitig haben die Unternehmen ihre Ausbildungsbemühungen deutlich reduziert. Erst ab 2006 gab es wieder Beschäftigungszuwächse und zwar im Hafen, aber auch bei der Leiharbeit. Männer profitierten deutlich stärker von den Arbeitsplatzzuwächsen, weil sich diese auf „männerdominierte“ Branchen konzentrierten. Bei den Frauen entstanden hingegen vor allem in höher qualifizierten Bereichen neue Stellen. Obwohl der Frauenanteil unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt zurückging, stieg er unter den Hochqualifizierten von 35 auf 40 Prozent an. Trotz des wirtschaftlichen Aufschwungs haben auch in Bremerhaven in erster Linie prekäre Beschäftigungsverhältnisse zugenommen. Hierdurch verliert das „Normalarbeitsverhältnis“ immer mehr an Bedeutung – eine Folge der Agenda-Reformen auf dem Arbeitsmarkt.

Dennoch konnte in den letzten Jahren die Arbeitslosigkeit in Bremerhaven um fast zehn Prozent gesenkt werden. Im Januar 2010 lag sie bei 15,6 Prozent. Außerdem hat sich in den letzten beiden Jahren der SGB II-Anteil unter den Arbeitslosen in Bremerhaven deutlich verringert. Trotzdem liegt er mit 81 Prozent immer noch weit über dem Bundesdurchschnitt von 63 Prozent. Dies ist das Ergebnis der hohen verfestigten Langzeitarbeitslosigkeit infolge des tief greifenden Strukturwandels. Im Jahr der Wirtschaftskrise waren gerade die Gruppen von einem Anstieg der Arbeitslosigkeit betroffen, die besonders vom Strukturwandel und den damit verbundenen Beschäftigungsgewinnen profitiert haben: die Männer in qualifizierteren Berufen, im Hafen und in der Leiharbeit.

### 3 Mismatch auf dem Arbeitsmarkt – die Sicht der Unternehmen

Der kurze Überblick über den Verlauf des Strukturwandels hat aufgezeigt, in welchen Branchen Arbeitsplätze entstanden sind und wer davon profitiert hat. Um nach Strategien zu suchen, die dazu beitragen sollen, die verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit weiter zu reduzieren, müssen zunächst Felder identifiziert werden, in denen

- erstens in größerem Umfang Arbeitsplätze entstehen und
- zweitens auch die Bereitschaft besteht, Langzeitarbeitslose zu beschäftigen.

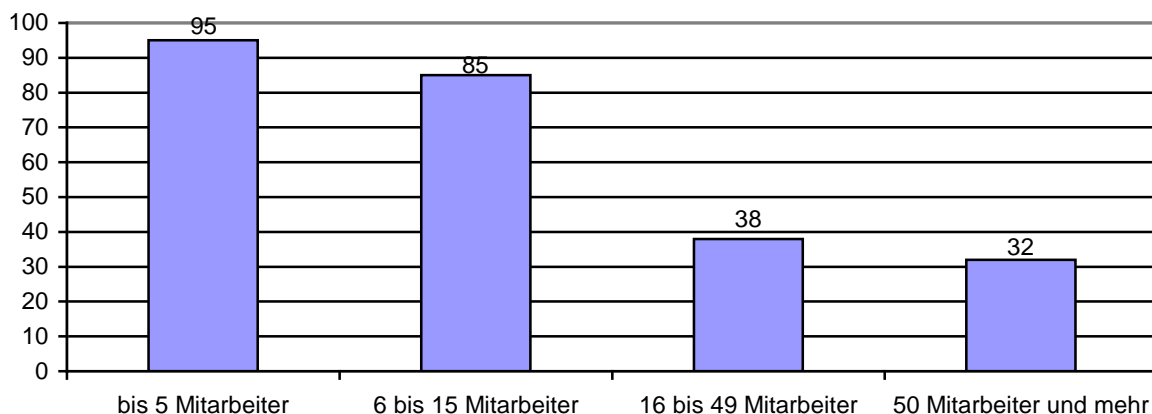
Auf der anderen Seite müssen die Qualifikationsprofile der Arbeitslosen ermittelt und den Qualifikationsanforderungen der Unternehmen gegenübergestellt werden. Nur so kann abgeleitet werden, welches Ausmaß die „Mismatch-Problematik“ in Bremerhaven tatsächlich hat und in welchen Branchen sie verstärkt auftritt.

Die Grundlage für diese Gegenüberstellung lieferte eine von der Arbeitnehmerkammer Bremen initiierte und von der Marktforschungsfirma „Konkret“ im März 2009 durchgeführte Telefonbefragung von 250 Unternehmen. Die Ergebnisse werden im Folgenden dargestellt und interpretiert.

#### 3.1 Betriebsgrößen- und Branchenstruktur der befragten Unternehmen

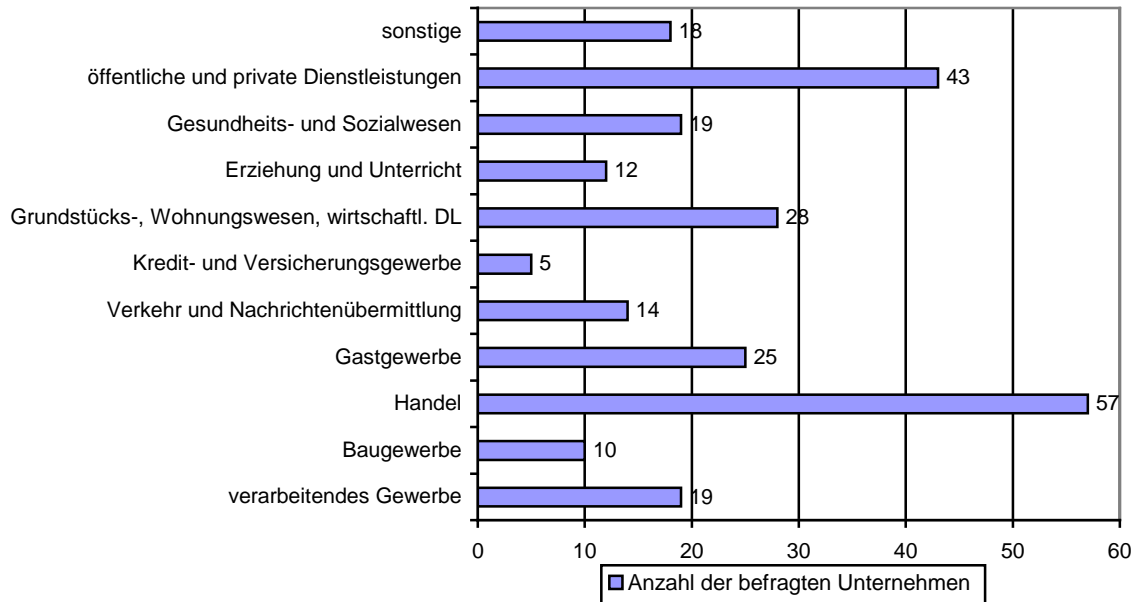
An unserer Befragung haben in erster Linie Klein- und Kleinstunternehmen teilgenommen. 72 Prozent der 250 befragten Unternehmen hatten dabei bis zu 15 Mitarbeiter. Immerhin 12 Prozent hatten mehr als 50 Beschäftigte.

**Abbildung 20:**  
**Betriebsgrößenstruktur der befragten Unternehmen**  
**- in absoluten Zahlen -**



Der überwiegende Teil der befragten Unternehmen (57 von 250) kam aus dem Bereich "Handel".

**Abbildung 21:**  
**Branchenstruktur der befragten Unternehmen**  
**- in absoluten Zahlen -**

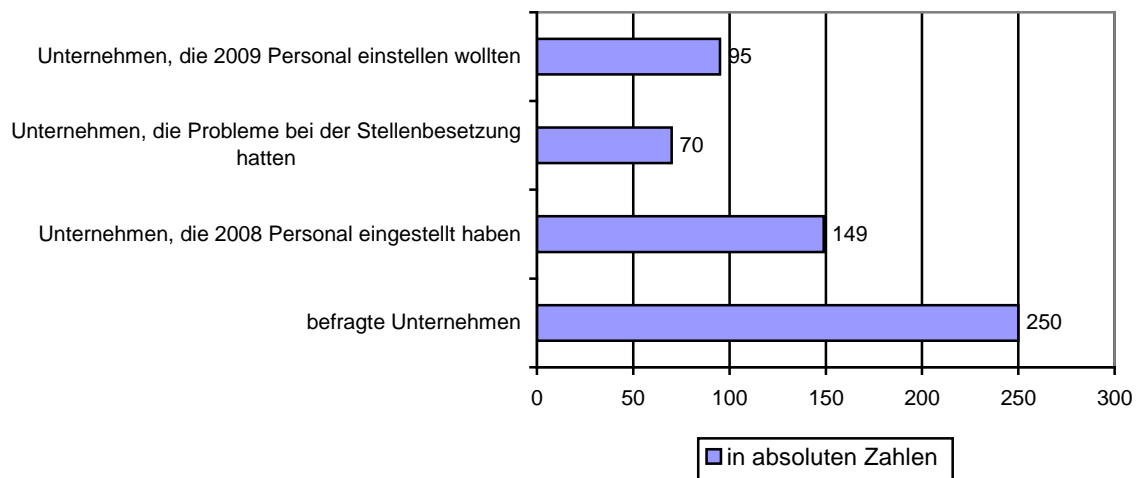


Dies waren vor allem Einzelhändler, die beispielsweise im Lebensmittelbereich (Fleischer, Bäcker usw.) und im Textil- und Bekleidungsbranche tätig sind. Außerdem haben viele Betriebe aus dem Bereich „öffentliche und private Dienstleistungen“ teilgenommen (43 beziehungsweise 17,2 Prozent). Allerdings sind hier nach der WZ 2003-Gliederung eine Vielzahl ganz unterschiedlicher Dienstleistungsfelder enthalten, die von Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und Kirchen über den gesamten Kultur- und Unterhaltungsbereich bis hin zu Wäschereien, Friseuren oder Fitnesszentren reichen. 28 Betriebe kamen aus der Rubrik „Grundstücks- und Wohnungswesen, wirtschaftliche Dienstleistungen“. Auch hier tauchten die unterschiedlichsten Geschäftsfelder auf – vom Softwareentwicklungsunternehmen bis zum Reinigungsbetrieb, vom Architekturbüro bis zum Callcenter und vom Forschungsunternehmen bis zur Leiharbeitsfirma. 25 der befragten Betriebe waren im Gastgewerbe angesiedelt.

### 3.2 Personalplanung und Fachkräftemangel

60 Prozent (149) der befragten Unternehmen haben im vergangenen Jahr neues Personal eingestellt.

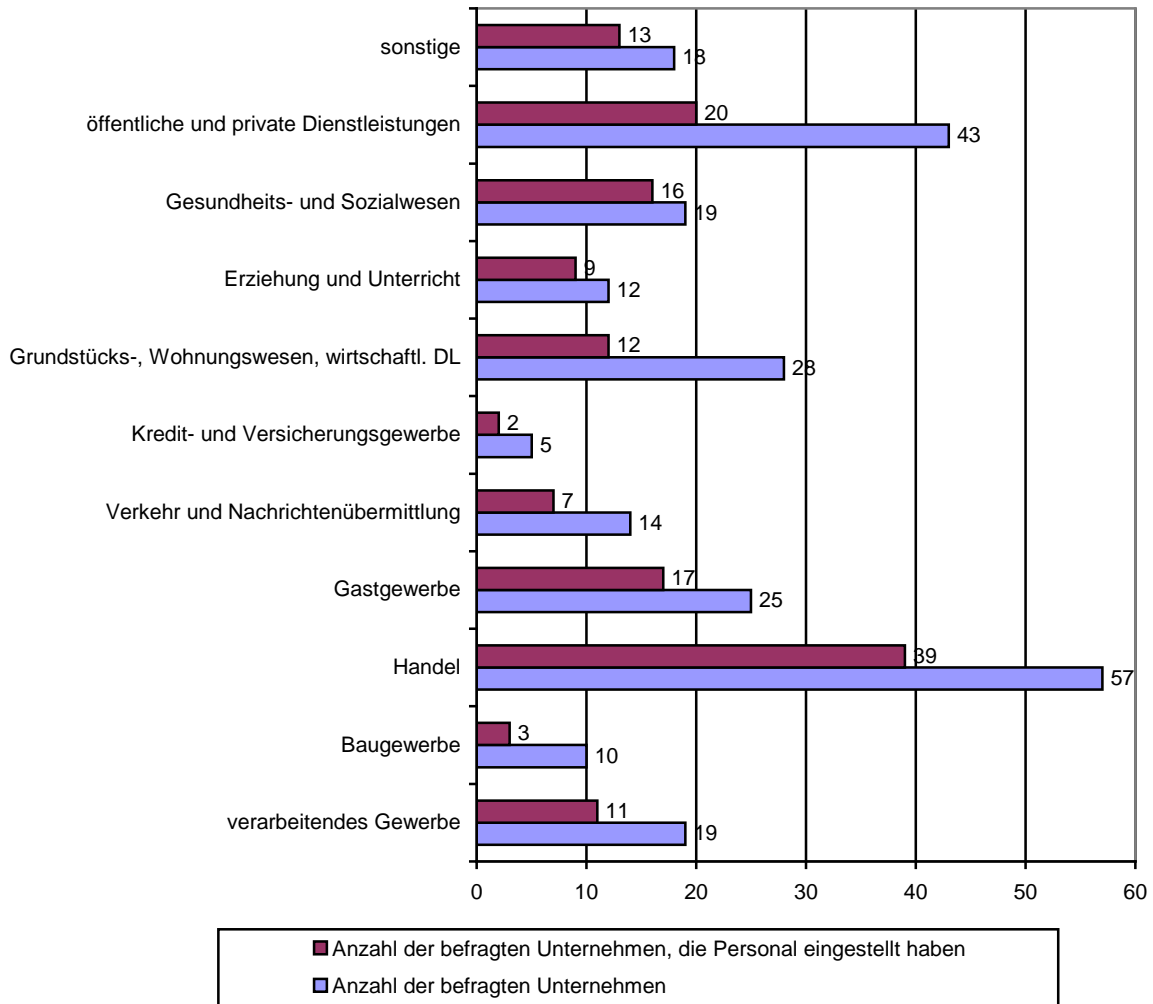
**Abbildung 22:**  
**Personalplanung der befragten Unternehmen**



Knapp die Hälfte dieser Betriebe gab an, dass sie bei der Neueinstellung Probleme hatten. 95 beziehungsweise 38 Prozent der 250 befragten Betriebe wollten trotz der Wirtschafts- und Finanzkrise im Laufe des Jahres 2009 Neueinstellungen vornehmen. Offensichtlich ist ein Großteil der befragten Unternehmen in relativ krisenresistenten Bereichen tätig oder zumindest in Feldern, die noch nicht unmittelbar von den Folgen der Finanzkrise betroffen waren.

Die meisten Unternehmen, die Neueinstellungen vorgenommen haben, waren im Handel tätig (Abbildung 23).

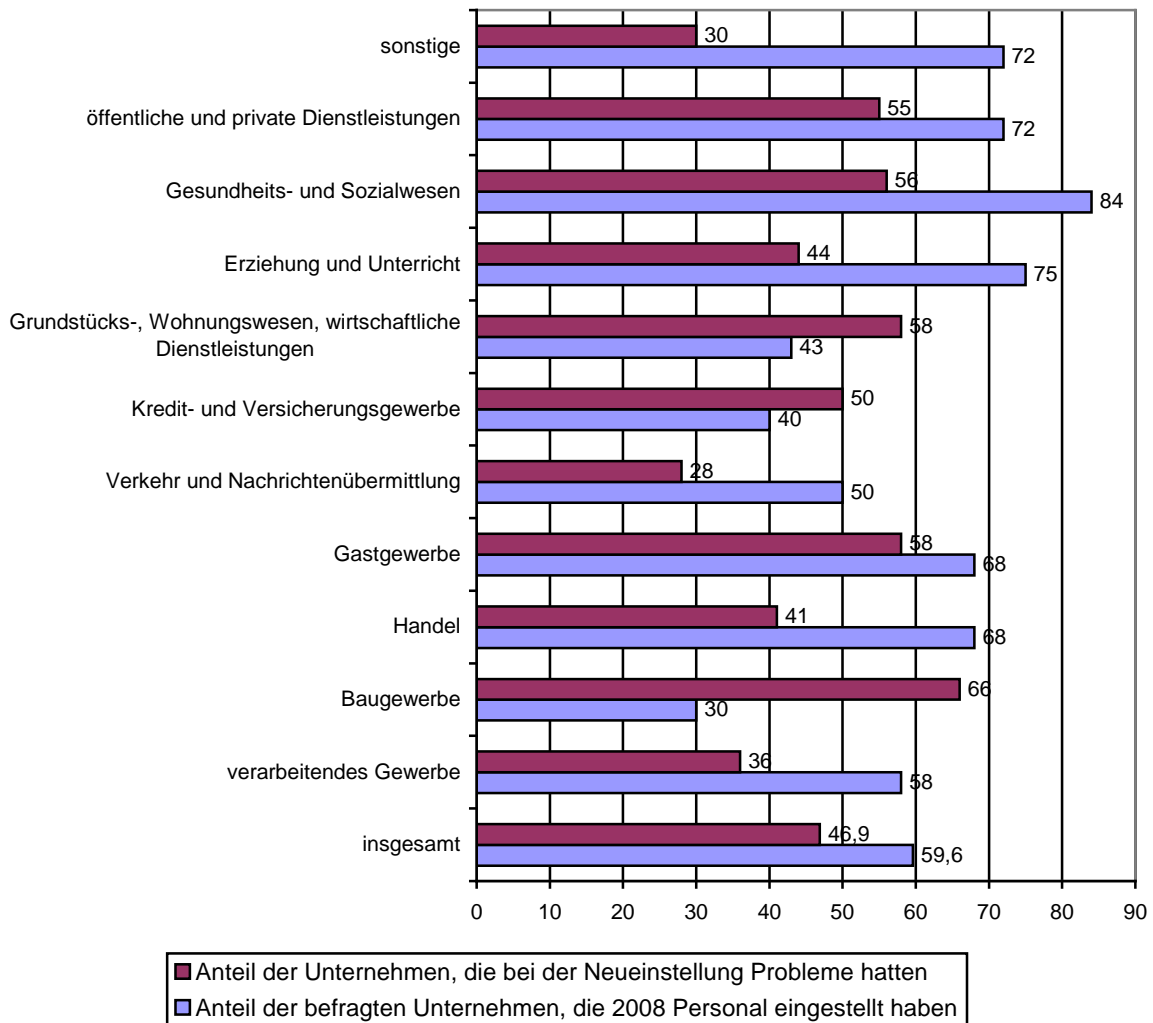
**Abbildung 23:**  
**Neueinstellungen nach Branchen im Jahr 2008 (in absoluten Zahlen)**



Außerdem gaben 20 von 43 Betrieben aus dem Bereich „öffentliche und private Dienstleistungen“ an, dass sie im vergangenen Jahr Neueinstellungen vorgenommen haben. Allerdings sind beide Branchen auch dafür bekannt, dass hier in den letzten Jahren vor allem Minijobs entstanden sind.

In Abbildung 24 wird illustriert, in welchen Branchen – prozentual gesehen – die meisten Neueinstellungen zu verzeichnen waren und wo bei der Stellenbesetzung die größten Probleme auftraten.

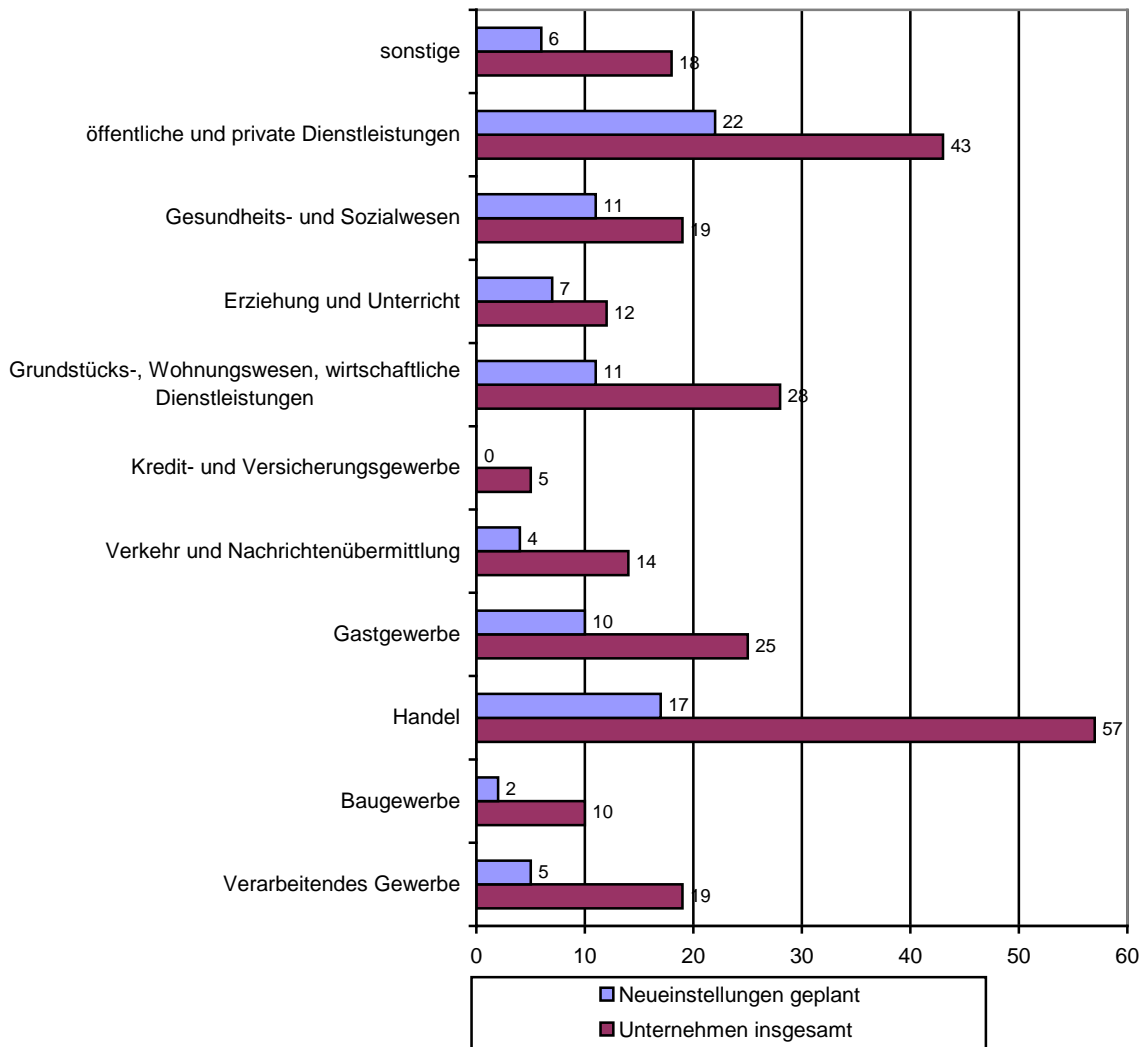
**Abbildung 24:  
Fachkräftemangel nach Branchen (Angaben in Prozent)**



Insgesamt haben knapp 60 Prozent der von uns befragten Unternehmen im Jahr 2008 Neueinstellungen vorgenommen. Fast jeder zweite Betrieb stieß hierbei auf Probleme. Prozentual gesehen wurden die meisten Neueinstellungen im Bereich „Gesundheit und Soziales“ vorgenommen. 84 Prozent der aus diesem Bereich befragten Unternehmen haben 2008 ihre Belegschaft aufgestockt. 56 Prozent hatten dabei Probleme. Außerdem haben drei Viertel der Betriebe aus dem Feld „Erziehung und Unterricht“ neue Mitarbeiter eingestellt. In diesem Bereich stießen 44 Prozent dabei auf Hindernisse.

Abbildung 24 zufolge ist der Fachkräftemangel in Bremerhaven in der Gesundheitswirtschaft am stärksten ausgeprägt. Hier fanden prozentual die meisten Neueinstellungen statt, es tauchten aber auch am häufigsten Probleme bei der Stellenbesetzung auf. Da diese Branche zusammen mit dem Bereich „Erziehung und Unterricht“ auch für das Jahr 2009 die meisten Neueinstellungen angekündigt hatte, kann dies bereits als ein Bereich identifiziert werden, in dem zwar einerseits perspektivisch gute Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitslose, andererseits aber auch erhöhte Qualifizierungsbedarfe bestehen.

**Abbildung 25:**  
**In welchen Branchen sind 2009 die meisten Neueinstellungen geplant?**  
**(in absoluten Zahlen)**

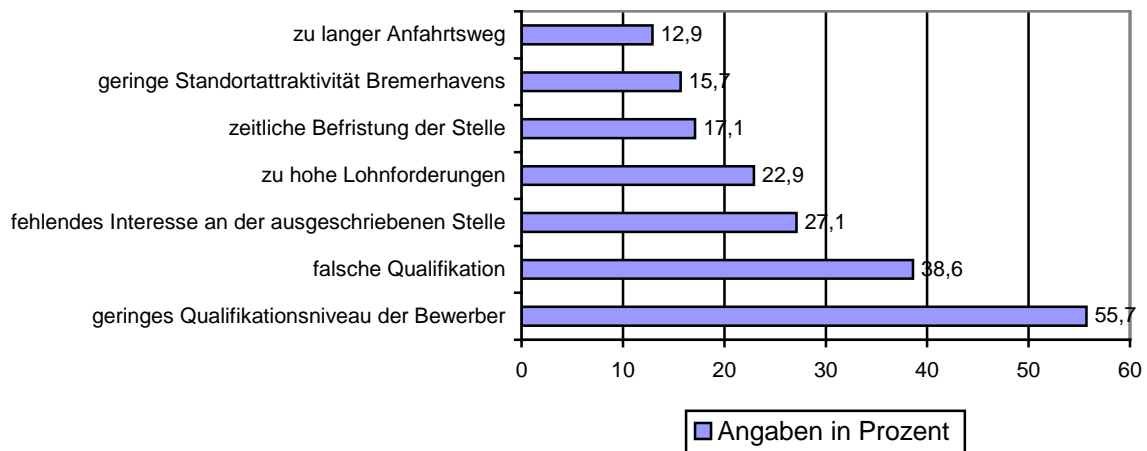


In absoluten Zahlen gemessen waren bei den „öffentlichen und privaten Dienstleistungen“ perspektivisch die meisten Neueinstellungen geplant. Platz zwei erreichte der „Handel“ und mit einigem Abstand folgten die Felder „Gesundheits- und Sozialwesen“, „wirtschaftliche Dienstleistungen“ und das „Gastgewerbe“. Im „Bau“ und im „verarbeitenden Gewerbe“ planten hingegen nur wenige Betriebe, ihr Personal aufzustocken.

### 3.3 Gründe für die Stellenbesetzungsprobleme

Die Unternehmen, die Probleme bei der Neubesetzung der Stellen hatten, begründeten dies vor allem mit einer falschen oder zu geringen Qualifikation der Bewerber. Zu lange Anfahrtswege oder die mangelnde Standortattraktivität Bremerhavens spielten ebenfalls eine – wenn auch untergeordnete – Rolle (Abb. 26).

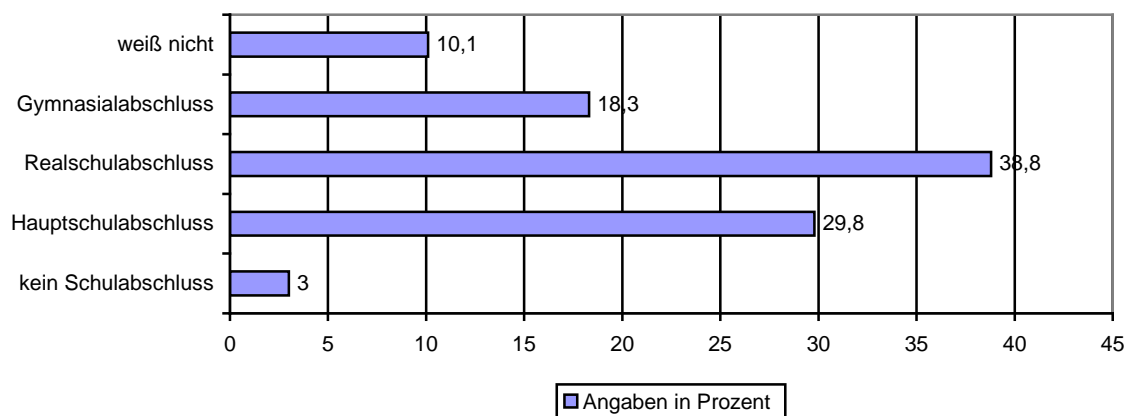
**Abbildung 26:**  
**Warum hatten Sie Probleme, geeignetes Personal zu finden?**



Ein Drittel der befragten Unternehmen ging sogar so weit zu sagen, dass Stellenbesetzungsprobleme für sie ein unternehmerisches Risiko darstellten. Vor allem für Betriebe aus dem sozialen Bereich und solche mit mehr als 50 Beschäftigten.

Da das wesentliche Augenmerk der Befragung darauf ausgerichtet war herauszufinden, in welchem Umfang sich das Qualifikationsniveau der Arbeitslosen von den Qualifikationsanforderungen der Unternehmen unterschied, haben wir die Betriebe gefragt, über welche Schulabschlüsse die im Jahr 2008 eingestellten Mitarbeiter/innen verfügten.

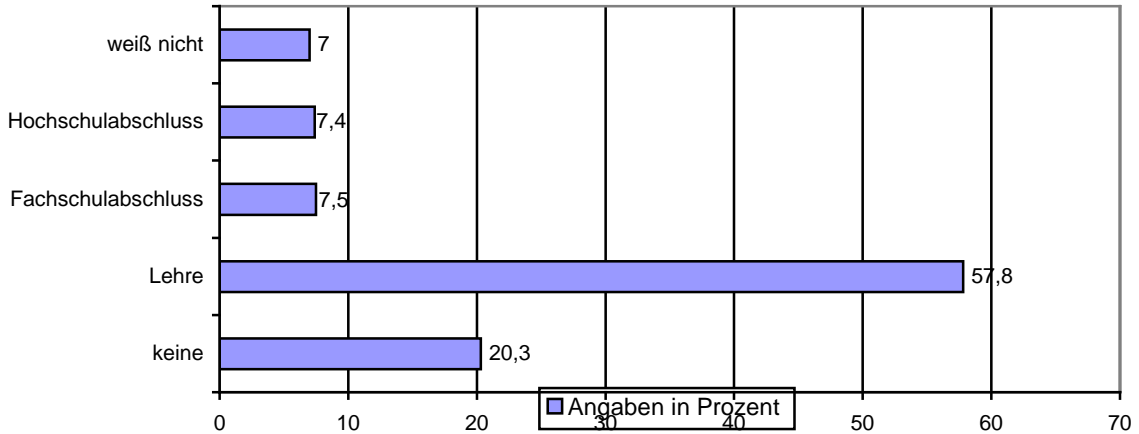
**Abbildung 27:**  
**Schulische Qualifikation der im letzten Jahr eingestellten Mitarbeiter/innen**



Nur drei Prozent der befragten Unternehmen haben sich für Bewerber und Bewerberinnen ohne Schulabschluss entschieden. Fast 70 Prozent der neu eingestellten Bewerber/innen hatten einen Haupt- oder Realschulabschluss, knapp jeder Fünfte hingegen Abitur. Das heißt: Nur jedes dritte der von uns befragten Unternehmen hat Bewerber eingestellt, die nicht mindestens über einen Realschulabschluss verfügten. Ohne einen Schulabschluss gehen die Einstellungschancen sogar gegen „null“.

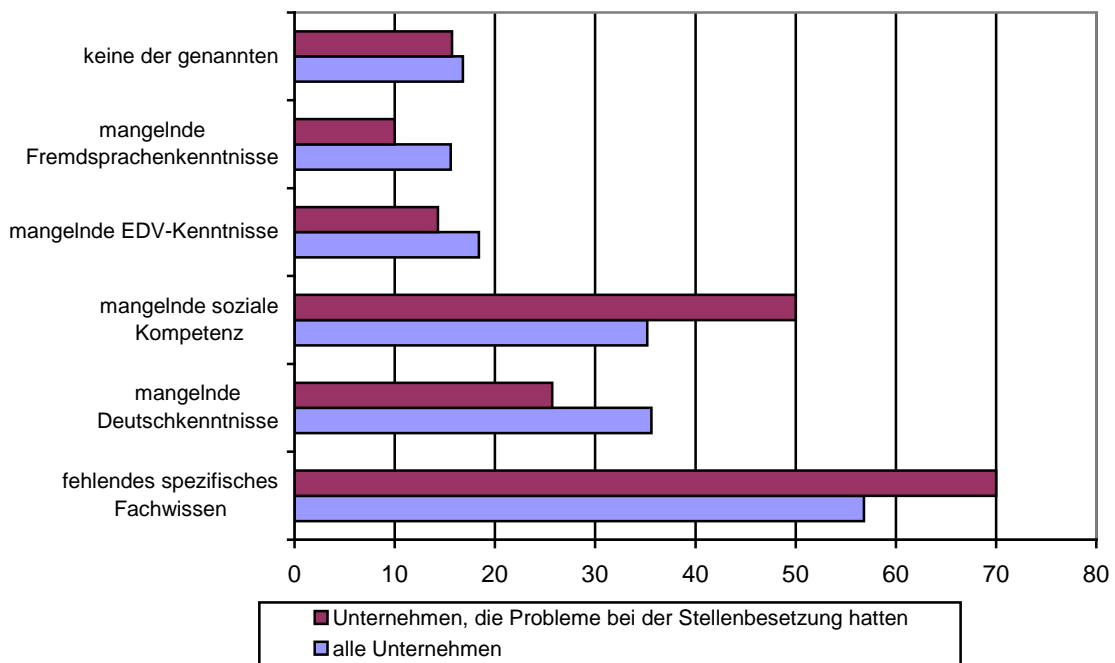
Ähnlich verhielt es sich mit der beruflichen Qualifikation. Nur jedes fünfte Unternehmen hat Bewerber eingestellt, die keine Berufsausbildung hatten.

**Abbildung 28:**  
**Berufliche Qualifikation der im letzten Jahr  
eingestellten Mitarbeiter/innen**



Wir wollten außerdem wissen, welche Qualifikationsmängel die Unternehmen bei Stellenbesetzungsproblemen konkret zu beklagen hatten.

**Abbildung 29:**  
**Welches sind die häufigsten Qualifikationsmängel der Bewerber/innen?  
(Angaben in Prozent)**



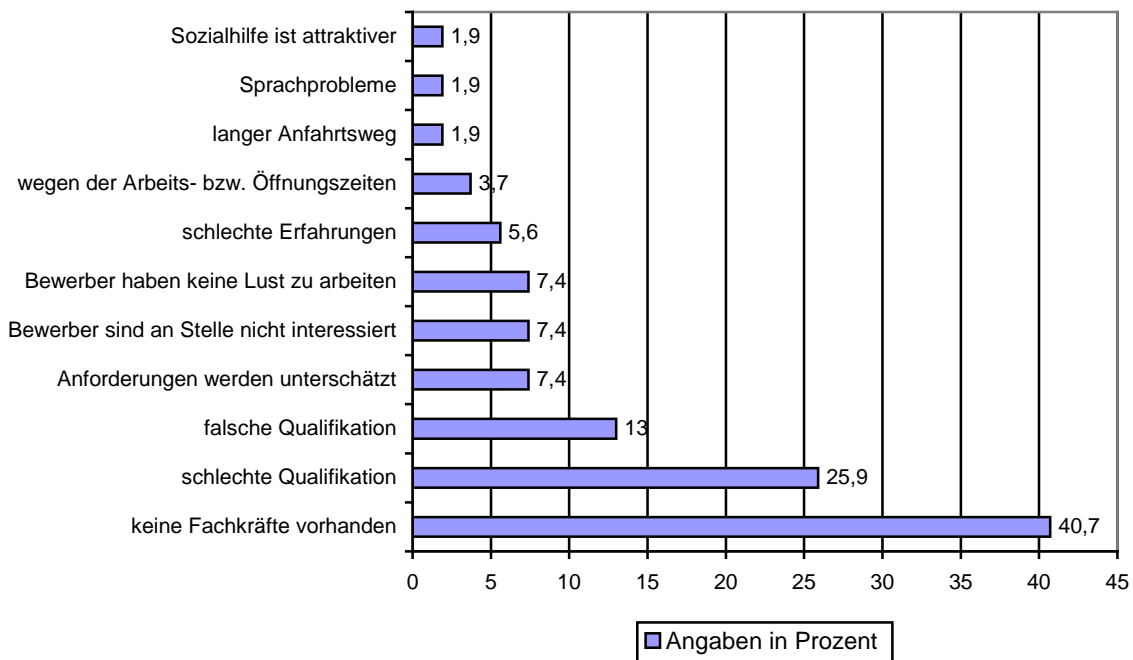
Insgesamt war das fehlende spezifische Fachwissen das am häufigsten genannte Manko der Bewerber/innen. Auffällig war, dass jedes zweite Unternehmen mit Stellenbesetzungsproblemen

die soziale Kompetenz der Bewerber/innen bemängelte. Für gut ein Drittel der Betriebe waren fehlende Deutschkenntnisse ebenfalls ein Problem.

95 der 250 befragten Unternehmen beabsichtigten, auch im Jahr 2009 Personal einzustellen. 54 (das entspricht 57 Prozent) erwarteten, dass sie hierbei auf Probleme stoßen. Zur Erinnerung: Bei den in der jüngsten Vergangenheit vorgenommenen Stellenbesetzungen hatten „nur“ knapp 47 Prozent der Unternehmen Probleme bei der Stellenbesetzung. Die Unternehmen schienen also nicht davon auszugehen, dass sich durch die Wirtschafts- und Finanzkrise die „Mismatch-Problematik“ auf dem Bremerhavener Arbeitsmarkt entschärft.

Wir fragten die Unternehmen, welche Gründe sie für die erwarteten Probleme bei anstehenden Stellenbesetzungen verantwortlich machten.

**Abbildung 30:**  
**Gründe für Probleme bei anstehenden Neueinstellungen**



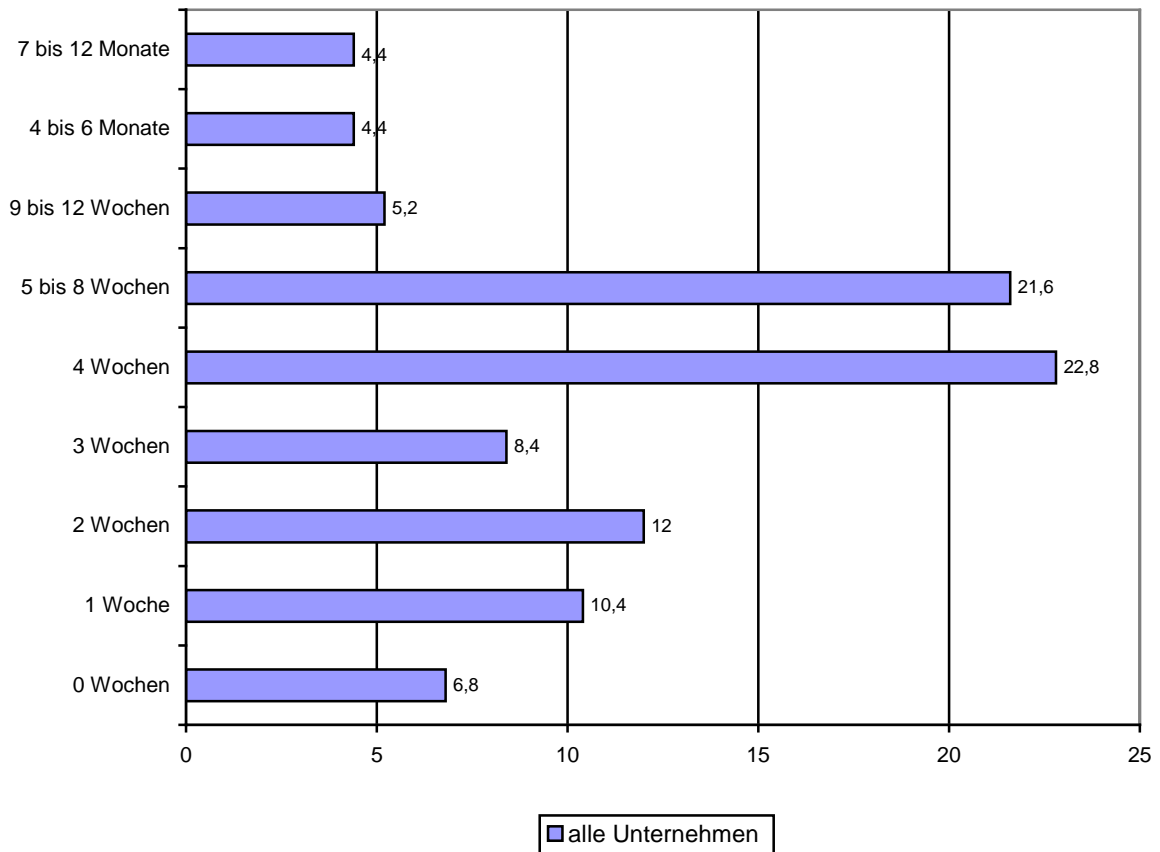
Die Aussagen der Betriebe, die Probleme bei der Besetzung neuer Stellen erwarteten, verdeutlichten, dass diese wiederum fast ausschließlich mit dem Faktor „Qualifikation“ zusammenhingen. Es wurde davon ausgegangen, dass die Bewerber entweder zu schlecht oder falsch ausgebildet, um den Erwartungen der Arbeitgeber zu entsprechen. Allerdings wurden an dieser Stelle auch Vorurteile gegenüber den Arbeitslosen genannt.

### 3.4 Stellenbesetzungsverfahren

Trotz des von vielen Unternehmen beklagten Mangels an Fachkräften, konnten sie die freien Stellen relativ schnell - im Durchschnitt innerhalb von sieben Wochen - besetzen. Über 17 Prozent der befragten Betriebe bewerkstelligten dies sogar innerhalb von einer Woche.

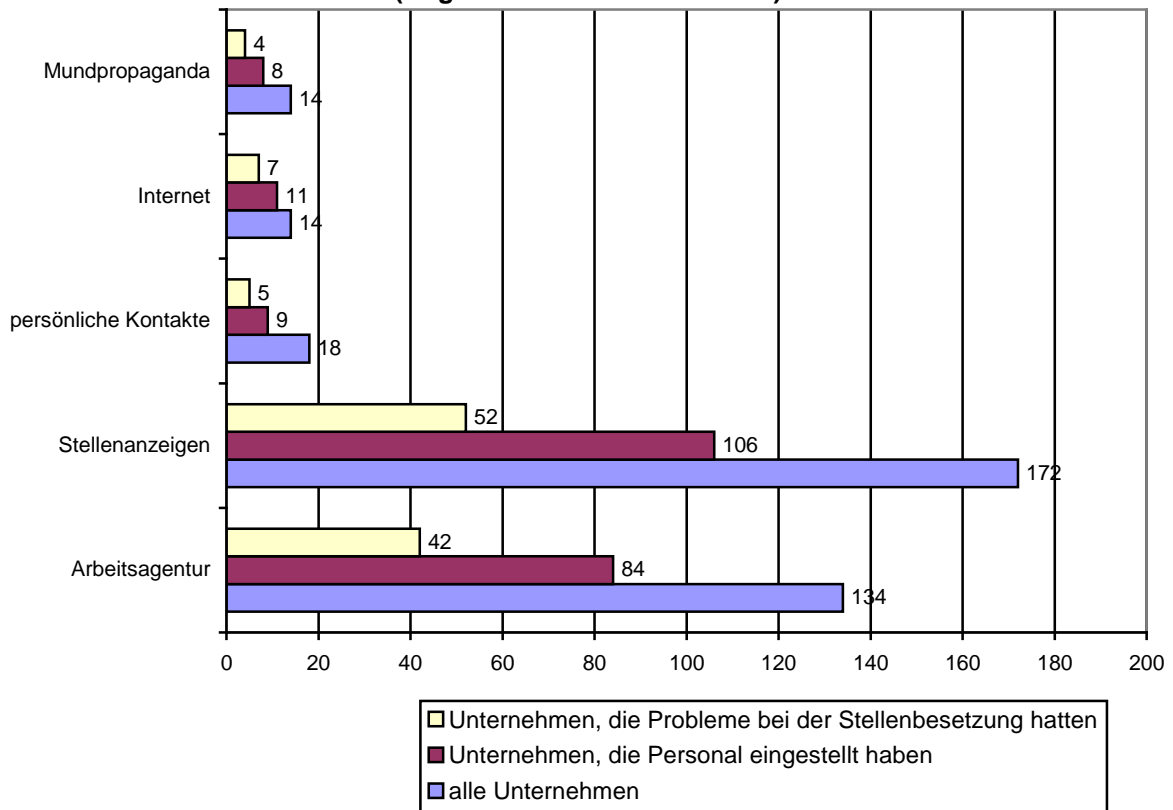
Unternehmen, die bei der Neubesetzung von Stellen Probleme hatten, benötigten hierfür im Durchschnitt 10,4 Wochen.

**Abbildung 31:**  
**Wie lange dauert es im Durchschnitt, bis Sie eine ausgeschriebene Stelle besetzen können?**  
**- Angaben in Prozent -**



Schließlich wollten wir von den Unternehmen wissen, über welche Wege sie neue Mitarbeiter suchen.

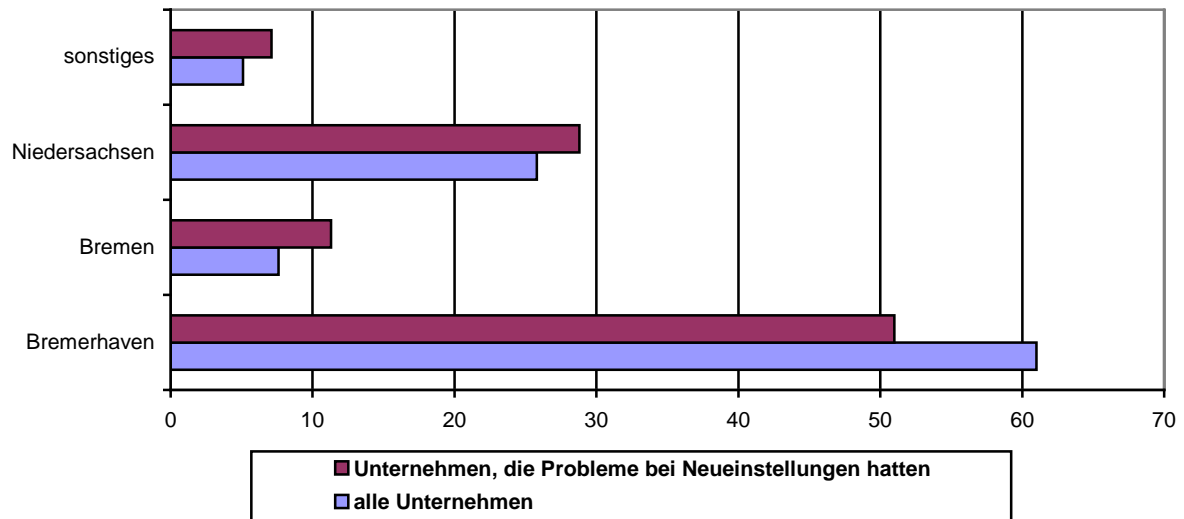
**Abbildung 32:**  
**Wie sucht Ihr Unternehmen normalerweise neue Mitarbeiter/innen?**  
**(Angaben in absoluten Zahlen)**



Der Kontakt zu neuen Mitarbeitern wurde von den Unternehmen in erster Linie über Stellenanzeigen aufgenommen. Dicht dahinter folgte die Arbeitsagentur als Vermittler. Unabhängig davon, welches Medium in Anspruch genommen wurde, um neue Stellen zu besetzen: Die Hälfte der Betriebe stieß hierbei auf Probleme.

Im Durchschnitt bewarben sich 18,7 Personen auf eine ausgeschriebene Stelle. Die Bandbreite reichte dabei von einer Bewerbung bis zu 600 Bewerbungen pro ausgeschriebener Stelle. Außerdem interessierte uns, aus welchen Regionen die Bewerber kamen. Im Durchschnitt waren über alle befragten Unternehmen hinweg 61 Prozent der Bewerber/innen Bremerhavener/innen. In Betrieben, die Probleme bei der Stellenbesetzung hatten, lag der Anteil mit 51,8 Prozent etwas niedriger. Vermutlich hatten sie ihren Suchradius angesichts dieser Schwierigkeiten erweitert.

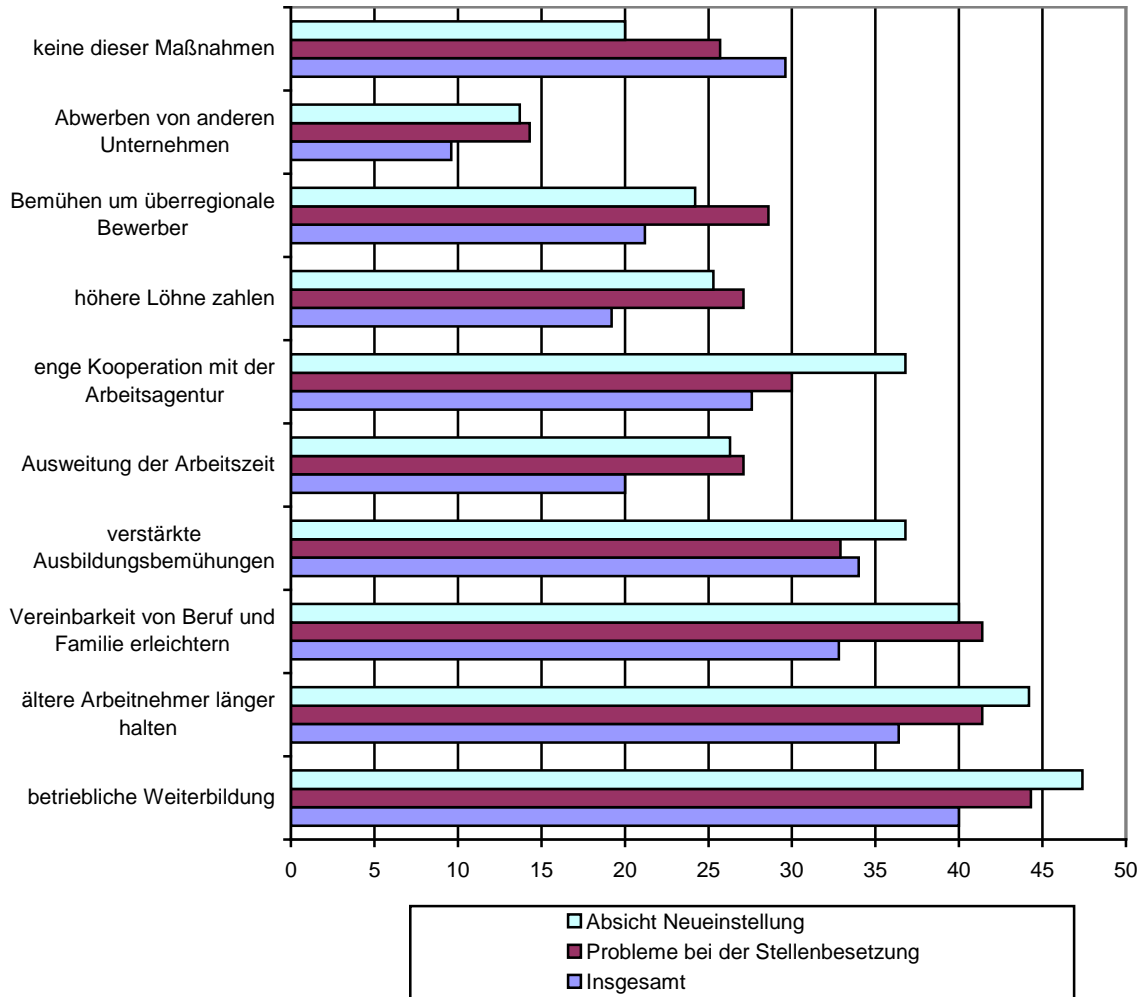
**Abbildung 33:**  
**Woher kommen die Bewerber/innen und Bewerber?**  
**- Angaben in Prozent -**



Knapp 9 Prozent der Bewerbungen kamen aus Bremen und ein Viertel aus dem niedersächsischen Raum. Andere Bundesländer spielten kaum eine Rolle. Nur 5 Prozent der befragten Unternehmen bekamen Bewerbungen, die weder aus Bremen noch aus Niedersachsen waren.

Wenn Probleme bei den Stellenbesetzungen auftauchten, wurden die befragten Unternehmen, bei denen Neueinstellungen anstanden, auch selber aktiv – und zwar deutlich stärker, als der Durchschnitt.

**Abbildung 34:**  
**Welche Maßnahmen ergreifen Sie derzeit, wenn Ihr Unternehmen**  
**Stellenbesetzungsprobleme hat?**  
**- Angaben in Prozent -**

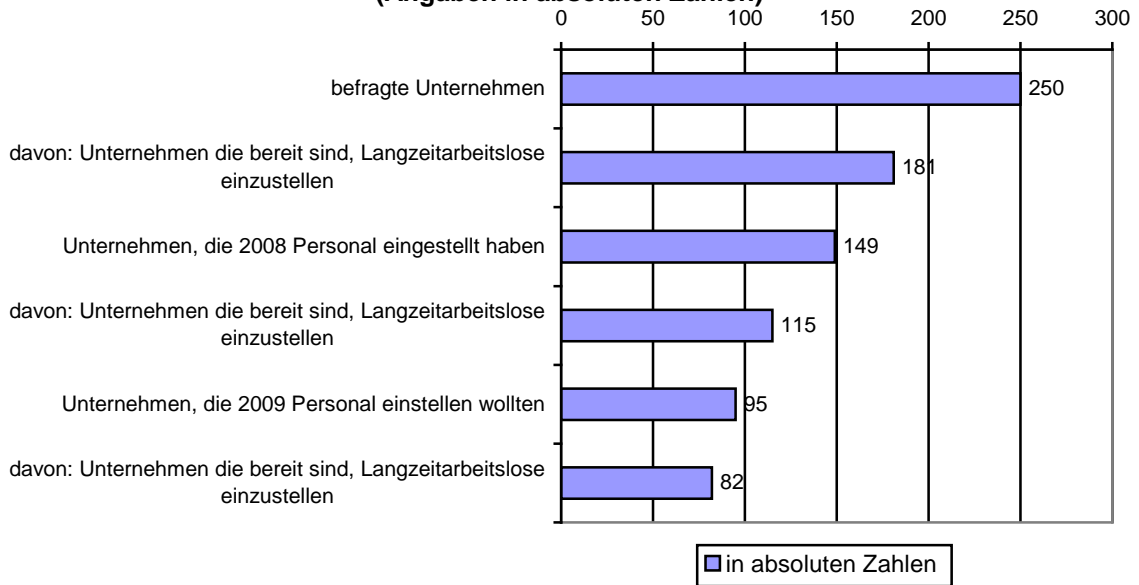


Vor allem haben die Unternehmen betriebliche Weiterbildung betrieben (knapp 45 Prozent) oder versucht, ältere Arbeitnehmer länger zu halten (über 40 Prozent). Außerdem suchten sie nach Strategien, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern und bildeten verstärkt aus. Die befragten Unternehmen haben also durchaus aus eigenem Antrieb versucht, das Problem der mangelnden Qualifikation der Bewerber/innen selbst anzugehen. Allerdings gab auch fast ein Drittel der Befragten an, keine Maßnahmen zu ergreifen, um Stellenbesetzungsprobleme zu lösen. Dies traf selbst auf ein Viertel der Unternehmen zu, die im letzten Jahr Probleme bei der Stellenbesetzung hatten.

### 3.5 Beschäftigungschancen von Langzeitarbeitslosen

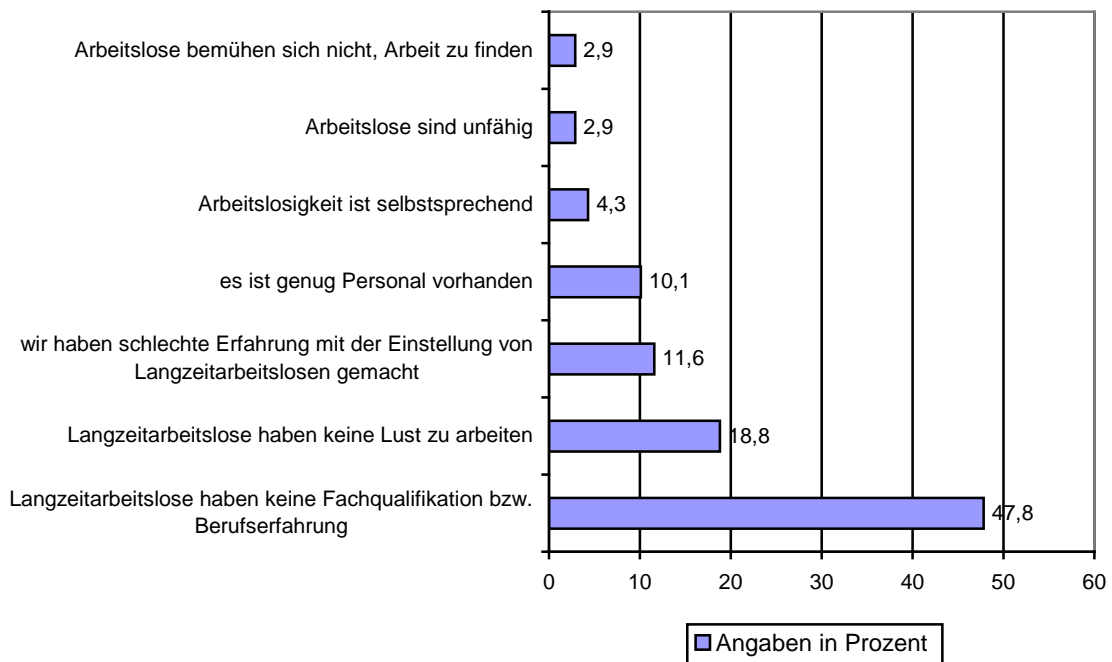
Etwa drei Viertel der von uns befragten Unternehmen war grundsätzlich bereit, Langzeitarbeitslose einzustellen. Von den 95 Betrieben, die 2009 Neueinstellungen planten, sogar 86 Prozent.

**Abbildung 35:  
Personalplanung der befragten Unternehmen  
(Angaben in absoluten Zahlen)**



Fast jedes zweite Unternehmen, das nicht bereit war Langzeitarbeitslose einzustellen, begründete dies mit mangelnder Fachqualifikation oder Berufserfahrung. Allerdings wurden hier auch viele Vorurteile genannt.

**Abbildung 36:  
Warum sind Sie nicht bereit, Langzeitarbeitslose einzustellen?  
(Angaben in Prozent)**

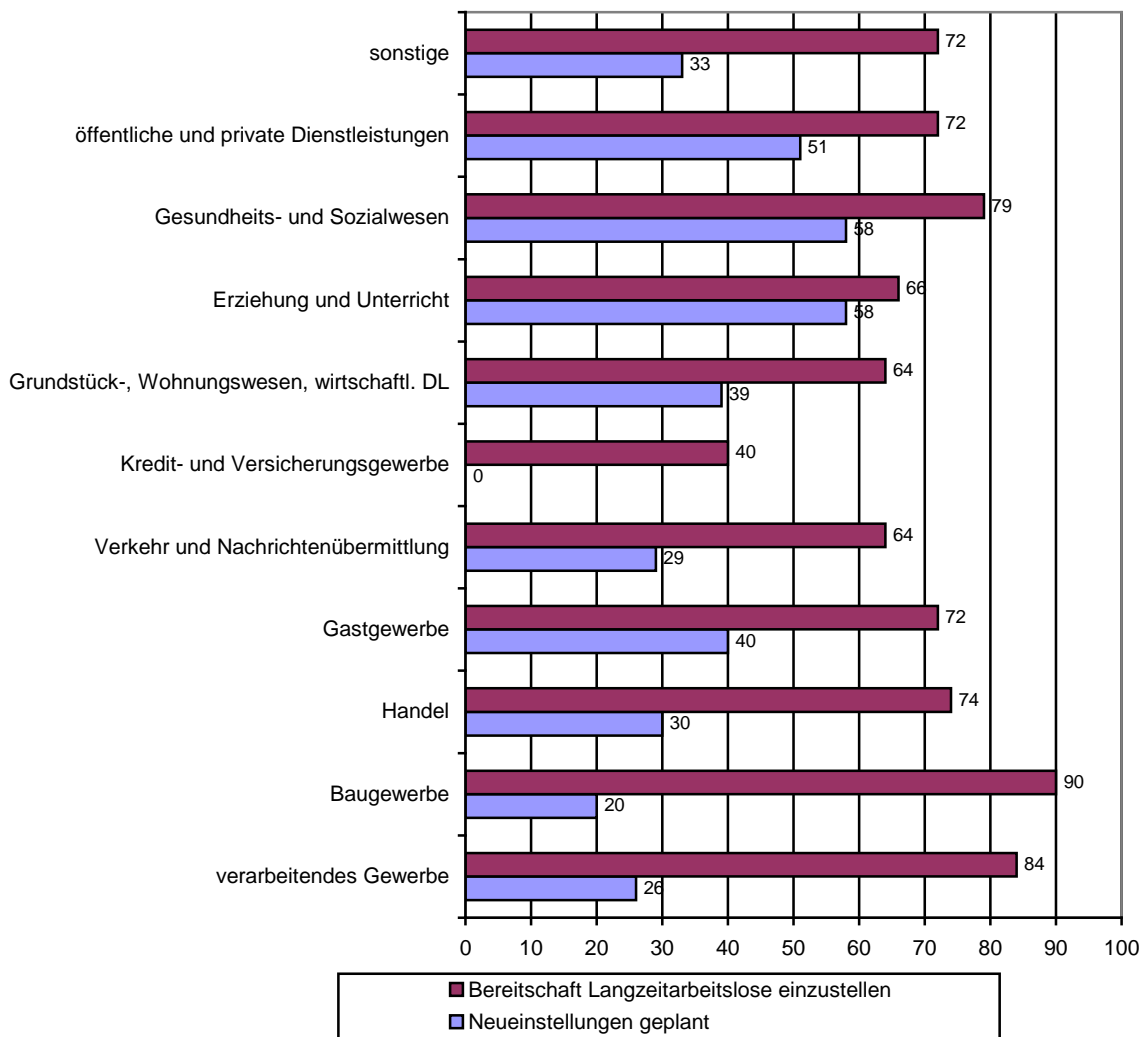


Fast jedes fünfte Unternehmen, das nicht bereit war Langzeitarbeitslose einzustellen, ging davon aus, dass sie „keine Lust haben zu arbeiten“, 11,6 Prozent hatten schlechte Erfahrungen mit der Einstellung von Langzeitarbeitslosen gemacht, unter anderem im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur. Zehn Prozent stellten deshalb keine Langzeitarbeitslosen ein, weil insgesamt genug Personal vorhanden war.

In Branchen, die in größerem Umfang Neueinstellungen geplant waren und in denen grundsätzlich eine hohe Bereitschaft bestand, Langzeitarbeitslose einzustellen, kann davon ausgegangen werden, dass die Beschäftigungschancen für langzeitarbeitslose am günstigsten sind.

Aus Abbildung 37 wird deutlich, in welchen Bremerhavener Branchen diese Voraussetzungen gegeben waren. Der untere Balken gibt an, wie viel Prozent der befragten Unternehmen einer Branche im kommenden Jahr Neueinstellungen geplant haben, der obere, wie viel Prozent der befragten Unternehmen bereit waren, Langzeitarbeitslose einzustellen.

**Abbildung 37:**  
**In welchen Branchen bestehen für Langzeitarbeitslose die besten Chancen, beschäftigt zu werden?**  
**- Angaben in Prozent -**

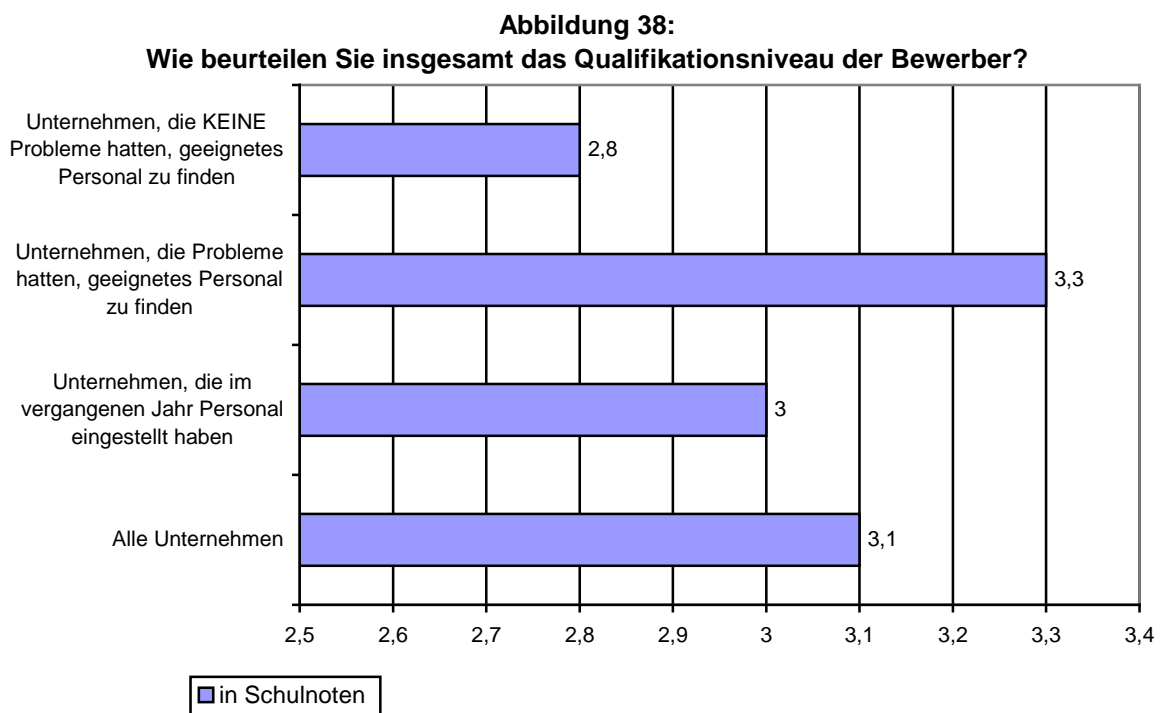


Der Befragung zufolge schien der Gesundheitssektor für Langzeitarbeitslose die besten Jobchancen zu bieten: 58 Prozent der befragten Unternehmen planten Neueinstellungen, fast 80 Prozent waren bereit, Langzeitarbeitslose einzustellen. Auch die Bereiche „öffentliche und soziale Dienstleistungen“ und „Erziehung und Unterricht“ kristallisierten sich heraus. In diesen Branchen sollte genauer geprüft werden, wie sich die Beschäftigungssituation entwickelt und in welchen Berufsfeldern es welchen Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf gibt.

### 3.6 Arbeitnehmerqualifikation als Standortfaktor – Anforderungen an die Politik

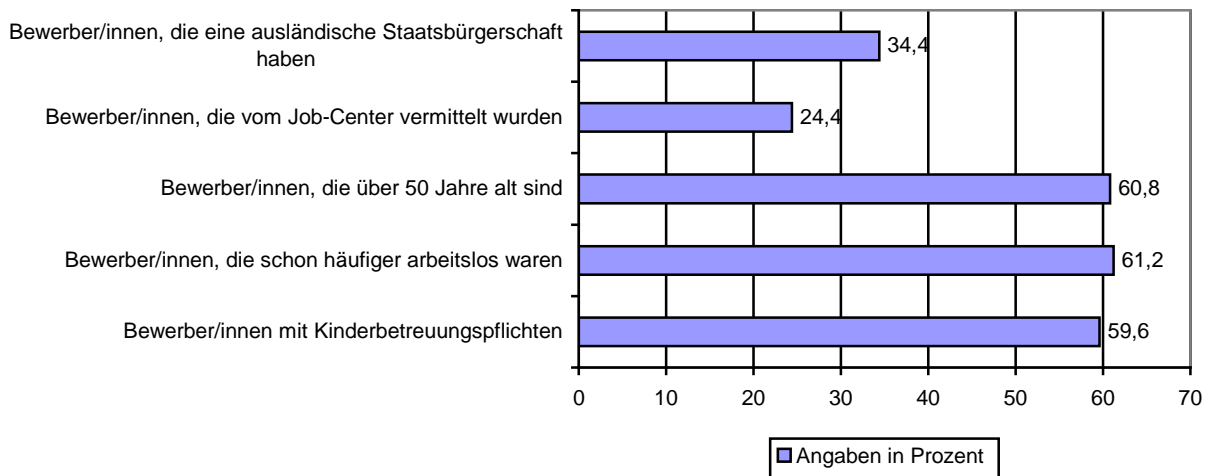
50 Prozent der befragten Unternehmen antworteten auf die Frage, ob aus ihrer Sicht in Bremerhaven grundsätzlich das Problem besteht, ausgeschriebene Stellen zu besetzen mit „Ja“. Alle befragten Betriebe gaben an, dass ein gutes Qualifikationsprofil der Bewerber und Bewerberinnen als Standortfaktor von großer Bedeutung ist. Auf einer Skala von 1 (für sehr bedeutend) bis 6 (für absolut unbedeutend) vergaben sie im Durchschnitt die Bewertung 2,2.

Das Qualifikationsprofil der Bewerber/innen wurde von den befragten Unternehmen mit einer 3,1 bewertet.



Schließlich wollten wir von den Unternehmen wissen, ob es aus ihrer Sicht im Allgemeinen nicht offen genannte Einstellungshemmnisse gab, die weniger mit der Qualifikation, sondern mit der persönlichen Lebenssituation der Bewerber/innen beziehungsweise mit Vorurteilen zu tun hatten (Abbildung 39).

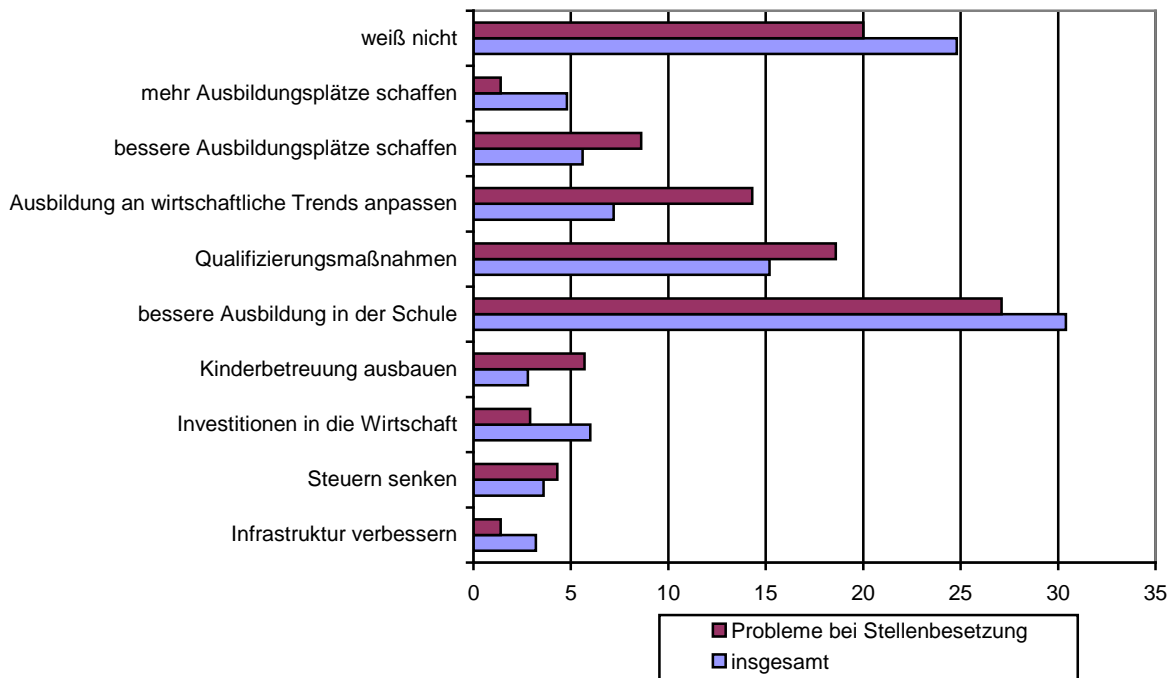
**Abbildung 39:**  
**Wer hat es grundsätzlich schwerer, eine Arbeit zu finden?**



Etwa 60 Prozent der befragten Unternehmen gaben an, dass es Bewerber/innen über 50 und solche, die schon häufiger arbeitslos waren, schwerer hatten, eine Arbeit zu finden. Ähnlich schwerwiegende Einstellungshemmnisse stellen den Unternehmen zufolge Kinderbetreuungspflichten dar.

Abschließend wollten wir wissen, welche Maßnahmen die Unternehmen von der Politik erwarten, um das Problem des Fachkräftemangels zu lösen. Die Antworten auf diese „offen“ formulierte Frage wiesen wiederum darauf hin, dass die Stellenbesetzungsprobleme in erster Linie auf Qualifikationsmängel des Arbeitskräftepotenzials in Bremerhaven zurückzuführen waren.

**Abbildung 40:**  
**Welche Maßnahmen soll die Politik ergreifen, um den Standortfaktor**  
**"Qualifikation" zu stärken?**  
**- Angaben in Prozent -**



Vor allem eine Verbesserung des Schulsystems wurde von den befragten Unternehmen gefordert. Offensichtlich reicht es nicht aus, die Fachqualifikation zu verbessern, denn es wurden auch erhebliche Mängel in der Formalqualifikation konstatiert. Allerdings wünschten sich die Interviewpartner/innen auch eine Verbesserung der Ausbildungsplätze beziehungsweise eine „Anpassung der Ausbildung an wirtschaftliche Trends“. Dies wurde vor allem von Unternehmen mit Stellenbesetzungsproblemen gefordert. Hier hinken also die Ausbildungsinhalte den tatsächlichen alltäglichen Anforderungen hinterher. Allerdings fallen diese Aufgaben eindeutig in die Zuständigkeit der Unternehmen selber. Der Befragung zufolge kam allerdings nur ein Drittel der Betriebe dieser Anforderung nach, wenn es darum ging, angemessen auf Stellenbesetzungsprobleme zu reagieren (siehe Abbildung 33).

Ein Viertel der Befragten reagierte eher ratlos auf diese Frage und hatte keine Vorschläge oder Ideen, was die Politik tun oder ändern könnte um den Standortfaktor „Qualifikation“ zu stärken.

### 3.7 Zusammenfassung

Trotz der Wirtschaftskrise konnte die Befragung zunächst mit optimistisch stimmenden Ergebnissen überraschen. So waren nicht nur die relativ umfangreichen Einstellungspläne der Unternehmen ein positives Resultat, sondern auch die von ihnen signalisierte hohe Bereitschaft, Langzeitarbeitslose einzustellen. 60 Prozent der von uns befragten Unternehmen hatten 2008 ihre Belegschaft erweitert und knapp 40 Prozent sahen dies auch für 2009 vor. Absolut gesehen kündigten vor allem Unternehmen aus dem Bereich „Handel“ an, ihr Personal aufzustocken. Allerdings nahmen aus diesem Bereich auch die meisten Betriebe an der Befragung teil.

Außerdem wurde aus Kapitel 1 deutlich, dass hier in großem Ausmaß sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze ab- und Minijobs aufgebaut wurden.

Drei Viertel der von befragten Unternehmen waren bereit, Langzeitarbeitslose zu beschäftigen. Allerdings würde nur jedes dritte der von uns befragten Unternehmen Bewerber/innen einstellen, die nicht mindestens über einen Realschulabschluss verfügen. Nur jedes fünfte Unternehmen hat sich bei seinen kürzlich erfolgten Stellenbesetzungsverfahren für Bewerber/innen ohne Berufsausbildung entschieden. Ohne Schulabschluss gehen die Beschäftigungschancen der Befragung zufolge gegen „null“.

Mit dem Bereich „Gesundheit und Soziales“ konnte ein Wachstumsfeld identifiziert werden, das gute Beschäftigungsperspektiven für Langzeitarbeitslose bietet.<sup>9</sup> Außerdem wurde hier auch ein erheblicher Qualifizierungsbedarf konstatiert. Allerdings sind hier häufig prekäre, schlecht bezahlte Arbeitsplätze anzutreffen.

Fast jedes zweite Unternehmen, das Neueinstellungen vornahm, stieß hierbei auf Probleme. Dies wurde vor allem mit einer zu geringen oder falschen Qualifikation der Bewerber begründet sowie mit fehlendem spezifischen Fachwissen. Jedes zweite Unternehmen, das Probleme bei der Stellenbesetzung hatte, kritisierte aber auch die mangelnde soziale Kompetenz der Bewerber.

Trotz dieser Probleme gelang es 85 Prozent der befragten Unternehmen, ihre offenen Stellen innerhalb von acht Wochen zu besetzen. Die Erfolgsquote beim Stellenbesetzungsverfahren war über die Arbeitsagentur ebenso gut wie über Stellenanzeigen. Ein Großteil der Unternehmen wurde auch selber aktiv, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Hierbei wurde vor allem auf betriebliche Weiterbildung und verstärkte Ausbildungsbemühungen gesetzt. Mehr als ein Viertel der Unternehmen, die Probleme bei der Stellenbesetzung hatten, ergriffen allerdings aus eigenem Antrieb keine Maßnahmen, um hier Abhilfe zu schaffen.

Für die befragten Unternehmen war die regionale Arbeitnehmerqualifikation ein wichtiger Standortfaktor. Das Qualifikationsniveau der Bewerber beurteilten sie insgesamt mit der Schulnote „3“. Um den Standortfaktor „Qualifikation“ zu stärken, forderten sie von der Politik eine bessere Ausbildung in der Schule, aber auch eine Verbesserung der Ausbildungsbemühungen. Eine Aufgabe, die allerdings grundsätzlich in die Zuständigkeit der Unternehmen fällt. Offensichtlich benötigen sie hier bei der Konzipierung von Ausbildungsgängen Unterstützung von außen.

---

<sup>9</sup> Vgl.: Barnard Braun, Joachim Larisch: Gesundheitswirtschaft und Beschäftigung in Bremen, Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.), Mai 2009.

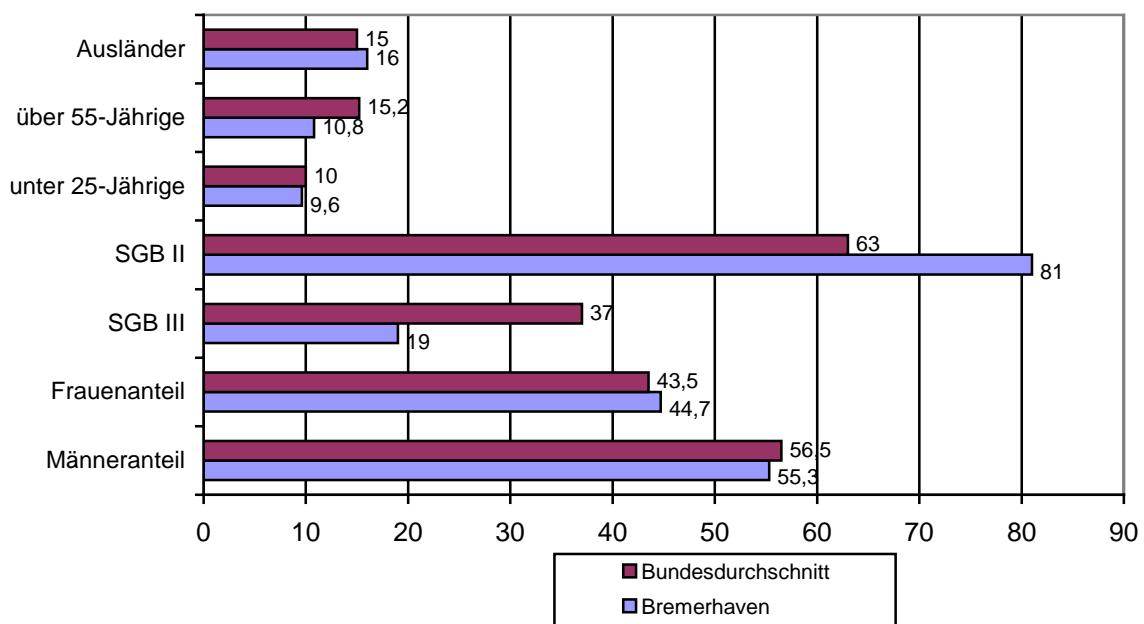
#### 4 „Mismatch“ auf dem Arbeitsmarkt: die Perspektive der Arbeitslosen

Um einen Eindruck zu bekommen, über welches Qualifikationsniveau die Arbeitslosen in Bremerhaven verfügen, werden zunächst die offiziellen Daten der amtlichen Statistik zugrunde gelegt und ausgewertet. Allerdings interessierte uns auch, welche Gründe aus Sicht der Arbeitslosen für ihre Probleme bei der Stellensuche verantwortlich sind. Hierzu haben wir deshalb eine eigene stichprobenartig durchgeführte Erhebung veranlasst. Sie wurde zeitgleich von demselben Marktforschungsunternehmen durchgeführt, das auch mit der Unternehmensbefragung beauftragt war. Die Ergebnisse dieser Befragung werden im Anschluss an die offiziellen Daten vorgestellt.

##### 4.1 Das Qualifikationsprofil der Arbeitslosen in Bremerhaven

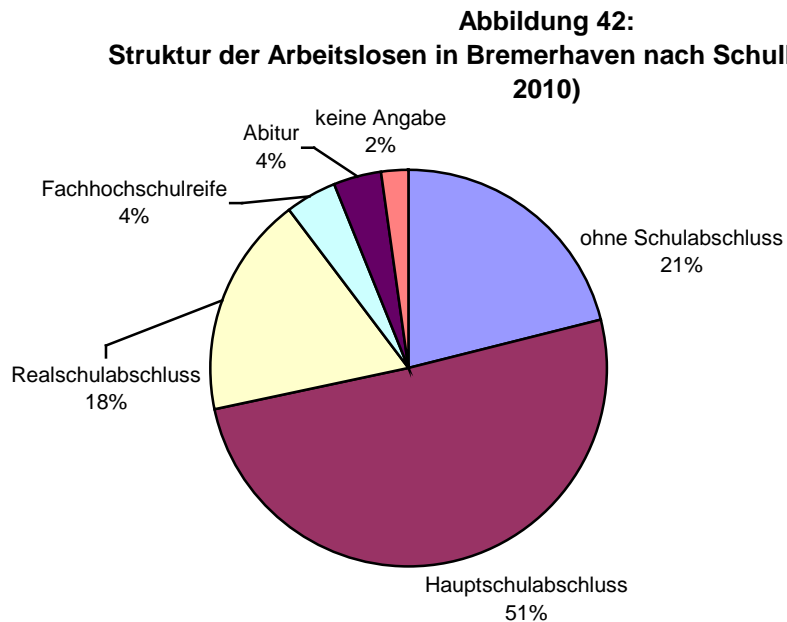
Die Struktur der Bremerhavener Arbeitslosen entspricht im Hinblick auf den Männer- beziehungsweise Frauenanteil und den Ausländeranteil in etwa dem Bundesdurchschnitt. Es gibt allerdings auch zwei deutliche Abweichungen: Der Anteil der Arbeitslosen aus dem Rechtskreis SGB II liegt mit 81 Prozent weit über dem Bundesdurchschnitt, der 63 Prozent beträgt. Der Anteil der über 55-Jährigen ist in Bremerhaven hingegen deutlich geringer. Der weit überdurchschnittliche SGB-II-Anteil ist ein Ergebnis der hohen verfestigten Langzeitarbeitslosigkeit in Bremerhaven und dementsprechend eine Folge der jahrzehntelangen Strukturkrise, in der sich für die Arbeitslosen keine alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten boten.

**Abbildung 41:**  
**Struktur der Arbeitslosen in Bremerhaven und im Bundesdurchschnitt im Januar 2010 (in Prozent)**



Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, Agentur für Arbeit Bremerhaven.

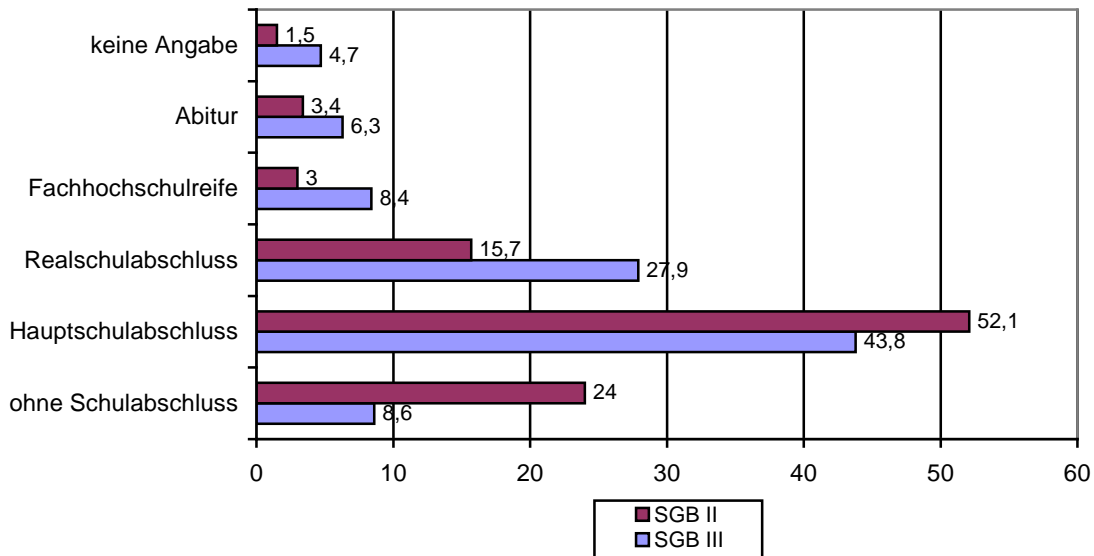
In Abbildung 42 wird die Struktur der Bremerhavener Arbeitslosen nach Schulbildung aufgezeigt. Es wird deutlich, dass nur ein Viertel der Arbeitslosen über einen Schulabschluss verfügte, der über einen Hauptschulabschluss hinausgeht.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik Service Nordost

Eine nach Rechtskreisen differenzierte Betrachtung zeichnet ein noch drastischeres Bild: Ein Viertel der Arbeitslosen aus dem SGB II hat überhaupt keinen Schulabschluss. Unter den Arbeitslosen aus dem Rechtskreis SGB III beträgt dieser Anteil „nur“ 8,6 Prozent.

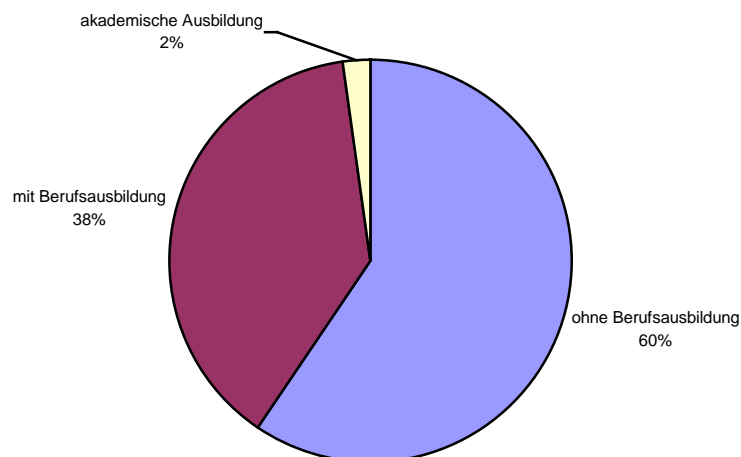
**Abbildung 43:**  
**Struktur der Arbeitslosen nach Rechtskreis und Schulbildung im**  
**Januar 2010 in Bremerhaven**  
**(Angaben in Prozent)**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik Service Nordost

Nicht nur der Anteil der Arbeitslosen ohne Schulabschluss ist in Bremerhaven besonders hoch, sondern auch der Anteil derjenigen ohne Berufsausbildung. Er liegt hier bei 60 Prozent.

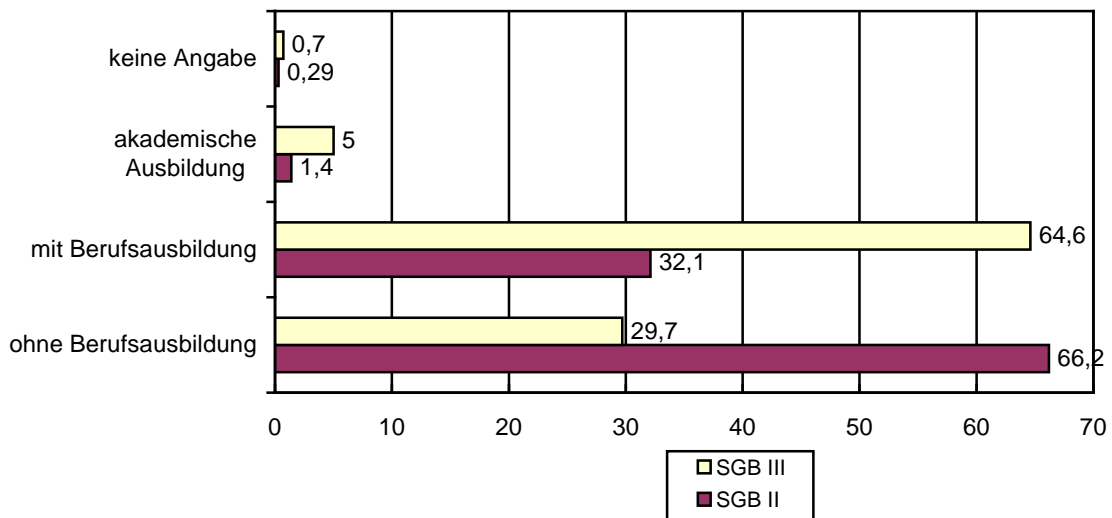
**Abbildung 44:**  
**Struktur der Arbeitslosen nach Berufsausbildung**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik Service Nordost

Im Rechtskreis SGB II verfügten sogar zwei Drittel der Arbeitslosen über keine Berufsausbildung. Dieser Wert liegt weit über dem Bundesdurchschnitt. Hier haben „nur“ 46 Prozent der Arbeitslosen aus dem Rechtskreis SGB II keine Berufsausbildung abgeschlossen.

**Abbildung 45:  
Struktur der Arbeitslosen nach Berufsausbildung und Rechtskreis**

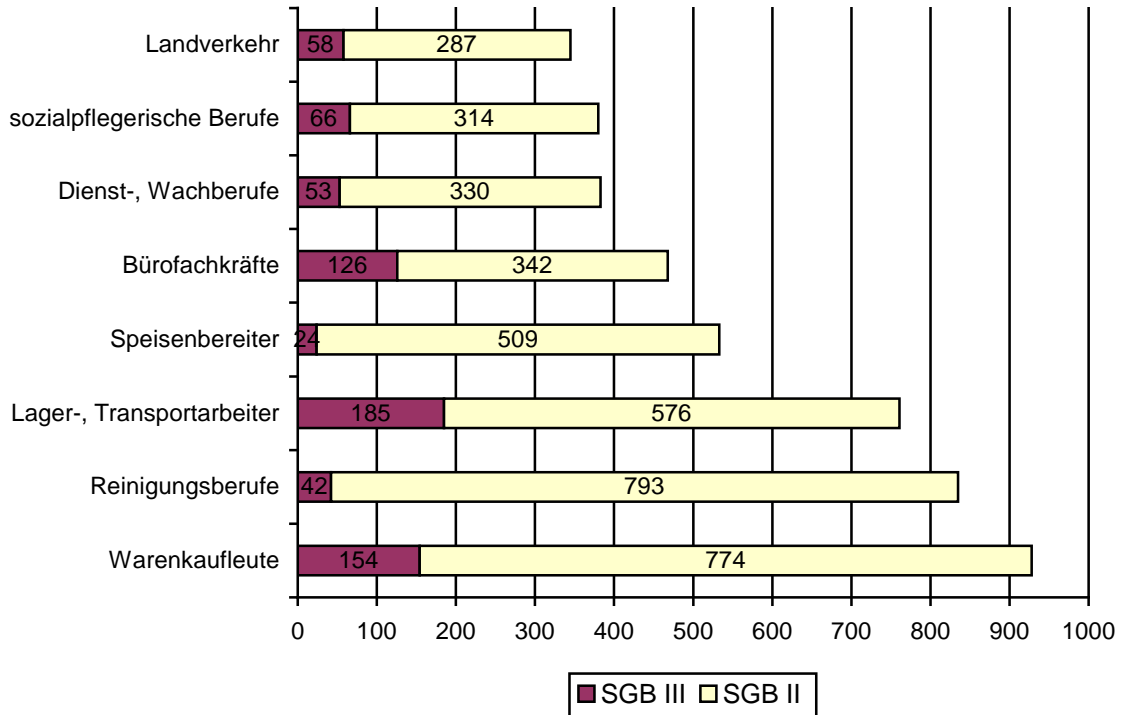


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik Service Nordost

Wenn ein Viertel der Arbeitslosen keinen Schulabschluss und fast 70 Prozent keine Berufsausbildung haben, herrscht im SGB II zumindest diesen „nackten“ Zahlen zufolge, ein grundlegender Mangel an Formalqualifikationen. Tatsächlich ist das Qualifikationsniveau in Bremerhaven relativ niedrig. Hier liegt der Anteil der Schulabgänger, die keinen Abschluss machen bei 6,8 Prozent und damit 1,5 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt, während der Anteil der höher Qualifizierten an den Beschäftigten mit 5,8 Prozent gegenüber 8,7 Prozent im Bund unterdurchschnittlich ist.

In Abbildung 46 wird aufgezeigt, in welchen Berufen die Arbeitslosen vor ihrer Entlassung tätig waren. Ein Großteil kommt aus dem Einzelhandel. In Abschnitt 1 wurde die Arbeitsplatzentwicklung in diesem Bereich bereits skizziert. Für die hier entlassenen Arbeitnehmer/innen gibt es offensichtlich keine ausreichenden alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten.

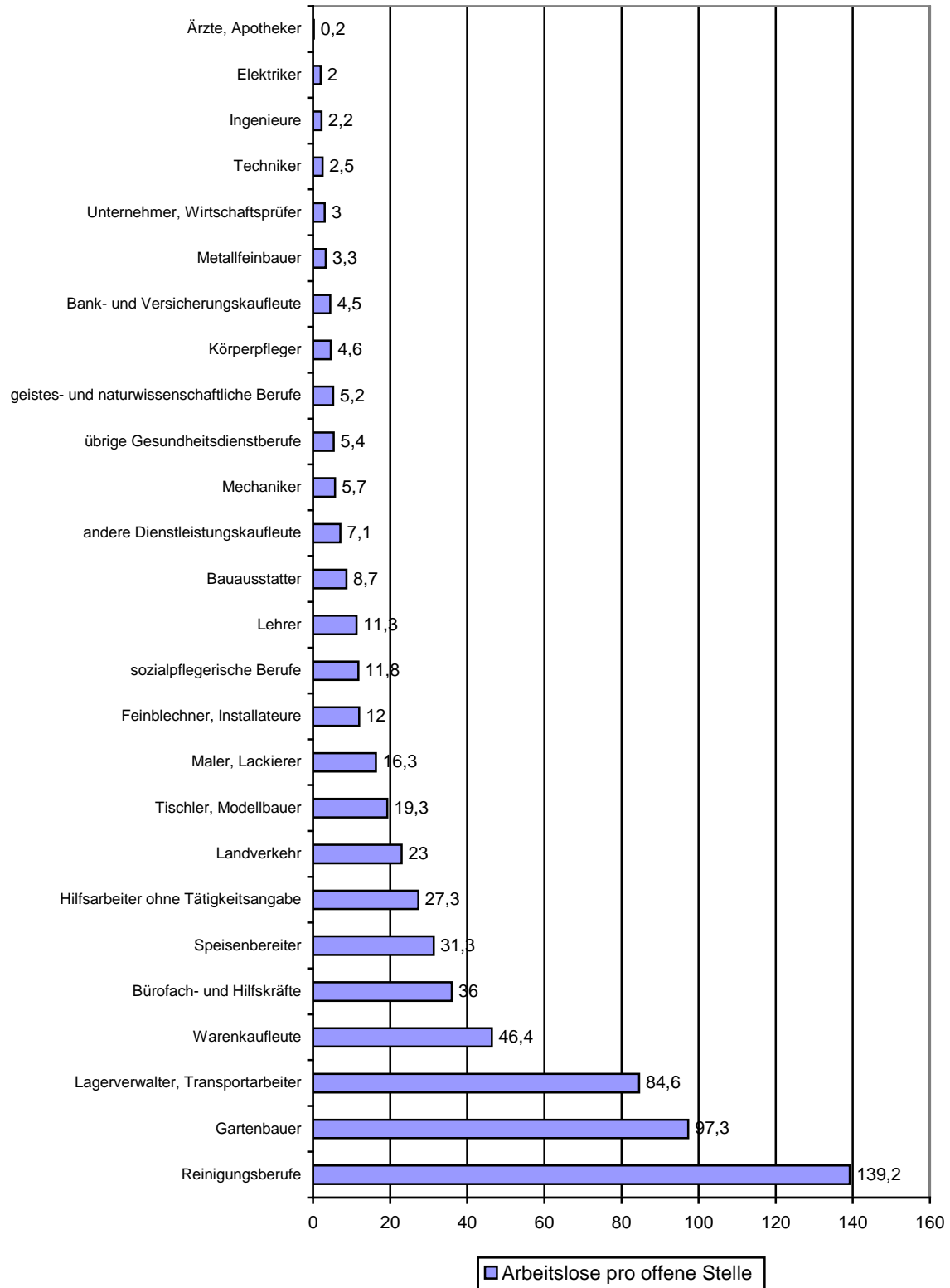
**Abbildung 46:**  
**Struktur der Arbeitslosen nach Zielberufen und Rechtskreis**  
**(Januar 2010, in absoluten Zahlen)**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik Service Nordost

Auch unter den Reinigungskräften gibt es viele Arbeitslose. Ebenso bei den Lager- und Transportarbeitern und den Speisenbereitern. Wird die Zahl der Arbeitslosen der Anzahl der offenen Stellen gegenübergestellt, wird deutlich, in welchen Berufen der Fachkräftemangel in Bremerhaven aktuell besonders ausgeprägt ist.

**Abbildung 47:**  
**Arbeitslose und ungeforderte offene Stellen nach Zielberufen**  
**(Januar 2010)**



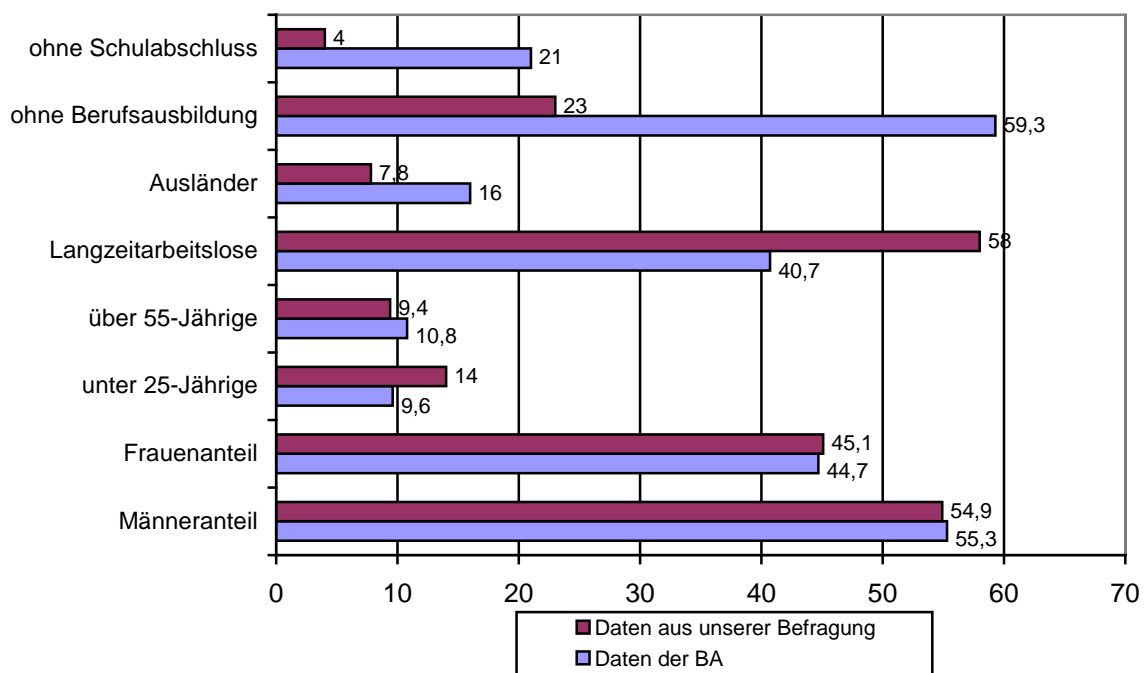
Den größten Stellenüberhang gibt es bei Ärzten oder Apothekern. Allerdings werden diese im Allgemeinen mit überregionalen Bewerbern besetzt. Elektriker, Ingenieure, Techniker und Wirtschaftsprüfer haben ebenfalls gute Chancen, in der Seestadt einen Arbeitsplatz zu finden. Geradezu dramatisch ist die Situation wieder bei den Reinigungsberufen. Schlecht sind die Beschäftigungsmöglichkeiten auch für Gartenbauer, Lagerverwalter und Warenkaufleute. Im Bereich „übrige Gesundheitsdienstberufe“ und „sozialpflegerische Berufe“ liegt das Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen bei 5,4 zu 1 beziehungsweise 11,8 zu 1. Obwohl unsere Befragung ergeben hat, dass sich hier ein erhöhter Arbeitskräftebedarf abzeichnet, herrscht weiterhin ein Überangebot an Arbeitskräften.

#### 4.2 Befragung der Arbeitslosen

Die Daten der offiziellen Statistik geben zwar Einblick in die grobe Qualifikationsstruktur der Arbeitslosen. Es wird allerdings nicht deutlich, welche Schritte sie selber unternommen haben, um eine Beschäftigung zu finden, welche Kompromisse sie eingehen würden und welche Gründe aus ihrer Sicht dafür verantwortlich waren, dass sie hierbei auf Probleme stießen.

Um Antworten auf diese Fragen zu bekommen, haben wir eine eigene stichprobenartige Befragung von 370 Arbeitslosen in Bremerhaven durchgeführt, deren Ergebnisse hier einfließen. Diese Befragung hat allerdings keinen repräsentativen Charakter. Dies verdeutlicht auch die Gegenüberstellung der Alters- und Ausbildungsstruktur der Befragten mit dem Durchschnitt der Arbeitslosen in Bremerhaven.

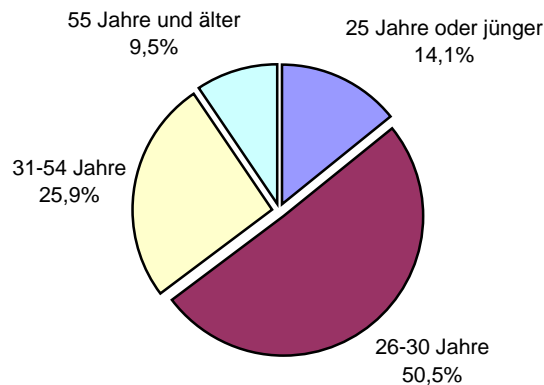
**Abbildung 48:**  
**Struktur der Arbeitslosen in Bremerhaven**  
**(Angaben in Prozent)**



Auch wenn der Frauen- beziehungsweise Männeranteil und der Anteil älterer Arbeitsloser in etwa dem Bremerhavener Durchschnitt entspricht, sind die jüngeren Arbeitslosen über- und die ausländischen Arbeitslosen unterrepräsentiert. Die Teilnehmer unserer Befragung verfügten

außerdem zu einem weit größeren Anteil über einen Schulabschluss und eine Berufsausbildung und waren dementsprechend deutlich qualifizierter. Eine besonders auffällige Häufung trat bei den 25- bis 30-Jährigen auf. Sie stellen 50 Prozent der Befragten (Abbildung 49).

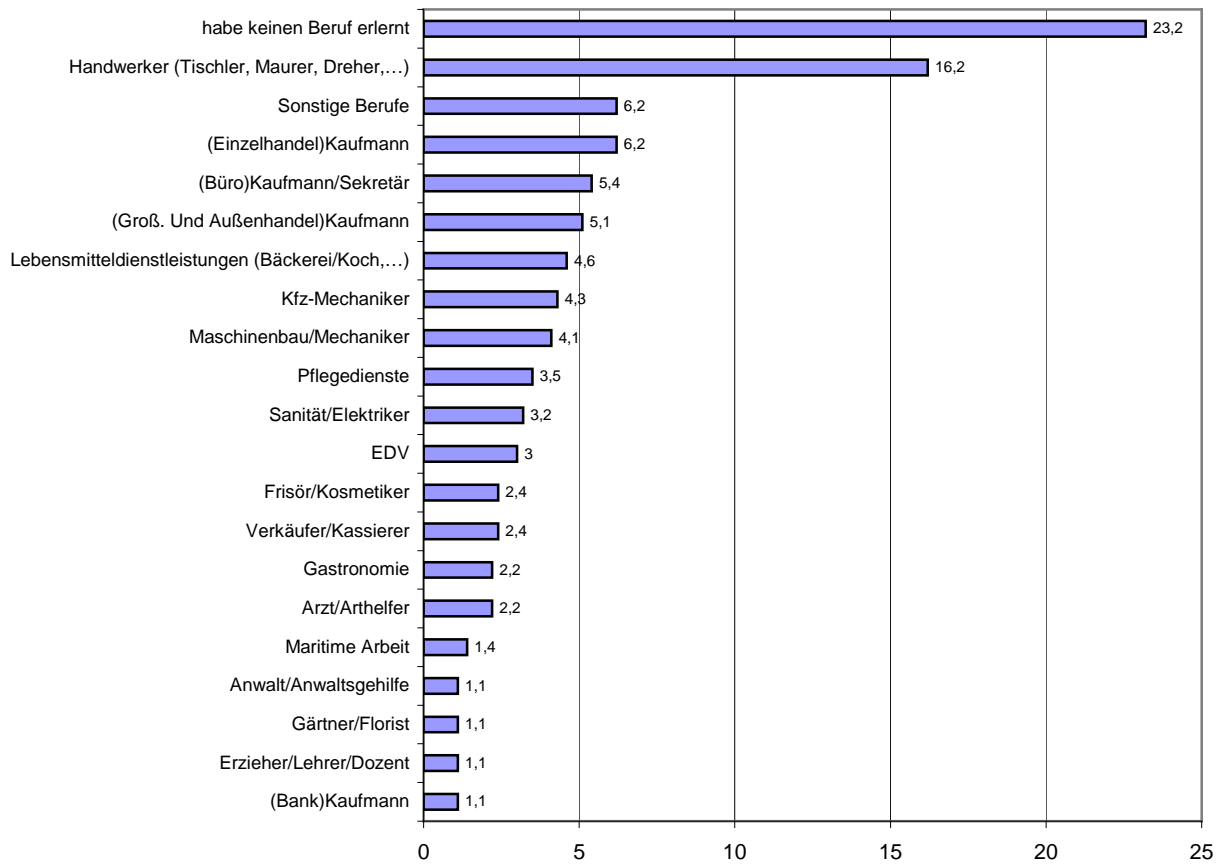
**Abbildung 49:**  
**Altersstruktur der Befragten**



Wie bereits angedeutet, wick nicht nur die Alters-, sondern auch die Qualifikationsstruktur der von uns befragten Arbeitslosen erheblich von dem Bremerhavener Durchschnitt ab. Hier haben „nur“ vier Prozent keinen Schulabschluss, ein Drittel einen Hauptschulabschluss und etwa die Hälfte einen Realschulabschluss. 75 Prozent der Befragten, die über keinen Schulabschluss verfügen, waren männlich. Fünf Prozent unserer Befragten verfügten über eine Hochschulausbildung und weitere fünf Prozent über eine Fachschulausbildung.

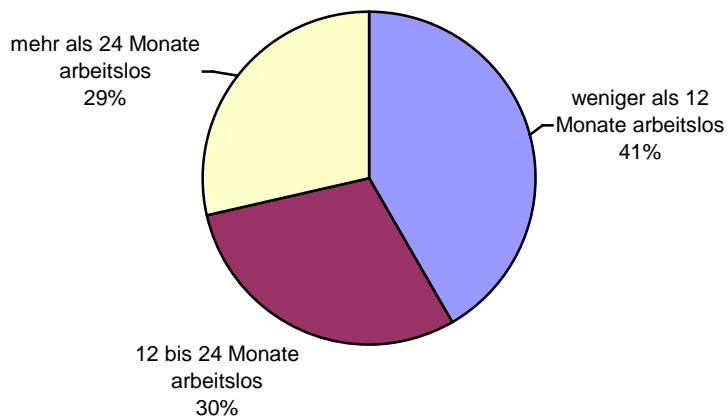
Zum überwiegenden Teil haben arbeitslose Handwerker an unserer Befragung teilgenommen. Viele kamen aber auch aus dem Einzelhandel (Abbildung 50).

**Abbildung 50:  
Welchen Beruf haben Sie erlernt?  
(Angaben in Prozent)**



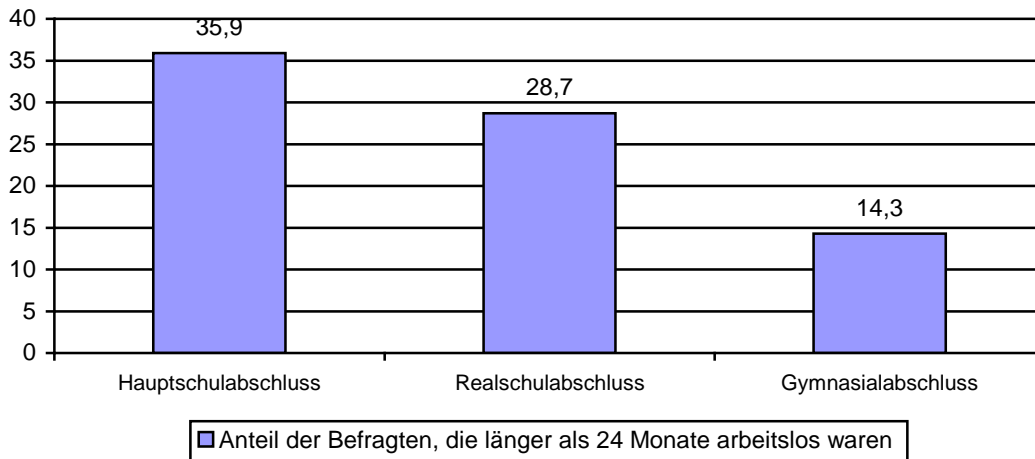
Gut 40 Prozent der Befragten waren weniger als ein Jahr und jeweils ein Drittel bis zu zwölf beziehungsweise bis zu 24 Monate arbeitslos.

**Abbildung 51:  
Dauer der Arbeitslosigkeit**



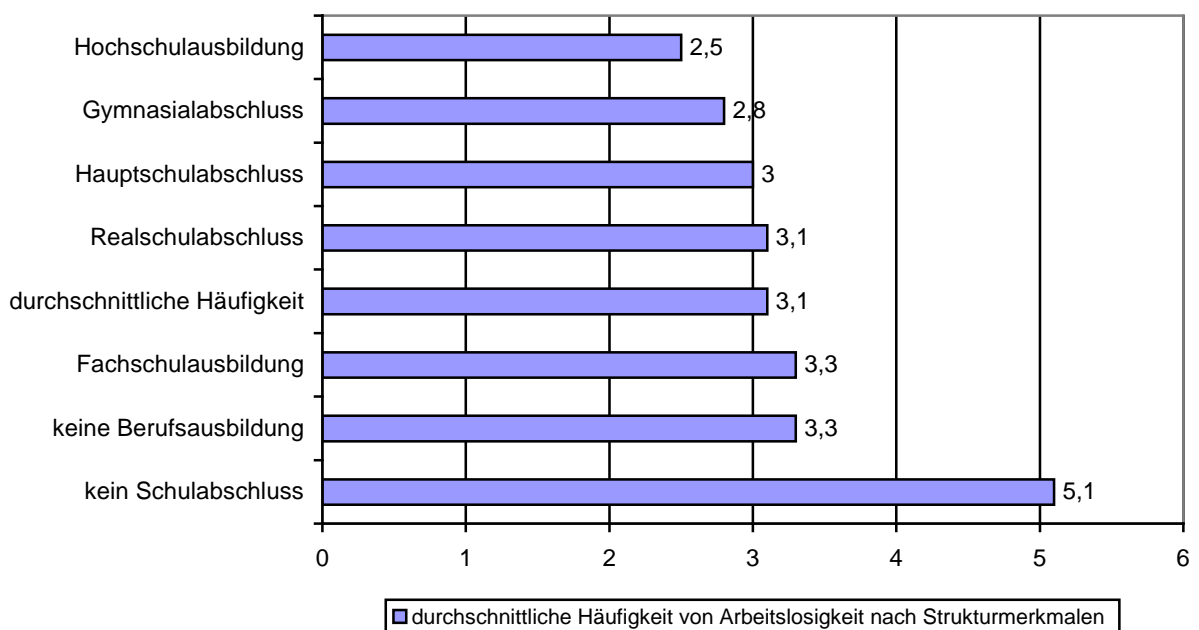
Die Dauer der Arbeitslosigkeit stand dabei in unmittelbarem Zusammenhang mit der Qualifikation. Nur 14,3 Prozent der Abiturienten waren länger als 24 Monate ohne Arbeit. Bei den Hauptschulabsolventen lag dieser Anteil bei knapp 36 Prozent (Abbildung 52).

**Abbildung 52:  
Dauer der Arbeitslosigkeit nach Schulbildung  
(Angaben in Prozent)**



Trotz des niedrigen Durchschnittsalters waren unsere Befragten im Durchschnitt 3,1-mal arbeitslos. Arbeitslose ohne Schulabschluss sogar 5,1-mal. Am niedrigsten war der Wert bei den Hochschulabsolventen. Tendenziell gilt also auch hier: Je geringer das Qualifikationsniveau, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden.

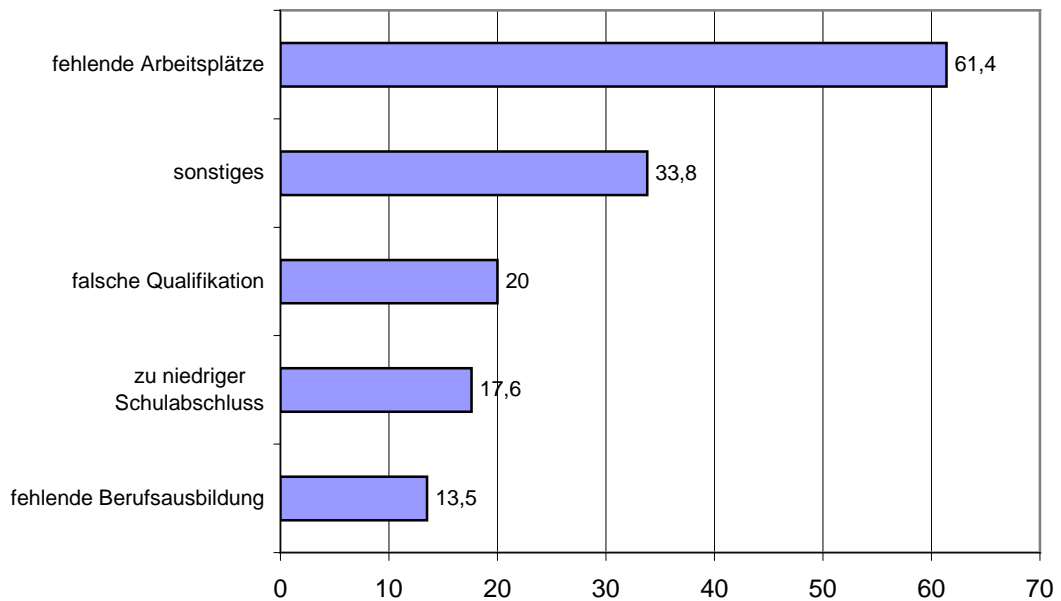
**Abbildung 53:  
Durchschnittliche Häufigkeit von Arbeitslosigkeit nach Strukturmerkmalen**



Obwohl über 60 Prozent der Befragten die schlechte Arbeitsmarktlage als Hauptgrund für ihre

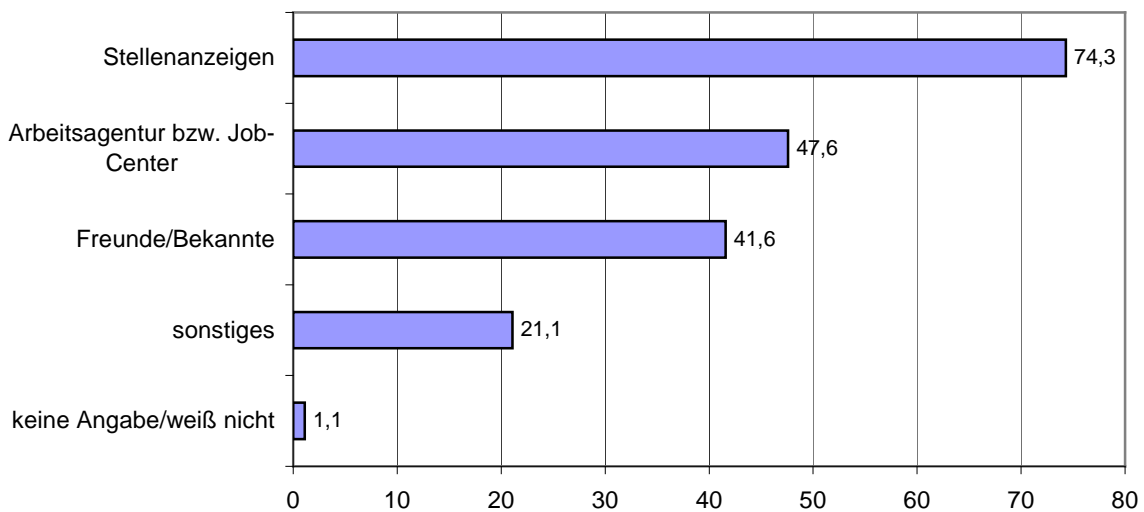
Arbeitslosigkeit nannten, wurde sie von 13,5 Prozent auch auf die fehlende Berufsausbildung und von 17,6 Prozent auf ihren zu niedrigen Schulabschluss zurückgeführt. Jeder Fünfte machte seine falsche Qualifikation dafür verantwortlich.

**Abbildung 54:**  
**Welche Gründe sehen Sie persönlich für Ihre derzeitige Arbeitslosigkeit?**  
**(Angaben in Prozent)**



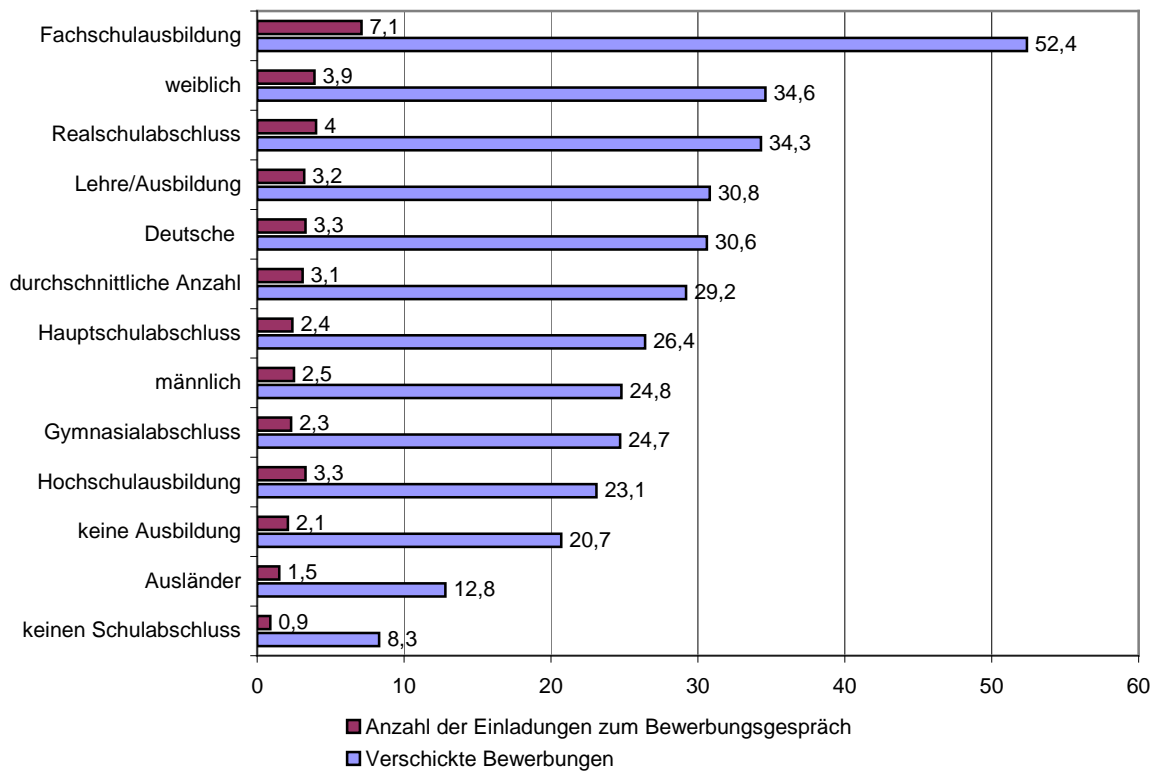
Drei Viertel der Befragten suchten ihren neuen Arbeitsplatz über Stellenanzeigen, fast jeder zweite über die Arbeitsagentur und gut 40 Prozent über persönliche Kontakte.

**Abbildung 55:**  
**Wie wurden Sie bisher hauptsächlich auf die offenen Stellen aufmerksam?**  
**(Angaben in Prozent)**



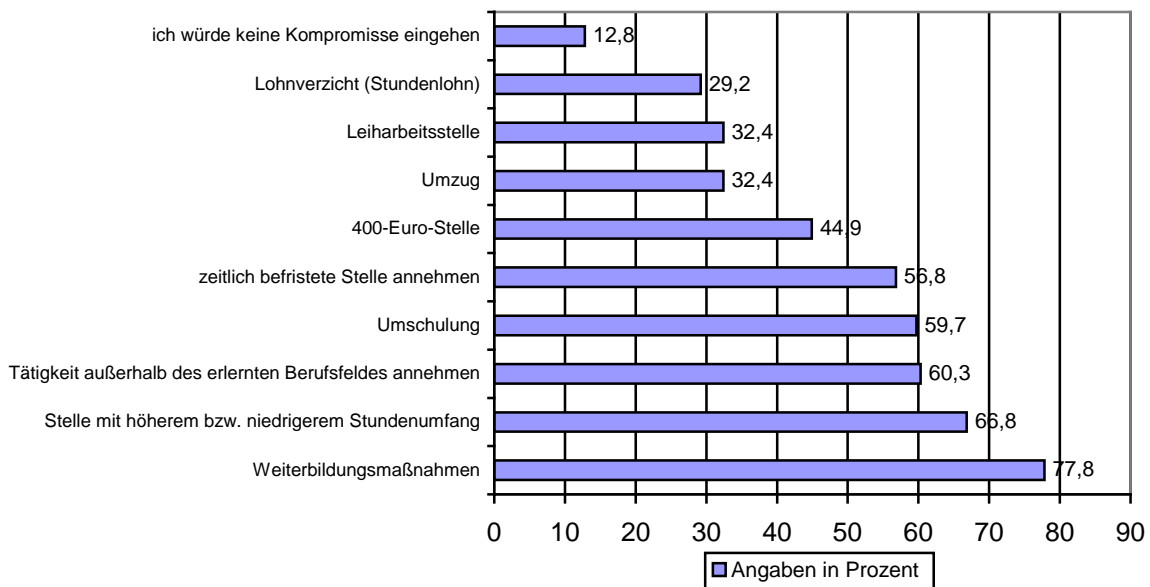
Die von uns befragten Arbeitslosen haben im Durchschnitt fast 30 Bewerbungen verschickt, Arbeitslose mit Fachschulabschluss sogar über 52. Im Durchschnitt folgte auf zehn Bewerbungen eine Einladung zum Vorstellungsgespräch.

**Abbildung 56:**  
**Wie viele Bewerbungen haben Sie während Ihrer derzeitigen Arbeitslosigkeit verschickt?**

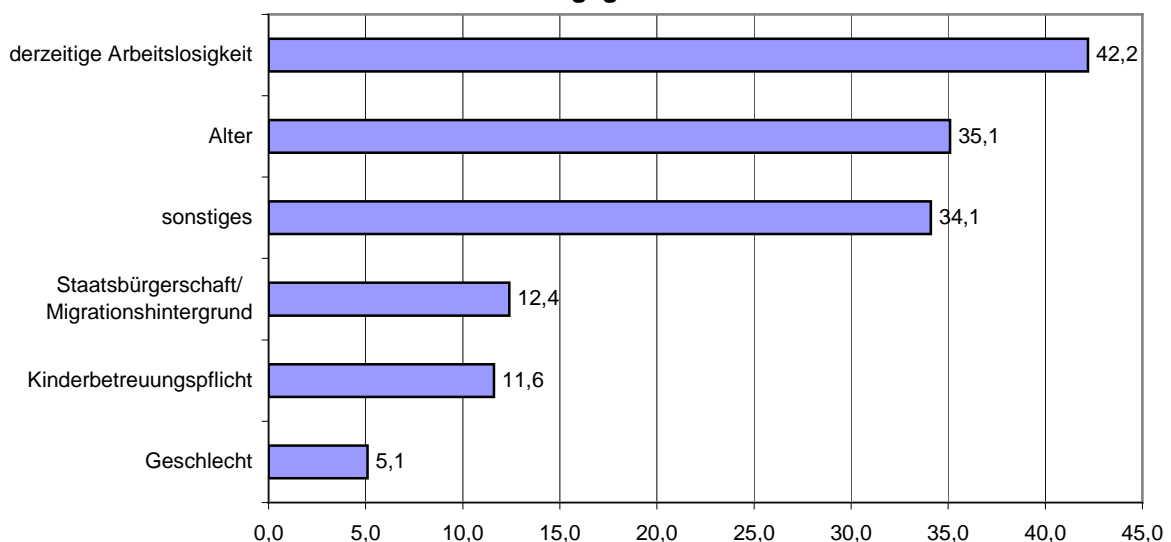


Um ihre Arbeitslosigkeit beenden zu können, waren die Befragten zudem äußerst kompromissbereit (vgl. Abbildung 57). Rund 80 Prozent würden Weiterbildungsmaßnahmen ergreifen, fast 70 Prozent würden Jobs mit einer höheren oder niedrigeren Stundenzahl als ursprünglich geplant annehmen, knapp 60 Prozent eine zeitlich befristete Stelle, 45 Prozent einen Minijob und jeder Dritte eine Leiharbeitsstelle. Nur knapp 13 Prozent würden sich auf keinen dieser Kompromisse einlassen.

**Abbildung 57:**  
**Welche Kompromisse würden Sie für eine Beschäftigung eingehen?**



**Abbildung 58:**  
**Glauben Sie, dass einer der folgenden Gründe dafür ausschlaggebend sein könnte, dass Sie einen Job nicht bekommen haben - auch wenn das nicht der offizielle Ablehnungsgrund war? In Prozent**



Die von uns befragten Arbeitslosen waren sich durchaus im Klaren darüber, dass ihre Situation mit massiven Vorurteilen behaftet ist. Über 42 Prozent glaubten, dass ihre Arbeitslosigkeit die Chance auf einen neuen Job verschlechtert. 35 Prozent gingen davon aus, dass sie durch ihr Alter Nachteile bei der Jobsuche haben. Interessant war, dass nur 11,6 Prozent der Arbeitslosen insgesamt und beziehungsweise 25 Prozent der Frauen ihre Kinderbetreuungspflichten als Problem bei der Suche nach einem Arbeitsplatz ansahen, obwohl immerhin mehr als jeder Zweite im Durchschnitt mit 1,3 Kindern in einem Haushalt lebt. Diese Einschätzung wich

deutlich von der der Unternehmen ab: 60 Prozent von ihnen gaben an, dass es Bewerber/innen mit Kindern schwerer haben, eine Anstellung zu finden. Allerdings ist davon auszugehen, dass dieses Thema bei einem höheren Durchschnittsalter der Befragten deutlich an Relevanz gewinnen würde.

**Abbildung 59:**  
**Warum haben Sie Ihrer Einschätzung nach die letzte Stelle, auf die Sie sich beworben haben, nicht bekommen? (Angaben in Prozent)**

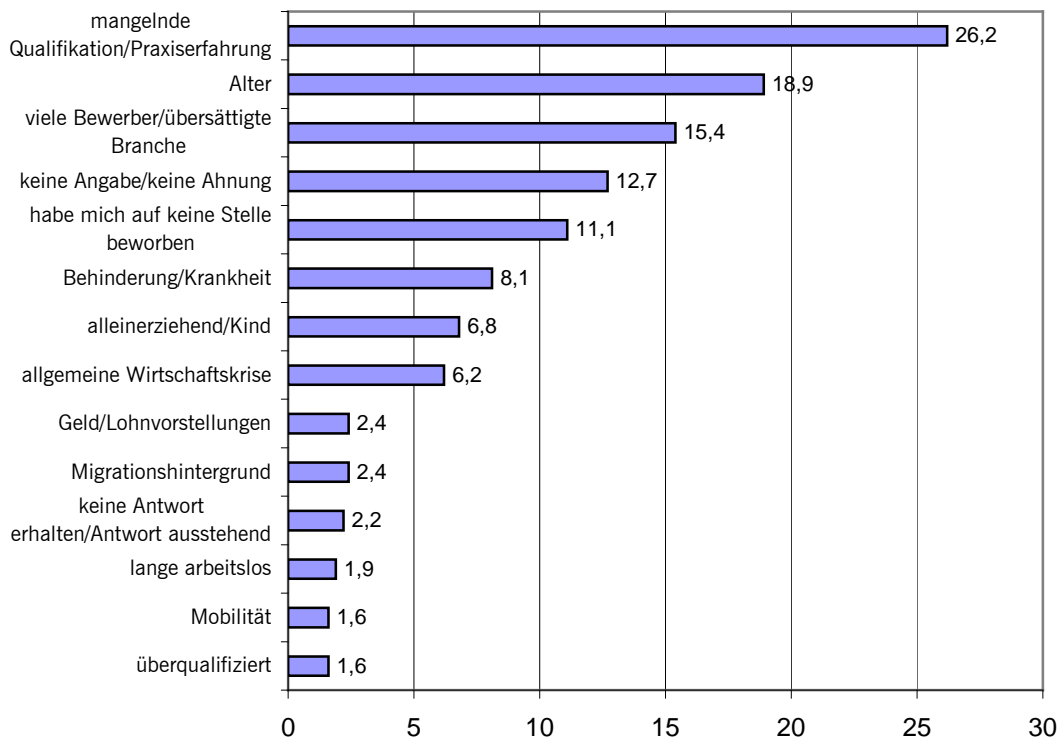
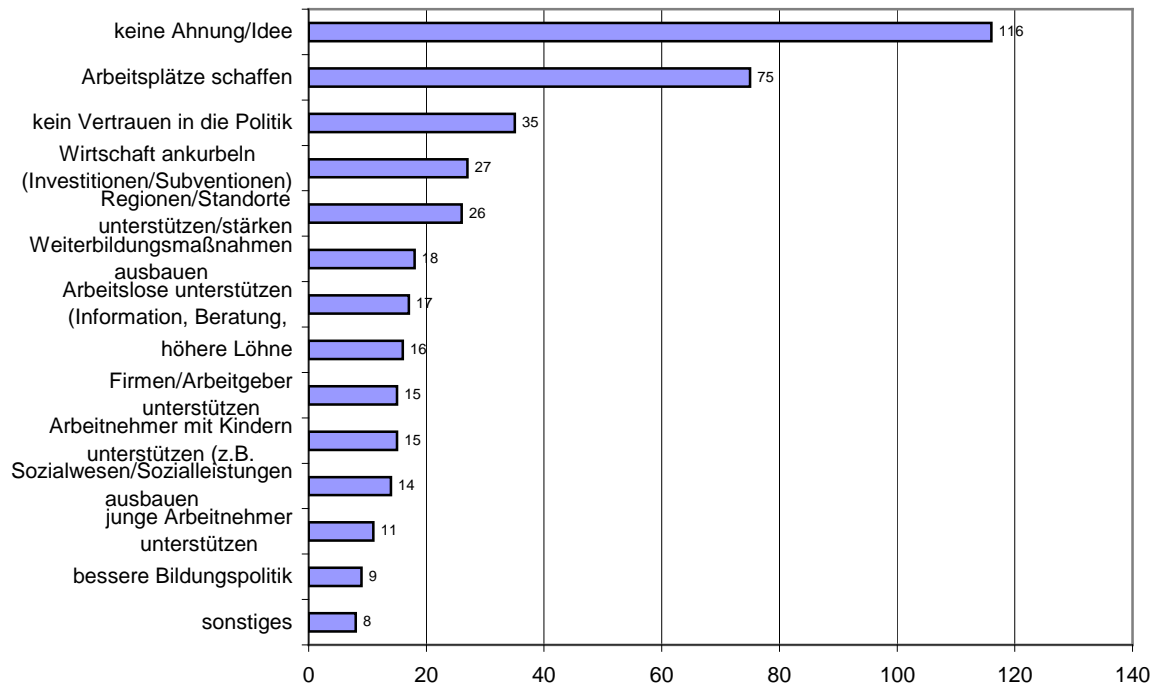


Abbildung 58 illustriert das Spannungsverhältnis, in dem sich viele Arbeitssuchende befanden: Die einen glaubten, dass es ihnen an Qualifikation und Praxiserfahrung fehlt, die anderen befürchteten, sie seien zu alt. Erst an dritter Stelle wurde die hohe Anzahl der Bewerber/innen als Grund für die letzte Absage angeführt.

**Abbildung 60:**  
**Welche Maßnahmen muss die Politik ergreifen, um die hohe Arbeitslosigkeit in Bremerhaven zu bekämpfen? (in absoluten Zahlen)**



Auf die Frage nach politischen Gestaltungsmöglichkeiten reagierten die Arbeitslosen ähnlich ratlos wie die Unternehmen. Ein Drittel hatte keine Idee, was getan werden kann, um die hohe Arbeitslosigkeit in Bremerhaven zu verringern. Jeder Fünfte forderte die Schaffung von Arbeitsplätzen, jeder Zehnte äußerte an dieser Stelle sein mangelndes Vertrauen in die Politik. Nur fünf Prozent glaubten, dass ein Ausbau der Weiterbildungsmaßnahmen Abhilfe schaffen kann, obwohl sie selber davon ausgehen, dass die Arbeitslosigkeit zu einem großen Teil auf ihre zu geringe Qualifikation zurückgeführt werden kann.

### 4.3 Zusammenfassung

Die Daten der amtlichen Statistik verdeutlichten, dass das Missverhältnis aus hoher Arbeitslosigkeit auf der einen und dem Fachkräftemangel auf der anderen Seite zu einem großen Teil darauf zurückgeführt werden konnte, dass es vielen Arbeitslosen an grundlegenden Basisqualifikationen mangelte, vor allem im Rechtskreis SGB II: Ein Viertel der Arbeitslosen verfügte über keinen Schulabschluss, 66 Prozent hatten keine Berufsausbildung. Dieser Wert lag weit über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 46 Prozent.

Die meisten Arbeitslosen mit Berufsausbildung kamen aus dem Einzelhandel. In diesem Bereich entfielen fast 50 Arbeitssuchende auf eine offene Stelle. Schlechter war das Verhältnis von Arbeitsangebot und Arbeitskräftenachfrage nur noch bei den Lagerarbeitern, Gartenbauern und Reinigungsberufen.

Die Arbeitslosen, die an unserer Befragung teilnahmen, wichen im Hinblick auf ihre Altersstruktur und das Qualifikationsniveau deutlich von dem Bremerhavener Durchschnitt ab. Dennoch wurde auch hier deutlich: Je niedriger das Qualifikationsniveau, desto höher war die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden. Dementsprechend wurde aus der Befragung deutlich, dass die Arbeitslosen vor allem eine fehlende Berufsausbildung, einen zu niedrigen Schulabschluss oder ihre falsche Qualifikation als Grund für ihre derzeitige Arbeitslosigkeit heranzogen.

Die Arbeitslosen sind sehr aktiv bei der Suche nach einer neuen Tätigkeit. Im Durchschnitt verschickten sie während ihrer derzeitigen Arbeitslosigkeit 30 Bewerbungen. Dies hatte drei Einladungen zum Vorstellungsgespräch zur Folge. Außerdem wiesen sie eine hohe Kompromissbereitschaft auf. Sowohl gegenüber Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen, (was angesichts der von ihnen selber konstatierten Qualifikationsdefizite wenig überraschend war), als auch gegenüber dem Eingehen atypischer Beschäftigungsverhältnisse wie 400-Euro-Jobs, befristeten Stellen oder Leiharbeitsverhältnissen.

Nicht nur die Unternehmen, sondern auch die Arbeitslosen selber glaubten, dass ihre derzeitige Situation die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz erheblich erschwerte. Über 42 Prozent gingen davon aus, dass nicht die fehlende Eignung, sondern ihre Arbeitslosigkeit ausschlaggebend für die letzte Ablehnung war. Allerdings empfanden viele Befragte auch ihr Alter als Manko, Jüngere hingegen ihre fehlende Praxiserfahrung.

## 5 Mismatch auf dem Arbeitsmarkt in Bremerhaven: Ursachen und Handlungsoptionen

### 5.1 Befragungsergebnisse

**Obwohl die Befragung während der Wirtschafts- und Finanzkrise durchgeführt wurde, hat jeder zweite Betrieb in Bremerhaven über Stellenbesetzungsprobleme geklagt – und zwar über alle Branchen hinweg.**

56 Prozent der von uns befragten Unternehmen konnten ihre ausgeschriebenen Stellen nicht besetzen, weil aus ihrer Sicht das Qualifikationsniveau der Bewerber und Bewerberinnen insgesamt zu niedrig war. Nach Einschätzung der Unternehmen mangelte es bei den Bewerbern vor allem an „spezifischem Fachwissen“.

**Besonders ausgeprägt schien das Problem des Fachkräftemangels im Bereich „Gesundheit und Soziales“ zu sein: Unserer Befragung zufolge tauchten hier - prozentual gesehen - besonders häufig Schwierigkeiten bei anstehenden Stellenbesetzungen auf.**

Nach Angaben der Unternehmen war ein Realschulabschluss gepaart mit einer Berufsausbildung die notwendige „Eintrittskarte“ in den ersten Arbeitsmarkt. Bewerber und Bewerberinnen, die diese Formalqualifikationen nicht aufwiesen, hatten es den Befragungsergebnissen zufolge deutlich schwerer, eingestellt zu werden.

**Drei Viertel der Arbeitslosen aus dem Rechtskreis SGB II erfüllten die von den Unternehmen geforderten Formalqualifikationen nicht.**

Ein Vergleich der offiziellen Statistik mit den Ergebnissen unserer Unternehmensbefragung verdeutlichte, dass die Qualifikation der eingestellten Mitarbeiter massiv vom Qualifikationsprofil der Arbeitslosen abwich.

25 Prozent der Arbeitslosengeld II-Bezieher verfügten über keinen Schulabschluss, weitere 50 Prozent „nur“ über einen Hauptschulabschluss. Sie würden bei einem Großteil der von uns befragten Unternehmen als potentielle Bewerber ausfallen. Das Problem des Fachkräftemangels hängt also nicht nur mit dem fehlenden spezifischen Fachwissen zusammen. Einem Großteil der Arbeitslosen aus dem Rechtskreis SGB II fehlt es vielmehr an grundlegenden Formalqualifikationen.

### 5.2 Ursachen für das „Mismatch“

Drei parallel verlaufende Entwicklungen haben die starke Diskrepanz aus dem Qualifikationsbedarf der Unternehmen und dem Qualifikationsprofil der Arbeitslosen hervorgerufen:

- die Folgen der jahrelangen Strukturkrise,
- die darauf folgenden umfangreichen, aber einseitigen Beschäftigungszuwächse von denen vor allem Männer profitiert haben und
- die Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik in Folge der Agenda 2010-Strategie.

**Das geringe Qualifikationsniveau der Arbeitslosen war ein Resultat der jahrelangen Strukturkrise.**

Der Zusammenbruch der Schiffbauindustrie mit seinen strukturpolitischen Folgeeffekten war maßgeblich dafür verantwortlich, dass sich in Bremerhaven die Langzeitarbeitslosigkeit derart verfestigen konnte. Weil der Bedarf an Arbeitskräften rückläufig war, haben viele Betriebe ihre Ausbildungsbemühungen stark reduziert. Während im Agenturbezirk Bremerhaven gegenüber 1996 die Zahl der Ausbildungsplätze um fast 20 Prozent zurückging, nahmen die Bewerber kontinuierlich zu. Besonders drastisch war das Missverhältnis im Jahr 2006: Für 2.660 Bewerber und Bewerberinnen standen nur 1.171 Ausbildungsplätze zur Verfügung.

Die unterlassenen Ausbildungsanstrengungen der letzten Jahre haben dazu geführt, dass hier überdurchschnittlich viele Arbeitslose ohne Berufsausbildung anzutreffen waren: Im Bundesdurchschnitt hatten 46 Prozent der Arbeitslosen aus dem Rechtskreis SGB II keine Berufsausbildung. In Bremerhaven lag der Anteil fast 20 Prozent darüber. Dies war eine der wesentlichen Ursachen für das geringe Qualifikationsniveau der Arbeitslosengeld II-Bezieher in Bremerhaven.

### **Der Fachkräftemangel wurde verschärft, weil sich die Beschäftigungszuwächse auf wenige – vor allem männerdominierte - Branchen konzentrierte.**

Im Zuge des Strukturwandels entstanden neue Arbeitsplätze in erster Linie in der Hafenwirtschaft und der Zeitarbeit, also in ausgesprochenen Männerbranchen. Hinzu kam die erfolgreiche Entwicklung der Offshore-Windenergie, die zu Beschäftigungsgewinnen im verarbeitenden Gewerbe geführt hat. Bislang wurden hier in der Seestadt etwa 1.000 Arbeitsplätze geschaffen. Allerdings haben auch von diesen Arbeitsplatzzuwächsen fast ausschließlich Männer profitiert. Diese Arbeitsplatzeffekte trugen in relativ kurzer Zeit zu einer spürbaren Senkung der Arbeitslosigkeit in Bremerhaven bei und haben zeitweise sogar einen Fachkräftemangel verursacht. Gleichzeitig wurden Frauenarbeitsplätze abgebaut, beispielweise im Einzelhandel. Weil Frauen bislang kaum Zugang zu den boomenden Wachstumsbranchen hatten, nahm ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Bremerhaven ab.

Die Folge dieser ungleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt war, dass die „männerdominierten“ Branchen zunehmend einen Fachkräftemangel beklagten, während sich gleichzeitig die Beschäftigungschancen für Frauen kontinuierlich verschlechterten. Die Unternehmenbefragung ergab außerdem, dass 60 Prozent der Betriebe Kinderbetreuungspflichten als Handicap bei der Suche nach einer Beschäftigung ansahen. Bewerber/innen mit Kind hatten es unserer Befragung zufolge ebenso schwer eine Anstellung zu finden, wie solche, die schon häufig arbeitslos oder älter als 50 waren.

### **Die Agenda Reformen haben den Fachkräftemangel in Bremerhaven weiter forciert**

Die Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik im Zuge der Hartz-Gesetze, die auf eine schnelle Integration der Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt abzielte, hatte ebenfalls Einfluss auf die „Mismatch-Problematik“:

Zum einen erfolgte eine neue Schwerpunktsetzung im Rahmen der arbeitsmarktpolitischen Strategie nach dem Prinzip „kürzer und billiger“. Angesichts des insgesamt niedrigen Qualifikationsniveaus im Bereich des SGB II reichten diese Maßnahmen nicht aus, um den Langzeitarbeitslosen Zugang zum ersten Arbeitsmarkt zu verschaffen. Die Folge war, dass vor allem relativ „marktnahe“ Arbeitslose von diesen Maßnahmen profitierten und nicht solche, die aufgrund ihrer Vermittlungshemmnisse auf eine besondere Förderung angewiesen waren.

Zum anderen waren Arbeitslose durch die Verschärfung der Zumutbarkeitsregeln häufig gezwungen, eine Beschäftigung anzunehmen, die nicht ihrem eigentlichen Qualifikationsprofil entsprach. So entstand ein „umgekehrtes“ Mismatch-Verhältnis, das einen schwer rückgängig zu machenden Dequalifizierungsprozess einläutete.

Grundsätzlich gilt: Je mehr gut qualifizierte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in gering qualifizierten Berufen „gebunden“ sind, desto größer ist die Gefahr, dass in einer Region ein Fachkräftemangel entsteht. Umgekehrt ist gerade in strukturschwachen Regionen wegen des verstärkten Wettbewerbs um neue Stellen der Druck besonders groß eine Beschäftigung anzunehmen, die nicht dem eigenen Qualifikationsniveau entspricht. Die Agenda 2010-Strategie erhöht somit besonders in Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit das Risiko mittelbar einen Fachkräftemangel mit zu verursachen oder zu verschärfen.

Die Ergebnisse der Untersuchung lassen somit den Schluss zu, dass es keineswegs paradox, sondern vielmehr eine logische Konsequenz ist, in strukturschwachen Regionen sowohl auf das Problem der Langzeitarbeitslosigkeit als auch auf das Problem des Fachkräftemangels zu stoßen. Um diese Probleme zu lösen, müssen sie getrennt angegangen werden.

### **5.3 Was ist zu tun ...**

#### **... um das Problem des Fachkräftemangels zu lösen?**

##### **Antizyklische Qualifizierung sicherstellen**

Obwohl die Unternehmensbefragung ergeben hat, dass es den Bewerbern und Bewerberinnen an spezifischem Fachwissen mangelte, unternahm ein Drittel der von uns befragten Unternehmen keine eigenen Schritte, um Stellenbesetzungsprobleme zu lösen. Nur jedes dritte Unternehmen verstärkte seine Ausbildungsbemühungen. Diese Strategie hat in der Vergangenheit erheblich zu dem Fachkräftemangel in Bremerhaven beigetragen. Damit sich in Zeiten der Wirtschafts- und Finanzkrise diese Fehler nicht wiederholen, muss nach Instrumenten gesucht werden, die niedrigschwellig und unbürokratisch eine antizyklische Qualifizierung von Fachkräften sicherstellen und finanzieren. Denkbar wäre die Einrichtung eines Qualifizierungsfonds, in den Unternehmen in umsatzstarken Zeiten einzahlen und aus deren Mitteln sie in umsatzschwachen Jahren die Ausbildung ihrer Nachwuchskräfte finanzieren können.

##### **Mehr Frauen für Zukunftsbranchen qualifizieren**

In einigen Branchen könnte der Fachkräftemangel durch die gezielte Qualifizierung von Frauen abgebaut werden. Zum Beispiel in der Offshore-Windenergie, in der es allerdings gegenwärtig sowohl von den Frauen, als auch von den Unternehmen noch erhebliche Vorbehalte gibt, könnte so zusätzliches Beschäftigungspotenzial aus der Region erschlossen werden.

##### **In der Arbeitsförderung Förderquoten für Frauen einhalten**

Durch den Verlauf des Strukturwandels haben sich die Beschäftigungschancen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt deutlich verschlechtert und auch perspektivisch werden in Bremerhaven in erster Linie in männerdominierten Branchen Arbeitsplätze entstehen. Um diese Benachteiligung nicht noch zusätzlich zu verstärken, ist es deshalb unerlässlich, die Arbeitsförderung gezielt darauf auszurichten, die Beschäftigungschancen von Frauen zu verbessern.

##### **Kinderbetreuung ausbauen**

Kinderbetreuungspflichten verschlechtern nach den vorliegenden Befragungsergebnissen die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erheblich. Dies lässt den Schluss zu, dass es weiterhin einen ungedeckten Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen in Bremerhaven gibt.

### ... um die hohe Langzeitarbeitslosigkeit abzubauen?

#### **Qualifizierungsmodule für den Gesundheitsbereich entwickeln**

Der Unternehmensbefragung zufolge war der Fachkräftemangel im Gesundheitssektor besonders groß. Hier wurde aber auch eine hohe Bereitschaft signalisiert, Langzeitarbeitslose einzustellen. Für diesen Bereich sollte deshalb geprüft werden, welche Qualifizierungsbedarfe bestehen und über welche Qualifizierungsmodule Langzeitarbeitslose konkret einen Zugang zu dieser Branche bekommen können. Allerdings darf hierbei nicht unberücksichtigt bleiben, dass dies auch ein Bereich ist, in dem sich die Arbeitsbedingungen aufgrund des erhöhten Kostendrucks kontinuierlich verschlechtern.

#### **Abschlussbezogene Maßnahmen ausbauen**

Formalqualifikationen stellten den Befragungsergebnissen zufolge den entscheidenden Schlüssel für eine erfolgreiche Integration von Arbeitslosen auf dem Arbeitsmarkt dar. Um den Arbeitslosen zu den Abschlüssen zu verhelfen, die ihnen Zugang zu einer Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt verschaffen, ist es notwendig solche Maßnahmen auszuweiten, die darauf ausgerichtet sind, Berufsabschlüsse nachzuholen. Diese sind allerdings teurer und langwieriger und führen häufig nicht zu der gewünschten schnellen Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Dennoch sind sie unverzichtbar, wenn ernsthaft daran gearbeitet werden soll, die hohe Sockelarbeitslosigkeit abzubauen.

#### **Für Langzeitarbeitslose Integrationstreppe mit Perspektive entwickeln**

Gerade für arbeitsmarktferne Gruppen ist es wichtig, Integrationstreppe mit Perspektive zu entwickeln. Dies wird vielfach nicht vereinbar sein mit der immer beliebter werdenden „kurzfristigen und passgenauen“ Qualifizierung, die auf die Bedürfnisse der Unternehmen zugeschnitten ist. Gänzlich verzichtet werden sollte auf Maßnahmen, die darauf abzielen, die Arbeitsbereitschaft der Arbeitslosen zu testen. Auch das Instrument der Ein-Euro-Jobs ist nicht geeignet, um einen Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Eingliederungszuschüsse können sicherlich in einigen Fällen die Einstellung von Arbeitslosen mit mehreren Vermittlungshemmnissen erleichtern. Allerdings dürfen sie nicht als Instrument der Wirtschaftsförderung missbraucht werden, um bei anstehenden Ansiedlungsentscheidungen Lohnkosten zu subventionieren und so die Standortkosten der Unternehmen zu senken.

#### **Ausbau der öffentlich geförderten Beschäftigung**

Trotz des viel diskutierten und für einige Unternehmen sicherlich auch mit erheblichen Problemen belasteten Fachkräftemangels darf nicht außer Acht gelassen werden, dass es in Bremerhaven schlicht an Arbeitsplätzen fehlt: Selbst wenn es gelingen würde, alle offenen Stellen zeitnah zu besetzen, wären immer noch etwa 8.000 Menschen in Bremerhaven ohne Arbeit. Ohne den Ausbau der öffentlich geförderten Beschäftigung wird es nicht gelingen, die hohe Sockelarbeitslosigkeit spürbar zu senken.