

IAB-Betriebspanel Bremen

Ergebnisse der Befragung 2022

Das IAB-Betriebspanel für das Land Bremen wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.



**Kofinanziert von der
Europäischen Union**

Die Senatorin für Arbeit, Soziales,
Jugend und Integration



**Freie
Hansestadt
Bremen**

*Die Senatorin
für Arbeit,
Soziales, Jugend
und Integration,
Dr. Claudia Schilling*



Vorwort

Ich freue mich sehr, Ihnen die neuesten Ergebnisse des IAB-Betriebspanels präsentieren zu können. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden seit mehr als 20 Jahren bundesweit Betriebe zu beschäftigungspolitischen Themen befragt. Die in dieser Form jährlich durchgeführte Befragung von möglichst denselben Betrieben erlaubt es uns, strukturelle Veränderungen auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes nachzuzeichnen und damit aktuelle und künftige Probleme besser zu erkennen. Dies ist gerade in Zeiten multipler Krisen wichtig, um Grundlagen für politisches Handeln in unserem Bundesland zu legen.

Es freut mich sehr, dass die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Land Bremen erneut gestiegen ist. Dies ist bemerkenswert angesichts der zahlreichen Herausforderungen, denen die bremische Wirtschaft gegenübersteht. So ist beispielsweise beinahe jeder zweite Betrieb von den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine betroffen, die überwiegende Mehrheit davon negativ.

Sorgen bereitet mir, dass trotz der steigenden Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Anteil der offenen Stellen für Fachkräfte auf Rekordniveau liegt. Fast zwei Drittel der Betriebe mit Fachkräftebedarf konnten eine oder mehrere Stellen nicht besetzen. Insgesamt blieb jede zweite Stelle für qualifiziertes Personal unbesetzt. Diese Entwicklung birgt ein erhebliches Wachstumshemmnis für unsere Wirtschaft.

Die Fachkräftesicherung wird daher eine der zentralen arbeitsmarktpolitischen Aufgaben bleiben. Ich werde mich dafür einsetzen, dass vorhandene Fachkräftepotenziale in Bremen und Bremerhaven stärker als bisher in den Arbeitsmarkt eingebunden werden. Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen aber auch klar, dass hier noch Handlungsbedarf in den Betrieben besteht.

So gilt es, Frauen noch stärker in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dies ist für mich nicht nur eine Frage der Fachkräftesicherung, sondern auch der Gerechtigkeit. Ein Indiz für die unzulängliche Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt ist, dass diese in Führungspositionen noch deutlich unterrepräsentiert sind. Dies zeugt von der Notwendigkeit, mit entsprechenden Maßnahmen, wie der in meinem Haus entwickelten Landesstrategie für Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit, die Arbeitsmarktpotenziale von Frauen zu heben.

Ein weiterer Schlüssel zur Fachkräftesicherung ist die Qualifizierung der Beschäftigten. Erfreulich ist, dass sich wieder deutlich mehr Betriebe an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligen und damit mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Land Bremen in den Genuss einer Weiterbildung kommen als im Bundesvergleich. Dennoch liegen die aktuell erzielten Weiterbildungsquoten immer noch unter dem Niveau, welches in den Jahren vor der Corona-Pandemie erreicht wurde. Mit der Landesagentur für Weiterbildung stellen wir eine zentrale Anlaufstelle, um Unternehmen und Beschäftigte in Fragen der Weiterbildung zu unterstützen.

Ich bin überzeugt davon, dass die Basis jeglicher Anstrengungen zur Fachkräftesicherung die Stärkung der Berufsausbildung ist. Daher begrüße ich es ausdrücklich, dass sich die Betriebe in Bremen und Bremerhaven stärker in der Ausbildung von jungen Menschen engagieren, als dies in anderen deutschen Großstädten der Fall ist. Mit weniger als einem Drittel bleibt der Anteil der Ausbildungsbetriebe an allen Betrieben im Land Bremen allerdings gering. Mit dem Ausbildungsunterstützungsfonds werden wir einen Beitrag zur Versorgung der Betriebe in Bremen und Bremerhaven mit einer ausreichenden Anzahl gut ausgebildeter Fachkräfte leisten und ausbildungswillige Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber unterstützen.

Entscheidend für die Gewinnung von Fachkräften sind gute Arbeitsbedingungen. Positiv ist deshalb, dass der Anteil der Befristungen an allen Neueinstellungen zurückgegangen ist. Zentral für gute Arbeitsbindungen ist die Anwendung von Tarifverträgen. Daher freut es mich ganz besonders, dass die Tarifbindung sowohl der Betriebe als auch die Zahl der Beschäftigten in den tarifgebundenen Betrieben zuletzt wieder gestiegen ist. Es wird zu beobachten sein, ob sich diese Entwicklung in den nächsten Jahren bestätigt. Um diesen Trend zu stützen, werde ich mich weiterhin für die Stärkung der Tarifbindung einsetzen.

Den mehr als 800 Betrieben in Bremen und Bremerhaven, die an dieser umfangreichen Befragung teilgenommen haben, gilt mein besonderer Dank. Diese wichtigen und fundierten Erkenntnisse hätten ohne die Beteiligung der Betriebe nicht zustande kommen können. Auch bedanke ich mich bei den Beteiligten, die die Umfrage erstellt, durchgeführt und ausgewertet haben. Der vorliegende Bericht zeugt von ihrem Einsatz.



DR. CLAUDIA SCHILLING

Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration



**Kofinanziert von der
Europäischen Union**

Die Senatorin für Arbeit, Soziales,
Jugend und Integration



**Freie
Hansestadt
Bremen**

INHALTSVERZEICHNIS

IN ALLER KÜRZE	4
1 EINFÜHRUNG	8
2 DATENBASIS.....	10
3 AUSWIRKUNGEN DES KRIEGES IN DER UKRAINE	15
3.1 Krisenbetroffenheit	15
3.2 Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine	19
4 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG	24
4.1 Personaleinstellungen und Personalabgänge.....	24
4.2 Befristungen	28
4.3 Beschäftigungsaussichten	31
5 FACHKRÄFTEBEDARF	35
5.1 Entwicklung der Nachfrage.....	35
5.2 Besetzung von Fachkräftestellen.....	40
6 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG	45
6.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe	45
6.2 Erfolg bei der Gewinnung von Auszubildenden	49
7 WEITERBILDUNG	54
7.1 Betriebliche Weiterbildung	54
7.2 Digitale Technologien und Weiterbildungserfordernisse	57
8 FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN.....	62
8.1 Beschäftigungsschwerpunkte.....	62
8.2 Führungspositionen.....	64
9 ENTWICKLUNG DER TARIFBINDUNG	70
9.1 Tarifbindung	70
9.2 Orientierung an Tarifverträgen	74
9.3 Betriebliche Interessenvertretung.....	76
10 HOMEOFFICE.....	80
10.1 Betriebe und Beschäftigte mit Homeoffice	80
10.2 Regelungen zum Umgang mit Homeoffice	83
GLOSSAR.....	86

TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Struktur der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen	12
Tabelle 2:	Betroffenheit von den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine nach Branchen	18
Tabelle 3:	Betroffenheit von den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine nach Betriebsgrößenklassen...	19
Tabelle 4:	Betriebe mit Anfragen und Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine nach Betriebsgrößenklassen	22
Tabelle 5:	Beschäftigungsentwicklung zwischen 2021 und 2022 nach Branchen.....	25
Tabelle 6:	Beschäftigungsentwicklung zwischen 2021 und 2022 nach Betriebsgrößenklassen	26
Tabelle 7:	Beschäftigungserwartungen der Betriebe für die nächsten 12 Monate nach Branchen	32
Tabelle 8:	Beschäftigungserwartungen der Betriebe für die nächsten 12 Monate nach Betriebsgrößenklassen	33
Tabelle 9:	Beschäftigungserwartungen der Betriebe für die nächsten 12 Monate nach Betroffenheit vom Krieg in der Ukraine.....	33
Tabelle 10:	Betriebe mit Fachkräftebedarf nach Branchen	39
Tabelle 11:	Betriebe mit Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen	39
Tabelle 12:	Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen	47
Tabelle 13:	Ausbildungsbeteiligung nach Branchen	48
Tabelle 14:	Betriebe mit angebotenen und unbesetzten Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2021/2022 nach Betriebsgrößenklassen.....	52
Tabelle 15:	Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern nach Branchen	63
Tabelle 16:	Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen.....	63
Tabelle 17:	Verteilung von Frauen und Männern nach Tätigkeitsanforderungen	64
Tabelle 18:	Verteilung von Frauen und Männern nach Arbeitsumfang.....	64
Tabelle 19:	Anzahl der Führungskräfte auf der obersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen	65
Tabelle 20:	Anteil von Frauen und Männern an den Führungspositionen nach Branchen.....	68
Tabelle 21:	Anteil von Frauen und Männern an den Führungspositionen nach Betriebsgrößenklassen	69
Tabelle 22:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen.....	73
Tabelle 23:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen.....	73
Tabelle 24:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Gründungsjahr	74
Tabelle 25:	Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen	75
Tabelle 26:	Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Branchen	76
Tabelle 27:	Betriebe mit Tarifvertrag und Betriebsrat nach Betriebsgrößenklassen.....	79
Abbildung 1:	Wirtschaftliche Auswirkungen des Krieges in der Ukraine auf die Betriebe in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	16
Abbildung 2:	Art der wirtschaftlichen Auswirkungen des Krieges in der Ukraine auf die Betriebe in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	16
Abbildung 3:	Art und Ausmaß der Auswirkungen des Krieges in der Ukraine auf die Geschäftstätigkeit der Betriebe in Bremen	17
Abbildung 4:	Betriebe mit Anfragen von geflüchteten Personen aus der Ukraine in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	20
Abbildung 5:	Betriebe mit Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	21
Abbildung 6:	Betriebe mit Anfragen von geflüchteten Personen aus der Ukraine nach ausgewählten Branchen in Bremen.....	22
Abbildung 7:	Betriebe mit Beschäftigungsaufbau bzw. Beschäftigungsabbau	24
Abbildung 8:	Personalabgänge nach ausgewählten Gründen des Ausscheidens	27
Abbildung 9:	Entwicklung des Anteils befristeter Einstellungen an allen Neueinstellungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	28
Abbildung 10:	Anteil befristeter an allen Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Bremen	29
Abbildung 11:	Entwicklung sachgrundloser Befristungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	30
Abbildung 12:	Anteil sachgrundloser an allen befristeten Beschäftigungsverhältnissen nach Betriebsgrößenklassen in Bremen	30
Abbildung 13:	Entwicklung der Beschäftigungserwartungen	31
Abbildung 14:	Struktur der Tätigkeiten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	36

Abbildung 15:	Struktur der Tätigkeiten auf Betriebsebene in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	36
Abbildung 16:	Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Fachkräftebedarf in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	37
Abbildung 17:	Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Bremen (Index: 2010 = 100).....	38
Abbildung 18:	Entwicklung des Anteils der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	40
Abbildung 19:	Entwicklung des Anteils unbesetzter Fachkräftestellen an allen zu besetzenden Fachkräftestellen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	41
Abbildung 20:	Nicht besetzte Fachkräftestellen nach ausgewählten Branchen	42
Abbildung 21:	Nicht besetzte Fachkräftestellen nach Betriebsgrößenklassen	42
Abbildung 22:	Erwartete Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte	43
Abbildung 23:	Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen	46
Abbildung 24:	Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	46
Abbildung 25:	Betriebe mit neu angebotenen Ausbildungsplätzen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	49
Abbildung 26:	Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	50
Abbildung 27:	Gründe für nicht besetzte Ausbildungsplätze aus Sicht der Betriebe in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	51
Abbildung 28:	Entwicklung des Anteils der übernommenen Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	52
Abbildung 29:	Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	54
Abbildung 30:	Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	55
Abbildung 31:	Weitbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen	56
Abbildung 32:	Weitbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen	56
Abbildung 33:	Weitbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach ausgeübter Tätigkeit	57
Abbildung 34:	Anwendung digitaler Technologien und Verfahren	58
Abbildung 35:	Auswirkungen der Einführung digitaler Technologien und Verfahren auf den Weiterbildungsbedarf.....	59
Abbildung 36:	Erwartete Schwierigkeiten bei der Deckung der Weiterbildungsbedarfe im Zusammenhang mit der Einführung digitaler Technologien und Verfahren	60
Abbildung 37:	Besetzung von Führungspositionen nach dem Geschlecht	66
Abbildung 38:	Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Frauen in der Geschäftsführung in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	66
Abbildung 39:	Entwicklung des Frauenanteils an den Führungspositionen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	67
Abbildung 40:	Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	71
Abbildung 41:	Entwicklung der Tarifbindung von Beschäftigten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	72
Abbildung 42:	Frauen und Männer in Betrieben mit Tarifbindung.....	72
Abbildung 43:	Tarifbindung und Tariforientierung von Betrieben in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	75
Abbildung 44:	Betriebe und Beschäftigte mit Betriebsrat in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	77
Abbildung 45:	Betriebe und Beschäftigte nach Tarifvertrag und Betriebsrat	78
Abbildung 46:	Betriebe und Beschäftigte mit Homeoffice-Möglichkeiten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	81
Abbildung 47:	Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten nach Branchen	82
Abbildung 48:	Betriebe mit bzw. ohne Homeoffice-Möglichkeiten nach Betriebsgrößenklassen	83
Abbildung 49:	Vorhandensein von Regelungen zum Umgang mit Homeoffice nach Betriebsgrößenklassen	84
Abbildung 50:	Art der Regelungen zum Umgang mit Homeoffice in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	85

IN ALLER KÜRZE

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2022 fand diese Befragung zum 27. Mal statt. Für Auswertungen liegen Befragungsdaten von insgesamt 14.575 Betrieben vor, darunter 835 Betriebe aus Bremen.¹

Die Befragung erfolgte schwerpunktmäßig im dritten Quartal des Jahres 2022. Die Befunde spiegeln somit die Situation in den Betrieben einige Monate nach dem Überfall Russlands auf die Ukraine wider. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Befragung präsentiert.

Fast jeder zweite bremische Betrieb vom Krieg in der Ukraine wirtschaftlich betroffen - insbesondere durch höhere Kosten für Energie und Treibstoffe

45 % der bremischen Betriebe gaben an, vom Krieg in der Ukraine wirtschaftlich betroffen zu sein. Von den betroffenen Betrieben gaben 82 % an, überwiegend negativ betroffen gewesen zu sein. Demgegenüber waren 4 % überwiegend positiv betroffen und bei 14 % traf beides in gleichem Maße zu. Betriebe mit negativen Auswirkungen verzeichneten vor allem höhere Kosten für Energie und Treibstoffe, ein großer Teil auch Preisanstiege für sonstige Rohstoffe und Vorleistungen sowie Schwierigkeiten bei deren Bezug.

Zahlreiche geflüchtete Personen, die im Zuge des Krieges in der Ukraine nach Deutschland gekommen sind, bemühen sich um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz. Knapp jeder 10. Betrieb in Bremen hatte bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres 2022 entsprechende Anfragen erhalten. In anderen Regionen fiel der ermittelte Wert ähnlich aus (westdeutsche Großstädte: 8 %; Bundesdurchschnitt: 7 %). In mehr als jedem dritten (41 %) der bremischen Betriebe mit Anfragen wurden eine oder mehrere dieser geflüchteten Personen beschäftigt.

Beschäftigungsentwicklung trotz des Krieges in der Ukraine und gestiegener Energiekosten überwiegend positiv

In Bremen ist die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse im Jahr 2022 weiter gestiegen. Die Bundesagentur für Arbeit weist allein für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen Zuwachs um 1,7 % gegenüber dem Vorjahr aus. Der Zuwachs fiel allerdings etwas

¹ Im vorliegenden Bericht ist mit „Bremen“ stets das Bundesland Freie Hansestadt Bremen gemeint.

schwächer aus als im Bundesdurchschnitt (+1,9 %). Der jüngste Aufschwung wurde getragen vom Beschäftigungsaufbau in rund einem Viertel (29 %) der bremischen Betriebe. Im Vergleich zum vorangegangenen Befragungsjahr ist der Anteil von Betrieben mit Beschäftigungsaufbau damit um 6 Prozentpunkte gestiegen. In knapp einem Viertel (24 %) der bremischen Betriebe ist die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer demgegenüber gesunken – entweder weil Personal abgebaut wurde oder weil für frei gewordene Stellen kein passender Ersatz gefunden werden konnte.

Bedarf der Wirtschaft an Fachkräften weiter gestiegen; Anteil unbesetzter Fachkräftestellen erreicht Höchstwert

Einen Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften hatten im Jahr 2022 rund 39 % der bremischen Betriebe. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung ist der Anteil von Betrieben mit Fachkräftebedarf um 5 Prozentpunkte gestiegen. Den Betrieben ist es nur teilweise gelungen, ihren Bedarf durch Einstellungen zu decken. Fast zwei Drittel (64 %) der Betriebe mit zu besetzenden Stellen konnten eine oder mehrere der angebotenen Stellen nicht besetzen. Insgesamt blieb jede zweite Stelle für qualifiziertes Personal unbesetzt. Der Anteil unbesetzter Stellen ist damit auf einen neuen Höchstwert gestiegen. Fast zwei Drittel der bremischen Betriebe gehen davon aus, dass es auch in den nächsten beiden Jahren schwierig sein wird, Stellen für Fachkräfte zu besetzen.

Ausbildungsbeteiligung der bremischen Wirtschaft entspricht dem Bundesdurchschnitt

Rund die Hälfte der bremischen Betriebe ist eigenen Angaben zufolge ausbildungsberechtigt (Bundesdurchschnitt: 52 %). 60 % der ausbildungsberechtigten Betriebe beteiligen sich an der Ausbildung. Bezogen auf alle bremischen Betriebe entspricht dies einem Anteil in Höhe von 30 %. Bremen liegt damit nahezu im Bundesdurchschnitt (29 %). 45 % der bremischen Betriebe, die einen oder mehrere Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2021/2022 angeboten hatten, konnten mindestens einen dieser Plätze nicht besetzen (Bundesdurchschnitt: 50 %). 36 % der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen nannten als wichtigsten Grund, dass die Zahl der erhaltenen Bewerbungen geringer ausfiel als die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze. Bei 41 % der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen gab es zwar eine ausreichend große Zahl an Bewerbungen, dennoch blieben die angebotenen Plätze unbesetzt aufgrund der - aus Sicht der befragten Betriebe - mangelnden Eignung der Bewerberinnen und Bewerber.

Nach dem Wegfall der coronabedingten Einschränkungen wieder deutlich mehr Betriebe und Beschäftigte mit Weiterbildungsmaßnahmen; aktuelle Werte aber noch deutlich unter dem Niveau vor der Corona-Pandemie

Im Jahr 2022 haben sich wieder deutlich mehr Betriebe und Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt. Der Anteil der Betriebe mit Weiterbildung lag in Bremen mit 43 % um 10 Prozentpunkte über dem Vorjahreswert. Die Weiterbildungsquote der Beschäftigten hat sich um 9 Prozentpunkte erhöht und erreichte 36 %. Wenngleich wieder mehr Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, reichen die aktuellen Anteilswerte bei weitem nicht an das hohe Niveau vor der Corona-Pandemie heran.

Frauen auf den Führungsetagen nach wie vor unterrepräsentiert; in zwei Drittel der bremischen Betriebe ausschließlich Männer in der Geschäftsführung

In rund einem Drittel der bremischen Betriebe gibt es mindestens eine Frau auf der obersten Leitungsebene (35 %): in 15 % gibt es sowohl Frauen als auch Männer in der Führungsspitze; 20 % sind ausschließlich frauengeführt. In rund zwei Drittel (65 %) der Betriebe in Bremen besteht die Geschäftsführung dagegen ausschließlich aus Männern. Von allen Leitungsposten ist nur etwas mehr als ein Viertel (29 %) mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil an allen Führungskräften liegt damit weiterhin deutlich unter ihrem Anteil an den Beschäftigten – und zwar in allen Bereichen der bremischen Wirtschaft.

Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen in Bremen höher als im Bundesdurchschnitt; Betriebsräte in größeren Betrieben die Regel, bei kleineren eher selten

In Bremen ist derzeit rund ein Viertel (23 %) der Betriebe tarifgebunden. Die Wahrscheinlichkeit einer Tarifbindung steigt signifikant mit der Größe eines Betriebes: So sind nur 14 % aller Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten tarifgebunden, aber ausnahmslos alle Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten. In den tarifgebundenen Betrieben sind rund zwei Drittel (64 %) der bremischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. In Bremen sind damit anteilig deutlich mehr Beschäftigte tarifgebunden als im Bundesdurchschnitt: Bundesweit sind 25 % der Betriebe und 51 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tarifgebunden. Eine betriebliche Interessenvertretung (Betriebsrat bzw. Personalrat im Bereich des öffentlichen Dienstes) gibt es in lediglich 8 % bzw. – bezogen auf alle Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten – in 12 % der bremischen

Betriebe. Insgesamt ist etwas mehr als die Hälfte (54 %) der bremischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Betrieb² beschäftigt, in dem es einen Betriebsrat gibt. Während es in den zahlreichen Kleinst- und Kleinbetrieben kaum Betriebsräte gibt (Betriebe mit 5 bis 9 Beschäftigten: 2 %, Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten: 9 %), haben immerhin 40 % der Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten solch ein Gremium. Bei Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten gibt es sogar in 74 % einen Betriebsrat.

Rund jede vierte Arbeitnehmerin bzw. jeder vierte Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten

Zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung im dritten Quartal 2022 bestand in 41 % aller bremischen Betriebe die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Hiervon konnten durchschnittlich 39 % der Beschäftigten dieser Betriebe Gebrauch machen. Bezogen auf alle Beschäftigten in Bremen ergibt dies einen Anteilswert in Höhe von 26 %, d. h. rund jede vierte Arbeitnehmerin bzw. jeder vierte Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. In Bremen entspricht das Angebot an Homeoffice-Möglichkeiten dem Bundesdurchschnitt (Betriebe mit Homeoffice: 34 %; Beschäftigte mit Homeoffice: 25 %), liegt aber deutlich unter dem durchschnittlichen Niveau westdeutscher Großstädte (47 % bzw. 37 %).

² Der ermittelte Wert bezieht sich auf alle bremischen Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten zum Stichtag der Befragung.

1 EINFÜHRUNG

Mit dem vorliegenden Bericht werden aktuelle Daten der jährlichen Arbeitgeberbefragung „IAB-Betriebspanel“ präsentiert. Die Erarbeitung eines spezifischen bremischen Länderberichtes erfolgte im Auftrag der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration der Freien Hansestadt Bremen.

Mit der Befragung von Betrieben wird vorrangig die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes repräsentiert. Die mit dem IAB-Betriebspanel gewonnenen Ergebnisse ergänzen damit die verfügbaren, eher angebotsseitig ausgerichteten Statistiken (z. B. die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit). Die empirischen Daten des IAB-Betriebspanels verbessern zudem wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels alle Betriebe umfasst, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bzw. eine sozialversicherungspflichtig Beschäftigte haben. Damit ist die Befragung wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe beschränken. Ein weiterer Vorteil dieser bundesweit durchgeführten Arbeitgeberbefragung besteht darin, dass in allen Bundesländern dasselbe Fragenprogramm und dieselben Auswertungsverfahren verwendet werden. Infolgedessen können regional vergleichende Analysen durchgeführt werden, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Bundesländern aufzuzeigen.

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels vorgelegt. Hierzu gehören Befunde zu den spezifischen Strukturmerkmalen der bremischen Wirtschaft (Kapitel 2), zur Beschäftigungsentwicklung, also der Struktur von Personaleinstellungen und Personalabgängen sowie Beschäftigungsaussichten (Kapitel 4), zur Entwicklung der Fachkräftenachfrage und zum Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 5). Diese werden ergänzt um Ausführungen zur Entwicklung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung (Kapitel 6 und 7) sowie zur Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten (Kapitel 9). Die Ergebnisse zu den genannten, regelmäßig abgefragten Aspekten werden ergänzt um empirische Befunde zu weiteren, zusätzlich aufgenommenen Themen. Hierzu gehören aktuelle Daten zur wirtschaftlichen Betroffenheit der bremischen Unternehmen vom Krieg in der Ukraine und zu den Möglichkeiten der Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine (Kapitel 3), zur Nutzung von digitalen Technologien in der betrieblichen Praxis und den daraus resultierenden Weiterbildungserfordernissen für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmer (Kapitel 7), zur Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen (Kapitel 8) sowie zur Verbreitung von Homeoffice und der Existenz betrieblicher Regelungen zum Umgang mit dieser spezifischen Form der Arbeitsorganisation (Kapitel 10).

Die Befragung wurde schwerpunktmäßig im dritten Quartal des Jahres 2022 durchgeführt. Die präsentierten Befunde spiegeln somit die Situation in den Betrieben einige Monate nach dem Überfall Russlands auf die Ukraine wider.

2 DATENBASIS

Die in Form von mündlichen Interviews oder mittels computergestützter Abfrage stattfindende Befragung von Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhabern, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Bremen ansässiger Betriebe erfolgte in den Monaten Juli bis November 2022. Mit der aktuellen Befragung liegen verwertbare Interviews von bundesweit 14.575 Betrieben vor, darunter 835 aus Bremen. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit aller Betriebe mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Im IAB-Betriebspanel werden Betriebe befragt, die mit eigenständiger Betriebsnummer in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit enthalten sind. Die Betriebsdatei basiert auf den Meldungen der Betriebe zur Sozialversicherung.

Beim Vergleich der im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen sowie der hiervon abgeleiteten Quoten (z. B. Teilzeitquote) mit anderen Datenquellen, wie etwa der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder, sind folgende Aspekte zu beachten:

(1) Als „Beschäftigte“ werden im IAB-Betriebspanel alle Personen angesehen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit, unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben und unabhängig von ihrer Stellung im Betrieb. Im IAB-Betriebspanel werden als Beschäftigte also auch Beamtinnen und Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst.

→ Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigungsstatistik der BA keine Beamtinnen und Beamten, tätigen Inhaberinnen und Inhaber und auch keine mithelfenden Familienangehörigen enthalten, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

(2) Im IAB-Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Private Haushalte und exterritoriale Organisationen sowie Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, wie z. B. Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberuflerinnen bzw. Freiberufler/Solo-Selbstständige) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamtinnen und Beamte beschäftigt sind, werden nicht befragt.

→ Da die Beschäftigtenzahlen in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder auch Ein-Personen-Betriebe enthalten, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt geringer als die in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

(3) Im IAB-Betriebspanel werden Beschäftigungsfälle gezählt, wodurch vereinzelt Doppelzählungen auftreten können, wenn ein Beschäftigter oder eine Beschäftigte Arbeitsverhältnisse mit zwei oder mehreren Betrieben hat (Mehrfachbeschäftigung, z. B. geringfügige Beschäftigung).

(4) Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen ist auch zu beachten, dass sich die Beschäftigtendaten des IAB-Betriebspanels in der Regel auf den Stichtag 30.06. beziehen.

(5) Aufgrund der unterschiedlichen Erfassungskriterien sind die im IAB-Betriebspanel ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen, insbesondere bei zusätzlichen Differenzierungen wie z. B. nach Branchen oder Betriebsgrößenklassen, nur eingeschränkt mit den Beschäftigtenzahlen anderer Datenquellen vergleichbar.

Die Daten des aktuellen IAB-Betriebspanels werden differenziert für einzelne Betriebsgrößenklassen dargestellt. In der aktuellen Stichprobe ist die Zahl von Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten relativ gering. Im Sinne einer besseren Auswertbarkeit der Ergebnisse wurden die beiden oberen Größenklassen im diesjährigen Bericht daher neu abgegrenzt. Im Bericht werden folgende Betriebsgrößenklassen ausgewiesen:

- Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten
- Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten
- Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten
- Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten.

Die Zuordnung der befragten Betriebe zu einzelnen Branchen bzw. Branchengruppen erfolgt in Anlehnung an die seit dem 1. Januar 2008 geltende Klassifikation der Wirtschaftszweige. Im vorliegenden Ergebnisbericht können prinzipiell folgende Branchen ausgewiesen werden:

- Verarbeitendes Gewerbe
- Baugewerbe (Bauhaupt- und Baunebengewerbe)
- Handel (Groß- und Einzelhandel, inkl. Kfz-Handel und -reparatur)
- Logistik (Verkehr und Lagerei)

- Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen³
- Sonstige Dienstleistungen⁴
- Gesundheits- und Sozialwesen
- Öffentliche Verwaltung; Organisationen ohne Erwerbszweck (Verbände, Vereine).

Die Möglichkeiten, Befragungsergebnisse auf der Ebene der genannten Branchen auszuweisen, hängt je nach Frage von den auswertbaren Fällen ab.

Die folgende Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Verteilung der bremischen Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entsprechend ihrer Branchenzugehörigkeit und ihrer Beschäftigtenzahl.

Tabelle 1: Struktur der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branche	Betriebsgrößenklasse: Betriebe mit... Beschäftigten			
	< 10	10 bis 49	50 bis 99	mind. 100
	%			
Verarbeitendes Gewerbe	33	49	5	13
Baugewerbe	75	19	3	2
Handel, Reparatur	64	30	3	3
Logistik	69	25	1	4
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	60	30	6	4
Gesundheits- und Sozialwesen	61	31	3	4
Sonstige Dienstleistungen	67	25	5	3
Öffentl. Verw./Org. ohne Erwerbszweck	48	36	6	10
Restliche	78	6	10	7
Insgesamt	62	29	5	4

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2022. Hochgerechnete Werte der Stichprobe auf Basis der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Mögliche Abweichungen zu 100 % aufgrund von Rundungsdifferenzen.

³ Hierzu zählen die folgenden Bereiche: Informationstechnologische Dienstleistungen, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Wach- und Sicherheitsdienste.

⁴ Hierzu zählen die folgenden Bereiche: Beherbergung und Gastronomie, Kunst/Unterhaltung/Erholung/Sport, Sonstige personenbezogene Dienstleistungen (z. B. Wäschereien, Friseurgewerbe, Sauna), Erziehung und Unterricht.

In Ergänzung zur Darstellung der Befragungsbefunde nach Branchen und Betriebsgrößenklassen werden Vergleiche zwischen Bremen und Deutschland insgesamt sowie vergleichbaren Regionen (im vorliegenden Bericht als „westdeutsche Großstädte“ bezeichnet) durchgeführt.⁵ Durch diese Regionalvergleiche können Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Bundesländern bzw. Regionen deutlich gemacht und damit Anhaltspunkte für die Gestaltung von lokaler Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik gewonnen werden.

Alle im vorliegenden Bericht ausgewiesenen Angaben, sofern auf den Daten der Befragung beruhend, basieren auf einer Hochrechnung der Stichprobenwerte. Dieser Prozess erfolgte in zwei Schritten: Zunächst wurden die befragten Betriebe entsprechend der realen Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen gewichtet, d. h. für jeden Betrieb wurde ein Hochrechnungsfaktor berechnet. Die sich so ergebende, hochgerechnete Stichprobe entspricht der Gesamtzahl aller Betriebe in Bremen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis (Soll-Vorgabe).⁶ Danach wurden fehlende Angaben durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe geschätzt. Diese Imputation von Daten ist insbesondere für die Hochrechnung von absoluten Zahlen erforderlich, da anderenfalls die hochgerechneten Werte zu niedrig ausfallen würden (z. B. Summe der Zahl der unbesetzten Stellen).

Wie bei allen Stichprobenerhebungen ist auch bei den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels eine gewisse statistische Fehlertoleranz in Rechnung zu stellen. Erhe-

⁵ Die vorgenommene regionale Zuordnung erfolgt in Anlehnung an die sogenannten BIK-Regionen. Jede Gemeinde in Deutschland lässt sich in Abhängigkeit von der Bevölkerungszahl einem BIK-Regionstyp zuordnen. BIK-Regionen sind eine bundesweite räumliche Gliederungssystematik, die die Stadt-Umland-Beziehungen auf Gemeindeebene für Ballungsräume, Stadtregionen, Mittel- und Unterzentren darstellt. Die Bezeichnung „BIK“ geht zurück auf das Institut „BIK Aschpurwis + Behrens GmbH“. Diese regionalen Strukturtypen klassifizieren Regionen gemäß ihrer Bevölkerungszahl, wobei die Zuordnung nicht die Größe der Gemeinde selbst angibt, sondern die Menge der Bevölkerung des Raumes, in den die Gemeinde funktional eingebunden ist. Für Regionalvergleiche wird im vorliegenden Bericht die BIK-Regionsgrößenklasse 10, d. h. die Gesamtheit der sogenannten regionalen Kerne in Westdeutschland mit 500.000 und mehr Einwohnerinnen bzw. Einwohnern verwendet (GKBIK10). Die Gesamtheit dieser Kerne wird folgend als „westdeutsche Großstädte“ bezeichnet. Auf letztere Vergleichsgruppe entfällt hochgerechnet rund ein Viertel aller westdeutschen Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

⁶ Private Haushalte und exterritoriale Organisationen sowie Betriebe, die keiner Branche zugeordnet werden können, ergeben eine Summe von bundesweit rund 36 Tsd. Betrieben. Für die Errechnung der Soll-Vorgabe, welche die Basis für die Hochrechnung der Stichprobe darstellt, werden diese Betriebe nicht berücksichtigt. Die hochgerechneten Werte im IAB-Betriebspanel liegen daher etwas unter der Gesamtzahl der Betriebe laut Bundesagentur für Arbeit.

bungsbefunde für Teilgruppen, die mit einer geringen Fallzahl besetzt sind, weisen wegen der statistischen Fehlertoleranz größere Unsicherheiten auf und können deshalb nur mit Vorsicht interpretiert werden. Alle Teilgruppen, deren Zahlenwerte aufgrund einer geringen Stichprobenfallzahl nur mit Einschränkungen interpretiert werden können, werden in den jeweiligen Tabellen und Abbildungen gesondert mit einem (*) gekennzeichnet.

Für alle Zahlenangaben im vorliegenden Bericht gilt: Durch Rundungen können sich bei der Summierung der prozentualen Einzelangaben geringfügige Abweichungen zur Endsumme ergeben (99 bzw. 101 anstatt 100 %).

Alle nachfolgenden Auswertungen beziehen sich ausschließlich auf Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

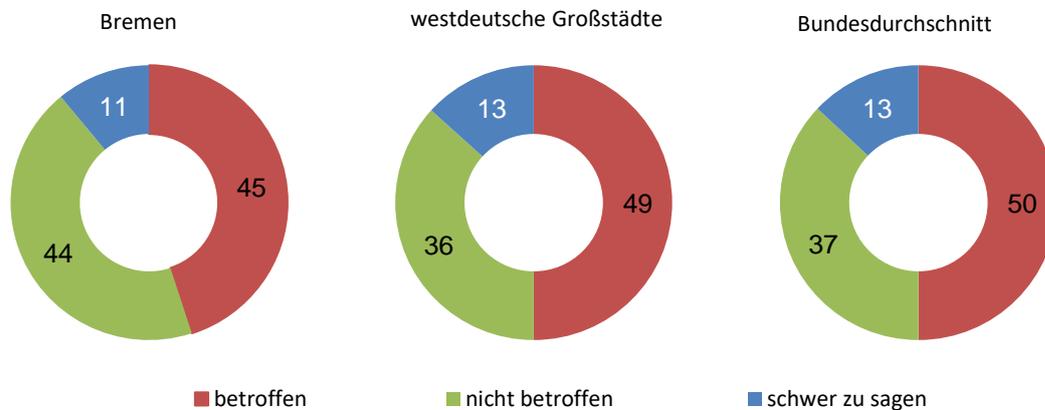
3 AUSWIRKUNGEN DES KRIEGES IN DER UKRAINE

Vor dem Hintergrund des russischen Überfalls auf die Ukraine im Frühjahr 2022 wurden in der aktuellen Befragung auch die Auswirkungen des Krieges auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt thematisiert. Neben dem Wegfall des russischen Exportmarktes sind es vor allem hohe Rohstoff- und Energiepreise sowie drohende Lieferengpässe, welche die regionale Wirtschaft stark in Mitleidenschaft ziehen können. Auch die Ungewissheit über die weitere Entwicklung führt zu einer Belastung des wirtschaftlichen Klimas. Um empirisch belastbare und überregional vergleichbare Erkenntnisse hierzu gewinnen zu können, wurden die Betriebe nach dem Grad der wirtschaftlichen Betroffenheit sowie den spezifischen Auswirkungen des Krieges auf ihre Geschäftstätigkeit gefragt. Da der Krieg zugleich eine massive Fluchtbewegung aus der Ukraine ausgelöst hat, die Bremen wie auch die anderen Bundesländer erreicht hat, wurde zusätzlich erhoben, ob sich geflüchtete Personen, die im Zuge des Krieges in der Ukraine nach Deutschland gekommen sind, um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz in den befragten Betrieben bemüht haben bzw. Geflüchtete in den befragten Betrieben eingestellt worden waren. Den Betrieben kommt eine Schlüsselrolle für die gelingende Integration der Geflüchteten in den Arbeitsmarkt zu. Gleichzeitig kann die Zuwanderung von ukrainischen Geflüchteten im erwerbsfähigen Alter dazu beitragen, die Engpässe in einzelnen akademischen, technischen und medizinischen Berufen zu verringern.

3.1 Krisenbetroffenheit

Der russische Angriff auf die Ukraine und die Sanktionen gegen Russland haben die Wirtschaft weltweit geschwächt. Preise sind gestiegen und die Wirtschaftsleistungen sind teils zurückgegangen. Angesichts dieser Situation wurde in der aktuellen Befragung in einem ersten Schritt ermittelt, bei wie vielen bremischen Betrieben der Krieg in der Ukraine wirtschaftliche Auswirkungen gezeigt hatte. Dabei waren sowohl positive als auch negative Effekte gemeint. In einem zweiten Schritt wurde untersucht, in welchen Bereichen Betriebe betroffen waren. Insgesamt 45 % der bremischen Betriebe gaben an, dass sich der Krieg in der Ukraine auf ihre Geschäftstätigkeit ausgewirkt hätte. Fast genauso viele Betriebe fühlten sich demgegenüber „nicht betroffen“ (44 %). Die übrigen 11 % der Befragten konnten die Auswirkungen zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht richtig einschätzen. In Bremen ist der Anteil von nicht betroffenen Betrieben damit größer als im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte und im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 1).

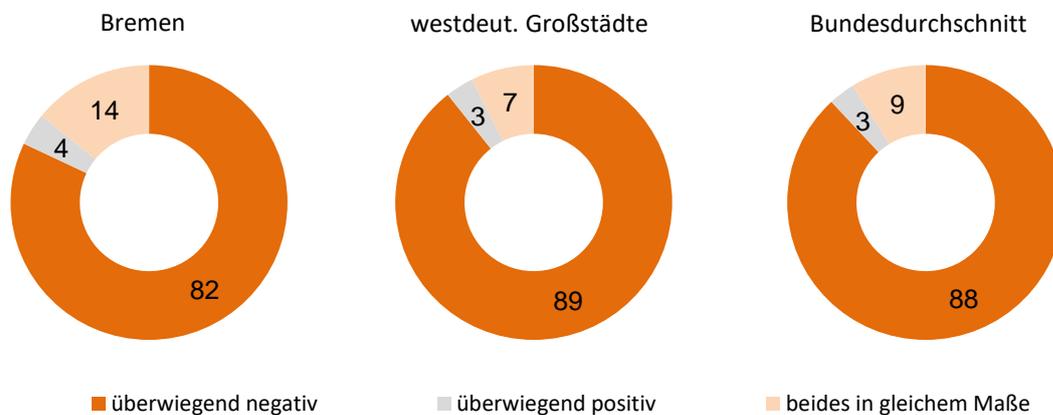
Abbildung 1: Wirtschaftliche Auswirkungen des Krieges in der Ukraine auf die Betriebe in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Wenn Betriebe betroffen waren, dann erwartungsgemäß in der Mehrheit negativ. 82 % der vom Krieg betroffenen bremischen Betriebe gaben an, „überwiegend negativ“ betroffen gewesen zu sein. Doch es gibt auch Unternehmen, die vom Krieg profitieren. So gaben 4 % der betroffenen bremischen Betriebe an, „überwiegend positiv“ betroffen zu sein⁷ und bei 14 % traf „beides in gleichem Maße“ zu (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Art der wirtschaftlichen Auswirkungen des Krieges in der Ukraine auf die Betriebe in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt

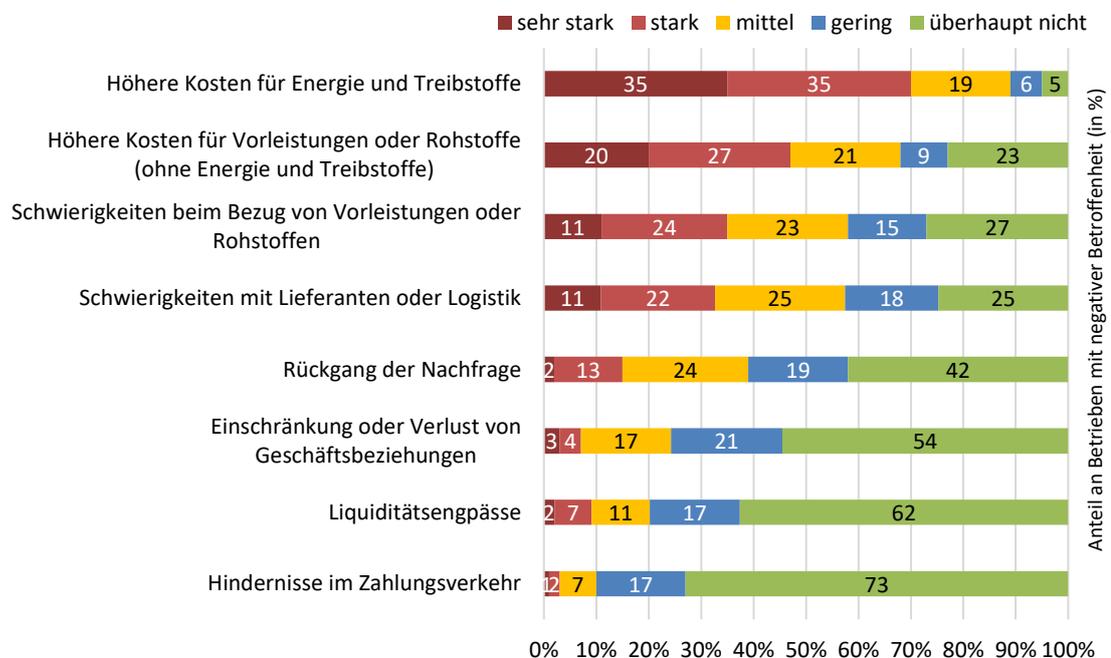


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit wirtschaftlichen Auswirkungen durch den Krieg in der Ukraine.

⁷ Einer der größten Profiteure ist die Rüstungs- und Militärindustrie. Der Krieg hat das Sicherheitsbedürfnis erhöht und damit auch die Nachfrage nach Waffen und militärischen Ausrüstungen. Die Aktienkurse von Rüstungsherstellern stiegen direkt nach Kriegsbeginn schlagartig an. Exemplarisch kann hier auf das deutsche Unternehmen Rheinmetall verwiesen werden. Der Unternehmensgewinn im Jahr 2022 im Rüstungssegment ist um 20 % gestiegen - ein Rekordwert, wie das Unternehmen bekannt gab.

Die negativ betroffenen Betriebe⁸ wurden zu den konkreten Auswirkungen befragt.⁹ Dabei zeigte sich, dass höhere Energie- und Rohstoffkosten die größten Probleme bereiteten. So gaben mehr als zwei Drittel der vom Krieg in der Ukraine wirtschaftlich negativ betroffenen bremischen Unternehmen an, die Auswirkungen der höheren Kosten für Energie und Treibstoffe zu spüren, darunter 35 % „stark“ und 35 % sogar „sehr stark“. Belastungen entstanden auch durch gestiegene Preise für Vorleistungen oder Rohstoffe (ohne Energie und Treibstoffe). Diese hatten bei knapp der Hälfte (47 %) der wirtschaftlich negativ betroffenen bremischen Unternehmen starke bis sehr starke Auswirkungen (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Art und Ausmaß der Auswirkungen des Krieges in der Ukraine auf die Geschäftstätigkeit der Betriebe in Bremen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit überwiegend negativen Auswirkungen durch den Krieg in der Ukraine

Rund ein Drittel der wirtschaftlich negativ betroffenen Betriebe hatte – unabhängig von den höheren Kosten – zudem auch Schwierigkeiten bei der Beschaffung der erforderlichen Vorleistungen oder Rohstoffe; bei 24 % waren diese Probleme „stark“ und bei 11 %

⁸ Die negativ betroffenen Betriebe sind dabei sowohl jene, die überwiegend negativ betroffen gewesen sind, als auch jene, die negative und positive Auswirkungen im gleichen Maße gespürt haben.

⁹ Auf die Aufnahme einer Frage zu den konkreten positiven Auswirkungen in den überwiegend positiv betroffenen Betrieben wurde aufgrund der absehbaren geringen Fallzahl verzichtet.

„sehr stark“ ausgeprägt. Ähnlich fiel das Antwortverhalten bei Schwierigkeiten mit Lieferanten oder Logistik aus. Alle anderen, aus dem Krieg in der Ukraine direkt oder indirekt resultierenden, möglichen negativen Folgen, wurden deutlich seltener genannt oder beschränkten sich auf eine Minderheit von Betrieben. Dies betrifft z. B. Nachfragerückgänge. Einen Rückgang der Nachfrage mussten zwar insgesamt 58 % der betroffenen bremischen Betriebe hinnehmen, in der Mehrheit dieser Fälle war der Effekt dieser Rückgänge aber verhältnismäßig gering: Lediglich 2 % bzw. 13 % der Betriebe sahen sich hiervon „sehr stark“ oder „stark“ betroffen. Die übrigen Auswirkungen - Einschränkungen oder Verlust von Geschäftsbeziehungen, Liquiditätsengpässe sowie Hindernisse im Zahlungsverkehr – wurden nur von wenigen Betrieben problematisiert.

Ob Betriebe wirtschaftlich vom Krieg in der Ukraine betroffen waren, unterscheidet sich zum Teil deutlich nach Branchen (vgl. Tabelle 2).¹⁰

Tabelle 2: Betroffenheit von den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine nach Branchen

Branche	Anteil betroffener Betriebe	davon:		
		überwiegend negativ betroffen	überwiegend positiv betroffen	beides in gleichem Maße
	%		%	
Verarbeitendes Gewerbe	67	88	3	9
Baugewerbe*	52	85	0	15
Handel	59	83	2	15
- dar. Einzelhandel	59	77	3	2
Logistik	64	73	4	23
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	31	84	3	13
Gesundheits- und Sozialwesen	29	89	8	3
Sonstige Dienstleistungen	47	90	4	6
- dar. Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe*	58	94	0	23
Insgesamt	45	82	4	14

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. *Aufgrund der geringen Fallzahl in der Branche sind die ausgewiesenen Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Zu den Bereichen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von betroffenen Betrieben gehören das Verarbeitende Gewerbe und der Bereich Logistik, in denen jeweils rund

¹⁰ Eine Beschreibung der in den „Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen“ sowie „Sonstigen Dienstleistungen“ enthaltenen Unterbranchen findet sich im Glossar am Ende des Berichts.

zwei Drittel aller Betriebe betroffen waren. Die geringste Betroffenheit mit Anteilswerten zwischen 29 % und 31 % verzeichneten dagegen das Gesundheits- und Sozialwesen sowie die Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen.

Mit der Größe eines Betriebes steigt die Wahrscheinlichkeit, wirtschaftlich negativ vom Krieg in der Ukraine betroffen zu sein. Bei Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten waren 41 % betroffen, bei mittelgroßen Betrieben mit 10 bis 49 sowie 50 bis 99 Beschäftigten jeweils zwischen 49 % und 51 % und bei größeren Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten knapp zwei Drittel. Im Hinblick auf die Art der Betroffenheit überwogen bei Betrieben aller Größenklassen gleichermaßen die negativen Effekte (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Betroffenheit von den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Anteil be- troffener Be- triebe	davon:		
		überwiegend negativ be- troffen	überwiegend positiv betref- fen	beides in glei- chem Maße
		%	%	
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	41	84	4	11
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	51	79	3	18
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	49	80	5	15
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	63	78	6	16
Insgesamt	45	82	4	14

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

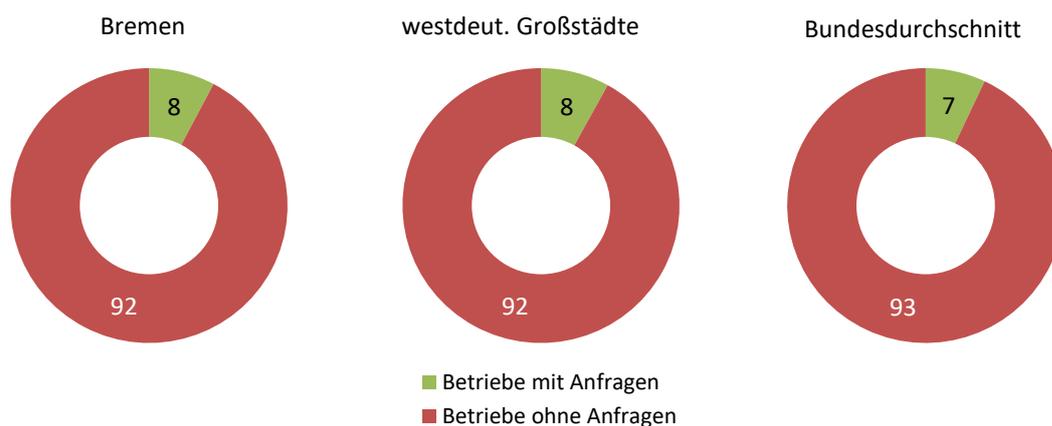
Dass größere Betriebe häufiger als kleinere Betriebe vom Krieg in der Ukraine betroffen sind, könnte damit zusammenhängen, dass erstere vergleichsweise stärker von Vorleistungen, Rohstoffen und Geschäftsbeziehungen abhängig sind. Zudem generieren größere Betriebe einen deutlich höheren Anteil ihres Umsatzes durch Exporte; einem Bereich, in dem besondere Einschränkungen aufgetreten sind.

3.2 Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine

In der Folge des Überfalls Russlands auf die Ukraine sind tausende Menschen nach Deutschland geflüchtet. Mit rund 740 Tsd. Personen machten Ukrainerinnen und Ukrainer den mit Abstand größten Teil der im ersten Halbjahr 2022 netto Zugewanderten

aus.¹¹ Die erfolgreiche Integration der geflüchteten Menschen hängt in hohem Maße von deren Möglichkeit ab, am Erwerbsleben teilzuhaben und durch eigene Arbeit den Lebensunterhalt zu sichern. Mit einem Beschluss von Anfang März 2022 wurde den geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainern im erwerbsfähigen Alter daher der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erleichtert. Der Erfolg der Integrationsbemühungen hängt – neben einer Reihe von weiteren Faktoren – wesentlich von der Einstellungsbereitschaft der Betriebe ab. Vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen wurden die Betriebe gefragt, ob sie von geflüchteten Personen, die im Zuge des Krieges in der Ukraine nach Deutschland gekommen sind, bzgl. einer Beschäftigung in ihrem Betrieb angefragt wurden, und ob sie geflüchtete Personen aus der Ukraine eingestellt haben.¹² Bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres 2022 hatte knapp jeder 10. bremische Betrieb entsprechende Anfragen erhalten – ähnlich wie im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte und im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Betriebe mit Anfragen von geflüchteten Personen aus der Ukraine in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

In rund jedem dritten dieser Betriebe mit Anfragen wurde eine oder mehrere dieser geflüchteten Personen beschäftigt.¹³ Hierbei kann es sich um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz handeln. Im Bundesdurchschnitt fielen die Werte etwas geringer,

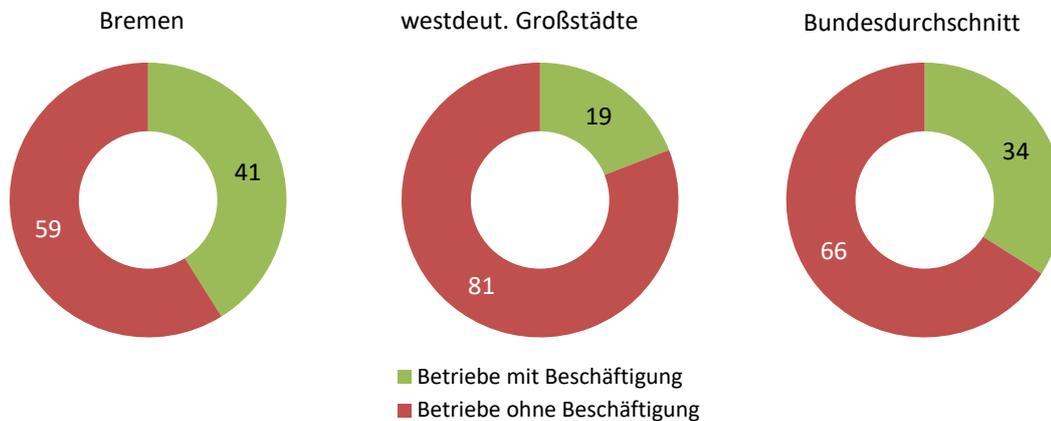
¹¹ Vgl. Pressemitteilung Nr. 069 vom 29. November 2022 des Statistischen Bundesamtes (Destatis): Fluchtmigration trägt seit Ende 2014 zu Bevölkerungswachstum in Deutschland bei.

¹² Die Frage lautete: Haben geflüchtete Personen, die im Zuge des Krieges in der Ukraine nach Deutschland gekommen sind, um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle angefragt?

¹³ Die Frage lautete: Beschäftigen Sie aktuell eine oder mehrere dieser geflüchteten Personen oder haben Sie diese zumindest zeitweise beschäftigt?

im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte sogar deutlich geringer aus (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Betriebe mit Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: Betriebe mit Anfragen von geflüchteten Personen aus der Ukraine

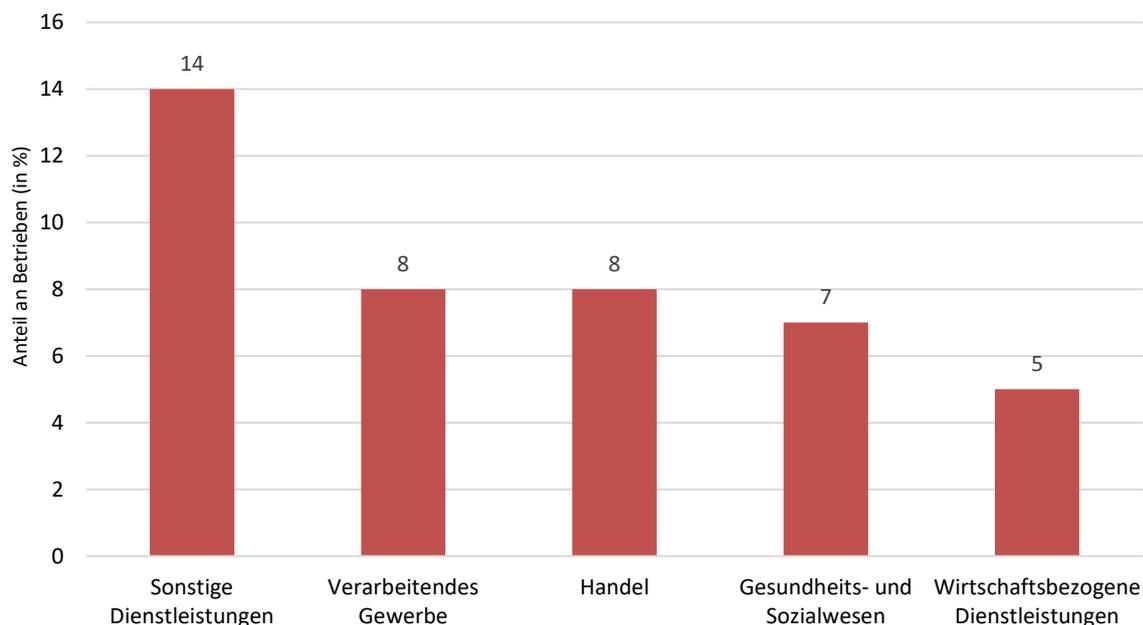
Dass der Anteil von Betrieben mit Kontakten zu beschäftigungssuchenden geflüchteten Personen aus der Ukraine bislang relativ klein ist, könnte möglicherweise daran liegen, dass viele Geflüchtete zwar über ein überdurchschnittlich hohes Bildungsniveau verfügen, aber nur in seltenen Fällen über gute Deutschkenntnisse, was die Integration in Beschäftigung erschwert.¹⁴ Die Ergebnisse der Befragung machen aber deutlich, dass im Falle eines Kontaktes die Chance für die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses relativ hoch ist.

In welchen Bereichen der bremischen Wirtschaft wurden überdurchschnittlich häufig Beschäftigungsmöglichkeiten nachgefragt bzw. von den Betrieben angeboten? Unter den Branchen fallen vor allem die Sonstigen Dienstleistungen auf. Dort gab es nach Auskunft der Befragten in 14 % der Betriebe entsprechende Anfragen bzw. Kontakte. In den Fällen mit entsprechenden Anfragen kam es bei 43 % dieser Betriebe auch zur Aufnahme einer Ausbildung oder Beschäftigung. In den anderen Bereichen der bremischen Wirtschaft fielen die Anteile von Betrieben mit Kontakten deutlich kleiner aus, wie folgende

¹⁴ In einer aktuellen Untersuchung des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) wurde ermittelt, dass bundesweit 80 % der erwachsenen Geflüchteten aus der Ukraine Frauen sind, 72 % der Geflüchteten über einen Hochschulabschluss verfügen, 4 % gute Deutschkenntnisse haben, 17 % Prozent der Geflüchteten im erwerbsfähigen Alter zum Befragungszeitpunkt erwerbstätig waren und 71 % der erwerbstätigen Geflüchteten eine Tätigkeit ausüben, die einen Berufs- oder Hochschulabschluss voraussetzt (vgl. Brücker, H. et. al.: Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland: Ergebnisse der ersten Welle der IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP Befragung, Nürnberg 2023).

Abbildung 6 zeigt.

Abbildung 6: Betriebe mit Anfragen von geflüchteten Personen aus der Ukraine nach ausgewählten Branchen in Bremen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Mit der Größe eines Betriebes steigt die Wahrscheinlichkeit eines Kontaktes bzw. einer Anfrage. So haben 20 % der Großbetriebe mit mindestens 100 Beschäftigten und 10 % der mittelgroßen Betriebe (10 bis 49 bzw. 50 bis 99 Beschäftigte) entsprechende Anfragen erhalten, aber noch nicht einmal 5 % der Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Betriebe mit Anfragen und Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Anfragen	davon: Betriebe mit Beschäftigung
	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	5	37
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	10	40
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	10	44
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	20	56
Insgesamt	8	41

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Bei der Interpretation der ermittelten größenspezifischen Anteilswerte ist die zahlenmäßige Stärke der Kleinstbetriebe in der bremischen Wirtschaft zu berücksichtigen: Fast

zwei Drittel der rund 16 Tsd. Betriebe in Bremen sind Kleinstbetriebe, d. h. haben weniger als 10 Beschäftigte. Mit 5 % erhielt zwar nur ein vergleichsweise kleiner Teil von Betrieben dieser Größenklasse Anfragen von Geflüchteten aus der Ukraine. Absolut betrachtet übertrifft die Zahl von Kleinstbetrieben mit Anfragen ukrainischer Geflüchteter aber deutlich jene der Großbetriebe.¹⁵

Fazit: Der Überfall Russlands auf die Ukraine hat zu einer nicht unerheblichen Belastung des wirtschaftlichen Klimas geführt. Fast die Hälfte der Betriebe in Bremen ist von den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine betroffen – insbesondere die gestiegenen Kosten für Energie, Treibstoff und sonstige Rohstoffe sowie Schwierigkeiten beim Bezug von benötigten Vorleistungen führen zu Belastungen. Die durch den Krieg in der Ukraine ausgelösten Fluchtbewegungen haben zugleich zu vermehrten Nachfragen von ukrainischen Geflüchteten auf dem regionalen Arbeitsmarkt geführt. Zahlreiche bremische Betriebe erhielten Anfragen von ukrainischen Geflüchteten, welche sich um einen Praktikums-, Ausbildungs- oder Arbeitsplatz bemühten. In einer nennenswerten Zahl dieser Betriebe kam es in der Folge zum Abschluss eines Beschäftigungsverhältnisses. Im folgenden Kapitel 4 wird gezeigt, wie sich die Nachfrage der bremischen Wirtschaft nach Arbeitskräften im letzten Jahr entwickelt hat und dabei beleuchtet, wie sich der Krieg in der Ukraine auf das Einstellungsgeschehen ausgewirkt hat.

¹⁵ Angaben über die konkrete Zahl der beschäftigten Personen aus der Ukraine können aus den Daten der vorliegenden Befragung nicht abgeleitet werden.

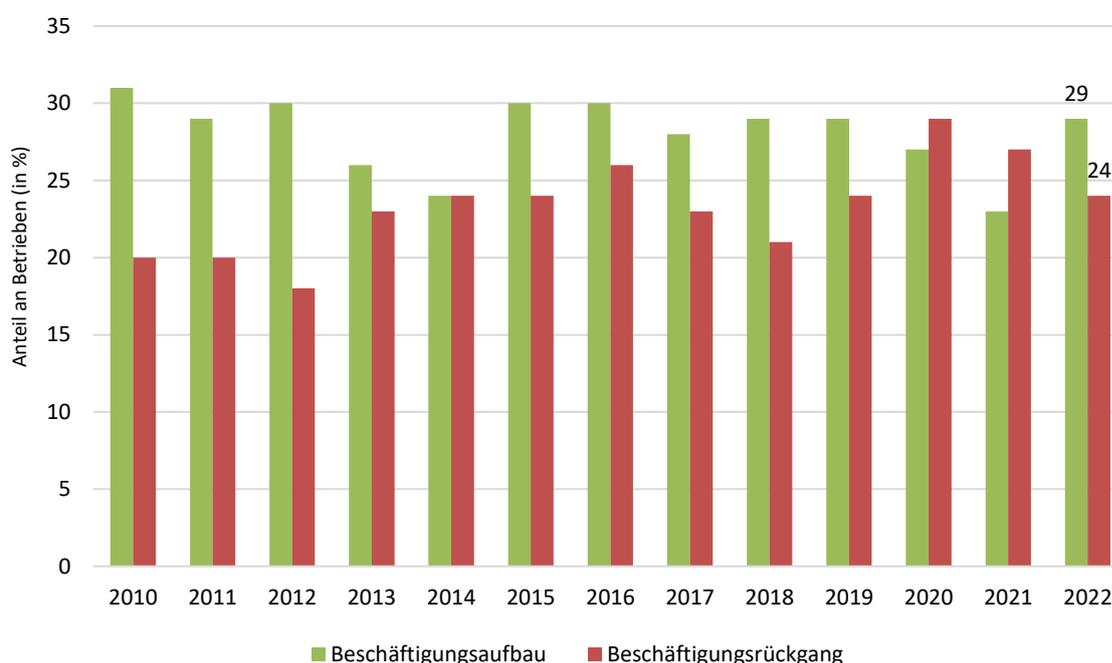
4 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

In Bremen ist die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse im Jahr 2022 weiter gestiegen. Die Bundesagentur für Arbeit weist allein für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bremen einen Zuwachs um 1,7 % gegenüber dem Vorjahr aus. In Bremen fiel der relative Zuwachs allerdings etwas schwächer aus als im Bundesdurchschnitt (+1,9 %).¹⁶ Die hochgerechneten Beschäftigtenzahlen der vorliegenden Betriebsbefragung „IAB-Betriebspanel“, in der standardmäßig neben sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den befragten Betrieben erfasst werden (z. B. Beamtinnen und Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige), bestätigen die positiven Daten der Bundesagentur für Arbeit.

4.1 Personaleinstellungen und Personalabgänge

Der jüngste Aufschwung wurde getragen vom Beschäftigungsaufbau in knapp 30 % der bremischen Betriebe (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Betriebe mit Beschäftigungsaufbau bzw. Beschäftigungsabbau



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022

¹⁶ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen). Bremen. Berichtsmonat Juni 2022. Nürnberg, 10. Januar 2023.

Im Vergleich zum vorangegangenen Befragungsjahr ist der Anteil von Betrieben mit Beschäftigungsaufbau damit um 6 Prozentpunkte gestiegen – sicherlich auch als Nachholeffekt nach der Corona-Pandemie. In rund einem Viertel (24 %) der bremischen Betriebe ist die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer demgegenüber gesunken – entweder weil Personal abgebaut wurde oder für frei gewordene Stellen kein passender Ersatz gefunden werden konnte.¹⁷

In der Mehrzahl der Branchen der bremischen Wirtschaft gab es mehr Betriebe mit Beschäftigungsaufbau als solche mit Beschäftigungsabbau. Die größten Anteile von Betrieben mit Beschäftigungsaufbau fanden sich in der Branche Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe (42 %). Überdurchschnittlich gering war der Anteil von gewachsenen Betrieben dagegen im Baugewerbe. Dort gab es auch mehr Betriebe, in denen der Beschäftigtenbestand schrumpfte, als Betriebe mit Beschäftigungsaufbau (vgl. Tabelle 5).¹⁸

Tabelle 5: Beschäftigungsentwicklung zwischen 2021 und 2022 nach Branchen

Branche	Betriebe mit...		
	Beschäftigungsrückgang (< -2%)	konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungsaufbau (> +2%)
	%		
Verarbeitendes Gewerbe	21	53	27
Baugewerbe	25	57	19
Handel, Reparatur	29	45	26
- dar. Einzelhandel	26	45	29
Logistik	33	32	35
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	24	44	32
Gesundheits- und Sozialwesen	21	48	31
Sonstige Dienstleistungen	21	50	29
- dar. Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe*	22	36	42
Insgesamt	24	47	29

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. *Aufgrund der geringen Fallzahl in der Branche sind die ausgewiesenen Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

¹⁷ Im vorliegenden Bericht gilt eine Beschäftigungsveränderung in Höhe von mehr als +2 % als Zuwachs, eine Veränderung in Höhe von mehr als -2 % als Rückgang, wobei sich hinter der Beschäftigungsentwicklung auf der Einzelbetriebsebene sowohl Personalzugänge als auch Personalabgänge verbergen können.

¹⁸ Eine Beschreibung der in den „Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen“ sowie „Sonstigen Dienstleistungen“ enthaltenen Unterbranchen findet sich im Glossar am Ende des Berichts.

Im Hinblick auf die Betriebsgröße zeigt sich, dass es – mit Ausnahme der Gruppe der Kleinstbetriebe - in allen Größenklassen deutlich mehr gewachsene als geschrumpfte Betriebe gab. Bei Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten gab es zudem fast doppelt so viele Betriebe mit gestiegener Beschäftigtenzahl als solche mit Beschäftigungsrückgang (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Beschäftigungsentwicklung zwischen 2021 und 2022 nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit...		
	Beschäftigungsrückgang (< -2%)	konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungsaufbau (> +2%)
	%		
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	23	57	20
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	27	30	43
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	35	25	40
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	22	38	41
Insgesamt	24	47	29

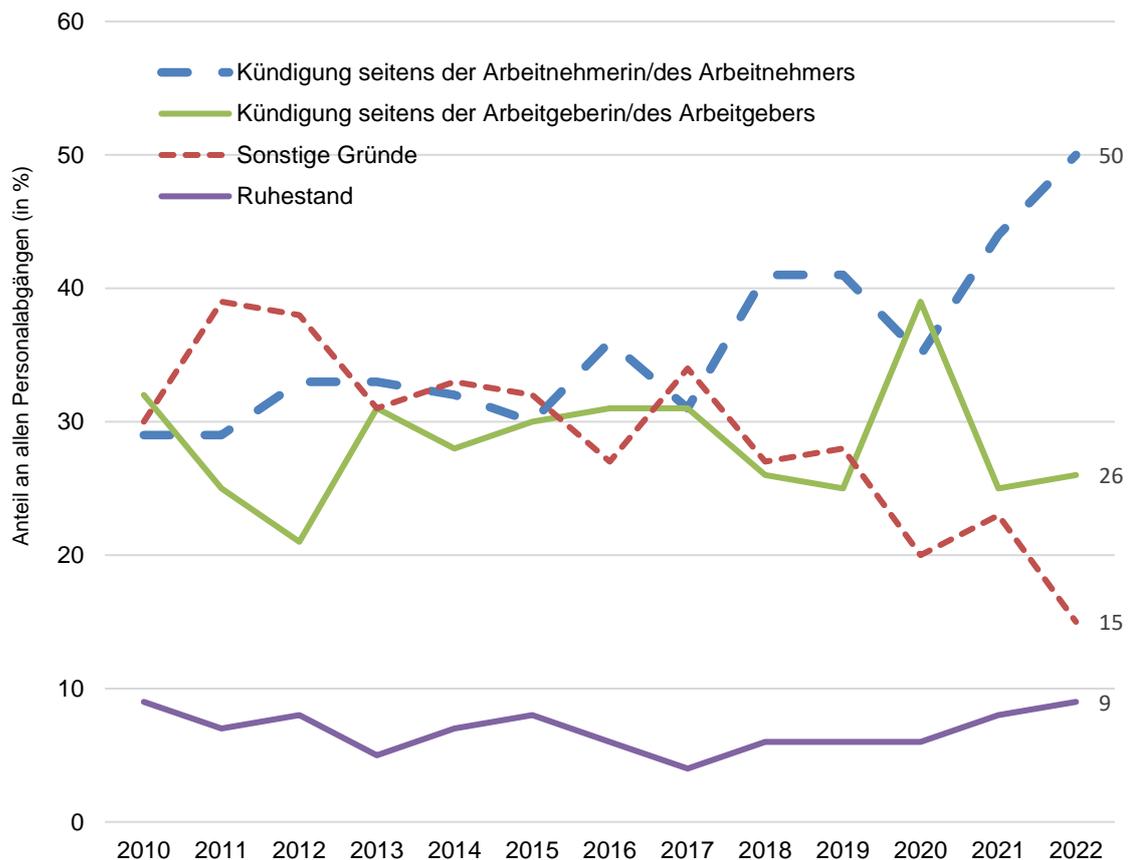
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Bei der Interpretation der präsentierten Befunde ist zu berücksichtigen, dass eine Verringerung der Zahl der Beschäftigten auf der Betriebsebene verschiedene Ursachen haben kann. Einerseits können Auftragsrückgänge oder Kostensteigerungen bei Personal, Material und Vorleistungen dazu führen, dass Betriebe Personal entlassen oder auf die Besetzung frei gewordener Stellen verzichten. Eine Verringerung der Beschäftigtenzahl auf Betriebsebene wäre somit gleichzusetzen mit einer wirtschaftlich unbefriedigenden Situation. Andererseits kann eine Verringerung der Beschäftigtenzahl aber auch mit Schwierigkeiten zusammenhängen, geeignete Bewerberinnen und Bewerber für freie Stellen zu finden. Wenn Personalabgänge, z. B. durch Fluktuation oder das Ausscheiden älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Ruhestand, nicht ersetzt werden können, sinkt automatisch die Zahl der Beschäftigten in den betroffenen Betrieben. Gerade in konjunkturell guten Zeiten steigt die Wechselneigung der Beschäftigten und führt zu einer Zunahme von freiwilligen Abgängen.

Personalabgänge im hier beobachteten Zeitraum – erstes Halbjahr 2022 – waren in 37 % der bremischen Betriebe zu verzeichnen. Der Anteil fiel genauso hoch aus wie im Jahr zuvor. Der Anteil der arbeitnehmerseitigen Kündigungen ist weiter gestiegen und erreichte mit zuletzt 50 % einen neuen Höchststand. Der Anteil der arbeitgeberseitigen Kündigungen lag mit 26 % ungefähr auf dem Niveau des Vorjahres. Die beobachtete Ent-

wicklung deutet darauf hin, dass nach dem Auslaufen der coronabedingten Einschränkungen und trotz der Belastungen im Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine mittlerweile wieder ein hoher Bedarf an Arbeitskräften besteht, was zum einen die Wechseloptionen für Beschäftigte verbessert, zum anderen Betriebe bei Kündigungen sehr zurückhaltend werden lässt (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Personalabgänge nach ausgewählten Gründen des Ausscheidens



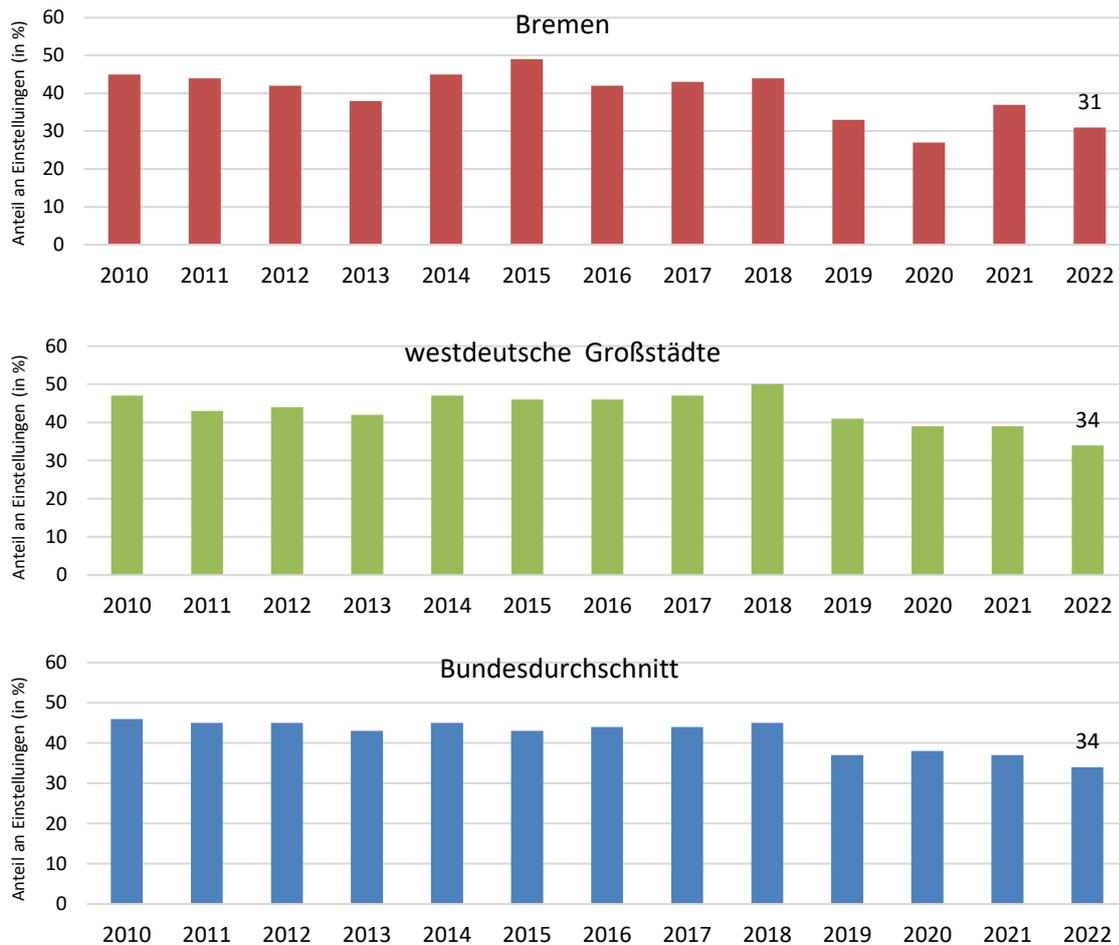
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Sonstige Gründe = z. B. Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages

Wenngleich zahlreiche bremische Betriebe vom Krieg in der Ukraine, insbesondere durch die Erhöhung der Energiepreise, betroffen sind, spiegeln sich die Folgen dieser Entwicklung nur bedingt in der jüngsten Beschäftigungsentwicklung wider. In rund jedem fünften (21 %) der überwiegend negativ vom Krieg betroffenen Betriebe ist die Zahl der Beschäftigten zwischen Mitte 2021 und Mitte 2022 gesunken. Der Anteil geschrumpfter Betriebe lag damit geringfügig unter dem entsprechenden bremischen Durchschnitt (24 %) und mehr als ein Viertel (29 %) der überwiegend negativ betroffenen Betriebe hat sogar – trotz der genannten Belastungen – die Zahl der Beschäftigten steigern können.

4.2 Befristungen

Von allen im beobachteten Zeitraum (erstes Halbjahr 2022) erfolgten Einstellungen war knapp ein Drittel (31 %) befristet. Der Anteil von Befristungen ist damit gegenüber dem Vorjahreszeitraum – ähnlich wie in den Vergleichsregionen – gesunken (vgl. Abbildung 9).

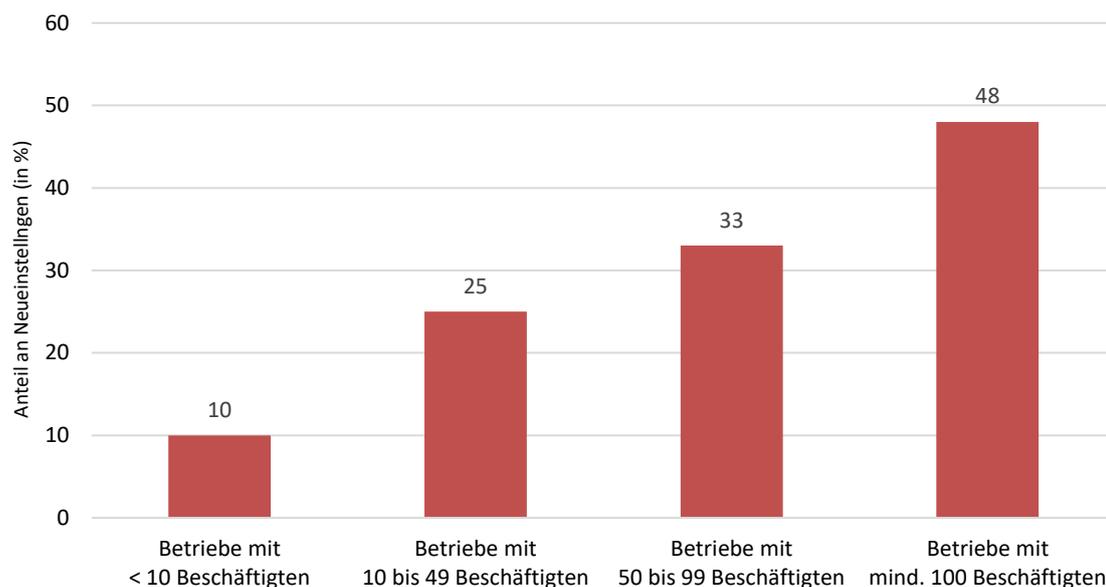
Abbildung 9: Entwicklung des Anteils befristeter Einstellungen an allen Neueinstellungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Die Angaben beziehen sich auf das jeweils erste Halbjahr.

Die Nutzung befristeter Personaleinstellungen ist sehr stark abhängig von der Betriebsgröße: Während Kleinst- und Kleinbetriebe vergleichsweise selten auf Befristungen zurückgriffen, erhielt knapp die Hälfte der in Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag (vgl. Abbildung 10).

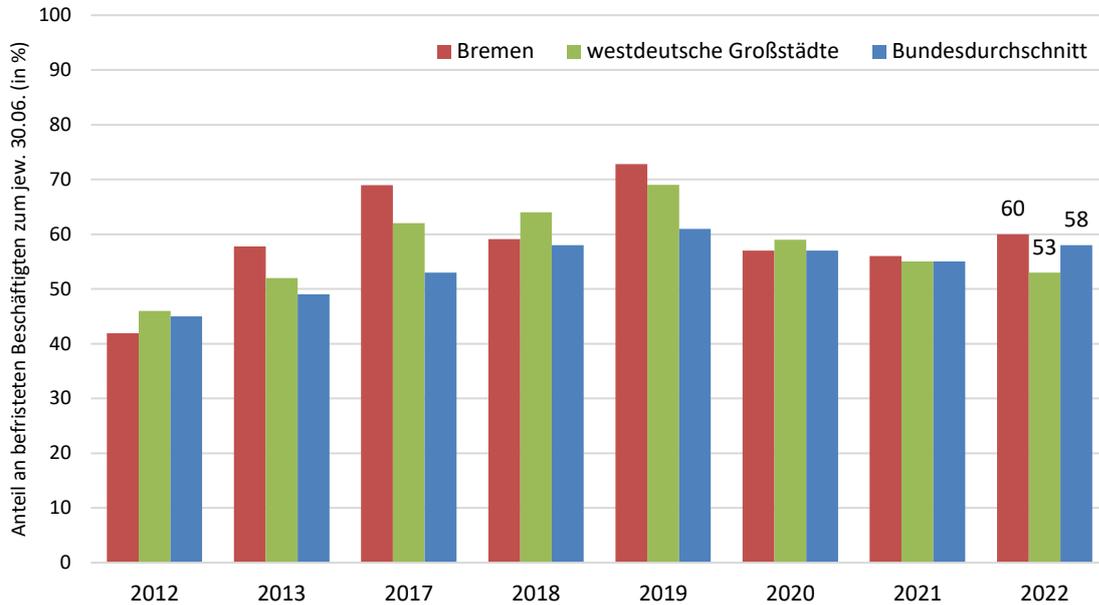
Abbildung 10: Anteil befristeter an allen Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Bremen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2022. Die Angaben beziehen sich auf das erste Halbjahr.

Bei befristeter Beschäftigung können entsprechend den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zwei Arten von Befristungen unterschieden werden: Befristungen mit Angabe eines sachlichen Grundes und sachgrundlose Befristungen (sogenannte erleichterte Befristung). Im Jahr 2012, als erstmals Informationen über die Art der Befristung im Rahmen des IAB-Betriebspanels erhoben wurden, gab es für die Mehrheit der befristeten Beschäftigungsverhältnisse in Bremen noch einen sachlichen Grund. In den Folgejahren ist der Anteil von Befristungen mit Sachgrund gesunken, der Anteil von sachgrundlosen Befristungen dagegen deutlich gestiegen. Bremen folgte damit dem bundesweiten Trend einer zunehmenden Nutzung sachgrundloser Befristungen, wobei der Anteil von Befristungen ohne Sachgrund dabei zumeist über dem Bundesdurchschnitt lag. In den Jahren der Corona-Pandemie wurden sachgrundlose Befristungen weniger stark genutzt, der Anteil dieser an allen erfolgten Befristungen verringerte sich deutlich. Mit aktuell 60 % bewegt sich die Nutzung sachgrundloser Befristungen aber wieder auf einem relativ hohen Niveau (vgl. Abbildung 11).

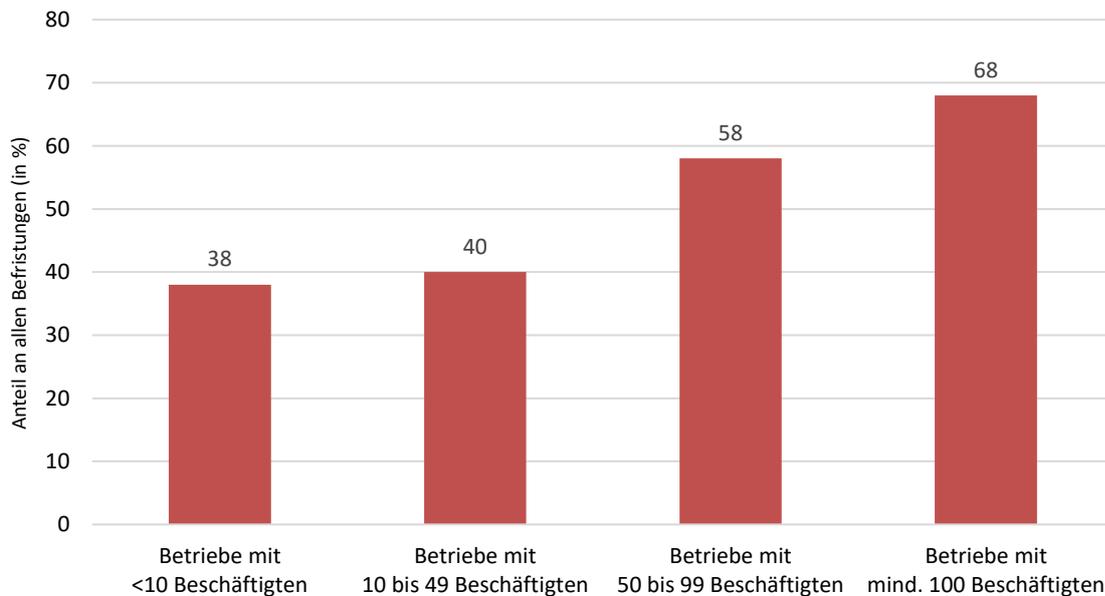
Abbildung 11: Entwicklung sachgrundloser Befristungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012 bis 2022. Die Angaben beziehen sich auf alle befristet beschäftigten Personen zum Stichtag (jeweils 30.06.).

Die Nutzung sachgrundloser Befristungen korreliert – wie die generelle Nutzung von Befristungen – sehr stark mit der Betriebsgröße (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Anteil sachgrundloser an allen befristeten Beschäftigungsverhältnissen nach Betriebsgrößenklassen in Bremen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2022. Die Angaben beziehen sich auf alle befristet beschäftigten Personen zum Stichtag (30.06.).

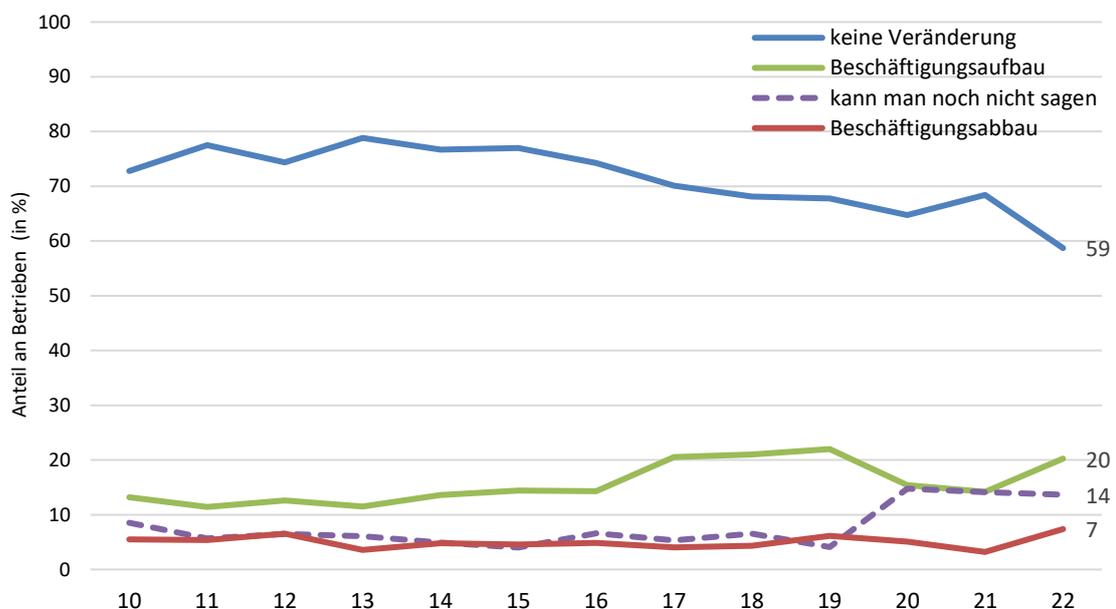
Wenn Kleinst- und Kleinbetriebe auf Befristungen zurückgriffen, dann handelte es sich mehrheitlich um solche mit Sachgrund. Demgegenüber liegt für 68 % aller in Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten begründeten befristeten Beschäftigungsverhältnisse kein sachlicher Grund vor.

Ein wichtiger Aspekt für die Beurteilung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen ist die Möglichkeit einer Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Das aktuelle IAB-Betriebspanel liefert Ergebnisse zum Verbleib befristet eingestellter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Befristung im ersten Halbjahr 2022 endete. Danach wurden 45 % der Betroffenen in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis im selben Betrieb übernommen. Weitere 33 % wurden beim selbem Arbeitgeber erneut befristet beschäftigt. Die übrigen 22 % der befristet Beschäftigten, deren Befristung ersten Halbjahr 2022 endete, sind aus den Betrieben ausgeschieden. Für diese Gruppe liegen keine Informationen über den weiteren Verbleib vor.

4.3 Beschäftigungsaussichten

Zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2022 rechneten 7 % der bremischen Betriebe damit, dass sich die Zahl ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den folgenden 12 Monaten verringern wird. Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr bedeutet dies eine Verdopplung (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Entwicklung der Beschäftigungserwartungen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022

Die Zahl der Betriebe, die ihren Beschäftigtenbestand erhöhen wollen, ist ebenfalls gestiegen. Mit einem Anteil von 20 % gibt es rund dreimal so viele bremische Betriebe mit geplantem Beschäftigungsaufbau wie solche mit geplantem Beschäftigungsabbau. Die Beschäftigungsaussichten sind somit - trotz der wirtschaftlichen Belastungen im Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine - überwiegend positiv.

In nahezu allen Bereichen der bremischen Wirtschaft gab es mehr positive als negative Beschäftigungserwartungen. Das gilt auch für das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, welches durch die Einschränkungen während der zurückliegenden Corona-Pandemie stark betroffen war. Dort haben sich die Aussichten wieder deutlich verbessert. Rund jeder vierte (24 %) der befragten Betriebe dieser Branche ging zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2022 davon aus, die Zahl der Beschäftigten in den folgenden 12 Monaten zu erhöhen. In weiteren 40 % erwartete man, zumindest den aktuellen Beschäftigtenbestand halten zu können. Allerdings waren 36 % der Betriebe im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe zu unsicher, um eine verlässliche Prognose über die weitere Beschäftigungsentwicklung treffen zu können (vgl. Tabelle 7).¹⁹

Tabelle 7: Beschäftigungserwartungen der Betriebe für die nächsten 12 Monate nach Branchen

Branche	Betriebe mit erwarteter...			
	steigender Beschäftigung	konstanter Beschäftigung	fallender Beschäftigung	kann man noch nicht sagen
	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	16	59	8	17
Baugewerbe	20	48	14	18
Handel, Reparatur	14	58	14	14
- dar. Einzelhandel	14	56	14	17
Logistik	26	60	3	10
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	27	59	6	8
Gesundheits- und Sozialwesen	16	65	3	16
Sonstige Dienstleistungen	19	55	2	24
- dar. Gaststätten- u. Beherbergungsgew.*	24	40	0	36
Insgesamt	20	59	7	14

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. *Aufgrund der geringen Fallzahl in der Branche sind die ausgewiesenen Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

¹⁹ Eine Beschreibung der in den „Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen“ sowie „Sonstigen Dienstleistungen“ enthaltenen Unterbranchen findet sich im Glossar am Ende des Berichts.

In allen Größenklassen gibt es deutlich mehr Betriebe, die ihren Beschäftigtenbestand ausbauen wollen, als Betriebe, die von einer Reduzierung ausgehen. Insbesondere größere Betriebe rechneten überdurchschnittlich häufig mit Beschäftigungszuwächsen (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Beschäftigungserwartungen der Betriebe für die nächsten 12 Monate nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit erwarteter...			
	steigender Beschäftigung	konstanter Beschäftigung	fallender Beschäftigung	kann man noch nicht sagen
	%	%	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	16	63	6	15
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	25	55	9	11
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	36	46	9	9
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	33	45	9	12
Insgesamt	20	59	7	14

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

In der folgenden Tabelle 9 sind die Ergebnisse entsprechend der Betroffenheit vom Krieg in der Ukraine dargestellt. Überraschenderweise lassen sich kaum Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen identifizieren.

Tabelle 9: Beschäftigungserwartungen der Betriebe für die nächsten 12 Monate nach Betroffenheit vom Krieg in der Ukraine

Betroffenheit	Betriebe mit erwarteter...			
	steigender Beschäftigung	konstanter Beschäftigung	fallender Beschäftigung	kann man noch nicht sagen
	%	%	%	%
betroffen	21	56	9	14
- überwiegend negativ betroffen	21	56	10	12
- beides in gleichem Maße	21	53	6	21
- überwiegend positiv betroffen	25	60	0	15
nicht betroffen	19	61	7	13
schwer zu sagen	20	63	2	15
Insgesamt	20	59	7	14

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Den höchsten Anteil von Betrieben mit positiven Beschäftigungserwartungen weist – erwartungsgemäß – zwar die Gruppe der Unternehmen auf, die überwiegend von der gegenwärtigen Krise profitieren. In den anderen Gruppen sind die Erwartungen aber nicht weniger günstig. Bei den überwiegend negativ betroffenen Betrieben gibt es zahlreiche Betriebe, die ihren Beschäftigungsbestand erweitern wollen. Dort findet sich mit einem Anteil von 10 % allerdings auch die größte Gruppe von Betrieben, die von einer Reduzierung der Beschäftigtenzahl ausgehen.

Fazit: Der Krieg in der Ukraine blieb nicht ohne Folgen für die bremische Wirtschaft, insbesondere stark gestiegene Energiepreise führten zu Belastungen. Die befürchteten negativen Einflüsse auf die regionale Beschäftigungsentwicklung blieben bislang jedoch aus. Auch in den vom Krieg in der Ukraine negativ betroffenen Betrieben wurde im Saldo Beschäftigung aufgebaut. Wenngleich es aufgrund der bestehenden Unsicherheiten im Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine relativ schwierig ist, die weiteren Entwicklungen zu prognostizieren, deuten die Angaben der befragten Betriebe darauf hin, dass sich die bisherige positive Entwicklung aller Voraussicht nach fortsetzen wird. Diese dürfte aber ganz wesentlich davon abhängen, wie gut es den Betrieben gelingt, ihren Bedarf an Arbeitskräften, insbesondere an Fachkräften, zu decken. Das folgende Kapitel 5 informiert über die entsprechenden Entwicklungen in der bremischen Wirtschaft.

5 FACHKRÄFTEBEDARF

Der Bedarf an Fachkräften ist in den letzten Jahren nahezu stetig angestiegen. Die Entwicklung wurde vorübergehend von der Corona-Pandemie unterbrochen. Mit dem Abklingen der Pandemie hat sich die Nachfrage wieder erhöht. Gleichzeitig ist die Anzahl der unbesetzten Fachkräftestellen wieder gestiegen. Dies weist auf einen Fachkräftemangel hin, der sich in Zukunft vermutlich verschärfen wird. So führt etwa der demographische Wandel dazu, dass jedes Jahr mehr Menschen aus dem Erwerbsleben austreten als hinzukommen, sodass die Zahl der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Erwerbspersonen stetig weiter sinkt.

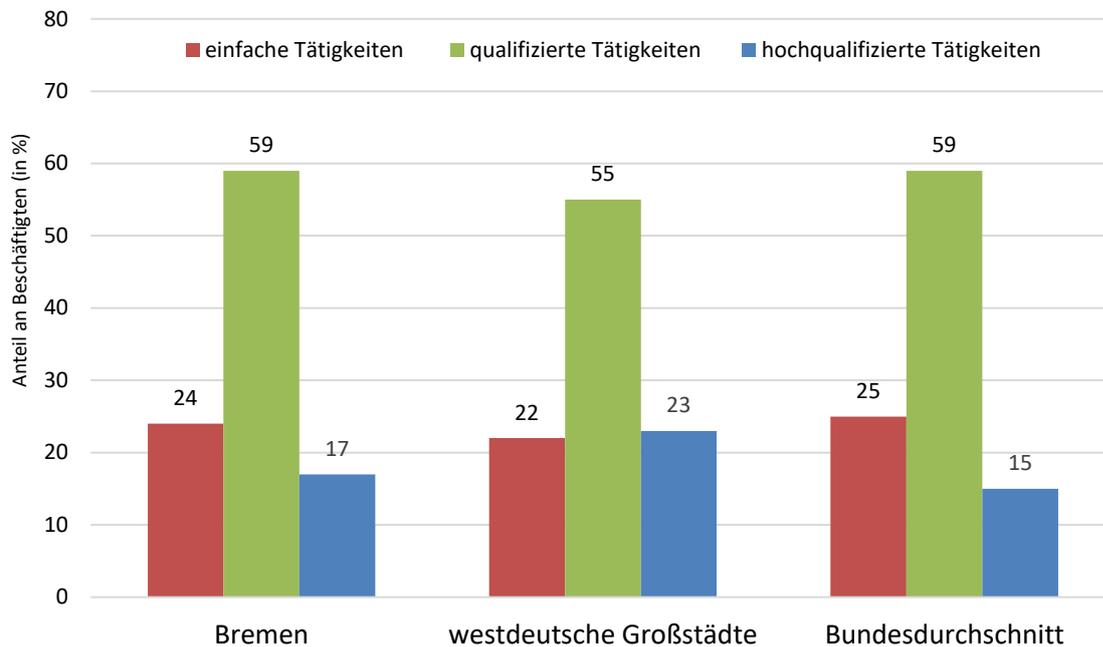
Definition: Fachkräfte

Alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern sowie solche, die einen Hochschulabschluss voraussetzen, gelten im vorliegenden Bericht als „Fachkräfte“. Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern, werden als „qualifizierte Tätigkeiten“ bezeichnet, und solche, die einen Hochschulabschluss erfordern, als „hochqualifizierte Tätigkeiten“.

5.1 Entwicklung der Nachfrage

Die Wettbewerbsfähigkeit der bremischen Wirtschaft hängt sehr stark von der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte ab. In den bremischen Betrieben üben rund drei Viertel (76 %) aller Beschäftigten Tätigkeiten aus, die eine formale Qualifikation erfordern: 59 % setzen eine abgeschlossene berufliche Ausbildung, 17 % eine akademische Ausbildung voraus. Die durchschnittliche Tätigkeitsstruktur entspricht damit annähernd dem Bundesdurchschnitt. Im Vergleich zu westdeutschen Großstädten ist der Anteil von Tätigkeiten, die eine abgeschlossene berufliche Ausbildung erfordern, in Bremen etwas höher, der Anteil von Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung erfordern, dagegen etwas kleiner (vgl. Abbildung 14).

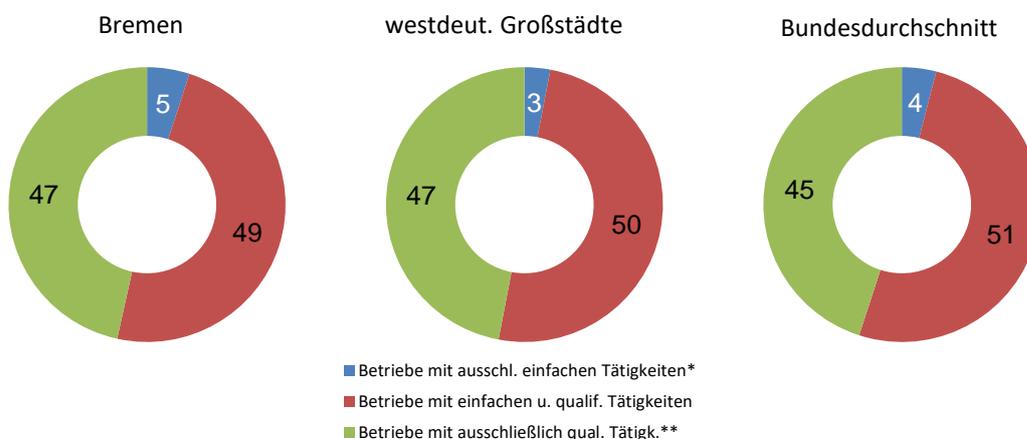
Abbildung 14: Struktur der Tätigkeiten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Da die große Mehrheit der Arbeitsplätze eine abgeschlossene berufliche oder akademische Ausbildung erfordert, hätte ein Mangel an Fachkräften erhebliche Auswirkungen für die bremischen Betriebe. Dies wird umso deutlicher, wenn man bedenkt, dass es in fast der Hälfte (47 %) der bremischen Betriebe mittlerweile ausschließlich Arbeitsplätze für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer Berufsausbildung oder einem Hochschulabschluss gibt (vgl. Abbildung 15).

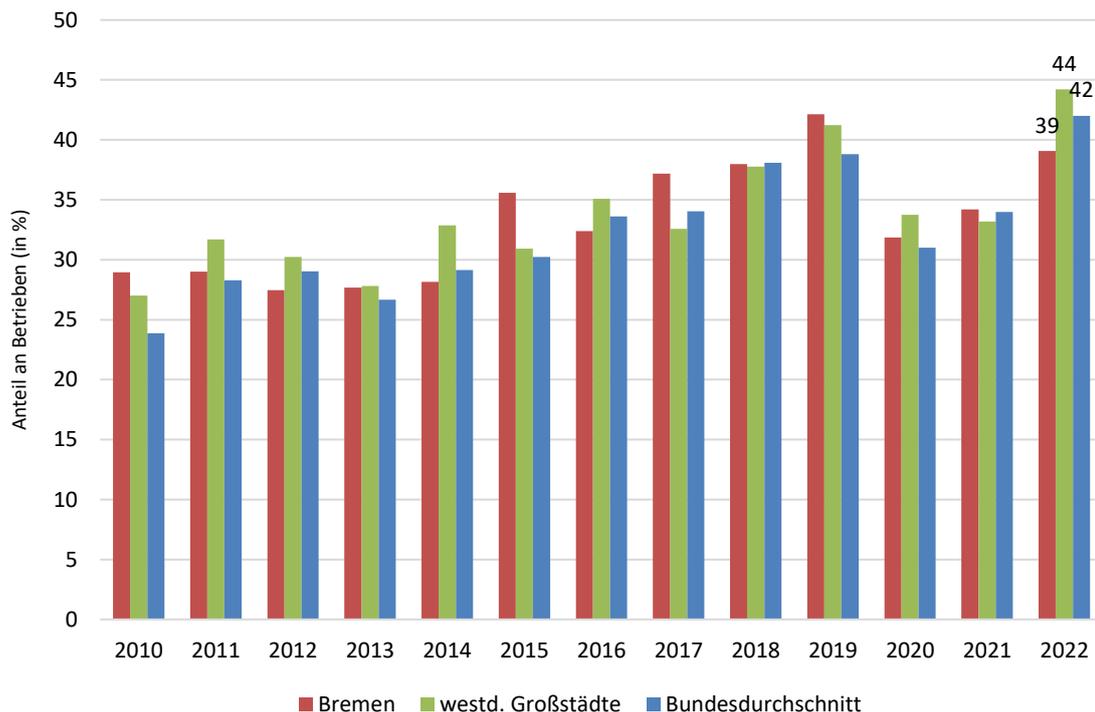
Abbildung 15: Struktur der Tätigkeiten auf Betriebsebene in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022; *einfache Tätigkeiten = Tätigkeiten, die keine Ausbildung erfordern, **qualifizierte Tätigkeiten = Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss erfordern

Im Zuge der Corona-Pandemie war der Anteil der Betriebe, die Fachkräfte nachfragten – nach einem stetigen Anstieg in den Vorjahren – bundesweit stark eingebrochen. Mit dem schrittweisen Abbau der coronabedingten Einschränkungen war die Nachfrage bereits 2021 wieder leicht gestiegen. Diese Entwicklung hat sich im letzten Jahr fortgesetzt: Im Jahr 2022 hatten 39 % der bremischen Betriebe einen Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften (vgl. Abbildung 16).

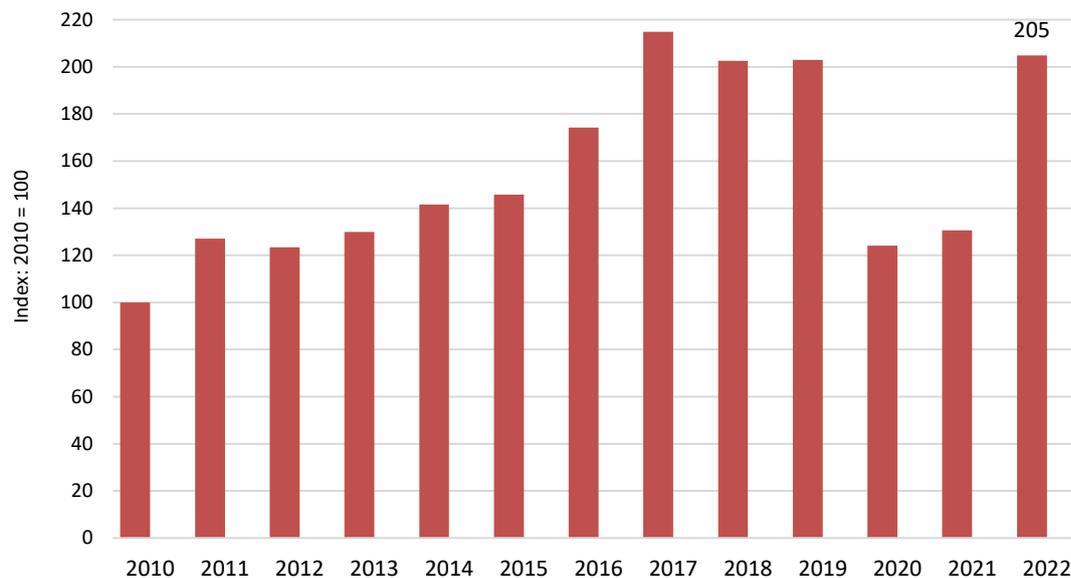
Abbildung 16: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Fachkräftebedarf in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Die Angaben beziehen sich auf das jeweils erste Halbjahr.

Mit der wieder gestiegenen Zahl von Betrieben mit Fachkräftebedarf ist auch die Zahl der insgesamt gesuchten Fachkräfte gestiegen. Die folgende Abbildung 17 zeigt die jährliche Anzahl benötigter Fachkräfte im Verhältnis zum Bedarf im Jahr 2010. Es zeigt sich, dass die Nachfrage nach qualifiziertem Personal bis 2017 kontinuierlich stieg. In den beiden Folgejahren ging diese zwar zurück, war aber immer noch relativ hoch. Im Zuge der Corona-Pandemie ist der Bedarf der bremischen Wirtschaft an Fachkräften regelrecht eingebrochen. Mit dem Abklingen der Pandemie ist der Bedarf wieder deutlich gestiegen und hat mittlerweile nahezu die bisherigen Höchstwerte der Vor-Corona-Jahre erreicht.

Abbildung 17: Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Bremen (Index: 2010 = 100)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Die Angaben beziehen sich auf das jeweils erste Halbjahr.

In den bremischen Betrieben mit Fachkräftebedarf wurden im Durchschnitt 5,4 Fachkräfte pro Betrieb gesucht. 39 % der Betriebe mit Bedarf suchten genau eine Fachkraft, 24 % suchten zwei Fachkräfte und 37 % suchten drei oder mehr Fachkräfte.

Betrachtet man die Verteilung der gesuchten Fachkräfte auf die Branchen sticht vor allem die heterogen besetzte Branche Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen hervor. Die Branche steht für rund die Hälfte des gesamten Fachkräftebedarfs in Bremen. In der Branche Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen suchten 48 % aller Betriebe eine oder mehrere Fachkräfte zur sofortigen Einstellung. Eine ähnlich breit gestreute Nachfrage bestand auch in den drei Branchen Verarbeitendes Gewerbe, Logistik und Gesundheits- und Sozialwesen. Im Handel sowie im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe war die aktuelle Fachkräftenachfrage demgegenüber auf einen vergleichsweise kleinen Kreis von Unternehmen beschränkt: Dort suchten lediglich 25 % bzw. 19 % der Betriebe eine oder mehrere Fachkräfte. Im Fall des Gaststätten- und Beherbergungsgewerbes ist anzumerken, dass der Anteil von Fachkräften an den Beschäftigten insgesamt relativ niedrig ist. Dementsprechend richtete sich die Nachfrage – anders als in vielen anderen Branchen – verstärkt auf Arbeitskräfte für Tätigkeiten, die keine berufliche Ausbildung voraussetzen (vgl. Tabelle 10).²⁰

²⁰ Eine Beschreibung der in den „Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen“ sowie „Sonstigen Dienstleistungen“ enthaltenen Unterbranchen findet sich im Glossar am Ende des Berichts.

Tabelle 10: Betriebe mit Fachkräftebedarf nach Branchen

Branche	Betriebe mit Fachkräftebedarf	Gesuchte Fach- kräfte je Betrieb	Anteil am Fachkräftebedarf in der Gesamtwirt- schaft
	%	Stellen	%
Verarbeitendes Gewerbe	46	6,9	10
Baugewerbe	37	3,2	5
Handel, Reparatur	25	2,3	5
- dar. Einzelhandel	24	2,3	3
Logistik	49	4,0	6
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	48	7,8	51
Gesundheits- und Sozialwesen	46	4,7	10
Sonstige Dienstleistungen	32	3,0	7
- dar. Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe*	19	2,7	2
Insgesamt	39	5,4	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. *Aufgrund der geringen Fallzahl in der Branche sind die ausgewiesenen Werte nur eingeschränkt interpretierbar. Die Angaben beziehen sich auf das erste Halbjahr.

Eine weitere Unterscheidung der Fachkräftenachfrage ergibt sich mit Blick auf die Betriebsgröße (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Betriebe mit Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Fachkräftebedarf	Gesuchte Fach- kräfte je Betrieb	Anteil am Fachkräftebedarf in der Gesamtwirt- schaft
	%	Stellen	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	26	1,8	14
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	52	3,1	23
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	87	12,1	23
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	82	23,6	41
Insgesamt	39	5,4	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Die Angaben beziehen sich auf das erste Halbjahr.

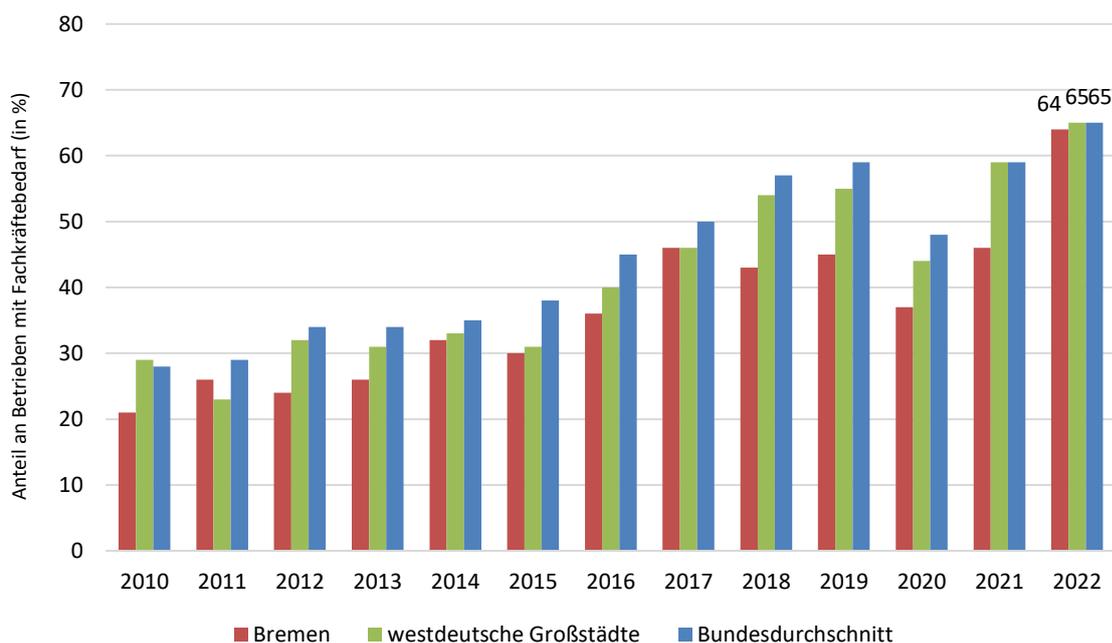
In der Gruppe der Betriebe ab 100 Beschäftigten – 82 % hatten einen Bedarf an Fachkräften – wurden im Schnitt 23,6 Fachkräfte pro Betrieb gesucht. In der Summe macht dies rund 41 % der in Bremen gesuchten Fachkräfte aus. Bei Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten hatten zwar lediglich 26 % einen Bedarf an Fachkräften und pro Betrieb mit Bedarf waren nur 1,8 Stellen zu besetzen. In der Summe ergab sich dennoch ein

nicht unerheblicher Nachfrageeffekt von rund einem Siebtel des gesamten Fachkräftebedarfs in Bremen.

5.2 Besetzung von Fachkräftestellen

Mit der pandemiebedingten Reduktion des Fachkräftebedarfs verringerten sich vorübergehend auch die Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen. So gab es im ersten Pandemiejahr in 37 % der Betriebe mit Fachkräftebedarf unbesetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten – ein deutlich geringerer Anteil als noch 2019 (45 %). Bereits im Jahr 2021 stieg der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf und unbesetzten Stellen wieder auf das Vorkrisenniveau. Im Jahr 2022 ist der Anteil dann auf einen neuen Höchstwert gestiegen: Fast zwei Drittel (64 %) der bremischen Betriebe mit zu besetzenden Stellen für Fachkräfte konnten eine oder mehrere der angebotenen Stellen nicht besetzen. Im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte und im Bundesdurchschnitt sind die Anteile ebenfalls deutlich gestiegen (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt

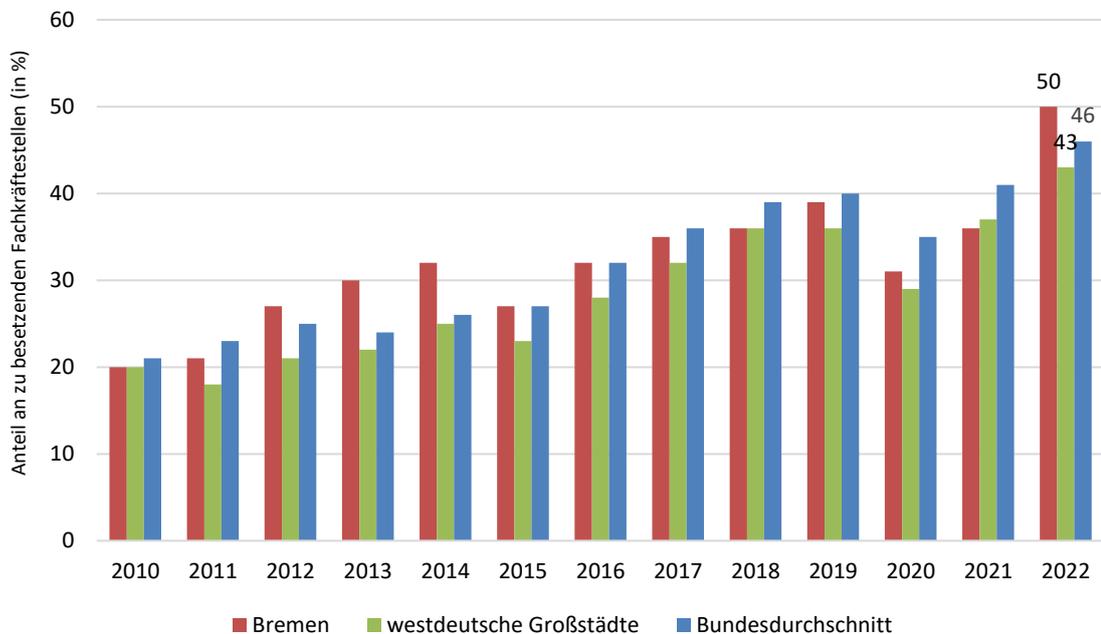


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Teilgesamtheit: Betriebe mit Fachkräftebedarf im jeweils ersten Halbjahr.

Eine ähnliche Entwicklung ist bei der Nichtbesetzungsquote zu beobachten, also dem Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung unbesetzt gebliebenen Stellen an allen Stellen für Fachkräfte, die im ersten Halbjahr 2022 besetzt werden sollten. In Bremen konnte die Hälfte der Stellen für qualifiziertes Personal nicht besetzt werden. Die

Nichtbesetzungsquote war damit so hoch wie noch nie und lag erstmals seit 2014 wieder deutlich über dem Niveau der Vergleichsregionen (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Entwicklung des Anteils unbesetzter Fachkräftestellen an allen zu besetzenden Fachkräftestellen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt

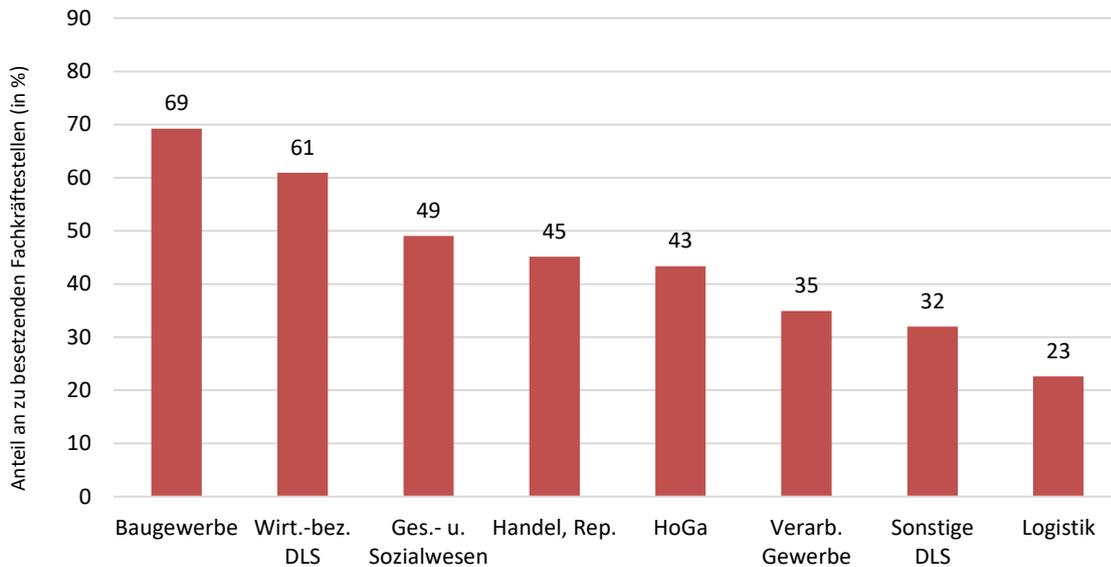


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Die Angaben beziehen sich auf das jeweils erste Halbjahr.

In einzelnen Branchen fiel der Anteil unbesetzter Stellen sogar noch höher aus: Im Baugewerbe konnten 69 % der Stellen für qualifiziertes Personal nicht besetzt werden. Demgegenüber blieben im Bereich der Logistik „nur“ 23 % der Stellen unbesetzt (vgl. Abbildung 20).²¹

²¹ Eine Beschreibung der in den „Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen“ sowie „Sonstigen Dienstleistungen“ enthaltenen Unterbranchen findet sich im Glossar am Ende des Berichts.

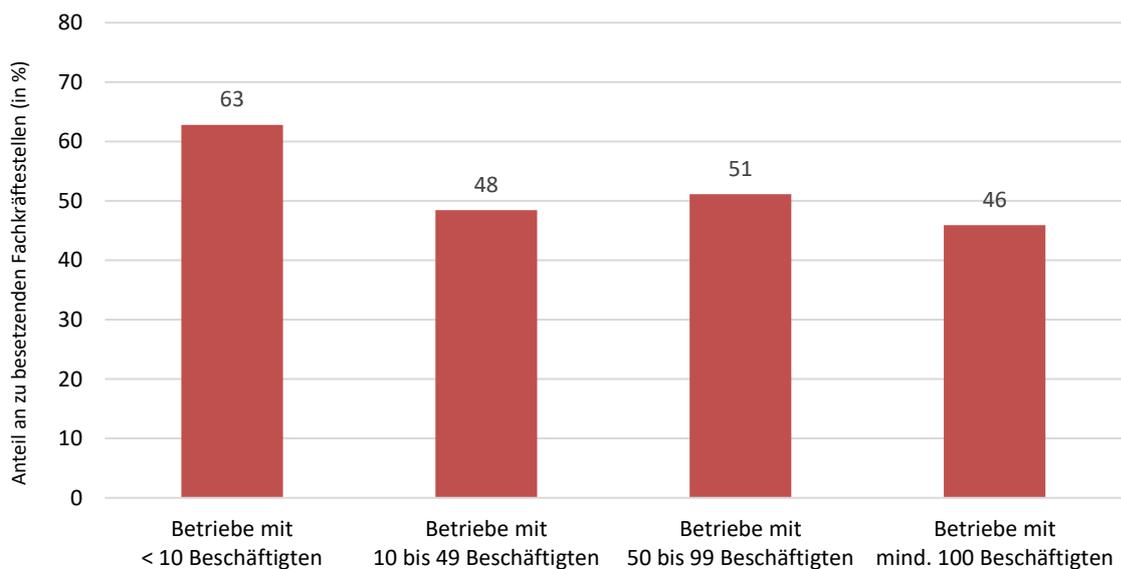
Abbildung 20: Nicht besetzte Fachkräftestellen nach Branchen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. *Aufgrund der geringen Fallzahl in der Branche ist der ausgewiesene Wert nur eingeschränkt interpretierbar. Die Angaben beziehen sich auf das erste Halbjahr.

Wie bereits in den vorangegangenen Jahren hatten vor allem Kleinbetriebe überdurchschnittlich häufig Schwierigkeiten mit der Besetzung von Fachkräftestellen: Bei Betrieben dieser Größenklasse konnten fast zwei Drittel der Stellen für Fachkräfte nicht besetzt werden, während es bei anderen Betriebsgrößenklassen „nur“ rund die Hälfte war (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Nicht besetzte Fachkräftestellen nach Betriebsgrößenklassen

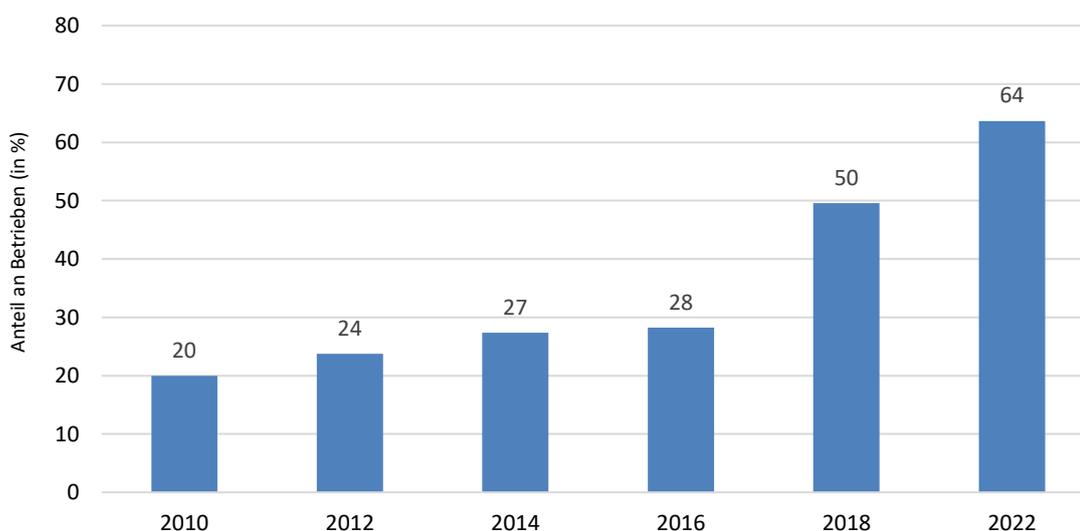


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Die Angaben beziehen sich auf das erste Halbjahr.

Die Ergebnisse der Befragung machen deutlich, dass es für die Betriebe immer aufwändiger wird, angebotene Stellen für Fachkräfte zu besetzen, und bestätigen damit die Ergebnisse der Statistik der Bundesagentur für Arbeit, wonach die durchschnittliche Vakanzzeit tendenziell steigt.²²

Angesichts der aktuellen Schwierigkeiten fällt der Blick der Befragten in die Zukunft wenig optimistisch aus. Fast zwei Drittel (64 %) der bremischen Betriebe gehen von künftigen Problemen bei Besetzung von Stellen für Fachkräfte aus. Im Jahr 2010 gingen lediglich 20 % der bremischen Betriebe davon aus, dass es in den kommenden Jahren schwierig werden würde, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen. Bis zum Ausbruch der Corona-Pandemie stieg dieser Wert auf 50 %, wurde in der letzten Befragung jedoch noch einmal deutlich übertroffen und erreichte den bisher höchsten Stand seit Beginn der Befragungen (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Erwartete Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022

Fazit: Der Bedarf der bremischen Wirtschaft an Fachkräften ist im letzten Jahr weiter angestiegen, erreichte allerdings noch nicht ganz das Vorkrisenniveau. Mit der wieder gestiegenen Nachfrage ist es zugleich schwieriger geworden, die angebotenen Stellen

²² In Bremen ist die durchschnittliche Vakanzzeit, d. h. die Zeit die benötigt wird, um eine offene Stelle zu besetzen, von 121 Tagen im Jahr 2021 auf 146 Tage im Jahr 2022 gestiegen (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichte: Analyse Arbeitsmarkt, Gemeldete Arbeitsstellen, Mai 2023).

zu besetzen. Es wird für die Betriebe daher zukünftig immer wichtiger werden, den gesuchten und den im Unternehmen bereits beschäftigten Arbeitskräften gute Arbeitskonditionen anzubieten. Hierzu gehören z. B. die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse (Stichwort: Befristungen), Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie letztlich auch Fragen der Tarifbindung. Zudem werden die traditionellen Wege der internen Fachkräftesicherung genutzt werden müssen, wie z. B. die betriebliche Erstausbildung oder die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden regelmäßig repräsentative Daten zum betrieblichen Aus- und Weiterbildungsengagement erhoben. In den beiden folgenden Kapiteln 6 und 7 werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu präsentiert.

6 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG

Die eigene betriebliche Ausbildung ist eine wesentliche Säule zur Sicherung des betrieblichen Bedarfs an Fachkräften und beugt potenziellen Fachkräftengpässen vor. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Befragung zur Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung, dem Erfolg der Betriebe bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze sowie zur Übernahme von Absolventinnen und Absolventen dargestellt.

Definition „Ausbildungsbetrieb“ und „Auszubildende“

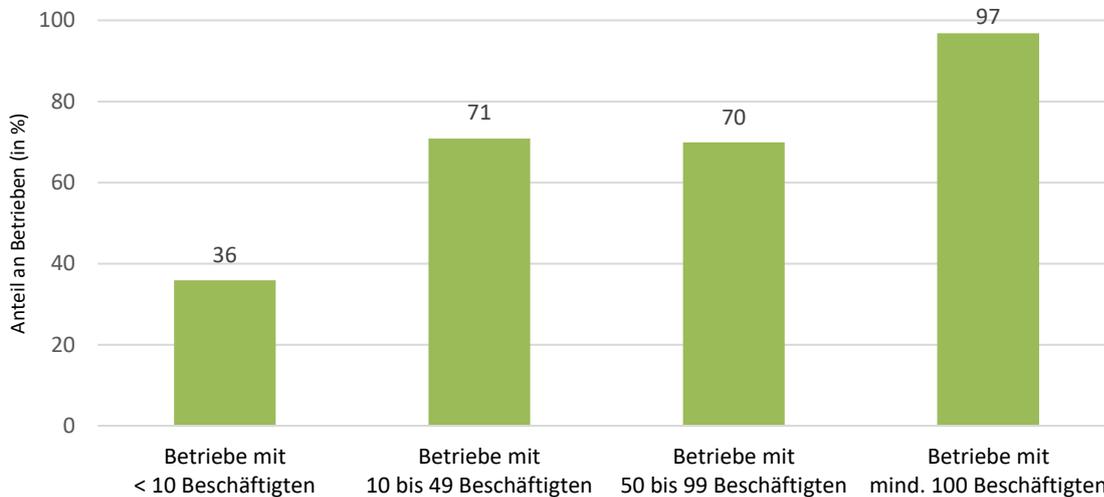
Um das generelle Ausbildungsengagement der Betriebe besser beurteilen zu können, wird ein Betrieb im vorliegenden Bericht als „Ausbildungsbetrieb“ betrachtet, wenn mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft: Ausbildung von Auszubildenden zum Befragungszeitpunkt, Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr oder für das beginnende Ausbildungsjahr, geplanter Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr und/oder Ausbildung von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung im Befragungsjahr. Als „Auszubildende“ gelten im Rahmen der Befragung sowohl Personen mit einer Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung als sowie Beamtenanwärterinnen und -anwärter. Die Definitionen von „Ausbildungsbetrieb“ und „Auszubildende“ sind somit relativ weit gefasst und weichen von den verwendeten Bestimmungen in der amtlichen Statistik ab. Die nachfolgend präsentierten hochgerechneten Befragungsdaten sind vor dem Hintergrund dieser Abweichung zu betrachten.

6.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Nach eigenen Angaben ist jeder zweite (50 %) der bremischen Betriebe ausbildungsberechtigt. Die betriebliche Ausbildungsbasis – gemessen am Anteil ausbildungsberechtigter an allen Betrieben – liegt damit etwas über dem Niveau der westdeutschen Großstädte (48 %) und etwas unter dem Bundesdurchschnitt (52 %). Wie auch in anderen Bundesländern bestehen beachtliche Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen: Je größer ein Betrieb ist, desto eher ist er ausbildungsberechtigt. Während nahezu alle Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten über die Voraussetzungen verfügen, selbst auszubilden, trifft dies nur für eine Minderheit der Kleinstbetriebe zu (36 %). Bei rund zwei Dritteln der Kleinstbetriebe (64 %) fehlen demgegenüber die entsprechenden Ausbildungsvoraussetzungen, so dass der potenzielle Bedarf an qualifiziertem Personal in diesen Betrieben auf alternativen Wegen gedeckt werden muss. Bei Betrieben mit 10

bis 49 Beschäftigten sowie mit 50 bis 99 Beschäftigten sind immerhin rund zwei Drittel ausbildungsberechtigt (vgl. Abbildung 23).

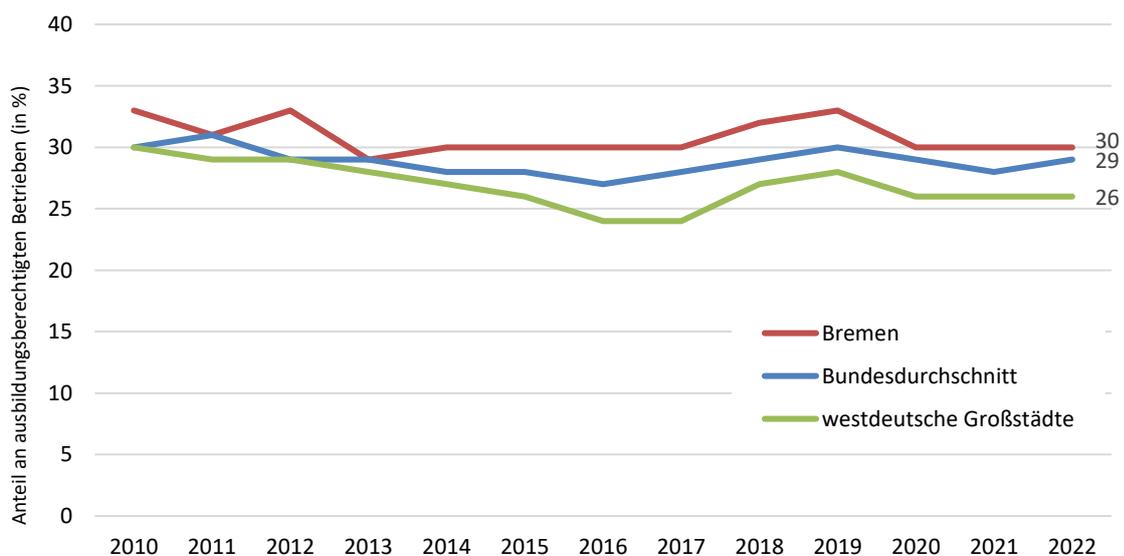
Abbildung 23: Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Im letzten Jahr beteiligte sich mehr als die Hälfte (60 %) der ausbildungsberechtigten Betriebe – im oben definierten Sinne – an der Ausbildung. Bezogen auf alle bremischen Betriebe entspricht dies einem Anteil in Höhe von 30 %. Bremen liegt damit nach wie vor 1 Prozentpunkt über dem Bundesdurchschnitt und 4 Prozentpunkte über dem Mittelwert der westdeutschen Großstädte (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung

Zwischen den Betriebsgrößenklassen variiert die Ausbildungsbeteiligung beachtlich. Hier gilt: Je mehr Beschäftigte, umso höher ist der Anteil der ausbildungsaktiven Betriebe (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Aus- bildungsberechtig- ung	Betriebe mit Ausbildung	
		Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen ausbildungsbe- rechtigten Betrie- ben
		%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	36	14	39
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	71	53	75
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	70	58	82
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	97	80	83
Insgesamt	50	30	60

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Bei der Interpretation der ermittelten Werte ist wiederum zu berücksichtigen, dass Kleinstbetriebe die große Mehrheit der bremischen Betriebe stellen. Wenngleich sich nur 14 % der Betriebe dieser Größenklasse an der Ausbildung beteiligen bzw. 39 % der ausbildungsberechtigten Betriebe, so ist dies hochgerechnet doch eine erhebliche Zahl von Betrieben. Im Ergebnis gibt es zahlenmäßig mehr Kleinstbetriebe mit Ausbildung als ausbildende Großbetriebe.

In den einzelnen Bereichen der bremischen Wirtschaft beteiligten sich die Betriebe ebenfalls sehr unterschiedlich an der Ausbildung. Im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Verarbeitenden Gewerbe war die Ausbildungsbeteiligung höher als in anderen Branchen – jeweils gemessen am Anteil ausbildender an allen Betrieben (vgl. Tabelle 13).²³

²³ Eine Beschreibung der in den „Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen“ sowie „Sonstigen Dienstleistungen“ enthaltenen Unterbranchen findet sich im Glossar am Ende des Berichts.

Tabelle 13: Ausbildungsbeteiligung nach Branchen

Branche	Betriebe mit Aus- bildungsberechtig- ung	Betriebe mit Ausbildung	
		Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen ausbildungsbe- rechtigten Betrie- ben
		%	%
Verarbeitendes Gewerbe	68	36	53
Baugewerbe*	45	29	65
Handel, Reparatur	53	30	58
- dar. Einzelhandel	60	30	50
Logistik	36	23	64
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	57	31	54
Gesundheits- und Sozialwesen	59	48	81
Sonstige Dienstleistungen	39	24	61
- dar. Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe*	20	15	77
Insgesamt	50	30	60

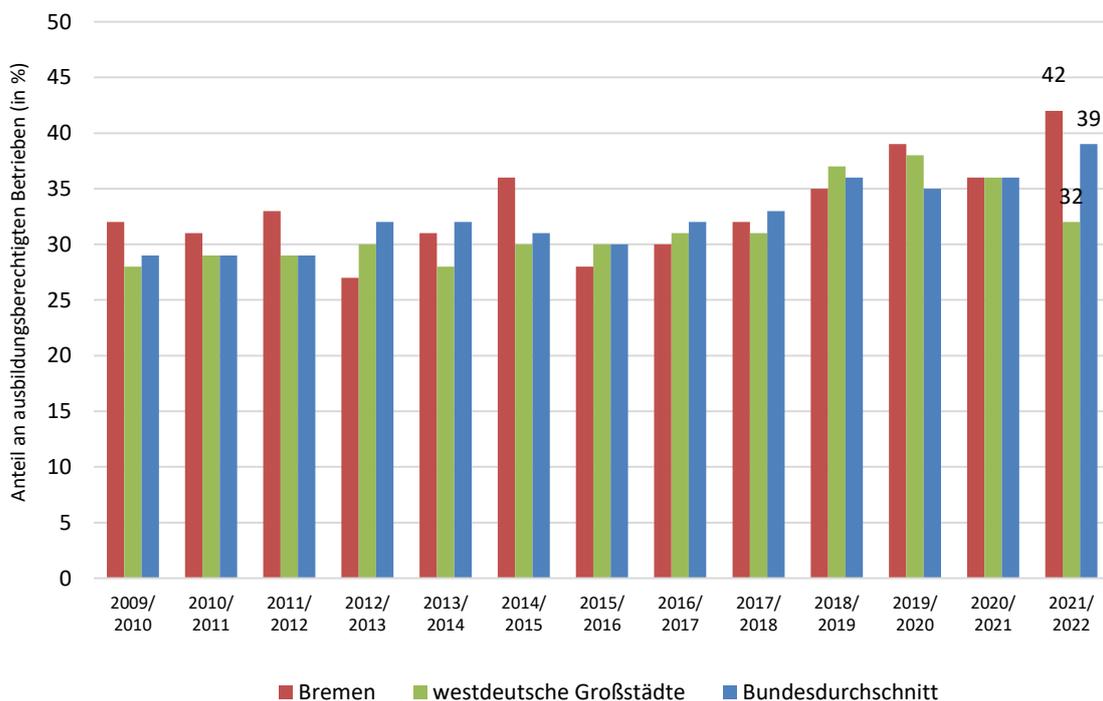
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. *Aufgrund der geringen Fallzahl in der Branche sind die ausgewiesenen Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Die Branchenunterschiede bei der Ausbildungsbeteiligung hängen teils mit dem unterschiedlich hohen Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe wie auch mit der branchenspezifischen Größenstruktur zusammen. So sind einige Branchen stärker von Kleinbetrieben geprägt als andere, was sich wiederum mindernd auf die Ausbildungsbeteiligung auswirkt. In Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von Großbetrieben steigt dagegen die Wahrscheinlichkeit, dass viele Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung verfügen und sich zugleich auch an der Ausbildung beteiligen. Ein Beispiel hierfür ist das Verarbeitende Gewerbe, in dem sich – wie oben bereits dargestellt – überdurchschnittlich viele Betriebe an der Ausbildung beteiligten. Mit einem Anteil in Höhe von 68 % sind dort mehr Betriebe ausbildungsberechtigt als in anderen Bereichen der bremischen Wirtschaft. Im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe dagegen verfügen lediglich 20 % der Befragten eigenen Angaben zufolge über die Voraussetzungen, um selbst auszubilden. Mit 15 % ist der Anteil der ausbildungsaktiven an allen Betrieben in dieser Branche demzufolge auch niedriger als in anderen Bereichen der bremischen Wirtschaft. Von den ausbildungsberechtigten Betrieben in dieser Branche bildeten allerdings rund drei Viertel aus.

6.2 Erfolg bei der Gewinnung von Auszubildenden

In den bisherigen Ausführungen wurde dargestellt, wie viele Betriebe sich überhaupt im hier definierten Sinne an der Ausbildung beteiligen. Im Folgenden wird die Entwicklung des Anteils der Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten für das aus Sicht der jeweils aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr betrachtet. Hierbei geht es vor allem um die Ermittlung der Zahl der ausbildungsbereiten Betriebe. Eine Aussage über die konkrete Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze ist nicht möglich. Im Rahmen der aktuellen Berichterstattung steht das zum Zeitpunkt der im dritten Quartal des Jahres 2022 abgeschlossene Ausbildungsjahr 2021/2022 im Mittelpunkt. Für das genannte Ausbildungsjahr hatte rund jeder fünfte Betrieb (21 %) einen oder mehrere Ausbildungsplätze angeboten. Auf alle bremischen Betriebe mit Ausbildungsberechtigung bezogen entspricht dies einem Anteil in Höhe von 42%. Der Wert ist gegenüber der Vorjahresbefragung gestiegen und liegt aktuell geringfügig über dem Bundesdurchschnitt sowie deutlich über dem Durchschnittswert der westdeutschen Großstädte (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: Betriebe mit neu angebotenen Ausbildungsplätzen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt

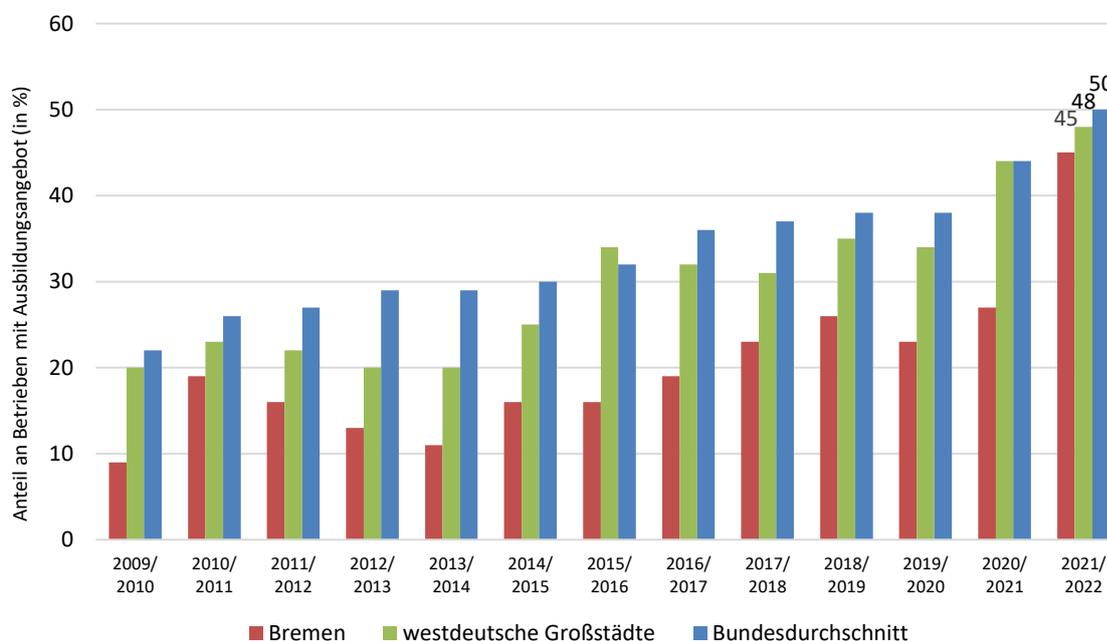


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung

Der Anteil von Betrieben, die neue Ausbildungsverträge für das zurückliegende Ausbildungsjahr 2021/2022 abschließen konnten, fiel mit 32 % deutlich kleiner aus, als der oben dargestellte Anteil der Betriebe mit Ausbildungsangebot. Dies hängt u. a. damit

zusammen, dass es zahlreichen ausbildungsbereiten Betrieben nicht gelungen ist, aus ihrer Perspektive geeignete Bewerberinnen bzw. Bewerber für alle angebotenen Ausbildungsplätze zu gewinnen. In Bremen konnten 45 % aller Betriebe, die einen oder mehrere Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2021/2022 angeboten hatten, mindestens einen dieser Plätze nicht besetzen. Im Bundesdurchschnitt war der entsprechende Anteil mit 50 % noch höher. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung ist der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen sowohl in Bremen als auch bundesweit gestiegen. In Bremen fiel dieser Anstieg stärker aus als im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 26).

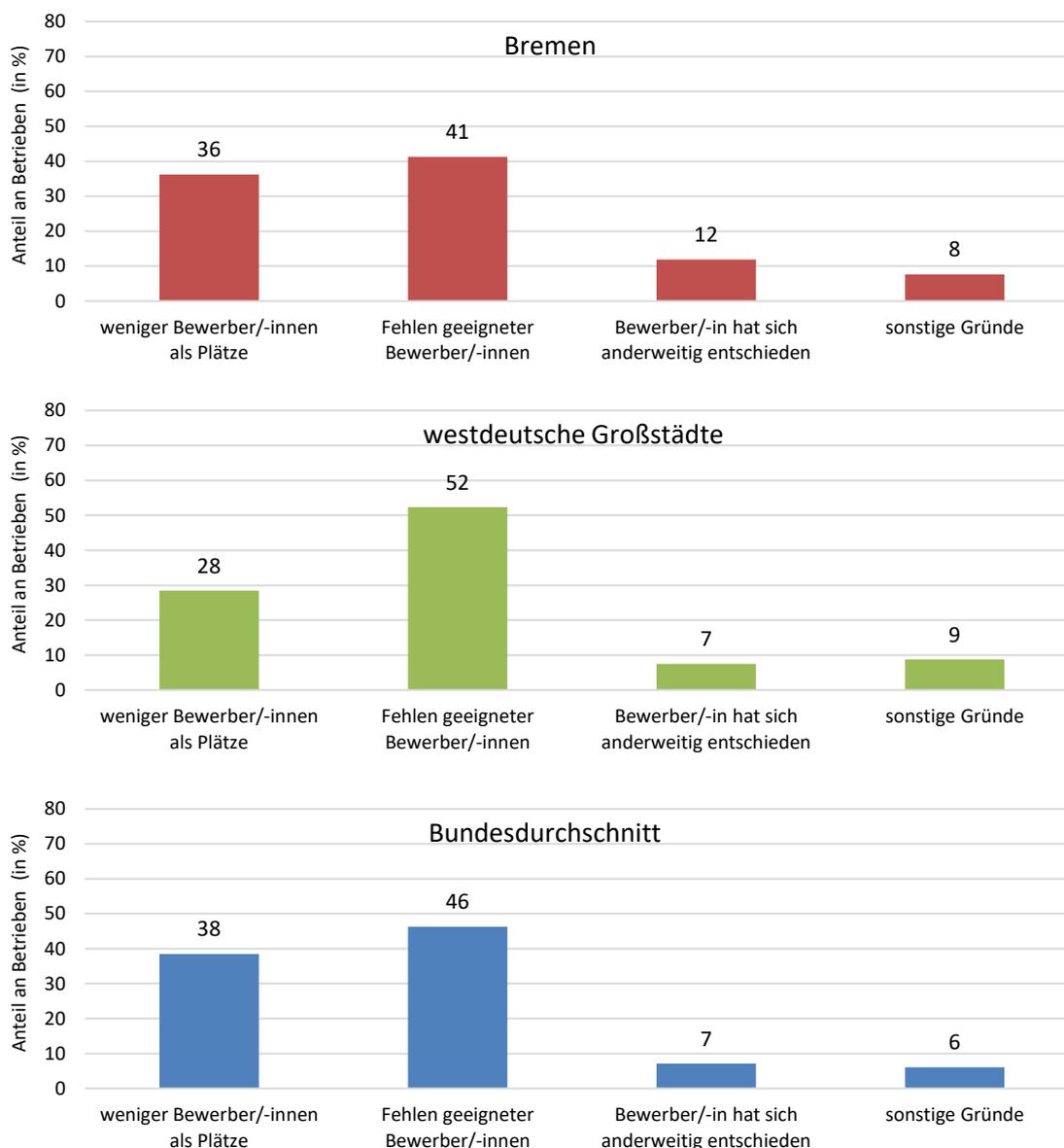
Abbildung 26: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsangebot

Dass Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnten, lag – zumindest aus der Perspektive der befragten Betriebe – eher an der Qualität der Bewerbungen als an der Quantität. So verwiesen 41 % der bremischen Betriebe auf die ihrer Meinung nach mangelnde Eignung der Bewerberinnen bzw. Bewerber. Weitere 36 % der Befragten gaben als wichtigsten Grund für unbesetzte Ausbildungsplätze an, dass die Zahl der erhaltenen Bewerbungen geringer ausfiel als die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze. Im Bundesdurchschnitt stellte sich die Situation ähnlich wie in Bremen dar. Im Mittel der westdeutschen Großstädte wurde dagegen deutlich häufiger als in Bremen das Fehlen geeigneter Bewerberinnen bzw. Bewerber als wichtigster Grund für die Nichtbesetzung genannt (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27: Gründe für nicht besetzte Ausbildungsplätze aus Sicht der Betriebe in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen

Der Erfolg der ausbildungsbereiten Betriebe bei der Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern für die angebotenen Ausbildungsplätze korreliert stark mit der Größe der Betriebe. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt die Wahrscheinlichkeit eines Besetzungserfolges. So konnten in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten 47 % und in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten 45 % der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden, gegenüber 12 % bei Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Betriebe mit angebotenen und unbesetzten Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2021/2022 nach Betriebsgrößenklassen

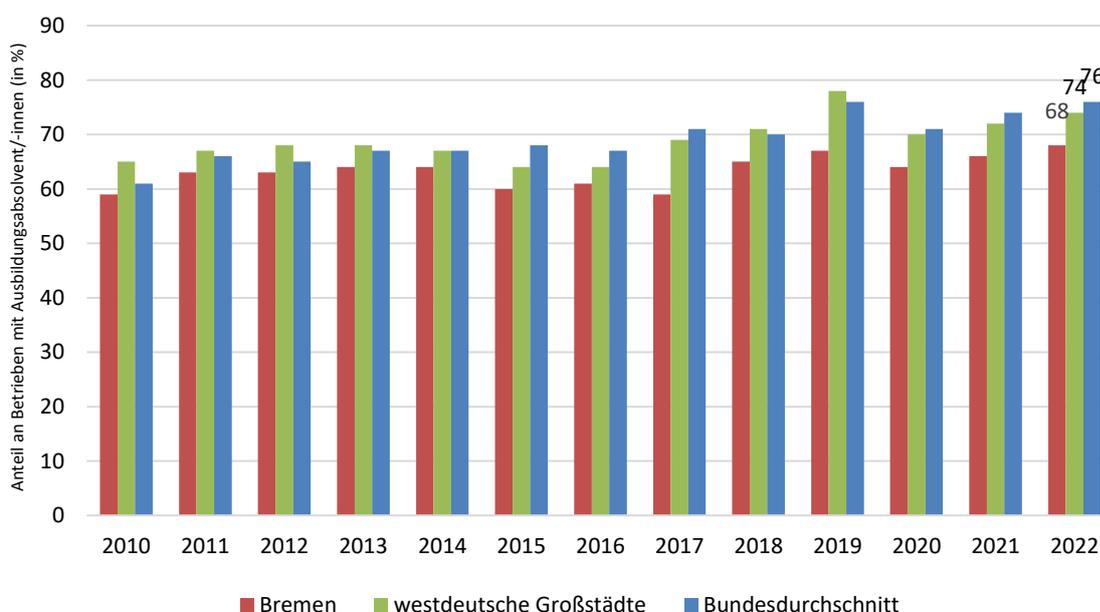
Betriebsgrößenklasse	Betriebe*	Betriebe**	Nichtbesetzungsquote
	mit Ausbildungsplatzangebot	mit unbesetzten Ausbildungsplätzen	
	%	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	22	41	47
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	53	49	45
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	73	56	33
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	67	31	12
Insgesamt	42	45	28

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. *Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben; **Anteil an allen Betrieben mit Ausbildungsangebot

Der mangelnde Erfolg bei der Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern für angebotene Ausbildungsplätze ist vor allem für die zahlenmäßig bedeutsame Gruppe der Kleinstbetriebe eine Herausforderung bei der Sicherung der Fachkräftebasis. Da Betriebe dieser Größenklasse in der Regel nur einen einzigen Ausbildungsplatz zu besetzen hatten, blieben die nicht erfolgreichen unter ihnen häufig ganz ohne Auszubildende.

Im Jahr 2022 wurden in Bremen etwas mehr als zwei Drittel der erfolgreich Ausgebildeten von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Entwicklung des Anteils der übernommenen Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen.

Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr wechselte damit ein etwas größerer Teil der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in ein Beschäftigungsverhältnis beim Ausbildungsbetrieb. Bei der Interpretation der Zahlen ist zu berücksichtigen, dass eine Übernahme in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis im Anschluss an die Ausbildung nur dann zustande kommt, wenn beide Seiten, d. h. Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber wie auch Absolventin bzw. Absolvent, dies wünschen.

Fazit: Die eigene Ausbildung ist ein wichtiges Instrument, um den betrieblichen Fachkräftebedarf zu decken und möglichen Engpässen aktiv vorzubeugen. Der Mehrheit der bremischen Betriebe mit Ausbildungsangebot ist es gelungen, die angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen. Die Daten der Befragung haben allerdings gezeigt, dass es einer zunehmenden Zahl von bremischen Betrieben nicht gelingt, die angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen. In den betreffenden Fällen lag dies – aus Sicht der befragten bremischen Betriebe – hauptsächlich an der fehlenden Eignung der Bewerberinnen und Bewerber, so dass trotz vorliegender Bewerbungen auf die Besetzung der Ausbildungsplätze verzichtet wurde. Im Ergebnis blieben nicht nur zahlreiche Ausbildungsplätze unbesetzt, sondern auch viele bremische Jugendliche bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz erfolglos.²⁴

²⁴ Nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) ist die sogenannte erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation (eANR) bundesweit auf 101,6 im Jahr 2022 gestiegen, d.h. es kamen rund 102 Ausbildungsplatzangebote auf 100 Ausbildungsplatznachfragende - bei erheblichen Unterschieden zwischen den Bundesländern. Während einzelne Länder Werte von deutlich über 100 erreichten (Bayern: 115,2; Thüringen: 110,9), lagen die Werte in den Stadtstaaten Berlin (86,9), Bremen (96,2) und Hamburg (97,5) unter 100, d.h. die Zahl der Ausbildungsplatzangebote war kleiner als die Zahl der Ausbildungsplatznachfragenden (vgl. Christ, A. et. al.: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2022, Bonn 2023).

7 WEITERBILDUNG

Im aktuellen Berichtsjahr wurden die Betriebe – neben der standardmäßigen Erfassung der Weiterbildungsaktivitäten - zusätzlich zu den Auswirkungen der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien oder neuer, digital gestützter Herstellungs- und Fertigungsverfahren auf die betriebliche Weiterbildung befragt.

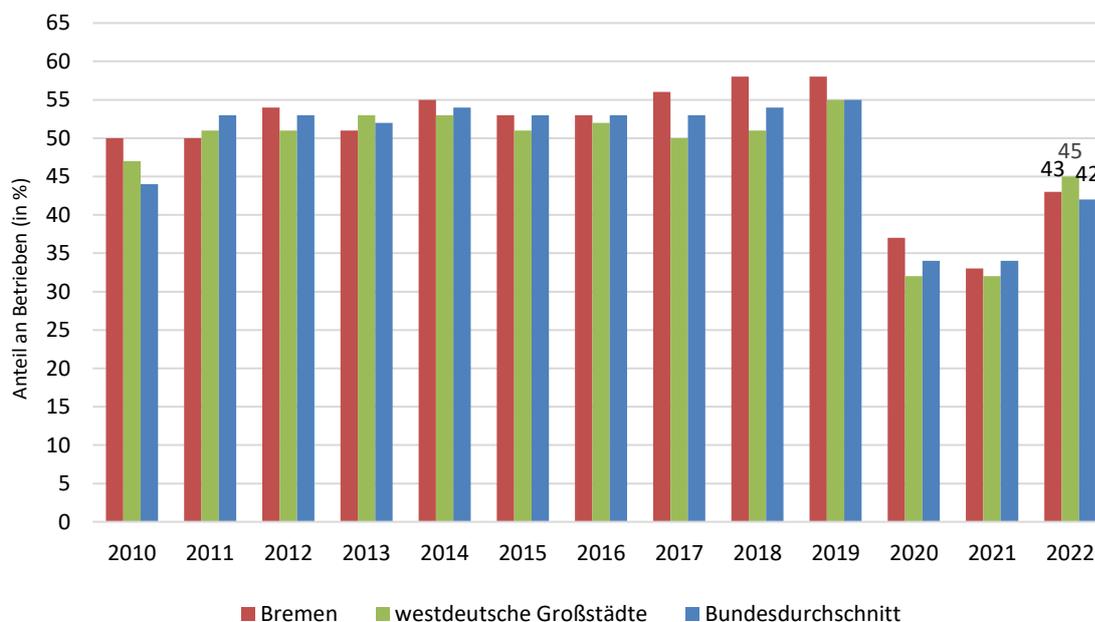
Definition „Weiterbildung“

Im Rahmen der Befragung wird ausschließlich betriebliche Weiterbildung erfasst, welche von den Betrieben durch Freistellung und/oder Übernahme aller beziehungsweise eines Teils der Kosten unterstützt wird. Bei diesen Maßnahmen kann es sich um Präsenzmaßnahmen handeln, als auch solche, die digital durchgeführt werden. Zudem beziehen sich die Angaben der Befragten zur betrieblichen Weiterbildung stets auf das erste Halbjahr des Befragungsjahrs.

7.1 Betriebliche Weiterbildung

Im Jahr 2022 haben sich wieder deutlich mehr Betriebe und Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt. Der Anteil der Betriebe mit Weiterbildung lag in Bremen mit 43 % um 10 Prozentpunkte über dem Vorjahreswert (vgl. Abbildung 29).

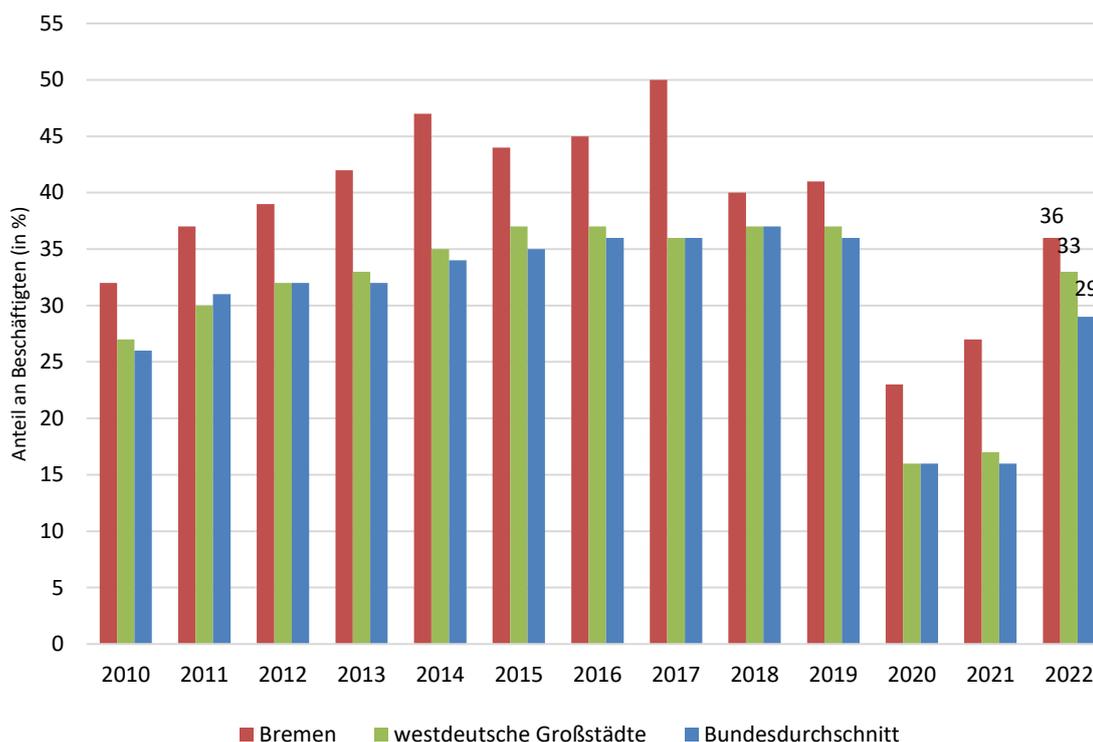
Abbildung 29: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022

Die Weiterbildungsquote der Beschäftigten hat sich sogar um 9 Prozentpunkte erhöht und erreichte 36 %. Trotz dieser beachtlichen Zuwächse liegen die aktuell erzielten Quoten immer noch unter dem hohen Niveau, welches in den Jahren vor der Corona-Pandemie erreicht wurde (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt

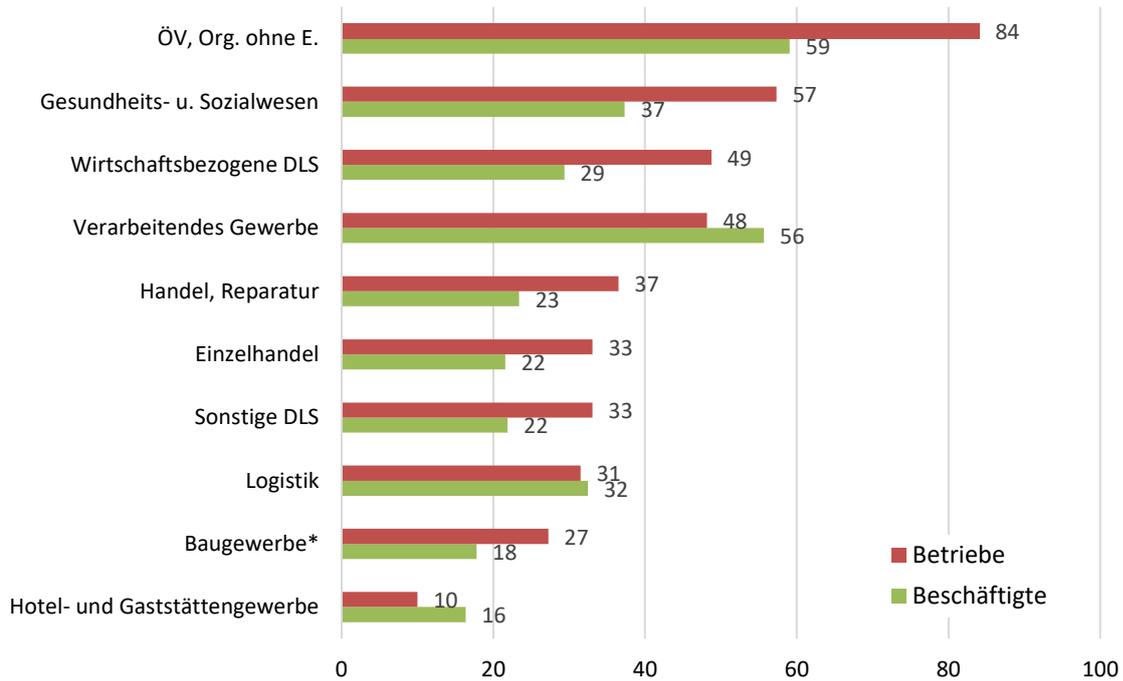


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022

Die in den vorangegangenen Befragungen beobachteten Unterschiede zwischen den Branchen bestehen auch nach Abklingen der Pandemie. Im Gesundheits- und Sozialwesen liegt der Anteil von weiterbildungsaktiven Betrieben nach wie vor deutlich über dem bremischen Durchschnitt. Demgegenüber stehen Branchen, wie z. B. das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, mit auffällig niedriger Weiterbildungsbeteiligung. In Branchen mit überdurchschnittlich hohen Anteilen von weiterbildungsaktiven Betrieben ist oftmals auch der Anteil von Beschäftigten, die sich mit Unterstützung ihrer Betriebe weiterbilden, höher (vgl. Abbildung 31).²⁵

²⁵ Eine Beschreibung der in den „Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen“ sowie „Sonstigen Dienstleistungen“ enthaltenen Unterbranchen findet sich im Glossar am Ende des Berichts.

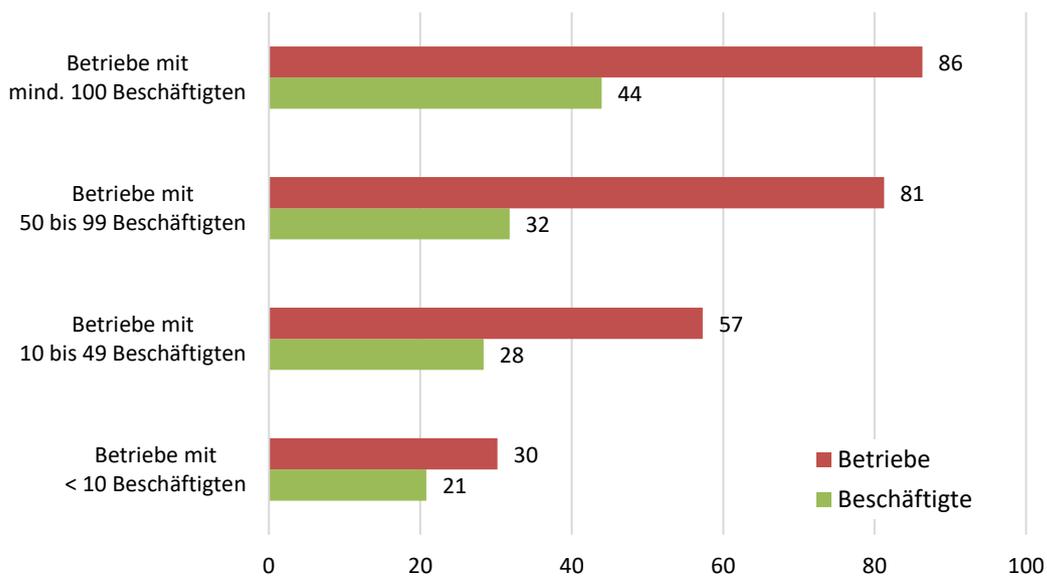
Abbildung 31: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. *Aufgrund der geringen Fallzahl in der Branche ist der ausgewiesene Wert nur eingeschränkt interpretierbar.

Unterschiede bestehen auch zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen

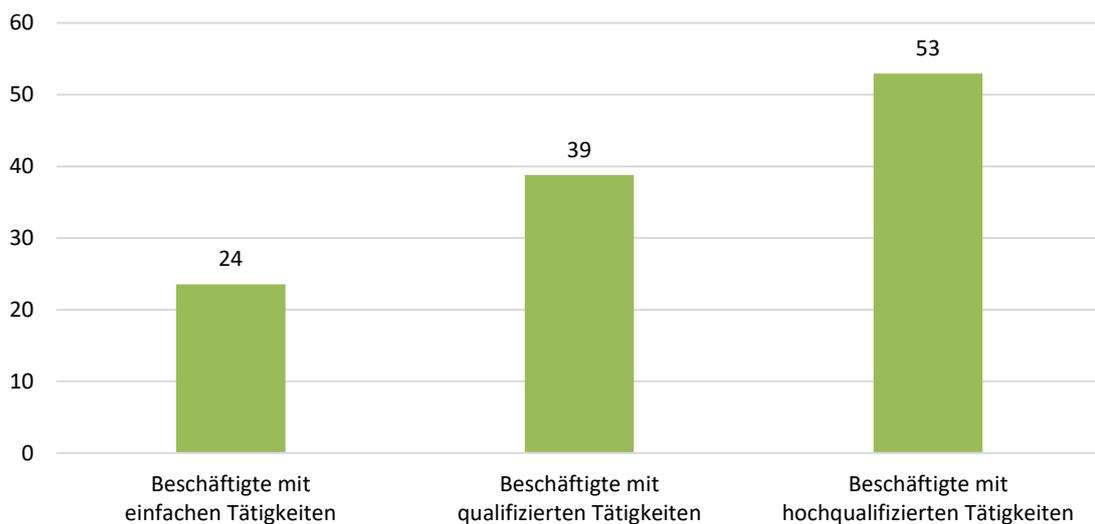


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Von Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten boten 86 % Maßnahmen an, an denen insgesamt 44 % der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer teilnahmen. Die Weiterbildungsquote – bezogen auf den Anteil der weiterbildungsaktiven Beschäftigten – war damit rund doppelt so hoch wie in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten.

Mit der Höhe der Tätigkeitsanforderungen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen partizipieren. Im Jahr 2022 konnten 24 % aller Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten verrichteten, 39 % der Beschäftigten, die für die Ausübung ihrer Arbeitsaufgaben eine Berufsausbildung benötigten, und 53 % jener Beschäftigten, deren Tätigkeit einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss voraussetzt, mit Unterstützung ihres Betriebes an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach ausgeübter Tätigkeit



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Die Weiterbildungsquoten von Frauen und Männern unterscheiden sich nur unwesentlich: Von allen beschäftigten Frauen nahmen 38 %, von allen beschäftigten Männern 35 % an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teil.

7.2 Digitale Technologien und Weiterbildungserfordernisse

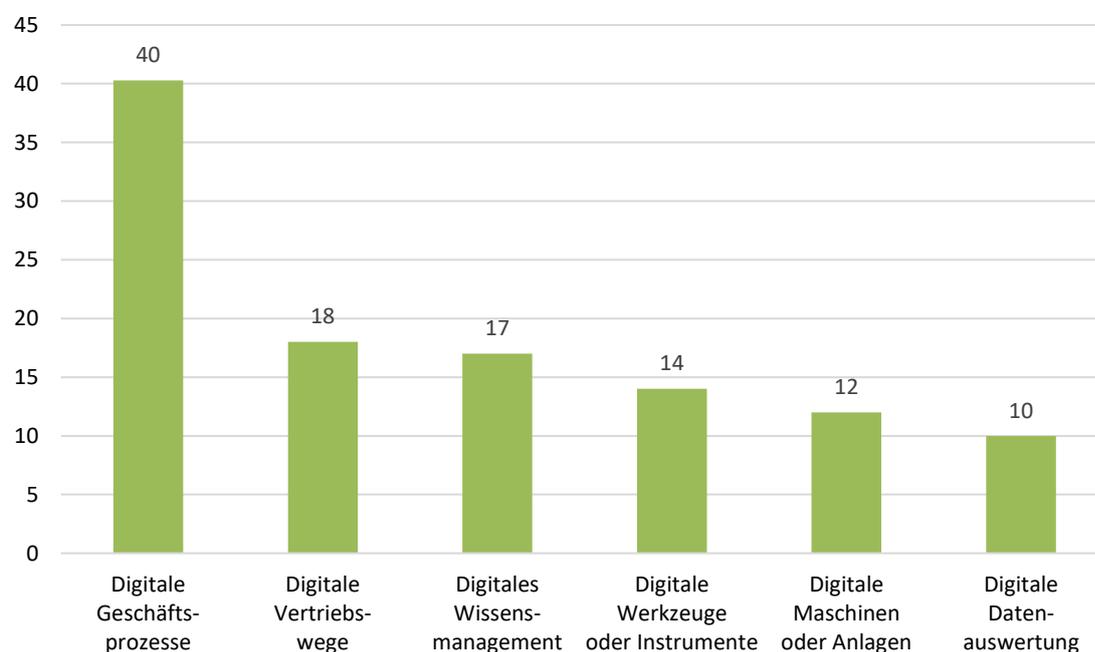
In immer mehr Betrieben kommen digitale Informations- und Kommunikationstechnologien oder digital gestützte Herstellungs- und Fertigungsverfahren zur Anwendung, angefangen von digital gesteuerten Maschinen und Anlagen über digitale Vertriebswege bis hin zur digitalen Datenauswertung („Big Data“). Die neuen Technologien bieten ei-

nerseits neue Lernmöglichkeiten, die – wie die Corona-Pandemie gezeigt hat – wesentlich dazu beigetragen haben, dass Weiterbildungsmaßnahmen trotz der bestehenden Einschränkungen zumindest teilweise realisiert werden konnten (z. B. in Form von Online-Kursen). Diese Entwicklung ist andererseits mit neuen Anforderungen an die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten der Beschäftigten verbunden und erhöht damit tendenziell den Weiterbildungsbedarf.

In rund der Hälfte der bremischen Betriebe wird mindestens eine digitale Technologie bzw. ein digital gestütztes Herstellungs- und Fertigungsverfahren eingesetzt (westdeutsche Großstädte: 49 %, Bundesdurchschnitt: 49 %), wobei der Anteil der Nutzerinnen und Nutzer signifikant mit der Betriebsgröße steigt. In Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten beträgt der Anteil der Nutzerinnen und Nutzer solcher Technologien 37 %, bei Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten 63 %, bei Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten 89 % und bei Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten 82 %.

In der folgenden Abbildung 34 ist zu sehen, welche digitalen Technologien und Verfahren in den befragten Betrieben aktuell genutzt werden.

Abbildung 34: Anwendung digitaler Technologien und Verfahren



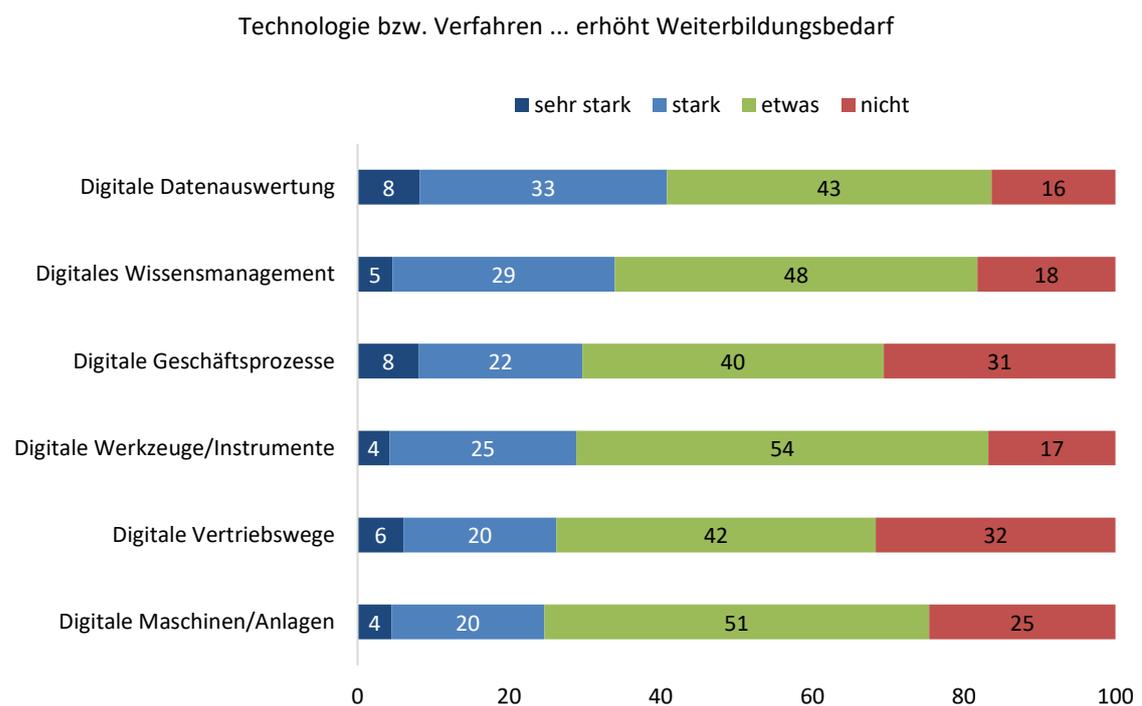
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Mehrfachnennungen möglich

Mit Abstand am weitesten verbreitet sind digitale Geschäftsprozesse (z. B. digitale Sachbearbeitung, digitales Rechnungswesen, digitale Personalakte). In 18 % der Betriebe werden digitale Vertriebswege genutzt (z. B. Online-Plattformen, Shop-Systeme). In fast

genauso vielen Betrieben wird digital gesteuertes Wissensmanagement angewendet (z. B. betriebsinternes Wiki, Wissensplattformen für interne Prozesse).

Über alle abgefragten digitalen Technologien und Verfahren hinweg sind Auswirkungen auf den betrieblichen Weiterbildungsbedarf erkennbar. Eine vergleichsweise starke Auswirkung auf den Weiterbildungsbedarf geht nach Meinung der Befragten vor allem von der digital gestützten Generierung und Auswertung komplexer Datenmengen aus: 41 % der Betriebe, bei denen solche Technologien eingesetzt werden, sagten aus, mit deren Einführung sei ein „starker“ (33 %) bzw. „sehr starker“ (8 %) Weiterbildungsbedarf eingetreten. Im Hinblick auf die derzeit mit Abstand am weitesten verbreitete Technologie – digitale Geschäftsprozesse (z. B. digitale Sachbearbeitung, digitales Rechnungswesen, digitale Personalakte) – fällt der entsprechende Anteil von Nennungen mit 30 % demgegenüber etwas kleiner aus („sehr stark“: 8 %, „stark“: 22 %) (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Auswirkungen der Einführung digitaler Technologien und Verfahren auf den Weiterbildungsbedarf



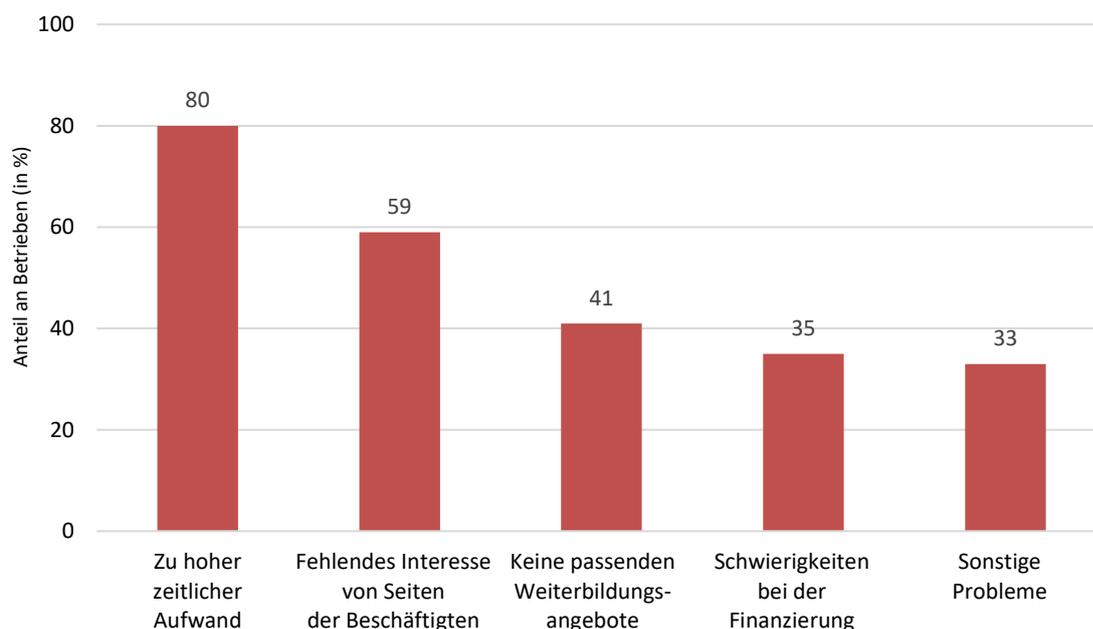
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: Betriebe, bei denen die jeweilige Technologie bzw. das Verfahren eingesetzt wird

Abschließend wurden die Betriebe gefragt, ob und wenn ja, welche Schwierigkeiten sie bei der Deckung der Weiterbildungsbedarfe im Zusammenhang mit der Einführung der oben genannten, digitalen Technologien und Verfahren erwarten. Lediglich 7 % der Be-

fragten rechnet mit Problemen, 48 % gingen davon aus, dass sie ihren Bedarf an Weiterbildung problemlos decken können. Die übrigen 45 % der Befragten gaben an, dass aus ihrer Sicht kein Bedarf an entsprechenden Qualifizierungen besteht.

Die konkreten Problemfelder, die von den Befragten, die mit Schwierigkeiten bei der Deckung der Weiterbildungsbedarfe rechnet, genannt wurden, sind in der folgenden Abbildung 36 aufgelistet.

Abbildung 36: Erwartete Schwierigkeiten bei der Deckung der Weiterbildungsbedarfe im Zusammenhang mit der Einführung digitaler Technologien und Verfahren



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: Betriebe mit erwarteten Problemen bei der Deckung der Weiterbildungsbedarfe

Das größte Problem besteht offenbar darin, dass es schwierig ist, Weiterbildungsaktivitäten der Beschäftigten in den betrieblichen Arbeitsalltag zu integrieren. Damit sind vor allem arbeitsorganisatorische Fragen angesprochen. Gleichzeitig sprechen die Ergebnisse der Befragung für Sensibilisierungsbedarf, da mehr als die Hälfte der Betriebe mit erwarteten Problemen ein fehlendes Interesse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ansprach. In diesen – auf die Gesamtheit der Betriebe bezogen vergleichsweise wenigen – Fällen könnten Strategien hilfreich sein, welche dabei unterstützen, die Belegschaft für die erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen zu gewinnen. 41 % der Betriebe bemängelten ein Fehlen passender Weiterbildungsangebote. Rund ein Drittel (35 %) sprach Probleme im Zusammenhang mit der Finanzierung der notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen an.

Bei der Nennung möglicher Umsetzungsprobleme bestehen erhebliche Unterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben. Kleinere Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten sehen vor allem Schwierigkeiten, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die erforderlichen Maßnahmen freizustellen. Je kleiner ein Betrieb ist, umso häufiger spielen auch Fragen der Finanzierung eine Rolle.

Fazit: Nach zwei Jahren rückläufiger Entwicklung gab es eine deutliche Steigerung bei der Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Weiterbildung. Die coronabedingte Talsohle ist offensichtlich durchschritten. Wenngleich wieder mehr Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, reichen die aktuellen Anteilswerte bei weitem nicht an das hohe Niveau vor der Corona-Pandemie heran. Der Einbruch der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten könnte auf einen Qualifizierungsstau verweisen. Daher bleibt zu beobachten, wie dieser künftig abgebaut werden kann und welche Probleme damit für die Betriebe sowohl angebots- als auch nachfrageseitig verbunden sind. Dies zu beobachten ist vor allem deshalb wichtig, weil neue digitale Technologien in immer mehr Betrieben Einzug halten und mit deren Einführung für nicht wenige Betriebe ein erhöhter Weiterbildungsbedarf einhergeht.

8 FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Die Deckung des Fachkräftebedarfs ist für zahlreiche Betriebe eine der größten Herausforderungen. Eine bessere Ausschöpfung der verfügbaren Arbeitskräftepotenziale, etwa in Form einer stärkeren Beschäftigung von Frauen, kann – neben Investitionen in die Aus- und Weiterbildung – dazu beitragen, den Bedarf an Fachkräften zu decken und drohenden Fachkräfteengpässen vorzubeugen. Dies schließt nicht nur die Frage der vereinbarten Arbeitszeiten (Teilzeit vs. Vollzeit), sondern auch die Frage der Chancengleichheit und Beteiligung von Frauen auf den obersten Führungsebenen ein. In den folgenden Ausführungen wird anhand der Befragungsdaten dargestellt, in welchem Umfang und in welchen Bereichen der bremischen Wirtschaft Frauen und Männer schwerpunktmäßig tätig sind. Im Anschluss daran werden aktuelle Daten zur Beteiligung von Frauen an betrieblichen Führungspositionen präsentiert.

8.1 Beschäftigungsschwerpunkte

In der bremischen Wirtschaft sind 43 % der Beschäftigten (inkl. tätiger Inhaberinnen und Inhaber, mithelfender Familienangehöriger) weiblich und 57 % männlich (Bundesdurchschnitt: 47 % und 53 %). In den einzelnen Branchen unterscheiden sich die Anteile von Frauen und Männern an den Beschäftigten teils beträchtlich.²⁶ Im Gesundheits- und Sozialwesen ist der Frauenanteil an den Beschäftigten am höchsten: Dort sind mehr als drei Viertel der Beschäftigten weiblich. Das Gesundheits- und Sozialwesen spielt zudem als Arbeitgeber für Frauen eine bedeutende Rolle: Von allen beschäftigten Frauen ist rund ein Fünftel (20 %) im Gesundheits- und Sozialwesen tätig. Bei den Männern ist der entsprechende Anteil mit 4 % deutlich kleiner. Den geringsten Anteil von Frauen an den Beschäftigten weist das Baugewerbe auf: Lediglich 15 % der Beschäftigten dieser Branche sind weiblich (vgl. Tabelle 15).²⁷

²⁶ Bei der Interpretation der ausgewiesenen Beschäftigtenanteile in den einzelnen Branchen ist auf die Definition von „Beschäftigten“ im IAB-Betriebspanel zu verweisen (siehe hierzu ausführlich Kapitel 2).

²⁷ Eine Beschreibung der in den „Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen“ sowie „Sonstigen Dienstleistungen“ enthaltenen Unterbranchen findet sich im Glossar am Ende des Berichts.

Tabelle 15: Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern nach Branchen

Branche	Frauenanteil	Männeranteil
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	25	75
Baugewerbe*	15	85
Handel, Reparatur	47	53
- dar. Einzelhandel	61	39
Logistik	13	87
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	39	61
Gesundheits- und Sozialwesen	78	22
Sonstige Dienstleistungen	60	40
- dar. Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe*	48	52
Insgesamt	43	57

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. *Aufgrund der geringen Fallzahl in der Branche sind die ausgewiesenen Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Im Hinblick auf die Größe der Betriebe sind die Unterschiede dagegen vergleichsweise gering. In den kleineren Betrieben liegt der Frauenanteil an den Beschäftigten um einige Prozentpunkte über dem Durchschnittswert, in den größeren Betrieben liegt er etwas darunter (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Frauenanteil	Männeranteil
	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	46	54
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	46	54
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	42	58
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	42	58
Insgesamt	43	57

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Bei den Tätigkeitsanforderungen bestehen ebenfalls keine nennenswerten Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Mit 57 % bzw. 59 % übt die Mehrheit der Frauen wie auch der Männer qualifizierte Tätigkeiten aus, die eine Berufsausbildung voraussetzen. Weitere 18 % bzw. 17 % arbeiten auf Arbeitsplätzen, für die eine akademische Ausbildung erforderlich ist. Jeweils rund ein Viertel der Frauen und Männer verrichtet Tätigkeiten, für die keine formale berufliche Ausbildung erforderlich ist (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Verteilung von Frauen und Männern nach Tätigkeitsanforderungen

Geschlecht	Einfache Tätigkeiten	Qualifizierte Tätigkeiten	Hochqualifizierte Tätigkeiten
	%	%	%
Frauen	25	57	18
Männer	24	59	17
Insgesamt	24	59	17

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Im Hinblick auf den Umfang der individuellen Arbeitszeiten bestehen dagegen erhebliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Nur rund jeder siebte Mann arbeitet in Teilzeit, bei den Frauen jede Zweite (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Verteilung von Frauen und Männern nach Arbeitsumfang

Geschlecht	Teilzeit	Vollzeit
	%	%
Frauen	50	50
Männer	15	85
Insgesamt	30	70

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Von allen Teilzeitbeschäftigten in der bremischen Wirtschaft sind rund drei Viertel weiblich und nur rund ein Viertel ist männlich. Teilzeitbeschäftigung ist vor allem in Branchen weit verbreitet, in denen der Anteil von Frauen an den Beschäftigten überdurchschnittlich hoch ist, wie z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen.

8.2 Führungspositionen

In den bremischen Betrieben besteht die Geschäftsführung in der Regel nur aus einer einzigen Person.²⁸ Dies trifft für rund zwei Drittel (68 %) aller Betriebe zu. Der hohe An-

²⁸ Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: Im Folgenden geht es um die Führungsstruktur in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle. Oft gibt es verschiedene Ebenen. Die Führungskräfte auf jeder Ebene haben für die darunterliegenden Ebenen eine Vorgesetztenfunktion. Wie viele Personen insgesamt haben in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle eine Vorgesetztenfunktion auf der obersten Ebene (Geschäftsführung, Eigentümer, Vorstand, Filialleitung, Betriebsleitung)?

teil von Betrieben mit nur einer einzigen Führungskraft hängt vor allem mit der kleinbetrieblich geprägten Wirtschaftsstruktur zusammen. Fast zwei Drittel der bremischen Betriebe beschäftigen weniger als 10 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Betriebe dieser Größe haben selten mehr als eine einzige Führungskraft. In der Regel ist dies der tätige Inhaber bzw. die Inhaberin. Größere, oftmals managergeführte Betriebe haben demgegenüber in der Regel mehrere Führungskräfte auf der obersten Führungsebene. In Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten gibt es durchschnittlich 1,2 Führungskräfte, in Betrieben mindestens 100 Beschäftigten 2,6 Führungskräfte (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Anzahl der Führungskräfte auf der obersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen

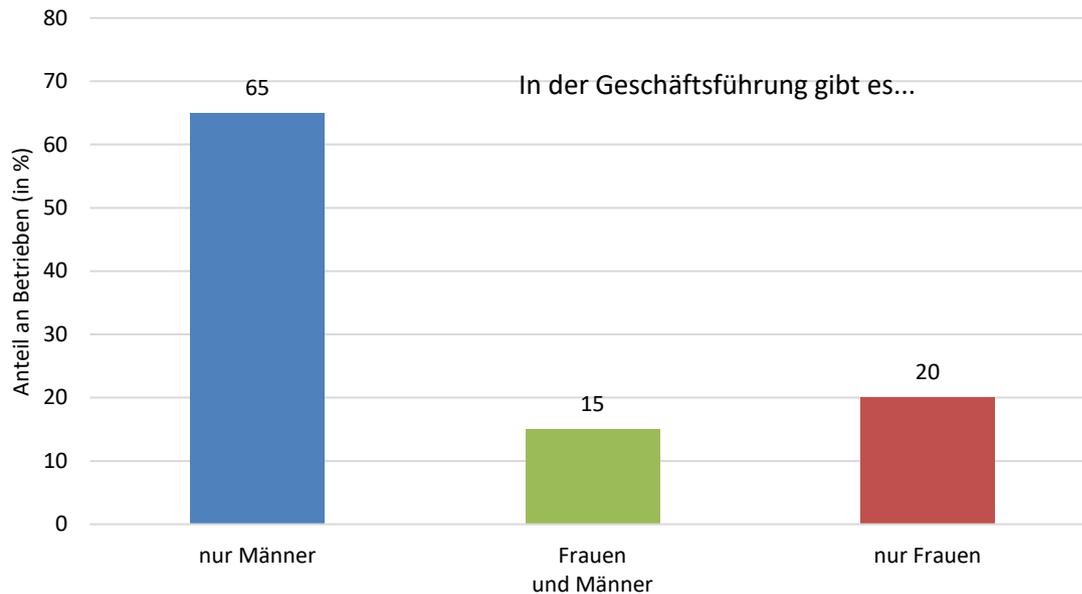
Betriebsgrößenklasse	1	2	3	Mittelwert*
	Führungskraft	Führungskräfte	oder mehr	
	%	%	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	84	13	3	1,2
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	42	37	21	1,9
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	43	35	22	2,0
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	46	29	25	2,6
Insgesamt	68	22	10	1,5

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. *Durchschnittliche Zahl der Führungskräfte auf der obersten Führungsebene.

In rund einem Drittel der bremischen Betriebe gibt es mindestens eine Frau auf der obersten Leitungsebene (35 %): In 15 % gibt es sowohl Frauen als auch Männer in der Führungsspitze; 20 % sind ausschließlich frauengeführt. In den übrigen 65 % der Betriebe besteht die Geschäftsführung ausschließlich aus Männern (vgl. Abbildung 37).

Wie viele der Führungspositionen in den bremischen Betrieben entfallen auf Frauen und wie viele auf Männer? Von allen Leitungsposten sind drei von zehn mit Frauen besetzt. Wie der Blick auf die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, ist die Zahl der Betriebe mit Frauen in Führungspositionen in den letzten 10 Jahren deutlich gestiegen. Im Jahr 2012 gab es in lediglich 24 % der bremischen Betriebe weibliche Führungskräfte. Im Laufe der letzten 10 Jahre ist dieser Anteil um 11 Prozentpunkte auf nunmehr 35 % gestiegen. In den Vergleichsregionen war eine ähnliche Entwicklung zu beobachten (vgl. Abbildung 38).

Abbildung 37: Besetzung von Führungspositionen nach dem Geschlecht



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Abbildung 38: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Frauen in der Geschäftsführung in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt

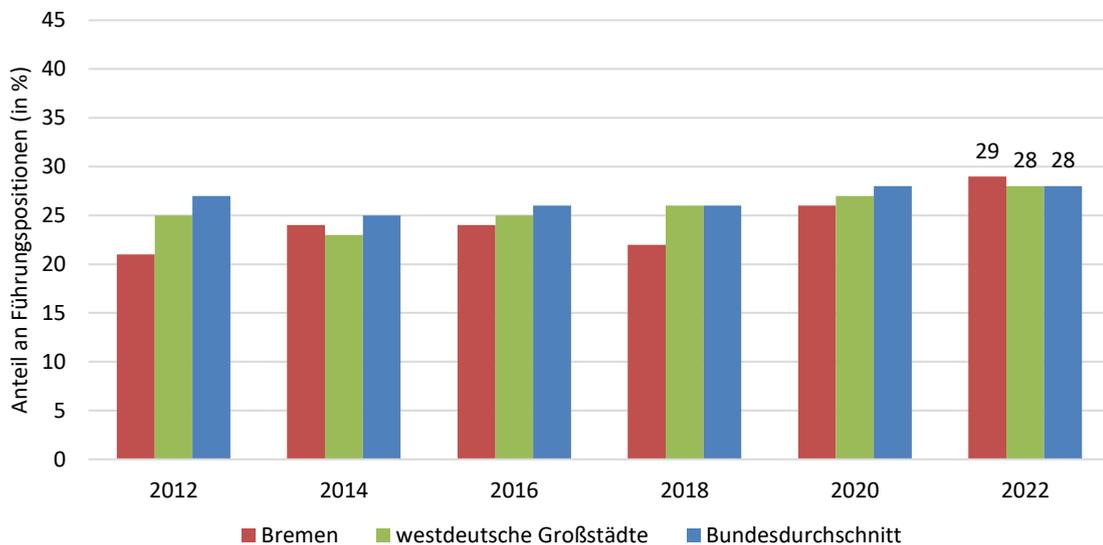


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012, 2014, 2016, 2018, 2020 und 2022

Der Anteil von Frauen an den Führungspositionen ist im selben Zeitraum um rund 8 Prozentpunkte von 21 % auf 29 % gestiegen. Während Bremen in früheren Jahren unter dem durchschnittlichen Niveau der westdeutschen Großstädte und des Bundesdurchschnitts lag, konnte mittlerweile aufgeschlossen werden bzw. liegt der aktuelle Anteil

von Frauen an den Führungspositionen sogar geringfügig über den Anteilen der Vergleichsregionen (vgl. Abbildung 39).

Abbildung 39: Entwicklung des Frauenanteils an den Führungspositionen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012, 2014, 2016, 2018, 2020 und 2022

Wenngleich die Zahl der Betriebe mit Geschäftsführerinnen sowie die Zahl von Frauen in Führungspositionen in den letzten Jahren deutlich gestiegen ist, sind Frauen auf Führungsetagen nach wie vor unterrepräsentiert. So liegt der Anteil von Frauen an den Leitungskräften mit aktuell 29 % deutlich unter ihrem Anteil an den Beschäftigten (43 %).

Frauen haben überdurchschnittlich häufig eine Führungsposition in jenen Branchen, die durch einen hohen Anteil von Frauen an den Beschäftigten gekennzeichnet sind. Demgegenüber fällt dieser Anteil besonders niedrig in jenen Branchen aus, in denen mehr Männer als Frauen tätig sind. Im Gesundheits- und Sozialwesen gibt es mehr weibliche als männliche Führungskräfte. Der Anteil von Frauen an allen Führungspositionen beträgt hier 60 % - der mit Abstand höchste Wert aller Branchen. Im Baugewerbe sind weibliche Führungskräfte demgegenüber selten. Lediglich 8 % der Vorgesetzten sind weiblich (vgl. Tabelle 20).²⁹

²⁹ Eine Beschreibung der in den „Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen“ sowie „Sonstigen Dienstleistungen“ enthaltenen Unterbranchen findet sich im Glossar am Ende des Berichts.

Tabelle 20: Anteil von Frauen und Männern an den Führungspositionen nach Branchen

Branche	Frauenanteil	Männeranteil
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	20	80
Baugewerbe*	8	92
Handel, Reparatur	26	74
- dar. Einzelhandel	33	67
Logistik	13	87
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	20	80
Gesundheits- und Sozialwesen	60	40
Sonstige Dienstleistungen	42	58
- dar. Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe*	30	70
Insgesamt	29	71

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. *Aufgrund der geringen Fallzahl in der Branche sind die ausgewiesenen Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Die Befunde sind plausibel, da die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen in Führungspositionen aufsteigen, in Branchen mit einem hohen Anteil von Frauen an den Beschäftigten höher ist als in solchen, wo es kaum Frauen gibt. Denn: In ersterem Bereich ist die Menge potenzieller weiblicher Kandidaten für die Besetzung von Führungspositionen viel größer als in Branchen, in denen überwiegend Männer beschäftigt sind. Es fällt allerdings auf, dass die Beteiligung von Frauen auf der ersten Führungsebene in ausnahmslos allen Branchen unter ihrem jeweiligen Anteil an den Beschäftigten liegt. Im Gesundheits- und Sozialwesen z. B. stellen Frauen zwar mehr als die Hälfte des Führungspersonals, der Anteil liegt dennoch deutlich unter dem Frauenanteil an den Beschäftigten in dieser Branche, welcher 78 % beträgt. Wenngleich der Anteil von Frauen am Führungspersonal im Gesundheits- und Sozialwesen höher ausfällt als in allen anderen Branchen, besteht somit auch dort nach wie vor eine deutliche Repräsentationslücke.

Die folgende Tabelle 21 zeigt die Besetzung von Führungspositionen in Abhängigkeit von der Betriebsgröße. Danach bestehen Unterschiede zwischen den drei kleineren Betriebsgrößenklassen und der obersten Klasse. In den kleineren Betrieben übersteigt der Frauenanteil nicht die 30%-Marke. In den größeren Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten sind Frauen demgegenüber relativ stark vertreten. Deren Anteil an den Führungskräften entspricht in etwa ihrem Anteil an den Beschäftigten in diesen Betrieben.

Tabelle 21: Anteil von Frauen und Männern an den Führungspositionen nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Frauenanteil	Männeranteil
	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	26	74
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	29	71
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	27	73
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	41	59
Insgesamt	29	71

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Fazit: Die große Mehrheit der bremischen Betriebe wird nach wie vor von Männern geleitet und auch der Frauenanteil an allen Führungskräften liegt weiterhin deutlich unter ihrem Anteil an den Beschäftigten – und zwar in allen Bereichen der Wirtschaft. Die vorliegenden Daten der Befragung lassen keine Schlüsse auf die möglichen Ursachen für die beobachtete Diskrepanz zu. Einen wesentlichen Einfluss auf den geringen Frauenanteil in Führungspositionen dürften jedoch die vorherrschenden Gesellschaftsstrukturen und Rollenbilder haben, wonach familiäre Verpflichtungen nach wie vor überwiegend von Frauen übernommen werden. In der Folge sind Frauen häufiger als Männer für die Kindererziehung und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen zuständig, was oft dazu führt, dass Frauen in Teilzeit erwerbstätig sind und sich so ihre Aufstiegschancen verringern. In verschiedenen Untersuchungen wurden weitere Faktoren herausgestellt. Nach Angaben des Mikrozensus erfolgt z. B. nur etwa jede dritte Existenzgründung in Deutschland durch eine Frau.³⁰ Auch bei der Übernahme bestehender Betriebe sind Frauen bislang stark unterrepräsentiert.³¹ Auch die unterschiedlich ausgeprägte Gründungs- und Übernahmeneigung von Frauen und Männern dürfte letztlich mit den vorherrschenden Rollenbildern und Strukturen zusammenhängen, denn wer sich um die Erziehung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen kümmern muss, wird nur selten die erforderliche Zeit und Kraft aufbringen können, um ein eigenes Unternehmen zu gründen bzw. zu übernehmen.

³⁰ Vgl. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/berufliche-selbststaendigkeit>.

³¹ Vgl. https://www.existenzgruenderinnen.de/DE/Unternehmensnachfolge/unternehmensnachfolge_node.html.

9 ENTWICKLUNG DER TARIFBINDUNG

Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen ist von der sozialpartnerschaftlichen Kooperation zwischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geprägt. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Gewerkschaften verhandeln auf überbetrieblicher Ebene über betriebsübergreifende Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen, die in Tarifverträgen festgeschrieben werden. Der Einfluss der Tarifparteien auf die Gestaltung von Mindestarbeitsbedingungen in den Betrieben hängt daher ganz wesentlich von der betrieblichen Reichweite, d. h. dem Anteil der tarifgebundenen Betriebe an allen Betrieben ab. Auf der betrieblichen Ebene können Betriebsräte - bzw. Personalräte im Bereich des öffentlichen Dienstes – als Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber der Geschäftsführung agieren und damit eine wichtige Schnittstelle zwischen Belegschaft und Führungsebene bilden.

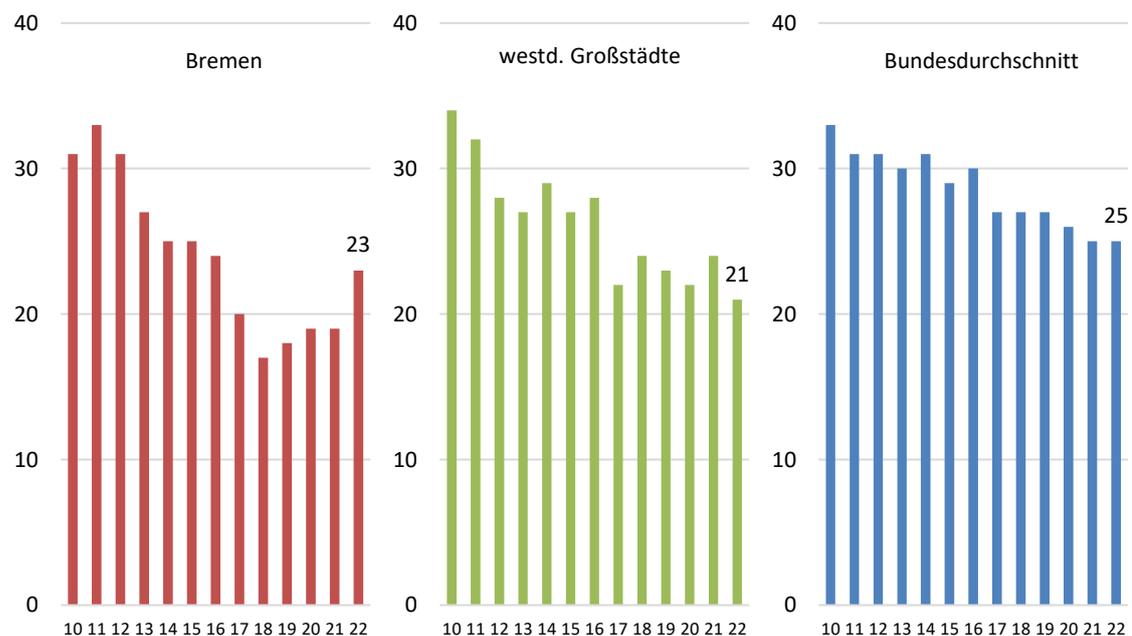
9.1 Tarifbindung

Das IAB-Betriebspanel ist die einzige Quelle, mit der jährlich Daten erhoben werden, mit denen sich die Entwicklung der Tarifbindung für Deutschland insgesamt sowie für die einzelnen Bundesländer abbilden lässt. Die Daten des Panels belegen, dass die Tarifbindung bundesweit zurückgegangen ist. Für die abnehmende Tarifbindung können verschiedene Faktoren verantwortlich gemacht werden. Von großer Bedeutung ist der wirtschaftliche Strukturwandel, wodurch die Nachfrage nach bestimmten Produkten und Dienstleistungen zurückgeht, was sich wiederum negativ auf die damit verbundene Zahl an Erwerbstätigen auswirkt (Bsp. Fahrzeugbau). Im Zuge dieses Wandels verliert vor allem das Verarbeitende Gewerbe mit seinen starken Großbetrieben zunehmend an Gewicht, der Dienstleistungssektor mit einer stärker kleinbetrieblichen Struktur weitet sich hingegen aus. Zu einer Tarifschwächung trägt auch bei, dass viele neugegründete Unternehmen keinem Arbeitgeberverband beitreten bzw. die Arbeitgeberbände Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (sog. OT-Mitgliedschaften) zulassen. Hinzu kommen die nachlassende Organisationskraft und damit auch das geschwächte Durchsetzungsvermögen der Gewerkschaften.³²

³² Während die Zahl der Beschäftigten seit 2005 nahezu jedes Jahr gewachsen ist, ist die Zahl der im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kontinuierlich gesunken, und zwar von bundesweit 6,8 Mio. im Jahr 2005 auf 5,6 Mio. im Jahr 2022. In der Folge dieser gegensätzlichen Entwicklungen ist der gewerkschaftliche (Brutto-)Organisationsgrad im betrachteten Zeitraum von 19,4 % auf 13,5 % gesunken (vgl. Greef, S.: DGB-Gewerkschaften in Zahlen 2023).

In Bremen ist derzeit knapp ein Viertel (23 %) der Betriebe tarifgebunden.³³ Der Anteil tarifgebundener Betriebe lag damit erstmals seit fünf Jahren wieder über der 20%-Marke. Gleichwohl liegt der aktuelle Wert noch weit unter dem des Jahres 2010, als noch über 30 % der bremischen Betriebe tarifgebunden waren. In Bremen ist die betriebliche Reichweite von Tarifverträgen etwas niedriger als im Bundesdurchschnitt, aber etwas höher als im Durchschnitt westdeutscher Großstädte (vgl. Abbildung 40).

Abbildung 40: Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt

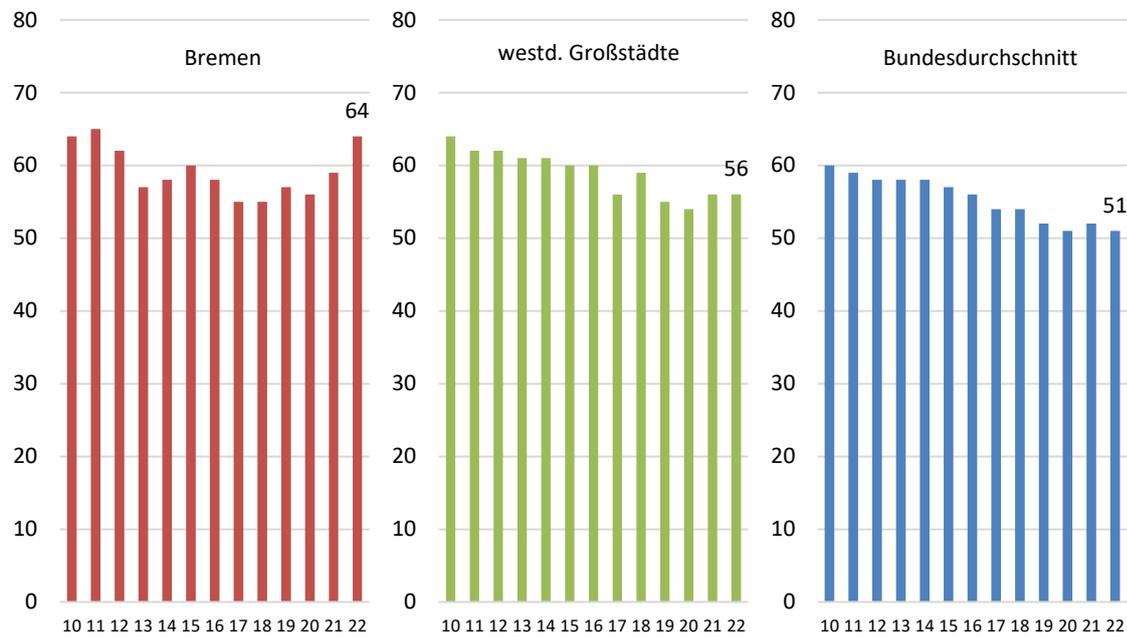


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022

In den tarifgebundenen Betrieben sind rund 64 % der bremischen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigt. Tarifverträge erstrecken sich damit zwar auf nur einen relativ kleinen Teil der Betriebe, aber auf die große Mehrheit der Beschäftigten. Während sich der Anteil tarifgebundener Betriebe in den letzten 10 Jahren deutlich verringert hat, ist der Anteil von Beschäftigten mit Tarifbindung relativ stabil geblieben. In Bremen erstrecken sich Tarifverträge auf einen deutlich größeren Anteil von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen als im Durchschnitt westdeutscher Großstädte sowie im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 41).

³³ Die Angaben zur Tarifbindung basieren auf einer Selbstausskunft der Befragten in den untersuchten Betrieben.

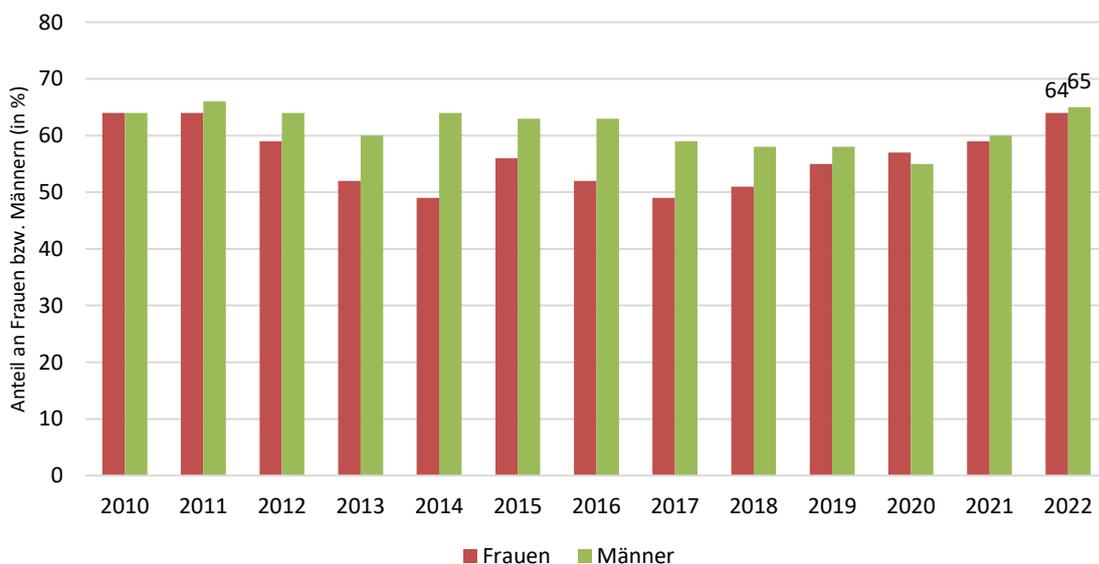
Abbildung 41: Entwicklung der Tarifbindung von Beschäftigten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022

Die Reichweite von Tarifverträgen – bezogen auf Frauen und Männer – ist nahezu identisch. Von allen beschäftigten Frauen in Bremen arbeiten aktuell 64 % in tarifgebundenen Betrieben. Bei Männern beträgt der entsprechende Anteil 65 % (vgl. Abbildung 42).

Abbildung 42: Frauen und Männer in Betrieben mit Tarifbindung



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022

Die Wahrscheinlichkeit für eine Tarifbindung steigt signifikant mit der Größe eines Betriebes, wie die folgende Tabelle 22 belegt. Dies erklärt auch die Diskrepanz zwischen relativ niedriger Betriebs- und relativ hoher Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen.

Tabelle 22: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifver- trag
	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	14	14
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	28	28
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	55	57
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	85	93
Insgesamt	23	64

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Innerhalb der bremischen Wirtschaft bestehen erhebliche Unterschiede bei der Tarifbindung – bezogen auf den Anteil von tarifgebundenen Betrieben an allen Betrieben in der jeweiligen Branche. Die Spanne reicht von jeweils nur 11 % im Handel und im Bereich Logistik bis zu 42 % im Baugewerbe (vgl. Tabelle 23).³⁴

Tabelle 23: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarif- vertrag
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	22	70
Baugewerbe*	42	51
Handel, Reparatur	11	42
- dar. Einzelhandel	16	38
Logistik	11	82
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	17	53
Gesundheits- und Sozialwesen	33	70
Sonstige Dienstleistungen	30	57
- dar. Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe*	33	72
Insgesamt	23	64

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. *Aufgrund der geringen Fallzahl in der Branche sind die ausgewiesenen Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

³⁴ Eine Beschreibung der in den „Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen“ sowie „Sonstigen Dienstleistungen“ enthaltenen Unterbranchen findet sich im Glossar am Ende des Berichts.

In allen Branchen sind größere Betriebe häufiger tarifgebunden als kleinere Betriebe. Daher ist der Anteil von Beschäftigten mit Tarifbindung in allen Bereichen der bremischen Wirtschaft deutlich höher als der Anteil von tarifgebundenen Betrieben. Im Bereich Logistik – dieser umfasst ganz unterschiedliche Bereiche, angefangen von der Personen- und Güterbeförderung über die Lagerwirtschaft (z. B. Häfen) bis hin zu Post-, Kurier- und Expressdiensten - ist zwar nur rund jedes 10. Unternehmen tarifgebunden, bei diesen handelt es sich aber in der Regel um Betriebe mit mehreren hundert Beschäftigten. Demgegenüber stehen zahlreiche Kleinstbetriebe mit wenigen Beschäftigten ohne Tarifbindung.

Ein weiterer Einflussfaktor hinsichtlich der Tarifbindung ist das Betriebsalter. Ältere Betriebe sind tendenziell eher tarifgebunden als jüngere Betriebe. Die unterschiedlich starke Tarifabdeckung wird vor allem bei der Beschäftigtenreichweite sichtbar. So unterliegen 70 % aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in einem vor 1990 gegründeten Betrieb tätig sind, einem Tarifvertrag, aber nur 51 % aller Beschäftigten, die in einem ab 2010 gegründeten Unternehmen arbeiten (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Gründungsjahr

Gründungsjahr	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifver- trag
	%	%
vor 1990	29	70
1990 bis 1999	21	69
2000 bis 2009	27	61
ab 2010	18	51
Insgesamt	23	64

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

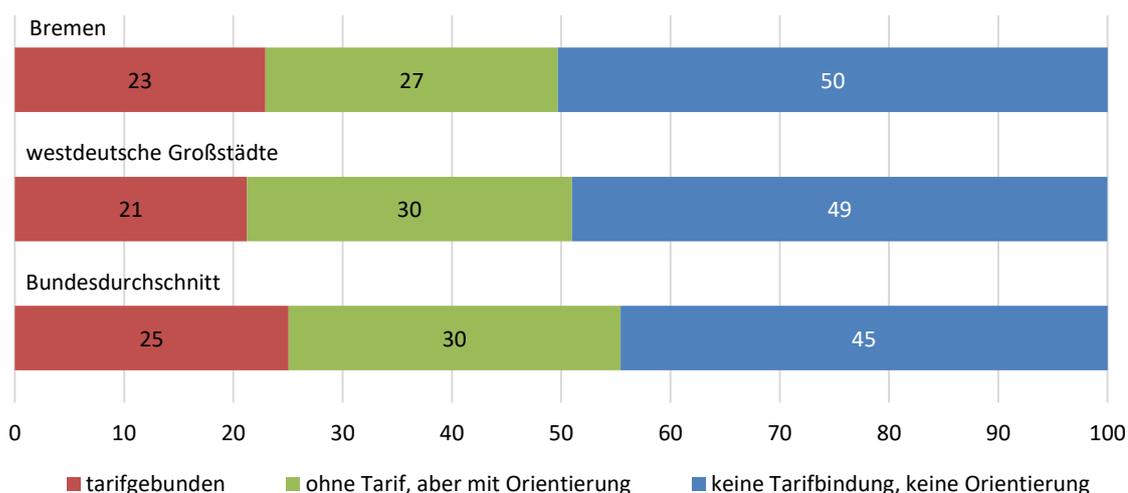
Der aufgezeigte Zusammenhang zwischen Betriebsalter und Tarifbindung hängt wiederum eng mit der Betriebsgröße zusammen, da ältere Betriebe in der Regel mehr Beschäftigte haben als jüngere Betriebe.

9.2 Orientierung an Tarifverträgen

Die große Mehrheit der bremischen Betriebe ist eigenen Angaben zufolge nicht tarifgebunden. Die Reichweite von Tarifverträgen ist damit – bezogen auf den Anteil der Betriebe – relativ gering. Ein nicht unerheblicher Teil der Betriebe ohne Tarifbindung zieht Tarifverträge als Maßstab bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern heran. So gab

rund jeder dritte (35 %) nicht tarifgebundene Betrieb an, sich bei entsprechenden Verhandlungen an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Bezogen auf alle Betriebe in Bremen sind dies 27 %. In den übrigen 50 % der bremischen Betriebe gilt kein Tarifvertrag und die Befragten orientieren sich eigener Aussage zufolge auch an keinem solchen (vgl. Abbildung 43).

Abbildung 43: Tarifbindung und Tariforientierung von Betrieben in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Unter den nicht tarifgebundenen Betrieben steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich an einem Tarifvertrag orientiert wird, mit der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Größere Betriebe sind nicht nur mehrheitlich tarifgebunden, sondern orientieren sich auch – sofern nicht tarifgebunden – häufiger als kleinere Betriebe an Tarifverträgen (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe ohne Tarifvertrag	darunter: mit Orientierung an Tarifverträgen	
		Anteil an allen Betrieben ohne Tarifvertrag	Anteil an allen Betrieben
	%	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	86	32	28
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	72	39	28
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	45	56	25
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	15	66	10
Insgesamt	77	35	27

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Der Anteil von nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betrieben, ist in den einzelnen Branchen der bremischen Wirtschaft unterschiedlich hoch (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26: Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Branchen

Branche	Betriebe ohne Tarifvertrag	darunter: mit Orientierung an Tarifverträgen	
		Anteil an allen Be- trieben ohne Tarif- vertrag	Anteil an allen Be- trieben
		%	%
Verarbeitendes Gewerbe	78	37	29
Baugewerbe*	58	55	32
Handel, Reparatur	89	34	30
Logistik	89	36	32
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	83	25	20
Gesundheits- und Sozialwesen	67	51	34
Sonstige Dienstleistungen	70	29	20
Insgesamt	77	35	27

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. *Aufgrund der geringen Fallzahl in der Branche sind die ausgewiesenen Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Ein relativ hoher Anteil von Betrieben mit Orientierung findet sich im Baugewerbe – also genau in jener Branche, in der überdurchschnittlich viele Betriebe tarifgebunden sind. In der Branche Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen sind nicht nur vergleichsweise wenige Betriebe tarifgebunden, sondern orientieren sich die nicht tarifgebundenen Betriebe auch selten an Tarifverträgen.

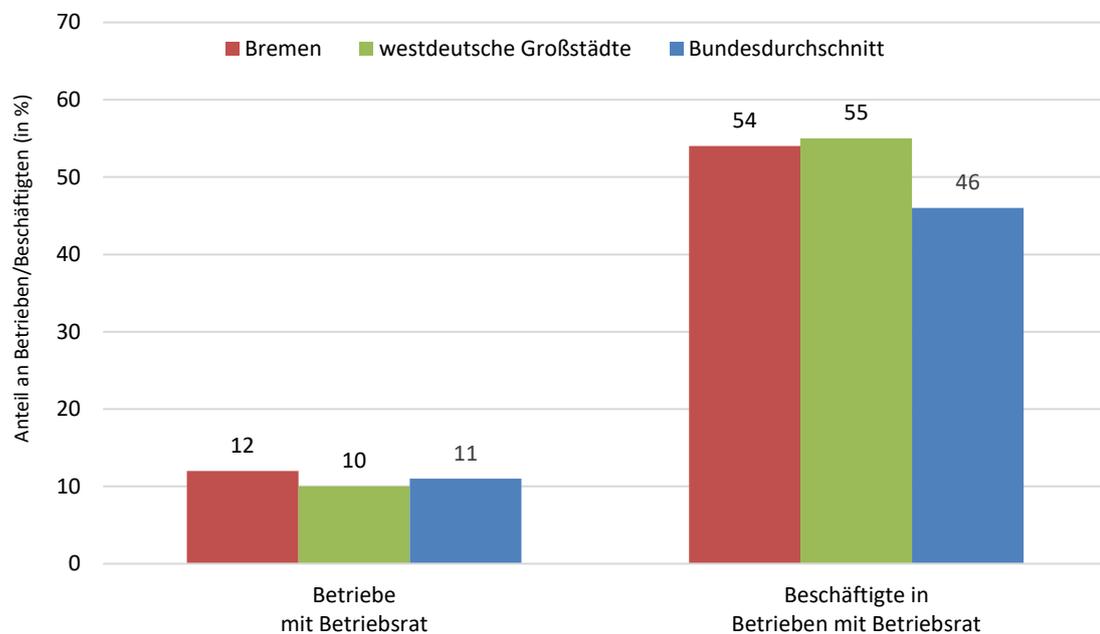
9.3 Betriebliche Interessenvertretung

Betriebsräte gelten als die „zweite tragende Säule“ im bundesdeutschen System der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Die Gründung eines Betriebsrates ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Ohne Betriebsrat können allerdings Rechte nach dem BetrVG, wie z. B. Mitbestimmung im Hinblick auf Arbeitszeit, Urlaub, Arbeits- und Gesundheitsschutz, nicht wahrgenommen werden. Einen Betriebsrat (bzw. Personalrat im Bereich des öffentlichen Dienstes) gibt es allerdings in nur 8 % der bremischen Betriebe. Die Wahl eines Betriebsrates ist entsprechend der gültigen Gesetzeslage in Betrieben ab fünf Beschäftigten zulässig. Die vorliegende Befragung umfasst, um die Betriebslandschaft repräsentativ abzubilden, auch Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten. In Bremen hat rund ein Drittel (34 %) der insgesamt rund 16 Tsd. Betriebe weniger als fünf Beschäftigte.

Bei einer Ausklammerung dieser Gruppe würde der Anteil von Betrieben mit einem Betriebsrat an allen Betrieben um vier Prozentpunkte höher ausfallen und 12 % betragen.

Die Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung hängt – ähnlich wie die Tarifgebundenheit – sehr stark mit der Betriebsgröße zusammen: Während es in den zahlreichen bremischen Kleinst- und Kleinbetrieben kaum Betriebsräte gibt (Betriebe mit 5 bis 9 Beschäftigten: 2 % mit Betriebsrat, Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten: 9 %), haben immerhin 40 % der Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten solch ein Gremium. Bei Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten gibt es sogar in rund drei Viertel (74 %) einen Betriebsrat (vgl. Abbildung 44).

Abbildung 44: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebsrat in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



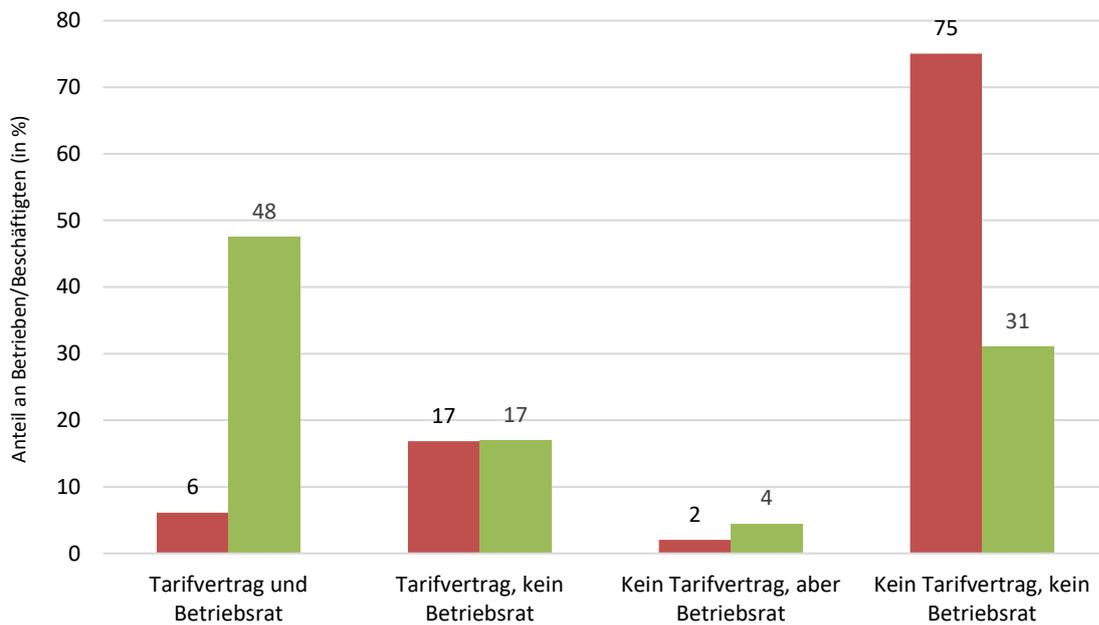
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten

Im Ergebnis ist der Anteil von Beschäftigten mit einer betrieblichen Interessenvertretung deutlich größer als der Betriebsanteil. Insgesamt sind 54 % der bremischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Betrieb³⁵ beschäftigt, in dem es einen Betriebsrat gibt. Mit diesem Anteil liegt Bremen auf dem Niveau der westdeutschen Großstädte und weit über dem bundesweiten Durchschnitt.

³⁵ Der ermittelte Wert bezieht sich auf alle Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten zum Stichtag der Befragung.

Betriebe, in denen sowohl ein Tarifvertrag gilt als auch ein Betriebsrat vorhanden ist, lassen sich als sogenannte „Kernzone“ des dualen Systems der Interessenvertretung bezeichnen. In Bremen fallen rund 6 % aller Betriebe in diese Kernzone. Da es sich bei den Betrieben der Kernzone überwiegend um größere Betriebe handelt, ist die Beschäftigtenreichweite um ein Vielfaches höher. So ist in Betrieben mit Tarifbindung und Betriebsrat knapp die Hälfte der bremischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt (vgl. Abbildung 45).

Abbildung 45: Betriebe und Beschäftigte nach Tarifvertrag und Betriebsrat



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Ein erheblicher Teil der bremischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - knapp ein Drittel (31 %) - muss demgegenüber ohne betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung auskommen. Solche Vertretungslücken sind typisch für die zahlenmäßig starke Gruppe der Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Rund neun von zehn dieser Betriebe haben weder einen Tarifvertrag noch einen Betriebsrat (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27: Betriebe mit Tarifvertrag und Betriebsrat nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe...			
	mit Tarifvertrag und Betriebsrat	mit Tarifvertrag, ohne Betriebsrat	ohne Tarifvertrag, mit Betriebsrat	ohne Tarifvertrag, ohne Betriebsrat
	%	%	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	1	13	1	86
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	7	22	4	68
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	30	27	12	31
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	79	13	4	4
Insgesamt	48	17	4	31

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Fazit: In den letzten Jahren ist die betriebliche Reichweite von Tarifverträgen in Bremen – wie auch in anderen Bundesländern – tendenziell zurückgegangen. Insbesondere Kleinst- und Kleinbetriebe, vornehmlich aus den Branchen des Dienstleistungssektors, sind in der Regel nicht tarifgebunden. Eine nennenswerte Zahl der nicht tarifgebundenen Betriebe orientiert sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag. Frühere Befragungen haben allerdings gezeigt, dass die Löhne in diesen Betrieben nicht zwingend Tariflohniveau erreichen. Dass der Anteil von tarifgebundenen Beschäftigten in den letzten Jahren relativ stabil geblieben ist, liegt vor allem an der überdurchschnittlich starken Tarifbindung bzw. Tariftreue der größeren Unternehmen.

10 HOMEOFFICE

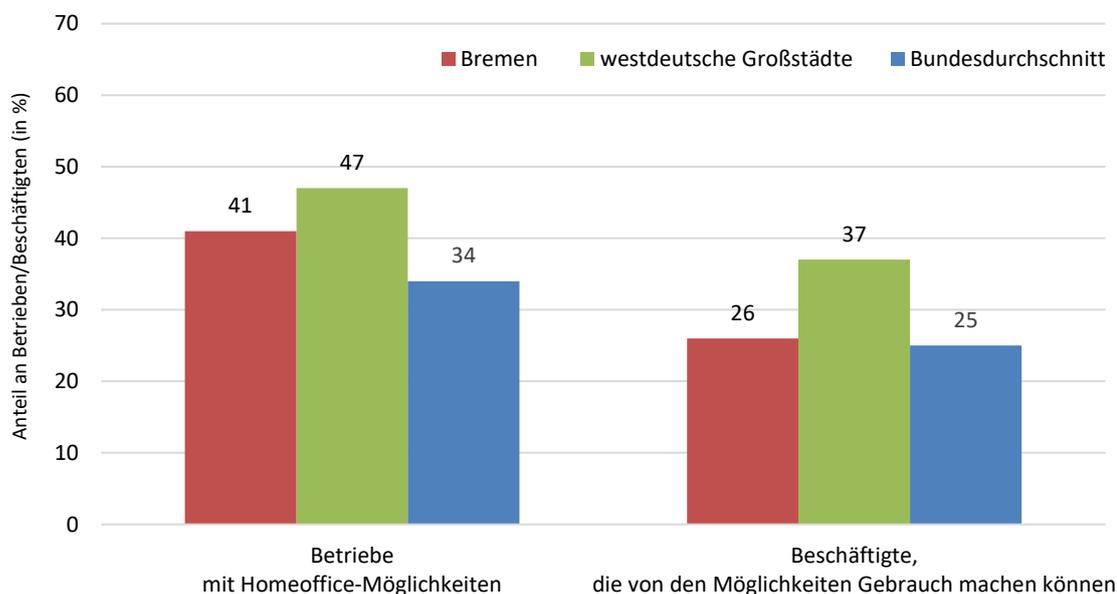
Die fortschreitende Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. Der Einsatz von Laptops, Tablets oder Smartphones und der individuelle Zugang zu einer stabilen Internetanbindung erlauben ein orts- und zeitflexibleres Arbeiten. Das hat nicht nur den Betrieben, sondern auch den Beschäftigten neue Gestaltungsspielräume bei der Arbeitsorganisation eröffnet. Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie wurde diese Entwicklung beschleunigt. Insbesondere das Arbeiten im sogenannten Homeoffice wurde als wirksames Mittel zur Minimierung der Ansteckungsrisiken und damit der Eindämmung der Pandemie betrachtet. Daher wurden Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu ermöglichen, von zu Hause aus zu arbeiten – sofern keine betriebsbedingten Gründe entgegenstehen.³⁶ Im Folgenden wird zunächst dargestellt, wie viele Betriebe ihren Beschäftigten anbieten, von zu Hause aus zu arbeiten, und wie viele der Beschäftigten in Betrieben mit solchen Angeboten die vorhandenen Möglichkeiten prinzipiell nutzen können. Im Anschluss wird gezeigt, ob es in den Betrieben mit Homeoffice-Möglichkeiten Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung durch ständige Erreichbarkeit oder verlängerte Arbeitszeiten gibt.

10.1 Betriebe und Beschäftigte mit Homeoffice

Zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung im dritten Quartal 2022 bestand in 41 % aller bremischen Betriebe die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Hiervon konnten durchschnittlich 39 % der Beschäftigten dieser Betriebe Gebrauch machen. Bezogen auf alle Beschäftigten in Bremen ergibt dies einen Anteilswert in Höhe von 26 %, d. h. rund jede vierte Arbeitnehmerin bzw. jeder vierte Arbeitnehmer hatte die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. In Bremen ist Homeoffice damit – bezogen auf Betriebe mit entsprechenden Angeboten für ihre Beschäftigten – weniger verbreitet als in westdeutschen Großstädten, aber häufiger möglich als im Bundesdurchschnitt. Im Hinblick auf die Zahl der Beschäftigten, die von solchen Möglichkeiten Gebrauch machen können, liegt Bremen im Bundesdurchschnitt und damit deutlich unter dem Mittelwert westdeutscher Großstädte (vgl. Abbildung 46).

³⁶ Die „Homeoffice-Pflicht“ wurde von der Bund-Länder-Konferenz am 19.01.2021 durch eine entsprechende Änderung der Arbeitsschutzverordnung beschlossen und trat zum 27.01.2021 in Kraft (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung). Mit dem Beschluss des deutschen Bundestages vom 21.04.2021 zur vierten Novelle des Infektionsschutzgesetzes ist die Verpflichtung aus der Arbeitsschutzverordnung ins Infektionsschutzgesetz übergegangen. Die „Homeoffice-Pflicht“ sollte zum 30.06.2021 enden, wurde aber mehrfach verlängert, zuletzt bis zum 25.05.2022. Angesichts des beständigen Abklingens der Infektionszahlen wurde beschlossen, die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung über den 25.05.2022 hinaus nicht mehr zu verlängern.

Abbildung 46: Betriebe und Beschäftigte mit Homeoffice-Möglichkeiten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

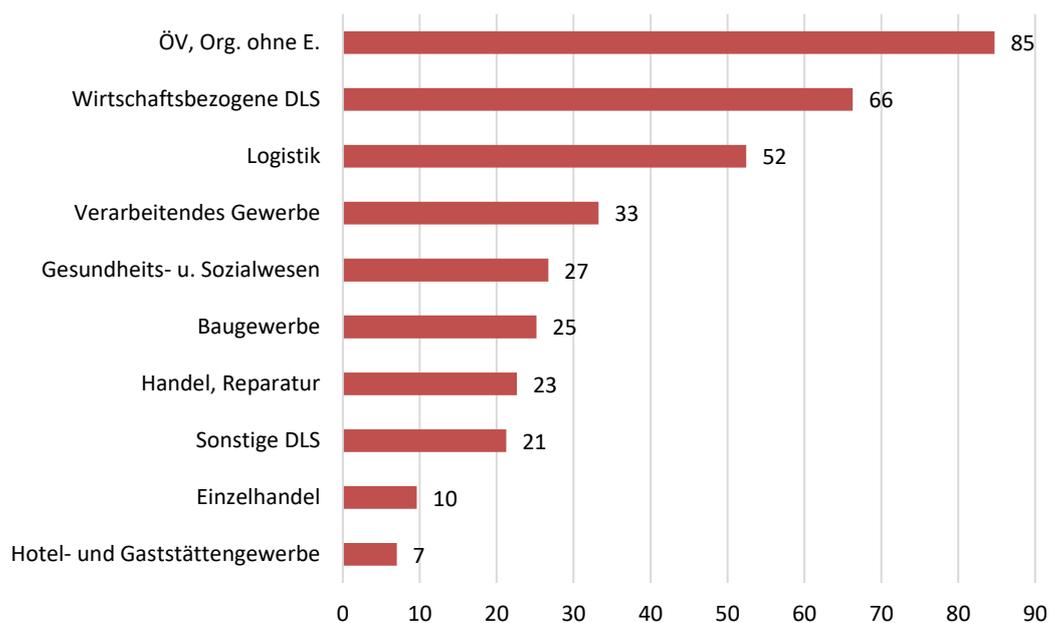
Im Vergleich zum Jahr 2018, als die Betriebe erstmals zum Thema Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten befragt wurden, haben die Möglichkeiten dieser Art von Arbeit zugenommen. Damals lag der Anteil der Betriebe mit mobilem Arbeiten in Bremen erst bei 29 % und der Anteil der Beschäftigten bei lediglich 11 %.

Das Angebot von Homeoffice wird ganz wesentlich von der Branchenstruktur bzw. der damit zusammenhängenden Tätigkeitsstruktur geprägt. Dienstleistungstätigkeiten (Büro- und Verwaltungstätigkeiten u. ä.) können eher „von zu Hause aus“ erledigt werden als Arbeiten in der Produktion. Die Wirtschaft in Großstädten ist in der Regel durch einen überdurchschnittlichen hohen Anteil von Dienstleistungsbranchen geprägt. Demzufolge gibt es dort in der Regel mehr Arbeitsplätze mit Tätigkeiten, die auch im Homeoffice ausgeübt werden können. Die bremische Wirtschaft unterscheidet sich von anderen großstädtischen Ballungsräumen durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes. Diese ähnelt damit mehr der Struktur im Bundesdurchschnitt als jener in westdeutschen Großstädten. Daher liegt der aktuelle Anteil von Beschäftigten mit Homeoffice-Möglichkeiten dichter am bundesweiten Durchschnittswert als am durchschnittlichen Wert der westdeutschen Großstädte.

In den meisten Bereichen der bremischen Wirtschaft ist Homeoffice sehr selten, sowohl bezogen auf Betriebe mit solchen Angeboten als auch auf Beschäftigte, die diese nutzen können. Dies betrifft z. B. das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe und den Einzelhandel. In diesen Branchen gibt es nur in 7 % bzw. 10 % der Betriebe überhaupt die

Möglichkeit zum Arbeiten von zu Hause. Besonders weit verbreitet ist das Arbeiten von zu Hause dagegen im Bereich der Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck: Hier ermöglichen 85 % der bremischen Betriebe bzw. Dienststellen für alle oder zumindest einen Teil ihrer Beschäftigten das Arbeiten von zu Hause (vgl. Abbildung 47).³⁷

Abbildung 47: Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten nach Branchen



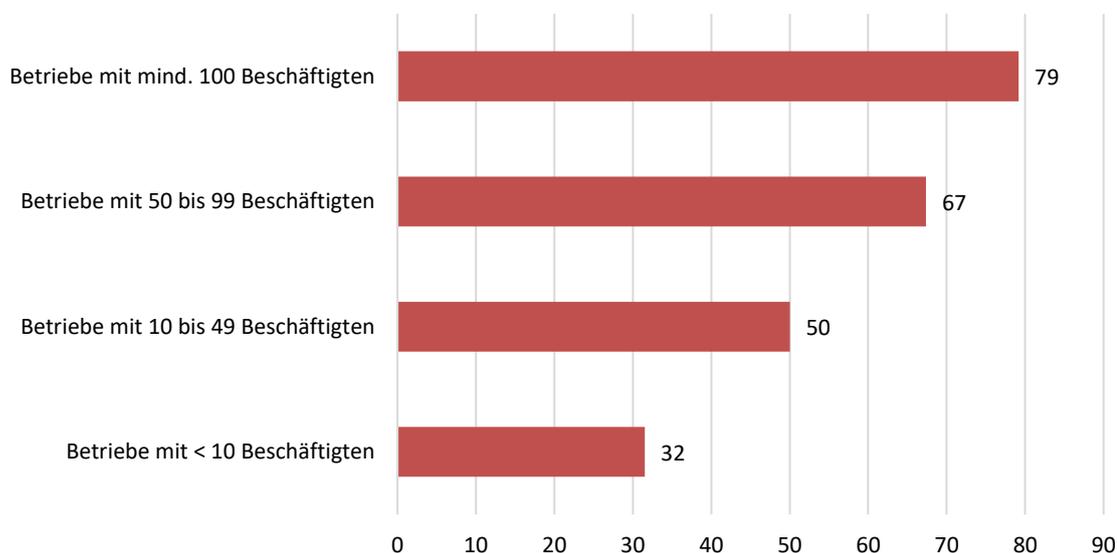
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

In der Branche Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen (z. B. Rechts-, Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurwesen, Forschung- und Entwicklung) ist Homeoffice ebenfalls sehr stark verbreitet: Zwei Drittel aller Betriebe dieser Branche bieten solche Möglichkeiten an. Mit einem Anteil von 52 % gibt es auch im Bereich der Logistik überdurchschnittlich viele Betriebe in Bremen mit entsprechenden Angeboten. Diese beschränken sich allerdings auf einen relativ kleinen Kreis von Beschäftigten: Lediglich 15 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und können hiervon tatsächlich auch Gebrauch machen. Der Anteil liegt damit deutlich unter dem bremischen Mittelwert.

³⁷ Eine Beschreibung der in den „Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen“ sowie „Sonstigen Dienstleistungen“ enthaltenen Unterbranchen findet sich im Glossar am Ende des Berichts.

Der Anteil von Betrieben, in denen Beschäftigte potenziell im Homeoffice arbeiten könnten, steigt – unabhängig von der Branche – mit der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (vgl. Abbildung 48).

Abbildung 48: Betriebe mit bzw. ohne Homeoffice-Möglichkeiten nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2022

Während es solche Möglichkeiten nur bei etwa einem Drittel (32 %) aller Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten gibt, bieten mehr als drei Viertel (79 %) aller Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten Homeoffice für alle oder zumindest einen Teil ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Die ermittelten größenspezifischen Unterschiede sind plausibel, da die Wahrscheinlichkeit, dass es mindestens einen Arbeitsplatz bzw. eine Tätigkeit gibt, die auch im Homeoffice ausgeführt werden kann, mit der Größe eines Betriebes steigen dürfte.

Die Ergebnisse der Befragung machen letztlich deutlich, dass die Möglichkeit für Homeoffice stark von der jeweiligen Tätigkeit abhängt. Bei Tätigkeiten, die eine bestimmte, nicht mobile Arbeitsplatzausstattung erfordern, z. B. Maschinen oder Anlagen, oder bei denen Leistungen am Menschen oder vor Ort ausgeführt werden müssen, ist das Arbeiten von zu Hause aus in der Regel nicht realisierbar. Demzufolge sind solche Möglichkeiten gegenwärtig auf einen vergleichsweise kleinen Kreis von Beschäftigten beschränkt.

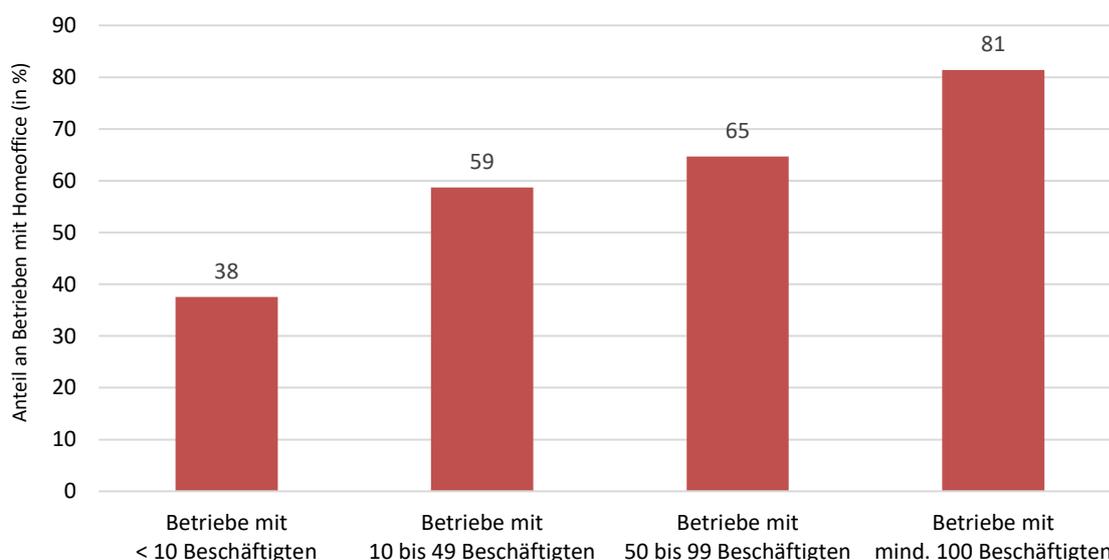
10.2 Regelungen zum Umgang mit Homeoffice

Das Arbeiten von zu Hause kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern und die Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten verbessern. Demgegenüber steht die Gefahr von erhöhtem Arbeitsvolumen, größerer Arbeitsintensität und

unterbrochenen Erholungsphasen, mit möglichen gesundheitlichen Folgen sowie Problemen der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Pflichten, gerade bei Frauen. Um diese negativen Effekte zu vermeiden, sind Regelungen zum Schutz der Beschäftigten erforderlich. Hiermit sind Vereinbarungen gemeint, die garantieren, dass die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten nicht durch arbeitsbezogene Unterbrechungen gestört werden. Das bedeutet z. B. keine Anrufe oder E-Mails nach Feierabend bzw. an freien Tagen oder Wochenenden.

Etwas mehr als die Hälfte (51 %) aller bremischen Betriebe, die Homeoffice ermöglichen, führte im Zuge der Corona-Pandemie neue Regelungen zu Homeoffice, Telearbeit oder mobilem Arbeiten ein oder passte bestehende Regelungen an (westdeutsche Großstädte: 53 %, Bundesdurchschnitt: 54 %).³⁸ Mit der Größe eines Betriebes steigt nicht nur die Wahrscheinlichkeit für Homeoffice-Angebote, sondern auch für das Vorhandensein von Vereinbarungen, die den Umgang mit dieser Form des Arbeitens regeln (vgl. Abbildung 49).

Abbildung 49: Vorhandensein von Regelungen zum Umgang mit Homeoffice nach Betriebsgrößeklassen

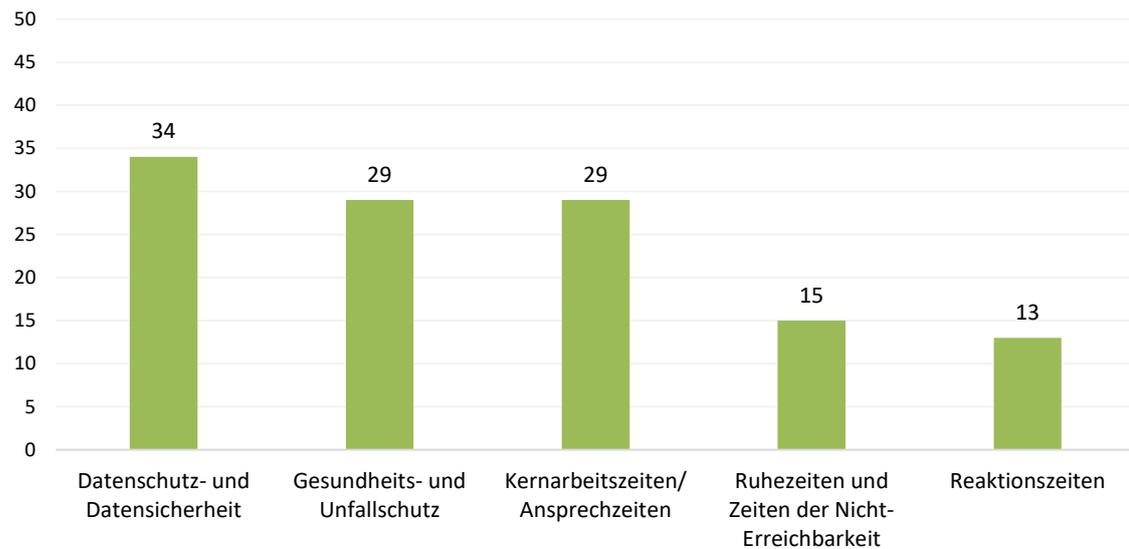


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: Betriebe mit Homeoffice

³⁸ Die Frage lautete: Bitte geben Sie zu den folgenden Aspekten an, ob in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle im Zuge der Corona-Pandemie neue Regelungen zu Home-Office, Telearbeit oder mobilem Arbeiten eingeführt oder bestehende Regelungen angepasst wurden. Dies kann beispielsweise durch Handlungsanweisungen, Rundschreiben, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen erfolgen.

Bei den erfolgten Regeleinführungen bzw. Anpassungen bestehender Regelungen ging es vor allem um die Themen Datensicherheit und Gesundheitsschutz sowie Kernarbeitszeiten bzw. Ansprechzeiten. Vereinbarungen zu anderen Aspekten, wie z. B. die Regelung von Zeiten der Nichterreichbarkeit, waren demgegenüber deutlich seltener (vgl. Abbildung 50).

Abbildung 50: Art der Regelungen zum Umgang mit Homeoffice in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: Betriebe mit Homeoffice und Regelungen

Fazit: Im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie und den damit verbundenen Einschränkungen hat Homeoffice an Bedeutung gewonnen. In vielen Betrieben wurde Homeoffice neu eingeführt oder bestehende Möglichkeiten wurden erweitert. Zahlreiche Betriebe bieten ihren Beschäftigten auch nach dem Ende der Pandemie an, von zu Hause aus zu arbeiten. Dies deutet darauf hin, dass viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber positive Erfahrungen mit dieser Art der Arbeitsorganisation gemacht haben. Die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort dürfte daher auch in Zukunft zumindest für einen Teil der Beschäftigten eine größere Rolle spielen als vor der Pandemie. Insbesondere in größeren Betrieben hat offensichtlich ein Umdenken hin zu einer vermehrten Homeoffice-Nutzung eingesetzt. Gleichwohl wird in der Mehrheit der überwiegend kleineren Betriebe kein Homeoffice angeboten. Dies kann mit objektiven Gründen zusammenhängen, etwa dass die Tätigkeiten hierfür ungeeignet sind, oder mit subjektiven Gründen, wenn es Vorbehalte seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber oder der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen diese Form des Arbeitens gibt.

GLOSSAR

Ausbildungsbetrieb

Ein Betrieb wird als „Ausbildungsbetrieb“ betrachtet, wenn mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft: Ausbildung von Auszubildenden zum Befragungszeitpunkt, Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr oder für das beginnende Ausbildungsjahr, geplanter Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr, Ausbildung von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in den ersten Monaten des Befragungsjahres und damit vor dem Stichtag der Befragung im dritten Quartal des Jahres. Diese Definition ist somit relativ weit gefasst.

Auszubildende

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als „Auszubildende“ sowohl Auszubildende als auch Beamtenanwärter und Beamtenanwärterinnen.

Beschäftigte

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als „Beschäftigte“ alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Als Beschäftigte werden also auch Beamtinnen und Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst.

Betriebe

Im vorliegenden Bericht werden ausnahmslos „Betriebe“ betrachtet. Unter „Betrieb“ wird eine regional und wirtschaftlich abgegrenzte Einheit verstanden, in der mindestens ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter bzw. eine sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig ist – entsprechend den Meldungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Diese erstatten für ihre sozialversicherungspflichtig (und geringfügig Beschäftigten) Meldungen zur Sozialversicherung. Die rechtliche Grundlage hierfür ist § 28a Sozialgesetzbuch IV (SGB IV). Damit Betriebe an dem automatisierten Meldeverfahren zur Sozialversicherung teilnehmen können, benötigen sie eine Betriebsnummer. Diese wird durch den Betriebsnummernservice der Bundesagentur für Arbeit vergeben und ist das

Kriterium für die Abgrenzung eines Betriebes im Sinne des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung.

Dienstleistungen

Der Branche „Sonstige Dienstleistungen“ werden Betriebe aus den folgenden Bereichen zugeordnet: Beherbergung und Gastronomie, Kunst/Unterhaltung/Erholung/Sport, sonstige personenbezogene Dienstleistungen (z. B. Wäschereien, Friseurgewerbe, Sauna) sowie Erziehung und Unterricht.

Der Branche „Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen“ werden Betriebe aus den folgenden Bereichen zugeordnet: Informationstechnologische Dienstleistungen, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Wach- und Sicherheitsdienste.

Fachkräfte

Als „Fachkräfte“ bzw. „qualifizierte Arbeitskräfte“ gelten im vorliegenden Bericht alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sowie Personalverantwortlichen eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzen.

Weiterbildung

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als „Weiterbildung“ alle inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen, für deren Teilnahme Arbeitskräfte freigestellt werden bzw. die Kosten ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen werden. Das Spektrum der erfassten Maßnahmen ist relativ breit definiert. Als Weiterbildung gelten sowohl die Teilnahme an internen und externen Lehrgängen und Kursen, die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen u. ä. als auch Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation) oder selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (z. B. computergestützte Selbstlernprogramme).

