



BREMEN
MOIN ZUKUNFT!

IAB-Betriebspanel Bremen

Ergebnisse der Befragung 2024



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Die Senatorin für Arbeit, Soziales,
Jugend und Integration

Freie
Hansestadt
Bremen

Impressum

Studie im Auftrag der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration

Erarbeitet in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit.

Herausgeberin: *Die Senatorin für Arbeit, Soziales,
Jugend und Integration*

Verfasser:innen: *Marek Frei, Silke Kriwoluzky, Simone Pohl, Linda Wittbrodt (Institut SÖSTRA)*

Datenerhebung: *Verian Deutschland*

Redaktionsschluss: *10. Juni 2025*

Fotonachweise: *Dr. Claudia Schilling: SASJI/Hornung
Titel: Pexels (<https://www.pexels.com/de-de/foto/foto-von-leuten-die-einander-die-hände-halten-3184423/>)*

Elektronisch verfügbar unter: [https://www.soziales.bremen.de/arbeit/arbeiten-in-bremen-bremerhaven/
beschäftigungstrends-118748](https://www.soziales.bremen.de/arbeit/arbeiten-in-bremen-bremerhaven/beschäftigungstrends-118748)



Europäische Union
Investition in Bremens Zukunft
Europäischer Sozialfonds
im Land Bremen



Freie
Hansestadt
Bremen

DIE SENATORIN FÜR ARBEIT, SOZIALES,
JUGEND UND INTEGRATION

IAB-Betriebspanel Bremen

Ergebnisse der Befragung 2024

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

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



Vorwort

Ich freue mich, auch in diesem Jahr die aktuellen Ergebnisse des IAB-Betriebspanels vorstellen zu dürfen. Die vorliegende Auflage enthält wie gewohnt Informationen zu den regelmäßig nachgefragten als auch aktuellen, neu und Fragebogen aufgenommenen Themenfeldern. So können wir langfristige Entwicklungen des Arbeitsmarktes aus Sicht der antwortenden Betriebe nachvollziehen und zugleich aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen einordnen.

Für Bremen zeigt sich – wie auch bundesweit – ein widersprüchliches Bild: Auf der einen Seite steigt aufgrund der anhaltenden wirtschaftlichen Schwäche die Zahl der Arbeitslosen, auf der anderen Seite bleibt die Nachfrage der Betriebe nach Fachkräften hoch. Problematisch wird dies, wenn offene Stellen nur schwer oder erst nach langer Suche besetzt werden können – genau darauf weisen die Ergebnisse des Betriebspanels hin. Umso wichtiger ist es, alle Fachkräftepotenziale zu nutzen. Qualifizierung und Weiterbildung spielen hierbei eine zentrale Rolle. Ebenso entscheidend ist die stärkere Einbindung von Frauen in den Arbeitsmarkt – nicht nur für die Fachkräfteversicherung, sondern auch für mehr gesellschaftliche Gerechtigkeit.

Die Daten zeigen: Frauen sind weiterhin seltener in Führungspositionen vertreten und erzielen im Durchschnitt geringere Einkommen als Männer. Positiv ist, dass sie in Bremen in den vergangenen Jahren aufgeholt haben. Doch noch immer liegt ihr Anteil an Führungspositionen bei nur rund einem Drittel – in Bremen wie bundesweit, und seit Jahren ohne nennenswerten Fortschritt. Hier bleibt also Handlungsbedarf.

Umso erfreulicher ist, dass sich viele Betriebe zunehmend mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie befassen. Flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit, von zuhause zu arbeiten, haben sich verbreitet und erleichtern es, Berufliches und Privates besser miteinander zu vereinbaren. Ich wünsche mir, dass Unternehmen diesen Weg weitergehen und ihren Beschäftigten dort, wo es möglich ist, noch mehr Freiräume eröffnen – auch im eigenen Interesse.

Mein besonderer Dank gilt den mehr als 1.000 Betrieben in Bremen und Bremerhaven, die sich an der Befragung beteiligt haben. Ohne ihre Mitwirkung wären diese fundierten Einblicke nicht möglich. Ebenso danke ich allen, die an der Erstellung, Durchführung und Auswertung beteiligt waren. Ihr Engagement und Fachwissen haben diesen Bericht erst möglich gemacht.

Abschließend hoffe ich, dass auch Sie die Ergebnisse mit ebenso großem Interesse lesen werden wie ich.

Ihre



Dr. Claudia Schilling

Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration

INHALTSVERZEICHNIS

IN ALLER KÜRZE	5
1 EINFÜHRUNG	10
2 DATENBASIS.....	12
3 WIRTSCHAFTLICHE LAGE.....	17
3.1 Wettbewerbssituation und Geschäftslage	17
3.2 Investitionen	24
3.3 Innovationen	27
4 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG	30
4.1 Beschäftigungsentwicklung, Personaleinstellungen und Personalabgänge	30
4.2 Befristete Beschäftigung.....	37
4.3 Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine	41
5 FACHKRÄFTEBEDARF	46
5.1 Entwicklung der Fachkräftenachfrage	47
5.2 Besetzung von Fachkräftestellen.....	53
5.3 Prognose	57
6 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG	65
6.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe	65
6.2 Betriebliche Gründe für einen Ausbildungsverzicht.....	71
6.3 Gewinnung von Auszubildenden	76
6.4 Berücksichtigung von Bewerberinnen und Bewerbern ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen.....	79
7 WEITERBILDUNG	84
8 FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN.....	90
8.1 Besetzung von Führungspositionen	90
8.2 Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	96
9 TARIFBINDUNG UND BETRIEBLICHE INTERESSENVERTRETUNG.....	103
9.1 Entwicklung der Tarifbindung.....	103
9.2 Betriebliche Interessenvertretung.....	108
GLOSSAR.....	112

TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Beurteilung des Konkurrenz- und Wettbewerbsdrucks nach Branchen	18
Tabelle 2:	Beurteilung des Konkurrenz- und Wettbewerbsdrucks nach Betriebsgrößenklassen	18
Tabelle 3:	Ertragslage im zum Zeitpunkt der Befragung abgelaufenen Geschäftsjahr nach Branchen	20
Tabelle 4:	Ertragslage im zum Zeitpunkt der Befragung abgelaufenen Geschäftsjahr nach Betriebsgrößenklassen	20
Tabelle 5:	Jahresergebnis im zum Zeitpunkt der Befragung abgelaufenen Geschäftsjahr nach Branchen ...	22
Tabelle 6:	Jahresergebnis im zum Zeitpunkt der Befragung abgelaufenen Geschäftsjahr nach Betriebsgrößenklassen	22
Tabelle 7:	Umsatzentwicklung für das zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht abgeschlossene Geschäftsjahr 2024 nach Branchen.....	24
Tabelle 8:	Umsatzentwicklung für das zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht abgeschlossene Geschäftsjahr 2024 nach Betriebsgrößenklassen	24
Tabelle 9:	Beurteilung des technischen Stands der Maschinen und Anlagen, der Betriebs- und Geschäftsausstattung nach Betriebsalter	25
Tabelle 10:	Betriebe mit Innovationen nach Betriebsgrößenklassen	28
Tabelle 11:	Betriebe mit Anfragen sowie Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine nach Betriebsgrößenklassen	43
Tabelle 12:	Betriebe mit Fachkräftebedarf (ausgewählte Branchen)	52
Tabelle 13:	Betriebe mit Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen	53
Tabelle 14:	Einschätzung des Fachkräfteersatzbedarfs in den kommenden zwei Jahren nach Branchen.....	59
Tabelle 15:	Einschätzung des Fachkräfteersatzbedarfs in den kommenden zwei Jahren nach Betriebsgrößenklassen	59
Tabelle 16:	Erwartete Entwicklung der Gesamtzahl von Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten (Fachkräfte) nach Branchen	61
Tabelle 17:	Erwartete Entwicklung der Gesamtzahl von Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten (Fachkräfte) nach Betriebsgrößenklassen	62
Tabelle 18:	Erwartete Personalprobleme in den nächsten beiden Jahren (Auswahl) nach Branchen	63
Tabelle 19:	Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen	69
Tabelle 20:	Ausbildungsbeteiligung nach Branchen	70
Tabelle 21:	Gründe für den Ausbildungsverzicht von ausbildungsberechtigten Betrieben nach ausgewählten Betriebsgrößenklassen.....	74
Tabelle 22:	Gründe für den Ausbildungsverzicht von ausbildungsberechtigten Betrieben nach ausgewählten Branchen.....	75
Tabelle 23:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen	87
Tabelle 24:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen	88
Tabelle 25:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach bisheriger und erwarteter Beschäftigungsentwicklung.....	88
Tabelle 26:	Anzahl der Führungskräfte auf der obersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen	91
Tabelle 27:	Struktur der Geschäftsführung nach Branchen.....	92
Tabelle 28:	Struktur der Geschäftsführung nach Betriebsgrößenklassen.....	93
Tabelle 29:	Anteil von Frauen und Männern an den Führungspositionen auf der ersten Führungsebene nach Branchen	95
Tabelle 30:	Betriebe mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach Branchen	98
Tabelle 31:	Betriebe mit Angeboten zum mobilen Arbeiten und Beschäftigte mit Möglichkeit zum mobilen Arbeiten nach Branchen.....	101
Tabelle 32:	Betriebe mit Angeboten zum mobilen Arbeiten und Beschäftigte mit Möglichkeit zum mobilen Arbeiten nach Betriebsgrößenklassen	101
Abbildung 1:	Betriebe mit positivem Jahresergebnis in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	21
Abbildung 2:	Umsatzentwicklung für das zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht abgeschlossene Geschäftsjahr 2024	23
Abbildung 3:	Betriebe mit Investitionen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	26
Abbildung 4:	Betriebe mit Beschäftigungsaufbau bzw. Beschäftigungsabbau.....	31

Abbildung 5:	Personalbedarf und Personaleinstellungen	32
Abbildung 6:	Betriebe mit Personaleinstellungen und Personalabgängen	33
Abbildung 7:	Entwicklung der Einstellungs- und Abgangsrate	34
Abbildung 8:	Personalabgänge nach ausgewählten Gründen des Ausscheidens	35
Abbildung 9:	Prognose der Beschäftigungsentwicklung	36
Abbildung 10:	Betriebe mit befristet Beschäftigten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	37
Abbildung 11:	Betriebe mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen nach Betriebsgrößenklassen	38
Abbildung 12:	Befristungsquote nach Betriebsgrößenklassen	38
Abbildung 13:	Verteilung befristeter Beschäftigungsverhältnisse nach Betriebsgrößenklassen	39
Abbildung 14:	Befristete Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen	39
Abbildung 15:	Entwicklung sachgrundloser Befristungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	40
Abbildung 16:	Betriebe mit Beschäftigungsanfragen von geflüchteten Personen aus der Ukraine in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	42
Abbildung 17:	Betriebe mit Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	43
Abbildung 18:	Struktur der Tätigkeiten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	47
Abbildung 19:	Entwicklung der Tätigkeitsstrukturen in Bremen	48
Abbildung 20:	Struktur der Tätigkeiten nach ausgewählten Branchen	49
Abbildung 21:	Struktur der Tätigkeiten von Frauen und Männern	50
Abbildung 22:	Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Fachkräftebedarf in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	51
Abbildung 23:	Entwicklung des Fachkräftebedarfs (Index 2010 = 100)	51
Abbildung 24:	Entwicklung des Anteils der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	54
Abbildung 25:	Entwicklung des Anteils unbesetzter Fachkräftestellen an allen Fachkräftestellen in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	54
Abbildung 26:	Nicht besetzte Fachkräftestellen nach Betriebsgrößenklassen	55
Abbildung 27:	Art der eingegangenen Kompromisse bei der Besetzung von Fachkräftestellen	57
Abbildung 28:	Erwartete Nachbesetzungen für freiwerdende Stellen für Fachkräfte in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	58
Abbildung 29:	Betriebe mit erwarteten Nachbesetzungen für in den nächsten zwei Jahren freiwerdende Stellen für Fachkräfte nach Gründungsjahr	60
Abbildung 30:	Erwartete Entwicklung der Gesamtzahl von Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten (Fachkräfte) in den nächsten zwei Jahren	61
Abbildung 31:	Betriebe mit erwarteten Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften in den folgenden beiden Jahren	63
Abbildung 32:	Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen	67
Abbildung 33:	Ausbildungsberechtigung nach Betriebsalter	67
Abbildung 34:	Entwicklung des Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	68
Abbildung 35:	Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	69
Abbildung 36:	Übersicht über Gründe für den Ausbildungsverzicht von ausbildungsberechtigten Betrieben	72
Abbildung 37:	Gründe für den Ausbildungsverzicht von ausbildungsberechtigten Betrieben	73
Abbildung 38:	Betriebe mit nicht besetzten Ausbildungsplätzen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	77
Abbildung 39:	Unbesetzte Ausbildungsplätze nach Betriebsgrößenklassen	78
Abbildung 40:	Entwicklung des Anteils der übernommenen Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	79
Abbildung 41:	Betriebe mit Berücksichtigung von Bewerberinnen und Bewerbern ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen unter bestimmten Voraussetzungen	80
Abbildung 42:	Voraussetzungen für die Berücksichtigung von Bewerbern und Bewerberinnen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen	81
Abbildung 43:	Berücksichtigung von Bewerbern und Bewerberinnen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen nach Betriebsgrößenklassen	82

Abbildung 44:	Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	85
Abbildung 45:	Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	86
Abbildung 46:	Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach Geschlecht	86
Abbildung 47:	Besetzung von Führungspositionen nach dem Geschlecht in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	92
Abbildung 48:	Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Frauen auf der ersten Führungsebene in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	94
Abbildung 49:	Entwicklung des Frauenanteils an den Führungspositionen auf der ersten Führungsebene in Bremen, in westdeutschen Großstädten und Bundesdurchschnitt	94
Abbildung 50:	Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Bremen 2012, 2016 und 2024	97
Abbildung 51:	Betriebe mit Angeboten zum mobilen Arbeiten und Beschäftigte mit Möglichkeit zum mobilen Arbeiten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	99
Abbildung 52:	Anteil der Beschäftigten mit Möglichkeit zum mobilen Arbeiten in Betrieben mit entsprechenden Angeboten.....	100
Abbildung 53:	Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	104
Abbildung 54:	Tarifbindung von Betrieben nach Betriebsgrößenklassen	105
Abbildung 55:	Tarifbindung und Tariforientierung von Betrieben in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	107
Abbildung 56:	Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Betriebsrat in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	109
Abbildung 57:	Betriebe mit Betriebsrat nach Betriebsgrößenklassen.....	109
Abbildung 58:	Beschäftigte mit Betriebsrat in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	110
Abbildung 59:	Betriebe und Beschäftigte nach Tarifvertrag und Betriebsrat	110

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 2024 fand diese Befragung zum 29. Mal statt.¹

Um repräsentative Aussagen für Bremen zu ermöglichen, hat sich die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration der Freien Hansestadt Bremen an der Finanzierung der Aufstockung der Stichprobe beteiligt. Bundesweit konnten – einschließlich der Aufstockungen durch die beteiligten Bundesländer – 15.857 Betriebe befragt werden, darunter 1.018 Betriebe aus Bremen.²

Die Befragung erfolgte schwerpunktmäßig im dritten Quartal des Jahres 2024. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Befragung präsentiert.

Beschäftigung ist auch im letzten Jahr gewachsen; jüngster Zuwachs fiel aber deutlich schwächer aus als in den Vorjahren

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist auch im Jahr 2024 gestiegen. Mit einem Plus von nur noch 0,1 % gegenüber dem Vorjahr fiel das jüngste Wachstum in Bremen jedoch deutlich schwächer aus als in den beiden vorangegangenen Berichtsjahren. In diesen betrug der Zuwachs gegenüber dem Vorjahr noch 0,8 % (2023) sowie 1,7 % (2022). Der relative Beschäftigungszuwachs in Bremen fiel im Jahr 2024 zudem geringer aus als im Bundesdurchschnitt (+0,4 %).

Hinter der jüngsten Gesamtentwicklung verbergen sich unterschiedliche Bewegungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe. Rund jeder vierte Betrieb (27 %) in Bremen konnte den Beschäftigtenbestand erweitern und trug damit zum Beschäftigungswachstum bei. In 25 % der Betriebe ist die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer demgegenüber gesunken. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung haben weniger Betriebe ihren Beschäftigtenbestand erweitern können, während gleichzeitig die Zahl der Betriebe mit Beschäftigungsabbau gestiegen ist.

¹ Die Befragung „IAB-Betriebspanel“ startete im Jahr 1993, war aber zunächst beschränkt auf die westdeutschen Bundesländer. Im Jahr 1996 erfolgte die Ausweitung auf die ostdeutschen Bundesländer (inkl. Berlin).

² Im vorliegenden Bericht ist mit „Bremen“ stets das Bundesland Freie Hansestadt Bremen gemeint.

Umsatz- und Beschäftigungsprognosen schlechter als in den Vorjahren

Rund fünf von zehn (46 %) der bremischen Betriebe erwarteten, dass das Geschäftsvo-lumen im Vergleich zum Vorjahr etwa gleichbleiben werde. 22 % gingen von einer Stei-gerung und 20 % von einer Verringerung ihrer Umsätze aus. Im Vergleich zur Vorjahres-befragung gab es damit anteilig weniger Betriebe mit erwartetem Umsatzwachstum.

Rund jeder fünfte Betrieb rechnete mit Veränderungen beim Personalbestand: Die eine Hälfte dieser Unternehmen wollte die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse steigern, die andere ging von einer Reduzierung der Beschäftigtenzahl aus. Bezogen auf alle Betriebe entspricht dies Anteilen in Höhe von jeweils 11 %. Im Vergleich zu vorangegangenen Befragungen gingen damit deutlich weniger Befragte von einer Erweiterung des Perso-nalbestandes aus.

Zahl der Betriebe mit Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine weiter gestiegen

In der aktuellen Erhebung des Jahres 2024 gaben 15 % der befragten bremischen Be-triebe an, dass sich ukrainische Geflüchtete um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Prak-tikumsplatz bei ihnen beworben hatten (2022: 7 %; 2023: 9 %). Von den Betrieben mit Anfragen gab rund jeder dritte an, entsprechende Personen aktuell zu beschäftigen bzw. zeitweilig beschäftigt zu haben. Drei Viertel (75 %) der in den befragten Betrieben be-schäftigten Geflüchteten aus der Ukraine wurden auf Stellen eingesetzt, für die keine beruflichen Qualifikationen erforderlich waren.

Fachkräfte bilden Stütze der bremischen Wirtschaft; in rund jedem zweiten Betrieb ausschließlich Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften

In Bremen arbeiten Frauen wie Männer mehrheitlich auf Arbeitsplätzen, die eine abge-schlussene Berufsausbildung, eine akademische Ausbildung oder entsprechende Berufs-erfahrungen voraussetzen. In den bremischen Betrieben üben drei Viertel aller Beschäf-tigten Tätigkeiten aus, die laut Einschätzung der befragten Personalverantwortlichen eine formale Qualifikation erfordern: 59 % setzen eine abgeschlossene berufliche Aus-bildung, 16 % eine akademische Ausbildung voraus. Die übrigen 25 % der Beschäftigten arbeiten auf Arbeitsplätzen, für die nach Meinung der befragten Personalverantwortli-chen keine abgeschlossene berufliche Ausbildung erforderlich ist (Helfertätigkeiten). In rund der Hälfte der befragten bremischen Betriebe (48 %) werden ausschließlich Tätig-keiten ausgeführt, die eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss erfordern.

Fachkräftebedarf leicht rückläufig; Gewinnung von qualifiziertem Personal bleibt aber weiterhin eine große Herausforderung

Im ersten Halbjahr 2024 suchte mehr als jeder zweite bremische Betrieb (58 %) Personal. Bei 14 % aller Betriebe wurden Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten gesucht. Einen Bedarf (auch oder ausschließlich) an qualifizierten Kräften hatten dagegen 44 % aller Betriebe. Die überwiegende Mehrheit der Betriebe mit Personalbedarf suchte somit Fachkräfte, wobei die Zahl der nachgefragten Fachkräfte sich zum zweiten Mal in Folge gegenüber der jeweiligen Vorjahresbefragung verringert hat. Obwohl insgesamt weniger Stellen als in der Vorjahresbefragung zu besetzen waren, blieb in knapp zwei Dritteln der befragten Betriebe, die im ersten Halbjahr 2024 Fachkräfte suchten, mindestens eine der zu besetzenden Stellen bis zur Jahresmitte unbesetzt.

Wettbewerb um Fachkräfte und erwartete Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen steigert Kompromissbereitschaft der Personalverantwortlichen

Mehr als zwei Drittel der befragten Betriebe (71 %) gingen davon aus, dass sie in den nächsten beiden Jahren Schwierigkeiten haben werden, die benötigten Fachkräfte zu rekrutieren. Mehr als die Hälfte (59 %) der Befragten, die im ersten Halbjahr 2024 Fachkräfte eingestellt haben, gab an, dabei in der einen oder anderen Form Kompromisse eingegangen zu sein. Betriebe mit eingegangenen Kompromissen akzeptierten insbesondere einen erhöhten Einarbeitungsaufwand (38 %). Am zweithäufigsten (30 %) wurden Abstriche bei den geforderten Fachqualifikationen gemacht – und damit zusammenhängend ein höherer Weiterbildungsbedarf akzeptiert (26 %). Rund jeder vierte Betrieb (25 %) war bereit, bei Fragen der Vergütung von den ursprünglichen Vorstellungen abzurücken und eine höhere Entlohnung zu akzeptieren oder Zusatzleistungen zu gewähren.

Rund jeder zweite ausbildungsberechtigte Betrieb mit Ausbildungsbeteiligung; Verzicht auf Ausbildung überwiegend aufgrund mangelnder personeller Kapazitäten

Nach eigenen Angaben erfüllt rund jeder zweite bremische Betrieb (53 %) die bestehenden gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung. Von den ausbildungsberechtigten bremischen Betrieben beteiligte sich im Jahr 2024 – nach der hier verwendeten Definition³ – etwas mehr als die Hälfte (54 %) an der Ausbildung. 46 % der ausbildungsberechtigten Betriebe beteiligen sich derzeit nicht an der Ausbildung. Rund die Hälfte

³ Im Rahmen des „IAB-Betriebspans“ erfolgt die Bestimmung eines Betriebes als „Ausbildungsbetrieb“ nach bestimmten Kriterien. Siehe hierzu die Erläuterungen auf Seite 65 im Kapitel 6 (grauer Kasten).

(49 %) dieser Betriebe begründete dies mit den unzureichenden personellen Kapazitäten im Unternehmen. Mit großem Abstand an zweiter Stelle folgte der Verweis auf die Situation auf dem Ausbildungsmarkt: 27 % der befragten, derzeit nicht ausbildenden Betriebe wären bereit gewesen auszubilden, konnten ihre Pläne aber mangels geeigneter Bewerber und Bewerberinnen nicht umsetzen. Mit schlechten Erfahrungen in der Vergangenheit begründeten 17 % der Befragten ihren Ausbildungsverzicht. Lediglich 14 % der ausbildungsberechtigten, derzeit aber nicht ausbildenden Betriebe sagten, dass sie nicht ausbilden, weil sie die Kosten hierfür als zu hoch einschätzten.

Berücksichtigung von Bewerbern und Bewerberinnen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen unter bestimmten Voraussetzungen

Rund vier von zehn (44 %) der Befragten wären unter bestimmten Voraussetzungen bereit, bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen auch Bewerber und Bewerberinnen ohne Schulabschluss zu berücksichtigen (westdeutsche Großstädte: 49 %, Bundesdurchschnitt: 52 %). Drei Viertel der kompromissbereiten Betriebe knüpfen ihre Bereitschaft daran, dass diese einen positiven persönlichen Eindruck hinterlassen, z. B. im Rahmen eines Praktikums. Die Bereitstellung von Fördermitteln würde lediglich 13 % der grundsätzlich kompromissbereiten Betriebe dazu bewegen, Bewerbern und Bewerberinnen ohne Schulabschluss eine Chance zu geben.

Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten im Zuge der wirtschaftlich schwierigen Rahmenbedingungen gesunken

Im ersten Halbjahr 2024 lag der Anteil der bremischen Betriebe mit Weiterbildung bei 45 % und damit deutlich unter dem Vorjahreswert. Im Zuge des abgeschwächten Weiterbildungsengagements der Betriebe ist auch der Anteil der Beschäftigten mit Weiterbildung gesunken, und zwar um rund 4 Prozentpunkte auf 40 %. Trotz des Rückgangs lag die Weiterbildungsquote der Beschäftigten in Bremen nach wie vor über den regionalen Vergleichswerten (westdeutsche Großstädte: 32 %, Bundesdurchschnitt: 29 %).

Anteil von weiblichen Führungskräften auf der obersten Führungsebene gestiegen; Mehrheit der Betriebe jedoch nach wie vor von Männern geführt

Frauen auf der obersten Leitungsebene gibt es in rund einem Drittel (35 %) der befragten Betriebe. Von den Betrieben mit Frauen in der Geschäftsführung sind wiederum rund 54 % ausschließlich frauengeführt, in 46 % gibt es sowohl Frauen als auch Männer in der Führungsspitze. Dies sind – bezogen auf alle Betriebe – 19 % bzw. 16 %. In rund zwei Dritteln (65 %) der Betriebe besteht die Geschäftsführung dagegen ausschließlich

aus Männern. Von allen Führungspositionen auf der ersten Führungsebene in den befragten bremischen Betrieben sind derzeit rund drei von zehn (31 %) mit Frauen besetzt. In fast allen Branchen liegt die Beteiligung von Frauen auf der ersten Führungsebene unter ihrem jeweiligen Anteil an den Beschäftigten.

Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen deutlich größer als die rein betriebliche Reichweite

In Bremen unterlag zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2024 zwar nur rund ein Fünftel der befragten Betriebe dem Geltungsbereich eines Tarifvertrages. In den Betrieben mit Tarifbindung waren zum Stichtag der aktuellen Befragung aber hochgerechnet rund die Hälfte der bremischen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigt. Dass der Anteil der von Tarifverträgen abgedeckten Beschäftigten deutlich größer ist als die rein betriebliche Reichweite, hängt vor allem mit der betriebsgrößenspezifischen Tarifbindung zusammen: Mehr als zwei Drittel aller Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten gaben an, dass in ihrem Unternehmen ein Tarifvertrag gilt. Bei der zahlenmäßig starken Gruppe der Kleinstbetriebe waren es demgegenüber lediglich 15 %. Mehr als jeder dritte (40 %) nicht tarifgebundene Betrieb gab an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Bezogen auf alle Betriebe in Bremen sind dies 31 %.

Betriebsräte in größeren Unternehmen der Normalfall; bei den vielen Kleinstbetrieben dagegen nur in Ausnahmefällen vorhanden

Einen Betriebsrat – bzw. Personalrat im Bereich des öffentlichen Dienstes – gibt es in nur 7 % der befragten Betriebe. Während es in den zahlreichen bremischen Kleinst- und Kleinbetrieben kaum Betriebsräte gibt (1 % bzw. 8 %), haben immerhin 36 % der Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten solch ein Gremium. Bei Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten gibt es sogar in 70 % der befragten Unternehmen einen Betriebsrat. Aufgrund dieses Zusammenhangs ist der Anteil der Beschäftigten, die in einem Unternehmen tätig sind, in dem es eine betriebliche Interessenvertretung gibt, deutlich größer als der Betriebsanteil: Insgesamt ist die Hälfte (50 %) der bremischen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in einem Betrieb beschäftigt, in dem es einen Betriebsrat gibt.

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 angeboten 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 insbesondere Befunde zur wirtschaftlichen Lage (Wettbewerbssituation, Ertragslage, Umsatzentwicklung). Die Ausführungen hierzu werden ergänzt um Befunde zu Investitionen und Innovationen (Kapitel 3). Im anschließenden Kapitel werden Ergebnisse zur Beschäftigungsentwicklung und den erfolgten Personalbewegungen präsentiert. Die hierzu vorgelegten Befunde werden ergänzt um Ergebnisse zu Beschäftigungsmöglichkeiten für geflüchtete Menschen aus der Ukraine – dies zum dritten Mal nach der erstmaligen Ermittlung im Jahr 2022 (Kapitel 4). Im darauffolgenden Kapitel 5 werden Daten zur Entwicklung der Nachfrage nach Fachkräften und dem Erfolg der Betriebe bei der Besetzung der angebotenen Stellen erhoben. Vor dem Hintergrund der wachsenden Schwierigkeiten der Betriebe, ihren Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften über Einstellungen zu decken, können verstärkte Investitionen in die eigene betriebliche Ausbildung eine geeignete Strategie sein, um den Bedarf an Fachkräften zu sichern. Mit der aktuellen Befragung wurde daher ermittelt, wie

viele Betriebe über die formalen Voraussetzungen verfügen, um selbst ausbilden zu können, und wie hoch der Anteil der Betriebe ist, die tatsächlich ausbilden. In der aktuellen Befragung wurde auch ermittelt, warum ausbildungsberechtigte Betriebe auf die Möglichkeit, selbst auszubilden und damit drohenden Fachkräfteengpässen aktiv vorzubeugen, verzichten. Die Auswertung hierzu wird ergänzt um aktuelle Ergebnisse zum Erfolg der Betriebe bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze sowie zur Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis im Ausbildungsbetrieb (Kapitel 6). Eine Alternative zur eigenen Ausbildung, insbesondere für jene Betriebe, die nicht über die hierfür erforderlichen Voraussetzungen verfügen, sind betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen. Im Unterschied zur Ausbildung, die den Fachkräftenachwuchs adressiert, zielen betriebliche Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung auf den Bestand an Arbeits- und Fachkräften ab. Daten hierzu werden jährlich erhoben und in Kapitel 7 vorgestellt. Neben Investitionen in die Aus- und Weiterbildung kann eine bessere Ausschöpfung der verfügbaren Arbeitskräftepotenziale, etwa in Form einer stärkeren Beschäftigung von Frauen, dazu beitragen, den Bedarf an Fachkräften zu decken und drohenden Fachkräfteengpässen vorzubeugen. Dies schließt u. a. auch die Frage der Chancengleichheit und Beteiligung von Frauen auf den obersten Führungsebenen ein. Die Befunde der Befragung hierzu werden in Kapitel 8 dargelegt. Das IAB-Betriebspanel ist die einzige Quelle, aus der regelmäßig relevante Daten gewonnen werden können, um die Entwicklung der Tarifbindung in Deutschland insgesamt sowie in den einzelnen Bundesländern nachzuvollziehen. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zur Entwicklung der Tarifbindung sowie zur Verbreitung von betrieblichen Interessenvertretungen werden im abschließenden Kapitel 9 präsentiert.

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 schwerpunktmäßig im dritten Quartal des Jahres 2024. Mit der aktuellen Befragung liegen verwertbare Interviews von bundesweit 15.857 Betrieben vor, darunter 1.018 Betriebe 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 Erwerbstätigtenrechnung des Bundes und der Länder auch Ein-Personen-Betriebe enthalten, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt geringer als die in der Erwerbstätigtenrechnung 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. ge ringfügige 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.

Die jährliche Befragung wird schwerpunktmäßig im dritten Quartal des Jahres durchgeführt. Stichtag für die Bestandsgrößen der Beschäftigung ist jeweils der 30.06., für die aktuelle Befragung somit der 30.06.2024. Stromgrößen der Beschäftigung, wie beispielsweise Einstellungen oder Personalabgänge, beziehen sich aus befragungstechnischen Gründen jeweils auf das erste Halbjahr des Erhebungsjahres (und nicht auf das ganze Jahr), in der aktuellen Befragung somit das erste Halbjahr 2024. Betriebswirtschaftliche Kennziffern, wie beispielsweise Investitionen oder Geschäftsvolumen, liegen vielfach nur für das gesamte Jahr vor und werden deshalb jeweils für das vergangene Kalenderjahr erhoben, in der aktuellen Befragung somit das Geschäftsjahr 2023.

(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 Ergebnisse der Befragung werden generell differenziert nach Branchen und Betriebsgrößenklassen dargestellt. Hierbei werden Betriebe – ausgehend von der Schichtungsmatrix⁴ - entsprechend ihres wirtschaftlichen Schwerpunktes und ihrer Beschäftigtenzahl zu größeren und auswertbaren Gruppen aggregiert.

⁴ Für die Stichprobenziehung werden die Wirtschaftszweiggruppen zu 20 Branchen und die Betriebsgrößen zu 10 Klassen zusammengefasst (Schichtungsmatrix).

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 Länderbericht können folgende Branchen bzw. Branchengruppen ausgewiesen werden:⁵

- Verarbeitendes Gewerbe
- Baugewerbe
- Handel (Groß- und Einzelhandel, inkl. Kfz-Handel und -reparatur)
- Logistik (Verkehr und Lagerei)⁶
- Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen⁷
- Sonstige Dienstleistungen⁸
- Gesundheits- und Sozialwesen.

Die Möglichkeit, Befragungsergebnisse auf der Ebene der genannten Branchen auszuweisen, hängt je nach Frage von den auswertbaren Fällen in der zugrunde liegenden Stichprobe ab.

Die Zuordnung der Betriebe zu einzelnen Betriebsgrößenklassen erfolgt in Anlehnung an die seit dem 01.01.2005 geltende KMU-Definition der Europäischen Union. Diese weist vier Größenklassen aus: Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten), Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte), Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte) und Großbetriebe (mindestens 250 Beschäftigte). In der aktuellen Stichprobe ist die Fallzahl von Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten relativ gering. Im Sinne einer besseren Auswertbarkeit der Ergebnisse wurden die Größenklassen daher wie folgt abgegrenzt:

- Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten
- Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten

5 Für weitere Branchen der Schichtungsmatrix, wie z. B. Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen oder Erziehung und Unterricht, können aufgrund der geringen Fallzahlen auf Landesebene keine Daten ausgewiesen werden. In die Gesamtauswertungen und die Auswertungen nach Betriebsgrößenklassen sowie weiteren betrieblichen Merkmalen gehen sie jedoch mit ein.

6 Hierzu zählen Betriebe aus den folgenden Bereichen: Personenbeförderung (Bahn, Bus, Taxi), Güterbeförderung/Spedition, Lagerei, Betrieb von Häfen/Frachtmuschlag, Post-, Kurier- und Expressdienste.

7 Hierzu zählen Betriebe aus den folgenden Bereichen: Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurwesen, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften sowie Wach- und Sicherheitsdienste.

8 Hierzu zählen Betriebe aus den folgenden Bereichen: Beherbergung und Gastronomie, Kunst/Unterhaltung/Erholung/Sport sowie sonstige personenbezogene Dienstleistungen (z. B. Wäschereien, Friseurgewerbe, Sauna).

- Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten
- Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten.

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. 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.⁹

Alle im vorliegenden Bericht ausgewiesenen Angaben, sofern auf den Daten der Befragung beruhend, basieren auf einer Hochrechnung der Stichprobenwerte.¹⁰ 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).¹¹ Danach wurden fehlende Angaben durch Extrapolation auf der Basis von

⁹ 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.

¹⁰ Um eine ausreichende Besetzung in den einzelnen Zellen zu erreichen, sind größere Betriebe in der Stichprobe überrepräsentiert, kleinere Betriebe unterrepräsentiert. Aufgrund des disproportionalen Stichprobenansatzes wird die Stichprobe mittels einer Gewichtung korrigiert. Dafür wurden die Fälle der Stichprobe hinsichtlich der Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen gemäß der tatsächlichen Verteilung der Betriebe gewichtet und auf alle Betriebe hochgerechnet. Damit ist es möglich, repräsentative Aussagen für die Gesamtzahl aller Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu treffen.

¹¹ 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

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 hochgerechneten Ergebnissen des IAB-Betriebspanels eine gewisse statistische Fehlertoleranz in Rechnung zu stellen. Erhebungsbefunde 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.¹²

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.

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.

12 Bei der Interpretation der Befragungsdaten ist zu berücksichtigen, dass Schwankungen in Zeitreihen grundsätzlich auch mit üblichen Anpassungen der Stichprobe zusammenhängen können, wenn z. B. ausgeschiedene Betriebe durch neu aufgenommene Betriebe ersetzt werden. Generell gilt: Je kleiner die Stichprobe, d. h. die Anzahl der befragten Unternehmen, umso größer ist die mögliche Schwankungsbreite bei Jahresvergleichen. Die Zeitreihendaten der Panelbefragung auf der Ebene einzelner Bundesländer können daher prinzipiell eine größere mögliche Streuung aufweisen als die Durchschnittswerte für Deutschland insgesamt.

3 WIRTSCHAFTLICHE LAGE

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres 2024 waren geprägt von verschiedenen geopolitischen und wirtschaftlichen Entwicklungen, die sich bis in die kleinsten Details der Wirtschaft erstreckten und somit potenziell auch Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit und damit auch auf die Nachfrage nach Arbeitskräften und die Beschäftigung in den Unternehmen hatten und haben werden. Hierzu gehören – insbesondere für die deutsche Exportwirtschaft – der zunehmende Wettbewerb auf wichtigen Absatzmärkten, hohe Energiekosten, ein anhaltend hohes Zinsniveau, aber auch unsichere Konjunkturaussichten. Darüber hinaus stellte die geopolitische Unsicherheit, insbesondere der andauernde Krieg in der Ukraine, ein erhebliches Risiko für die wirtschaftliche Entwicklung dar.

3.1 Wettbewerbssituation und Geschäftslage

Im Rahmen der aktuellen Befragung wurden die Betriebe gebeten, den Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck, dem sie aktuell ausgesetzt sind, zu beurteilen. Auf einer Skala von 1 für „sehr hoch“ bis 5 für „kein Druck“ konnten sie ihr Urteil abstufen. Mehr als ein Drittel (39 %) der Betriebe in Bremen gab an, in einem Marktumfeld mit einem hohen (28 %) oder sehr hohen (11 %) Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck zu operieren. Demgegenüber gaben 24 % an, gar keinem (8 %) oder nur einem geringen (16 %) Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck ausgesetzt zu sein. Im Bundesdurchschnitt ist eine ähnliche Verteilung wie in Bremen zu beobachten.

Ein Blick auf die einzelnen Branchen der bremischen Wirtschaft zeigt erhebliche Unterschiede: Mehr als jeder vierte Betrieb (28 %) aus der für den Standort Bremen besonders bedeutsamen Logistikbranche gab an, in einem Marktumfeld mit einem sehr hohen Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck zu agieren. Weitere 42 % der Befragten dieser Branche berichteten von einem hohen Druck. Der Anteil von Betrieben mit einem hohen oder sehr hohen Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck fiel damit in dieser Branche rund doppelt so hoch (70 %) aus wie im Durchschnitt der bremischen Wirtschaft. Im Gesundheits- und Sozialwesen gab es dagegen überdurchschnittlich viele Befragte, die den Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck als gering beurteilten. Für rund die Hälfte der Betriebe und Einrichtungen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen besteht nach Meinung der Befragten nur ein geringer oder überhaupt kein Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Beurteilung des Konkurrenz- und Wettbewerbsdrucks nach Branchen

Branche	Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck				
	sehr hoch %	hoch %	mittel %	gering %	kein Druck %
Verarbeitendes Gewerbe	11	19	48	13	9
Handel, Reparatur	12	33	38	11	6
Logistik	28	42	16	8	7
Wirtschaftsbezogene DLS	10	26	41	17	7
Gesundheits- u. Sozialwesen	3	10	41	23	23
Sonstige DLS	6	42	28	22	3
Insgesamt	11	28	37	16	8

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Erhebliche Unterschiede bestehen auch zwischen kleineren und größeren Betrieben. Größere Betriebe sahen sich deutlich häufiger einem hohen Wettbewerbsdruck ausgesetzt als kleinere Betriebe. Mit 22 % war der Anteil der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten, die sich einem sehr hohen Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck ausgesetzt sahen, doppelt so hoch wie in der Gruppe der zahlreichen Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Beurteilung des Konkurrenz- und Wettbewerbsdrucks nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck				
	sehr hoch %	hoch %	mittel %	gering %	kein Druck %
< 10 Beschäftigte	11	28	34	18	9
10 bis 49 Beschäftigte	8	29	45	13	4
50 bis 99 Beschäftigte	18	25	34	10	13
mind. 100 Beschäftigte	22	41	33	0	4
Insgesamt	11	28	37	16	8

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Eine mögliche Erklärung für die Unterschiede bei der Beurteilung des Konkurrenz- und Wettbewerbsdrucks zwischen kleineren und größeren Betrieben könnte in der unterschiedlichen Absatzausrichtung liegen. Betriebe mit mehreren hundert Beschäftigten agieren oftmals auf überregionalen Märkten und konkurrieren mit internationalen Wettbewerbern. So produziert rund jeder vierte der bremischen Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten auch oder ausschließlich für ausländische Absatzmärkte. In der zahlenmäßig starken Gruppe der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten liegt der entsprechende Anteil unter 10 %. Im Branchenvergleich fällt vor allem das Verarbeitende

Gewerbe auf: Mehr als jeder vierte befragte Betrieb (29 %) aus diesem Bereich produziert auch oder ausschließlich für ausländische Absatzmärkte. Der Anteil ist damit rund dreimal so hoch wie im Durchschnitt der bremischen Wirtschaft (11 %). Einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Exportbetrieben weist auch die Logistikbranche¹³ auf: 17 % der befragten Betriebe erzielen auch oder ausschließlich Umsätze im Ausland.

Zum Zeitpunkt der Befragung rechnete rund jeder fünfte Exportbetrieb mit einem Beschäftigungszuwachs in den kommenden Monaten. Der Anteil der Betriebe mit positiven Beschäftigungserwartungen war damit rund doppelt so hoch wie im bremischen Durchschnitt (11 %). Etwa jeder zehnte Exportbetrieb ging allerdings davon aus, dass sich die Zahl der Beschäftigten im Unternehmen reduzieren wird. Eine Veränderung außenpolitischer Rahmenbedingungen, wie z. B. eine Verschärfung der Zollbestimmungen für den Export bzw. Import von Handelsgütern durch die neue US-Regierung¹⁴, dürfte vor allem Effekte auf überregional agierende Unternehmen haben und den Wettbewerbsdruck erhöhen. In der Folge könnte die tatsächliche Beschäftigungsentwicklung in der Exportwirtschaft hinter den vergleichsweise positiven Erwartungen der Befragten zurückbleiben.

Ertragslage

Die Ertragslage hat Auswirkungen auf die finanzielle Situation eines Unternehmens, die sowohl dessen Liquidität, d. h. seine Fähigkeit, alle fälligen Verbindlichkeiten jederzeit erfüllen zu können, als auch sämtliche mit der Finanzierung zusammenhängenden Fragen kennzeichnet, wie z. B. die Finanzierung von Investitions- oder Innovationsvorhaben. Im zum Zeitpunkt der Befragung abgelaufenen Geschäftsjahr konnten 45 % der Befragten auf eine „gute“ (37 %) bis „sehr gute“ (8 %) Ertragslage zurückblicken. Im Vergleich zur vorangegangenen Befragungswelle ist der Anteil von Betrieben mit einer „guten“ bis „sehr guten“ Ertragslage damit um fünf Prozentpunkte gestiegen. Bei weiteren

¹³ Zur Logistikbranche zählen Betriebe aus den folgenden Bereichen: Personenbeförderung (Bahn, Bus, Taxi), Güterbeförderung/Spedition, Lagerei, Betrieb von Häfen/Frachtnutzschlag, Post-, Kurier- und Expressdienste.

¹⁴ Die USA sind der wichtigste Handelspartner der EU, sowohl für den Export als auch den Import von Waren und Dienstleistungen. Erheben die USA Zölle oder erhöhen bestehende Zölle auf Waren europäischer Unternehmen, verteuern sich diese Produkte und könnten in der Folge nur noch in geringeren Mengen abgesetzt werden. Reagiert die EU mit Gegenzöllen auf US-Waren, würden diese für europäische Verbraucherinnen und Verbraucher teurer, was wiederum zu einer Verringerung der Absätze führen könnte.

47 % war die Ertragslage zumindest „befriedigend“ (30 %) oder „ausreichend“ (17 %). Bei den übrigen 8 % der Befragten war sie nur „mangelhaft“. Überdurchschnittlich viele Betriebe mit einer lediglich mangelhaften Ertragslage finden sich im Handel und in der Logistikbranche (vgl. Tabelle 3).¹⁵

Tabelle 3: Ertragslage im zum Zeitpunkt der Befragung abgelaufenen Geschäftsjahr nach Branchen

Branche	Ertragslage				
	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft
	%	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	9	32	29	26	4
Handel, Reparatur	8	38	30	14	10
Logistik	8	22	32	23	15
Wirtschaftsbezogene DLS	7	43	30	13	7
Gesundheits- u. Sozialwesen	7	43	24	18	8
Sonstige DLS	5	23	37	28	8
Insgesamt	8	37	30	17	8

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Umsatz sowie Banken und Versicherungen.

Im Hinblick auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen fällt die Gruppe der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten auf: Mit 15 % war der Anteil von Betrieben mit einer mangelhaften Ertragslage rund doppelt so groß wie im Durchschnitt der bremischen Wirtschaft (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Ertragslage im zum Zeitpunkt der Befragung abgelaufenen Geschäftsjahr nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Ertragslage				
	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft
	%	%	%	%	%
< 10 Beschäftigte	7	35	30	20	8
10 bis 49 Beschäftigte	10	42	28	12	8
50 bis 99 Beschäftigte	3	41	39	7	10
mind. 100 Beschäftigte	0	32	23	29	15
Insgesamt	8	37	30	17	8

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Umsatz sowie Banken und Versicherungen.

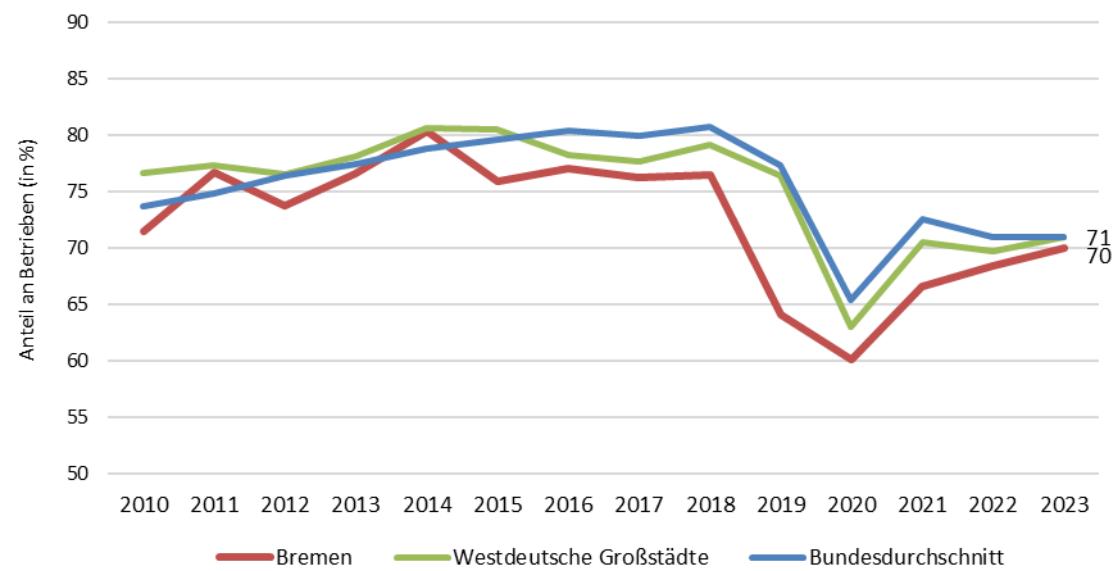
Das Jahresergebnis errechnet sich als Saldo aus den Erträgen und Aufwendungen. Sind die Erträge größer als die Aufwendungen, so spricht man vom Jahresüberschuss. Mehr

¹⁵ Im IAB-Betriebspanel beziehen sich die Angaben zur Geschäftsentwicklung (Ertragslage, Jahresergebnis etc.) stets auf das zum Zeitpunkt der jeweiligen Befragung abgeschlossene Geschäftsjahr. In der im Jahr 2024 durchgeführten Befragung war dies das Geschäftsjahr 2023.

als zwei Drittel (70 %) der bremischen Betriebe konnten im betrachteten Geschäftsjahr Überschüsse erzielen und damit anteilig etwas mehr als im vorangegangenen Geschäftsjahr. Bei 14 % der befragten Betriebe war das Ergebnis ausgeglichen, 10 % machten dagegen Verluste. In den übrigen Fällen konnten die Befragten zum Zeitpunkt der Befragung noch keine Angaben zum Jahresergebnis machen.

Bei bundesweit ähnlichen Entwicklungstendenzen lag der Anteil von Betrieben mit einem positiven Jahresergebnis in Bremen in der Regel stets unter dem Bundesdurchschnitt, hat sich zuletzt aber sehr stark angenähert (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Betriebe mit positivem Jahresergebnis in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2011 bis 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Umsatz sowie Banken und Versicherungen

In allen ausgewiesenen Branchen konnte die Mehrheit der befragten Betriebe Überschüsse erzielen. Die höchsten Anteile von Betrieben mit einem positiven Jahresergebnis gab es im Verarbeitenden Gewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen, die niedrigsten bei den Sonstigen Dienstleistungen¹⁶, im Handel und in der Logistik. In den beiden letztgenannten Branchen gab es zugleich überdurchschnittlich viele Betriebe mit einem negativen Jahresergebnis (vgl. Tabelle 5).

¹⁶ Hierzu zählen Betriebe aus den Bereichen Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport sowie den sonstigen, überwiegend persönlichen Dienstleistungen (z. B. Friseurgewerbe, Kosmetik).

Tabelle 5: Jahresergebnis im zum Zeitpunkt der Befragung abgelaufenen Geschäftsjahr nach Branchen

Branche	Jahresergebnis			
	positiv (Reingewinn)	ausgeglichen	negativ (Reinverlust)	Angabe nicht möglich
	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	74	16	4	7
Handel, Reparatur	68	11	14	7
Logistik	70	12	15	3
Wirtschaftsbezogene DLS	72	12	9	7
Gesundheits- und Sozialwesen	75	9	7	9
Sonstige DLS	63	22	9	6
Insgesamt	70	14	10	7

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Umsatz sowie Banken und Versicherungen.

In den beiden oberen der vier ausgewiesenen Betriebsgrößenklassen gab es anteilig weniger Unternehmen mit einem positiven Jahresergebnis als im bremischen Durchschnitt (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Jahresergebnis im zum Zeitpunkt der Befragung abgelaufenen Geschäftsjahr nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Jahresergebnis			
	positiv (Reingewinn)	ausgeglichen	negativ (Reinverlust)	Angabe nicht möglich
	%	%	%	%
< 10 Beschäftigte	70	14	11	6
10 bis 49 Beschäftigte	75	12	7	6
50 bis 99 Beschäftigte	55	15	14	16
mind. 100 Beschäftigte	39	21	21	19
Insgesamt	70	14	10	7

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Umsatz sowie Banken und Versicherungen.

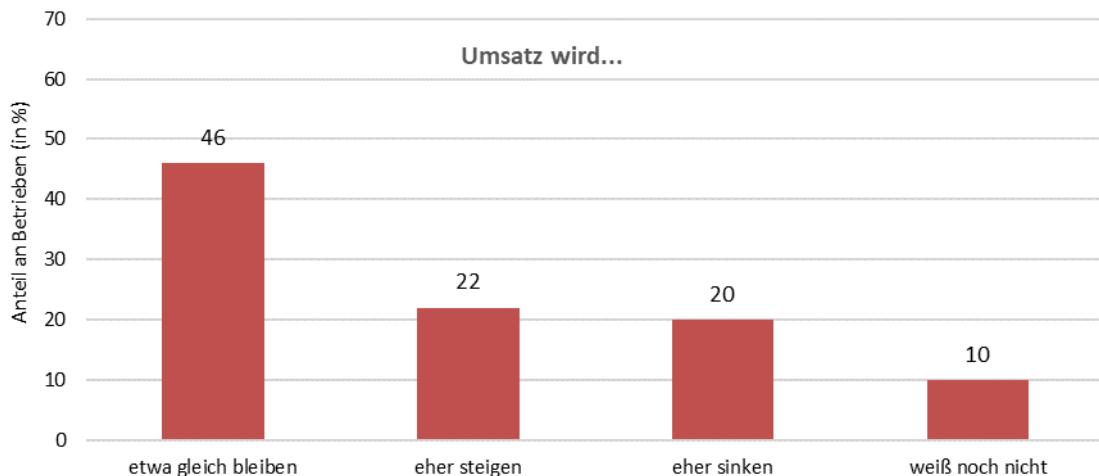
Konnten 70 % der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten im betrachteten Geschäftsjahr einen Reingewinn erzielen, waren es unter den Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten und solchen mit 100 oder mehr Beschäftigten nur 55 % bzw. 39 %. Mit 21 % mussten zudem rund doppelt so viele Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten Verluste hinnehmen wie im Durchschnitt der bremischen Wirtschaft.

Umsatzentwicklung

Im Kontext schwieriger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen erwarteten zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2024 rund fünf von zehn (46 %) der bremischen Betriebe, dass das Geschäftsvolumen im Vergleich zum Vorjahr etwa gleichbleiben

werde.¹⁷ Fast ebenso viele Befragte erwarteten eine Veränderung: 22 % gingen von einer Steigerung und 20 % von einer Verringerung ihrer Umsätze gegenüber dem Vorjahr aus (vgl. Abbildung 2).¹⁸

Abbildung 2: Umsatzentwicklung für das zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht abgeschlossene Geschäftsjahr 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Umsatz

Im Vergleich zur Vorjahresbefragung gab es damit anteilig weniger Betriebe mit erwartetem Umsatzwachstum (2023: 26 %), aber auch etwas weniger Betriebe mit voraussichtlichen Umsatrzrückgängen (2023: 22 %).

In allen betrachteten Branchen war der Anteil von Betrieben mit voraussichtlichen Umsatzsteigerungen ähnlich hoch: Die Werte bewegten sich zwischen 18 % im Verarbeitenden Gewerbe und 24 % in der Logistikbranche. Im Hinblick auf die Anteile von Betrieben mit erwarteten Umsatrzrückgängen fiel das Spektrum deutlich breiter aus. Während z. B. im Handel 25 % der Befragten mit Umsatrzrückgängen rechneten, waren es im Gesundheits- und Sozialwesen lediglich 10 %. Das Gesundheits- und Sozialwesen zeichnet sich auch durch das günstigste Verhältnis zwischen Betrieben mit erwarteten Umsatzsteigerungen und erwarteten Rückgängen aus: Mit 22 % gab es dort rund doppelt so viele Betriebe mit positiven wie mit negativen Umsatzerwartungen. Demgegenüber steht das

¹⁷ In Bremen ist das Bruttoinlandsprodukt im Jahr 2024 preisbereinigt um 1,0 % gegenüber dem Vorjahr gesunken. Die regionale Wirtschaftsleistung ist damit nicht nur zum zweiten Mal in Folge geschrumpft, die wirtschaftliche Entwicklung in Bremen fiel zudem auch schwächer aus als im Bundesdurchschnitt (-0,2 %) (vgl. Statistisches Bundesamt: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder, Berechnungsstand: Februar 2025).

¹⁸ Die Angaben zur erwarteten Entwicklung des Geschäftsvolumens beziehen sich auf alle Betriebe mit Umsatz. In der aktuellen Befragung sind dies hochgerechnet 90 % der befragten Betriebe in Bremen.

Verarbeitende Gewerbe mit einem Übergewicht an Betrieben mit erwarteten Umsatzrückgängen (22 % zu 18 %) (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Umsatzentwicklung für das zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht abgeschlossene Geschäftsjahr 2024 nach Branchen

Branche	Umsatz wird...			
	etwa gleich bleiben	eher steigen	eher sinken	weiß noch nicht
	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	46	18	22	15
Handel, Reparatur	44	23	25	6
Logistik	42	24	19	15
Wirtschaftsbezogene DLS	47	22	19	10
Gesundheits- u. Sozialwesen	62	22	10	6
Sonstige DLS	46	22	23	8
Insgesamt	46	22	20	10

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Umsatz

Im Hinblick auf die unterschiedlichen Größenklassen zeigt sich, dass der Anteil von Betrieben mit erwarteten Umsatzsteigerungen mit der Betriebsgröße steigt: Rund jeder dritte Betrieb mit 100 oder mehr Beschäftigten erwartete eine Steigerung, aber nur jeder fünfte Betrieb mit weniger als 10 Beschäftigten. Die Anteile von Befragten mit erwarteten Rückgängen fielen in allen vier Größenklassen ähnlich aus (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Umsatzentwicklung für das zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht abgeschlossene Geschäftsjahr 2024 nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Umsatz wird...			
	etwa gleich bleiben	eher steigen	eher sinken	weiß noch nicht
	%	%	%	%
unter 10 Beschäftigte	47	20	20	12
10 bis 49 Beschäftigte	48	26	20	6
50 bis 99 Beschäftigte	29	28	20	19
mind. 100 Beschäftigte	33	32	22	13
Insgesamt	46	22	20	10

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Umsatz

3.2 Investitionen

Für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit spielen betriebliche Investitionen eine entscheidende Rolle. Zum einen braucht es Ersatzinvestitionen, um verschlissene Betriebsmittel wie Maschinen oder Einrichtungsgegenstände zu ersetzen und so die Ausstattung

eines Betriebes auf einem gleichbleibenden Niveau zu halten. Zum anderen dienen Investitionen dazu, die bestehende Betriebsausstattung durch die Anschaffung zusätzlicher Betriebsmittel (z. B. Gebäude, Anlagen, Geschäftsausstattung oder EDV-Programme) zu verbessern. Diese Investitionen, die als Erweiterungsinvestitionen bezeichnet werden, sind im Zusammenhang mit der betrieblichen Leistungsfähigkeit von besonderer Bedeutung, weil sie eine Ausweitung, Diversifizierung oder Optimierung der Geschäftstätigkeit ermöglichen.

In der aktuellen Befragung wurden die Betriebe zunächst gebeten, den technischen Stand ihrer Maschinen und Anlagen, der Betriebs- und Geschäftsausstattung – im Vergleich zu anderen Betrieben in ihrer Branche – zu beurteilen. Auf einer Skala von 1 für „auf dem neuesten Stand“ bis 5 für „völlig veraltet“ konnten sie ihr Urteil abstufen. Rund 11 % der Befragten schätzten ein, dass ihre Maschinen und Anlagen auf dem neuesten Stand seien. Weitere 47 % vergaben die Note 2, schätzten ihren Bestand somit als gut ein. Erwartungsgemäß besteht ein Zusammenhang zwischen dem Alter der Betriebe und dem Stand der Maschinen und Anlagen bzw. der Betriebs- und Geschäftsausstattung. So beurteilten jüngere, erst wenige Jahre am Markt agierende Unternehmen ihre Ausstattung im Schnitt besser als ältere Betriebe (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Beurteilung des technischen Stands der Maschinen und Anlagen, der Betriebs- und Geschäftsausstattung nach Betriebsalter

Betriebsalter	Beurteilung				
	1 (auf dem neu- esten Stand)	2	3	4	5 (völlig veraltet)
%	%	%	%	%	
< 5 Jahre	22	46	24	8	0
5 bis 9 Jahre	11	45	42	2	0
10 bis 19 Jahre	12	52	31	5	0
20 bis 29 Jahre	10	46	38	6	0
30 Jahre oder älter	7	46	38	8	1
Insgesamt	11	47	35	7	0

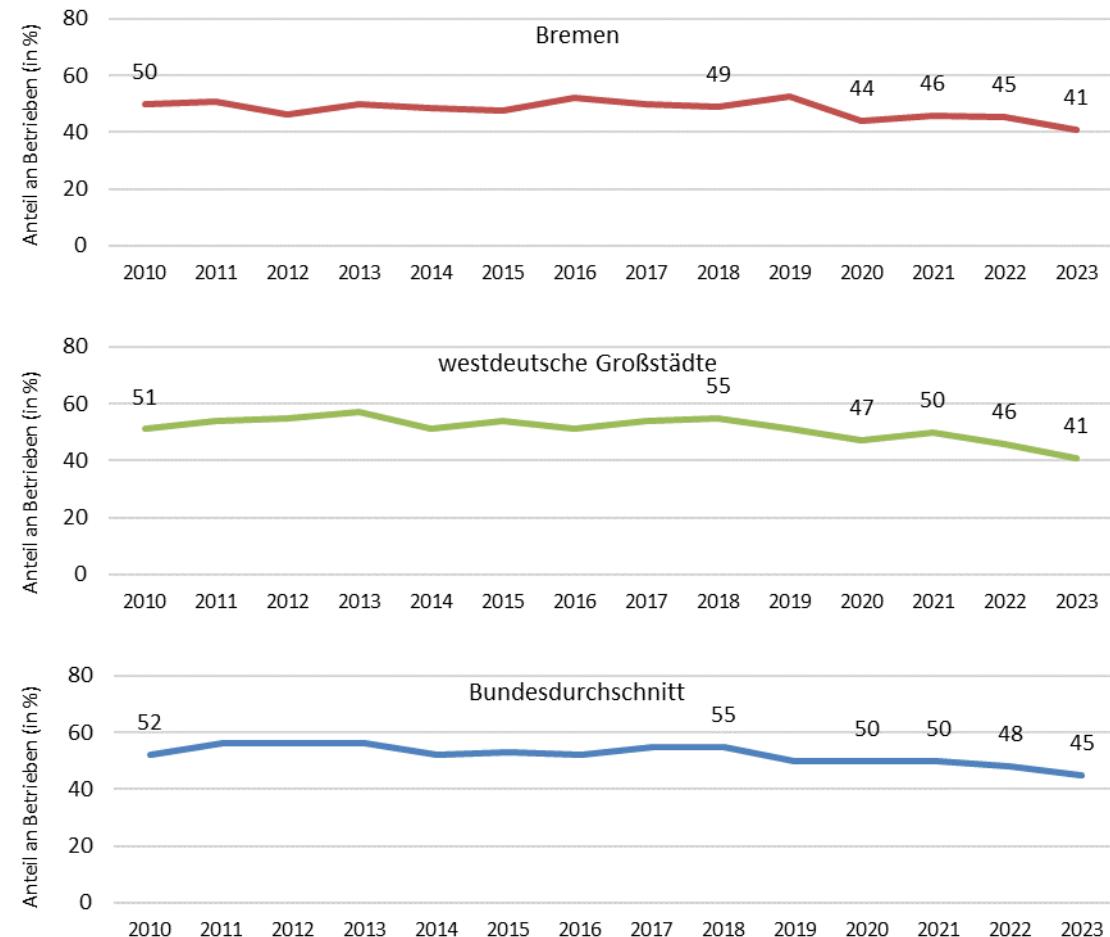
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Im zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung abgeschlossenen Geschäftsjahr¹⁹ investierten 41 % der bremischen Betriebe in neue Produktionsmittel (westdeutsche Großstädte:

¹⁹ Im Rahmen des IAB-Betriebspansels beziehen sich die Angaben zu getätigten Investitionen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung des Jahres 2024 war dies das Geschäftsjahr 2023.

41 %, Bundesdurchschnitt: 45 %). Der Anteil investierender Betriebe lag damit unter dem Niveau des vorangegangenen Geschäftsjahres (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Betriebe mit Investitionen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2011 bis 2024

Die beiden zentralen Investitionsbereiche waren Informations- und Kommunikationstechnik sowie Produktionsanlagen bzw. Betriebs- und Geschäftsausstattung, in die 57 % bzw. 60 % der Betriebe investierten. In Verkehrsmittel und Transportsysteme investierten 30 % der bremischen Betriebe mit Investitionen, in Grundstücke und Gebäude rund 17 %. Der Anteil der Betriebe mit Investitionen steigt mit zunehmender Betriebsgröße: So investierten 78 % der bremischen Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten, aber nur 34 % der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten (10 bis 49 Beschäftigte: 52 %, 50 bis 99 Beschäftigte: 55 %). Im Hinblick auf die Branchen steht das Gesundheits- und Sozialwesen an der Spitze: Dort investierte rund jeder zweite Betrieb. Am anderen Ende des Spektrums stehen die Sonstigen Dienstleistungen mit einem Anteil von lediglich 34 %.

Von allen Betrieben mit Investitionen nahm mehr als jeder zweite (58 %) auch oder ausschließlich Erweiterungsinvestitionen vor, wobei der Anteil der Betriebe mit solchen Investitionen mit zunehmender Betriebsgröße steigt: So investierten 84 % der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten auch oder ausschließlich in die Erweiterung ihrer Maschinen und Anlagen, aber nur 52 % der investierenden Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten (10 bis 49 Beschäftigte: 60 %, 50 bis 99 Beschäftigte: 71 %). Im Hinblick auf das Betriebsalter ergibt sich kein eindeutiger Zusammenhang: In allen fünf ausgewiesenen Altersgruppen investierte generell mindestens ein Drittel der Unternehmen, wobei die jüngsten (unter fünf Jahre) und die ältesten Betriebe anteilig am häufigsten investierten. Unterschiede bestehen allerdings in der Ausrichtung der getätigten Investitionen. Mit zunehmendem Betriebsalter wird der Anteil von Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen kleiner. Während bei den jüngeren, weniger als fünf Jahre alten Unternehmen fast drei Viertel (72 %) der Betriebe mit Investitionen auch oder ausschließlich in die Erweiterung der bestehenden Maschinen und Anlagen bzw. der Betriebs- und Geschäftsausstattung investierten, belief sich der entsprechende Anteil bei den älteren, 30 Jahre oder länger existierenden Betrieben auf nur 56 %.

3.3 Innovationen

Nicht nur durch Investitionen, sondern auch durch Innovationen lässt sich die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Betriebes erhöhen. Innovationen können dazu beitragen, Kosten zu senken und Prozesse zu verbessern. Außerdem ermöglichen Innovationen, mittels verbesserter Produkte oder Leistungen einen Wettbewerbsvorteil zu erzielen. Im zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung abgeschlossenen Geschäftsjahr²⁰ realisierte rund jeder zweite Betrieb in Bremen (52 %) Innovationen (Prozess- und/oder Produktinnovationen). Die Vergleichswerte für die westdeutschen Großstädte sowie den Bundesdurchschnitt lagen mit 49 % bzw. 45 % unter dem bremischen Wert.

Bei knapp der Hälfte (48 %) der befragten Betriebe wurden Produktinnovationen umgesetzt. Dabei handelte es sich in erster Linie um Weiterentwicklungen (42 % aller Betriebe) oder Sortimentserweiterungen (22 % aller Betriebe). Die Entwicklung völlig

²⁰ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu umgesetzten Innovationen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung war dies das Geschäftsjahr 2023.

neuer Produkte war demgegenüber weniger stark verbreitet (7 % aller Betriebe). Prozessinnovationen, also neu entwickelte oder eingeführte Verfahren, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Leistungen verbessern, wurden von einem deutlich geringeren Teil der Betriebe umgesetzt (20 % aller Betriebe). Mit der Größe eines Betriebes steigt die Wahrscheinlichkeit für die Umsetzung von Innovationen. Dies betrifft sowohl Produkt- als auch Prozessinnovationen. Größere Betriebe sind häufiger innovativ tätig als kleinere Betriebe²¹: So realisierten nahezu alle Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten im hier betrachteten Geschäftsjahr Innovationen, aber nur 47 % der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Betriebe mit Innovationen nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Innovationen		
	insgesamt	darunter:	darunter:
		mit Produktinnovationen	Prozessinnovationen
	%	%	%
< 10 Beschäftigte	47	45	17
10 bis 49 Beschäftigte	58	53	24
50 bis 99 Beschäftigte	66	60	28
mind. 100 Beschäftigte	94	90	72
Insgesamt	52	48	20

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Bei den realisierten Produktinnovationen handelt es sich vornehmlich um Weiterentwicklungen oder um Sortimentserweiterungen, d. h., die Betriebe verbessern Produkte, die sie bereits anbieten (42 % aller Betriebe in Bremen) oder nehmen Produkte, die auf dem Markt bereits vorhanden waren, neu ins eigene Angebot auf (22 %). Die Entwicklung von Marktneuheiten, also von völlig neuen Produkten, ist demgegenüber eher selten, da diese in der Regel mit einem hohen Entwicklungsaufwand bei einem zugleich deutlich höheren Risiko verbunden sind. Insgesamt 7 % aller Betriebe in Bremen entwickelten auch oder ausschließlich solche neuen Produkte oder Leistungen.

Generell fanden sich unter dynamischen Betrieben, d. h. unter Betrieben mit Beschäftigungsaufbau und mit positiven Beschäftigungserwartungen, größere Anteile von innovierenden Betrieben als im Durchschnitt aller Betriebe in Bremen. So setzten 53 % der

²¹ Dettmann et al., die anhand der Daten des IAB-Betriebspansels 2019 Unterschiede in der Innovationstätigkeit von Betrieben in Deutschland untersucht haben, begründen dies damit, dass größere Betriebe über mehr Kapital und über besseres internes Wissen und Strukturen verfügen (vgl. Dettmann, E.; Fackler, D.; Müller, S.; Neuschäffer, G.; Slavtchev, V.; Leber, U.; Schwengler, B.: Innovationen in Deutschland – Wie lassen sich Unterschiede in den Betrieben erklären? IAB-Forschungsbericht 12/2020, S. 96).

Betriebe mit Beschäftigungsaufbau im zurückliegenden und 62 % der Betriebe mit positiven Beschäftigungserwartungen für das kommende Jahr Produktinnovationen um – und damit deutlich mehr als im bremischen Durchschnitt.

Fazit: Im Zusammenhang mit der Erhöhung des Wettbewerbsdrucks für die Exportwirtschaft auf wichtigen Absatzmärkten, hohen Energiekosten sowie den unsicheren Konjunkturaussichten haben sich die Umsatzerwartungen der bremischen Betriebe weiter verschlechtert. Auch haben weniger Betriebe als in den Vorjahren Investitionen getätigt. Diese Belastungen stellen eine besondere Herausforderung für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit wie auch die Fortsetzung der bislang überwiegend positiven Beschäftigungsentwicklung dar. Über die Entwicklung der betrieblichen Arbeitskräfte nachfrage sowie der erfolgten Personalbewegungen in den befragten Unternehmen informiert das folgende Kapitel 4.

4 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

In einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch im Jahr 2024 gestiegen. Mit einem Plus von nur noch 0,1 % gegenüber dem Vorjahr fiel das jüngste Wachstum in Bremen jedoch deutlich schwächer aus als in den beiden vorangegangenen Berichtsjahren. In diesen betrug der Zuwachs gegenüber dem Vorjahr noch 0,8 % (2023) sowie 1,7 % (2022). Der relative Beschäftigungszuwachs in Bremen fiel im Jahr 2024 zudem geringer aus als im Bundesdurchschnitt (+0,4 %).²²

Es gibt verschiedene Bewegungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe, die sich hinter der jüngsten Gesamtentwicklung verbergen. Dies wird in den nachfolgenden Ausführungen deutlich werden. Die Befunde zur Beschäftigungsentwicklung werden ergänzt um Daten zur Verbreitung von sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen, konkret zur Nutzung von Befristungen. Das Kapitel schließt ab mit Ergebnissen der aktuellen Befragung zur Beschäftigung von ukrainischen Geflüchteten.

4.1 Beschäftigungsentwicklung, Personaleinstellungen und Personalabgänge

Hinter dem jüngsten Beschäftigungszuwachs standen unterschiedliche Entwicklungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe. Rund jeder vierte Betrieb (27 %) in Bremen konnte den Beschäftigtenbestand erweitern und trug damit zum Beschäftigungswachstum bei.²³ In 25 % der Betriebe ist die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer demgegenüber gesunken – entweder weil Personal abgebaut werden musste oder weil für freigewordene Stellen kein passender Ersatz gefunden werden konnte.²⁴

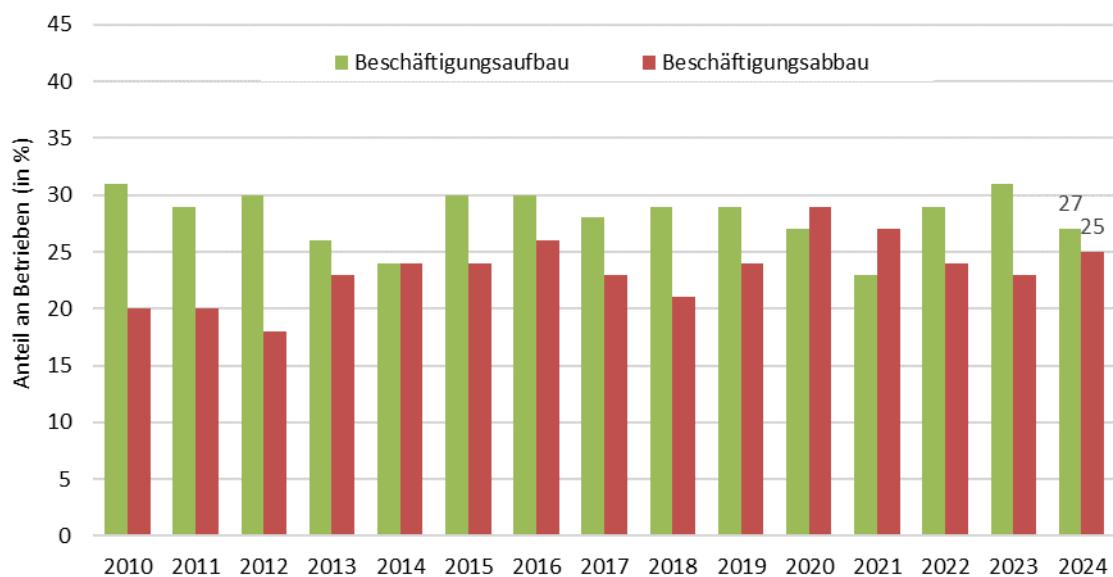
22 Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen). Bremen. Berichtsmonat Juni 2024. Nürnberg, 10. Januar 2025.

23 Die an dieser Stelle des Berichts präsentierten Daten zur Beschäftigungsentwicklung beziehen sich auf den Zeitraum 30.06.2023 bis 30.06.2024.

24 Es kann verschiedene Gründe für eine Reduzierung der Beschäftigtenzahl auf betrieblicher Ebene geben. Zum einen können Auftragsrückgänge oder steigende Kosten für Personal, Energie, Material und Vorleistungen dazu führen, dass Unternehmen Personal entlassen oder offene Stellen nicht besetzen. Eine solche Reduzierung bedeutet daher eine wirtschaftlich unbefriedigende Situation. Andererseits kann ein Rückgang der Beschäftigtenzahl auch mit Schwierigkeiten bei der Suche nach geeignetem Personal für offene Stellen zusammenhängen. Wenn Beschäftigte, zum Beispiel aufgrund von Fluktuation oder dem Ausscheiden älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Ruhestand, nicht ersetzt werden können, sinkt automatisch die Anzahl der Beschäftigten in den betroffenen Unternehmen.

In den übrigen bremischen Betrieben hat sich die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jahresverlauf nicht verändert.²⁵ Die Zahl der Betriebe mit positiver Entwicklung war zwar auch im letzten Jahr größer als die Zahl der Betriebe mit geschrumpfter Belegschaft. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung haben jedoch weniger Betriebe ihren Beschäftigtenbestand erweitern können, während gleichzeitig die Zahl der Betriebe mit Beschäftigungsabbau gestiegen ist (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Betriebe mit Beschäftigungsaufbau bzw. Beschäftigungsabbau



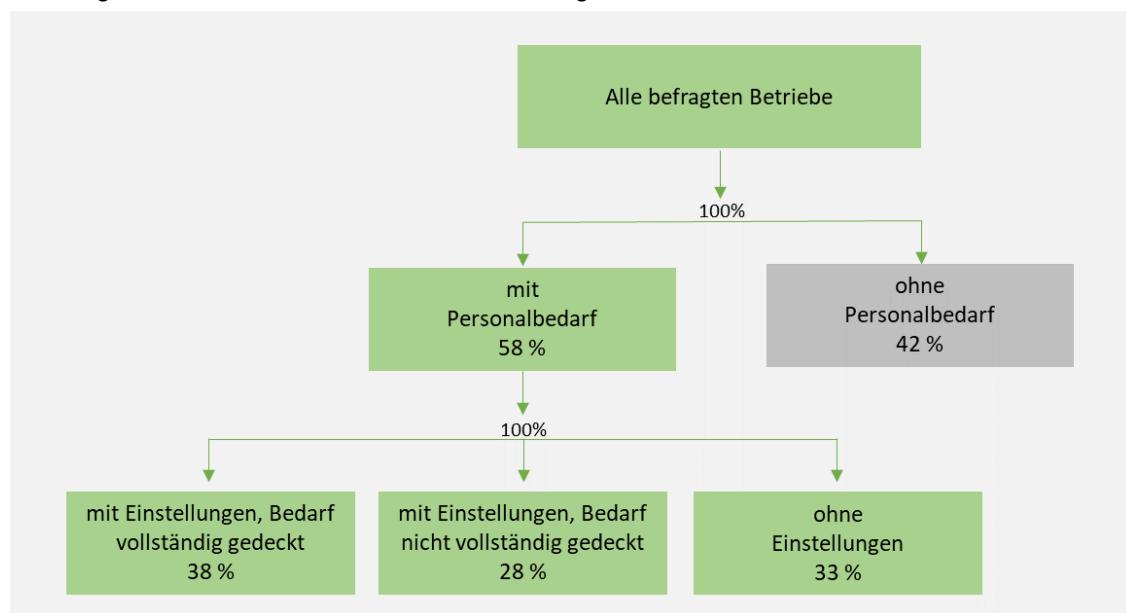
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024

Die effektive Veränderung der Beschäftigtenzahl bildet nur einen Bruchteil der Gesamtdynamik am Arbeitsmarkt ab. Hinter diesen Nettoveränderungen verbergen sich häufig umfangreiche Ströme von Einstellungen und Abgängen. In den bisherigen Ausführungen zur Beschäftigungsentwicklung wurde der Zeitraum vom 30.06.2023 bis zum 30.06.2024 betrachtet. Die folgenden Angaben zu den vorgenommenen Einstellungen und Personalabgängen beziehen sich auf den Zeitraum vom 01.01.2024 bis zum 30.06.2024. In diesem Zeitraum suchte etwas mehr als jeder zweite bremische Betrieb (58 %) Personal (Bundesdurchschnitt: 51 %). Die Einstellungsbereitschaft der bremischen Wirtschaft war damit trotz der momentan herausfordernden Rahmenbedingungen weiterhin sehr hoch. Von den Betrieben, die im ersten Halbjahr 2024 neues Personal

25 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.

einstellen wollten, konnte allerdings rund ein Drittel (33 %) bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal keine einzige Stelle besetzen. Aber auch in der Gruppe derjenigen Betriebe, die neues Personal einstellen konnten, gab es viele, die nur für einen Teil der zu besetzenden Stellen geeignete Bewerber und Bewerberinnen finden konnten. Lediglich 38 % der Betriebe mit Personalbedarf konnten ihren Bedarf an Arbeitskräften vollständig decken (vgl. Abbildung 5).²⁶

Abbildung 5: Personalbedarf und Personaleinstellungen



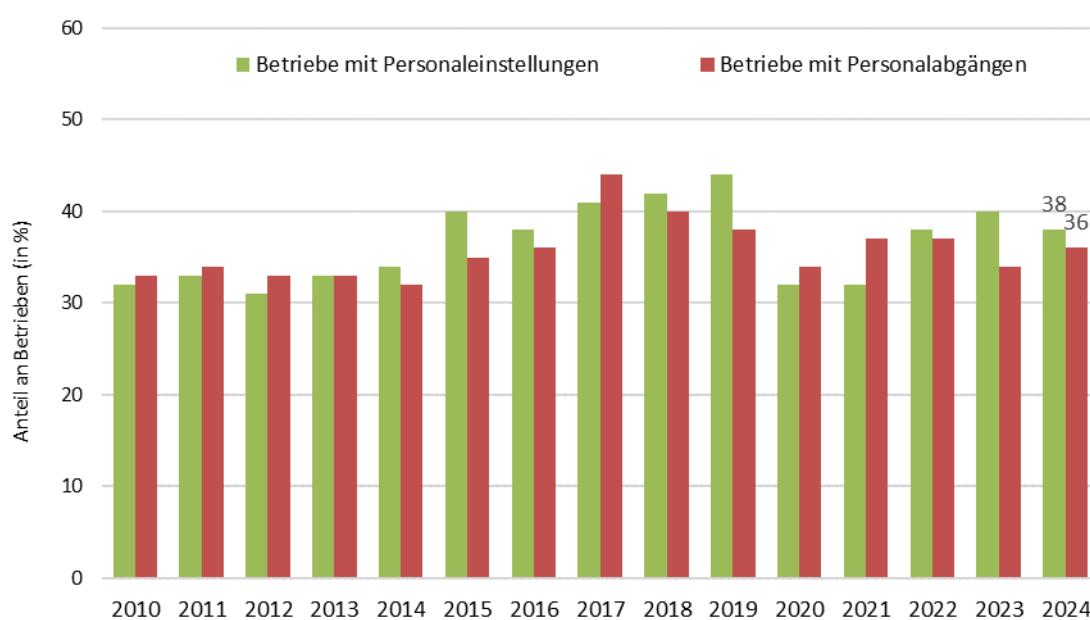
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Die Angaben beziehen sich auf das erste Halbjahr. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben

Einen weiteren Indikator für die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt liefern – neben den Angaben zu den realisierten Einstellungen – auch Informationen über die erfolgten Personalabgänge. Im ersten Halbjahr 2024 gab es in jedem zweiten bremischen Betrieb Personalbewegungen, d. h. neues Personal wurde eingestellt und/oder Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer sind aus dem Betrieb ausgeschieden. In 48 % dieser Betriebe (bzw. 24 % aller Betriebe in Bremen) gab es Personalzugänge, zugleich aber auch Personalabgänge. Hier dienten die Einstellungen (auch) dazu, ausgeschiedenes Personal zu ersetzen. In 28 % (bzw. 14 % aller Betriebe in Bremen) wurden ausschließlich Einstellungen vorgenommen. In rund einem Viertel (24 %) der Betriebe mit Personalbewegungen

²⁶ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels bezieht sich die Erfassung von Einstellungen und Abgängen aus erhebungstechnischen Gründen stets auf das jeweils erste Halbjahr (und nicht auf das ganze Jahr).

wurde ausschließlich Personal freigesetzt. Dies entspricht 12 % aller Betriebe in Bremen. Personaleinstellungen waren somit in insgesamt 38 %, Personalabgänge in insgesamt 36 % der bremischen Betriebe zu verzeichnen. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung gab es damit anteilig weniger Betriebe mit Einstellungen, aber mehr Betriebe mit Personalabgängen (vgl. Abbildung 6).²⁷

Abbildung 6: Betriebe mit Personaleinstellungen und Personalabgängen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Die Angaben beziehen sich auf das jeweils erste Halbjahr.

In Bremen wurden im ersten Halbjahr 2024 insgesamt 6,1 % aller Stellen neu besetzt und 5,3 % aller Beschäftigungsverhältnisse gelöst. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung ist damit sowohl die Einstellungsrate als auch die Abgangsrate gesunken, d. h., bezogen auf die Gesamtbeschäftigung gab es weniger Einstellungen, aber auch weniger Personalabgänge (vgl. Abbildung 7).²⁸

Die Fluktuationsrate bzw. Labour-Turnover-Rate, die sich als Summe aus Einstellungs- und Abgangsrate berechnet und die relative Bewegung am Arbeitsmarkt bemisst, lag zuletzt bei 11,5 und damit unter dem Niveau der Vorjahresbefragung. Im Durchschnitt

27 Im Rahmen des IAB-Betriebspanels bezieht sich die Erfassung von Einstellungen und Abgängen aus erhebungstechnischen Gründen stets auf das jeweils erste Halbjahr (und nicht auf das ganze Jahr).

28 Einstellungsrate = Einstellungen im ersten Halbjahr / Beschäftigte im Durchschnitt des ersten Halbjahrs. Abgangsrate = Abgänge im ersten Halbjahr / Beschäftigte im Durchschnitt des ersten Halbjahrs.

aller Bundesländer wurde im letzten Jahr ebenfalls weniger „Personal umgeschlagen“. Die Labour-Turnover-Rate²⁹ in Bremen war zum zweiten Mal in Folge niedriger als im Bundesdurchschnitt. In Bremen wurden somit zuletzt anteilig weniger Stellen neu besetzt bzw. wechselten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger häufig ihren Arbeitgeber als im Bundesdurchschnitt (Labour-Turnover-Rate: 12,9).

Abbildung 7: Entwicklung der Einstellungs- und Abgangsrate



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Die Angaben beziehen sich auf das jeweils erste Halbjahr.

Im Branchenvergleich fallen vor allem der Handel sowie das Gesundheits- und Sozialwesen auf: Mit 14,2 bzw. 16,9 liegen die Labour-Turnover-Raten hier über dem bremischen Durchschnitt. Die geringsten Raten weisen das Verarbeitende Gewerbe (5,7) und die Logistikbranche (7,6) auf.

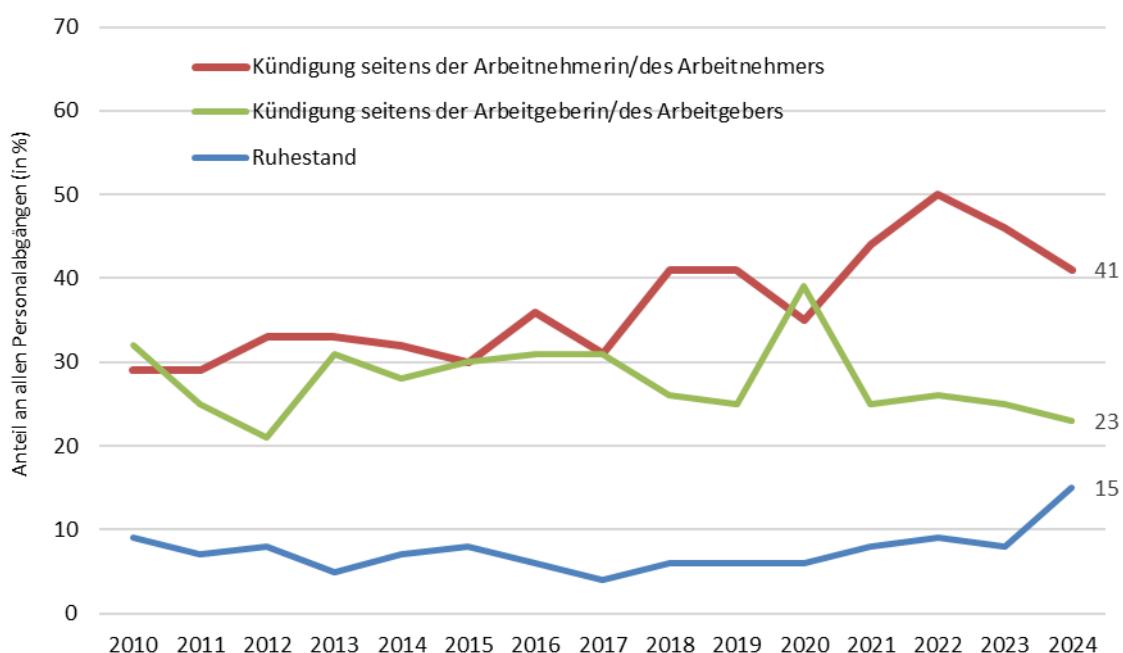
Die Zahl der insgesamt realisierten Personaleinstellungen im hier betrachteten ersten Halbjahr 2024 lag hochgerechnet unter dem Vorjahreswert, d. h. es wurden weniger neue Arbeitskräfte eingestellt als im Vorjahr. Die Zahl der Personaleinstellungen ist damit zum zweiten Mal in Folge gesunken, was mit den verschlechterten konjunkturellen Rahmenbedingungen zusammenhängen dürfte, aber auch damit, dass es einem Teil der bremischen Unternehmen nicht gelungen ist – siehe oben –, ihre angebotenen Stellen

29 Die Fluktuationsrate bzw. Labour-Turnover-Rate ergibt sich als Summe aus Einstellungsrate und Abgangsrate.

zu besetzen. Die Zahl der in den befragten Unternehmen erfolgten Personalabgänge im hier betrachteten ersten Halbjahr ist hochgerechnet ebenfalls gesunken.³⁰

Im Rahmen der Befragung werden standardmäßig auch Angaben zu den Gründen des Ausscheidens für die erfolgten Personalabgänge erhoben. Von allen im ersten Halbjahr 2024 in den befragten Unternehmen erfolgten Abgängen entfielen nach Auskunft der befragten Personalverantwortlichen 41 % auf arbeitnehmerseitige Kündigungen. Der Anteil freiwilliger Abgänge ist damit zum zweiten Mal in Folge gesunken, blieb aber weiterhin deutlich an der Spitze der erfassten Abgangsgründe (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Personalabgänge nach ausgewählten Gründen des Ausscheidens



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Bezogen jeweils auf die Personalabgänge im ersten Halbjahr. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe (z. B. Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit).

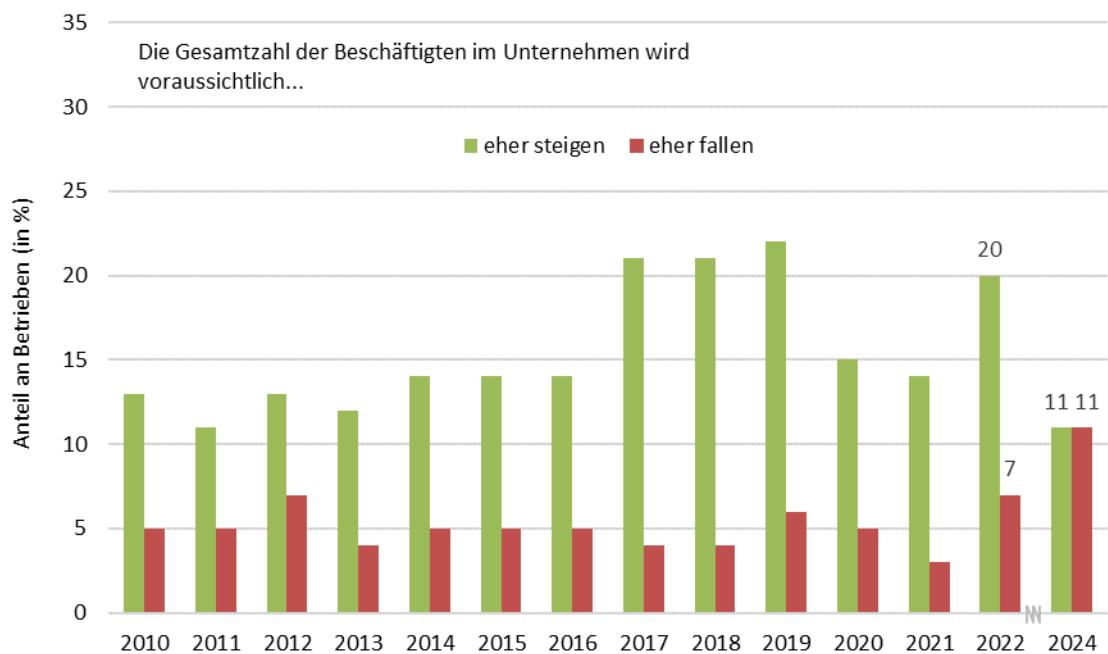
Der Anteil der arbeitgeberseitigen Kündigungen betrug 23 %. An dritter Stelle der Abgangsgründe folgten altersbedingte Abgänge. Diese beliefen sich auf 15 % - im Vergleich zur Vorjahresbefragung ein deutlicher Anstieg. Auf die drei genannten Gründe entfielen zusammen 79 % der erfolgten Personalabgänge. Die übrigen 21 % der Abgänge hingen mit sonstigen Gründen, wie z. B. dem Ablauf eines befristeten Vertrages, zusammen.

³⁰ Bei der Interpretation der hier getroffenen Aussagen zur Entwicklung der Zahl der Personaleinstellungen und der Personalabgänge sind die mit einer Hochrechnung von Befragungsdaten verbundenen Unsicherheiten zu berücksichtigen. Die hier getroffenen Aussagen sind somit weniger als exakte Angaben denn als grundlegende Tendenzen zu verstehen.

Im Rahmen der aktuellen Umfrage haben die Unternehmen auch angegeben, wie sich die Zahl der Beschäftigten in ihrem Betrieb in den folgenden 12 Monaten voraussichtlich entwickeln wird. Mehr als zwei Drittel der bremischen Unternehmen (69 %) gingen zum Zeitpunkt der Befragung davon aus, dass die Beschäftigung in den kommenden Monaten stabil bleiben wird. Weitere 9 % der Befragten sahen sich nicht in der Lage, eine Prognose zur künftigen Beschäftigungsentwicklung in ihrem Unternehmen abzugeben. Rund jede bzw. jeder fünfte Befragte (22 %) rechnete dagegen mit Veränderungen beim Personalbestand: 50 % dieser Unternehmen wollten die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse steigern, 50 % gingen demgegenüber von einer Verringerung der Beschäftigung aus. Bezogen auf alle Betriebe entspricht dies Anteilen in Höhe von jeweils 11 %.

Im Vergleich zu früheren Jahren fielen die Beschäftigungsprognosen der bremischen Wirtschaft damit deutlich schlechter aus (vgl. Abbildung 9).³¹

Abbildung 9: Prognose der Beschäftigungsentwicklung



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022 sowie 2024.

Die Prognosen der Befragten fielen nicht nur deutlich ungünstiger aus als in den Vorjahren, die Zahl der Betriebe mit erwarteten Beschäftigungszuwächsen lag mit lediglich 11 % auch deutlich unter der Zahl der Betriebe, welche im zurückliegenden Beobach-

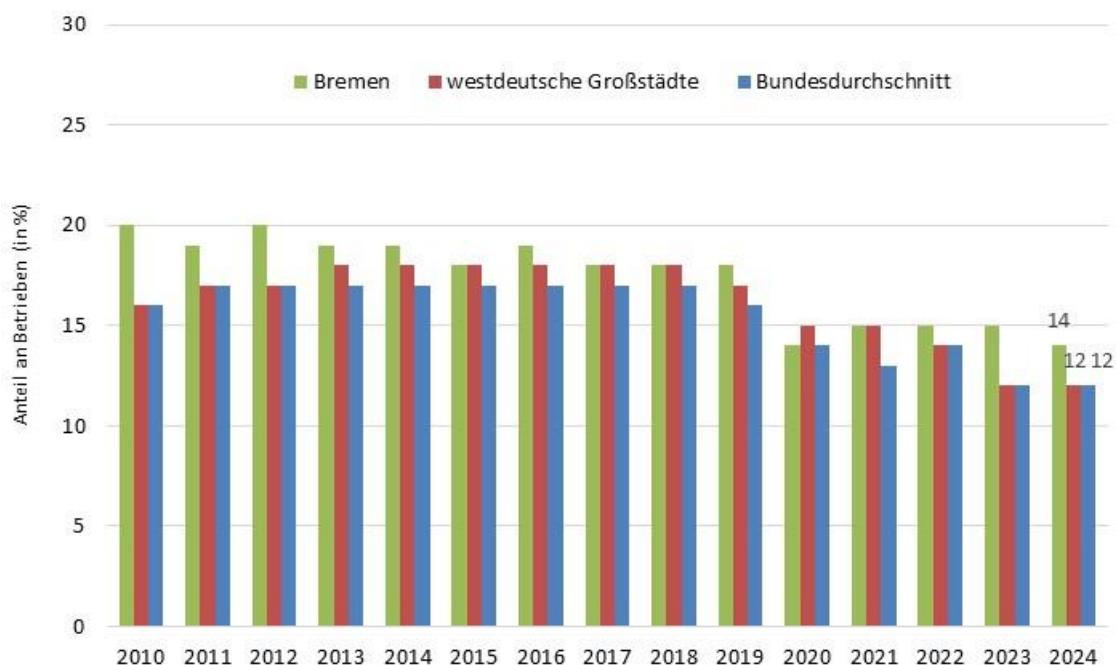
31 Aufgrund einer veränderten Fragestellung im Fragebogen der Erhebung des Jahres 2023 können für das Berichtsjahr 2023 keine entsprechenden Vergleichsdaten ausgewiesen werden.

tungszeitraum vom 30.06.2023 bis zum 30.06.2024 zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse geschaffen haben (27 %) und damit zum – wenngleich vergleichsweise geringen – Beschäftigungsaufbau im letzten Jahr beigetragen haben. Es ist daher davon auszugehen, dass die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse insgesamt sinken wird.

4.2 Befristete Beschäftigung

In 14 % der befragten bremischen Betriebe gab es zum Stichtag der Befragung 30.06.2024 befristet Beschäftigte (Auszubildende sind hier nicht gemeint). Der ermittelte Anteil von Betrieben mit befristeten Arbeitsverhältnissen lag damit um rund 2 Prozentpunkte über dem Durchschnitt westdeutscher Großstädte und dem Bundesdurchschnitt (12 %). Im Zeitverlauf ist der Anteil von Betrieben mit befristet Beschäftigten tendenziell gesunken. Belieben sich die entsprechenden Anteile in den Jahren 2010 bis 2012 noch auf jeweils rund 20 %, so waren diese ab 2020 nie höher als 15 % (vgl. Abbildung 10).

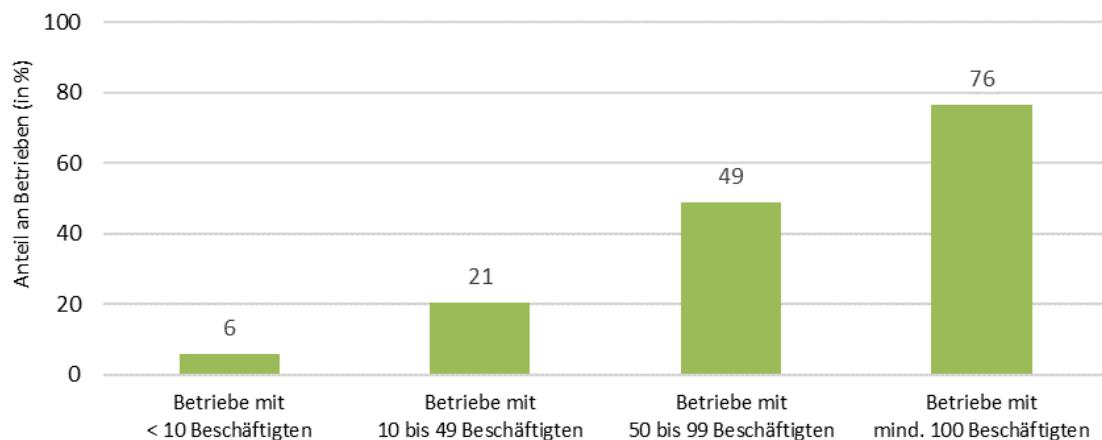
Abbildung 10: Betriebe mit befristet Beschäftigten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024

Befristete Arbeitsverträge werden vor allem von größeren Betrieben genutzt. Dies wird belegt sowohl durch den Anteil von Betrieben mit solchen Beschäftigungsverhältnissen als auch den Anteil befristet Beschäftigter an der Gesamtbeschäftigung (vgl. Abbildungen 11 und 12).

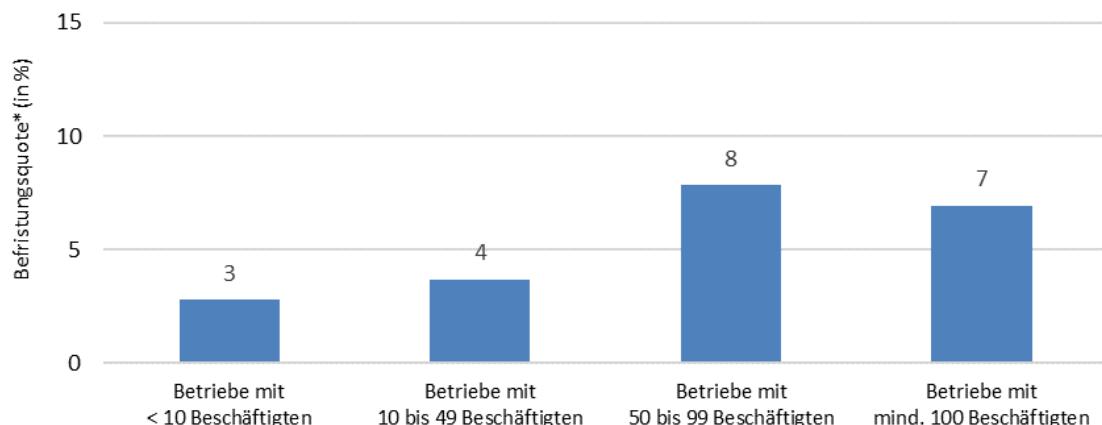
Abbildung 11: Betriebe mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Während es in lediglich 6 % der zahlenmäßig großen Gruppe der bremischen Kleinstbetriebe zum Stichtag eine bzw. einen oder mehrere befristet Beschäftigte gab, traf dies auf drei Viertel aller Großbetriebe zu. Mit 7 % war die Befristungsquote, d. h. der Anteil von befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten, bei Großbetrieben zudem rund doppelt so hoch wie bei Kleinstbetrieben (3 %).

Abbildung 12: Befristungsquote nach Betriebsgrößenklassen

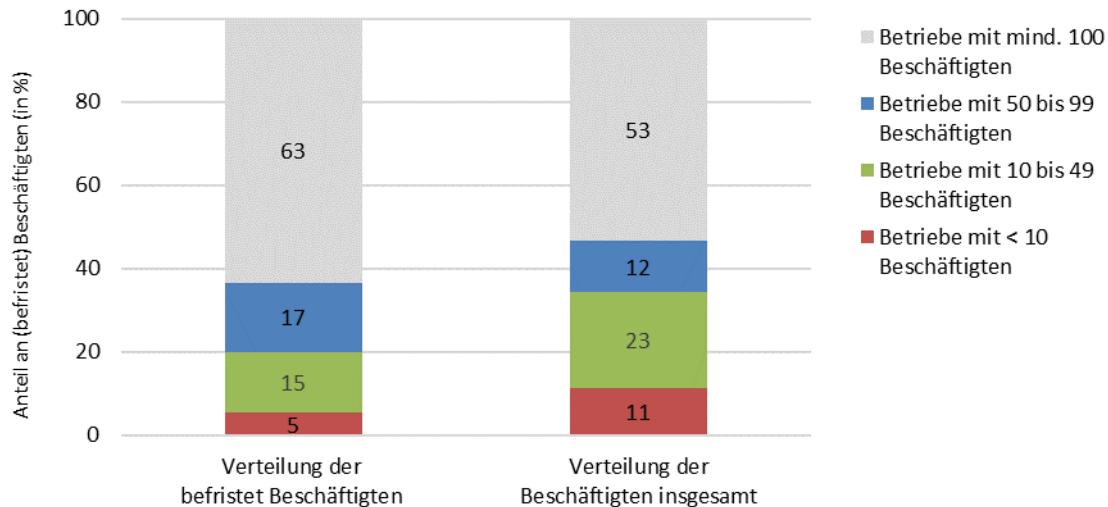


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. *Befristungsquote = Anteil befristet Beschäftigter an allen Beschäftigten

Die stärkere Nutzung von Befristungen bei größeren Betrieben zeigt sich auch in der Verteilung von befristet Beschäftigten. Fast zwei Drittel (63 %) aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag waren zum Stichtag der Befragung in einem Betrieb mit mindestens 100 Beschäftigten tätig. Der Anteil von Betrieben dieser Größe an den befristet Beschäftigten übertraf damit deutlich deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung (53 %). In Kleinstbetrieben arbeiteten demgegenüber zwar 11 %

aller Beschäftigten, aber nur 5 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag (vgl. Abbildung 13).

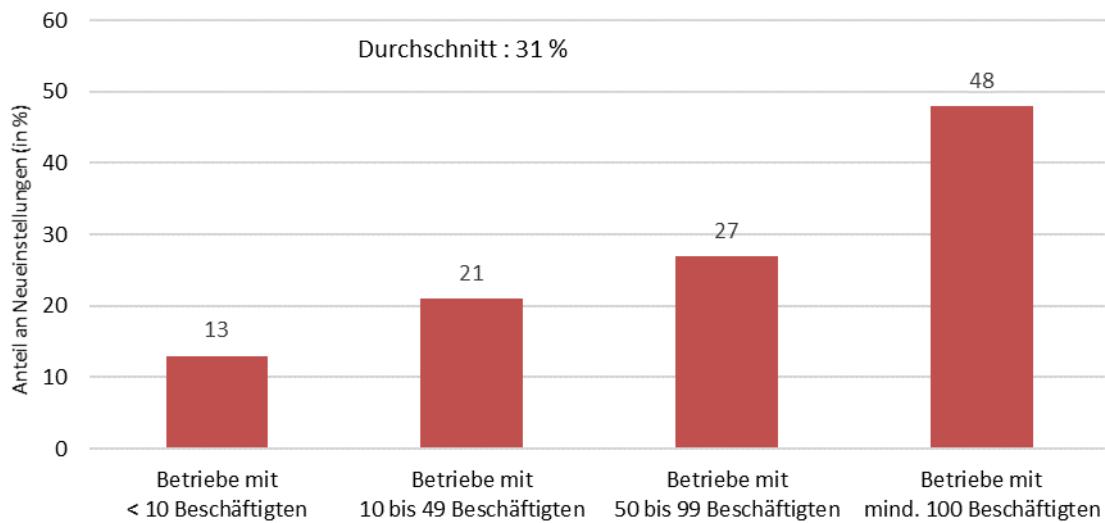
Abbildung 13: Verteilung befristeter Beschäftigungsverhältnisse nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben

Dass die Entwicklung hinsichtlich des Gebrauchs von Befristungen in erheblichem Maße von den Entscheidungen der Personalverantwortlichen in größeren Betrieben beeinflusst wird, belegen auch die Zahlen der aktuellen Befragung zu den vorgenommenen Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2024 (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Befristete Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen

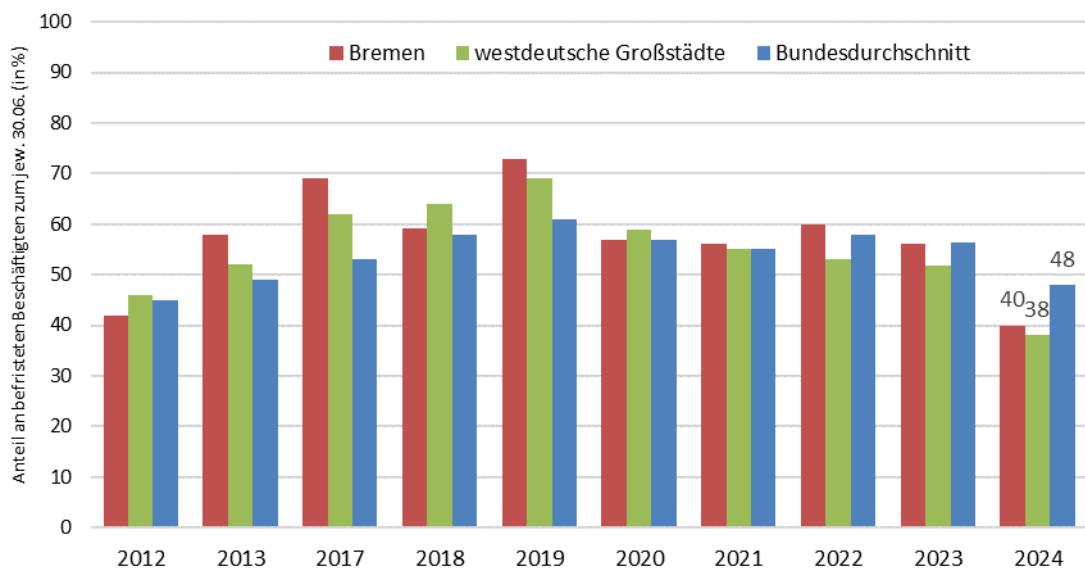


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2024

Von den neu eingestellten Arbeitskräften erhielt rund jede Dritte (31 %) nur einen befristeten Arbeitsvertrag, wobei die Befristungsquote bei den neu eingestellten Arbeitskräften in Großbetrieben deutlich höher ausfiel als im Durchschnitt der bremischen Wirtschaft.

Für die zum Stichtag der Befragung befristet Beschäftigten liegen zusätzliche Angaben über die Art der Befristung vor.³² Sachliche Gründe lagen nach Angaben der befragten Personalverantwortlichen bei insgesamt 60 % der befristeten Beschäftigungsverhältnisse vor. Bei den übrigen 40 % der befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lag kein Sachgrund vor („erleichterte Befristung“). Die aktuellen Werte liegen damit ungefähr auf dem Niveau des Jahres 2012, als entsprechende Informationen erstmals im Rahmen des IAB-Betriebspansels ermittelt wurden. Nachdem der Anteil sachgrundloser Befristungen nach 2012 nahezu stetig stieg und im Jahr 2019 den bisherigen Höchststand erreichte, ist er danach wieder deutlich zurückgegangen (vgl. Abbildung 15).³³

Abbildung 15: Entwicklung sachgrundloser Befristungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012, 2013, 2017 bis 2024

32 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 Befristungen).

33 Angaben zur Art der befristeten Beschäftigungsverhältnisse (mit Sachgrund, ohne Sachgrund) werden im Rahmen des IAB-Betriebspansels erst seit 2017 regelmäßig erhoben.

Bei 43 % der befristet Beschäftigten in den befragten bremischen Unternehmen stand die erfolgte Befristung im Zusammenhang mit Fördermaßnahmen oder erfolgte aufgrund sonstiger Regelungen, wie z. B. dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Bei weiteren 17 % erfolgte die Befristung mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes, wie z. B. der Vertretung erkrankter, beurlaubter oder aus anderen Gründen vorübergehend an der Arbeitsleistung verhinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die Bewertung befristeter Beschäftigungsverhältnisse wird oft mit der Frage verbunden, ob diese eine „Brücke“ in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis darstellen. Die Daten der aktuellen Befragung zeigen, dass von allen befristet Beschäftigten, deren Vertrag im ersten Halbjahr 2024 endete, rund drei Viertel (76 %) beim selben Arbeitgeber weiterbeschäftigt wurden: 55 % wechselten in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, 21 % erhielten einen neuen befristeten Arbeitsvertrag. Die übrigen 24 % sind nach Ablauf der Befristung aus dem Betrieb ausgeschieden. Für die Gruppe der Ausgeschiedenen liegen keine Informationen über den weiteren Verbleib vor.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse für einen nicht geringen Teil der Betroffenen tatsächlich eine „Brücke“ in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis darstellen. In diesen Fällen haben Arbeitgeber vermutlich die Möglichkeit genutzt, die gesetzliche Probezeit durch den Abschluss eines zunächst nur befristeten Arbeitsvertrages zu verlängern.³⁴

4.3 Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine

Mit mehr als einer Million Personen ist Deutschland nach Polen das wichtigste Zielland für ukrainische Geflüchtete seit Beginn des russischen Angriffskrieges gegen die Ukraine.³⁵ Die erfolgreiche gesellschaftliche Integration der geflüchteten Menschen hängt in hohem Maße von deren Möglichkeit ab, am Erwerbsleben teilzuhaben und durch eigene

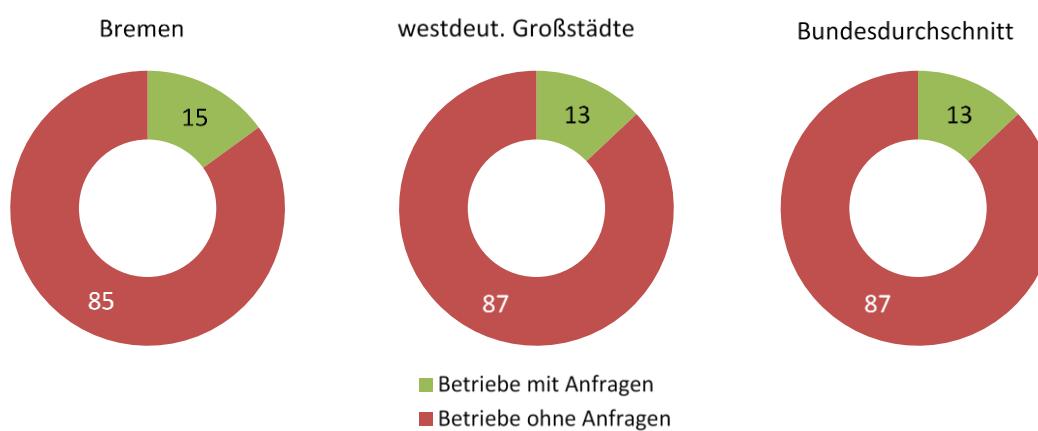
³⁴ In der Befragung im Jahr 2018 wurden die Motive der Personalverantwortlichen für die Nutzung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen ermittelt. Mehr als ein Drittel (38 %) begründeten ihre Entscheidung mit der damit verbundenen Möglichkeit, die Eignung der neu eingestellten Beschäftigten besser beurteilen zu können. Dieser Grund wurde mit großem Abstand vor allen anderen Gründen genannt. Befristungen wurden somit vor allem als verlängerte Probezeit genutzt (vgl. Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa der Freien Hansestadt Bremen [Hrsg.]: IAB-Betriebspanel Bremen. Ergebnisse der Befragung 2018. Bremen, 06.06.2019).

³⁵ Zum 30.06.2024 hielten sich im Land Bremen 13.598 ukrainische Staatsangehörige auf, davon hatten 11.262 einen Aufenthaltstitel nach § 24 AufenthG (vorübergehender Schutz).

Arbeit ihren Lebensunterhalt zu sichern. Der erfolgreiche Übergang in eine Beschäftigung lässt sich durch gute Sprachkenntnisse befördern, hängt aber neben einer Reihe von weiteren Faktoren (z. B. Erwerbswunsch, Konjunkturlage) auch von der Einstellungsbereitschaft der Betriebe ab. Mit der aktuellen Erhebungswelle wurde zum dritten Mal in Folge erhoben, inwieweit Betriebe bereits Kontakt zu ukrainischen Geflüchteten hatten und ob sie Personen aus dieser Gruppe (zumindest zeitweise) beschäftigt haben.

In der aktuellen Erhebung des Jahres 2024 gaben 15 % der befragten Betriebe an, dass sich ukrainische Geflüchtete um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz bei ihnen beworben hatten (vgl. Abbildung 16).³⁶

Abbildung 16: Betriebe mit Beschäftigungsanfragen von geflüchteten Personen aus der Ukraine in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Im Verlauf der letzten drei Jahre ist die Zahl der Betriebe in Bremen mit entsprechenden Kontakten bzw. Beschäftigungsanfragen deutlich gestiegen (2022: 7%; 2023: 9%).

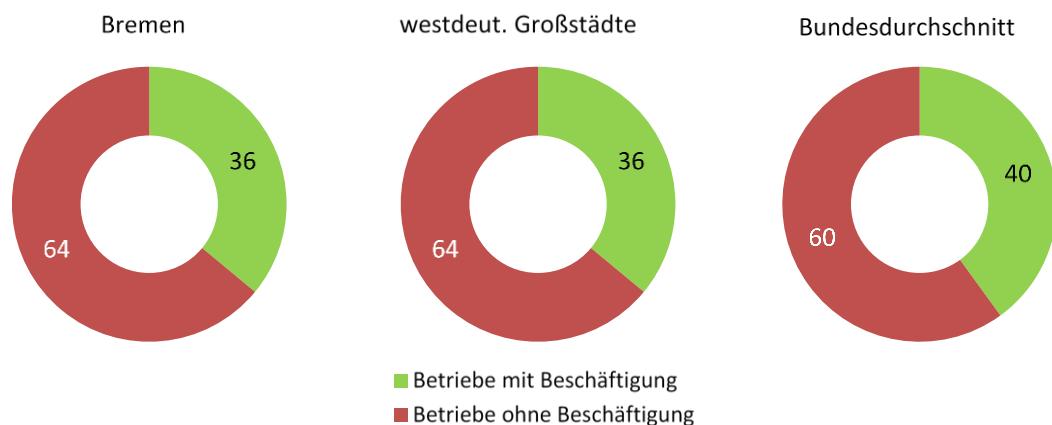
Jene Betriebe, die diesbezüglich kontaktiert worden waren, sind zusätzlich gefragt worden, ob sie zum Zeitpunkt der Erhebung eine oder mehrere dieser geflüchteten Personen beschäftigten oder zumindest zeitweilig beschäftigt hatten.³⁷ Von diesen Betrieben gab rund jeder dritte an, entsprechende Personen aktuell zu beschäftigen bzw. zeitwei-

³⁶ Die Frage hierzu 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?“

³⁷ Die Frage lautete: „Haben Sie seit Beginn des Krieges im Februar 2022 bis zum 30.06.2024 eine oder mehrere dieser geflüchteten Personen, zumindest zeitweise, beschäftigt?“

lig beschäftigt zu haben. Im Bundesdurchschnitt fielen die Anteile der Betriebe mit Kontakt zu geflüchteten Personen aus der Ukraine wie auch die Anteile der einstellenden Betriebe ähnlich aus (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Betriebe mit Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Anfragen von Geflüchteten aus der Ukraine

Mit der Größe steigt der Anteil von Betrieben mit einem Kontakt bzw. einer Beschäftigungsanfrage. Seit Ausbruch des Krieges im Jahr 2022 hatten bereits 39 % aller befragten bremischen Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten eine entsprechende Anfrage erhalten, aber bislang nur 10 % der Kleinstbetriebe (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Betriebe mit Anfragen sowie Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Anfragen	davon: Betriebe mit Beschäftigung
	%	%
< 10 Beschäftigte	10	31
10 bis 49 Beschäftigte	22	38
50 bis 99 Beschäftigte	30	57
mind. 100 Beschäftigte	39	27
Insgesamt	15	36

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Bei der Interpretation dieser Anteilswerte ist die zahlenmäßige Stärke der Kleinstbetriebe in der Wirtschaft zu berücksichtigen: Rund zwei Drittel der bremischen Betriebe sind Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten. Auch wenn von diesen nur ein vergleichsweise kleiner Teil Anfragen von Geflüchteten aus der Ukraine erhielt, übertrifft doch absolut betrachtet die Zahl von Kleinstbetrieben mit Anfragen jene der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten. Im Branchenvergleich ergeben sich überdurchschnittlich hohe Anteile von Betrieben mit Beschäftigungsanfragen von Geflüchteten

aus der Ukraine im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in den Sonstigen Dienstleistungen.³⁸

In der aktuellen Befragung wurden zusätzliche Informationen zum Geschlecht der eingestellten geflüchteten Personen aus der Ukraine sowie zur Art der begründeten Beschäftigungsverhältnisse ermittelt. Hierfür wurden alle Einstellungen von Geflüchteten aus der Ukraine zwischen Februar 2022 und dem 30.06.2024 in den befragten Betrieben berücksichtigt. Von diesen eingestellten Personen waren nach Angaben der Befragten etwas mehr als die Hälfte (54 %) Frauen.³⁹ Mit Ausnahme des Verarbeitenden Gewerbes und der Logistikbranche bildeten Frauen in allen Bereichen der bremischen Wirtschaft die Mehrheit der eingestellten Schutzsuchenden aus der Ukraine. In nahezu allen Branchen wurden die ukrainischen Beschäftigten auf Stellen eingesetzt, für die keine beruflichen Qualifikationen erforderlich waren. Insgesamt traf dies auf drei Viertel (75 %) der in den befragten Betrieben beschäftigten Geflüchteten aus der Ukraine zu.⁴⁰ Dass immerhin jede bzw. jeder Vierte für qualifizierte Tätigkeiten eingestellt wurde, macht deutlich, dass diese zur Deckung des Fachkräftebedarfs beitragen können.

Fazit: Die herausfordernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen machen sich immer mehr am Arbeitsmarkt bemerkbar. Trotz der schwierigen Situation halten die Unternehmen an ihren Beschäftigten fest. Personalabgänge gingen auch weiterhin eher von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus als von den Betrieben. Die weitere Aus schöpfung von Wachstumspotenzialen wie auch die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft hängen daher auch unter den gegenwärtigen schwierigen Be-

38 Hierzu zählen Betriebe aus den folgenden Bereichen: Beherbergung und Gastronomie, Kunst/Unterhaltung/Erholung/Sport sowie Sonstige personenbezogene Dienstleistungen (z. B. Wäschereien, Friseurgewerbe, Sauna).

39 Um den Anteil der eingestellten Frauen richtig einschätzen zu können, wäre der Vergleichswert, d. h. der Anteil der Frauen unter allen arbeitsuchenden Menschen aus der Ukraine, wichtig. Mit den vorliegenden Daten der aktuellen Befragung lässt sich jedoch nicht bestimmen, wie hoch der Anteil von Frauen und Männern an den Bewerberinnen und Bewerbern in den befragten bremischen Betrieben war. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit gab es im Land Bremen im Juli 2024 insgesamt 4.680 arbeitsuchende Ukrainer. 66,5 % dieser Arbeitsuchenden waren Frauen und 33,5 % Männer (vgl. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Migration-Zuwanderung-Flucht/Migration-Zuwanderung-Flucht-Nav.html?Thema%3Dzr%26R_Region1%3D04000000%26DR_Indikator1%3D16%26DR_Staat1%3D47%26mapHadSelection%3Dfalse; Abruf: 04.08.2025).

40 Es ist darauf hinzuweisen, dass es sich hierbei ausschließlich um die ausgeübte Tätigkeit handelt. Aus dem Befund, wonach ukrainische Schutzsuchende bislang überwiegend auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte eingesetzt werden, lässt sich somit nicht schlussfolgern, dass diese Personen über keine beruflichen Qualifikationen verfügen. Laut Untersuchungen des IAB verfügen fast drei Viertel der Geflüchteten aus der Ukraine über einen Hochschulabschluss (vgl. Brücker, H. et. al.: Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland: Ergebnisse der ersten Welle der IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP Befragung, Nürnberg 2023).

dingungen davon ab, wie gut es den Betrieben gelingt, nicht nur ihren Bedarf an Arbeitskräften durch Einstellungen zu decken, sondern auch die vorhandenen Beschäftigten im Unternehmen zu halten. Einen besonderen Schwerpunkt bilden dabei qualifizierte Arbeitskräfte. Über die aktuellen Entwicklungen im Bereich der Nachfrage der Unternehmen nach Fachkräften informiert das folgende Kapitel 5.

5 FACHKRÄFTEBEDARF

Die Besetzung von Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte ist in den vergangenen Jahren tendenziell schwieriger geworden, was einerseits darin begründet liegt, dass jedes Jahr weniger Menschen ins Erwerbsleben eintreten als ausscheiden. Auf diese Weise sinkt die Zahl der Erwerbstätigen und es entstehen Engpässe an Arbeits- und insbesondere auch Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt. Zum anderen verändern sich die Anforderungen der Arbeitswelt stetig, einerseits durch die fortschreitende Digitalisierung und andererseits durch die technologische und gesellschaftliche Entwicklung insgesamt. So werden in vielen Bereichen neue Kompetenzen benötigt, die nicht immer ausreichend vorhanden sind. Auch die Bedürfnisse der Beschäftigten, z. B. hinsichtlich reduzierter Arbeitszeit, tragen zu einem höheren Bedarf an Arbeitskräften bei. Ein Mangel an Personal kann zu Einschränkungen im Waren- und Dienstleistungsangebot, zu einer Mehrbelastung der Belegschaft, zu einem Verlust der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit sowie im Extremfall zu einer Betriebsaufgabe führen. Die Deckung des betrieblichen Arbeitskräftebedarfs kann daher aktuell wie auch in den kommenden Jahren als eine der zentralen Herausforderungen für die bremische Wirtschaft betrachtet werden. Im Folgenden werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung zur Entwicklung der Nachfrage der Unternehmen nach Fachkräften sowie zum Erfolg der Betriebe bei der Besetzung der von ihnen angebotenen Stellen präsentiert.

Definition: „Fachkräfte“ und „Fachkräftebedarf“

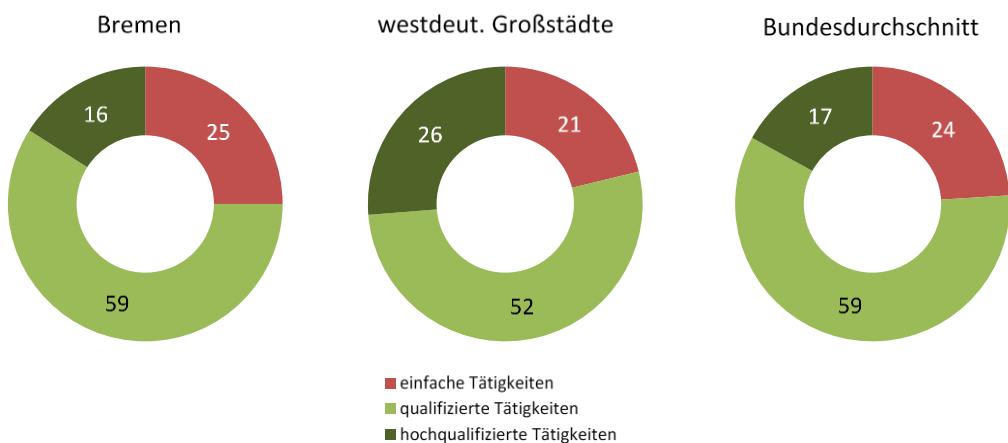
Im vorliegenden Bericht gelten als „Fachkräfte“ alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern sowie solche, die einen Fach- oder Hochschulabschluss voraussetzen.

Unter „Fachkräftebedarf“ werden alle realisierten Personaleinstellungen von Fachkräften zuzüglich der nicht besetzten Fachkräftestellen im beobachteten Zeitraum (erstes Halbjahr) verstanden. Als Betriebe mit Fachkräftebedarf gelten alle Betriebe, die im beobachteten Zeitraum mindestens eine Stelle für Fachkräfte zu besetzen hatten, und zwar unabhängig davon, ob diese Stelle(n) besetzt werden konnte(n).

5.1 Entwicklung der Fachkräftenachfrage

In den bremischen Betrieben üben drei Viertel aller Beschäftigten⁴¹ Tätigkeiten aus, die laut Einschätzung der befragten Personalverantwortlichen eine formale Qualifikation erfordern: 59 % setzen eine abgeschlossene berufliche Ausbildung, 16 % eine akademische Ausbildung voraus.⁴² Die übrigen 25 % der Beschäftigten arbeiten auf Arbeitsplätzen, für die nach Meinung der befragten Personalverantwortlichen keine abgeschlossene berufliche Ausbildung erforderlich ist (Helfertätigkeiten). Wie die folgende Abbildung 18 zeigt, ähnelt die Tätigkeitsstruktur in Bremen damit sehr stark dem bundesweiten Durchschnitt.

Abbildung 18: Struktur der Tätigkeiten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

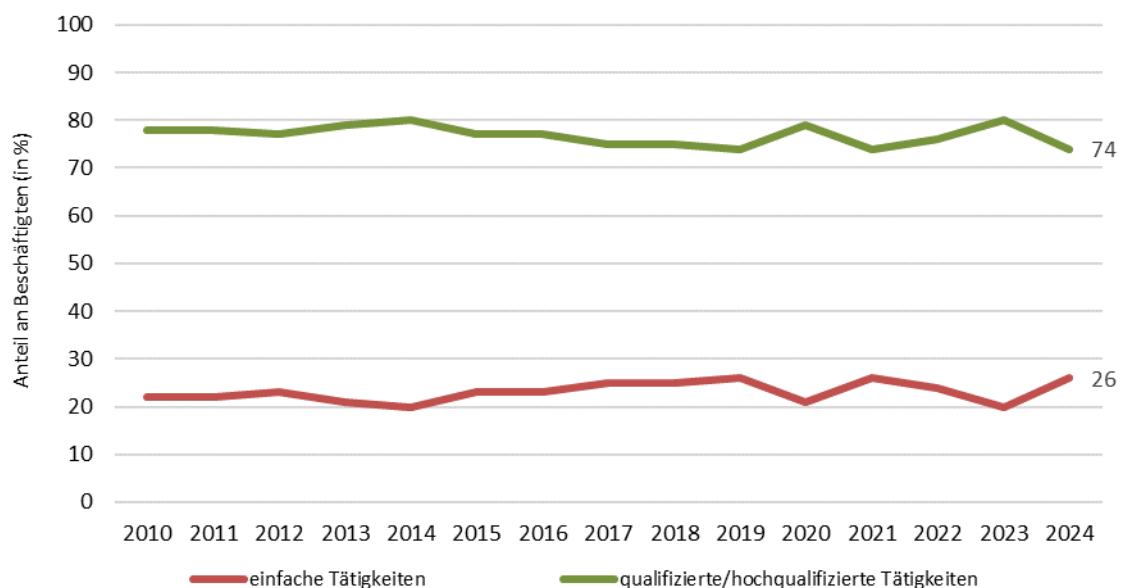
Im Vergleich zu anderen Ballungsräumen bzw. westdeutschen Großstädten fallen der deutlich höhere Anteil von Beschäftigten auf der mittleren Qualifikationsstufe sowie der

⁴¹ Bei der Interpretation der ausgewiesenen Anteilswerte ist zu berücksichtigen, dass als Beschäftigte sowohl sozialversicherungspflichtig als auch nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigte Personen gezählt werden. Als Beschäftigte gelten also auch Beamtinnen und Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte (siehe hierzu ausführlich Kapitel 2).

⁴² Bei der Interpretation der ermittelten Werte ist zu berücksichtigen, dass es sich um ausgeübte Tätigkeiten handelt. Im Hinblick auf Beschäftigte mit Helfertätigkeiten z. B. lässt sich nicht zwangsläufig auf die erworbene Qualifikation dieser Personen schließen. In zahlreichen Untersuchungen wurde ermittelt, dass ein nennenswerter Teil der Beschäftigten auf diesen Arbeitsplätzen formal überqualifiziert ist, d. h., dass das Qualifikationsniveau dieser Personen das Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeiten übersteigt. Eine formale Überqualifizierung liegt somit immer dann vor, wenn Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung Tätigkeiten ausüben, für die in der Regel kein Berufsabschluss erforderlich ist (vgl. Hall, A.: Qualifikationsmismatch – alles eine Frage der Messmethode? Ausmaß und Determinanten von über- und unterqualifizierter Erwerbstätigkeit im Vergleich. Bonn 2021).

geringere Anteil von Arbeitsplätzen für akademisch qualifizierte Arbeitskräfte auf.⁴³ Im Zeitverlauf zeigt sich, dass der Anteil der Fachkräfte in den befragten Betrieben in den vergangenen Jahren leicht gesunken, der Anteil von Helfertätigkeiten dagegen leicht gestiegen ist (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Entwicklung der Tätigkeitsstrukturen in Bremen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024

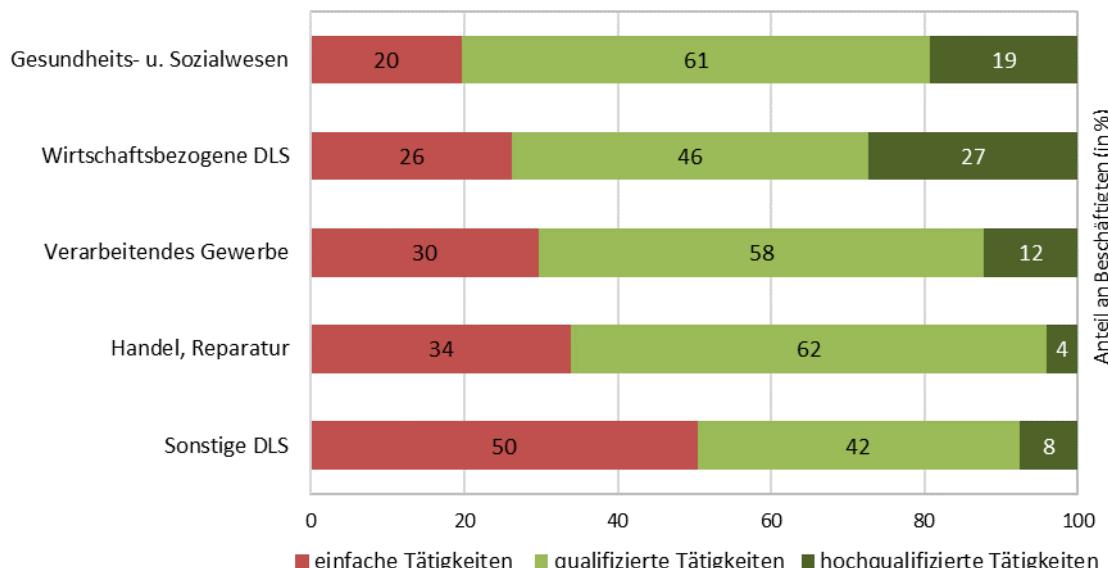
Bei der Interpretation der oben ausgewiesenen Anteilswerte ist zu berücksichtigen, dass die absolute Zahl der Arbeitsplätze in der bremischen Wirtschaft in den letzten Jahren nahezu stetig gewachsen ist, d. h. es gibt absolut betrachtet sowohl mehr Beschäftigte mit qualifizierten bzw. hochqualifizierten Tätigkeiten als auch mehr Beschäftigte mit Helfertätigkeiten.

Auf der Ebene der einzelnen Branchen der bremischen Wirtschaft bestehen erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Bedeutung von Helfertätigkeiten und Facharbeit. Im Gesundheits- und Sozialwesen liegt der Anteil von Beschäftigten mit qualifizierten und

43 Der im Vergleich zu anderen westdeutschen Großstädten höhere Anteil an Fachkräften mit Berufsabschluss bzw. geringere Anteil von Fachkräften mit einem akademischen Abschluss dürfte mit der spezifischen bremischen Branchenstruktur zusammenhängen. In Bremen haben die beiden Branchen Verarbeitendes Gewerbe und vor allem die Logistik – gemessen an der Zahl der Arbeitsplätze – ein größeres Gewicht als im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte.

hochqualifizierten Tätigkeiten deutlich über dem bremischen Durchschnitt. Auf der anderen Seite gibt es Branchen wie z. B. Sonstige Dienstleistungen⁴⁴, in denen Facharbeit ein geringeres Gewicht hat. Dagegen ist der Anteil von Helfertätigkeiten hier rund doppelt so hoch wie im Durchschnitt der bremischen Wirtschaft.⁴⁵ Überdurchschnittlich hohe Anteile von Einfacharbeitsplätzen weisen auch der Handel sowie das Verarbeitende Gewerbe auf (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Struktur der Tätigkeiten nach ausgewählten Branchen



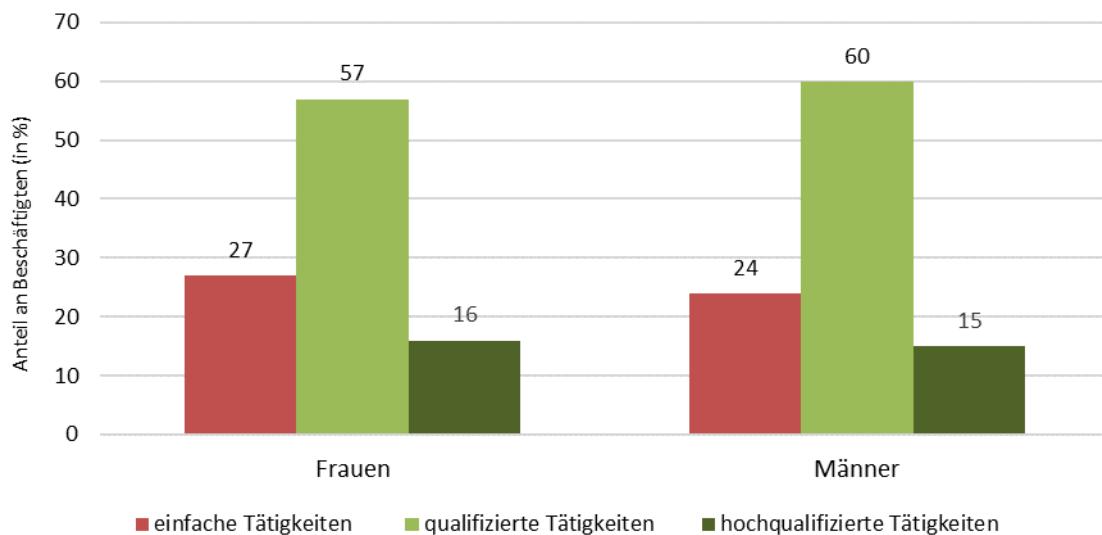
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben

Die Verteilung von Frauen und Männern auf die drei Tätigkeitsgruppen ist nahezu identisch, d. h. in Bremen arbeiten Frauen wie Männer mehrheitlich auf Arbeitsplätzen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung, eine akademische Ausbildung oder entsprechende Berufserfahrungen voraussetzen (vgl. Abbildung 21).

⁴⁴ Hierzu zählen Betriebe aus den folgenden Bereichen: Beherbergung und Gastronomie, Kunst/Unterhaltung/Erholung/Sport sowie Sonstige personenbezogene Dienstleistungen (z. B. Wäschereien, Friseurgewerbe, Sauna).

⁴⁵ In den befragten Betrieben aus dem Bereich Beherbergung und Gastronomie – als Teilbranche der Sonstigen Dienstleistungen – üben rund zwei Drittel der Beschäftigten Helfertätigkeiten aus. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die zugrunde liegende Fallzahl für diese Teilbranche relativ klein ist und der ausgewiesene Wert daher nur mit Einschränkungen interpretiert werden kann.

Abbildung 21: Struktur der Tätigkeiten von Frauen und Männern



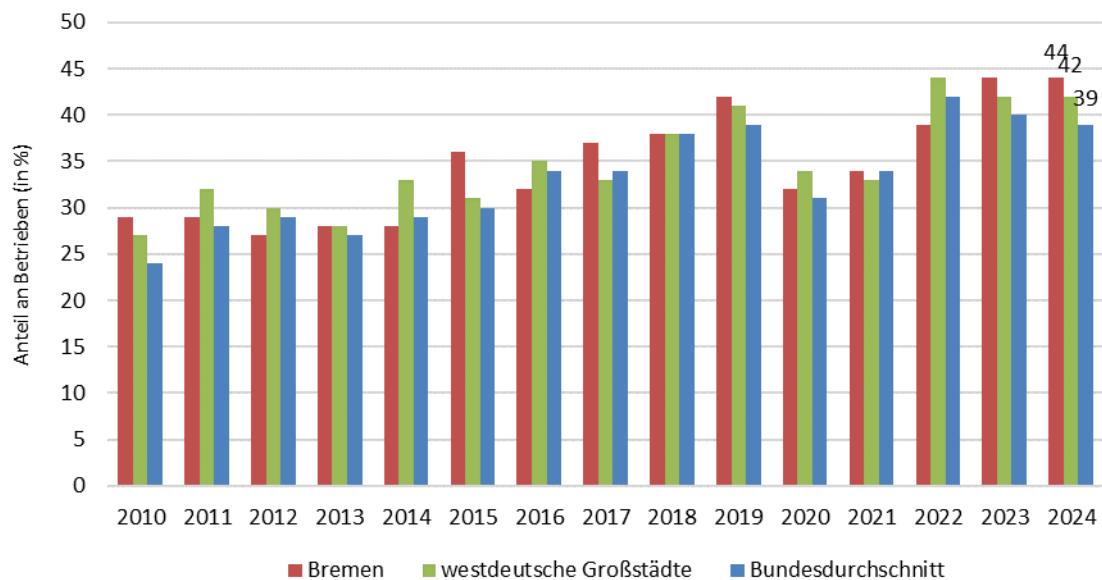
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben

In rund der Hälfte der befragten bremischen Betriebe (48 %) werden ausschließlich Tätigkeiten ausgeführt, die eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss erfordern (westdeutsche Großstädte: 46 %, Bundesdurchschnitt: 45 %). In 45 % der Betriebe gibt es sowohl Arbeitsplätze für qualifizierte Arbeitskräfte als auch für Un- und Angelernte. In den übrigen 7 % der befragten Betriebe gibt es ausschließlich Helfertätigkeiten. Im Hinblick auf letztere Gruppe sticht die Branche Sonstige Dienstleistungen heraus: Dort gab jede bzw. jeder Vierte (25 %) der befragten Personalverantwortlichen an, dass im Unternehmen ausschließlich Un- und Angelernte eingesetzt werden.

Im ersten Halbjahr 2024 suchte mehr als jeder zweite bremische Betrieb (58 %) Personal. Bei 14 % aller Betriebe wurden Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten gesucht. Einen Bedarf (auch oder ausschließlich) an qualifizierten Kräften hatten dagegen 44 % aller Betriebe. Die überwiegende Mehrheit der Betriebe mit Personalbedarf suchte somit Fachkräfte. Ein Fachkräftebedarf bezieht sich dabei in der Regel auf Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung: 39 % aller Betriebe suchten Beschäftigte auf diesem Qualifikationsniveau. Demgegenüber bestand in 12 % aller Betriebe auch oder ausschließlich Bedarf an Personal mit einem akademischen Abschluss.

Der Blick auf die Entwicklung zeigt, dass im Jahr 2024 in Bremen wie auch in den Vergleichsregionen anteilig etwa genauso viele Betriebe qualifiziertes Personal suchten wie in der Vorjahresbefragung (vgl. Abbildung 22).

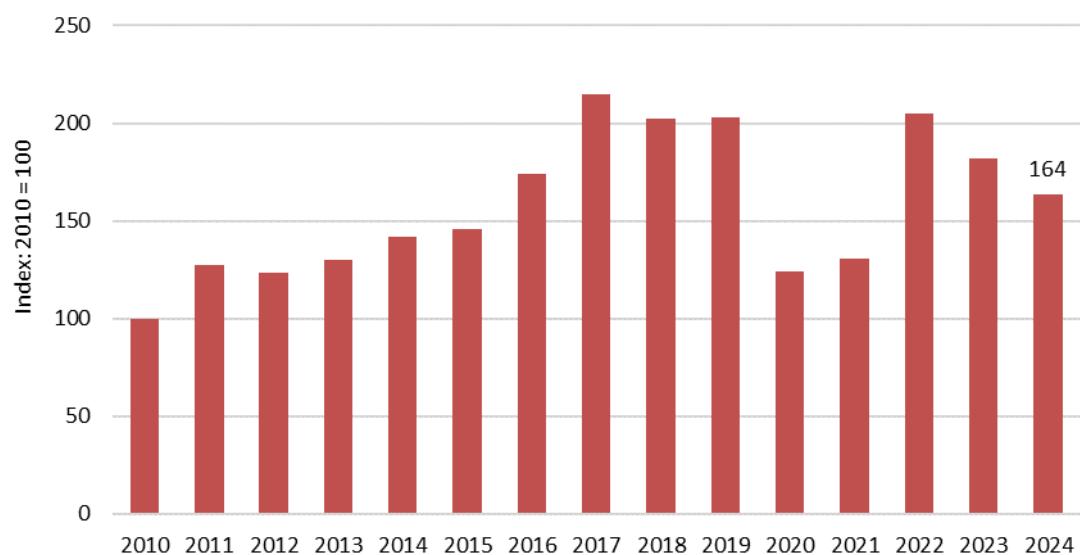
Abbildung 22: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Fachkräftebedarf in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Fachkräftebedarf im jeweils ersten Halbjahr.

Die folgende Abbildung 23 zeigt die Entwicklung der jährlichen Fachkräftennachfrage in der bremischen Wirtschaft im Verhältnis – ausgehend vom hier betrachteten ersten Halbjahr 2010.

Abbildung 23: Entwicklung des Fachkräftebedarfs (Index 2010 = 100)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Fachkräftebedarf im jeweils ersten Halbjahr

Es ist zu sehen, dass sich die Nachfrage der befragten bremischen Unternehmen nach qualifiziertem Personal zum zweiten Mal in Folge gegenüber der jeweiligen Vorjahresbefragung verringert hat. Die wirtschaftlich herausfordernde Situation blieb somit nicht ohne Folgen für die Fachkräftenachfrage der Wirtschaft.⁴⁶

In den befragten bremischen Betrieben mit Fachkräftebedarf wurden im Durchschnitt 3,8 Fachkräfte pro Betrieb gesucht (2023: 4,2 Fachkräfte; 2022: 5,4). In (44 %) der Betriebe mit Bedarf wurde genau eine Fachkraft gesucht, 28 % suchten zwei Fachkräfte und 27 % drei oder mehr Fachkräfte. Im Gesundheits- und Sozialwesen, auf das fast ein Fünftel des Bedarfs im Beobachtungszeitraum entfiel, ging der Bedarf von einer relativ großen Zahl von Betrieben und Einrichtungen aus: Fast zwei Drittel der Befragten (63 %) hatten im ersten Halbjahr Stellen für Fachkräfte zu besetzen. Demgegenüber stehen die beiden Branchen Logistik und Sonstige Dienstleistungen, in denen jeweils nur rund ein Drittel Bedarf an qualifiziertem Personal hatte. Mit durchschnittlich 2,1 bzw. 1,8 Personen wurden in beiden Branchen auch pro Betrieb weniger Fachkräfte gesucht als in den anderen Branchen (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Betriebe mit Fachkräftebedarf (ausgewählte Branchen)

Branche	Betriebe mit Fachkräftebedarf	Durchschnittlicher Fachkräftebedarf je Betrieb	Anteil am Fachkräftebedarf
	%	Stellen	%
Verarbeitendes Gewerbe	43	5,8	11
Handel, Reparatur	43	2,5	11
Logistik	31	2,1	3
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	41	5,2	33
Gesundheits- und Sozialwesen	63	4,2	16
Sonstige Dienstleistungen	33	1,8	4
Insgesamt*	44	3,8	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr. *einschließlich weiterer, hier nicht aufgeführter Branchen

Eine weitere Unterscheidung der Fachkräftenachfrage ergibt sich mit Blick auf die Betriebsgröße. In der Gruppe der Betriebe mit 100 und mehr Beschäftigten hatte nahezu jede bzw. jeder der Befragten einen Bedarf an Fachkräften: Im Schnitt wurden dort 17,4

46 Die Zahl der nachgefragten Fachkräfte im ersten Halbjahr 2010 – hochgerechnet rund 15 bis 22 Tsd. Fachkräfte – wurde als Referenz festgelegt und mit der Zahl 100 gleichgesetzt. Bei der Interpretation des ausgewiesenen Fachkräftebedarfs sind die mit einer Hochrechnung von Befragungsdaten verbundenen Unsicherheiten zu berücksichtigen. Die hier dargestellten Daten sind somit weniger als exakte Werte denn als grundlegende Tendenzen zu verstehen.

Fachkräfte pro Betrieb gesucht. In der Summe macht dies rund 30 % der insgesamt gesuchten Fachkräfte aus. Bei Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten hatte zwar nur jeder Dritte einen Bedarf an Fachkräften und pro Betrieb mit Bedarf waren nur 1,5 Stellen zu besetzen. Aufgrund des hohen Anteils von Kleinstbetrieben in der bremischen Wirtschaft ergab sich in der Summe dennoch ein erheblicher Nachfrageeffekt von 19 % (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Betriebe mit Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen

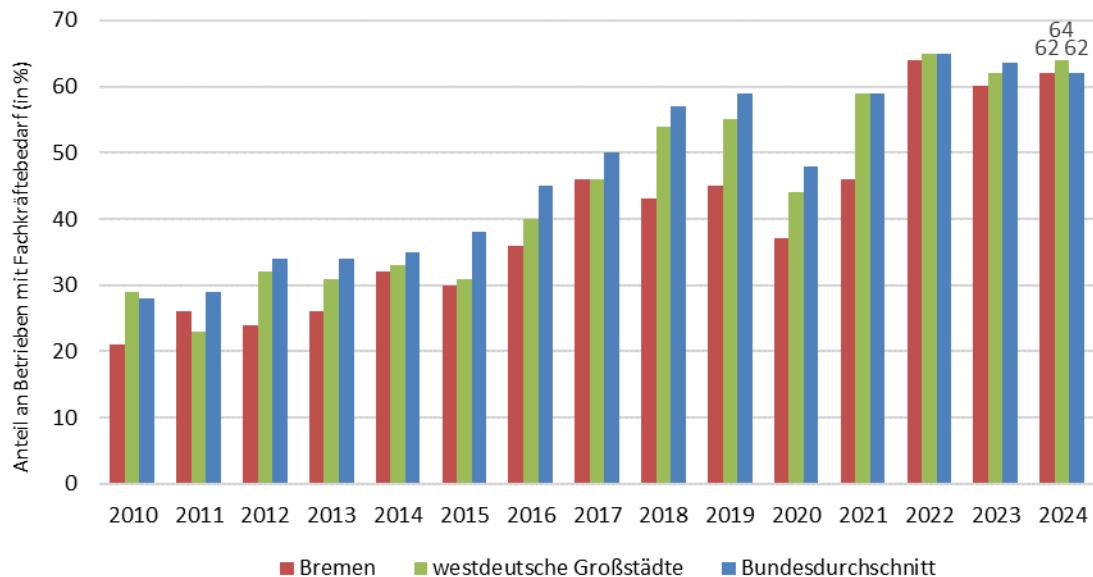
Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Fachkräftebedarf	Durchschnittlicher Fachkräftebedarf je Betrieb	Anteil am Fachkräftebedarf
	%	Stellen	%
< 10 Beschäftigte	33	1,5	19
10 bis 49 Beschäftigte	58	3,5	34
50 bis 99 Beschäftigte	82	7,6	17
mind. 100 Beschäftigte	98	17,4	30
Insgesamt	44	3,8	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr

5.2 Besetzung von Fachkräftestellen

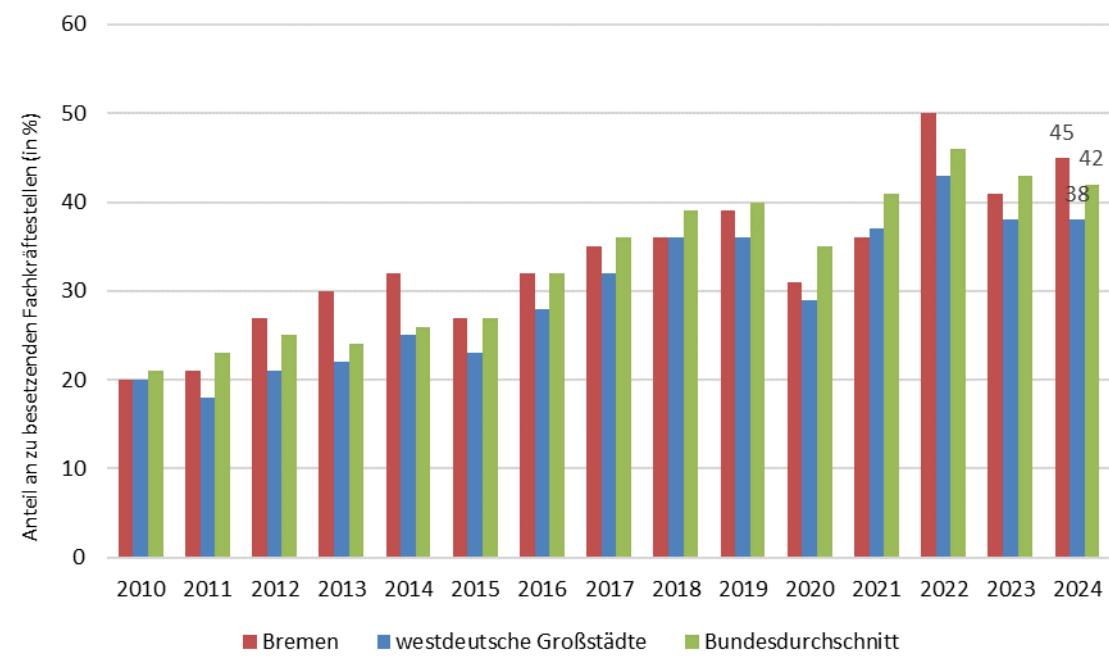
Obwohl die Nachfrage der bremischen Wirtschaft zurückgegangen ist und insgesamt weniger Stellen als in der Vorjahresbefragung zu besetzen waren, ist es zahlreichen Betrieben mit Fachkräftebedarf nicht gelungen, ihren Bedarf (vollständig) zu decken. So blieb in knapp zwei Dritteln der befragten Betriebe, die im ersten Halbjahr 2024 Fachkräfte suchten, mindestens eine der zu besetzenden Stellen bis zur Jahresmitte unbesetzt. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung ist der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Stellen für Fachkräfte damit leicht gestiegen. Der Anteil der bis zur Jahresmitte noch unbesetzten an allen im ersten Halbjahr 2024 zu besetzenden Fachkräftestellen lag bei 45 %. Im Vergleich zum Vorjahr blieb damit ein etwas größerer Teil der angebotenen Stellen unbesetzt (vgl. Abbildungen 24 und 25).

Abbildung 24: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Fachkräftebedarf

Abbildung 25: Entwicklung des Anteils unbesetzter Fachkräftestellen an allen Fachkräftestellen in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt

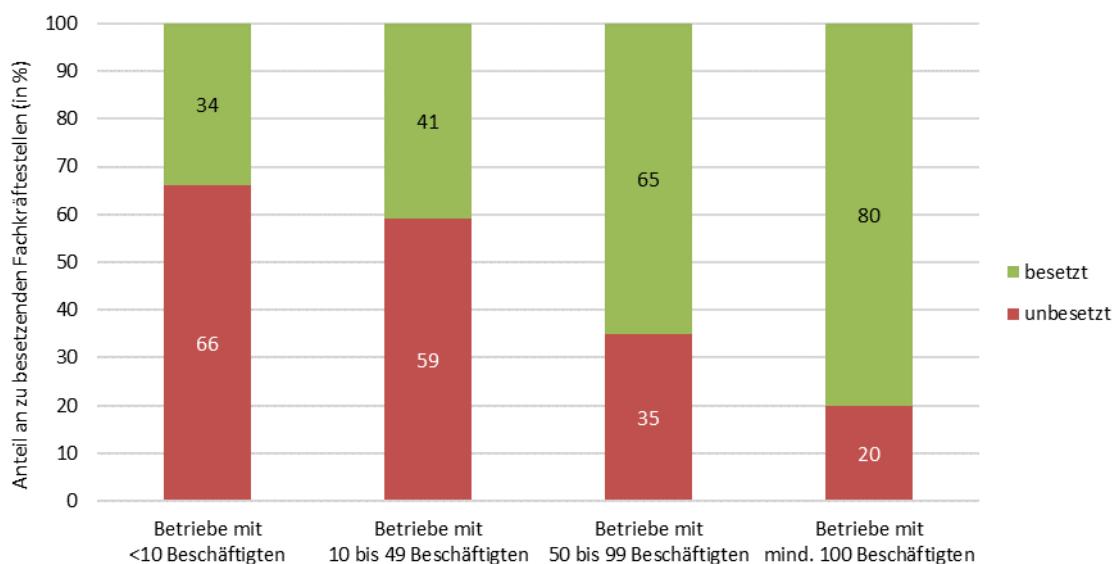


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024

Die Gewinnung von Fachkräften bleibt somit auch bei schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen weiterhin eine große Herausforderung für die bremische Wirtschaft.

Dies gilt vor allem für die zahlenmäßig starke Gruppe der Kleinstbetriebe. Kleineren Betrieben ist es auch im Jahr 2024 seltener als größeren Betrieben gelungen, die angebotenen Stellen für Fachkräfte zu besetzen. Von allen Stellen für Fachkräfte, die in den befragten Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten im ersten Halbjahr 2024 besetzt werden sollten, konnten zwei Drittel nicht besetzt werden. Der Anteil unbesetzter Stellen bei Kleinstbetrieben war damit mehr als dreimal so hoch wie bei Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Nicht besetzte Fachkräftestellen nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Bei der Bewertung der präsentierten Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass größere Betriebe in der Regel zahlreiche Stellen zu besetzen haben. Bleibt ein Teil dieser Stellen unbesetzt, ist dies unter Umständen anders zu beurteilen als im Falle der vielen Kleinstbetriebe, die in der Regel nur eine einzige Fachkraft suchen. So hatten knapp zwei Drittel (63 %) der Kleinstbetriebe mit Fachkräftebedarf genau eine Stelle zu besetzen. Hinter der ermittelten durchschnittlichen Nichtbesetzungsquote in Höhe von 66 % in der Gruppe der Kleinstbetriebe verbergen sich folglich zwei unterschiedliche Gruppen: Auf der einen Seite stehen Kleinstbetriebe, die eine geeignete Fachkraft gefunden haben, auf der anderen Seite jene, denen dies nicht gelungen ist und die daher versuchen müssen, ihren Fachkräftebedarf auf anderem Wege zu decken, z. B. durch Investitionen in die Ausbildung von Nachwuchsfachkräften oder die Fortbildung der bereits im Unternehmen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Kompromisse bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte

Angesichts der andauernden Herausforderungen bei der Deckung des Fachkräftebedarfs müssen die Betriebe neue Wege finden, um ihren Fachkräftebestand zu sichern und den zukünftigen Bedarf zu decken. Ein Ansatzpunkt besteht darin, Kompromisse bei der Einstellung qualifizierter Beschäftigter einzugehen. Dazu gehört, dass Betriebe eine weniger gute Passung der vorhandenen (formalen oder informellen) Qualifikationen in Kauf nehmen oder dass sie Zugeständnisse bei der Vergütung oder der Ausgestaltung der Beschäftigung (z. B. den Arbeitszeiten) machen. Im Rahmen der vorliegenden Befragung wurde daher ermittelt, ob die befragten Personalverantwortlichen bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte Kompromisse eingegangen sind bzw. eingehen mussten, und wenn ja, welcher Art diese waren.⁴⁷

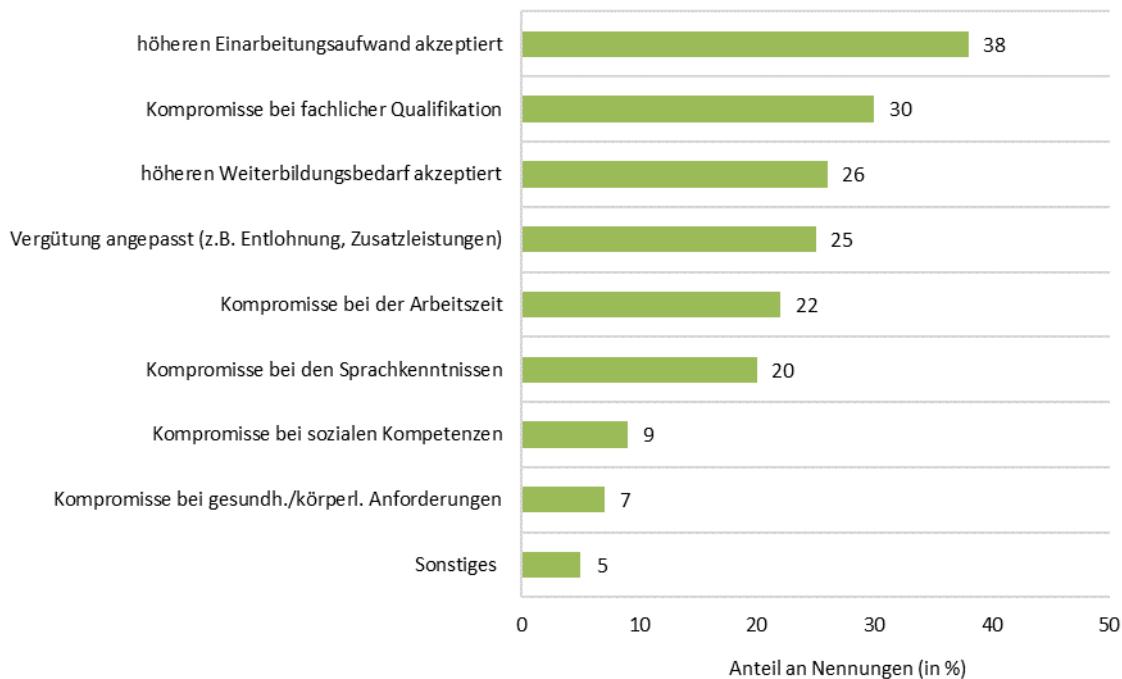
Insgesamt 44 % der befragten bremischen Betriebe suchten im ersten Halbjahr 2024 qualifizierte Arbeitskräfte. Von diesen konnten 61 % mindestens eine der zu besetzenden Stellen besetzen. Von diesen Betrieben mit Fachkräfteeinstellungen, gab wiederum mehr als die Hälfte (59 %) an, dabei in einer oder anderen Form Kompromisse eingegangen zu sein, wobei innerhalb der bremischen Wirtschaft bemerkenswerte Unterschiede bestehen. Hervorzuheben sind vor allem die beiden Branchen Handel und Sonstige Dienstleistungen: Dort lagen die Anteile von Betrieben, die bei der Besetzung ihrer Stellen für Fachkräfte Kompromisse eingegangen sind bzw. eingehen mussten, mit 52 % bzw. 53 % deutlich unter dem bremischen Durchschnitt. Demgegenüber hohe Anteile bestanden im Verarbeitenden Gewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen (64 % bzw. 63 %). Die unterschiedlich hohen Anteile könnten ein Indiz für den Grad der Schwierigkeiten in den einzelnen Branchen sein, qualifiziertes Personal für die zu besetzenden Stellen zu gewinnen.

Betriebe mit eingegangenen Kompromissen akzeptierten insbesondere einen erhöhten Einarbeitungsaufwand (38 %). Am zweithäufigsten (30 %) wurden Abstriche bei den geforderten Fachqualifikationen gemacht – und damit zusammenhängend ein höherer Weiterbildungsbedarf akzeptiert (26 %). Rund jeder vierte Betrieb (25 %) war bereit, bei Fragen der Vergütung von den ursprünglichen Vorstellungen abzurücken und eine höhere Entlohnung zu akzeptieren oder Zusatzleistungen zu gewähren. In Bezug auf die

⁴⁷ Die Frage hierzu lautete: Es ist nicht immer möglich, Stellen genau mit den Bewerbern oder Bewerberinnen zu besetzen, die den betrieblichen Vorstellungen entsprechen. Wenn Sie an alle Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2024 denken: Mussten Sie bei der Besetzung dieser Stellen Kompromisse eingehen? Welche der folgenden Aussagen treffen auf Sie zu? (mehrere Angaben möglich)

Arbeitszeiten waren 22 % der Arbeitgeber bereit, Abstriche zu machen. Bei Bewerberinnen und Bewerbern mit – aus Sicht der Arbeitgeber – unzureichenden sozialen Kompetenzen war kaum ein Befragter bzw. eine Befragte bereit, Kompromisse einzugehen. Ebenfalls nur selten machten die Betriebe Abstriche bei den gesundheitlichen oder körperlichen Anforderungen (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27: Art der eingegangenen Kompromisse bei der Besetzung von Fachkräftestellen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Mehrfachnennungen möglich. Teilgesamtheit: Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen und Kompromissen

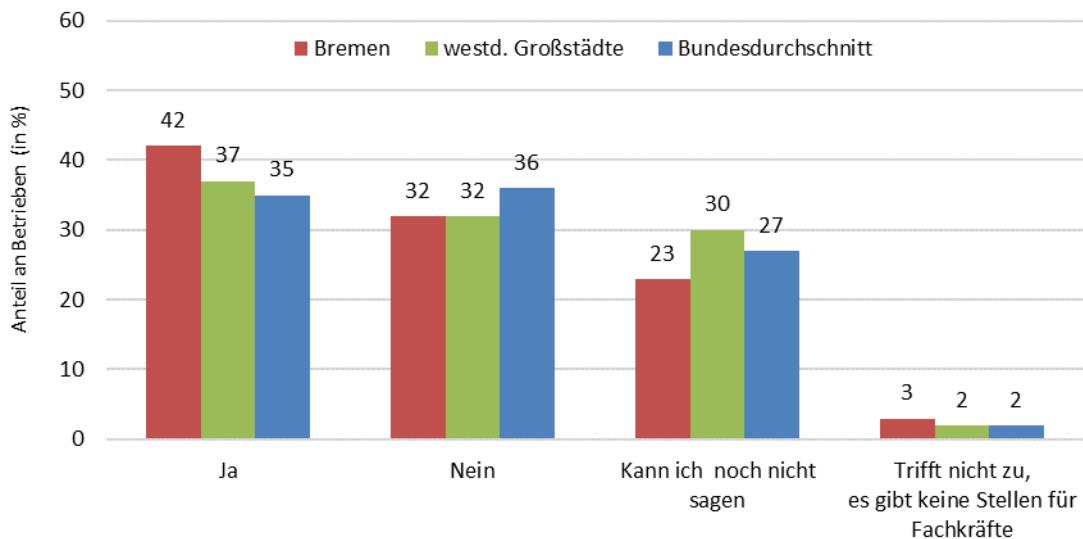
Unter den Betrieben, die zwar Einstellungen realisieren, aber nicht alle offenen Stellen für Fachkräfte besetzen konnten, betrug der Anteil von Betrieben mit eingegangenen Kompromissen 69 % gegenüber 52 % bei jenen Betrieben, die alle angebotenen Stellen besetzen konnten.

5.3 Prognose

Ein Bedarf an Fachkräften kann sich aus der Notwendigkeit ergeben, ausscheidende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ersetzen zu müssen (Ersatzbedarf). Dies kann z. B. der Fall sein, wenn erfahrene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Wie bereits bei den Ausführungen zu den Gründen für die Personalabgänge dargestellt, bedingte dies eine nicht unerhebliche Zahl der erfolgten Abgänge. Insgesamt 42 % der Befragten gaben an, dass sie in den kommenden zwei Jahren frei-

werdende Stellen für Fachkräfte nachbesetzen müssen. Im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte sowie im Bundesdurchschnitt waren die entsprechenden Anteile mit 37 % bzw. 35 % etwas kleiner als in Bremen (vgl. Abbildung 28).⁴⁸

Abbildung 28: Erwartete Nachbesetzungen für freiwerdende Stellen für Fachkräfte in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Weitere 23 % der Befragten in Bremen konnten zum Zeitpunkt der Befragung ihren Ersatzbedarf an Fachkräften in den nächsten zwei Jahren nicht einschätzen. Die übrigen 32 % gaben an, dass kurz- bis mittelfristig keine Fachkräftestellen nachbesetzt werden müssen.⁴⁹

In einzelnen Branchen der bremischen Wirtschaft, wie z. B. im Verarbeitenden Gewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen, waren die Anteile von Betrieben mit Ersatzbedarf noch einmal deutlich höher – möglicherweise ein Indiz für einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Beschäftigten in rentennahem Alter in diesen Branchen (vgl. Tabelle 14).

⁴⁸ Die Frage lautete: Erwarten Sie, dass in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle in den nächsten zwei Jahren freiwerdende Stellen für Fachkräfte nachbesetzt werden müssen? Mit Fachkräften meinen wir Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss erfordern.

⁴⁹ Ein kleiner Teil der befragten Betriebe (3 %) gab an, keine Fachkräfte zu beschäftigen und dementsprechend auch keinen Bedarf zu haben.

Tabelle 14: Einschätzung des Fachkräfteersatzbedarfs in den kommenden zwei Jahren nach Branchen

Branche	Ja	Nein	Kann ich noch nicht sagen	Trifft nicht zu, es gibt keine Stellen für Fachkräfte
	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	54	28	17	0
Handel, Reparatur	43	29	27	1
Logistik	33	36	19	12
Wirtschaftsbezogene DLS	39	36	24	2
Gesundheits- u. Sozialwesen	58	18	22	2
Sonstige DLS	27	38	25	11
Insgesamt	42	32	23	3

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Aufgrund ihrer höheren Gesamtzahl von Beschäftigten gehen erwartungsgemäß vor allem größere Betriebe von Ersatzbedarf durch den Abgang von qualifiziertem Personal aus: Während mehr als vier Fünftel (85 %) der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten sowie mehr als zwei Drittel (69 %) mit 50 bis 99 Beschäftigten mit Ersatzbedarf rechneten, war es unter den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten weniger als ein Drittel (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Einschätzung des Fachkräfteersatzbedarfs in den kommenden zwei Jahren nach Betriebsgrößenklassen

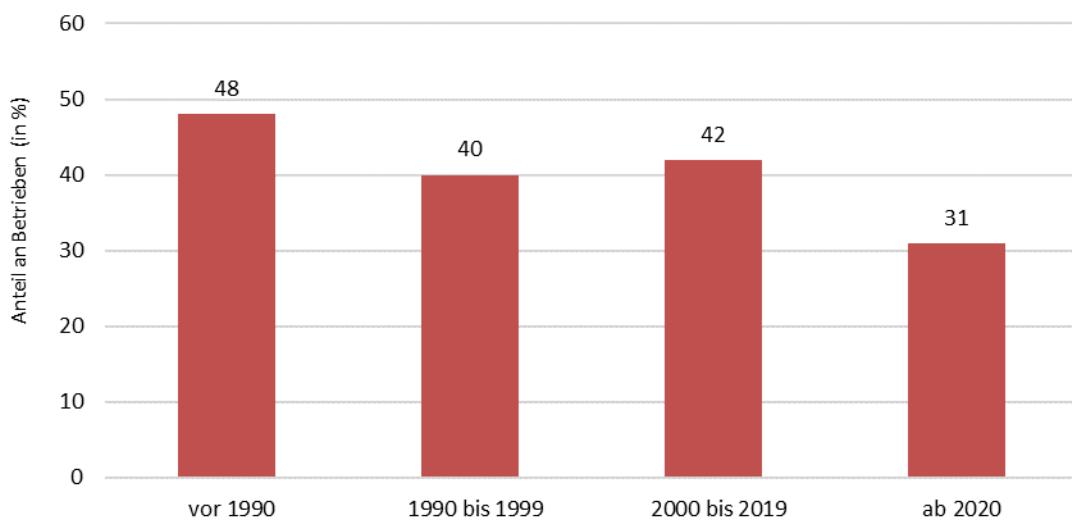
Betriebsgrößenklasse	Ja	Nein	Kann ich jetzt noch nicht sagen	Trifft nicht zu, es gibt keine Stellen für Fachkräfte
	%	%	%	%
unter 10 Beschäftigte	31	39	26	4
10 bis 49 Beschäftigte	59	22	19	0
50 bis 99 Beschäftigte	69	12	18	2
mind. 100 Beschäftigte	85	6	10	0
Insgesamt	42	32	23	3

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Neben den genannten Faktoren dürfte auch das Betriebsalter eine Rolle spielen. In älteren, seit vielen Jahren bestehenden Betrieben sind die Belegschaften in der Regel älter als in jungen, erst wenige Jahre alten Unternehmen. Die Zahlen der Befragung bestätigen diese Vermutung (vgl. Abbildung 29).⁵⁰

⁵⁰ Die Frage lautete: Erwarten Sie, dass in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle in den nächsten zwei Jahren freiwerdende Stellen für Fachkräfte nachbesetzt werden müssen? Mit Fachkräften meinen wir Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss erfordern.

Abbildung 29: Betriebe mit erwarteten Nachbesetzungen für in den nächsten zwei Jahren freiwerdende Stellen für Fachkräfte nach Gründungsjahr

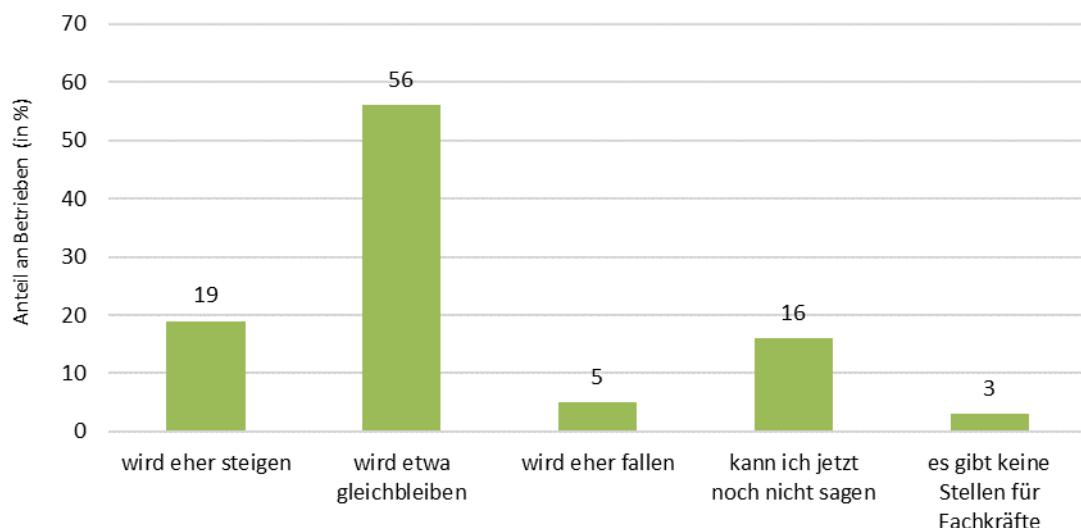


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Neben der Notwendigkeit, ausscheidende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ersetzen, können Unternehmen zusätzliche Arbeitskräfte benötigen, um z. B. neue Aufträge realisieren zu können. In diesen Fällen steigt die Zahl der Beschäftigten. Rund jede bzw. jeder fünfte Befragte in Bremen (19 %) ging davon aus, dass in den kommenden zwei Jahren die Zahl der bei ihr bzw. ihm im Betrieb beschäftigten Fachkräfte zunehmen wird. Lediglich 5 % rechneten mit einem Rückgang der Zahl der Fachkräfte. Bei 56 % der befragten Betriebe wird sie voraussichtlich konstant bleiben, 16 % der Befragten konnten die Entwicklung nicht prognostizieren (vgl. Abbildung 30).⁵¹

51 Die Frage lautete: Wie wird sich die Gesamtzahl der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle voraussichtlich in den kommenden zwei Jahren entwickeln? Wird die Anzahl etwa gleichbleiben, eher steigen, eher fallen oder können Sie das noch nicht sagen? Oder gibt es keine Stellen für Fachkräfte?

Abbildung 30: Erwartete Entwicklung der Gesamtzahl von Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten (Fachkräfte) in den nächsten zwei Jahren



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

In allen Branchen gibt es mehr Betriebe mit erwarteter steigender Zahl von Fachkräften als solche, die von einer geringeren Zahl in den nächsten zwei Jahren ausgehen, wobei das Gesundheits- und Sozialwesen den höchsten Anteil von Betrieben mit Erweiterungsbedarf aufweist: Hier rechnete etwas mehr als jede bzw. jeder fünfte Befragte damit, dass in den kommenden zwei Jahren zusätzliche Fachkräfte benötigt werden (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Erwartete Entwicklung der Gesamtzahl von Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten (Fachkräfte) nach Branchen

Branche	ehler steigen	etwa gleich-bleiben	ehler fallen	kann ich jetzt noch nicht sagen	es gibt keine Stellen für Fachkräfte
	%	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	19	52	5	21	2
Handel, Reparatur	17	57	8	15	3
Logistik	16	54	6	10	14
Wirtschaftsbezogene DLS	20	57	4	17	2
Gesundheits- und Sozialwesen	22	56	6	15	1
Sonstige DLS	13	58	6	13	10
Insgesamt	19	56	5	16	3

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Wie bereits beim Ersatzbedarf gehen vor allem größere Betriebe davon aus, in den nächsten zwei Jahren zusätzliche Fachkräfte zu benötigen. Von den befragten Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten gingen 31 % davon aus, bei jenen mit weniger als 10 Beschäftigten waren es nur 18 % (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Erwartete Entwicklung der Gesamtzahl von Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten (Fachkräfte) nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	ehler steigen	etwa gleich-bleiben	ehler fallen	kann ich jetzt noch nicht sagen	es gibt keine Stellen für Fachkräfte
	%	%	%	%	%
unter 10 Beschäftigte	18	58	5	16	4
10 bis 49 Beschäftigte	21	55	5	15	3
50 bis 99 Beschäftigte	24	42	10	22	2
mind. 100 Beschäftigte	31	48	9	12	0
Insgesamt	19	56	5	16	3

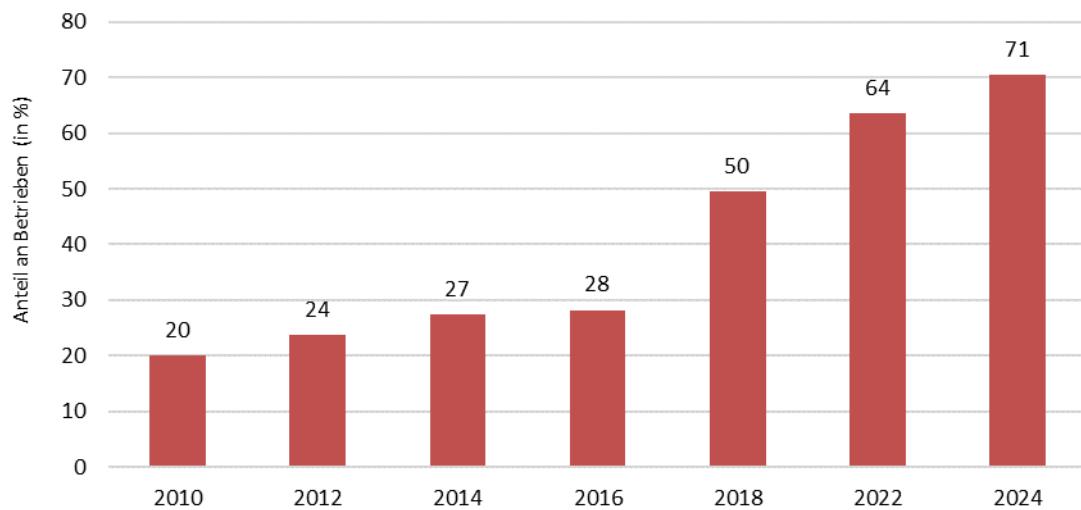
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Vor dem Hintergrund dieser Prognosen bleibt die Deckung des Fachkräftebedarfs auch in den kommenden Jahren ein drängendes Thema: Mehr als zwei Drittel der befragten Betriebe (71 %) gingen davon aus, dass sie in den nächsten beiden Jahren Schwierigkeiten haben werden, die benötigten Fachkräfte zu rekrutieren. Im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte sowie im Bundesdurchschnitt hatten 67 % bzw. 64 % der Befragten entsprechende Bedenken – und damit etwas weniger als in Bremen.

Im Zeitverlauf ist der Anteil der Betriebe, die mit Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften rechnen, deutlich gestiegen. Im Jahr 2010 rechneten gerade einmal 20 % aller Befragten mit Problemen bei der Gewinnung von qualifiziertem Personal. Im weiteren Verlauf ist der Anteil stetig gestiegen. Während die Anstiege bis 2016 relativ moderat ausfielen, waren ab 2018 regelrechte Sprünge zu beobachten (vgl. Abbildung 31).⁵²

52 Im Rahmen des IAB-Betriebspansels wird die Frage zu den erwarteten Schwierigkeiten im 2-Jahres-Rhythmus erhoben. In der Befragung des Jahres 2020 war die Frage nicht enthalten.

Abbildung 31: Betriebe mit erwarteten Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften in den folgenden beiden Jahren



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024

In einzelnen Branchen der bremischen Wirtschaft, etwa im Gesundheits- und Sozialwesen, fiel der Anteil der Betriebe, die mit entsprechenden Schwierigkeiten rechnen, mit 86 % noch einmal deutlich höher aus (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Erwartete Personalprobleme in den nächsten beiden Jahren (Auswahl) nach Branchen

Branche	Problem			
	Fachkräfte	Lohnkosten	Überalterung	Fluktuation
	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	76	68	42	14
Handel, Reparatur	70	65	31	19
Logistik	65	61	37	27
Wirtschaftsbezogene DLS	66	50	25	14
Gesundheits- und Sozialwesen	86	70	31	25
Sonstige DLS	61	60	21	22
Insgesamt	71	60	30	20

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Mehrfachnennungen möglich

Eng mit der Deckung des Fachkräftebedarfs verknüpft ist eine weitere personalpolitische Herausforderung, die von vielen Betrieben für die kommenden zwei Jahre gesehen wurde, nämlich die hohe Belastung durch Lohnkosten. Wie weiter oben dargestellt, passten zahlreiche Betriebe ihre Vergütung an, um offene Fachkräftestellen besetzen zu können. In diesem Kontext steht vermutlich der Befund, dass 60 % der Betriebe in den kommenden zwei Jahren mit hohen Belastungen durch Lohnkosten rechnen – auch dies ein deutlich größerer Anteil als noch vor zwei Jahren. Es sind wiederum die befragten

Personalverantwortlichen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen, die hier am häufigsten entsprechende Bedenken äußerten (70 %). Das Thema „Überalterung“ ist vor allem im Verarbeitenden Gewerbe virulent: 42 % der Befragten dieser Branche rechneten mit entsprechenden Problemen. In der Branche Sonstige Dienstleistungen gab es dagegen nur halb so viele Befragte (21 %), denen dieses Thema Sorgen bereitete. Andere personalpolitische Herausforderungen waren aus der Sicht der Betriebe in den kommenden zwei Jahren weniger dringlich. Im Vergleich zur letzten Abfrage der Personalprobleme stieg allerdings die Bedeutung nahezu aller personalpolitischen Themen an. Dies betraf sowohl das Thema Überalterung, welches deutlich an Bedeutung gewann, als auch die Themen Personalfluktuation und Personalausfälle durch krankheitsbedingte Fehlzeiten.

Fazit: Der Bedarf der bremischen Wirtschaft an Fachkräften bleibt hoch; zugleich ist es nach wie vor schwierig, alle angebotenen Stellen zu besetzen. Vor diesem Hintergrund gehen viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber inzwischen Kompromisse bei der Einstellung qualifizierter Beschäftigter ein. Auch die Nutzung traditioneller Wege zur internen Fachkräfte sicherung, wie etwa die Ausbildung von Nachwuchsfachkräften im eigenen Betrieb sowie die Weiterbildung der Belegschaft, ist weiterhin eine Strategie zur Deckung des Bedarfs an Fachkräften. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden repräsentative Daten zum betrieblichen Aus- und Weiterbildungsengagement regelmäßig erhoben. In den beiden folgenden Kapiteln 6 und 7 werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung zu diesen Themen präsentiert.

6 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG

Die Ergebnisse zur Fachkräftesituation im vorherigen Kapitel haben verdeutlicht, dass die Deckung des Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften zu einer zentralen Herausforderung geworden ist. Die eigene betriebliche Ausbildung kann als wichtige Säule zur Deckung des Fachkräftebedarfs und „Schlüssel zur Lösung des Fachkräftemangels“⁵³ betrachtet werden. Betriebe profitieren grundsätzlich von der eigenen Ausbildung von Nachwuchskräften, da sie eine enge fachliche und organisatorische Bindung der Auszubildenden an den Betrieb ermöglicht und es ihnen zudem ermöglicht, die Fähigkeiten der Auszubildenden während der mehrjährigen Ausbildung genau einzuschätzen und entsprechend einzusetzen. Im Folgenden werden zunächst die Ergebnisse der aktuellen Befragung zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung dargestellt. Hierbei geht es zunächst um die Frage, wie viele Betriebe überhaupt in der Lage sind, ihren Fachkräftenachwuchs durch eigene Ausbildung zu sichern, d. h. ausbildungsberechtigt sind. Darauf schließt sich die neu aufgenommene Frage an, wie viele ausbildungsberechtigte Betriebe auf die Möglichkeit, den Fachkräftenachwuchs durch eigene Ausbildung zu sichern, verzichten und welche Gründe hierfür eine Rolle spielen. Danach werden aktuelle Ergebnisse zum Erfolg der Betriebe bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze präsentiert. In diesen Kontext gehört auch die neu aufgenommene Frage, ob und wenn ja, unter welchen Voraussetzungen Betriebe bereit wären, auch schwächere Bewerberinnen und Bewerber bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu berücksichtigen.

6.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Die formale Voraussetzung für Betriebe, um überhaupt ausbilden zu dürfen, ist das Vorliegen einer Ausbildungsberechtigung. Diese ist im Berufsbildungsgesetz sowie in der Handwerksordnung geregelt: Neben der persönlichen und fachlichen Eignung der Ausbilderin oder des Ausbilders muss sie oder er auch üblicherweise über eine abgeschlossene Berufsausbildung in dem Beruf verfügen, in dem ausgebildet wird. Im Handwerk ist die fachliche Eignung zudem in der Regel an eine erfolgreich absolvierte Meisterprüfung gebunden. Zusätzlich müssen Ausbilderinnen und Ausbilder ihre arbeits- und berufspädagogischen Kenntnisse in der sogenannten Ausbildungseignungsprüfung nachweisen. Voraussetzung für die Erlangung der Ausbildungsberechtigung ist schließlich auch,

⁵³ Vgl. Veränderung gestalten: sicher, sozial, ökologisch, zukunftsorientiert. Koalitionsvertrag für die 21. Wahlperiode der Bremischen Bürgerschaft, S. 25. Bremen, 3. Juli 2023.

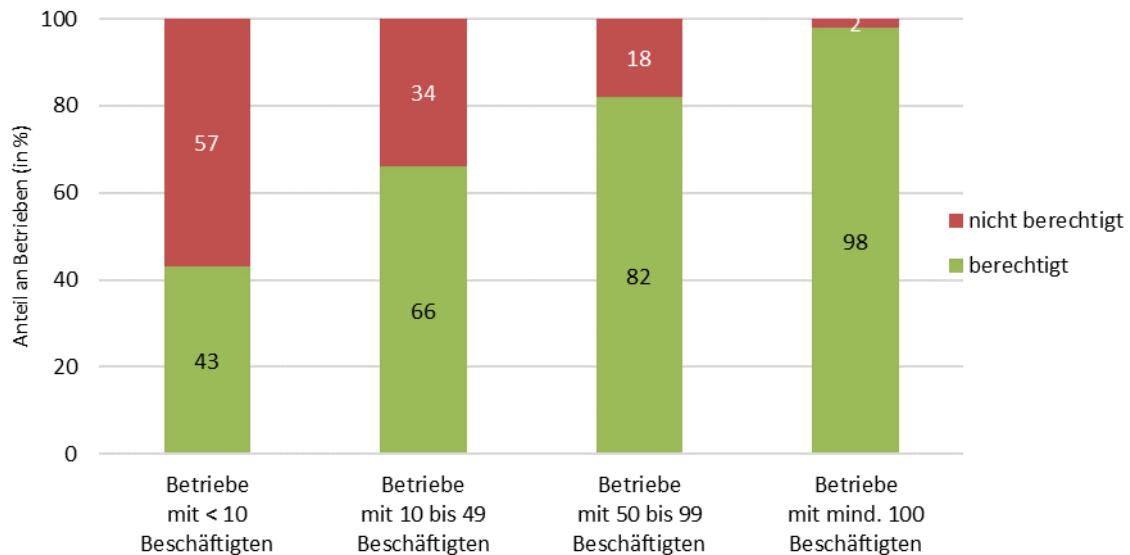
dass die Ausbildungsstätte für die Durchführung der Ausbildung geeignet und das Verhältnis von Auszubildenden und Fachkräften angemessen ist. Über Letzteres wird von der zuständigen Kammer entschieden.

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 auch Beamtenanwärterinnen und -anwärter. Die Definitionen von „Ausbildungsbetrieb“ und „Auszubildenden“ 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.

Nach eigenen Angaben erfüllt rund jeder zweite bremische Betrieb (53 %) die bestehenden gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung. Die betriebliche Ausbildungsbasis – gemessen am Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe – entspricht damit ungefähr dem Bundesdurchschnitt (51 %) und ist größer als im Mittel der westdeutschen Großstädte (44 %). 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, um selbst ausbilden zu dürfen, trifft dies nur für rund die Hälfte der bremischen Kleinstbetriebe zu. Im Umkehrschluss heißt dies: Bei rund jedem zweiten Kleinstbetrieb fehlen aktuell die entsprechenden Ausbildungsvoraussetzungen, so dass der potenzielle Bedarf an qualifiziertem Personal hier auf alternativen Wegen gedeckt werden muss (vgl. Abbildung 32).

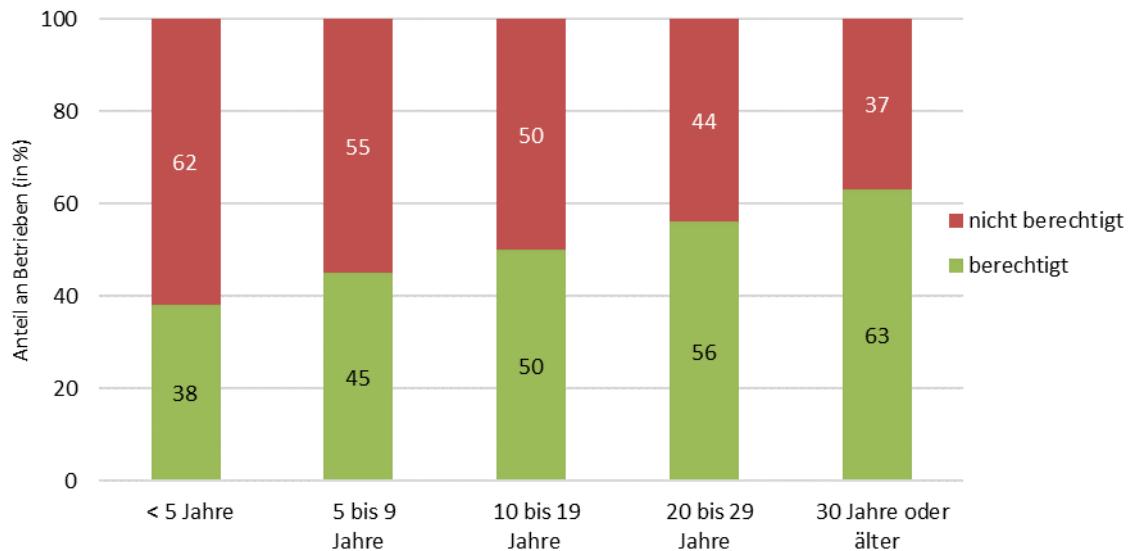
Abbildung 32: Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Die Wahrscheinlichkeit des Vorliegens der erforderlichen Ausbildungsvoraussetzungen steigt auch mit dem Betriebsalter: Je älter ein Betrieb, umso eher erfüllt er die Voraussetzungen, was wiederum mit der Betriebsgröße zusammenhängen dürfte. Jüngere Betriebe beschäftigen in der Regel weniger Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als ältere, viele Jahre am Markt existierende Betriebe (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Ausbildungsberechtigung nach Betriebsalter



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

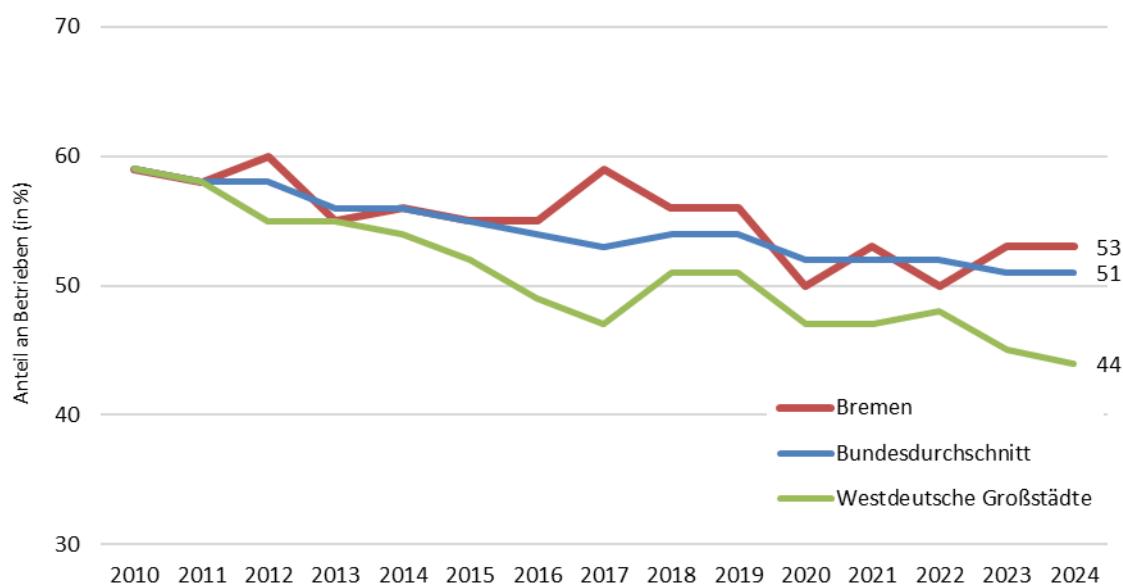
In den einzelnen Bereichen der bremischen Wirtschaft sind die Voraussetzungen, durch eigene Ausbildung den Bedarf an Fachkräften zu decken – gemessen am Vorliegen der

formalen Ausbildungsvoraussetzungen -, unterschiedlich gut. Während fast zwei Drittel (62 %) der Befragten aus dem Verarbeitenden Gewerbe ausbildungsberechtigt sind und damit prinzipiell in der Lage wären, selbst auszubilden, fehlen den meisten Betrieben in der Branche Sonstige Dienstleistungen die entsprechenden Voraussetzungen. Nur rund jeder dritte Betrieb (34 %) dieser Branche erfüllt eigenen Angaben zufolge die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung.

Die Daten der Befragung erlauben auch eine Differenzierung der Ergebnisse nach der Kammerzugehörigkeit. Von allen befragten Betrieben, die Mitglied einer Handwerkskammer sind, sind eigenen Angaben zufolge mehr als zwei Drittel (70 %) ausbildungsberechtigt. Bei allen anderen Betrieben beträgt der entsprechende Anteil lediglich 49 %.

Wie der Blick auf die Entwicklung in den letzten Jahren zeigt, ist der Anteil von ausbildungsberechtigten Betrieben in Bremen wie auch in den Vergleichsregionen tendenziell zurückgegangen. Dieser Rückgang erfolgte schwerpunktmäßig in den Jahren 2018 bis 2020. Seit 2021 hat sich der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe auf dem erreichten Niveau stabilisiert. Bremen folgte damit dem bundesweiten Trend. Im Mittel der westdeutschen Großstädte ist der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe dagegen weiter zurückgegangen (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Entwicklung des Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt

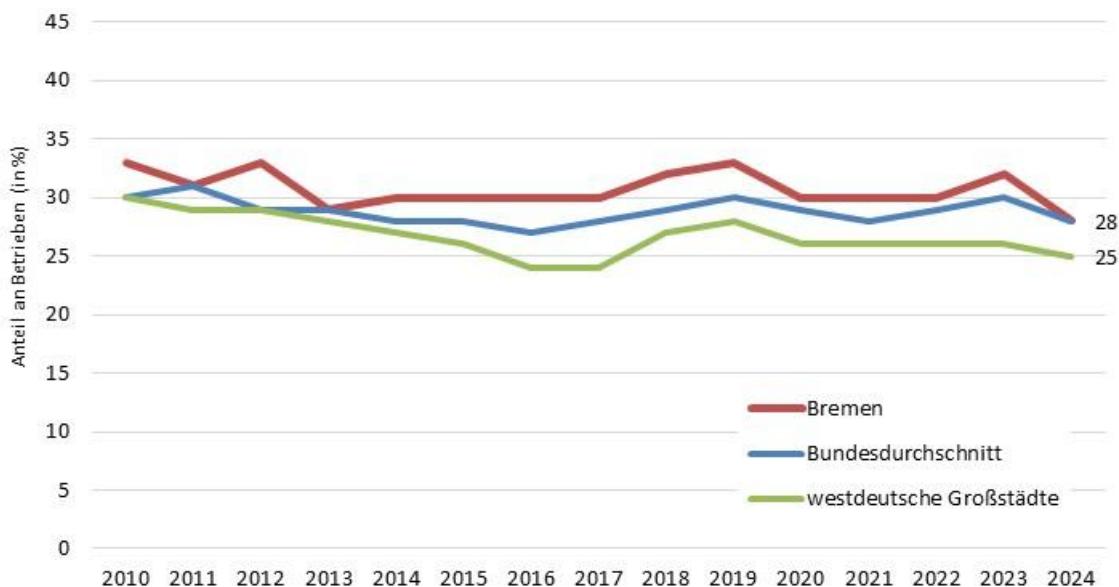


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024

Von den ausbildungsberechtigten bremischen Betrieben beteiligte sich im Jahr 2024 – im oben definierten Sinne – etwas mehr als die Hälfte (54 %) an der Ausbildung. Bezogen auf alle Betriebe entspricht dies einem Anteil in Höhe von 28 %. Bremen liegt damit auf

dem Niveau des Bundesdurchschnitts und geringfügig über dem Mittel der westdeutschen Großstädte (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024

Zwischen den Betriebsgrößenklassen variiert die Ausbildungsbeteiligung beachtlich. Hier gilt: Je mehr Beschäftigte, umso höher ist der Anteil der ausbildungsaktiven Betriebe (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Ausbildungsberechtigung	Betriebe mit Ausbildung	
		Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	%	%	%
< 10 Beschäftigte	43	13	31
10 bis 49 Beschäftigte	66	49	74
50 bis 99 Beschäftigte	82	71	87
mind. 100 Beschäftigte	98	90	92
Insgesamt	53	28	54

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Bei der Interpretation der ermittelten Werte ist wiederum zu berücksichtigen, dass Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten die große Mehrheit der bremischen Betriebe stellen. Wenngleich sich nur etwas mehr als 10 % der Betriebe dieser Größenklasse an der Ausbildung beteiligen bzw. knapp ein Drittel der ausbildungsberechtigten

Betriebe, so ist dies hochgerechnet doch eine erhebliche Zahl von Betrieben. Im Ergebnis gibt es schätzungsweise mehr als doppelt so viele Kleinstbetriebe mit Ausbildungsengagement – im Sinne der oben verwendeten Definition - wie Großbetriebe.

Der Anteil der Auszubildenden (inkl. Beamtenanwärterinnen und -anwärtern) an allen „Beschäftigten“ entsprechend der hier verwendeten Definition betrug zum Stichtag rund 3 % (westdeutsche Großstädte: 3 %, Bundesdurchschnitt: 4 %). Unter Berücksichtigung der mit einer Hochrechnung von Befragungsdaten verbundenen Unsicherheiten ergibt sich für die Gruppe der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten eine durchschnittliche Ausbildungsquote von 2 %. In den drei übrigen Größenklassen fielen die Quoten mit Werten zwischen 3 % und 5 % höher aus. Dass die Ausbildungsquote bei Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten niedriger ausfällt als in den anderen Größenklassen, dürfte vor allem mit dem hohen Anteil von Kleinstbetrieben zusammenhängen, die sich nicht an der Ausbildung beteiligen (87 % ohne Ausbildungsbeteiligung).

In den einzelnen Bereichen der bremischen Wirtschaft beteiligten sich die Betriebe ebenfalls sehr unterschiedlich an der Ausbildung (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Ausbildungsbeteiligung nach Branchen

Branche	Betriebe mit Ausbildungsberechtigung	Betriebe mit Ausbildung	
	%	Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
Verarbeitendes Gewerbe	62	33	53
Handel, Reparatur	62	33	54
Logistik*	30	16	52
Wirtschaftsbezogene DLS	56	23	40
Gesundheits- und Sozialwesen	59	39	67
Sonstige DLS*	34	25	74
Insgesamt	53	28	54

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

Die Branchenunterschiede hängen teils mit dem unterschiedlich hohen Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe wie auch mit der branchenspezifischen Größenstruktur zusammen. So sind einige Branchen stärker von Kleinstbetrieben geprägt als andere, was sich wiederum mindernd auf die Ausbildungsbeteiligung auswirkt, da nur ein prozentual geringer Anteil der Kleinstbetriebe eine Ausbildungsberechtigung innehat und diese nutzt. 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 fast zwei Drittel (62 %) der Betriebe berechtigt sind, selbst auszubilden, und damit anteilig mehr als in anderen Bereichen der bremischen Wirtschaft. In der Branche Sonstige Dienstleistungen⁵⁴dagegen verfügt laut Selbstauskunft lediglich rund ein Drittel (34 %) der befragten Betriebe über die Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können. Mit 25 % ist der Anteil der ausbildungsengagierten an allen Betrieben in dieser Branche demzufolge auch niedriger als in anderen Bereichen der bremischen Wirtschaft. Bezogen auf die befragten Betriebe mit Ausbildungsberechtigung beträgt die Ausbildungsbeteiligung in dieser Branche 74 %⁵⁵ und fällt damit höher aus als in den anderen Bereichen der bremischen Wirtschaft.

Interessant ist der Befund, wonach ein nennenswerter Teil der befragten bremischen Betriebe mit einem Bedarf an qualifizierten Fachkräften eigenen Angaben zufolge nicht berechtigt ist, selbst auszubilden. Von allen Betrieben mit Fachkräftebedarf im betrachteten Beobachtungszeitraum der aktuellen Befragung ist laut Selbstauskunft rund ein Drittel (34 %) nicht berechtigt, selbst auszubilden. Im Gegensatz zur Gruppe der ausbildungsberechtigten Betriebe, die ihren Bedarf prinzipiell durch eigene Ausbildungsaktivitäten decken können, ist diese Gruppe auf Personaleinstellungen bereits fertig ausgebildeter Fachkräfte angewiesen (sowie auf Investitionen in die Weiterbildung der bereits im Unternehmen beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) bzw. die Erlangung der Ausbildungsberechtigung.

6.2 Betriebliche Gründe für einen Ausbildungsverzicht

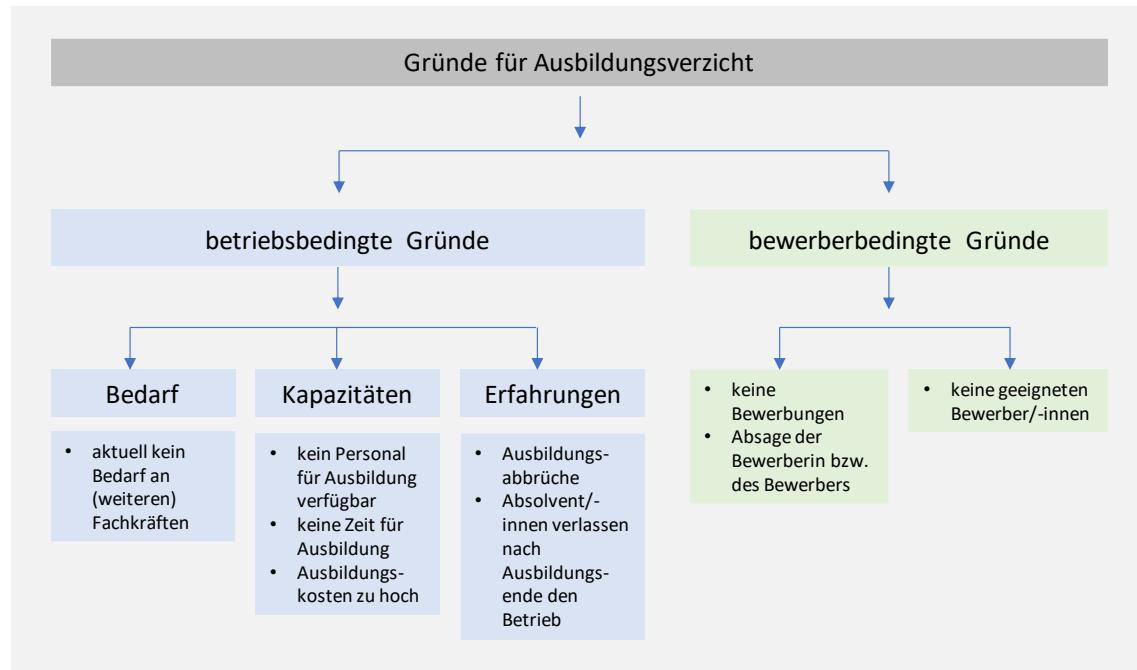
In den letzten Jahren beteiligten sich zwischen 54 % und 60 % der ausbildungsberechtigten bremischen Betriebe an der Ausbildung im Sinne der hier verwendeten Definition. Im Umkehrschluss bedeutet dies: Ein nennenswerter Teil der grundsätzlich ausbildungsfähigen Betriebe verzichtet Jahr für Jahr auf die gegebenen Möglichkeiten, Fachkräfte durch die eigene Ausbildung zu gewinnen. Vor diesem Hintergrund wurde in der aktuellen Befragung ermittelt, warum ausbildungsberechtigte Betriebe auf diese Möglichkeit der Fachkräftegewinnung verzichten. Die Gründe hierfür können ganz vielfältig sein. In der Arbeitsmarktforschung wird gewöhnlich zwischen betriebsbedingten und bewerberbedingten Ursachen unterschieden. Betriebe können z. B. auf die eigene Ausbildung ver-

⁵⁴ Hierzu zählen Betriebe aus den folgenden Bereichen: Beherbergung und Gastronomie, Kunst/Unterhaltung/Erholung/Sport sowie Sonstige personenbezogene Dienstleistungen (z. B. Wäschereien, Friseurgewerbe, Sauna).

⁵⁵ Aufgrund der vergleichsweise geringen Fallzahl in dieser Branche ist der ermittelte Wert an dieser Stelle nur mit gewissen Einschränkungen interpretierbar.

zichten, weil sie aktuell oder mittelfristig betrachtet keinen Bedarf an (weiteren) Fachkräften haben. In anderen Fällen können Betriebe auf die eigene Ausbildung verzichten, weil ihnen die Kosten zu hoch sind oder weil sie in früheren Jahren schlechte Erfahrungen gemacht haben. Zu den bewerberbedingten Ursachen gehört z. B. das Fehlen geeigneter Bewerber und Bewerberinnen (vgl. Abbildung 36).

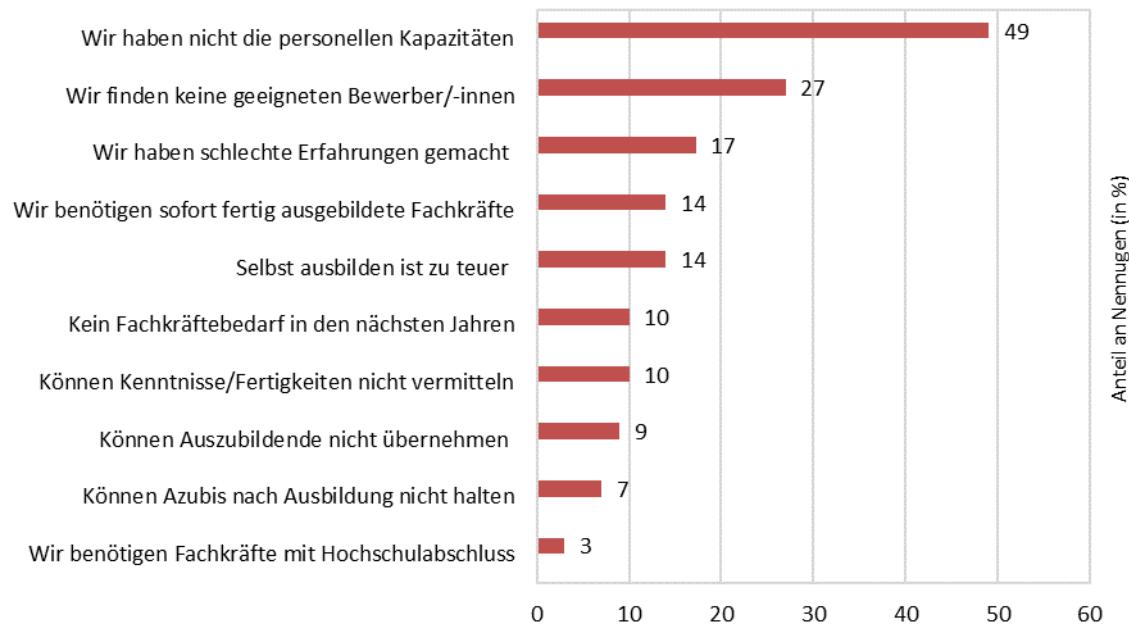
Abbildung 36: Übersicht über Gründe für den Ausbildungsverzicht von ausbildungsberechtigten Betrieben



Quelle: Eigene Darstellung

In der aktuellen Befragung wurde den befragten Betrieben eine Liste mit verschiedenen betriebs- und bewerberbedingten Ursachen für einen Ausbildungsverzicht vorgelegt, auf der sie alle aus ihrer Sicht relevanten Gründe angeben konnten. Mit einem Anteil von 49 % begründeten ausbildungsberechtigte, derzeit aber nicht ausbildende Betriebe ihren Verzicht am häufigsten mit den unzureichenden personellen Kapazitäten im Unternehmen. In diesen Fällen wären die Betriebe grundsätzlich bereit, selbst auszubilden, und prinzipiell auch in der Lage dazu (da sie laut Selbstauskunft formal ausbildungsberechtigt sind, also über eine geeignete Ausbildungsstätte und geeignetes Lehrpersonal verfügen), können aber derzeit kein Personal für die Ausbildung und Betreuung der potentiellen Auszubildenden abstellen (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37: Gründe für den Ausbildungsverzicht von ausbildungsberechtigten Betrieben



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: ausbildungsberechtigte Betriebe ohne Ausbildungsbeteiligung; Mehrfachnennungen möglich

Mit großem Abstand an zweiter Stelle folgte der Verweis auf die Situation auf dem Ausbildungsmarkt: 27 % der befragten Betriebe wären bereit gewesen, auszubilden, konnten ihre Pläne aber mangels geeigneter Bewerber und Bewerberinnen nicht umsetzen. Mit schlechten Erfahrungen in der Vergangenheit begründeten 17 % der Befragten ihren Ausbildungsverzicht. Interessant ist der Befund, wonach insgesamt lediglich 14 % der ausbildungsberechtigten, derzeit aber nicht ausbildenden Betriebe sagten, dass sie nicht ausbilden, weil sie die Kosten hierfür als zu hoch einschätzen.⁵⁶

Wie weiter oben dargestellt, sind es vor allem Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, die trotz vorhandener Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden. Aufgrund

⁵⁶ In einer Untersuchung des BIBB wurde ermittelt, dass sich die Kosten, die ein Betrieb für die Ausbildung aufwendet, pro Auszubildender bzw. Auszubildendem im Durchschnitt auf 20.855 € pro Ausbildungsjahr belaufen. Die Auszubildenden verursachen jedoch nicht nur Kosten, sondern leisten auch einen Beitrag zur Produktion von Waren und Dienstleistungen. Zieht man diese produktiven Leistungen in Höhe von durchschnittlich 14.377 € von den Bruttokosten ab, so ergeben sich für die Betriebe durchschnittliche Nettokosten von 6.478 € je Auszubildender bzw. Auszubildendem. Bei den meisten Betrieben lohnt sich die Ausbildung somit erst mittel- oder langfristig. Bei etwa 28 % der Ausgebildeten amortisierten sich die Ausbildungskosten demgegenüber bereits bis zum Ende der Ausbildung (vgl. Wenzelmann, F.; Schönfeld, G. [2022]: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bonn).

dieser Dominanz spiegeln die präsentierten Durchschnittswerte zu den Gründen für einen Ausbildungsverzicht ganz überwiegend die Perspektive der Kleinstbetriebe. Der von den Befragten insgesamt am häufigsten angeführte Grund für den derzeitigen Verzicht auf die eigene Ausbildung – fehlende personelle Kapazitäten – ist für die zahlreichen Kleinstbetriebe häufiger von Bedeutung als für größere Betriebe. So begründete rund die Hälfte der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten ihren derzeitigen Ausbildungsverzicht mit fehlenden personellen Kapazitäten. Bei den Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten war der entsprechende Anteil deutlich kleiner (vgl. Tabelle 21).⁵⁷

Tabelle 21: Gründe für den Ausbildungsverzicht von ausbildungsberechtigten Betrieben nach ausgewählten Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe ohne Ausbildung*	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
< 10 Beschäftigte	69	10	10	17	54	12	14	3	17	24	8
10 bis 49 Beschäftigte	26	8	4	4	31	4	14	6	18	32	7
Insgesamt	46	10	9	14	49	10	14	3	17	27	7

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: ausbildungsberechtigte Betriebe ohne Ausbildungsbeteiligung; Mehrfachnennungen möglich. *Anteil an Betrieben mit Ausbildungsberechtigung

- A Wir können nicht alle im Berufsbild geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln
- B Wir können Auszubildende nach Abschluss der Ausbildung nicht übernehmen
- C Selbst ausbilden ist zu teuer
- D Wir haben nicht die personellen Kapazitäten
- E Kein Fachkräftebedarf in Ausbildungsberufen in den nächsten Jahren
- F Wir benötigen sofort fertig ausgebildete Fachkräfte
- G Wir benötigen Fachkräfte mit Hochschulabschluss
- H Wir haben schlechte Erfahrungen gemacht
- I Wir finden keine geeigneten Bewerber oder Bewerberinnen
- J Die Auszubildenden verlassen nach Beendigung der Ausbildung den Betrieb

Im Hinblick auf die Schwierigkeiten bei der Gewinnung von geeigneten Bewerbern und Bewerberinnen für die angebotenen Ausbildungsplätze liegen die ermittelten Werte relativ nah beim Mittelwert. Interessant ist allerdings, dass dieser Grund bei den Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten nur rund halb so viele Nennungen erhielt wie der Verweis auf die fehlenden personellen Kapazitäten. In der Gruppe der Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten wurden beide Gründe ähnlich häufig für den Ausbildungsverzicht angeführt. Im Hinblick auf die Kosten war zu erwarten, dass diese für kleinere Betriebe

57 In den beiden Gruppen der Betriebe mit 50 bis 99 sowie mit 100 oder mehr Beschäftigten beteiligte sich die große Mehrheit der ausbildungsberechtigten Betriebe an der Ausbildung. Die Zahl der Betriebe, die trotz Ausbildungsberechtigung auf die Ausbildung verzichteten, war in beiden Gruppen mit anteilig 13 % bzw. 8 % sehr klein. Daher sind für diese beiden Gruppen von Betrieben keine Angaben zu Verzichtsgründen ausweisbar.

eher ein Ausbildungshemmnis darstellen würden als für größere Betriebe. Diese Erwartung wird durch die Ergebnisse der Befragung bestätigt. Kosten spielten hier tatsächlich eine größere Rolle. Mit einem Anteil von insgesamt nur 17 % war jedoch der Anteil von Befragten, die ihren Verzicht (auch) mit den Ausbildungskosten begründeten, überraschend klein. Für die große Mehrheit der zahlenmäßig dominanten Kleinstbetriebe sind somit die Kosten zwar nicht unbedeutend, aber offensichtlich nicht der Hauptgrund für den Verzicht auf die eigene Ausbildung.

Im Hinblick auf den Einfluss der Branchenzugehörigkeit auf die Gründe für den Ausbildungsverzicht lassen sich Gemeinsamkeiten, aber auch teils größere Unterschiede identifizieren (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Gründe für den Ausbildungsverzicht von ausbildungsberechtigten Betrieben nach ausgewählten Branchen

Branche	Betriebe ohne Ausbildung*	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Verarbeitendes Gew.	47	5	0	22	36	7	12	0	17	24	6
Handel, Reparatur	46	9	11	15	45	8	10	1	30	39	8
Wirtschaftsbez. DLS	60	14	8	10	61	17	17	5	11	21	6
Insgesamt	46	10	9	14	49	10	14	3	17	27	7

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: ausbildungsberechtigte Betriebe ohne Ausbildungsbeteiligung; Mehrfachnennungen möglich. *Anteil an Betrieben mit Ausbildungsberechtigung

A Wir können nicht alle im Berufsbild geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln

B Wir können Auszubildende nach Abschluss der Ausbildung nicht übernehmen

C Selbst ausbilden ist zu teuer

D Wir haben nicht die personellen Kapazitäten

E Kein Fachkräftebedarf in Ausbildungsberufen in den nächsten Jahren

F Wir benötigen sofort fertig ausgebildete Fachkräfte

G Wir benötigen Fachkräfte mit Hochschulabschluss

H Wir haben schlechte Erfahrungen gemacht

I Wir finden keine geeigneten Bewerber oder Bewerberinnen

J Die Auszubildenden verlassen nach Beendigung der Ausbildung den Betrieb

In allen drei Branchen wurde der Ausbildungsverzicht am häufigsten mit den fehlenden personellen Kapazitäten begründet. Bei Befragten aus der Branche Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen⁵⁸ war dies der mit großem Abstand am häufigsten genannte Grund. Andere Gründe, wie z. B. die Ausbildungskosten, spielten dort eine eher untergeordnete

⁵⁸ Hierzu zählen Betriebe aus den folgenden Bereichen: Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften sowie Wach- und Sicherheitsdienste.

Rolle. Im Handel z. B. wurde dagegen das Fehlen geeigneter Bewerber oder Bewerberinnen fast ebenso häufig genannt wie die fehlenden personellen Kapazitäten. An dritter Stelle rangierten bei den Befragten aus dem Handel die schlechten Erfahrungen in der Vergangenheit. Diese spielten auch im Verarbeitenden Gewerbe eine Rolle, allerdings wurde dort der Ausbildungsverzicht noch häufiger mit den aus Sicht der Befragten zu hohen Ausbildungskosten begründet.

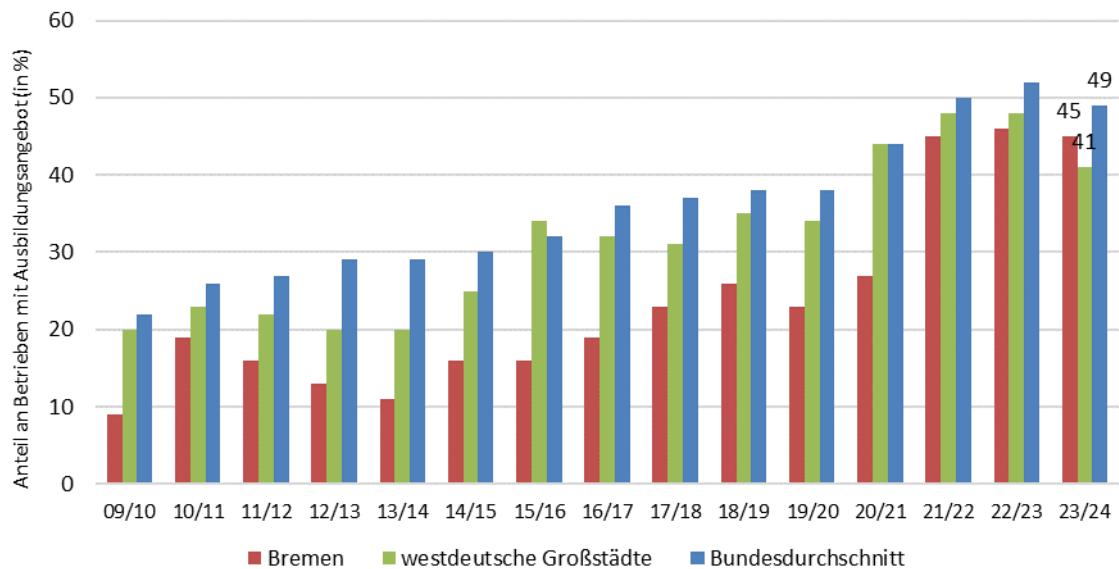
6.3 Gewinnung von Auszubildenden

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. Darüber hinaus soll die Frage beantwortet werden, ob und warum angebotene Ausbildungsstellen nicht besetzt werden konnten.

Für das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr 2023/2024 hatte rund jeder dritte (35%) der ausbildungsberechtigten Betriebe einen oder mehrere Ausbildungsplätze angeboten. Der Anteil von Betrieben, die neue Ausbildungsverträge für das zurückliegende Ausbildungsjahr 2023/2024 abschließen konnten, fiel allerdings 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 finden. Bei fast jedem zweiten Betrieb (45 %) mit einem Ausbildungsplatzangebot blieb mindestens ein Ausbildungsplatz unbesetzt. In den betroffenen Betrieben werden dadurch die Möglichkeiten zur eigenen Sicherung des Fachkräftenachwuchses erheblich eingeschränkt. Gleichzeitig bleiben Ausbildungspotenziale für ausbildungsinteressierte junge Menschen ungenutzt.

Im Vergleich zur vorangegangenen Befragung ist der Anteil von Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten nicht gestiegen. Eine ähnliche Entwicklung war auch im Bundesdurchschnitt zu beobachten. Der Anteil von Betrieben mit nicht besetzten Ausbildungsplätzen lag in Bremen zuletzt zwischen dem Mittelwert der westdeutschen Großstädte und der bundesweiten Quote (vgl. Abbildung 38).

Abbildung 38: Betriebe mit nicht besetzten Ausbildungsplätzen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt

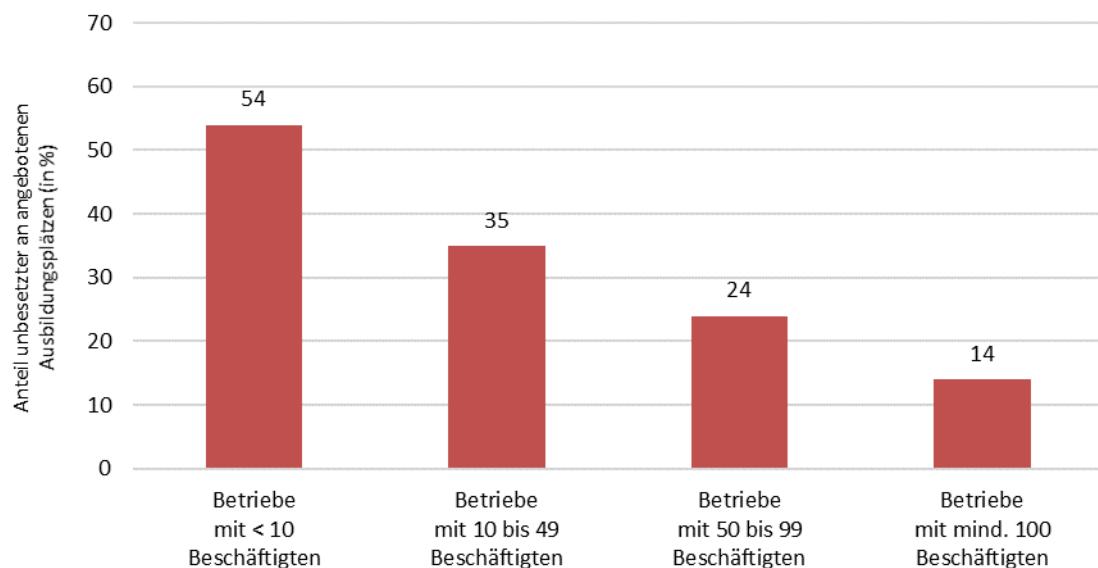


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen für das jeweilige Ausbildungsjahr

Der Anteil der unbesetzten an den angebotenen Ausbildungsstellen in den befragten bremischen Unternehmen belief sich auf hochgerechnet rund ein Viertel der zu besetzenden Ausbildungsplätze, wobei der Erfolg bei der Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern für die angebotenen Ausbildungsplätze wiederum stark mit der Größe der Betriebe korrelierte: Je größer ein Betrieb, umso erfolgreicher war die Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze. In der Gruppe der Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten konnte zwar rund jeder Dritte nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. Der Anteil der unbesetzt gebliebenen an allen angebotenen Ausbildungsplätzen war mit 14 % allerdings vergleichsweise klein. Demgegenüber blieb bei den befragten Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten hochgerechnet rund die Hälfte der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt (vgl. Abbildung 39).⁵⁹

⁵⁹ Bei der Interpretation der hier ausgewiesenen Anteile unbesetzt gebliebener an den zu besetzenden Ausbildungsplätzen ist darauf hinzuweisen, dass ein nicht unerheblicher Teil der Betriebe auf die Möglichkeit verzichtet, diese den Agenturen für Arbeit oder den zuständigen Kammern zu melden. In einer bundesweiten Befragung von rund 4.000 Betrieben wurde ermittelt, dass rund ein Viertel der Befragten die im eigenen Unternehmen zu besetzenden Ausbildungsplätze nicht den Agenturen für Arbeit gemeldet hatte. Je kleiner der Ausbildungsbetrieb, umso seltener erfolgt eine Einschaltung der Arbeitsagenturen. Umgekehrt machen Betriebe von der Meldung offener Ausbildungsstellen bei Kammern, Innungen und/oder Verbänden mit zunehmender Größe seltener Gebrauch (vgl. Ebbinghaus, M; Gerhards, C.; Heyer, P.; Mohr, S.: Viel hilft viel?! Welche Wege Betriebe nutzen, um Ausbildungsplatzbewerber/-innen zu finden, und wie erfolgreich sie damit sind. BIBB-Report 3-2023). Siehe hierzu auch: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Grundlagen: Methodenbericht – Berechnung und Entwicklung der Meldequoten von Ausbildungsuchenden und Berufsausbildungsstellen, Nürnberg, März 2025.

Abbildung 39: Unbesetzte Ausbildungsplätze nach Betriebsgrößenklassen



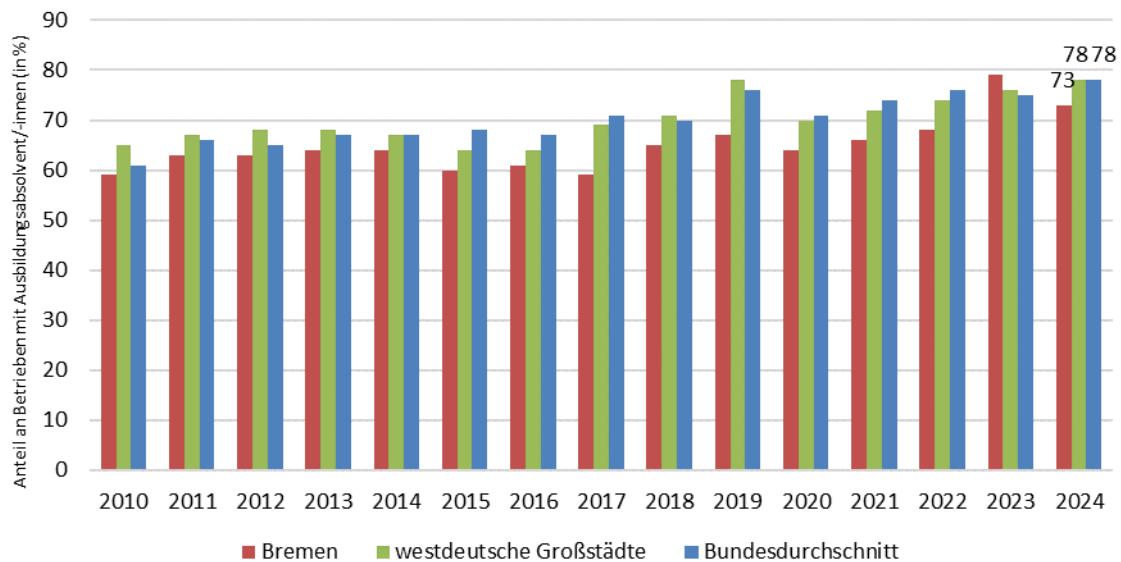
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.*Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben; **Anteil an allen Betrieben mit Ausbildungangebot für das Ausbildungsjahr 2023/2024

Da Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten in der Regel nur einen einzigen Ausbildungsplatz zu besetzen hatten, blieben die nicht erfolgreichen unter ihnen im Ergebnis ganz ohne Auszubildende. Der mangelnde Erfolg bei der Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern für angebotene Ausbildungsplätze ist somit vor allem für die zahlenmäßig bedeutsame Gruppe der Kleinstbetriebe eine enorme Herausforderung bei der Sicherung der Fachkräftebasis.⁶⁰

Die eigene Ausbildung von Fachkräften stellt für Betriebe eine grundsätzliche Möglichkeit dar, den eigenen Fachkräftebedarf zu sichern. Im Jahr 2024 haben den Daten des aktuellen IAB-Betriebspanels zufolge in 11 % aller Betriebe Bremens junge Menschen ihre Ausbildung erfolgreich beendet. Knapp drei Viertel der erfolgreich Ausgebildeten verblieben nach absolvierter Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb. Damit wechselten zum zweiten Mal seit 2010 mehr als 70 % der Absolventen und Absolventinnen in ein Beschäftigungsverhältnis bei ihrem Ausbildungsbetrieb (vgl. Abbildung 40).

60 Dass angebotene Ausbildungsstellen nicht besetzt werden können, kann verschiedene Gründe haben. Im Rahmen der Vorjahresbefragung wurde hierzu die subjektive Sicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ermittelt. Danach blieben Ausbildungsplätze hauptsächlich unbesetzt, weil sich entweder keine Personen auf diese Stellen beworben hatten oder die Bewerber und Bewerberinnen aus Sicht der Befragten ungeeignet waren. Daneben spielten aber auch Gründe eine Rolle, die bei den Betrieben lagen, wie z. B. die geringe Attraktivität bzw. das schlechte Image der angebotenen Ausbildungsberufe (vgl. IAB-Betriebspanel Bremen. Ergebnisse der Befragung 2023. Bremen, August 2024).

Abbildung 40: Entwicklung des Anteils der übernommenen Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsabsolventen und Ausbildungsabsolventinnen im jeweiligen Befragungsjahr

Die Übernahmeentscheidung bzw. der Verbleib der Auszubildenden liegt nicht allein in der Hand des Ausbildungsbetriebs, sondern auch in der der Absolventen und Absolventinnen. Letzteren stehen nach Beendigung der Ausbildung verschiedene Optionen offen, u. a. auch der Wechsel in einen anderen Betrieb. Ob die nicht übernommenen Ausbildungsabsolventen und Ausbildungsabsolventinnen kein Übernahmeangebot erhalten haben oder freiwillig ihren Ausbildungsbetrieb nach der Beendigung der Ausbildung verlassen haben, lässt sich mit den vorliegenden Daten allerdings nicht bestimmen. Ob ein Ausbildungsbetrieb seine Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung übernimmt, sofern diese dies wünschen, dürfte sehr stark mit der Verfügbarkeit von Fachkräften am Arbeitsmarkt zusammenhängen. Herrscht eine Knappheit vor, dürften Betriebe stärker geneigt sein, ihre Absolventen und Absolventinnen zu übernehmen. Die im Vergleich zu früheren Jahren relativ hohen Übernahmekoten in Bremen wie auch in anderen Regionen dürften somit auch mit den aktuellen Schwierigkeiten eines Teils der Betriebe zusammenhängen, am Arbeitsmarkt erfahrene Fachkräfte zu finden.

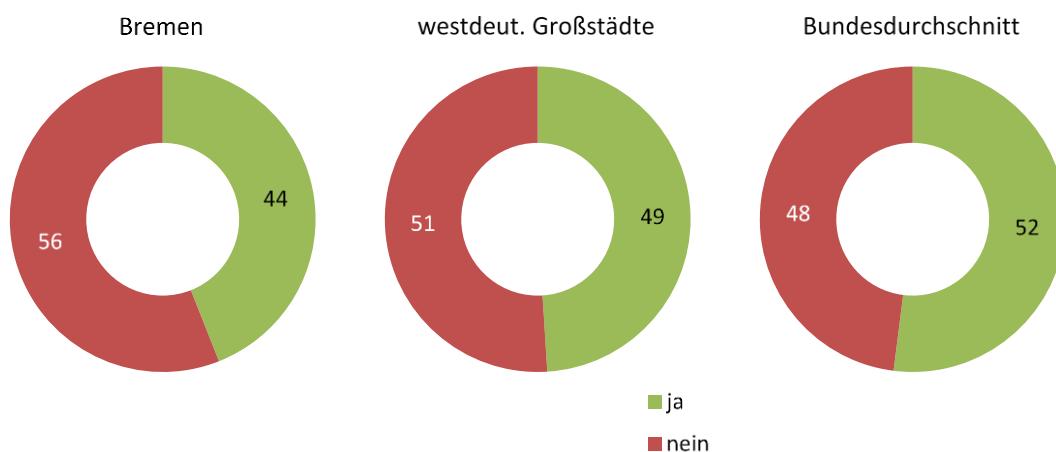
6.4 Berücksichtigung von Bewerberinnen und Bewerbern ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen

Vor dem Hintergrund der anhaltend großen Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen wird Betrieben häufig empfohlen, die Strategien zur Rekrutierung ihrer künftigen Fachkräfte auszuweiten und sich bspw. verstärkt den leistungsschwächeren Schulabgängerinnen und Schulabgängern zu öffnen. Für den Zugang zur Ausbildung im

dualen System bestehen formal keine Zugangsvoraussetzungen; die Ausbildung im dualen System steht grundsätzlich allen offen, d. h. theoretisch auch Bewerberinnen und Bewerbern ohne Schulabschluss. Die Ausbildungsbetriebe legen somit selbst fest, welchen Schulabschluss sie bei ihren Auszubildenden voraussetzen. In der Regel wird allerdings mindestens ein Hauptschulabschluss bzw. die einfache Bildungsreife erwartet. Im Rahmen der aktuellen Befragungswelle des IAB-Betriebspans wurde daher gefragt, ob Betriebe grundsätzlich bereit wären, auch leistungsschwächere Bewerberinnen und Bewerber, konkret solche ohne Schulabschluss, bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu berücksichtigen und welche Voraussetzungen dafür gegeben sein müssten.

Rund vier von zehn (44 %) der befragten bremischen Betriebe mit Ausbildungsberechtigung wären unter bestimmten Voraussetzungen bereit, bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen auch Bewerberinnen und Bewerber ohne Schulabschluss zu berücksichtigen. In Bremen waren damit anteilig deutlich weniger Befragte kompromissbereit als im Mittel der westdeutschen Großstädte sowie im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 41).

Abbildung 41: Betriebe mit Berücksichtigung von Bewerberinnen und Bewerbern ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen unter bestimmten Voraussetzungen



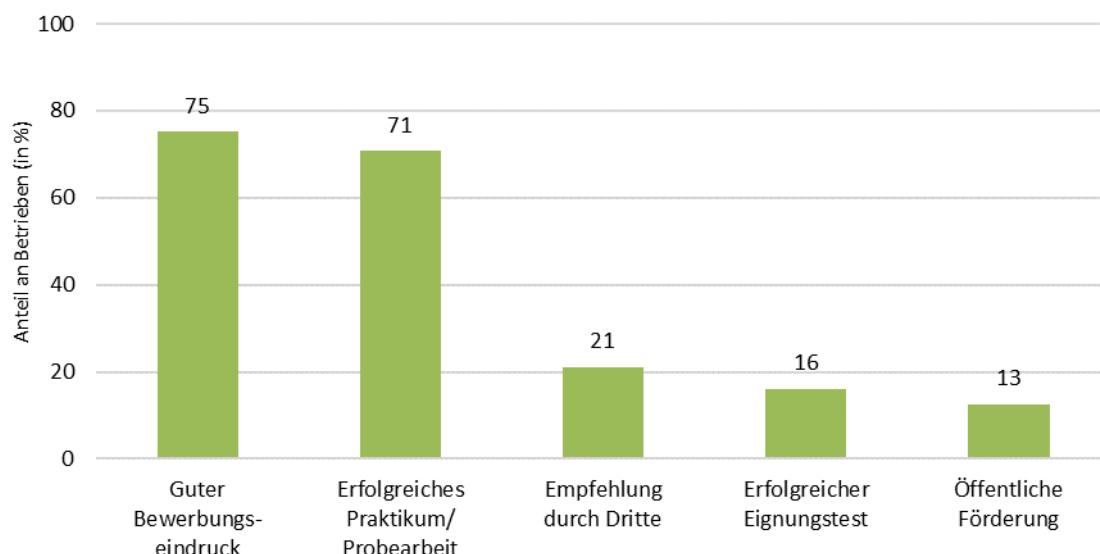
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung

Die geringere Kompromissbereitschaft der bremischen Befragten hängt möglicherweise damit zusammen, dass die Schwierigkeiten bei der Besetzung von angebotenen Ausbildungsplätzen nicht ganz so stark ausgeprägt sind wie in anderen Regionen. Im Zeitverlauf ist die Kompromissbereitschaft der Ausbildungsbetriebe in Bremen aber – ähnlich wie in anderen Bundesländern – deutlich gestiegen. In einer früheren Befragung aus dem Jahr 2013, als letztmalig entsprechende Daten erhoben wurden, waren lediglich 17 % der befragten bremischen Betriebe bereit, Bewerberinnen und Bewerber ohne

Schulabschluss bzw. mit schlechten schulischen Leistungen unter bestimmten Voraussetzungen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu berücksichtigen.⁶¹ Dass die Kompromissbereitschaft im Verlauf der letzten rund 10 Jahre deutlich gestiegen ist, dürfte auch mit den tendenziell gewachsenen Schwierigkeiten bei der Besetzung von angebotenen Ausbildungsplätzen zusammenhängen. Vielen, insbesondere kleineren ausbildungsbereiten Betrieben fällt es schwer, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen – trotz der in Bremen hohen Zahl an Ausbildungsinteressierten.⁶²

Drei Viertel der grundsätzlich kompromissbereiten Befragten knüpfen ihre Bereitschaft daran, dass die Bewerber und Bewerberinnen einen guten Eindruck hinterlassen, z. B. im Rahmen eines Praktikums (vgl. Abbildung 42).

Abbildung 42: Voraussetzungen für die Berücksichtigung von Bewerbern und Bewerberinnen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen



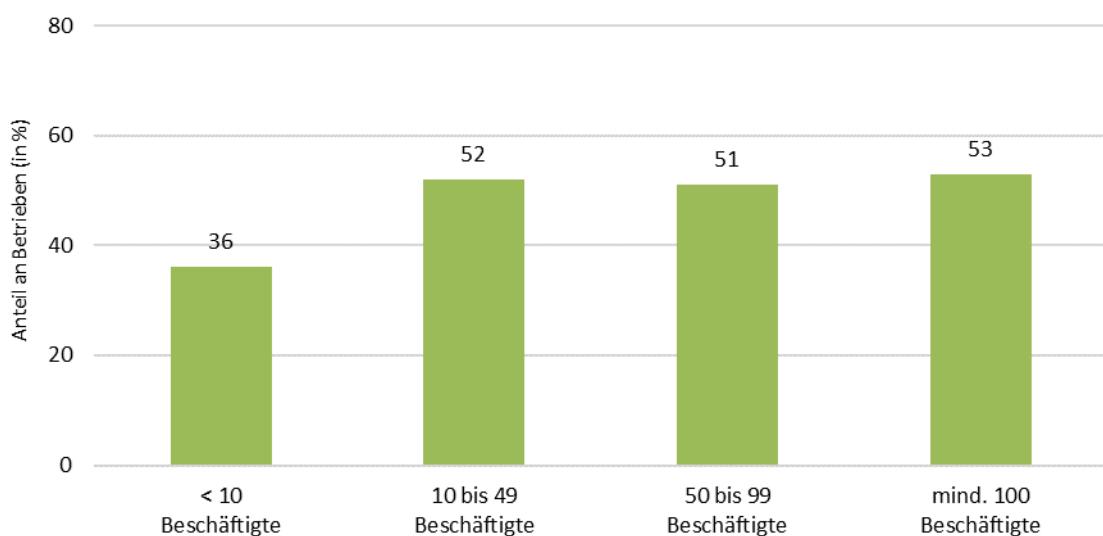
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung und Berücksichtigung von Bewerberinnen und Bewerbern ohne Schulabschluss unter bestimmten Voraussetzungen; Mehrfachnennungen möglich

⁶¹ Diese Frage wurde letztmals im Jahr 2013 gestellt. Im Gegensatz zur aktuellen Befragung, in der es ausschließlich um „Bewerber und Bewerberinnen ohne Schulabschluss“ geht, wurde in der damaligen Befragung mit einer weiteren Frage auch ermittelt, ob „Bewerber und Bewerberinnen mit schlechten schulischen Leistungen“ bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen berücksichtigt werden.

⁶² Während in fast allen Bundesländern mehr Ausbildungsplätze als Ausbildungsplatzinteressierte registriert werden, liegt in Bremen das verfügbare Angebot an Ausbildungsplätzen deutlich unter der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. Nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) lag das Angebot im Berichtsjahr 2024 bei 5.877 und die Nachfrage bei 6.390 Plätzen (vgl. Weller, S. et. al.: Der Ausbildungsmarkt im Jahr 2024: Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Version 1.0 Bonn, 2025).

Weitere Faktoren spielen demgegenüber eine deutlich geringere Rolle: Empfehlungen durch Dritte wären nur für rund ein Fünftel (21 %) eine notwendige Voraussetzung. Die Bereitstellung von Fördermitteln, wie z. B. Einstellungszuschüssen, würde lediglich 13 % der grundsätzlich kompromissbereiten Betriebe dazu bewegen, Bewerbern und Bewerberinnen ohne Schulabschluss eine Chance zu geben. Betriebe wollen sich somit überwiegend einen persönlichen Eindruck von ihren potenziellen Auszubildenden verschaffen, wenn diese nicht den ursprünglichen Erwartungen – etwa hinsichtlich vorausgesetzter Abschlüsse oder Noten – entsprechen. Da Besetzungsprobleme stark mit der Größe eines Betriebes zusammenhängen, könnten kleinere Betriebe möglicherweise kompromissbereiter sein als größere Betriebe. Die Ergebnisse der Befragung zeigen allerdings, dass die Chancen für Bewerber und Bewerberinnen ohne Schulabschluss in kleineren Betrieben – entgegen den Erwartungen – geringer sind als in beschäftigungsstärkeren Betrieben (vgl. Abbildung 43).

Abbildung 43: Berücksichtigung von Bewerbern und Bewerberinnen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung

Mit nur 36 % sind die Personalverantwortlichen in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten – in der Regel sind dies die tätigen Inhaber und Inhaberinnen – am seltensten bereit, auch Bewerber und Bewerberinnen ohne Schulabschluss zu berücksichtigen. In den drei anderen Größenklassen liegen die Anteile kompromissbereiter Betriebe zwischen 51 % und 53 % und sind somit deutlich höher. Im Gegensatz zur grundsätzlichen Kompromissbereitschaft bestehen bei den konkreten Voraussetzungen, unter denen Personalverantwortliche auch Bewerber und Bewerberinnen ohne Schulabschluss in Erwägung ziehen würden, kaum Unterschiede zwischen kleinen und großen Betrieben.

Betriebe aller Größenklassen machen ihre Berücksichtigung vor allem vom persönlichen Eindruck der Bewerber und Bewerberinnen bei einem Bewerbungsgespräch oder bei einem Praktikum im Betrieb abhängig. Ein Blick auf die einzelnen Branchen zeigt, dass die Anteile von kompromissbereiten Befragten im Handel und in den Sonstigen Dienstleistungen mit 58 % bzw. 59 % deutlich höher ausfallen als im Durchschnitt der bremischen Wirtschaft. Demgegenüber wären nur 37 % der Befragten im Gesundheits- und Sozialwesen sowie 40 % im Verarbeitenden Gewerbe bereit, unter bestimmten Voraussetzungen auch Bewerber und Bewerberinnen ohne Schulabschluss bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze zu berücksichtigen.

Fazit: Die eigene Ausbildung ist ein wichtiges Instrument, um den betrieblichen Fachkräftebedarf zu decken und möglichen Engpässen aktiv vorzubeugen. Die Daten der Befragung haben allerdings deutlich gemacht, dass viele, insbesondere kleinere Betriebe aktuell nicht die Voraussetzungen erfüllen, um selbst ausbilden zu können. Dass ein Teil der befragten bremischen Betriebe mit Ausbildungsberechtigung darauf verzichtet, selbst auszubilden, hat vor allem betriebsbedingte Gründe, wie fehlendes Ausbildungspersonal. Trotz einer ausreichenden Zahl von ausbildungsinteressierten Personen fiel es zahlreichen, insbesondere kleineren Betrieben schwer, alle angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen. Im Ergebnis blieben nicht nur zahlreiche Ausbildungsplätze unbesetzt, sondern auch viele bremische Jugendliche bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz erfolglos.⁶³ Es bleibt abzuwarten, wie stark sich die aktuell sehr herausfordernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auf die Wettbewerbsfähigkeit sowie damit verbunden die Ausbildungs- und Übernahmebereitschaft der bremischen Wirtschaft in den nächsten Monaten auswirken werden. Eine bewährte Strategie, den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken, ist – neben der betrieblichen Ausbildung und der Übernahme der Absolventen und Absolventinnen nach erfolgreicher Lehrzeit – die betriebliche Weiterbildung. Über die Entwicklungen zu diesem Themenfeld informiert das folgende Kapitel 7.

⁶³ Nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) lag die sogenannte erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation (eANR) im Jahr 2024 bundesweit bei 99,8 (2023: 101,8), d. h. es kamen rund 100 Ausbildungplatzangebote auf 100 Ausbildungsnachfragende - bei erheblichen Unterschieden zwischen den Bundesländern. Während einzelne Länder Werte von teils deutlich über 100 erreichten (Bayern: 112,3; Baden-Württemberg: 108,3; Thüringen: 105,2 und Sachsen-Anhalt: 102,9), lagen die Werte in den Stadtstaaten Berlin (83,1), Bremen (92,0) und Hamburg (95,7) - wie schon im Vorjahr – deutlich unter 100, d. h. die Zahl der Ausbildungplatzangebote war kleiner als die Zahl der Ausbildungsnachfragenden (vgl. Weller, S. et. al.: Der Ausbildungsmarkt im Jahr 2024: Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Version 1.0 Bonn, 2025).

7 WEITERBILDUNG

Für den Erfolg eines Unternehmens ist die Verfügbarkeit qualifizierter und kompetenter Fachkräfte von entscheidender Bedeutung. Um den Bedarf an Fachkräften zu decken, sind Investitionen in die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften entscheidend. Insbesondere für Betriebe, die nicht über die Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung verfügen, sind betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen eine geeignete Alternative. Im Unterschied zur Ausbildung, die sich an den Fachkräftenachwuchs richtet, zielen betriebliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auf den bestehenden Arbeits- und Fachkräftebestand ab. Qualifizierungen sollen sicherstellen, dass die Belegschaft mit den sich ständig verändernden Anforderungen in der Arbeitswelt Schritt halten kann. Ihr großer Vorteil liegt darin, dass sie es ermöglichen, auf neue Qualifizierungserfordernisse der Belegschaft relativ zeitnah und bedarfsgerecht zu reagieren.

Mit dem IAB-Betriebspanel wird die Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten regelmäßig ermittelt. Nachfolgend werden die Befunde der aktuellen Befragung hierzu präsentiert, wobei die hier verwendete Definition von Weiterbildung zu berücksichtigen ist (siehe nachfolgenden Kasten).

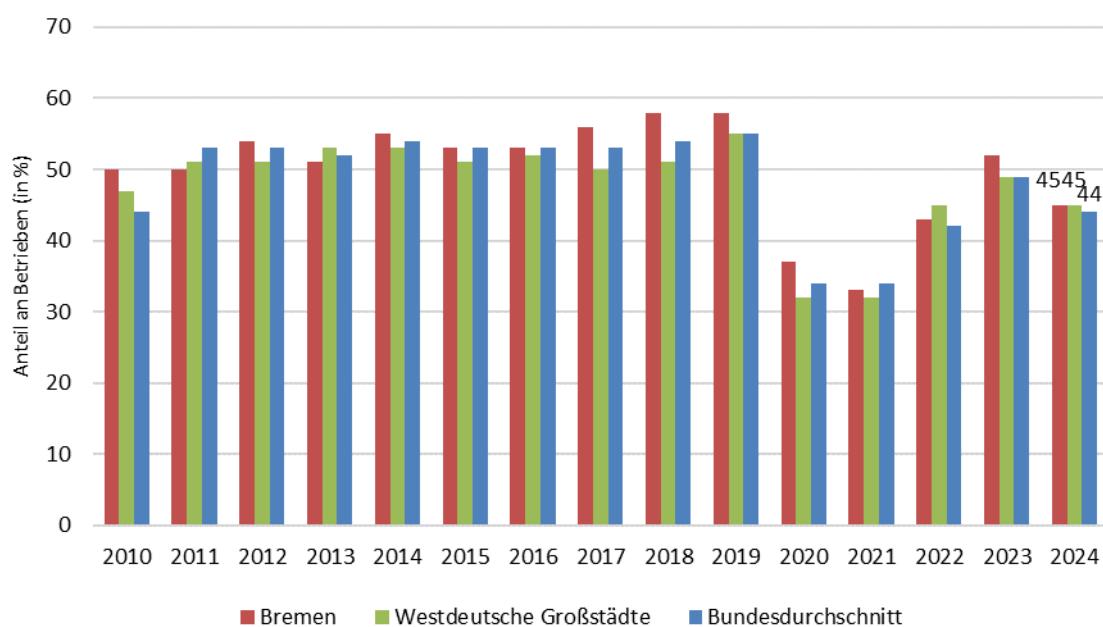
Definition: „Weiterbildung“

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. Ausschließlich von den Beschäftigten selbst finanzierte Weiterbildungsmaßnahmen sind beim IAB-Betriebspanel ausdrücklich nicht Gegenstand der Befragung.

Bei diesen Maßnahmen kann es sich sowohl um Präsenzmaßnahmen handeln als auch um solche, die digital durchgeführt werden. Hier betrachtete Weiterbildungsformate sind: externe und interne Kurse, Lehrgänge, Seminare, Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung), Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen u. ä., Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation), selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (z. B. computerunterstützte Selbstlernprogramme, Fachbücher), Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe sowie sonstige Weiterbildungsmaßnahmen.

Betriebliche Investitionen in die Fort- und Weiterbildung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eine unabdingbare Voraussetzung, um die Fachkräftebasis zu gewährleisten und damit drohenden Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken.⁶⁴ Im Zuge der aktuellen wirtschaftlichen Herausforderungen ist das Weiterbildungsengagement der Betriebe allerdings merklich gesunken: Im ersten Halbjahr 2024 lag der Anteil der bremischen Betriebe mit Weiterbildung bei 45 % und damit deutlich unter dem Vorjahreswert. Im Mittel der westdeutschen Großstädte und im Bundesdurchschnitt engagierten sich ebenfalls weniger Betriebe in der Weiterbildung (vgl. Abbildung 44).

Abbildung 44: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt

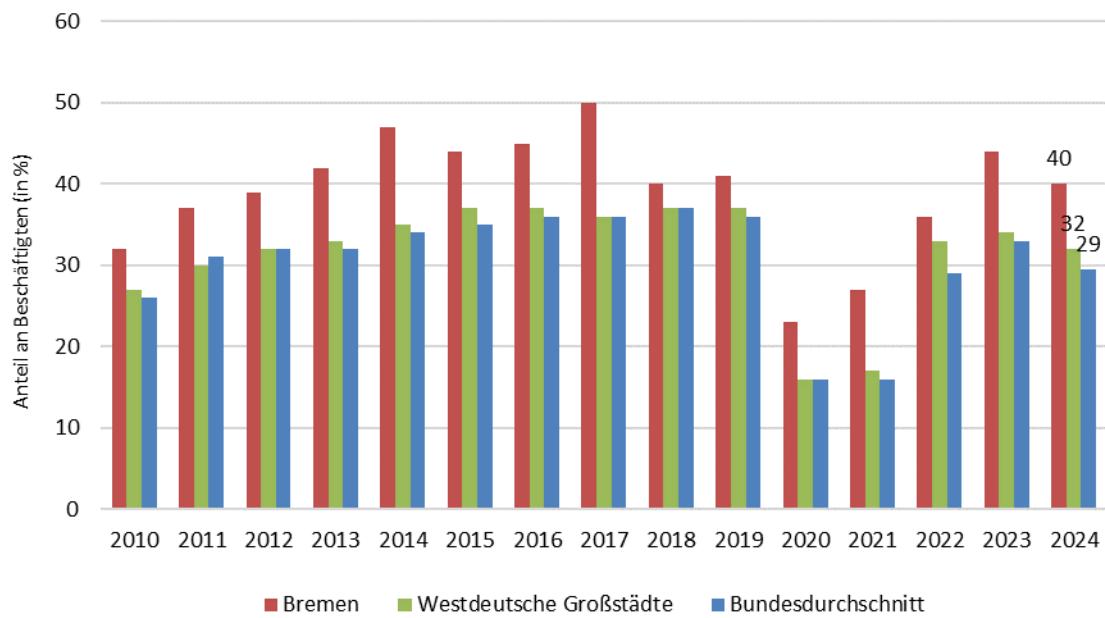


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024

Mit der rückläufigen Zahl von Betrieben, die in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investierten, ist auch die Zahl der Beschäftigten mit Weiterbildung gesunken (vgl. Abbildung 45).

⁶⁴ In der vorangegangenen Befragung wurde nach dem Stellenwert verschiedener Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs gefragt. Die Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hatte für 56 % der bremischen Betriebe eine hohe Bedeutung und rangierte damit auf dem zweiten Rang der möglichen Strategien – nach der Schaffung von attraktiven Arbeitsbedingungen (vgl. IAB-Betriebspanel Bremen. Ergebnisse der Befragung 2023. Bremen, August 2024).

Abbildung 45: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024

Im Zuge des abgeschwächten Weiterbildungsengagements der Betriebe sind sowohl die Weiterbildungsquoten der weiblichen als auch der männlichen Beschäftigten gesunken (vgl. Abbildung 46).

Abbildung 46: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach Geschlecht



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024

In einzelnen Branchen, wie z. B. dem Gesundheits- und Sozialwesen, lag der Anteil von weiterbildungsaktiven Betrieben nach wie vor deutlich über dem bremischen Durchschnitt. Demgegenüber stehen Branchen, wie z. B. die Sonstigen Dienstleistungen⁶⁵, mit auffällig niedriger Weiterbildungsbeteiligung (vgl. Tabelle 23).⁶⁶

Tabelle 23: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen

Branche	Betriebe mit Weiterbil- dung	Beschäftigte mit Weiterbildung		
		insgesamt	Frauen	Männer
	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	42	41	28	43
Handel, Reparatur	37	32	28	36
Logistik	29	60	40	65
Wirtschaftsbezogene DLS	53	37	41	34
Gesundheits- u. Sozialwesen	73	37	39	32
Sonstige DLS	24	24	28	20
Insgesamt	45	40	39	41

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Die beobachteten Unterschiede dürften teilweise auch mit der unterschiedlich großen Bedeutung von Facharbeit zusammenhängen. In Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von Tätigkeiten, deren Ausübung eine berufliche Ausbildung voraussetzt, ist oftmals auch der Anteil an weiterbildungsaktiven Betrieben besonders hoch, in solchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von Tätigkeiten für Un- und Angelehrte dagegen relativ niedrig. Von Bedeutung für betriebliche Weiterbildungentscheidungen dürften letztlich auch der Bedarf an qualifiziertem Personal sowie die Erfahrungen der Personalverantwortlichen bei der Besetzung von freien Stellen für Fachkräfte sein. Es zeigt sich, dass Betriebe mit einem akuten Fachkräftebedarf eher dazu tendieren, in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu investieren: So lag die Weiterbildungsbeteiligung bei Betrieben mit unbesetzten Fachkräftestellen im ersten Halbjahr 2024 bei 65 % – deutlich höher als im Durchschnitt der bremischen Betriebe (45 %). Unterschiede bestehen auch zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe, sowohl im Hinblick auf den Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe als auch den Anteil der Beschäftigten mit Weiterbildungsteilnahme, wie die folgende Tabelle 24 verdeutlicht.

⁶⁵ Hierzu zählen folgende Bereiche: Beherbergung und Gastronomie, Kunst/Unterhaltung/Erholung/Sport, sonstige personenbezogene Dienstleistungen (z. B. Wäschereien, Friseurgewerbe, Sauna).

⁶⁶ Eine überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsbeteiligung dürfte auch damit zusammenhängen, dass es in einigen Branchen gesetzliche Verpflichtungen zur Weiterbildung gibt, wie z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen (vgl. Gesetz über die Weiterbildung und Fortbildung in den Fachberufen des Gesundheitswesens [WBGesG]).

Tabelle 24: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Weiterbil- dung	Beschäftigte mit Weiterbildung		
	%	insgesamt	Frauen	Männer
< 10 Beschäftigte	34	23	25	22
10 bis 49 Beschäftigte	60	31	31	30
50 bis 99 Beschäftigte	78	30	32	28
mind. 100 Beschäftigte	93	50	50	50
Insgesamt	45	40	39	41

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Ob Betriebe in die beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investieren, hängt erwartungsgemäß auch mit der bisherigen sowie der erwarteten Beschäftigungsentwicklung zusammen (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach bisheriger und erwarteter Beschäftigungsentwicklung

Beschäftigungsentwicklung	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	%	%
bisherige	- Beschäftigungsaufbau	54
	- stabile Beschäftigung	40
	- Beschäftigungsabbau	46
erwartete	- Steigend/positiv	55
	- Konstant	44
	- Fallend/negativ	43
	- Kann man noch nicht sagen	42
Insgesamt		45
		40

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Von allen Betrieben, die in den letzten 12 Monaten die Zahl ihrer Beschäftigten steigern konnten – insgesamt rund ein Viertel (27 %) der befragten Betriebe – unterstützte mehr als die Hälfte (54 %) die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Bei Betrieben mit stabilem Beschäftigtenbestand oder mit Stellenabbau war es jeweils weniger als die Hälfte. Betriebe mit positiver oder stabiler Beschäftigungsentwicklung wie auch -erwartung weisen auch deutlich höhere Anteile von Beschäftigten mit Weiterbildung auf als jene Betriebe, in denen in den zurückliegenden Monaten Arbeitsplätze abgebaut wurden und/oder ein Abbau geplant ist.

Fazit: Trotz des hohen Bedarfs der bremischen Wirtschaft an qualifiziertem Personal sowie den erwarteten Schwierigkeiten zahlreicher Unternehmen bei der zukünftigen Besetzung von Stellen für Fachkräfte hat sich das Weiterbildungsengagement der bremischen Wirtschaft merklich verringert. Diese Entwicklung dürfte vor allem mit den aktuell schwierigen konjunkturellen Rahmenbedingungen zusammenhängen. In verschiedenen Panelbefragungen früherer Jahre hatte sich gezeigt, dass betriebliche Weiterbildungsaktivitäten grundsätzlich in einem Zusammenhang mit konjunkturellen Entwicklungen stehen. In konjunkturell schwierigen Zeiten fehlt es vielen Unternehmen an den notwendigen Finanzmitteln für Weiterbildungsausgaben oder es werden wegen unsicherer Zukunftsaussichten entsprechende Investitionen zurückgestellt. Betriebliche Ausgaben für Fort- und Weiterbildung können vergleichsweise schnell an aktuelle Entwicklungen angepasst werden und ermöglichen eine schnelle Kostenreduzierung. Auch wenn die Einstellung oder Reduzierung der Weiterbildung aus Sicht des einzelnen Unternehmens rational sein kann, ist sie aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive ein Problem für die Sicherung der regionalen Fachkräftebasis und den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts. Neben Investitionen in die Aus- und Weiterbildung kann eine bessere Ausschöpfung der verfügbaren Arbeitskräftepotenziale, etwa in Form einer stärkeren Beschäftigung von Frauen, dazu beitragen, den Bedarf an Fachkräften zu decken und drohenden Fachkräfteengpässen vorzubeugen. Dies schließt u. a. auch die Frage der Chancengleichheit und Beteiligung von Frauen auf den obersten Führungsebenen ein. Die Befunde der Befragung hierzu werden im folgenden Kapitel 8 präsentiert.

8 FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN

Die Deckung des Fachkräftebedarfs ist für zahlreiche Betriebe aktuell eine der größten Herausforderungen. Die stärkere Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt ist ein viel diskutiertes Mittel gegen den Fachkräftemangel. Dies wirft zunächst die Frage der Teilhabe am Erwerbsleben sowie der vereinbarten Arbeitszeiten (Teilzeit vs. Vollzeit) auf. In Bremen beträgt die Beschäftigungsquote der Frauen 53,3 %. Sie ist damit niedriger als in allen anderen Bundesländern. Wenn Frauen berufstätig sind, dann arbeiten sie in der Regel zudem kürzer als Männer: Rund jede zweite erwerbstätige Frau in Bremen arbeitet auf einer Teilzeitstelle.⁶⁷ Ein erheblicher Teil des Potenzials weiblicher Arbeitskräfte wird somit nicht ausgeschöpft. In Situationen, in denen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter nur deshalb verkürzt arbeiten, weil sie aufgrund eingeschränkter Betreuungsangebote keine Optionen sehen, berufliche und familiäre Verpflichtungen in Einklang zu bringen, können betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein ergänzendes Mittel sein, um die Fachkräftebasis auch in Zeiten tendenziell abnehmender Bewerberzahlen zu sichern. In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage nach der Chancengleichheit, konkret der Beteiligung von Frauen auf den obersten Führungsebenen. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden Daten hierzu regelmäßig erhoben. In den folgenden Ausführungen wird anhand der aktuellen Befragungsdaten zunächst dargestellt, in welchem Umfang und in welchen Bereichen der bremischen Wirtschaft Frauen an betrieblichen Führungspositionen beteiligt sind. Im Anschluss daran werden die Ergebnisse zur Verbreitung von betrieblichen Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf präsentiert.

8.1 Besetzung von Führungspositionen

In den befragten bremischen Betrieben besteht die Geschäftsführung in der Regel nur aus einer einzigen Person. Der hohe Anteil von Betrieben mit nur einer einzigen Führungskraft hängt vor allem mit der kleinbetrieblich geprägten Wirtschaftsstruktur zu-

⁶⁷ Der Abstand Bremens zum Bundesdurchschnitt (59,5 %) beträgt 6,2 Prozentpunkte, zum Spitzenreiter Sachsen (65,9 %) sogar 12,6 Prozentpunkte. Die Beschäftigungsquote der Frauen in Bremen liegt zudem um 9,5 Prozentpunkte unter der Quote der bremischen Männer. In Bremen ist die Lücke zwischen den Erwerbsquoten von Frauen und Männern damit – genau wie in Nordrhein-Westfalen – größer als in allen anderen Bundesländern (Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung [Hrsg.]: Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2023. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Juli 2024).

sammen. Rund zwei Drittel der Betriebe beschäftigen weniger als 10 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Betriebe dieser Größe haben selten mehr als eine einzige Führungskraft. In der Regel ist dies der tätige Inhaber bzw. die tätige Inhaberin. Größere, oftmals managergeführte Betriebe haben demgegenüber in der Regel mehrere Führungskräfte auf der obersten Führungsebene. In Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten gibt es durchschnittlich 5,6 Führungskräfte, in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten dagegen nur 1,2 Führungskräfte (vgl. Tabelle 26).⁶⁸

Tabelle 26: Anzahl der Führungskräfte auf der obersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen

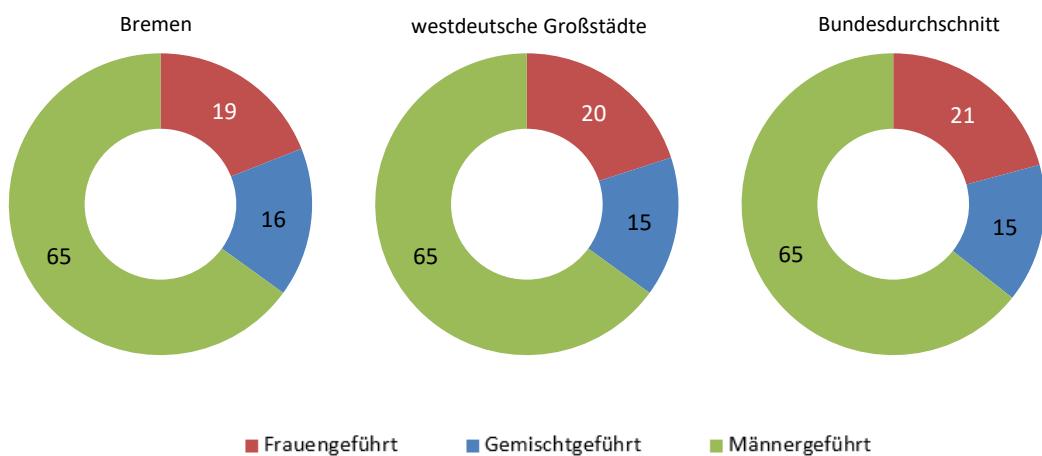
Betriebsgrößenklasse	1 Führungskraft	2 Führungskräfte	3 oder mehr	Mittel- wert*
	%	%	%	%
< 10 Beschäftigte	81	15	3	1,2
10 bis 49 Beschäftigte	48	30	22	2,0
50 bis 99 Beschäftigte	32	27	41	2,9
mind. 100 Beschäftigte	33	18	49	5,6
Insgesamt	68	20	12	1,6

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. *durchschnittliche Zahl der Führungskräfte auf der obersten Führungsebene

Frauen auf der obersten Leitungsebene gibt es in rund einem Drittel (35 %) der befragten Betriebe. Von den Betrieben mit Frauen in der Geschäftsführung sind wiederum rund 54 % ausschließlich frauengeführt, in 46 % gibt es sowohl Frauen als auch Männer in der Führungsspitze. Dies sind – bezogen auf alle Betriebe – 19 % bzw. 16 %. In rund zwei Dritteln (65 %) der Betriebe besteht die Geschäftsführung dagegen ausschließlich aus Männern. Der überregionale Vergleich zeigt, dass dies keine Spezifik der bremischen Wirtschaft, sondern auch in anderen Bundesländern zu beobachten ist (vgl. Abbildung 47).

68 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)?

Abbildung 47: Besetzung von Führungspositionen nach dem Geschlecht in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

Im Hinblick auf die einzelnen Branchen bestehen erhebliche Unterschiede. Im Gesundheits- und Sozialwesen und in den Sonstigen Dienstleistungen gibt es in 68 % bzw. 55 % der Betriebe mindestens eine Frau in der Geschäftsführung. Im Gesundheits- und Sozialwesen werden sogar 44 % der befragten Unternehmen ausschließlich von weiblichen Führungskräften geleitet. Im Verarbeitenden Gewerbe und in der Logistikbranche sind Frauen demgegenüber eher selten in den Führungspositionen vertreten. Im Verarbeitenden Gewerbe gibt es in rund drei Vierteln (76 %) der befragten Unternehmen ausschließlich männliche Führungskräfte, in der Logistikbranche sogar in mehr als 80 % (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27: Struktur der Geschäftsführung nach Branchen

Branche	Frauengeführte Betriebe	Gemischt geführte Betriebe	Männergeführte Betriebe
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	8	17	76
Handel, Reparatur	16	19	65
Logistik	9	7	84
Wirtschaftsbezogene DLS	14	13	73
Gesundheits- und Sozialwesen	44	24	32
Sonstige DLS	38	17	45
Insgesamt	19	16	65

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

Bezüglich der Größe der von Frauen bzw. Männern geführten Betriebe besteht folgender Zusammenhang: Mit der Größe eines Betriebes steigt die Wahrscheinlichkeit für

Frauen in der Geschäftsführung. Während es in lediglich rund einem Drittel (32 %) der zahlenmäßig dominierenden Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten auch oder ausschließlich Frauen auf der obersten Führungsebene gibt, fallen die entsprechenden Anteile bei Betrieben der drei anderen Größenklassen deutlich höher aus. Mit steigender Betriebsgröße sinkt allerdings der Anteil von Unternehmen, die ausschließlich von Frauen geleitet werden. In der Gruppe der Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten besteht die Geschäftsführung in rund jedem vierten Unternehmen ausschließlich aus Frauen. In der Gruppe der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten ist der entsprechende Anteil nur noch rund halb so groß; rund vier von zehn (44 %) der Betriebe dieser Größenklasse werden ausschließlich von Männern geleitet (vgl. Tabelle 28).

Tabelle 28: Struktur der Geschäftsführung nach Betriebsgrößenklassen

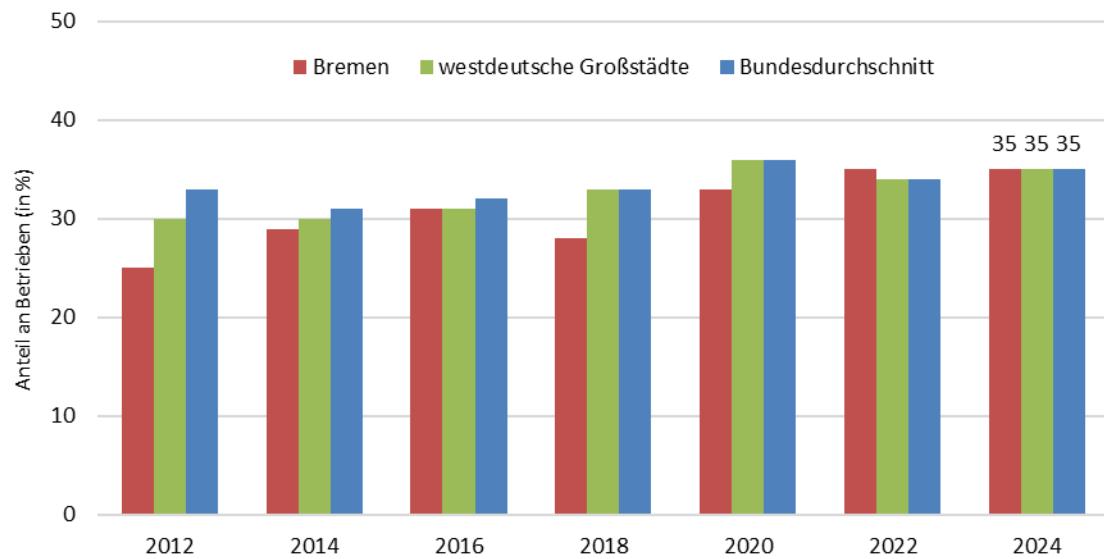
Betriebsgrößenklasse	Frauengeführte Betriebe	Gemischtgeführte Betriebe	Männergeführte Betriebe
	%	%	%
< 10 Beschäftigte	23	9	68
10 bis 49 Beschäftigte	14	26	60
50 bis 99 Beschäftigte	13	24	63
mind. 100 Beschäftigte	10	46	44
Insgesamt	19	16	65

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

Im Jahr 2012, als erstmals nach der Besetzung von Führungspositionen gefragt wurde, betrug der Anteil von Betrieben mit Frauen in der Geschäftsführung in Bremen rund 25 %. Er war damit deutlich geringer als im Mittel der westdeutschen Großstädte und im Bundesdurchschnitt. Im Zeitverlauf ist der Anteil von Betrieben mit weiblichen Führungskräften in Bremen nahezu stetig gestiegen. Mit aktuell 35 % liegt er um 10 Prozentpunkte über dem Ausgangswert im Jahr 2012 (vgl. Abbildung 48).⁶⁹

⁶⁹ Im Rahmen des IAB-Betriebspansels werden Angaben zur Geschlechterstruktur des Führungspersonals in den Betrieben seit dem Jahr 2012 im Zweijahresrhythmus erhoben.

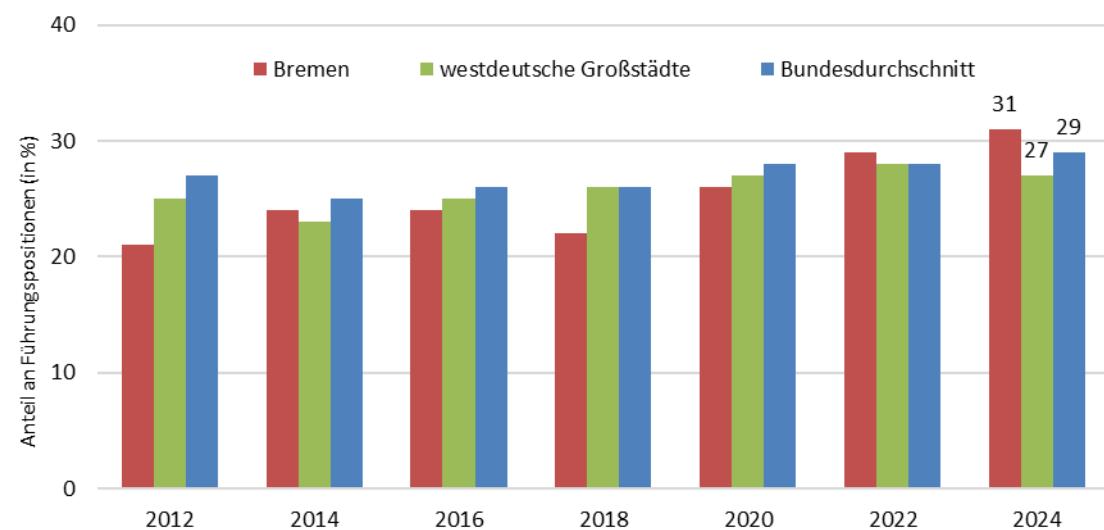
Abbildung 48: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Frauen auf der ersten Führungsebene in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012 bis 2024. Angaben zur Besetzung von Führungspositionen werden im IAB-Betriebspanel im Zweijahresrhythmus erhoben.

Von allen Führungspositionen auf der ersten Führungsebene in den befragten bremischen Betrieben sind derzeit rund drei von zehn (31 %) mit Frauen besetzt. Es gibt somit nicht nur mehr Betriebe mit weiblichen Führungskräften, sondern auch der Anteil von Frauen an allen verfügbaren Führungspositionen in der bremischen Wirtschaft ist im hier betrachteten Zeitraum deutlich gestiegen (vgl. Abbildung 49).

Abbildung 49: Entwicklung des Frauenanteils an den Führungspositionen auf der ersten Führungsebene in Bremen, in westdeutschen Großstädten und Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012 bis 2024. Angaben zur Besetzung von Führungspositionen werden im IAB-Betriebspanel im Zweijahresrhythmus erhoben.

Im Gesundheits- und Sozialwesen beträgt der Anteil von Frauen an allen Führungspositionen auf der ersten Führungsebene 55 % - der mit Abstand höchste Wert aller Branchen. Im Verarbeitenden Gewerbe sind weibliche Führungskräfte demgegenüber selten. Dort sind lediglich 16 % der Vorgesetzten weiblich (vgl. Tabelle 29).

Tabelle 29: Anteil von Frauen und Männern an den Führungspositionen auf der ersten Führungsebene nach Branchen

Branche	Frauen mit Führungspositionen	Männer mit Führungspositionen
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	16	84
Handel, Reparatur	38	62
Logistik	13	87
Wirtschaftsbezogene DLS	19	81
Gesundheits- u. Sozialwesen	55	45
Sonstige DLS	44	56
Insgesamt	31	69

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

Frauen haben somit überdurchschnittlich häufig eine Führungsposition in jenen Branchen, die durch einen hohen Anteil von Frauen an den Beschäftigten gekennzeichnet sind, wie z. B. das Gesundheits- und Sozialwesen. Dieser Befund ist 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, in denen es kaum Frauen gibt. Denn: In ersterem Bereich ist die Menge potenzieller weiblicher Kandidaten für die Besetzung von Führungspositionen viel größer als in Branchen, wie z. B. dem Verarbeitenden Gewerbe oder der Logistik, in denen überwiegend Männer beschäftigt sind. Es fällt allerdings auf, dass die Beteiligung von Frauen auf der ersten Führungsebene in fast allen Branchen unter ihrem jeweiligen Anteil an den Beschäftigten liegt. Interessanterweise entsprechen in den männerdominierten Branchen die Anteile von Frauen an den Führungspositionen annähernd den Frauenanteilen an den Beschäftigten. In den befragten Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes z. B. sind 15 % der Beschäftigten und 16 % des Führungspersonals weiblich. In den frauendominierten Branchen, wie dem Handel, den Sonstigen Dienstleistungen oder dem Gesundheits- und Sozialwesen bestehen dagegen erhebliche Disproportionen. In den befragten Betrieben und Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens z. B. stellen Frauen zwar mit 55 % die Mehrheit des Führungspersonals. Dieser Anteil liegt aber deutlich unter dem Frauenanteil an den Beschäftigten dieser Branche, welcher 73 % beträgt.

8.2 Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

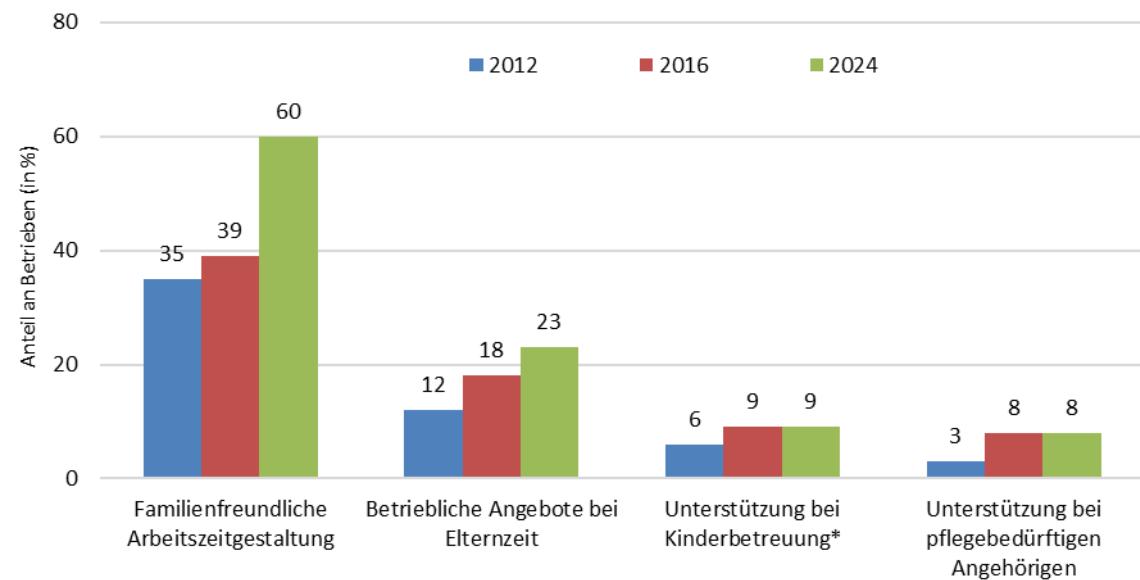
Unternehmen können für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen ein unterstützendes Arbeitsumfeld schaffen, indem sie z. B. flexible Arbeitszeiten oder die Möglichkeit, mobil zu arbeiten, anbieten. Die Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann als ein wesentlicher Aspekt attraktiver Arbeitsbedingungen betrachtet werden, der die Zufriedenheit der Beschäftigten erhöhen und sich damit positiv auf das Betriebsklima und die Produktivität auswirken kann. Eine Unternehmenskultur, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert, kommt daher nicht nur den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugute, sondern kann auch die Position des Unternehmens im Wettbewerb um gesuchte Fachkräfte verbessern. In rund zwei Dritteln (64 %) der befragten bremischen Betriebe werden aktuell eine oder mehrere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeboten (westdeutsche Großstädte: 62 %, Bundesdurchschnitt: 62 %).

Im Verlauf der letzten Jahre ist die Zahl der bremischen Betriebe mit entsprechenden Unterstützungsangeboten stetig gestiegen: Im Jahr 2004, als entsprechende Informationen erstmals im Rahmen des IAB-Betriebspansels erhoben wurden, lag der Anteil erst bei 7 %, im Jahr 2012 bei 41 % und im Jahr 2016, als letztmals danach gefragt wurde, bei 44 %.⁷⁰ Die beobachtete Zunahme von Betrieben mit solchen Angeboten dürfte auch vor dem Hintergrund erfolgen, dass Betriebe zunehmend Anstrengungen unternehmen (müssen), um sich gegenüber den eigenen, aber auch potenziellen Beschäftigten als attraktive Arbeitgeber darzustellen.

Wie in den vorangegangenen Erhebungswellen wurden auch 2024 Maßnahmen zur Anpassung der Arbeitszeit an die Bedürfnisse der Beschäftigten mit familiären Betreuungspflichten seitens der Betriebe mit Abstand am häufigsten angeboten (vgl. Abbildung 50).

70 Das IAB-Betriebspanel erhebt in unregelmäßigen Abständen Informationen über Maßnahmen der Betriebe, deren Ziel die Verbesserung der Chancengleichheit und vor allem der Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Verpflichtungen der Beschäftigten ist. Für einige dieser betrieblichen Angebote, wie z. B. Hilfestellungen bei der Betreuung von Kindern, die einer besseren Vereinbarkeit dienen sollen, oder der Frauenförderung, die vor allem für die Förderung der Chancengleichheit relevant ist, liegen bereits Daten ab 2004 vor. Andere Items, wie etwa die Unterstützung pflegender Angehöriger oder die Mitgliedschaft in einem Netzwerk familienfreundlicher Betriebe, wurden erstmals 2012 erhoben. Das Fragespektrum hinsichtlich betrieblicher Maßnahmen hat sich im Laufe der Jahre also erweitert. Damit ist es inzwischen zwar möglich, ein breit gefächertes Spektrum an Angeboten der Betriebe für ihre Beschäftigten zu erfassen. Ein langfristiger Vergleich ist damit jedoch nicht uneingeschränkt möglich, da mit der zunehmenden Zahl der abgefragten Items auch eine Erhöhung des Anteils der Betriebe eingerheben kann.

Abbildung 50: Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Bremen 2012, 2016 und 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2012, 2016 und 2024. Mehrfachnennungen möglich. *leicht geändertes Item in 2024

Bei Maßnahmen zur familienfreundlichen Gestaltung der Arbeitszeiten kann es sich z. B. um flexible Arbeitszeiten oder das Angebot von Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten handeln. Offenbar bergen vor allem diese Maßnahmen gute Möglichkeiten, berufliche Pflichten und familiäre Betreuungsaufgaben besser in Einklang zu bringen. Sie lassen sich darüber hinaus auch relativ zeitnah und unkompliziert umsetzen. In rund einem Fünftel (23 %) der Betriebe gibt es aktuell Angebote zur Kontaktpflege mit Beschäftigten, die wegen Elternzeit freigestellt sind. Unterstützung bei der Kinderbetreuung (z. B. Kooperation mit Kindertagesstätten oder finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin an den Betreuungskosten) gibt es in rund jedem zehnten Betrieb (9 %). Von etwas geringerer Bedeutung, gemessen an der Zahl der Betriebe mit entsprechenden Angeboten, ist dagegen die Unterstützung für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen (8 %), z. B. Kooperation mit Pflegeheimen, Beratungsstellen oder entsprechende Informationsangebote. Die Zahl der Betriebe mit solchen Unterstützungsangeboten ist aber auch hier, von einem niedrigen Niveau ausgehend, im Zeitverlauf merklich gestiegen. Wie bereits in der Vergangenheit ist ein Zusammenhang zwischen dem Engagement der Betriebe und ihrer Größe erkennbar. Je größer ein Betrieb ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeboten werden. In der Gruppe der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten gibt es im Prinzip keinen ohne entsprechende Angebote. Vor allem mit der aktiven Rolle großer Betriebe erklärt sich, dass sich die betrieblichen Unterstützungsangebote auf einen deutlich größeren Kreis von Beschäftigten erstrecken, als es die Angaben zum Anteil der

Betriebe vermuten lassen. So gibt es entsprechende Angebote zwar in „nur“ 64 % aller Betriebe. In diesen Betrieben mit Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind aber 88 % der bremischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt.

Innerhalb der bremischen Wirtschaft bestehen erhebliche Unterschiede: Im Gesundheits- und Sozialwesen gaben mit 79 % überdurchschnittlich viele der Befragten an, eine oder mehrere der genannten Maßnahmen anzubieten. Nur rund halb so groß war der Anteil in den Sonstigen Dienstleistungen, wo lediglich 39 % der Befragten entsprechende Angebote bereithalten (vgl. Tabelle 30).

Tabelle 30: Betriebe mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach Branchen

Branche	Betriebe mit Maßnahmen	darunter (Mehrfachnennungen möglich)			
		A	B	C	D
	%	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	64	10	7	55	20
Handel, Reparatur	57	7	7	52	19
Logistik	53	8	4	52	16
Wirtschaftsbezogene DLS	75	11	10	74	24
Gesundheits- und Sozialwesen	79	14	15	71	36
Sonstige DLS	39	3	3	35	14
Insgesamt	64	9	8	60	23

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

A Unterstützung bei der Kinderbetreuung (z. B. Betriebskindertagesstätte, Kooperation mit Kindertagesstätten, Kinderbetreuung in den Ferien) oder finanzielle Beteiligung an der Kinderbetreuung

B Unterstützung für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen, z. B. Kooperation mit Pflegeheimen, Beratungsstellen, Informationsangebote

C Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung, z. B. flexible Arbeitszeiten, Home-Office, familienfreundliche Teilzeitmodelle

D Maßnahmen zur Kontaktpflege mit Beschäftigten, die wegen Elternzeit freigestellt sind

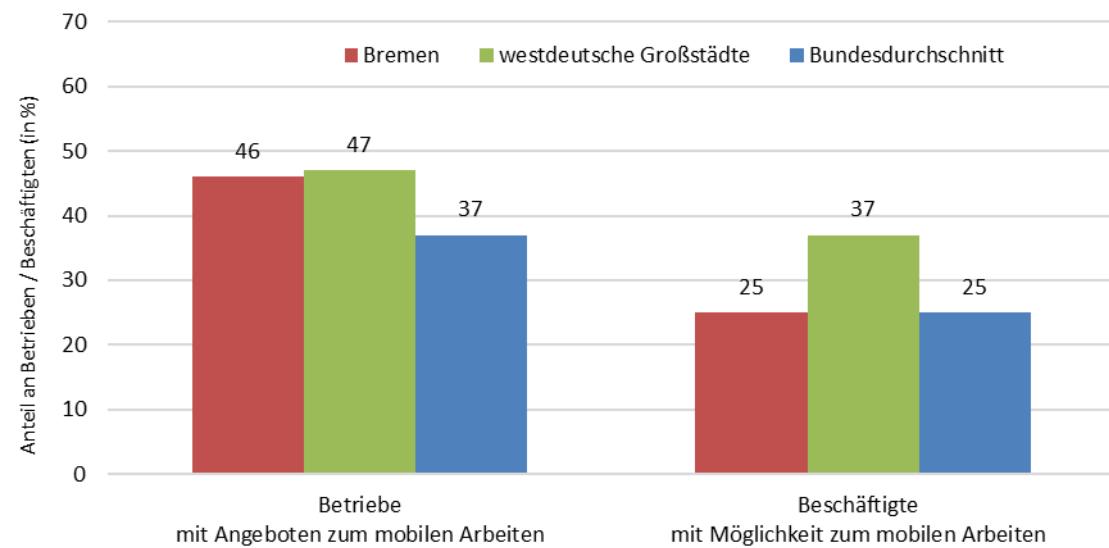
Im Rahmen dieses Themenkomplexes wurde zusätzlich ermittelt, wie viele Betriebe sich im Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“⁷¹ oder in einem anderen Netzwerk familienfreundlicher Unternehmen engagieren. Den Ergebnissen der aktuellen Befragung zufolge sind dies rund 3 % der befragten bremischen Betriebe, wobei der Anteil mit der Betriebsgröße deutlich steigt: Bei Betrieben mit weniger als 10 sowie mit 10 bis 49 Beschäftigten beträgt der Anteil nur jeweils 2 %, bei Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten 8 % und bei Großbetrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten 26 %.

71 Das Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ ist Teil des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesfamilienministeriums in Zusammenarbeit mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDA, DIHK, ZDH) und dem DGB.

Home-Office

In den letzten Jahren hat das sogenannte mobile Arbeiten stark an Bedeutung gewonnen. Spätestens die Erfahrungen der Corona-Pandemie haben gezeigt, dass viele Tätigkeiten auch außerhalb des Büros effizient erledigt werden können. Die Möglichkeit zum Homeoffice spart Wegezeiten und erhöht dadurch die Zeitsouveränität der Mitarbeiterinnen. Für Beschäftigte mit Sorgeverantwortung kann es daher die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben fördern. Beschäftigten ermöglicht die Wahl des Arbeitsortes mehr Flexibilität, sie kann aber auch zu Herausforderungen führen, etwa im Hinblick auf die betriebliche und individuelle Arbeitsorganisation. Die Möglichkeit, von zu Hause und/oder unterwegs zu arbeiten, besteht den Ergebnissen der aktuellen Befragung zu folge in knapp der Hälfte der bremischen Betriebe (vgl. Abbildung 51).

Abbildung 51: Betriebe mit Angeboten zum mobilen Arbeiten und Beschäftigte mit Möglichkeit zum mobilen Arbeiten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt

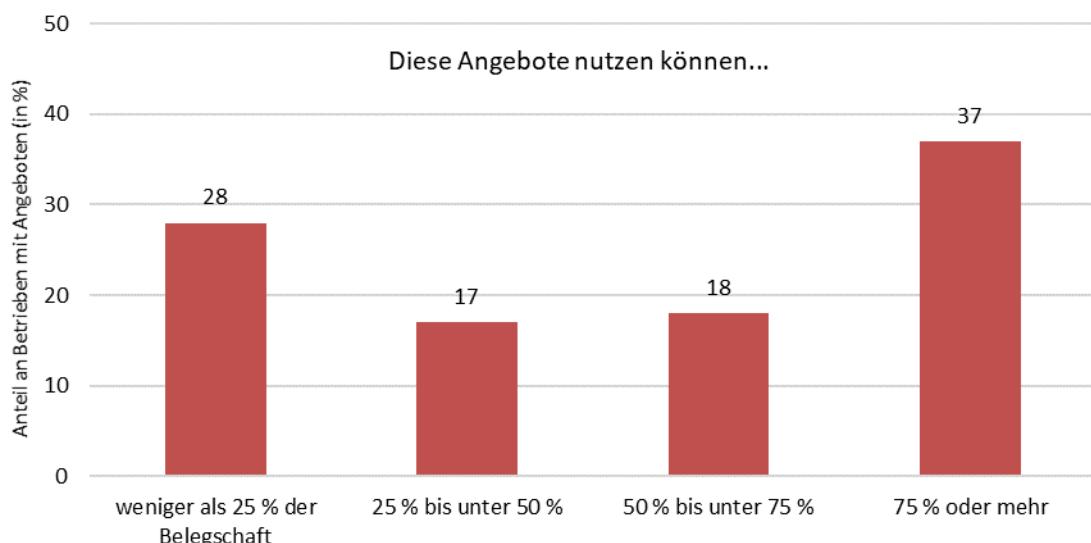


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Von allen Beschäftigten in den befragten bremischen Unternehmen können wiederum 25 % von den Angeboten für mobiles Arbeiten potenziell Gebrauch machen. Damit ist mobiles Arbeiten, bezogen auf die Beschäftigten, die solche Angebote prinzipiell nutzen

könnten, in Bremen weniger stark verbreitet als im Mittel der westdeutschen Großstädte, entspricht aber dem Bundesdurchschnitt.⁷² Beschränkt man den Blick die Unternehmen, die solche Angebote unterbreiten, ergibt sich folgende Verteilung: In mehr als jedem dritten Betrieb (41 %) mit der Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten, können drei Viertel oder mehr der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hiervon Gebrauch machen. In rund jedem vierten Betrieb (24 %) stehen diese Möglichkeiten demgegenüber nur einer Minderheit der Beschäftigten zur Verfügung (vgl. Abbildung 52).

Abbildung 52: Anteil der Beschäftigten mit Möglichkeit zum mobilen Arbeiten in Betrieben mit entsprechenden Angeboten



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Angeboten für mobiles Arbeiten.

Die Möglichkeiten, mobil zu arbeiten, gehen stark mit den ausgeübten Tätigkeiten einher. Bei Tätigkeiten, die eine bestimmte, nicht mobile Arbeitsplatzausstattung erfordern oder bei denen Leistungen am Menschen oder vor Ort ausgeführt werden müssen, ist das Arbeiten von zu Hause nicht realisierbar. Die Anteile von Betrieben mit solchen Angeboten sind in den einzelnen Branchen der bremischen Wirtschaft daher erwartungsgemäß unterschiedlich hoch (vgl. Tabelle 31).

⁷² Die Fragen hierzu lauteten: a) Bietet Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle den Beschäftigten die Möglichkeit, mittels digitaler Endgeräte mobil, d. h. von zu Hause aus oder von unterwegs, zu arbeiten? Damit ist nicht gemeint, wenn Mitarbeiter/innen im Außen- oder Bereitschaftsdienst arbeiten. Wenn ja: b) Bitte geben Sie entweder die Anzahl oder den Anteil der Beschäftigten an, die von dieser Möglichkeit des mobilen Arbeitens Gebrauch machen können.

Tabelle 31: Betriebe mit Angeboten zum mobilen Arbeiten und Beschäftigte mit Möglichkeit zum mobilen Arbeiten nach Branchen

Branche	Betriebe mit Angeboten zum mobilen Arbeiten	Beschäftigte mit Möglichkeit zum mobilen Arbeiten
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	37	20
Handel, Reparatur	33	14
Logistik	49	23
Wirtschaftsbezogene DLS	65	44
Gesundheits- und Sozialwesen	37	11
Sonstige DLS	20	7
Insgesamt	46	25

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

In den befragten Betrieben, die Mitglied der Handwerkskammer sind, besteht nur bei rund einem von fünf (21 %) Unternehmen die Möglichkeit, mobil zu arbeiten. In den übrigen Betrieben war der entsprechende Anteil mit 52 % mehr als doppelt so hoch.

Unabhängig von der Branche steigt die Wahrscheinlichkeit für solche Angebote mit der Größe eines Betriebes. In Betrieben aller Größenklassen beschränken sich die Angebote allerdings gleichermaßen auf eine Minderheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (vgl. Tabelle 32).

Tabelle 32: Betriebe mit Angeboten zum mobilen Arbeiten und Beschäftigte mit Möglichkeit zum mobilen Arbeiten nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Angeboten zum mobilen Arbeiten	Beschäftigte mit Möglichkeit zum mobilen Arbeiten
	%	%
< 10 Beschäftigte	38	26
10 bis 49 Beschäftigte	55	25
50 bis 99 Beschäftigte	80	28
mind. 100 Beschäftigte	83	24
Insgesamt	46	25

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Interessanterweise gibt es nur in rund einem von dreien (31 %) der Betriebe, in denen ein mobiles Arbeiten grundsätzlich möglich ist, einheitliche Regelungen zum zeitlichen Umfang der Nutzung durch die Beschäftigten. Demgegenüber gaben 55 % der entsprechenden Betriebe an, keine einheitlichen Regelungen zu haben, in 13 % ist Home-Office zwar möglich, aber auf besondere Situationen beschränkt. Bei der Mehrheit der Betriebe, in denen es Regelungen zum Umfang gibt, können Beschäftigte maximal zwei

Tage pro Woche im Home-Office arbeiten. In 27 % der Betriebe mit Regelungen können die Beschäftigten sogar fünf Tage in der Woche von zu Hause arbeiten.

Fazit: In den bremischen Betrieben ist der Anteil von weiblichen Führungskräften auf der obersten Führungsebene in den letzten Jahren gestiegen. Gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten sind Frauen auf den Führungsetagen aber immer noch deutlich unterrepräsentiert. Die große Mehrheit der Betriebe wird nach wie vor von Männern geführt. Dies verweist auf ein strukturelles Problem. Beschäftigungsformen wie z. B. Teilzeitarbeit, die sich unvorteilhaft auf die Stellung im Beruf und im Betrieb und somit auf Aufstiegschancen auswirken, sind für Frauen nach wie vor von wesentlich größerer Bedeutung als für Männer, was u. a. auch mit den nach wie vor dominanten Rollenbildern hinsichtlich der Übernahme von Erziehungs- und Betreuungspflichten zusammenhängen dürfte. Die Zahl von Betrieben mit Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat sich in den letzten Jahren jedoch deutlich erhöht. Im Mittelpunkt stehen solche Angebote, die sich auf eine an den Flexibilitätsbedürfnissen der Beschäftigten orientierte Arbeitszeitgestaltung richten. Während solche Angebote für Beschäftigte in großen Betrieben mittlerweile Normalität sind, müssen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in kleineren Betrieben hierauf überwiegend verzichten.

9 TARIFBINDUNG UND BETRIEBLICHE INTERESSENVERTRETUNG

Im deutschen Arbeitsbeziehungssystem ist die partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern systematisch verankert. Auf überbetrieblicher Ebene verhandeln Arbeitgeber und Gewerkschaften über Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen, die in Tarifverträgen festgelegt sind. Der Einfluss der Tarifparteien auf die Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen in den Betrieben hängt stark von der betrieblichen Reichweite ab, also dem Anteil der tarifgebundenen Betriebe an allen Betrieben. Auf der betrieblichen Ebene können Betriebsräte – bzw. Personalräte im Bereich des öffentlichen Dienstes – als Interessenvertretung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gegenüber der Geschäftsführung agieren und somit eine bedeutende Schnittstelle zwischen Belegschaft und Führungsebene darstellen.

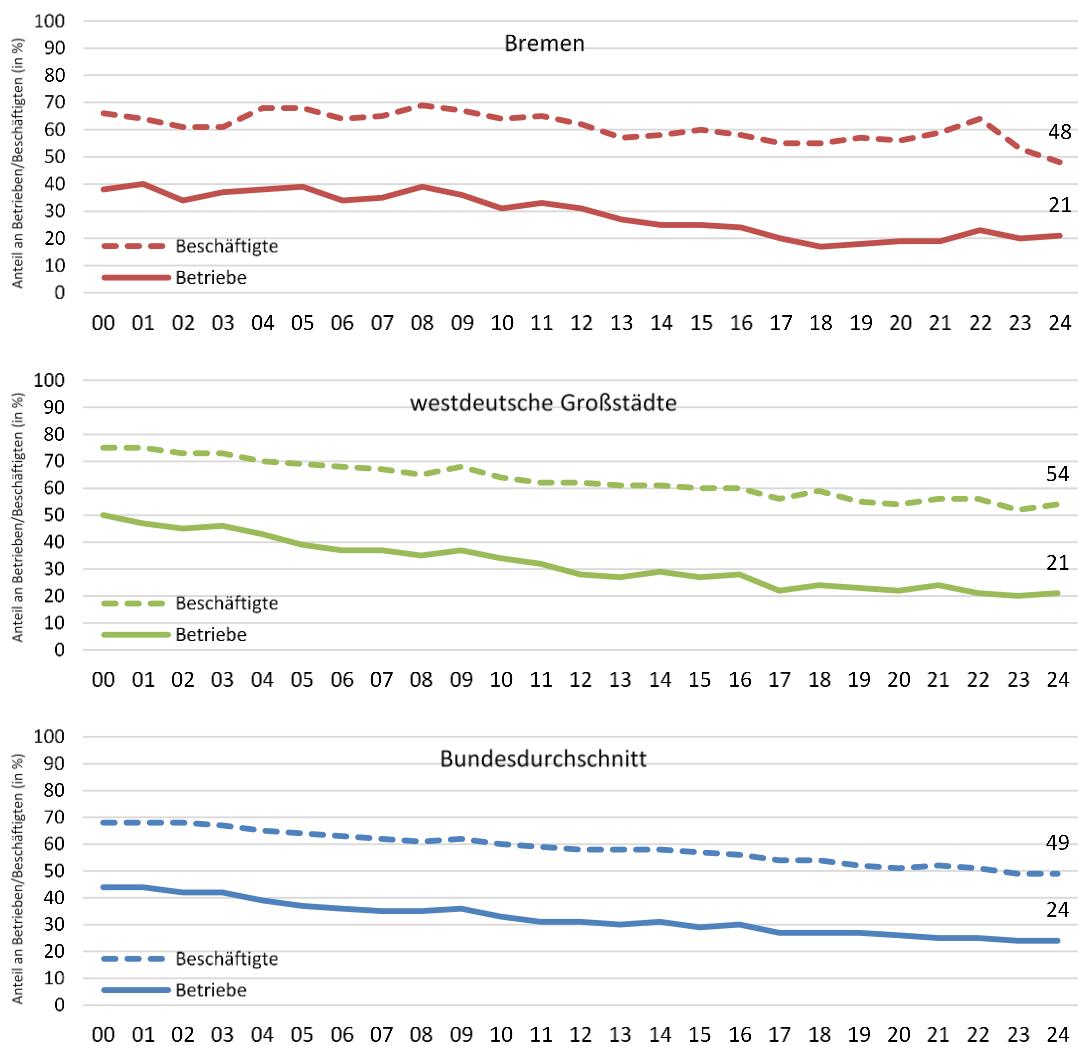
9.1 Entwicklung der Tarifbindung

Das IAB-Betriebspanel ist die einzige Quelle, mit der jährlich empirische 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. Es gibt verschiedene Faktoren, die für den Rückgang der Tarifbindung verantwortlich gemacht werden können. Ein wichtiger Faktor ist der wirtschaftliche Strukturwandel, der dazu führt, dass die Nachfrage nach bestimmten Produkten und Dienstleistungen abnimmt. Dies hat wiederum negative Auswirkungen auf die Anzahl der Beschäftigten in diesen Bereichen. Im Zuge dieses Wandels verliert insbesondere das Produzierende Gewerbe mit seinen großen Unternehmen an Bedeutung, während der Dienstleistungssektor mit einer kleineren Unternehmensstruktur wächst. Ein weiterer Grund für die Schwächung der Tarifbindung ist, dass viele neu gegründete Unternehmen keinem Arbeitgeberverband beitreten oder Arbeitgeberverbände Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaft) zulassen. Für Gewerkschaften wird es immer schwieriger, neue Mitglieder zu gewinnen. Dadurch wird ihr Durchsetzungsvermögen geschwächt.⁷³

⁷³ Die Zahl der im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist von bundesweit 6,8 Mio. im Jahr 2005 auf 5,6 Mio. im Jahr 2024 gesunken (vgl. Greef, S.: DGB-Gewerkschaften in Zahlen 2025, <https://www.samuel-greef.de/gewerkschaften> [abgerufen am: 24.04.2025]).

In Bremen unterlag zum Zeitpunkt der Befragung rund ein Fünftel der befragten Betriebe dem Geltungsbereich eines Tarifvertrages.⁷⁴ Die betriebliche Reichweite von Tarifverträgen hat sich im Verlauf der letzten rund 20 Jahre von ursprünglich fast 40 % auf aktuell 21 % nahezu halbiert. Die Entwicklung ist nicht auf Bremen beschränkt, sondern bundesweit zu beobachten (vgl. Abbildung 53).

Abbildung 53: Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt

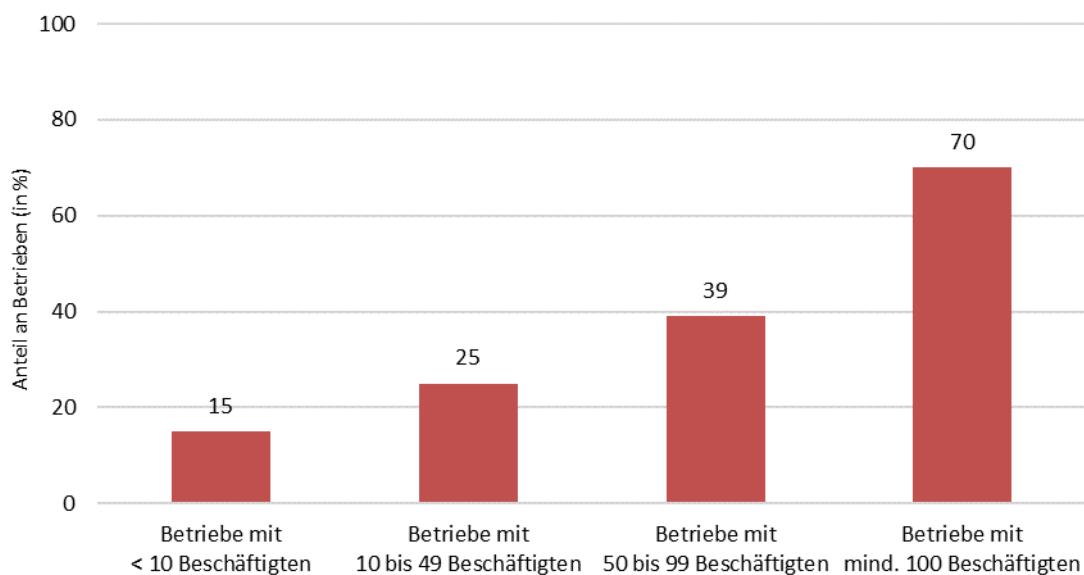


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2000 bis 2024

⁷⁴ Die Angaben zur Tarifbindung basieren auf einer Selbstauskunft der Befragten in den untersuchten Betrieben. Die entsprechende Frage lautet: Gilt in diesem Betrieb ein Branchentarifvertrag, ein zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften geschlossener Haustarif- oder Firmentarifvertrag, kein Tarifvertrag?

In rund neun von zehn der befragten bremischen Betriebe mit Tarifbindung gilt ein Branchentarifvertrag, in den übrigen ein zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften geschlossener Haustarif- bzw. Firmentarifvertrag. In den befragten Betrieben mit Tarifbindung waren zum Stichtag der aktuellen Befragung hochgerechnet rund die Hälfte der bremischen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigt.⁷⁵ Dass der Anteil der von Tarifverträgen abgedeckten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen deutlich größer ist als die rein betriebliche Reichweite, hängt vor allem mit der betriebsgrößenspezifischen Tarifbindung zusammen.⁷⁶ Wie in der folgenden Abbildung 54 zu sehen ist, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit einer Tarifbindung signifikant mit der Unternehmensgröße.

Abbildung 54: Tarifbindung von Betrieben nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

⁷⁵ Bei der Interpretation des aktuellen Anteils von Beschäftigten in Betrieben mit Tarifbindung in Bremen ist folgender Sachverhalt zu berücksichtigen. Ein sehr kleiner Teil der befragten bremischen Betriebe hat keine Angaben zur Tarifbindung gemacht und wurde an dieser Stelle von den Berechnungen ausgeklammert. Unter diesen bremischen Betrieben ohne Angaben zur Tarifbindung befinden sich einige strukturbestimmende Betriebe, d. h. solche mit hochgerechnet mehreren hundert bzw. tausend Beschäftigten. Die Ausklammerung dieser Betriebe hat nahezu keine Effekte bei der Ermittlung des Anteils von Betrieben mit Tarifbindung, aber einen relativ großen Einfluss auf die Beschäftigtenreichweite. In Abhängigkeit vom Tarifstatus der Betriebe ohne Angaben zur Tarifbindung könnte der aktuelle Anteil der bremischen Beschäftigten in Betrieben mit Tarifbindung – sofern diese Betriebe der Geltung eines Tarifvertrages unterliegen – daher deutlich höher ausfallen als hier ausgewiesen.

⁷⁶ Aufgrund der zahlenmäßigen Dominanz der Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten – auf diese entfallen fast zwei Drittel aller Unternehmen in Bremen – schlagen Veränderungen in dieser Gruppe grundsätzlich stärker auf die betriebsbezogenen Gesamtwerte der bremischen Wirtschaft durch. Demgegenüber werden die beschäftigtenbezogenen Gesamtwerte stärker von den Großbetrieben beeinflusst.

Die Befragten der größeren Betriebe gaben deutlich häufiger an, dass ein zwischen dem Unternehmen und den Gewerkschaften geschlossener Haustarif- oder Firmentarifvertrag gilt. Von allen tarifgebundenen Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten hatte fast ein Drittel einen entsprechenden Vertrag abgeschlossen; bei gut zwei Dritteln galt demgegenüber ein Flächentarifvertrag.

Erhebliche Unterschiede bei der Reichweite von Tarifverträgen bestehen auch zwischen den einzelnen Branchen der bremischen Wirtschaft. Die Spanne – bezogen auf den Anteil von tarifgebundenen Betrieben an allen Betrieben in der jeweiligen Branche – reicht von 9 % im Handel bis zu 31 % im Gesundheits- und Sozialwesen. Der Handel weist zugleich die geringste Beschäftigtenreichweite aller Branchen auf: Lediglich 16 % der Beschäftigten dieser Branche arbeiten in einem Betrieb, in dem ein Flächen- oder Haustarifvertrag gilt.

Ein weiterer Einflussfaktor hinsichtlich der Tarifbindung ist das Betriebsalter. Ältere Betriebe sind tendenziell eher tarifgebunden als jüngere Betriebe.⁷⁷ Die unterschiedlich starke Tarifabdeckung wird vor allem bei der Beschäftigtenreichweite sichtbar. So unterliegen fast drei Viertel (72 %) aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in einem Betrieb tätig sind, der 30 Jahre oder älter ist, einem Tarifvertrag, aber nur 38 % aller Beschäftigten, die in einem erst seit weniger als fünf Jahren bestehenden Unternehmen arbeiten. Der aufgezeigte Zusammenhang zwischen Betriebsalter und Tarifbindung dürfte eng mit der Betriebsgröße zusammenhängen, da ältere Betriebe in der Regel mehr Beschäftigte haben als jüngere Betriebe. Von den befragten bremischen Betrieben ist rund ein Viertel erst seit rund 10 Jahren „am Markt“. Bei einem Teil der Betriebe handelt es sich somit um vergleichsweise junge Unternehmen. Dies ist keine Besonderheit der bremischen Wirtschaft, sondern in allen Regionen zu beobachten. Hierin kommt nicht zuletzt der stetige Wandel im Betriebsbestand zum Ausdruck.⁷⁸ Die älteren Betriebe haben durchschnittlich 45 Beschäftigte. Sie sind damit deutlich größer als jene

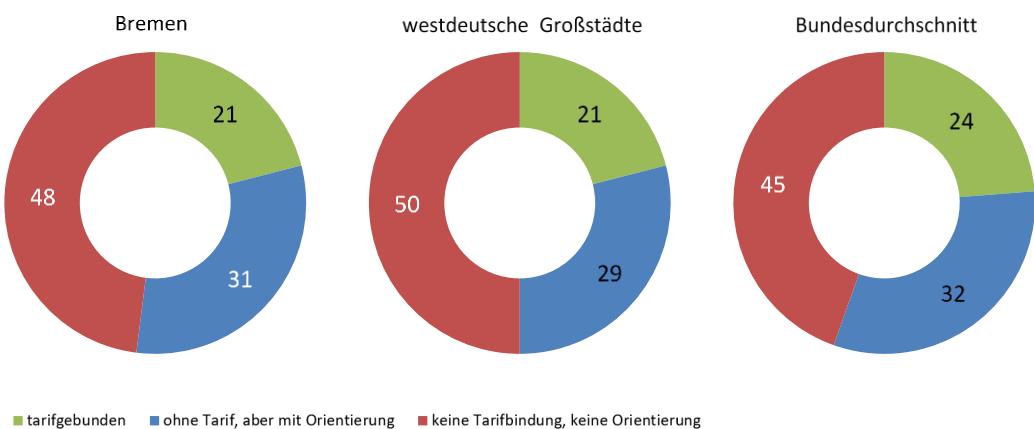
⁷⁷ Mit jedem neu gegründeten, in der Regel nicht tarifgebundenen Betrieb sinkt rein rechnerisch der Anteil tarifgebundener Betriebe – auch wenn kein bislang tarifgebundener Betrieb aus der Tarifbindung austritt.

⁷⁸ Die IAB-Forscher Kohaut und Ellguth haben hierzu ermittelt: „Die bundesdeutsche Betriebslandschaft ist einem ständigen Wandel unterzogen. Von den insgesamt rund 2 Millionen Betrieben mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten „sterben“ jedes Jahr 200 bis 250 Tsd. und werden durch etwa die gleiche Anzahl neuer Betriebe ersetzt. Dieser stete Wechsel führt dazu, dass z. B. über einen Zeitraum von vier Jahren ungefähr ein Drittel des Betriebsbestandes ausgetauscht wird.“ (Kohaut, S.; Ellguth, P.: Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden. IAB-Kurzbericht 16/2008).

Betriebe, die weniger als fünf Jahre bzw. weniger als 10 Jahre bestehen (9 bzw. 15 Beschäftigte).

Die unmittelbare, rechtsverbindliche Reichweite von Tarifverträgen ist – bezogen auf den Anteil der Betriebe – relativ gering. Ein nicht unerheblicher Teil der Betriebe ohne Tarifbindung zieht allerdings bestehende Tarifverträge als Maßstab bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern heran. So gab mehr als jeder dritte (40 %) nicht tarifgebundene Betrieb an, sich hierbei an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Bezogen auf alle Betriebe in Bremen sind dies 31 % (vgl. Abbildung 55).

Abbildung 55: Tarifbindung und Tariforientierung von Betrieben in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Gemäß den Angaben der Betriebe bedeutet eine Orientierung an einem Tarifvertrag in der Regel, dass die Löhne für alle oder die Mehrheit der Beschäftigten zumindest in der tarifvertraglich festgelegten Höhe gezahlt werden. Es besteht jedoch keine Garantie dafür, dass auch andere wichtige Regelungen des Tarifvertrags, wie beispielsweise die Wochenarbeitszeit, die Dauer des Jahresurlaubs oder Zusatzleistungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld, immer übernommen werden.⁷⁹ Es ist ebenfalls wichtig, zu beachten, dass bei einer Orientierung keine verbindlichen tarifvertraglichen Ansprüche auf die genannten Leistungen für die Beschäftigten entstehen, sondern lediglich arbeitsvertragliche Ansprüche, von denen sich Betriebe beispielsweise durch eine Änderungskündigung leichter lösen können als von tarifvertraglich verbindlichen Ansprüchen.

⁷⁹ Im Länderbericht zur Befragung im Jahr 2020 wurde sich detailliert mit Umfang und Inhalten tariflicher Orientierung befasst (vgl. Frei, M.; Kriwoluzky, S.; Prick, S.; Putzing, M.: IAB-Betriebspanel Bremen. Ergebnisse der Befragung 2020, hrsg. von der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa der Freien Hansestadt Bremen).

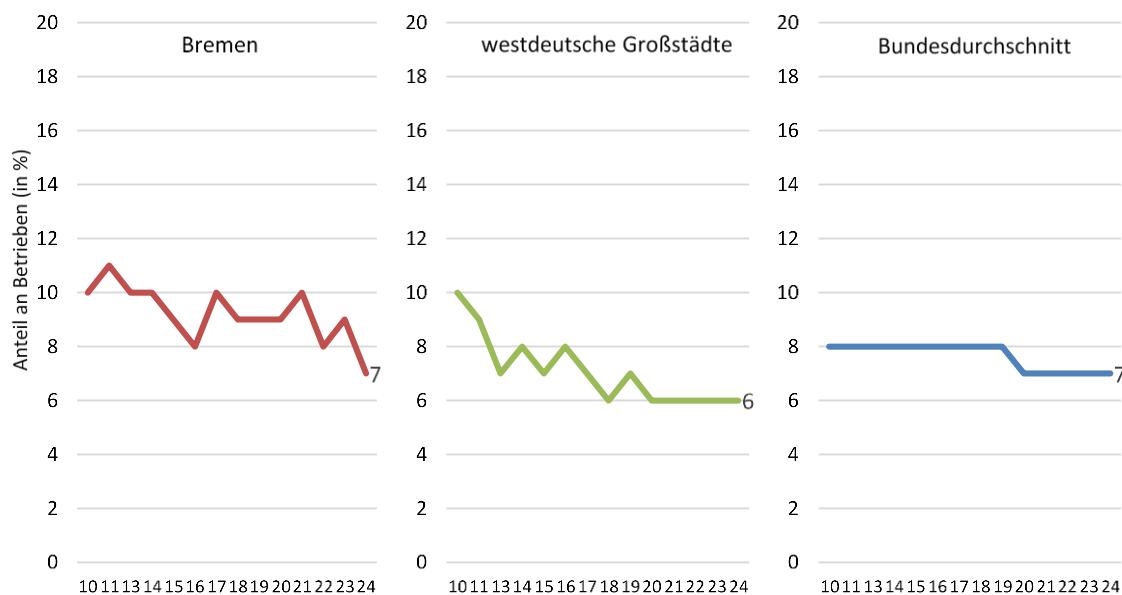
Unter den nicht tarifgebundenen Betrieben steigt die Wahrscheinlichkeit für eine Orientierung an einem Tarifvertrag mit der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. So orientieren sich zwischen 45 % und 49 % der nicht tarifgebundenen Betriebe mit 10 bis 49 sowie 50 bis 99 Beschäftigten an Flächentarifverträgen, aber lediglich 35 % der nicht tarifgebundenen Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Die zahlenmäßig bedeutsame Gruppe der Kleinstbetriebe ist somit nicht nur mehrheitlich ohne Tarifbindung, sondern orientiert sich auch – sofern nicht tarifgebunden – seltener als größere Betriebe an vorhandenen Tarifverträgen.

9.2 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 7 % der befragten 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. Von den befragten Betrieben hat rund ein Drittel (35 %) weniger als fünf Beschäftigte. Bei einer Ausklammerung dieser Gruppe fällt der Anteil von Betrieben mit einem Betriebsrat an allen Betrieben um drei Prozentpunkte höher aus und beträgt 10 %.

Wie die folgende Abbildung 56 belegt, liegt der Anteil von Betrieben mit einem Betriebsrat seit Jahren bundesweit relativ stabil auf niedrigem Niveau.

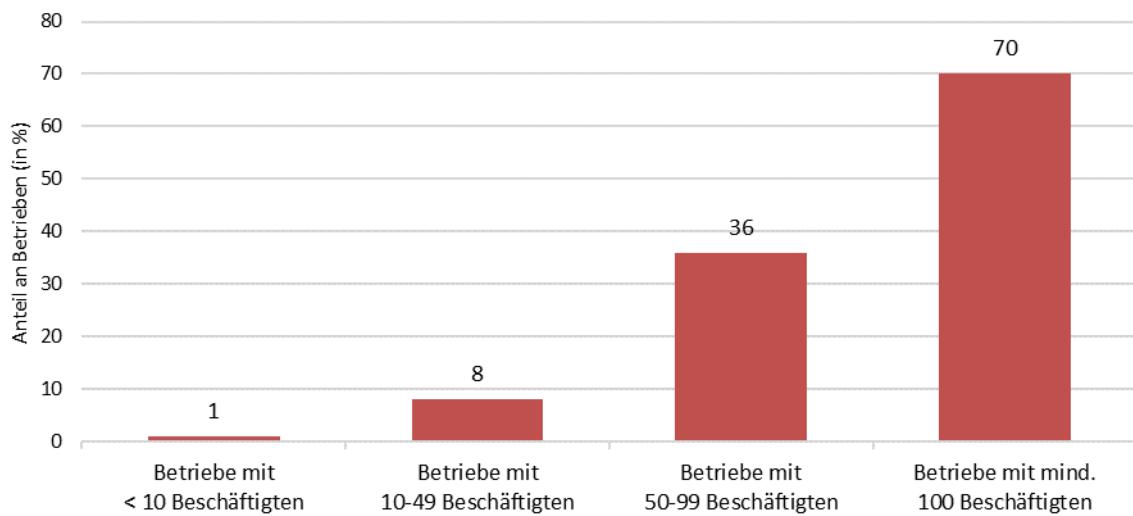
Abbildung 56: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Betriebsrat in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Im Jahr 2012 wurden hierzu keine Angaben erhoben.

Die Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung hängt, ähnlich wie die Tarifgebundenheit, sehr stark mit der Betriebsgröße zusammen (vgl. Abbildung 57).

Abbildung 57: Betriebe mit Betriebsrat nach Betriebsgrößenklassen

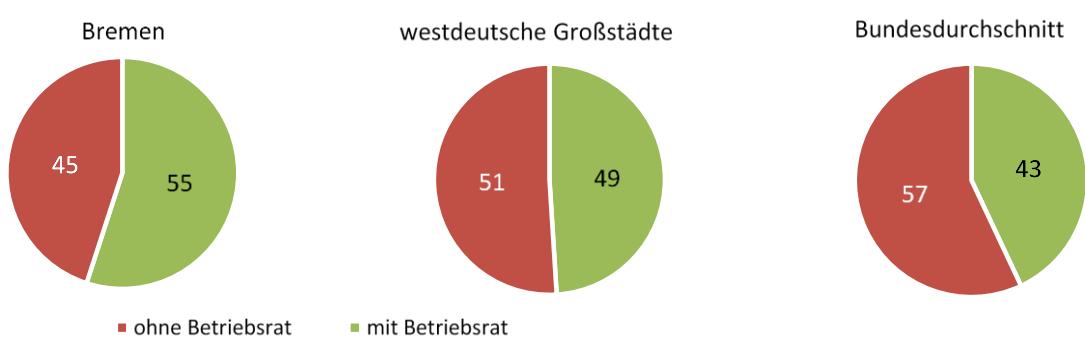


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Während es in den zahlreichen bremischen Kleinst- und Kleinbetrieben kaum Betriebsräte gibt, haben immerhin 36 % der Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten solch ein Gremium. Bei Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten gibt es sogar in 70 % der befragten Unternehmen einen Betriebsrat. Aufgrund dieses Zusammenhangs ist der Anteil der

Beschäftigten, die in einem Unternehmen tätig sind, in dem es eine betriebliche Interessenvertretung gibt, deutlich größer als der Betriebsanteil: Insgesamt ist etwas mehr als die Hälfte (55 %) der bremischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Betrieb beschäftigt, in dem es einen Betriebsrat gibt. Mit diesem Anteil liegt Bremen über dem Niveau der Vergleichsregionen (vgl. Abbildung 58).

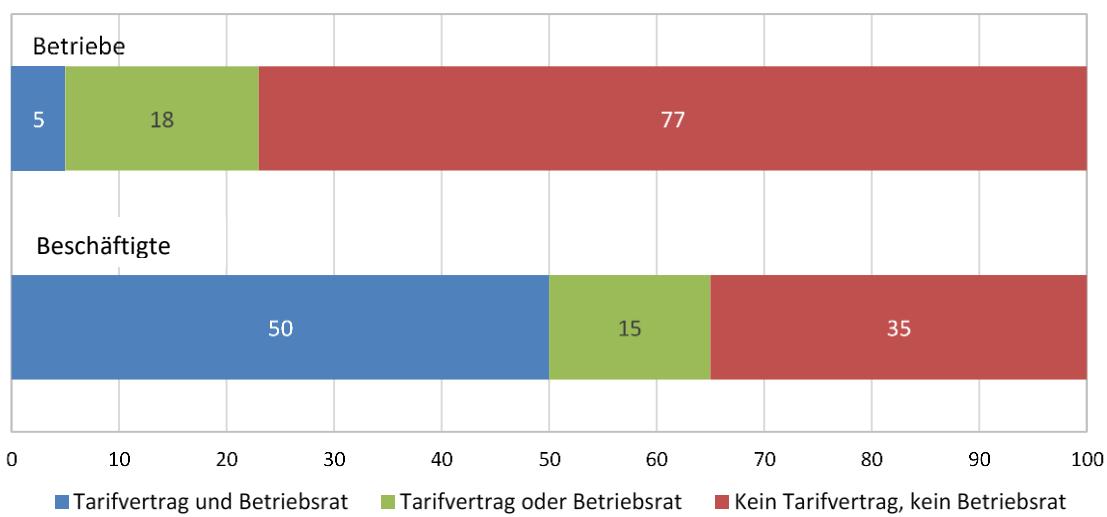
Abbildung 58: Beschäftigte mit Betriebsrat in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

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 5 % aller Betriebe in diese Kernzone (vgl. Abbildung 59).

Abbildung 59: Betriebe und Beschäftigte nach Tarifvertrag und Betriebsrat



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

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 mit Betriebsrat die Hälfte der bremischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Weitere 18 % der Betriebe sind entweder nur tarifgebunden oder haben nur einen Betriebsrat. Die übrigen Betriebe, etwas mehr als drei Viertel, sind demgegenüber nicht tarifgebunden und haben auch keinen Betriebsrat. In diesen Betrieben sind rund drei von zehn der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tätig. Ein erheblicher Teil der bremischen Beschäftigten muss damit 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 acht von zehn dieser Betriebe haben weder einen Tarifvertrag noch einen Betriebsrat. Demgegenüber gibt es in mehr als der Hälfte der bremischen Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten sowohl Tarifverträge als auch eine betriebliche Interessenvertretung. Hiervon profitieren mehr als drei Viertel (85 %) aller Beschäftigten in Betrieben dieser Größenklasse.

Fazit: Die Reichweite von Tarifverträgen hat sich in den letzten rund 20 Jahren verringert. Die abnehmende Tarifbindung schränkt die Möglichkeiten der Sozialpartner erheblich ein, durch Tarifverträge betriebsübergreifende (Lohn-)Mindeststandards zu setzen und damit auf die Qualität von Arbeit einzuwirken und den Wandel der Arbeitswelt aktiv mitzugestalten. Von diesen Einschränkungen sind vor allem die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den zahlreichen bremischen Kleinst- und Kleinbetrieben betroffen. Da sich eine nennenswerte Zahl der nicht tarifgebundenen Betriebe bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag orientiert, ist die Reichweite von Tarifverträgen größer als die reine Betrachtung der formal tarifgebundenen Betriebe erwarten ließe.

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-Betriebspansels werden als Auszubildende alle Personen betrachtet, die eine betriebliche Ausbildung oder ein Beamtenanwärterverhältnis haben. Diese Definition ist relativ weit gefasst und umfasst sowohl Berufsanfänger und Berufsanfängerinnen in dualen Ausbildungen als auch Beamtenanwärter und Beamtenanwärterinnen.

Befristete Beschäftigung

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 Befristungen).

Nach dem TzBfG gelten z. B. ein vorübergehender Arbeitskräftebedarf (Erntesaison, Weihnachtszeit) oder die Vertretung erkrankter Beschäftigter als sachlicher Befristungsgrund. Als sachlich begründet gilt auch der bloße Wunsch der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Eignung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erproben. Eine zwingende Voraussetzung für diesen Befristungsgrund ist jedoch, dass die Erprobung nicht schon in einem vorangegangenen Arbeitsverhältnis erfolgte. Es darf also nicht bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis zwischen den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und den betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bestanden haben (vgl. § 14 Abs. 1, S. 2 Nr. 5 TzBfG).

Eine Befristung ohne Sachgrund kann vereinbart werden, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zuvor kein Arbeitsverhältnis im betreffenden Betrieb hatte. Befristungen ohne Angabe eines sachlichen Grundes sind grundsätzlich auf maximal zwei

Jahre beschränkt. Bis zu dieser Höchstdauer ist eine dreimalige Verlängerung zulässig. Durch einen Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden.

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).

Der Branche „Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen“ werden Betriebe aus den folgenden Bereichen zugeordnet: 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).

2024

IAB