



Europäische Union
Investition in Bremens Zukunft
Europäischer Sozialfonds
im Land Bremen

Der Senator für Wirtschaft,
Arbeit und Häfen



Freie
Hansestadt
Bremen

Beschäftigungstrends

Ergebnisse der jährlichen Arbeitgeberbefragung
IAB-Betriebspanel Bremen

Befragungswelle 2014

Das IAB-Betriebspanel für das Land Bremen wird durch den Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.

Datenerhebung: TNS Infratest Sozialforschung

Auswertung: Marek Frei, Vera Dahms, Carsten Welker, Emanuel Bennewitz
SÖSTRA Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen

INHALTSVERZEICHNIS

IN ALLER KÜRZE	I
EINFÜHRUNG	1
1 DATENBASIS	3
2 BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR	8
2.1 Beschäftigung von Frauen.....	8
2.2 Qualifikationsanforderungen.....	12
2.3 Arbeitszeiten	18
3 FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN	29
3.1 Entwicklung des Frauenanteils an Führungspositionen.....	29
3.2 Ausübung von Vorgesetztenfunktionen in Teilzeit.....	36
4 PERSONALBEWEGUNGEN	42
4.1 Personaleinstellungen	44
4.2 Personalabgänge.....	51
5 FACHKRÄFTEBEDARF	57
5.1 Aktuelle Nachfrage nach Fachkräften.....	57
5.2 Stellenpläne und Beurteilung der zukünftigen Personalgewinnungsmöglichkeiten	59
5.3 Bedeutung des Anerkennungsgesetzes für die Personalgewinnung	65
6 AUS- UND WEITERBILDUNG	69
6.1 Ausbildung	69
6.2 Weiterbildung.....	78
7 TARIFBINDUNG UND LÖHNE	85
7.1 Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung.....	85
7.2 Löhne und Gehälter	89
8 INVESTITIONEN, UMSATZ UND ERTRAGSLAGE	97

TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Betriebsklassenzuordnung der Stichprobe	4
Tabelle 2:	Branchenzuordnung der Stichprobe	5
Tabelle 3:	Betriebsstruktur nach dem Frauenanteil an den Beschäftigten	10
Tabelle 4:	Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht und Frauenanteil nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Bremen.....	11
Tabelle 5:	Beschäftigte nach Tätigkeitsgruppen und Branchen sowie Betriebsgrößenklassen	15
Tabelle 6:	Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen	19
Tabelle 7:	Verbreitung von Samstags- und Sonntagsarbeit nach Branchen und Betriebsgrößenklassen	23
Tabelle 8:	Teilzeitbeschäftigung (ohne geringfügige Beschäftigung) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen.....	26
Tabelle 9:	Geringfügige Beschäftigung nach Branchen und Betriebsgrößenklassen	28
Tabelle 10:	Betriebe mit Frauen auf der ersten Führungsebene nach Branchen	30
Tabelle 11:	Betriebe mit Frauen auf der ersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen	31
Tabelle 12:	Frauen auf der ersten Führungsebene nach Branchen	33
Tabelle 13:	Frauen auf der ersten Führungsebene sowie an den Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen	34
Tabelle 14:	Frauen auf der ersten Führungsebene sowie an den Beschäftigten nach Eigentumsform	35
Tabelle 15:	Betriebe mit der Option auf Ausübung einer Vorgesetztenfunktion in Teilzeit und deren tatsächliche Nutzung nach Branchen	38
Tabelle 16:	Betriebe mit der Option auf Ausübung einer Vorgesetztenfunktion in Teilzeit und deren tatsächliche Nutzung nach Betriebsgrößenklassen	39
Tabelle 17:	Einstellungen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen	46
Tabelle 18:	Beschäftigte und Einstellungen nach Qualifikationsanforderungen, Branchen und Betriebsgrößenklassen	48
Tabelle 19:	Frauenanteil an Beschäftigten und Einstellungen nach Branchen	49
Tabelle 20:	Personalabgänge nach Branchen und Betriebsgrößenklassen	52
Tabelle 21:	Gründe für Personalabgänge nach Branchen	54
Tabelle 22:	Gründe für Personalabgänge nach Betriebsgrößenklassen.....	55
Tabelle 23:	Kenntnis der Inhalte des Anerkennungsgesetzes und Bedeutung dieses Gesetzes für die betriebliche Personalrekrutierung nach Branchen und Betriebsgrößenklassen.....	67
Tabelle 24:	Frauenanteil an den Beschäftigten und den Auszubildenden nach Branchen und Betriebsgrößenklassen	71
Tabelle 25:	Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen nach Branchen	81
Tabelle 26:	Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen nach Betriebsgrößenklassen	82
Tabelle 27:	Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach Tätigkeitsgruppe, Branchen und Betriebsgrößenklassen.....	83
Tabelle 28:	Betriebe und Beschäftigte mit Tarifbindung nach Branche und Betriebsgrößenklasse.....	86
Tabelle 29:	Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- oder Personalrat nach Branche und Betriebsgrößenklasse	88
Tabelle 30:	Bruttodurchschnittsverdienst von abhängig Beschäftigten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen.....	90
Tabelle 31:	Betriebe mit Stundenlöhnen unterhalb 8,50 Euro nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Stand: 30.6.2014).....	93
Tabelle 32:	Beschäftigungserwartungen in Betrieben mit und ohne Beschäftigte(n) mit Stundenlöhnen unterhalb 8,50 Euro.....	95
Abbildung 1:	Betriebs- und Beschäftigtenanteile nach Betriebstypen.....	9
Abbildung 2:	Entwicklung der Tätigkeitsgruppen nach Qualifikationsanforderungen.....	13
Abbildung 3:	Beschäftigte nach Tätigkeitsgruppen.....	14
Abbildung 4:	Männer und Frauen nach Tätigkeitsgruppen in Bremen, westdeutschen Großstädten und Deutschland, 2014.....	16
Abbildung 5:	Entwicklung des Frauenanteils in einzelnen Tätigkeitsgruppen.....	17
Abbildung 6:	Verbreitung von Samstags- und Sonntagsarbeit.....	22
Abbildung 7:	Entwicklung von Teilzeitbeschäftigung (inkl. geringfügige Beschäftigung).....	25
Abbildung 8:	Betriebe mit weiblichen Führungskräften auf der ersten Führungsebene	29
Abbildung 9:	Entwicklung des Anteils von Frauen an allen Führungskräften auf der ersten Führungsebene	32
Abbildung 10:	Frauen auf der zweiten Führungsebene	36
Abbildung 11:	Entwicklung der Personaleinstellungen und Personalabgänge.....	42
Abbildung 12:	Entwicklung der Labour-Turnover-Rate	43
Abbildung 13:	Entwicklung der Personaleinstellungen (2000 = 100).....	44
Abbildung 14:	Entwicklung befristeter Einstellungen.....	50
Abbildung 15:	Entwicklung der Personalabgänge (2000 = 100).....	51
Abbildung 16:	Abgangsgründe.....	53
Abbildung 17:	Entwicklung der Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen	58
Abbildung 18:	Betriebe mit vorgesehenen Neu- oder Wiederbesetzungen von Stellen für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren ..	60
Abbildung 19:	Beschäftigungserwartungen und Beurteilung der Personalgewinnungsmöglichkeiten in den nächsten zwei Jahren...61	61
Abbildung 20:	Beurteilung personalpolitischer Strategien zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestandes und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs.....	63
Abbildung 21:	Beurteilung von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Betriebstyp.....	65
Abbildung 22:	Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung	69
Abbildung 23:	Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen und unbesetzte Ausbildungsplätze.....	73
Abbildung 24:	Unbesetzte Ausbildungsplätze nach Betriebsgrößenklassen	75
Abbildung 25:	Entwicklung der Übernahmequote	77
Abbildung 26:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben.....	79
Abbildung 27:	Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten	79
Abbildung 28:	Betriebe und Beschäftigte mit Tarifbindung.....	85
Abbildung 29:	Entwicklung des monatlichen Bruttodurchschnittsverdienstes von abhängig Beschäftigten	89

In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) führt jährlich eine Arbeitgeberbefragung in Bremer Betrieben durch (IAB-Betriebspanel Bremen). Für das Jahr 2014 liegen Interviews von insgesamt 859 Bremer Betrieben vor. Die Ergebnisse der Befragung sind repräsentativ für die Gesamtheit der rund 16 Tsd. Bremer Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Im Folgenden ist mit Bremen stets das Bundesland Freie Hansestadt Bremen gemeint.

Beschäftigungswachstum hat sich im letzten Jahr fortgesetzt, Frauenanteil an Beschäftigten ist aber niedriger als im Bundesdurchschnitt

Die Arbeitskräftenachfrage der Bremer Wirtschaft hat sich im letzten Jahr wieder erhöht. Die Zahl der Einstellungen wie auch die Zahl der Abgänge hat einen neuen Rekordwert erreicht. Die Zahl der Beschäftigten ist um rund 2 % gestiegen. Mit dem allgemeinen Beschäftigungswachstum in den letzten Jahren ist auch der Anteil von Frauen an den Beschäftigten tendenziell gestiegen. Mit rund 41 % ist der Frauenanteil jedoch trotz der erfolgten Zuwächse niedriger als im Bundesdurchschnitt (46 %).

Geschlechterspezifische Segregation, Arbeitswelt getrennt in „Frauen- und Männerbereiche“

Die Arbeitswelt zeichnet sich durch eine hohe geschlechterspezifische Teilung aus. Rund zwei Drittel aller Bremer Beschäftigten arbeiten in einem Betrieb, der entweder durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Frauen an den Beschäftigten oder einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Männern gekennzeichnet ist. In 13 % aller Betriebe der Bremer Wirtschaft ist keine einzige Frau beschäftigt. Demgegenüber stehen 8 % der Betriebe, in denen ausschließlich Frauen tätig sind. „Reine Frauenbetriebe“ finden sich überdurchschnittlich häufig im Dienstleistungssektor, „reine Männerbetriebe“ häufig in Branchen des Produzierenden Gewerbes. Mit dieser Teilung verbinden sich erhebliche Effekte für die individuellen Einkommens- und Qualifizierungschancen von Frauen und Männern.

Frauen und Männer arbeiten mehrheitlich auf Arbeitsplätzen, die eine Berufsausbildung voraussetzen, Frauen aber häufiger auch auf Einfacharbeitsplätzen

Die Bedeutung von qualifizierten Tätigkeiten hat weiter zugenommen. So erfordern mittlerweile rund acht von zehn Arbeitsplätzen eine berufliche Ausbildung oder einen akademischen Abschluss. Berufliche Qualifikationen bestimmen somit immer mehr

die individuellen Beschäftigungs- und Einkommenschancen. Wenngleich die Mehrheit der Bremer Frauen auf Arbeitsplätzen tätig ist, die eine Berufsausbildung voraussetzen, arbeitet ein nennenswerter Teil von ihnen auf Arbeitsplätzen für An- und Ungelernte. Dies ist der Fall für mehr als jede vierte weibliche Beschäftigte, aber nur etwa jeden sechsten Mann.

Mehrheit der Männer arbeitet auf Vollzeitstellen, Frauen häufiger in Teilzeit und mit geringfügiger Beschäftigung

Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit bestimmt neben der Art der ausgeübten Tätigkeit wesentlich die individuellen Einkommenschancen. Mit fast drei Viertel arbeitet die große Mehrheit der Bremer Beschäftigten auf einer Vollzeitstelle, wobei allerdings erhebliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen. Rund acht von zehn Männern arbeiten in Vollzeit, aber nur rund die Hälfte aller Frauen. Fast ebenso viele Frauen arbeiten auf einer Teilzeitstelle oder üben eine geringfügige Beschäftigung aus. Die ungleiche Verteilung des vorhandenen Arbeitsvolumens führt zu unterschiedlichen Einkommenschancen zwischen Frauen und Männern. Im Falle von Teilzeitbeschäftigung ermöglicht die Reduzierung aber oftmals erst die Beteiligung am Erwerbsleben und ist daher in vielen Fällen durchaus gewollt.

Betriebe werden mehrheitlich von Männern geführt, Frauenanteil an den Führungspositionen hat sich zuletzt aber leicht erhöht

In mehr als zwei Drittel der Bremer Betriebe sind die obersten Führungspositionen ausschließlich mit Männern besetzt. Lediglich in 29 % gab es mindestens eine Frau auf der ersten Führungsebene. Im Vergleich zur letztmaligen Erhebung vor zwei Jahren haben sich sowohl der Anteil von Betrieben mit weiblichen Führungskräften als auch der Frauenanteil an den Führungskräften erhöht. Auf Frauen entfallen 21 % aller Führungspositionen auf der obersten Führungsebene. Gemessen am derzeitigen Frauenanteil an den Beschäftigten in Höhe von 41 % besteht damit trotz der Steigerungen immer noch eine erhebliche Lücke. Auf der zweiten Führungsebene sind Frauen deutlich stärker vertreten als auf der ersten. Von den Führungspositionen auf dieser zweiten Führungsebene, hierzu zählen z. B. Abteilungsleitungen, sind in Bremen 37 % mit Frauen besetzt.

In jedem sechsten Bremer Betrieb gibt es die Möglichkeit, Führungsverantwortung auch im Rahmen einer Teilzeitstelle auszuüben (westdeutsche Großstädte: 20 %, Deutschland: 17 %). In rund zwei Drittel der Betriebe mit entsprechenden Möglichkeiten wurde hiervon auch Gebrauch gemacht (westdeutsche Großstädte: 53 %, Deutschland: 62 %). Frauen stellen fast drei Viertel aller Teilzeitführungskräfte; nur

ein Viertel ist männlich. Gleichwohl ist Teilzeit auch für weibliche Führungskräfte eher die Ausnahme denn die Regel. Nur knapp 20 % der weiblichen Führungskräfte arbeiten auf einer Stelle mit reduzierter Arbeitszeit. Mit etwas mehr als 80 % sind weibliche Führungskräfte ebenso wie ihre männlichen Kollegen mehrheitlich auf Vollzeitstellen tätig.

Probleme bei der Deckung des Fachkräftebedarfs haben zugenommen; Strategien zur Vermeidung von Engpässen fokussieren auf Bildungsinvestitionen und Arbeitsbedingungen

Die Verfügbarkeit von Fachkräften ist ein Faktor, der wesentlich über die Attraktivität eines Standortes entscheidet. Durch die vorgenommenen Personaleinstellungen konnte die Mehrheit der Betriebe ihren Fachkräftebedarf vollständig decken, was für das regionale Angebot an Fachkräften spricht. Gleichwohl ist es einer nennenswerten Zahl von Bremer Betrieben nicht oder nur teilweise gelungen, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Der Anteil unbesetzter Stellen ist zum fünften Mal in Folge gestiegen. Insgesamt waren rund ein Drittel aller im ersten Halbjahr 2014 angebotenen Fachkräftestellen zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal noch unbesetzt. Angesichts der aktuellen wie auch der erwarteten Probleme sehen die Betriebe vor allem in der Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter eine geeignete Strategie, um ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Vor dem Hintergrund der tendenziell gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen und deren Bedeutung für die Deckung des Fachkräftebedarfs haben zugleich Strategien an Bedeutung gewonnen, welche sich auf die Gestaltung der betrieblichen Arbeitsbedingungen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beziehen.

Betriebliche Ausbildungsbasis ist relativ breit und Bewerberlage günstiger als in anderen Regionen, damit bestehen gute Voraussetzungen für betriebliches Ausbildungsengagement

In Bremen verfügt mehr als jeder zweite Betrieb über die Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können. Die betriebliche Ausbildungsbasis ist damit ähnlich groß wie im Durchschnitt westdeutscher Großstädte und im Bundesdurchschnitt. Es bestehen somit relativ gute Voraussetzungen, um Fachkräftenachwuchs durch eigene Ausbildung zu sichern und damit möglichen Fachkräfteengpässen aktiv vorzubeugen. Im letzten Jahr bildete etwas mehr als die Hälfte aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Bremen aus. Die Ausbildungsbeteiligung war damit wiederum deutlich niedriger als in früheren Jahren. Die durchschnittliche Ausbildungsquote, welche den Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten angibt, lag zum Stichtag der aktuellen Befragung

bei 4 % und entsprach damit dem Durchschnitt westdeutscher Großstädte und dem Bundesdurchschnitt.

Weiterbildungsbeteiligung und Anteil der weitergebildeten Arbeitnehmer auf den höchsten Wert der letzten 15 Jahre gestiegen

Während die Ausbildungsleistungen – gemessen an der Zahl der ausbildenden Betriebe sowie abgeschlossenen Neuverträge – tendenziell rückläufig sind, haben sich die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten deutlich erhöht. Mit einem Anteil von 55 % ist die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung auf den höchsten Wert der letzten 15 Jahre gestiegen. Insgesamt wurden 47 % aller Arbeitnehmer in Bremen weitergebildet (Deutschland: 34 %). Ähnlich wie in anderen Regionen war das Weiterbildungsgeschehen allerdings hoch selektiv, profitierten hiervon vor allem Arbeitnehmer mit qualifikatorisch anspruchsvollen Tätigkeiten.

Trotz sinkender betrieblicher Tarifbindung ist nach wie vor die Mehrheit der Beschäftigten von Tarifverträgen erfasst; starke Lohnspreizung zwischen den einzelnen Bereichen der Bremer Wirtschaft

Im Jahr 2014 war nur noch jeder vierte Bremer Betrieb tarifgebunden. Der in den letzten Jahren beobachtete Abwärtstrend hat sich damit auch im vergangenen Jahr fortgesetzt. Eine ähnliche Entwicklung war auch anderen Regionen zu beobachten. Aufgrund der stärkeren tariflichen Bindung größerer Betriebe unterliegt jedoch nach wie vor die Mehrheit der Beschäftigten einem Tarifvertrag (58 %).

Die in Bremen im letzten Jahr gezahlten Löhne und Gehälter lagen mit durchschnittlich 2.670 Euro um 9 % über dem Bundesdurchschnitt. Zwischen den einzelnen Bereichen der Bremer Wirtschaft besteht eine erhebliche Lohnspreizung. Diese hängt u. a. mit den unterschiedlich hohen Anteilen von Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Branchen zusammen. Die höchsten Löhne werden im Verarbeitenden Gewerbe gezahlt. Dort sind 85 % der Beschäftigten männlich. Die Verdienste lagen um rund 41 % über dem Bremer Durchschnittsverdienst. Am Ende der Skala stehen die Sonstigen Dienstleistungen, in denen die durchschnittlich gezahlten Löhne weniger als zwei Drittel des Durchschnittsverdienstes betragen. Hier arbeitet mehr als die Hälfte der Beschäftigten auf einer Stelle mit reduzierter Arbeitszeit, was sich mindernd auf den Durchschnittsverdienst in dieser Branche auswirkt. Fast zwei Drittel der dort Beschäftigten sind weiblich.

Einführung

Mit den jüngsten Daten der jährlich durchgeführten Befragung unter dem Titel „IAB-Betriebspanel Bremen“ werden auf repräsentativer Basis Ergebnisse zu aktuellen arbeitspolitischen Fragestellungen präsentiert. Da es sich um eine Befragung von Arbeitgebern¹ handelt, wird mit den Daten der Befragung schwerpunktmäßig die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes repräsentiert. Die mit dem IAB-Betriebspanel Bremen gewonnenen Ergebnisse ergänzen damit wesentlich die Informationsbasis, die von anderen, vorwiegend die Angebotsseite des Arbeitsmarktes berücksichtigenden Datenquellen zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus ist das IAB-Betriebspanel Bremen wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe beschränken. So umfasst das IAB-Betriebspanel Bremen alle Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Ein weiterer Vorteil dieser jährlich durchgeführten Arbeitgeberbefragung besteht darin, dass infolge des in allen Bundesländern identischen Fragenprogramms regional beobachtete Entwicklungen übergreifend eingeordnet und bewertet werden können.

Im vorliegenden Auswertungsbericht zur Befragungswelle des Jahres 2014 werden schwerpunktmäßig Informationen zum Umfang und zur Struktur der regionalen Arbeitskräftenachfrage in Bremen präsentiert. Im Folgenden ist mit Bremen stets das Bundesland Freie Hansestadt Bremen gemeint. Im Mittelpunkt dieses jährlichen Themenschwerpunktes stehen die beiden Themen Fachkräftesicherung sowie Aus- und Weiterbildung. Das IAB-Betriebspanel erhebt hierzu jährlich Daten, welche aktuelle und repräsentative Aussagen zur Entwicklung der Fachkräftesituation sowie der betrieblichen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten ermöglichen. Die Befunde der Befragung geben Hinweise sowohl auf Möglichkeiten als auch auf aktuell bestehende Schwierigkeiten bei der Erschließung vorhandener Potenziale. In diesem Zusammenhang wurde auch ermittelt, ob das sogenannte Anerkennungsgesetz für die betriebliche Personalgewinnung von Bedeutung ist und ob bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen auch Jugendliche aus dem europäischen Ausland berücksichtigt werden.

¹ Im vorliegenden Bericht wird zur besseren Lesbarkeit stets nur die männliche Form die männliche Form verwendet; soweit gegeben, ist damit stets auch die weibliche gemeint. Wenn hier z. B. von Arbeitgebern die Rede ist, sind immer auch Arbeitgeberinnen gemeint.

Die Darstellung der genannten, jährlich abgefragten Themen wird ergänzt um aktuelle Ergebnisse zur Beschäftigung von Frauen. Diese liefern Informationen über die Merkmale der Arbeitsplätze von weiblichen Beschäftigten. Hierbei geht es u. a. um Aspekte wie Tätigkeitsanforderungen und Arbeitszeitvolumen. Vor dem Hintergrund der wachsenden Bedeutung von Frauen am Arbeitsmarkt richtet sich das öffentliche Interesse darüber hinaus zunehmend auch auf Aspekte der Teilhabe von Frauen an Führungspositionen. Mit der aktuellen Befragung werden hierzu repräsentative Daten geliefert. Der Vergleich mit den entsprechenden Ergebnissen aus früheren Befragungen gibt zudem Aufschluss über die erfolgten Entwicklungen in Bremen.

Abschließend werden Ergebnisse zu ausgewählten, mit Fragen der Beschäftigung unmittelbar zusammenhängenden betrieblichen Eckdaten wie z. B. zur Tarifbindung, zur Entwicklung von Löhnen und Gehältern sowie zu Investitionen, Umsatz und Ertragslage präsentiert. In diesem Zusammenhang werden auch aktuelle Ergebnisse zu möglichen Beschäftigungseffekten der erfolgten Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes vorgestellt.

1 Datenbasis

Die in Form von mündlichen Interviews stattfindende Befragung bei Betriebsinhabern, Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeitern in Bremen ansässiger Betriebe erfolgte in den Monaten Juli bis Oktober 2014. Für die Befragungswelle 2014 liegen verwertbare Interviews von bundesweit rund 16 Tsd. Betrieben vor. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit aller Betriebe mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Bei Vergleichen der im IAB-Betriebspanel ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen mit Zahlen anderer Datenquellen – z .B. Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder – sind folgende Punkte 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 Beruf. Im IAB-Betriebspanel werden als Beschäftigte also auch Beamte, tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst.

→ Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigungsstatistik der BA keine Beamten, tätigen Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen enthalten und geringfügig Beschäftigte nur insoweit, wie diese zusätzlich eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben oder durch Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse sozialversicherungspflichtig werden, 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 ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter tätig ist. Private Haushalte werden sogar erst ab einer Zahl von mindestens fünf Beschäftigten erfasst. Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, wie z. B. Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberufler) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamte beschäftigt sind, werden nicht befragt.

→ Da die Beschäftigtenzahlen in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder auch Ein-Personen-Betriebe enthalten, sind die im IAB-Betriebspanel

ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt geringer als die in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

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

(4) Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen ist auch zu beachten, dass sich die Beschäftigtendaten des IAB-Betriebspanels in der Regel auf den Stichtag 30.6. beziehen.

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

Die Daten des aktuellen IAB-Betriebspanels werden differenziert für einzelne Betriebsgrößenklassen dargestellt. Die Darstellung der Betriebsgrößenklassen entspricht dem Schema der Europäischen Union (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Betriebsklassenzuordnung der Stichprobe

Bezeichnung (Anzahl Beschäftigte)	Stichprobenfälle	Anteil an Stichprobenfällen
Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte)	343	40 %
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	285	33 %
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	168	20 %
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	63	7 %
Insgesamt	859	100 %

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014.

Die Branchendarstellung erfolgt in Anlehnung an die derzeit gültige Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008).² In Abhängigkeit von den realisierten Fallzahlen in der Stichprobe wurden einzelne Branchen bzw. Wirtschaftsbereiche zu größeren

² Die Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ) wird im Abstand von mehreren Jahren an ökonomische Veränderungen, den technologischen Wandel sowie internationale Anforderungen angepasst (vgl. Greulich, M.: Revidierte Wirtschaftszweig- und Güterklassifikationen fertig gestellt. In: Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik, 1/2009, S. 36 ff.).

Kategorien zusammengefasst. Damit konnten die für die Analysen erforderlichen Besetzungszahlen in den Branchengruppen erreicht werden (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Branchenzuordnung der Stichprobe

Panel-Branchen (Schlüssel-Nr. im Fragebogen)	Stichprobenfälle	Anteil an Stichprobenfällen
<i>Verarbeitendes Gewerbe (03-17)</i> - Nahrung/Genuss - Verbrauchsgüter - Produktionsgüter - Investitionsgüter/Gebrauchsgüter	102	12 %
<i>Baugewerbe (18-19)</i> - Bauhauptgewerbe - Baunebengewerbe	46	5 %
<i>Handel/Reparatur (20-22)</i> - Kfz-Handel und -reparatur - Großhandel - Einzelhandel	148	17 %
<i>Logistik (23)</i> -Verkehr und Lagerei	73	8 %
<i>Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen (24, 26, 27-36)</i> - Information und Kommunikation - Finanz- und Versicherungsdienstleistungen - Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen ³	196	23 %
<i>Gesundheits- und Sozialwesen (38)</i> - Gesundheitswesen - Sozialwesen	98	11 %
<i>Sonstige Dienstleistungen (25, 37, 39-41)</i> - Beherbergung und Gastronomie - Erziehung und Unterricht - Sonstige personenbezogene Dienstleistungen (z. B. Wäschereien, Friseurgewerbe)	130	15 %
<i>Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck (42-43)</i> - Öffentliche Verwaltung - Organisationen ohne Erwerbscharakter ⁴	50	6 %
<i>Restliche Bereiche (01-03)</i> - Land- und Forstwirtschaft, Fischerei - Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden - Energie- und Wasserversorgung/Abfallentsorgung	16	2 %
Insgesamt	859	100 %

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014.

In Ergänzung zur differenzierten Darstellung der Befragungsbefunde nach Branchen und Betriebsgrößenklassen werden Vergleiche zwischen Bremen und

³ Hierzu gehören u. a. Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Verwaltung und Führung von Unternehmen, Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, Sonstige, Veterinärwesen, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Reisege-
werbe, Wach- und Sicherheitsdienste, Garten- und Landschaftsbau.

⁴ Hierzu gehören u.a. Parteien, Gewerkschaften, Kirchen und Religionsgemeinschaften, Wohlfahrtsverbände sowie Hilfswerke und Entwicklungshilfeorganisationen, Vereine usw.

vergleichbaren Regionen, im vorliegenden Bericht als „westdeutsche Großstädte“ bezeichnet sowie Deutschland insgesamt durchgeführt, um so Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Ländern bzw. Regionen deutlich zu machen und Anhaltspunkte für die Gestaltung von lokaler Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik zu gewinnen. Jede Gemeinde in Deutschland lässt sich in Abhängigkeit von der Bevölkerungszahl einer BIK-Regionsgrößenklasse zuordnen. 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 so genannten regionalen Kerne in Westdeutschland mit 500.000 und mehr Einwohnern verwendet (GKBIK10). Auf diese Kerne, hier als „westdeutsche Großstädte“ bezeichnet, entfallen hochgerechnet rund ein Viertel aller westdeutschen Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Alle im vorliegenden Bericht ausgewiesenen Angaben, sofern auf den Daten der Befragung beruhend, basieren auf einer Hochrechnung der Stichprobenwerte. Dieser Prozess erfolgte in zwei Schritten:

1. Zunächst wurden die befragten Betriebe entsprechend der Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen der Datenbasis gewichtet. Daraus wurde jeweils ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt. Die sich so ergebende, hochgerechnete Stichprobe entspricht der Gesamtzahl aller Betriebe in Bremen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis.
2. Danach wurden fehlende Angaben durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe geschätzt. Diese Imputation von Daten ist insbesondere für die Hochrechnung von absoluten Zahlen erforderlich, da anderenfalls die hochgerechneten Werte zu niedrig ausfallen würden (z. B. Summe der Zahl der unbesetzten Stellen).

Wie bei allen Stichprobenerhebungen ist auch bei den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels eine gewisse statistische Fehlertoleranz in Rechnung zu stellen. 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. Auf die betreffenden Teilgruppen wird im Bericht gesondert hingewiesen.

Stromgrößen der Beschäftigung wie beispielsweise Einstellungen oder Personalabgänge beziehen sich aus befragungstechnischen Gründen jeweils auf das erste Halbjahr des Erhebungsjahres. Betriebswirtschaftliche Kennziffern, wie beispielsweise Investitionen oder Geschäftsvolumen, liegen vielfach nur für das gesamte Jahr vor und werden deshalb jeweils für das vergangene Kalenderjahr erhoben.

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 %). Der Wert 0 bedeutet weniger als 0,5 %, jedoch mehr als nichts. Mit einem „*“ werden Angaben gekennzeichnet, deren Zahlenwert aufgrund einer geringen Stichprobenfallzahl nur mit Einschränkungen interpretiert werden können.

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

2 Beschäftigungsstruktur

2.1 Beschäftigung von Frauen

Im Jahr 2014 gab es ca. 375 Tsd. Beschäftigte in Bremer Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Als „Beschäftigte“ werden im vorliegenden Bericht 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 Beruf. Im IAB-Betriebspanel Bremen werden als Beschäftigte also auch Beamte, tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst, nicht jedoch Solo-Selbstständige bzw. Einzelunternehmer. Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr bedeutet die jüngste Entwicklung einen Beschäftigungszuwachs von rund 2 %. Das jüngste Wachstum entsprach damit dem Bundesdurchschnitt (westdeutsche Großstädte: 3 %). Das seit Mitte der 2000er Jahre anhaltende Beschäftigungswachstum, welches lediglich infolge der weltweiten Finanzkrise unterbrochen wurde, hat sich auch im Jahr 2014 fortgesetzt. Im Verlauf der zurückliegenden zehn Jahre konnte die Zahl der Beschäftigten in Bremen um rund 12 % gesteigert werden (westdeutsche Großstädte: 13 %, Deutschland: 15 %).

Mit dem allgemeinen Beschäftigungswachstum ist auch der Anteil von Frauen an den Beschäftigten tendenziell gestiegen. Mit aktuell rund 41 % ist der Frauenanteil jedoch trotz der erfolgten Steigerungen etwas niedriger als im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte und im Bundesdurchschnitt (45 bzw. 46 %).

Geschlechtsspezifische Segregation

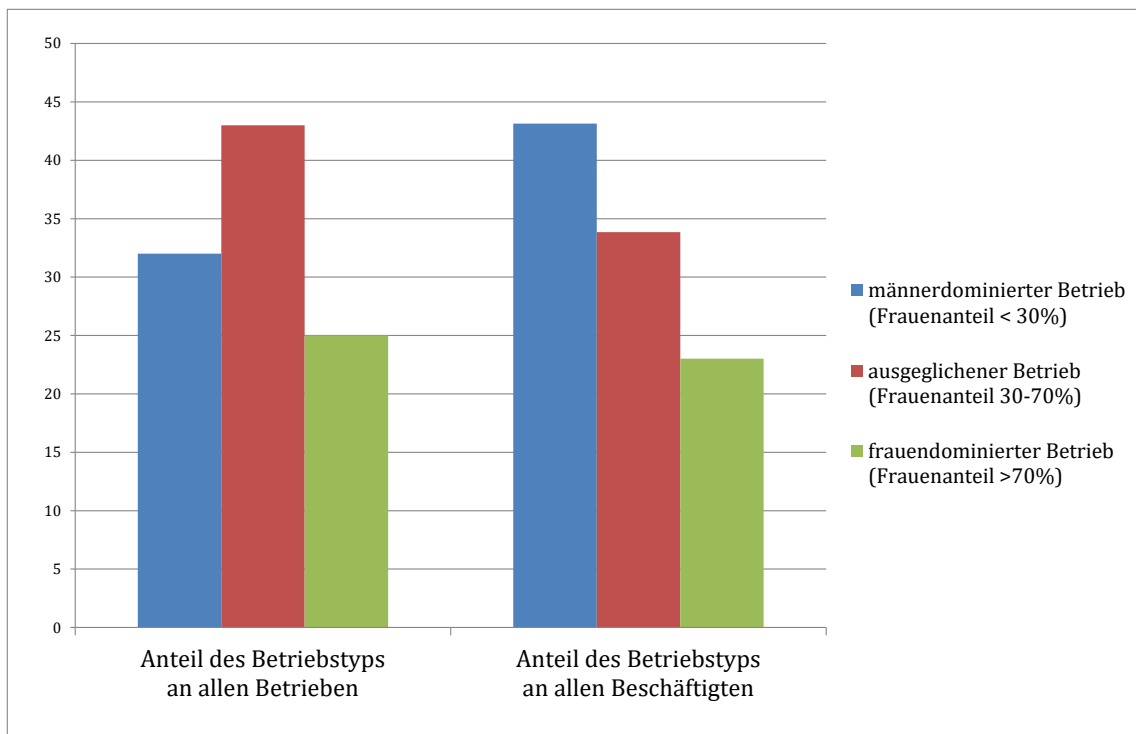
Die Beschäftigung von Frauen und Männern konzentriert sich auf bestimmte Betriebe und Bereiche der Bremer Wirtschaft. Um die geschlechtsspezifische Segregation empirisch fassen zu können, werden die Betriebe im Folgenden nach ihrem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung in drei Betriebstypen unterschieden.⁵ Betriebe mit einem Frauenanteil zwischen 30 % und 70 % werden als ausgeglichene Betriebe bezeichnet, Betriebe mit einem Frauenanteil von weniger als 30 % als

⁵ Vgl. Achatz, Juliane: Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt. In: Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde, S. 263–301. Wiesbaden, 2005.

männerdominierte Betriebe und Betriebe mit einem Frauenanteil von mehr als 70 % als frauendominierte Betriebe.

Etwa ein Drittel aller Betriebe können als männerdominiert betrachtet werden, d. h. der Anteil von Frauen an den Beschäftigten beträgt in diesen Betrieben weniger als 30 %. Auf ausgeglichene Betriebe entfallen weitere 42 % der Betriebe. In den übrigen 25 % der Betriebe stellen Frauen mindestens 70 % der Beschäftigten (vgl. Abbildung 1).⁶

Abbildung 1: Betriebs- und Beschäftigtenanteile nach Betriebstypen



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014.

Gemessen an der Anzahl der in den Betrieben Beschäftigten haben die drei Betriebstypen eine unterschiedliche Bedeutung. In männerdominierten Betrieben arbeiten 43 % aller Beschäftigten. Der Beschäftigtenanteil dieser Betriebe ist damit fast doppelt so hoch wie jener von frauendominierten Betrieben. In letzteren sind 23 % aller Beschäftigten tätig. Demnach arbeiten rund zwei Drittel aller Bremer Beschäftigten in einem Betrieb, der entweder durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil von

⁶ In Deutschland sind die Belegschaften in 36 % der Betriebe männerdominiert, in 28 % frauendominiert und in 36 % ausgeglichen. Im Durchschnitt westdeutscher Großstädte sind 33 % der Betriebe männerdominiert, 28 % frauendominiert und 39 % ausgeglichen.

Frauen an den Beschäftigten oder einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Männern gekennzeichnet ist. Die Arbeitswelt zeichnet sich somit durch eine hohe geschlechterspezifische Segmentierung aus. In Betrieben mit einer ausgewogenen Belegschaftsstruktur, d. h. mit einem ähnlich hohen Anteil von weiblichen und männlichen Beschäftigten, arbeitet rund ein Drittel aller Bremer Beschäftigten.

Eine weitere Differenzierung zeigt, dass in 13 % aller Betriebe der Bremer Wirtschaft keine einzige Frau beschäftigt ist. Demgegenüber stehen 8 % der Betriebe, in denen ausschließlich Frauen tätig sind. „Reine Frauenbetriebe“ finden sich überdurchschnittlich häufig im Dienstleistungssektor. So sind in fast ein Fünftel aller Betriebe im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen und in der Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck ausschließlich Frauen beschäftigt. Von allen Betrieben im Gesundheits- und Sozialwesen beschäftigten fast drei Viertel mehrheitlich Frauen (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Betriebsstruktur nach dem Frauenanteil an den Beschäftigten

Branche	Frauenanteil in Betrieben						Insgesamt
	0 %	1-24 %	25-49 %	50-74 %	75-99 %	100 %	
Verarbeitendes Gewerbe	12	30	30	26	2	1	100
Baugewerbe*	28	39	26	7	0	0	100
Handel/Reparatur	19	13	24	25	13	6	100
Logistik	36	26	26	12	1	0	100
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	9	13	22	40	10	7	100
Gesundheits- und Sozialwesen	0	1	3	21	61	13	100
Sonstige Dienstleistungen	7	6	18	31	19	19	100
Öffentliche Verwaltung/Org. ohne E.*	0	5	23	48	5	19	100
Restliche Bereiche*	28	42	19	6	5	0	100
Bremen insgesamt	13	15	21	28	15	8	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014. *In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

„Reine Männerbetriebe“ finden sich dagegen überdurchschnittlich häufig in Branchen des Produzierenden Gewerbes und im Bereich der Logistik. In der Logistik sind in mehr als jedem dritten Betriebe ausnahmslos Männer beschäftigt.

Entsprechend den aufgezeigten betrieblichen Strukturen fällt der durchschnittliche Frauenanteil an den Beschäftigten in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft sehr unterschiedlich aus. Am höchsten ist der Frauenanteil im Gesundheits- und Sozialwesen, wo rund drei Viertel aller Beschäftigten weiblich sind. Rund jede fünfte Frau

ist in diesem Bereich der Wirtschaft tätig. Mit fast zwei Dritteln stellen Frauen auch im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen (Beherbergung/Gastronomie, Erziehung und Unterricht, Kunst/Erholung/Sport) die Mehrheit der Beschäftigten. Am niedrigsten ist der Frauenanteil im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe: Dort beträgt er lediglich 15 bzw. 18 Prozent (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht und Frauenanteil nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Bremen

Branche/Betriebsgrößenklasse	Beschäftigtenanteile der Branchen/Betriebsgrößenklasse			Anteil von Frauen an den Beschäftigten
	Männer	Frauen	Beschäftigte insgesamt	
	Angaben in %			Angaben in %
Verarbeitendes Gewerbe	30	8	21	15
Baugewerbe*	5	2	4	18
Handel/Reparatur	12	13	12	44
Logistik	11	6	9	28
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	23	25	24	43
Gesundheits- und Sozialwesen	5	21	11	76
Sonstige Dienstleistungen	6	14	9	62
Öffentliche Verwaltung/Org. ohne E.*	7	10	8	49
Restliche Bereiche*	2	1	2	20
Insgesamt	100	100	100	41
Kleinstbetriebe (1-9)	10	13	11	47
Kleinbetriebe (10-49)	22	26	24	45
Mittelbetriebe (50-249)	26	29	27	43
Großbetriebe (250 und mehr)	41	31	37	34
Insgesamt	100	100	100	41

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014. Aufgrund von Rundungen ergibt die Summe der einzelnen Werte nicht immer 100 %. *In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass Frauen und Männer auf die einzelnen Größenklassen ungleich verteilt sind: Frauen arbeiten etwas häufiger als Männer in kleineren Betrieben. So waren von allen weiblichen Beschäftigten 39 % in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten tätig. Bei den männlichen Beschäftigten betrug der entsprechende Wert nur 32 %. Demgegenüber arbeiten 41 % aller männlichen Beschäftigten in Großbetrieben, aber nur 31 % aller Frauen.

Der durchschnittliche Frauenanteil an den Beschäftigten sinkt mit steigender Betriebsgröße. Mit 47 % liegt der Frauenanteil an den in Kleinstbetrieben beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen deutlich über ihrem Anteil an der

Gesamtbeschäftigung. In Großbetrieben beträgt der Frauenanteil an den Beschäftigten demgegenüber nur 34 % und ist damit kleiner als deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung.

Dass Männer etwas häufiger in größeren und Frauen etwas häufiger in kleineren Betrieben tätig sind, dürfte vor allem mit der geschlechterspezifischen Berufswahl zusammenhängen. Das Berufswahlverhalten von Frauen und Männern unterscheidet sich nach wie vor sehr deutlich. In Bremen wie auch in anderen Bundesländern absolvieren Frauen mit höherer Wahrscheinlichkeit eine Ausbildung in einem Dienstleistungsberuf, in der Regel in einem Betrieb aus dem Dienstleistungssektor oder an einer Fachschule des Gesundheitswesens, Männer dagegen in einem Fertigungsberuf in einem Betrieb des Produzierenden Gewerbes.⁷ Diese berufliche Segregation auf der Individualebene führt zu einer branchenspezifischen Segregation von weiblicher und männlicher Beschäftigung.

Im Ergebnis des spezifischen Berufswahlverhaltens arbeiten Frauen häufiger in Betrieben des Dienstleistungssektors. Diese haben in der Regel weniger Beschäftigte als Betriebe des Produzierenden Gewerbes. Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes beschäftigen durchschnittlich 71, Betriebe der Sonstigen Dienstleistungen nur 14 Arbeitnehmer. Frauen arbeiten somit mit in höherem Maße als Männer in Dienstleistungsbranchen und in kleineren Betrieben. Dies hat wiederum Effekte auf die individuellen Einkommens- und Qualifizierungschancen (siehe hierzu ausführlich Kapitel 6 und 7).

2.2 Qualifikationsanforderungen

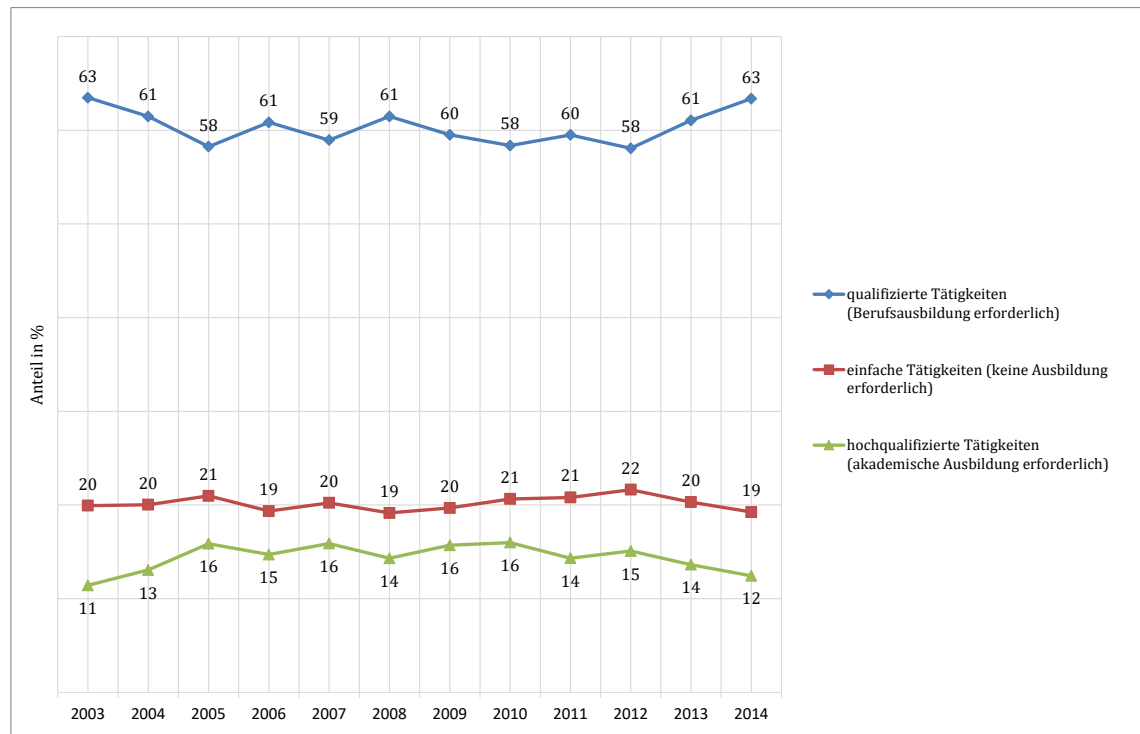
Im IAB-Betriebspanel können Beschäftigte in Abhängigkeit von ihrer ausgeübten Tätigkeit in verschiedene Tätigkeitsgruppen unterteilt werden: Unterschieden werden Beschäftigte für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern, Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern, Beschäftigte für hochqualifizierte Tätigkeiten, die einen akademischen Abschluss erfordern. Maßgeblich für die Zuordnung sind die Qualifikationsanforderungen des Arbeitsplatzes, nicht die erworbene Qualifikation der Arbeitskräfte. Beschäftigte mit einer abgeschlossenen

⁷ Vgl. Bundesinstitut für berufliche Bildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Vorabversion. Berlin, 15. April 2015.

Berufsausbildung, die eine Tätigkeit für Un- und Angelernte ausüben, werden demnach als „Beschäftigte für einfache Tätigkeiten“ klassifiziert.

Die vorliegenden Ergebnisse der aktuellen Befragung belegen auch für das zurückliegende Jahr einen Bedeutungszuwachs qualifizierter Tätigkeiten. So erhöhte sich der Anteil von Arbeitsplätzen, für die eine Berufsausbildung erforderlich ist, um zwei Prozentpunkte auf 63 % (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Entwicklung der Tätigkeitsgruppen nach Qualifikationsanforderungen

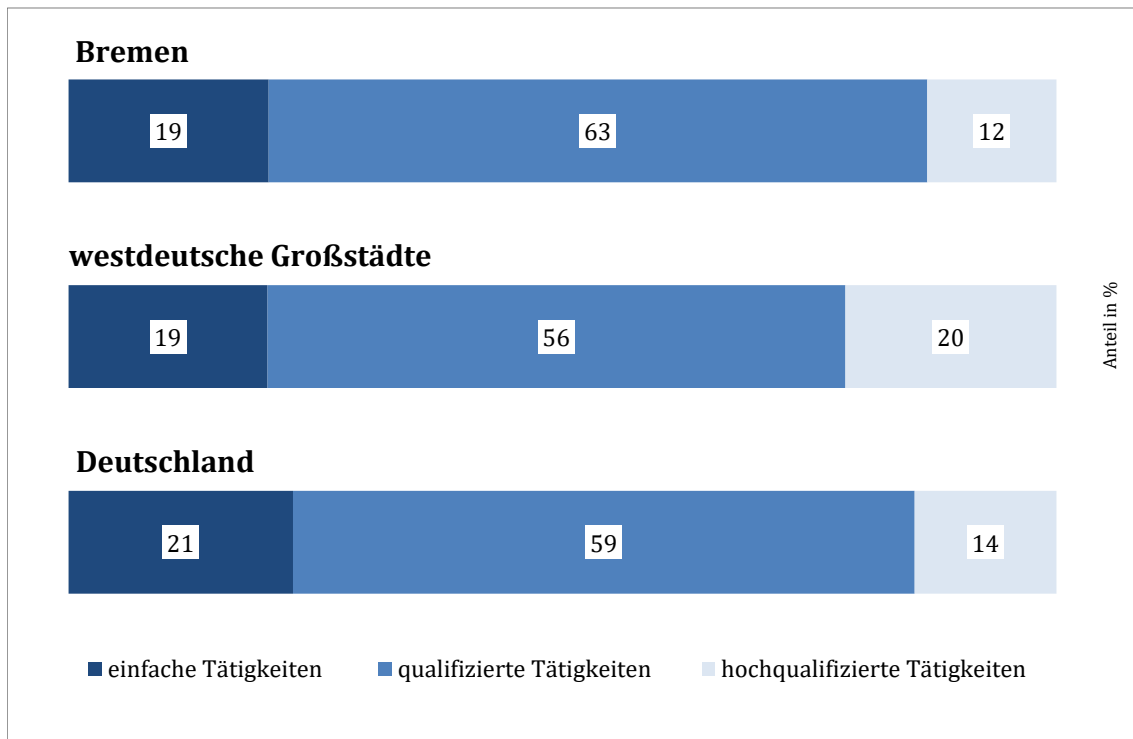


Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2003 bis 2014. Stichtag: jeweils 30.6. Ohne Auszubildende; Differenz zu 100 % = tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer.

Die Struktur der Arbeitsplätze in Bremen entspricht hinsichtlich der Rangfolge der drei ausgewiesenen Tätigkeitsgruppen den entsprechenden Durchschnittswerten anderer Regionen. Im Hinblick auf die konkreten Anteile der einzelnen Beschäftigengruppen gibt es jedoch nennenswerte Unterschiede. So ist z. B. der Anteil von Arbeitsplätzen, die eine akademische Ausbildung erfordern, in Bremen kleiner als im Durchschnitt westdeutscher Großstädte. Großstädtisch geprägte Ballungszentren weisen oftmals einen überdurchschnittlich hohen Anteil dieser Beschäftigtengruppe auf, was u. a. mit der breiteren universitären Infrastruktur in solchen Regionen zusammenhängt. In dieser Hinsicht ist Bremen eher vergleichbar mit dem Bundesdurchschnitt (14 %). Bremen weist dagegen einen höheren Anteil von Arbeitsplätzen auf, die eine Berufsausbildung voraussetzen. Dieser lag im letzten Jahr um

vier bzw. sieben Prozentpunkte über den entsprechenden Vergleichswerten westdeutscher Großstädte und dem Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Beschäftigte nach Tätigkeitsgruppen



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014. Stichtag: 30.6. Ohne Auszubildende; Differenz zu 100 % = tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer.

In fast allen Branchen erfordert die Mehrheit der Arbeitsplätze mindestens eine abgeschlossene Berufsausbildung. Eine Ausnahme bildet der Bereich der Sonstigen Dienstleistungen, wo weniger als die Hälfte der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen tätig ist, für die eine Ausbildung erforderlich ist. Das Baugewerbe und der Bereich der Logistik weisen mit jeweils rund drei Viertel den höchsten Anteil entsprechender Arbeitsplätze aller Branchen auf. Im Hinblick auf die Anteile einfacher und hochqualifizierter Tätigkeiten zeigen sich ebenfalls deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Die höchsten Anteile von Arbeitsplätzen, deren Ausübung einen akademischen Abschluss erfordert, gibt es im Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck. Bei Einfacharbeitsplätzen erstreckt sich das Spektrum von 8 % im Baugewerbe bis zu 32 % in den Sonstigen Dienstleistungen. In letzter Branche sind, wie bereits oben gezeigt, mehrheitlich Frauen tätig. Die Struktur der Arbeitsplätze im Gesundheits- und Sozialwesen, der Branche mit dem höchsten Frauenanteil, entspricht dagegen annähernd dem Bremer Durchschnitt (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Beschäftigte nach Tätigkeitsgruppen und Branchen sowie Betriebsgrößenklassen

Branche/Betriebsgrößenklasse	Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	Beschäftigte für Tätigkeiten mit erforderlichem Berufsabschluss	Beschäftigte für Tätigkeiten mit erforderlichem HS/FH-Abschluss
	Angaben in %		
Verarbeitendes Gewerbe	13	74	11
Baugewerbe*	8	77	5
Handel/Reparatur	18	68	5
Logistik	14	77	6
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	27	53	14
Gesundheits- und Sozialwesen	20	59	16
Sonstige Dienstleistungen	32	47	14
Öffentliche Verwaltung/Org. ohne E.*	8	64	26
Restliche Bereiche*	30	58	10
Kleinstbetriebe (1-9)	17	52	8
Kleinbetriebe (10-49)	23	58	12
Mittelbetriebe (50-249)	21	62	15
Großbetriebe (250 und mehr)	16	71	12
Bremen	19	63	12
Westdeutsche Großstädte	19	56	20
Deutschland	21	59	14

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014. Stichtag: 30.6. Ohne Auszubildende; Differenz zu 100 % = tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer. Aufgrund von Rundungen ergibt die Summe der einzelnen Werte nicht immer 100 %. *Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

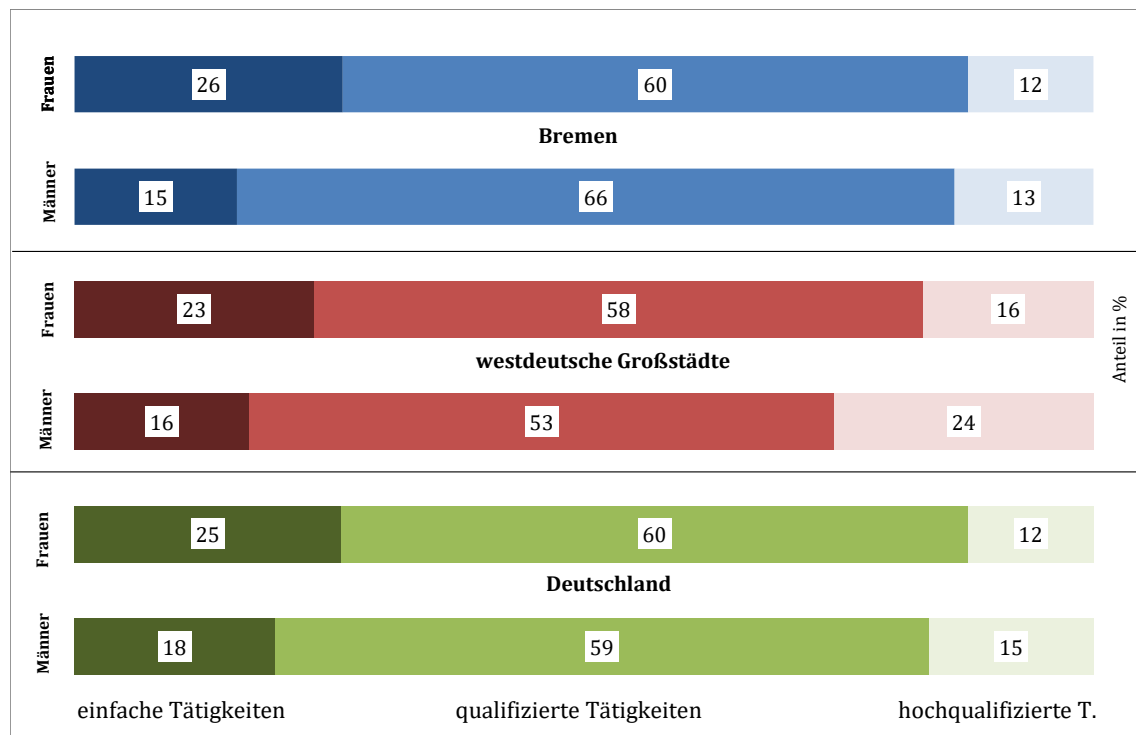
Die Tätigkeitsstruktur der Arbeitsplätze in den einzelnen Betriebsgrößenklassen weist ebenfalls beträchtliche Unterschiede auf. Diese bestehen insbesondere bei den Anteilen für Arbeitsplätze für Beschäftigte mit akademischem Abschluss. Der Anteil dieser Tätigkeitsgruppe ist in Kleinstbetrieben kleiner als in den drei anderen Größenklassen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass bei Kleinstbetrieben rund jeder vierte Arbeitsplatz auf die Gruppe tätiger Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer entfällt. Es ist zu vermuten, dass ein Großteil dieser Personen über eine akademische Ausbildung verfügt und der entsprechende Anteil in der Befragung daher vermutlich unterschätzt wird.

Arbeitsplätze von Männern und Frauen

Frauen und Männer sind auf Arbeitsplätzen tätig, die sich im Hinblick auf die Tätigkeitsmerkmale bzw. die Qualifikationsanforderungen in bestimmter Hinsicht voneinander unterscheiden. Dies zeigt sich für Bremen insbesondere bei

Einfacharbeitsplätzen. Auf solchen Arbeitsplätzen ist mehr als jede vierte weibliche Beschäftigte tätig, aber nur etwa jeder sechste Mann. Männer sind somit auf Arbeitsplätzen tätig, die im Durchschnitt höhere Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitskräfte stellen als jene von Frauen. Gleichwohl arbeitet auch die Mehrheit der Bremer Frauen auf Arbeitsplätzen, die eine Berufsausbildung voraussetzen. Die Anteile bei akademisch geprägten Tätigkeiten sind mit 12 bzw. 13 % nahezu identisch. Der Vergleich mit anderen Regionen zeigt, dass die beobachteten Unterschiede keine Besonderheit der Bremer Wirtschaft darstellen. Im Durchschnitt westdeutscher Großstädte und Deutschlands sind 23 bzw. 25 % aller Frauen auf Einfacharbeitsplätzen, aber nur 16 bzw. 18 % aller Männer tätig (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Männer und Frauen nach Tätigkeitsgruppen in Bremen, westdeutschen Großstädten und Deutschland, 2014

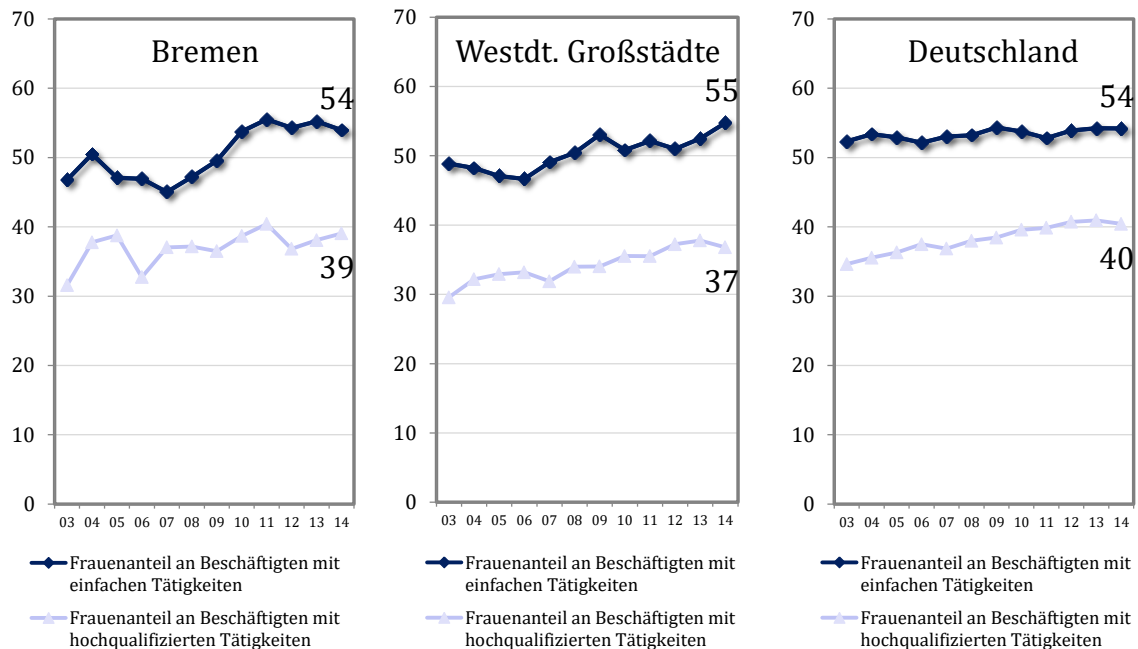


Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014. Stichtag: 30.6. Ohne Auszubildende. Differenz zu 100 % = tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer.

Wie der Blick auf die folgende Abbildung 5 zeigt, ist der Anteil von Frauen an allen Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen –insgesamt rund 19 % aller Arbeitsplätze in Bremen – .in den letzten Jahren tendenziell gestiegen. Im Jahr 2003 lag der Frauenanteil an diesen Arbeitsplätzen noch deutlich unter 50 %; im Jahr 2014 betrug rund 54 %. Im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte und im Bundesdurchschnitt stellen Frauen ebenfalls die Mehrheit der Beschäftigten mit solchen Arbeitsplätzen. Im Gegensatz zu Bremen und westdeutschen Großstädten stellten Frauen

im Bundesdurchschnitt schon in früheren Jahren die Mehrheit der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen für An- und Ungelernte.

Abbildung 5: Entwicklung des Frauenanteils in einzelnen Tätigkeitsgruppen



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2003 bis 2014.

Ob Frauen in höherem Maße als Männer unterhalb ihrer erworbenen Qualifikationen tätig sind, lässt sich anhand der verfügbaren Befragungsdaten nicht ermitteln. Hinweise auf die Qualifikationsstruktur der männlichen und weiblichen Beschäftigten und damit auf die Adäquanz zwischen erworbener Qualifikation und ausgeübter Tätigkeit lassen sich aus der Meldestatistik der Bundesagentur für Arbeit ableiten. Danach verfügen entsprechend den Meldungen der Arbeitgeber zur Sozialversicherung rund 72 % der weiblichen wie auch der männlichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bremen über eine Ausbildung (Berufsausbildung, akademische Ausbildung). Jeweils 8 % besitzen keine Ausbildung. Für die übrigen 20 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist der Status unbekannt. Bei diesen kann es sich sowohl um Beschäftigte ohne berufliche Ausbildung als auch um qualifizierte Personen handeln.⁸

⁸ Vgl. Bundesagentur Arbeit (Hrsg.): Analyse des Arbeitsmarktes für Frauen und Männer, Bremen 2013. Stand 19.9.2014.

2.3 Arbeitszeiten

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren stark gewandelt. Wenngleich sogenannte Vollzeitarbeitsverhältnisse nach wie vor den Arbeitsalltag prägen und damit für die Mehrheit der Beschäftigten typisch sind, haben davon abweichende und dementsprechend als atypische Beschäftigungsformen bezeichnete Arbeitsverhältnisse an Bedeutung gewonnen – nicht zuletzt durch die Schaffung entsprechender gesetzlicher Grundlagen sowie die entsprechende Nachfrage seitens der Betriebe wie teilweise auch der Beschäftigten selbst. Eine deutliche Zunahme von Teilzeitarbeitsverhältnissen, die Einbeziehung bisher arbeitsfreier Wochentage und die Ausweitung von Arbeitszeitkontensystemen auf immer mehr Beschäftigtengruppen haben dazu geführt, dass die Beschäftigungsverhältnisse der Arbeitnehmer vielfältiger geworden sind.

Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten

Mit einem Anteil von 71 % arbeitet die große Mehrheit der Bremer Beschäftigten auf einer Vollzeitstelle. Hierbei bestehen allerdings erhebliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Rund acht von 10 Männern arbeiten in Vollzeit, aber nur rund die Hälfte aller Frauen. Mit aktuell 38,6 Stunden sind die durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten in Bremen etwas kürzer als im Durchschnitt westdeutscher Großstädte und im Bundesdurchschnitt (jeweils 38,9 Stunden). Bei der Interpretation des genannten Wertes ist zu beachten, dass im IAB-Betriebspanel ausschließlich die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit erfasst wird. Die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten ist im Zeitraum der letzten 15 Jahre um rund 0,4 Stunden pro Woche gestiegen. Die Arbeitszeiten von Beschäftigten in größeren Betrieben waren durchschnittlich kürzer als in kleineren Betrieben: In Kleinstbetrieben arbeiteten Vollzeitbeschäftigte im Schnitt 39,3 Stunden, in Großbetrieben 37,9 Stunde pro Woche. Vollzeitbeschäftigte in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten arbeiteten somit pro Woche 1,4 Stunden länger als Vollzeitbeschäftigte in Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten.

Ein Blick auf die Reichweite der durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten zeigt, dass Vollzeit in der Mehrheit der Betriebe eine Arbeitszeit oberhalb des ermittelten Durchschnittswertes bedeutet: In 61 % der Betriebe arbeiteten Vollzeitbeschäftigte durchschnittlich 40 und mehr Stunden (westdeutsche Großstädte: 63 %, Deutschland: 65 %)(vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branche/Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit einer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit von...		Beschäftigte in Betrieben mit einer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit von...		Anteil von Frauen an den Beschäftigten	Anteil der Branchen/Betriebsgrößenklasse an allen Frauen
	unter 40 Stunden	40 und mehr Stunden	unter 40 Stunden	40 und mehr Stunden		
	Angaben in %		Angaben in %			
Verarbeitendes Gewerbe	36	64	83	17	15	8
Baugewerbe*	37	63	51	49	18	2
Handel, Reparatur	34	66	51	49	44	13
Logistik	22	78	59	41	28	6
Wirtschaftsbezogene DLS	33	67	51	49	43	25
Gesundheits- u. Sozialwesen	69	31	76	24	76	21
Sonstige Dienstleistungen	41	59	47	53	62	14
Öffentliche Verw., Org. ohne E.*	68	32	76	24	49	10
Restliche Bereiche*	33	67	46	54	20	1
Kleinstbetriebe (1-9 Beschäftigte)	37	63	39	61	47	13
Kleinbetriebe (10-49 Beschäftigte)	39	61	42	58	45	26
Mittelbetriebe (50-249 Beschäftigte)	55	45	61	39	43	29
Großbetriebe (250 und mehr B.)	78	22	85	15	34	31
Bremen insgesamt	39	61	63	37	41	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2014. Aufgrund von Rundungen ergibt die Summe der einzelnen Werte nicht immer 100 %. *Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Wochenarbeitszeiten von 40 und mehr Stunden sind vor allem für Beschäftigte in Kleinst- und Kleinbetrieben typisch. Demgegenüber gelten solche Arbeitszeiten nur in etwa jedem fünften Großbetrieb und für weniger als die Hälfte der Mittelbetriebe. Bei der Mehrheit der Kleinstbetriebe bedeutete Vollzeit somit mehr als 40 Stunden, bei der Mehrheit der der Mittel- und Großbetriebe dagegen weniger als 40 Stunden. Insgesamt arbeiteten 37 % der Bremer Vollzeitbeschäftigten laut Arbeitsvertrag 40 und mehr Stunden pro Woche. Der Beschäftigtenanteil von Vollzeitbeschäftigten mit dieser Wochenarbeitszeit lag damit deutlich unter dem ermittelten Betriebsanteil. Dies ist plausibel, da der auf Kleinst- und Kleinbetriebe entfallende Beschäftigtenanteil geringer ist als jener, der auf Mittel- und Großbetriebe entfällt. Von den durchschnittlich kürzeren Arbeitszeiten in Mittel- und Großbetrieben profitiert dementsprechend eine vergleichsweise große Zahl von Beschäftigten. Insgesamt arbeiteten

dadurch fast zwei Drittel der Bremer Vollzeitbeschäftigten weniger als 40 Stunden pro Woche. Aufgrund der ungleichen Verteilung von Männern und Frauen auf die Betriebe der einzelnen Größenklassen lassen sich entsprechend unterschiedlich lange Arbeitszeiten ableiten. Bei Frauen, da häufiger als Männer in kleineren Betrieben des Dienstleistungssektors tätig, dürften Vollzeitstellen in der Regel eine längere vertragliche Wochenarbeitszeit aufweisen als bei Männern. Im Gesundheits- und Sozialwesen, der Branche mit dem höchsten Frauenanteil, bedeutet Vollzeit dagegen auch für die große Mehrheit der Beschäftigten eine Arbeitszeit von weniger als 40 Stunden. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass überdurchschnittlich viele Beschäftigten in dieser Branche auf Teilzeitstellen arbeiten.

Überstunden und Ausgleichsformen

Schwankungen der Personalverfügbarkeit auf Grund von Ausfallzeiten (z. B. Urlaub, Krankheit oder Fortbildung) oder eine nicht vollständig planbare Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen können eine flexible Gestaltung betrieblich vereinbarter Arbeitszeiten erforderlich machen. In Abhängigkeit von der Nutzung von Überstunden oder anderer Mittel zur Ausweitung der Arbeitszeiten können die tatsächlich geleisteten von den vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten, wie sie oben beschrieben wurden, abweichen. Im zum Zeitpunkt der Befragung abgelaufenen Geschäftsjahr⁹ wurden von 56 % aller Bremer Betriebe Überstunden geleistet und somit die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten überschritten. Mit 52 und 51 % fielen die Anteilswerte in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt etwas geringer aus. Ähnlich wie in anderen Regionen nahm die Nutzung von Überstunden mit der Größe der Betriebe zu. So ordneten teils weit mehr als die Hälfte aller Klein-, Mittel- und Großbetriebe Überstunden an, aber nur 46 % aller Kleinstbetriebe. Die Mehrheit der Bremer Kleinstbetriebe kam somit ohne Überstunden aus. Mehrarbeit in Form von Überstunden gab es im Verarbeitenden Gewerbe (67 %), im Baugewerbe (73 %) und im Gesundheits- und Sozialwesen (62 %). In allen anderen Branchen waren die Anteile von Betrieben mit Überstunden deutlich kleiner.

Soweit beim Einsatz von Überstunden Zuschläge gezahlt werden, kann dies die Arbeitskosten erhöhen. Die Befragungsergebnisse zeigen allerdings, dass Überstunden in der Mehrheit der Fälle nicht mehr ausbezahlt werden. In lediglich 4 % aller

⁹ Im Rahmen der vorliegenden Befragung beziehen sich Auskünfte zu Überstunden stets auf das zum Zeitpunkt der jeweiligen Befragung zurückliegende Geschäftsjahr. Die im Befragungsjahr 2014 ermittelten Angaben zur Verbreitung von Überstunden beziehen sich somit auf das Geschäftsjahr 2013.

Betriebe wurden Überstunden ausschließlich finanziell abgegolten. Bei weiteren 31 % wurden diese sowohl durch Überstundenzuschläge als auch durch Freizeit ausgeglichen. Überstundenzuschläge gab es damit in etwa jedem dritten Betrieb. Im Vergleich mit früheren Jahren hat die finanzielle Vergütung von Überstunden damit an Bedeutung verloren. In 55 % aller Betriebe wurden Überstunden ausnahmslos durch Freizeit ausgeglichen. In rund jedem zehnten Betrieb wurden Überstunden überhaupt nicht vergütet. Diese Praxis war fast ausschließlich in Kleinstbetrieben zu beobachten. Ein Ausgleich von angesammelten Überstunden durch Freizeit kann für die betroffenen Beschäftigten zusätzliche Spielräume, z. B. bei der Gestaltung von Freizeitinteressen eröffnen, kann aber auch mit höheren Flexibilitätsanforderungen einhergehen, wenn die konkrete Nutzung der Freiräume von den Betroffenen nicht planbar ist. Letzteres dürfte die Regel sein, da die sich die Bestimmung des Zeitpunktes für den Ausgleich von angesammelten Überstunden sehr wahrscheinlich an der betrieblichen Auftragslage und weniger an den individuellen Freizeitplänen der Beschäftigten orientiert.

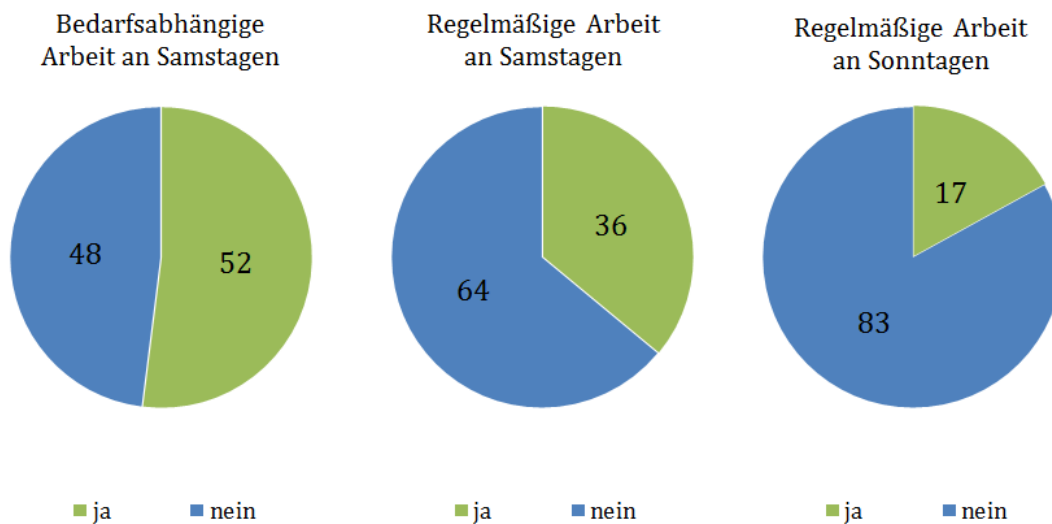
Der Ausgleich von Überstunden wurde in kleinen und großen Betrieben unterschiedlich gehandhabt. In Kleinstbetrieben wurden Überstunden überwiegend mit Freizeit abgegolten. Dies war bei mehr als zwei Drittel der Betriebe dieser Größenklasse der Fall. In Kleinbetrieben wurde dies von jedem zweiten Betrieb praktiziert. Dies dürfte auch die stärkere Verbreitung dieser Praxis im Baugewerbe und im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen erklären, wo Überstunden von jeweils rund 70 % der Betriebe ausschließlich durch Freizeit ausgeglichen wurden. Betriebe in diesen beiden Branchen sind in der Regel deutlich kleiner als im Durchschnitt. Bei Mittel- und Großbetrieben waren die entsprechenden Anteile mit 24 bzw. 21 % deutlich kleiner.

Arbeit an Samstagen und Sonntagen

Für die Anpassung von Arbeitszeiten an betriebliche Bedarfe stehen neben Überstunden weitere Steuerungsinstrumente zur Verfügung, wie z. B. Arbeit an Samstagen und Sonntagen. Während mit der Nutzung von Überstunden vor allem auf kurzfristige, in der Regel nicht vorhersehbare Nachfrageschwankungen reagiert wird, ergibt sich Wochenendarbeit aus der Tatsache, dass die gleiche Tätigkeit zu verschiedenen Tagen der Woche von verschiedenen Arbeitnehmern am gleichen Arbeitsplatz ausgeführt werden muss.

In jedem zweiten Bremer Betrieb wurde in Abhängigkeit von der jeweiligen Bedarfslage, in jedem dritten regelmäßig an Samstagen gearbeitet. In rund jedem sechsten Betrieb arbeiteten die Beschäftigten regelmäßig auch an Sonntagen (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Verbreitung von Samstags- und Sonntagsarbeit



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2014.

Der Gebrauch von bedarfsabhängiger Samstagsarbeit war nicht auf einzelne Branchen oder Betriebsgrößenklassen beschränkt, sondern in allen Teilen der Wirtschaft zu beobachten – allerdings in unterschiedlich hohem Ausmaß. Regelmäßige Arbeit an Samstagen war demgegenüber weniger stark verbreitet, wurde aber in einzelnen Bereichen der Wirtschaft relativ breit genutzt. In dieser Hinsicht fielen vor allem die Sonstigen Dienstleistungen auf: Mit rund drei Viertel gab es hier so viele Betriebe mit regelmäßiger Samstagsarbeit wie in keiner anderen Branche. Überdurchschnittlich hohe Werte waren auch in der Branche Handel/Reparatur zu beobachten, wo rund sechs von 10 Betrieben von regelmäßiger Samstagsarbeit berichteten (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Verbreitung von Samstags- und Sonntagsarbeit nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branche/Betriebsgrößenklasse	Bedarfsabhängige Einbeziehung des Samstags	Ständige oder regelmäßige Samstagsarbeit	Ständige oder regelmäßige Sonntagsarbeit	Anteil von Frauen an den Beschäftigten	Anteil der Branchen/Betriebsgrößenklasse an allen Frauen
	Angaben in %			Angaben in %	
Verarbeitendes Gewerbe	68	28	15	15	8
Baugewerbe*	85	5	2	18	2
Handel, Reparatur	38	59	12	44	13
Logistik	58	31	21	28	6
Wirtschaftsbezogene DLS	58	18	9	43	25
Gesundheits- u. Sozialwesen	36	25	22	76	21
Sonstige Dienstleistungen	44	73	45	62	14
Öffentliche Verw., Org. ohne E.*	43	10	14	49	10
Restliche Bereiche*	94	27	24	20	1
Kleinstbetriebe (1-9 Beschäftigte)	50	33	12	47	13
Kleinbetriebe (10-49 Beschäftigte)	52	39	25	45	26
Mittelbetriebe (50-249 Beschäftigte)	66	48	29	43	29
Großbetriebe (250 und mehr B.)	70	59	43	34	31
Bremen insgesamt	52	36	17	41	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014. *In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen nur begrenzt belastbar.

Die Sonstigen Dienstleistungen weisen auch bei der regelmäßigen Sonntagsarbeit die höchsten Nutzeranteile auf: In fast jedem zweiten Betrieb dieser Branche arbeiteten die Beschäftigten regelmäßig auch an Sonntagen. Die Anforderungen an die zeitliche Flexibilität der beschäftigten Arbeitnehmer sind somit in den einzelnen Bereichen der Bremer Wirtschaft sehr unterschiedlich.

Teilzeitbeschäftigung

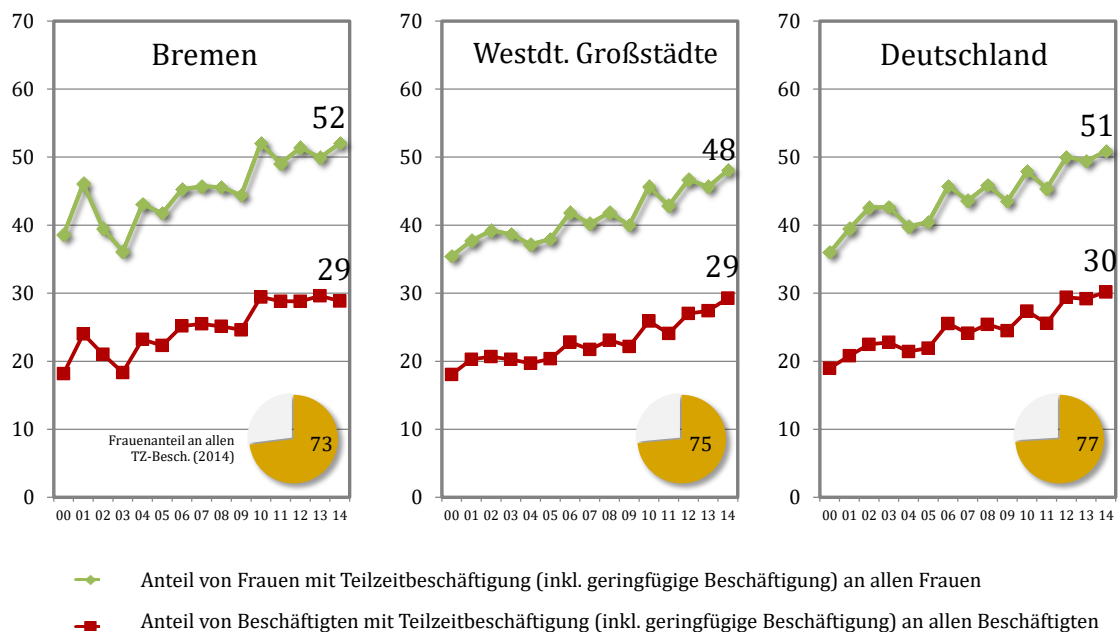
Die Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen hängt in hohem Maße davon ab, ob und inwieweit sich Beruf und Familie miteinander vereinbaren lassen. Unter den bestehenden gesellschaftlichen Voraussetzungen lässt sich dieses Ziel offensichtlich am wirkungsvollsten durch die Einrichtung von Teilzeitstellen realisieren. Eine Teilzeitbeschäftigung ist von den betroffenen Arbeitnehmern mehrheitlich gewünscht. Als Hauptmotiv wird von den Betroffenen die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen genannt. Bundesweit gaben lediglich 15 % der teilzeitbeschäftigten Frauen an, dass sie in Teilzeit tätig sind, weil eine Vollzeittätigkeit nicht zu finden war. Bei Männern beträgt der entsprechende Anteil bundesweit 27 %.¹⁰ Die tendenziell gestiegene Zahl von solchen Beschäftigungsverhältnissen in den letzten Jahren steht somit in engem Zusammenhang mit den Erwerbsorientierungen von Frauen.

In Bremen arbeiteten im zurückliegenden Jahr rund 29 % der Arbeitnehmer auf einer Teilzeitstelle (inkl. geringfügige Beschäftigung). Mit 29 bzw. 30 % fielen die Anteile im Durchschnitt westdeutscher Großstädte und im Bundesdurchschnitt ähnlich aus wie in Bremen.

Bei Teilzeitbeschäftigung (inkl. geringfügiger Beschäftigung) bestehen erhebliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Insgesamt stellten Frauen fast drei Viertel aller Bremer Teilzeitbeschäftigten (westdeutsche Großstädte: 75 %, Deutschland: 77 %). Wie der Blick auf die Entwicklung dieser Beschäftigungsverhältnisse zeigt, hat sich der Anteil von Teilzeitbeschäftigten (inkl. geringfügig Beschäftigten) bei Frauen in den letzten Jahren deutlich erhöht. Im Jahr 2000 lag der Anteil von teilzeitbeschäftigten Frauen an allen beschäftigten Frauen noch unter 40 %. Die Mehrheit der Frauen war somit vollzeitbeschäftigt. In den folgenden Jahren ist der Anteil von teilzeitbeschäftigten Frauen gestiegen und betrug im Jahr 2014 rund 52 % (vgl. Abbildung 7).¹¹

¹⁰ vgl. Wanger, S: Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. IAB-Kurzbericht 4/2015).

¹¹ Von allen männlichen Beschäftigten üben 13 % eine Teilzeitbeschäftigung (inkl. geringfügige Beschäftigung) aus.

Abbildung 7: Entwicklung von Teilzeitbeschäftigung (inkl. geringfügige Beschäftigung)

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Wellen 2000 bis 2014.

In den einzelnen Bereichen der Bremer Wirtschaft war Teilzeitbeschäftigung unterschiedlich stark verbreitet. Dies gilt sowohl für die betriebliche Reichweite als auch für den Anteil Teilzeitbeschäftigter an allen Beschäftigten. An der Spitze steht das Gesundheits- und Sozialwesen, wo mit 80 % überdurchschnittlich viele Betriebe Teilzeit nutzten. Im Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck gab es zwar genauso viele Nutzerbetriebe. Die Teilzeitquote war aber deutlich kleiner als im zuvor genannten Bereich. Im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiteten insgesamt rund vier von 10 Beschäftigten auf einer Teilzeitstelle (ohne geringfügige Beschäftigung) – so viele wie in keiner anderen Branche. Der intensive Gebrauch dieser Beschäftigungsform steht in engem Zusammenhang mit dem hohen Frauenanteil in dieser Branche: Drei Viertel der dort beschäftigten Arbeitnehmer waren weiblich. Frauen besetzten rund acht von 10 Teilzeitbeschäftigten in diesem Bereich. Vor dem Hintergrund des aufgezeigten Zusammenhangs waren Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse in Branchen mit einem geringen Frauenanteil, wie z. B. dem Verarbeitenden Gewerbe oder dem Baugewerbe, wenig verbreitet. Dies betrifft weniger den Anteil der Nutzerbetriebe als vielmehr die Teilzeitquote und damit die Intensität der Nutzung. Sofern in den beiden genannten Branchen Teilzeitstellen vorhanden waren, wurden diese mehrheitlich von Frauen besetzt. Generell gilt, dass in jeder einzelnen Branche der Anteil von Frauen an den Teilzeitbeschäftigten deren Anteil an den Beschäftigten deutlich überstieg (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Teilzeitbeschäftigung (ohne geringfügige Beschäftigung) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branche/Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten**	Anteil von Teilzeitbeschäftigten** an den Beschäftigten insgesamt	Anteil von Frauen an den Beschäftigten in der Branche/Betriebsgrößenklasse		
			Anteil von Frauen an den Teilzeitbeschäftigten** in der Branche/Betriebsgrößenklasse	Anteil von Frauen an den Beschäftigten in der Branche/Betriebsgrößenklasse	
		Angaben in %		Angaben in %	
Verarbeitendes Gewerbe	53	6	60	15	
Baugewerbe*	39	6	60	18	
Handel/Reparatur	51	19	80	44	
Logistik	47	9	65	28	
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	49	15	72	43	
Gesundheits- und Sozialwesen	80	41	84	76	
Sonstige Dienstleistungen	60	26	85	62	
Öffentliche Verw./Org. ohne E.*	80	28	84	49	
Restliche Bereiche*	72	8	74	20	
Kleinstbetriebe (1-9 Beschäftigte)	43	17	79	47	
Kleinbetriebe (10-49 Beschäftigte)	71	17	82	45	
Mittelbetriebe (50-249 Beschäftigte)	89	20	78	43	
Großbetriebe (250 und mehr B.)	99	16	77	34	
Bremen insgesamt	55	17	78	41	

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014. *Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar. **Inklusive Midi-Jobs, ohne geringfügige Beschäftigung.

Im Hinblick auf die betriebsgrößen-spezifischen Nutzungsintensitäten bestehen im Gegensatz zur branchenspezifischen Nutzung keine nennenswerten Unterschiede. Die Teilzeitquoten schwankten zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen zwischen 16 und 20 %.

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Mini-Jobs)

Die Nutzung von geringfügiger Beschäftigung war auch im letzten Jahr weit verbreitet. In mehr als der Hälfte der Betriebe gab es zum Stichtag entsprechende Beschäftigungsverhältnisse. Der Gebrauch soweit er die Zahl der Nutzerbetriebe betrifft war damit ähnlich breit wie bei der oben beschriebenen klassischen Teilzeit. Der Anteil geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse an der Gesamtbeschäftigung war allerdings deutlich kleiner. Im letzten Jahr betrug der Anteil geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse an der Gesamtzahl der im Rahmen der Befragung erfassten

Beschäftigungsverhältnisse Mitte 2014 rund 11 % (westdeutsche Großstädte: 10 %, Deutschland: 12 %). Der Anteil in Bremen entsprach damit dem Niveau des vorangegangenen Jahres.

Frauen stellten den größten Teil der geringfügig Beschäftigten: Rund zwei Drittel waren weiblich, rund ein Drittel männlich. Von allen Frauen arbeitete rund eine von fünf als geringfügig Beschäftigte.

In den einzelnen Bereichen der Bremer Wirtschaft wurden geringfügige Beschäftigungsverhältnisse unterschiedlich stark genutzt. Die Intensität der Nutzung war wiederum eng verknüpft mit dem Anteil von Frauen an den Beschäftigten. Mini-Jobs waren vor allem in den Dienstleistungsbranchen verbreitet. Spitzenreiter waren der Bereich der Sonstigen Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen, wo es solche Beschäftigungsverhältnisse in jeweils drei von vier Betrieben gab. Beide Branchen unterscheiden sich jedoch erheblich hinsichtlich des Anteils dieser Beschäftigungsverhältnisse an der Gesamtbeschäftigung. Während dieser im Gesundheits- und Sozialwesen nur leicht über dem Durchschnitt lag, war er im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen mehr als doppelt so hoch: Insgesamt mehr als jedes vierte Beschäftigungsverhältnis war geringfügig. Von Bedeutung waren solche Beschäftigungsverhältnisse auch im Handel sowie im Bereich der Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen. Demgegenüber nahezu bedeutungslos waren sie in den männerdominierten Branchen Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Geringfügige Beschäftigung nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branche/Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit geringfügig Beschäftigten	Anteil von geringfügig Beschäftigten an den Beschäftigten insgesamt	Anteil von Frauen an den geringfügig Beschäftigten in der Branche/Betriebsgrößenklasse	Anteil von Frauen an den Beschäftigten in der Branche/Betriebsgrößenklasse
	Angaben in %		Angaben in %	
Verarbeitendes Gewerbe	45	2	69	15
Baugewerbe*	56	10	50	18
Handel/Reparatur	55	11	75	44
Logistik	53	7	18	28
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	46	18	66	43
Gesundheits- und Sozialwesen	72	14	84	76
Sonstige Dienstleistungen	71	26	64	62
Öffentliche Verw./Org. ohne E.*	31	4	56	49
Restliche Bereiche*	45	3	55	20
Kleinstbetriebe (1-9 Beschäftigte)	46	18	69	47
Kleinbetriebe (10-49 Beschäftigte)	71	17	63	45
Mittelbetriebe (50-249 Beschäftigte)	65	8	72	43
Großbetriebe (250 und mehr B.)	57	8	62	34
Bremen insgesamt	55	11	66	41

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014. *Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

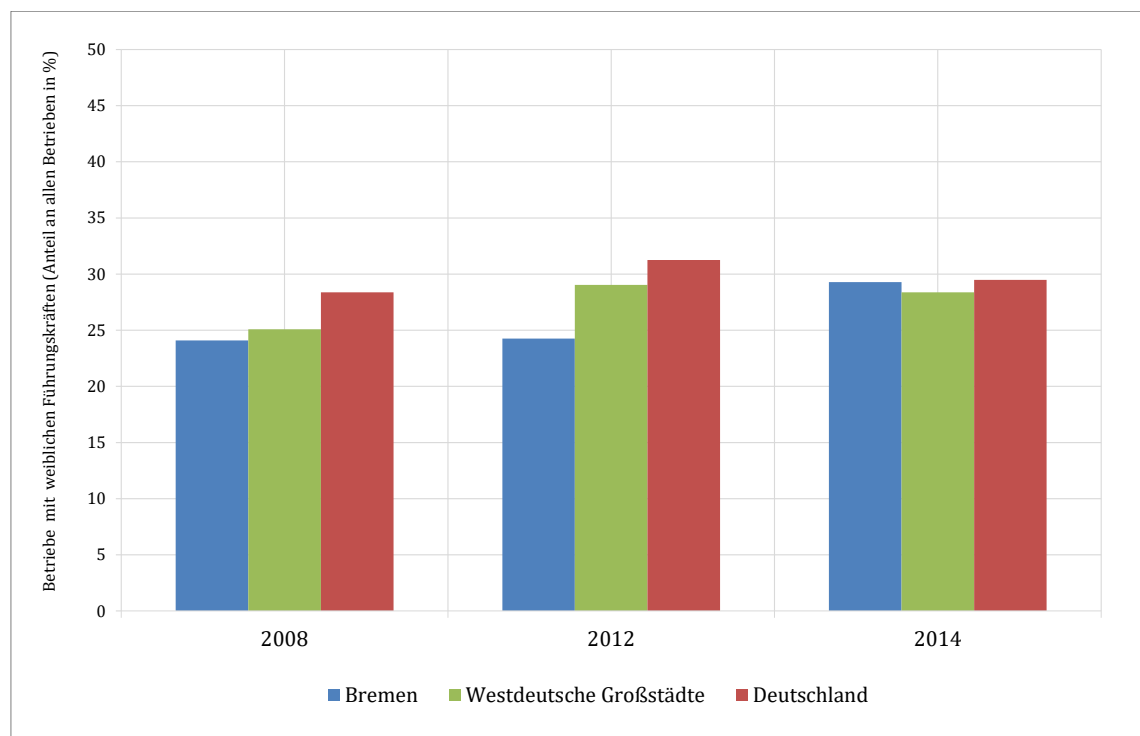
Fazit: Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit bestimmt neben der Art der ausgeübten Tätigkeit wesentlich die individuellen Einkommenschancen. Hierbei bestehen allerdings erhebliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Rund acht von zehn Männern arbeiten in Vollzeit, aber nur rund die Hälfte aller Frauen. Fast ebenso viele Frauen arbeiten auf einer Teilzeitstelle oder üben eine geringfügige Beschäftigung aus. Die ungleiche Verteilung des vorhandenen Arbeitsvolumens führt zu unterschiedlichen Einkommenschancen zwischen Frauen und Männern. Im Falle von Teilzeitbeschäftigung ermöglicht die Reduzierung aber oftmals erst die Beteiligung am Erwerbsleben und ist daher in vielen Fällen durchaus gewollt.

3 Frauen in Führungspositionen

3.1 Entwicklung des Frauenanteils an Führungspositionen

Im Jahr 2014 waren in mehr als zwei Drittel aller Bremer Betriebe die obersten Führungspositionen ausschließlich mit Männern besetzt. Lediglich in 29 % aller Bremer Betriebe gab es mindestens eine Frau mit einer Vorgesetztenposition auf der ersten Führungsebene (vgl. Abbildung 8).¹²

Abbildung 8: Betriebe mit weiblichen Führungskräften auf der ersten Führungsebene



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Wellen 2008, 2012 und 2014. Stand: jeweils 30. Juni.

Im Vergleich zur letztmaligen Erhebung im Jahr 2012 hat sich der Anteil von Betrieben mit weiblichen Führungskräften um fünf Prozentpunkte erhöht. Damit hat Bremen zum Bundesdurchschnitt aufgeschlossen. In den Jahren 2008 und 2012 lag

¹² Als Führungspositionen auf der ersten bzw. obersten Führungsebene werden im vorliegenden Bericht Geschäftsführung, Filial- oder Betriebsleitung bzw. Inhaberschaft oder Mitgliedschaft im Vorstand gezählt. Damit werden Führungskräfte auf der ersten bzw. obersten Führungsebene präziser erfasst als in anderen Untersuchungen, wo nicht zwischen oberster und anderen Führungsebene differenziert wird und z. B. Abteilungsleiter, Bereichsleiter oder sogar Fachkräfte mit „hochqualifizierten Tätigkeiten“ wie wissenschaftliche Mitarbeiter oder Ingenieure als „Führungskräfte“ gezählt werden.

Bremen noch deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. Der Abstand zwischen Bremen und dem Bundesdurchschnitt betrug im Jahr 2008 noch rund vier, im Jahr 2012 sogar sieben Prozentpunkte.

Im Durchschnitt aller Betriebe besteht die oberste Führungsebene aus 1,4 Personen. Die Zahl der Führungskräfte steigt erwartungsgemäß mit der Betriebsgröße. In Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten besteht die oberste Führungsebene und zugleich einzige Führungsebene aus einer Person, in der Regel dem tätigen Inhaber. In Betrieben ab 250 Beschäftigten besteht die oberste Führungsebene im Durchschnitt aus drei Personen. Hierbei handelt es sich oftmals um angestellte Manager.

Zwischen den einzelnen Branchen bestehen erhebliche Unterschiede. Diese betreffen sowohl den Anteil von Betrieben mit weiblichen Führungskräften als auch die Veränderung dieses Anteils in den letzten zwei Jahren (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Betriebe mit Frauen auf der ersten Führungsebene nach Branchen

Branche	2012	2014
	Angaben in %	
Verarbeitendes Gewerbe	27	17
Baugewerbe*	8	10
Handel/Reparatur	20	27
Logistik	13	13
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	18	23
Gesundheits- und Sozialwesen	44	47
Sonstige Dienstleistungen	35	52
Öffentliche Verwaltung/Org. ohne E.*	42	46
Bremen insgesamt	24	29
Westdeutsche Großstädte	29	28
Deutschland	31	29

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2012 und 2014. *In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Mit Ausnahme der männerdominierten Logistikbranche und des Verarbeitenden Gewerbes ist der Anteil von Betrieben mit weiblichen Führungskräften in allen Branchen gestiegen. Besonders hoch fiel der Anstieg im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen aus. Dies ist zugleich die einzige Branche, in der mehr als die Hälfte der Betriebe weibliche Führungskräfte aufweist. Überdurchschnittlich hohe Anteile weisen auch das Gesundheits- und Sozialwesen und der Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck auf. Die Steigerungen fielen zwar weniger

stark aus als im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass das Ausgangsniveau in den beiden genannten Bereichen höher war. In den einzelnen Branchen des Prozierenden Gewerbes sowie in der Logistikbranche sind Betriebe mit weiblichen Führungskräften demgegenüber selten. Im Baugewerbe z. B. gab es in neun von 10 Betrieben keine einzige weibliche Führungskraft.

Ein Blick auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt, dass es in drei der vier Größenklassen Zuwächse gegeben hat. Bei Kleinst-, Klein- und Mittelbetrieben gab es im letzten Jahr anteilig mehr Betriebe mit weiblichen Führungskräften als vor zwei Jahren. Bei Großbetrieben hat sich der entsprechende Anteil demgegenüber etwas verringert. Nach wie vor finden sich Betriebe mit weiblichen Führungskräften eher im Bereich der kleinen und mittelständischen Betriebe als bei Großbetrieben (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Betriebe mit Frauen auf der ersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	2012	2014
	Angaben in %	
Kleinstbetriebe (1-9 Beschäftigte)	23	28
Kleinbetriebe (10-49 Beschäftigte)	27	31
Mittelbetriebe (50-249 Beschäftigte)	26	36
Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte)	26	22
Bremen insgesamt	24	29

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2012 und 2014.

Im Hinblick auf den Frauenanteil an den vorhandenen Führungspositionen zeigt sich folgendes Bild: Im Jahr 2014 waren knapp ein Viertel der insgesamt rund 22 Tsd. Führungskräfte auf der obersten Führungsebene weiblich. Gegenüber der letzten Erhebung im Jahre 2012 ist der Anteil damit um drei Prozentpunkte gestiegen (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Entwicklung des Anteils von Frauen an allen Führungskräften auf der ersten Führungsebene

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Wellen 2008, 2012 und 2014.

Mit der jüngsten Entwicklung hat Bremen zum Bundesdurchschnitt aufgeschlossen. Vor zwei Jahren lag der Frauenanteil an den Führungspositionen in Bremen noch deutlich unter den Vergleichswerten. Anders als in Bremen ging der Frauenanteil an allen Führungspositionen auf der ersten Ebene im Bundesdurchschnitt und im Durchschnitt westdeutscher Großstädte um zwei Prozentpunkte gegenüber der Erhebung von vor zwei Jahren zurück.

Führungsbeteiligung von Frauen in den einzelnen Bereich der Wirtschaft

Die Einbeziehung von Frauen in Leitungspositionen auf der ersten Führungsebene unterscheidet sich sehr stark nach der Branche. Für 2014 ergibt sich eine Schwankungsbreite in den Anteilen von 42 Prozentpunkten. Deutlich oberhalb des Bremer Durchschnitts lag der Frauenanteil in den verschiedenen Dienstleistungsbereichen, insbesondere im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen, wo jede zweite Führungskraft auf der ersten Führungsebene weiblich ist. Vergleichsweise hohe Anteile weisen auch das Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Bereich der Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck auf. Deutlich unterhalb des Durchschnitts fiel der Anteil im Baugewerbe, im Verarbeitenden Gewerbe und in der

Logistikbranche aus. In den drei genannten Branchen stellten Frauen jeweils nur rund ein Zehntel der Führungskräfte.

Die Befragungsergebnisse belegen einen Zusammenhang zwischen dem Anteil von Frauen an den Beschäftigten und der Einbindung von Frauen in oberste Führungspositionen. In Branchen mit einem hohen Frauenanteil an den Beschäftigten ist in der Regel auch deren Anteil an den Positionen auf der ersten Führungsebene höher. Es zeigt sich allerdings, dass der Anteil der Frauen an den Vorgesetztenpositionen auf der ersten Ebene in allen Branchen unter ihrem Anteil an den Beschäftigten liegt. In einzelnen Bereichen ist der Anteil von Frauen an den Führungspositionen noch nicht einmal halb so hoch wie deren Anteil an den Beschäftigten. So stellen Frauen z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen zwar rund drei Viertel aller Beschäftigten, aber nur rund ein Drittel der Führungskräfte (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Frauen auf der ersten Führungsebene nach Branchen

Branche	Anteil von Frauen an Führungspositionen auf der ersten Ebene	Anteil von Frauen an den Beschäftigten
	Angaben in %	
Verarbeitendes Gewerbe	11	15
Baugewerbe*	8	18
Handel/Reparatur	21	44
Logistik	10	28
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	19	43
Gesundheits- und Sozialwesen	35	76
Sonstige Dienstleistungen	50	62
Öffentliche Verwaltung/Org. ohne E.*	33	49
Restliche Bereiche*	9	20
Bremen insgesamt	24	41

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014. *In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Ein Blick auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt keinen eindeutigen Zusammenhang. In allen vier Größenklassen lag der Frauenanteil an den Führungspositionen auf der obersten Leitungsebene bei maximal 25 %. Darüber hinaus lag der Anteil in allen vier Größenklassen deutlich unter dem Anteil von Frauen an den Beschäftigten (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Frauen auf der ersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Anteil von Frauen an Führungspositionen auf der ersten Ebene	Anteil von Frauen an den Beschäftigten
	Angaben in %	
Kleinstbetriebe (1-9 Beschäftigte)	25	47
Kleinbetriebe (10-49 Beschäftigte)	24	45
Mittelbetriebe (50-249 Beschäftigte)	20	43
Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte)	25	34
Bremen insgesamt	24	41

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014.

Frauen auf Führungspositionen in privaten und in öffentlichen Betrieben

Erhebliche Unterschiede bestehen zwischen Betrieben im öffentlichen und im privaten Eigentum. Den hochgerechneten Angaben der Befragung zufolge befinden sich rund 3 % aller Bremer Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mehrheitlich oder ausschließlich im Eigentum der öffentlichen Hand. In diesen Betrieben, hier als „Betriebe im öffentlichen Eigentum“ oder „öffentliche Betriebe“ bezeichnet, sind rund 12 % aller Beschäftigten tätig. Betriebe und Dienststellen der Öffentlichen Verwaltung bilden den Kern dieser Gruppe. Hierzu gehören aber auch Betriebe aus anderen Bereichen, insbesondere aus den Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen, den Sonstigen Dienstleistungen sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen. Betriebe, die sich mehrheitlich oder ausschließlich im Eigentum der öffentlichen Hand befinden, sind in der Regel größer als der durchschnittliche Bremer Betrieb. Während durchschnittlich lediglich 1 % aller Betriebe 250 oder mehr Beschäftigte aufweisen, beträgt der Anteil bei öffentlichen Betrieben 10 %. Gleichwohl beschäftigt die Hälfte der Betriebe in öffentlichem Eigentum weniger als 10 Arbeitnehmer.

In Betrieben im öffentlichen Eigentum lag der Anteil von Frauen an den Beschäftigten deutlich über dem der Privatwirtschaft. Der Frauenanteil an den Führungskräften auf der ersten Führungsebene ist in öffentlichen Betrieben fast doppelt so hoch wie in der Privatwirtschaft. Im Gegensatz zu den Betrieben der Privatwirtschaft entspricht zudem Anteil von Frauen an den Führungskräften annähernd deren Anteil an den Beschäftigten (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Frauen auf der ersten Führungsebene nach Eigentumsform der Betriebe

Eigentumsform	Anteil von Frauen an Führungspositionen auf der ersten Ebene	Anteil von Frauen an den Beschäftigten
	Angaben in %	
Betriebe im öffentlichen Eigentum	43	47
Betriebe der Privatwirtschaft	23	39
Sonstiges bzw. nicht bekannt	30	49
Bremen insgesamt	24	41

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014.

Die beobachteten Unterschiede könnten möglicherweise mit den unterschiedlichen Rahmenbedingungen zusammenhängen. So unterliegen die Verwaltungen des Landes Bremen und der Stadtgemeinde Bremen und Bremerhaven und die sonstigen nicht bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Lande Bremen sowie die Gerichte des Landes Bremen – anders als Betriebe der Privatwirtschaft – dem Landesgleichstellungsgesetz. Mit dem LGG soll die Gleichstellung von Frauen und Männern verwirklicht werden. So sollen z. B. Frauen in Bereichen vorrangig berücksichtigt werden, in denen sie bislang noch unterrepräsentiert sind.¹³

Frauen auf der zweiten Führungsebene

In rund jedem dritten Bremer Betrieb gibt es unterhalb der obersten noch eine zweite Führungsebene. Erwartungsgemäß steigt der Anteil von Betrieben mit einer zweiten Führungsebene mit der Betriebsgröße. Rund drei Viertel aller Betriebe mit 50 bis 249 und nahezu alle Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten verfügen über eine solche zweite Ebene. Von den Führungspositionen auf dieser zweiten Führungsebene, hierzu zählen z. B. Abteilungsleitungen, sind in Bremen 37 % mit Frauen besetzt. Auf der zweiten Führungsebene sind weibliche Vorgesetzte somit deutlich stärker vertreten als auf der ersten bzw. obersten Führungsebene. Der Frauenanteil an Führungspositionen auf der zweiten Führungsebene lag geringfügig über dem Wert der letzten Erhebung im Jahr 2012 (vgl. Abbildung 10).

¹³ Vgl. Antwort des Senats auf die Kleine Anfrage der Fraktion der SPD „Geschlechtergerechtigkeit im Einflussbereich des Landes Bremen“, Drucksache 18/1369, Bremen 29.04.2014.

Abbildung 10: Frauen auf der zweiten Führungsebene

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Wellen 2008, 2012 und 2014. Stand: jeweils 30. Juni.

Im Gegensatz zur ersten Ebene lassen sich auf der zweiten Ebene keine nennenswerten Unterschiede zwischen Betrieben in öffentlichem Eigentum und Betrieben der Privatwirtschaft feststellen. Bei beiden Gruppen sind etwas mehr als ein Drittel der entsprechenden Stellen mit Frauen besetzt.

3.2 Ausübung von Vorgesetztenfunktionen in Teilzeit

Die Übernahme von Führungsaufgaben durch Frauen ist angesichts der vorherrschenden Erwerbsmuster immer auch mit der Frage verknüpft, ob sich Beruf und Familie vereinbaren lassen. Es geht hierbei vor allem um eine familiengerechte Arbeitsplatzgestaltung. In diesem Zusammenhang geraten vor allem Modelle in den Fokus, die an einer Reduzierung der Arbeitszeiten ansetzen. So heißt es zum Thema „familiengerechte Arbeitsplatzgestaltung“ z. B. in Satz 1 § 8 des LGG: „Grundsätzlich sind Vollzeitarbeitsplätze zur Verfügung zu stellen. Im übrigen sind Arbeitsplätze so zu gestalten, dass sie auch vorübergehend in der Form der Teilzeitbeschäftigung oder bei Ermäßigung der Arbeitszeit wahrgenommen werden können. Dies gilt insbesondere auch auf der Funktionsebene des gehobenen und höheren Dienstes sowie für entsprechende Positionen bei Arbeiterinnen und Arbeitern sowie Angestellten.“

Der aktuellen Befragung zufolge gibt es in jedem sechsten Bremer Betrieb die Möglichkeit, Führungsverantwortung auch im Rahmen einer Teilzeitstelle auszuüben (westdeutsche Großstädte: 20 %, Deutschland: 17 %). Hierbei ist zu berücksichtigen, dass im Rahmen des IAB-Betriebspanels als Teilzeit jedes Arbeitszeitvolumen gilt, welches unterhalb der vereinbarten wöchentlichen Vollzeitarbeitszeit liegt. Damit ist der Teilzeitbegriff im Rahmen der hier zu Grunde liegenden Befragung sehr breit gefasst.

Wenn solche Möglichkeiten vorhanden waren, dann wurde diese auch mehrheitlich genutzt: In rund zwei Drittel der Betriebe mit entsprechenden Möglichkeiten wurde hiervon auch Gebrauch gemacht (westdeutsche Großstädte: 53 %, Deutschland: 62 %). Das Vorhandensein solcher Möglichkeiten steigt mit der Betriebsgröße. Während dies bei Kleinstbetrieben eher zu den Ausnahmen gezählt werden muss, gab es bei immerhin rund einem Drittel aller Großbetriebe und damit doppelt so vielen Betrieben wie im Durchschnitt entsprechende Möglichkeiten. Im Hinblick auf die Verbreitung solcher Optionen in den einzelnen Bereichen der Bremer Wirtschaft bestanden ebenfalls erhebliche Unterschiede. Am häufigsten gab es diese Möglichkeiten in der Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck und im Gesundheits- und Sozialwesen: In jeweils mehr als einem Viertel der Betriebe dieser beiden Bereiche war es nach Angaben der Betriebe prinzipiell möglich, Führungspositionen in Teilzeit wahrzunehmen. In den einzelnen Bereichen des Produzierenden Gewerbes und der Logistikbranche beschränkten sich solche Möglichkeiten demgegenüber auf eine kleine Minderheit von Betrieben. Die Möglichkeiten, Führungspositionen auch in Teilzeit wahrzunehmen, richteten sich zwar prinzipiell an Frauen und Männer. Angesichts der vorherrschenden Rollenmuster, wonach in erster Linie Frauen die Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bewältigen müssen, dürften jedoch vor allem Frauen angesprochen sein. Die geringe Verbreitung in den zuletzt genannten Branchen könnte daher mit den geringen Anteilen von Frauen an den Beschäftigten zusammenhängen. Da Frauen in den Belegschaften und erst recht in den Führungsetagen dieser Betriebe eher selten sind, kann dies zu dem Schluss führen, dass es solcher Möglichkeiten in diesen Branchen nicht bedarf. Umgekehrt können sich Betriebe in frauendominierten Bereichen der Wirtschaft, wie z. B. dem Gesundheits- und Sozialwesen, mit ähnlicher Begründung stärker verpflichtet bzw. in höherem Maße angesprochen fühlen, entsprechende Möglichkeiten für ihre weiblichen Beschäftigten bzw. ihre weiblichen Führungskräfte bereitzustellen. Dies würde den höheren Anteil von Betrieben in diesen Branchen erklären (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Betriebe mit der Option auf Ausübung einer Vorgesetztenfunktion in Teilzeit und deren tatsächliche Nutzung nach Branchen

Branche	Betriebe mit Option auf Teilzeit-Führung	Betriebe mit Nutzung der Option		Anteil von Frauen an den Beschäftigten
		Anteil an Betrieben mit Option	Anteil an allen Betrieben	
	Angaben in %	Angaben in %		Angaben in %
Verarbeitendes Gewerbe	14	75	10	15
Baugewerbe*	14	86	12	18
Handel/Reparatur	13	64	8	44
Logistik	10	78	8	28
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	18	47	8	43
Gesundheits- und Sozialwesen	28	88	24	76
Sonstige Dienstleistungen	14	70	10	62
Öffentliche Verwaltung/Org. ohne E.*	29	53	16	49
Restliche Bereiche*	-	-	-	20
Bremen insgesamt	16	66	11	41

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014. *In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Das Ergebnis, wonach der Anteil von Betrieben im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen vergleichsweise niedrig ausfällt, ist insofern überraschend, als der Frauenanteil an den Beschäftigten und insbesondere an den Führungspositionen dort sehr hoch ist. In diesem Fall dürfte die geringe Verbreitung von Teilzeioptionen für Führungskräfte vermutlich mit der vergleichsweise geringen Größe der Betriebe in dieser Branche zusammenhängen. Diese sind mit durchschnittlich neun Beschäftigten deutlich kleiner als im Durchschnitt der Bremer Wirtschaft. Mit der Betriebsgröße wiederum erhöht sich die Teilzeioption für Führungskräfte deutlich (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Betriebe mit der Option auf Ausübung einer Vorgesetztenfunktion in Teilzeit und deren tatsächliche Nutzung nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Option auf Teilzeit-Führung	Betriebe mit Nutzung der Option		Anteil von Frauen an den Beschäftigten
		Anteil an Betrieben mit Option	Anteil an allen Betrieben	
	Angaben in %	Angaben in %		Angaben in %
Kleinstbetriebe (1-9)	13	58	8	47
Kleinbetriebe (10-49)	21	72	15	45
Mittelbetriebe (50-249)	24	86	21	43
Großbetriebe (250 und mehr)	32	59	19	34
Bremen insgesamt	16	66	11	41

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014.

In Betrieben mit entsprechenden Teilzeitmöglichkeiten wurden diese branchen- und betriebsgrößenübergreifend mehrheitlich auch genutzt. Am häufigsten machten Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens hiervon Gebrauch. Im Ergebnis weist diese Branche auch die höchste Nutzungsquote auf: In rund jedem vierten Betrieb des Gesundheits- und Sozialwesens gab es Führungskräfte, deren Arbeitszeit unterhalb der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in ihrem Betrieb lag.

Möglichkeiten auf Führung in Teilzeit wurden von Betrieben des öffentlichen Bereichs etwas häufiger als von privaten Betrieben angeboten (20 vs. 16 %). Genutzt wurden sie in drei Viertel bzw. zwei Drittel der Fälle. In Betrieben und Einrichtungen im öffentlichen Eigentum gab es somit nicht nur etwas häufiger Möglichkeiten für Vorgesetzte auf einer Teilzeitstelle zu arbeiten, sondern wurden diese sofern vorhanden auch häufiger in Anspruch genommen. Im Ergebnis gab es in 16 % aller Betriebe in öffentlichem Eigentum mindestens eine Führungskraft, die ihre Führungsaufgaben im Rahmen einer Teilzeitstelle wahrnahm, aber in lediglich 10 % aller Betriebe in Privateigentum.

Männliche und weibliche (Teilzeit-)Führungskräfte

Insgesamt üben 8 % aller Bremer Führungskräfte ihre Vorgesetztentätigkeit in Teilzeit aus.¹⁴ Damit ist diese Form der Wahrnehmung von Führungsaufgaben auf einen relativ kleinen Teil des Führungspersonals beschränkt. Dass dies keine Besonderheit der Bremer Wirtschaft ist, zeigt der Blick auf die Werte für Deutschland insgesamt. Mit 7 % ist der Anteil ähnlich klein wie in Bremen. Im Durchschnitt westdeutscher Großstädte beträgt er 6 %.

Vor dem Hintergrund der vorherrschenden Rollenmuster ist es wenig überraschend, dass die große Mehrheit der Teilzeitführungskräfte weiblich ist. So stellen Frauen fast drei Viertel aller Teilzeitführungskräfte; nur ein Viertel ist männlich. Gleichwohl ist Teilzeit auch für weibliche Führungskräfte eher die Ausnahme denn die Regel. Nur knapp 20 % der weiblichen Führungskräfte arbeiten auf einer Stelle mit reduzierter Arbeitszeit. Mit etwas mehr als 80 % sind weibliche Führungskräfte ebenso wie ihre männlichen Kollegen mehrheitlich auf Vollzeitstellen tätig. Weibliche Führungskräfte arbeiten damit zugleich häufiger auf Vollzeitstellen als im Durchschnitt der weiblichen Beschäftigten. Im Schnitt arbeitet nur knapp die Hälfte aller Frauen auf einer Vollzeitstelle, aber rund 8 von 10 Männern. Dementsprechend fällt auch der Anteil von männlichen Führungskräften mit einer Teilzeitstelle äußerst gering aus: Nur 3 % arbeiten auf einer Teilzeitstelle.

In Betrieben im öffentlichen Eigentum ist der Anteil von Führungskräften, die ihre Aufgaben im Rahmen einer Teilzeitstelle wahrnehmen mit 13 % fast doppelt so hoch wie in Betrieben der Privatwirtschaft (7 %). In beiden Bereichen gleichermaßen sind es vor allem Frauen, die solche Stellen besetzen. Im öffentlichen Bereich stellen Frauen fast zwei Drittel und in der Privatwirtschaft rund drei Viertel aller Führungskräfte mit einer Teilzeitstelle.

Fazit: Die Ergebnisse der aktuellen Befragung haben gezeigt, dass in fast allen Branchen Betriebe mehrheitlich von Männern geführt werden. Auf der ersten Führungsebene liegt der Anteil von Frauen nach wie vor weit unter ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung. Auf der zweiten Führungsebene ist die Differenz etwas geringer. Höhere Beschäftigtenanteile gehen in der Regel einher mit einer größeren Repräsentanz von Frauen auf der obersten Führungsebene. Die vergleichsweise größten Chancen auf die Übernahme von Führungsaufgaben haben Frauen somit in jenen Bereichen der Wirtschaft, die durch hohe Frauenanteile an der

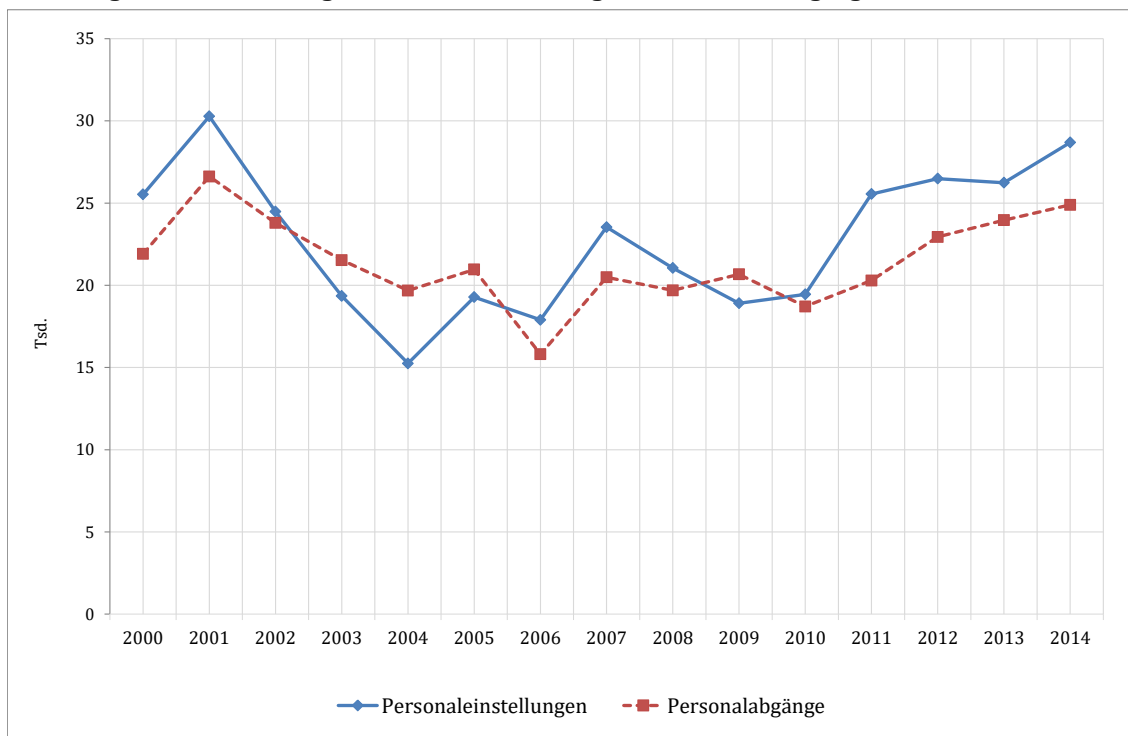
¹⁴ Es kann an dieser Stelle nicht zwischen Vorgesetztenpositionen auf der ersten und auf der zweiten Führungsebene unterschieden werden.

Gesamtbeschäftigung charakterisiert sind. In männerdominierten Branchen sind Frauen in oberen Führungsetagen dagegen die absolute Ausnahme.

4 Personalbewegungen

Im ersten Halbjahr 2014 sind in Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hochgerechnet ca. 4 Tsd. neue sozialversicherungspflichtig und nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse entstanden. Hinter diesem Zuwachs verbirgt sich eine weit größere Zahl von Personalbewegungen, wie die folgende Abbildung 11 belegt.

Abbildung 11: Entwicklung der Personaleinstellungen und Personalabgänge

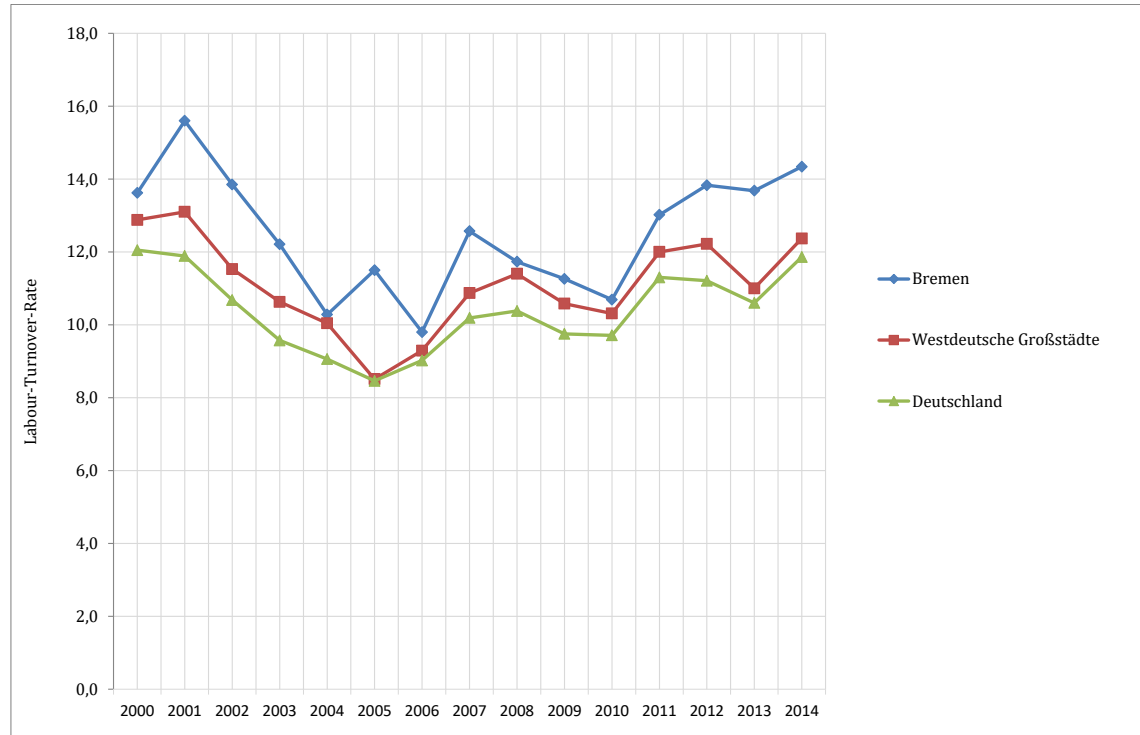


Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2000 bis 2014.

Im ersten Halbjahr 2014 sind insgesamt fast 55 Tsd. Personen entweder neu eingestellt worden oder sind aus ihren Betrieben ausgeschieden. Neu eingestellt wurden rund 29 Tsd. Personen (Frauenanteil: 46 %). Gleichzeitig sind rund 25 Tsd. Beschäftigte aus ihren Betrieben ausgeschieden (Frauenanteil: 42 %). Damit war sowohl die Zahl der Einstellungen als auch die Zahl der Personalabgänge höher als im vorangegangenen Jahr. Die Dynamik auf dem Bremer Arbeitsmarkt hat sich somit erhöht. Dies wird auch sichtbar an der sogenannten Labour-Turnover-Rate (LTR), welche die Summe der Personalbewegungen darstellt. Wie schon in den Vorjahren war die LTR in Bremen höher als im Bundesdurchschnitt und im Durchschnitt westdeutscher Großstädte. Auf dem Bremer Arbeitsmarkt wurde somit wieder relativ mehr

Personal umgeschlagen als im vorangegangenen Jahr sondern auch mehr als in anderen Regionen (vgl. Abbildung 12).¹⁵

Abbildung 12: Entwicklung der Labour-Turnover-Rate



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2000 bis 2014.

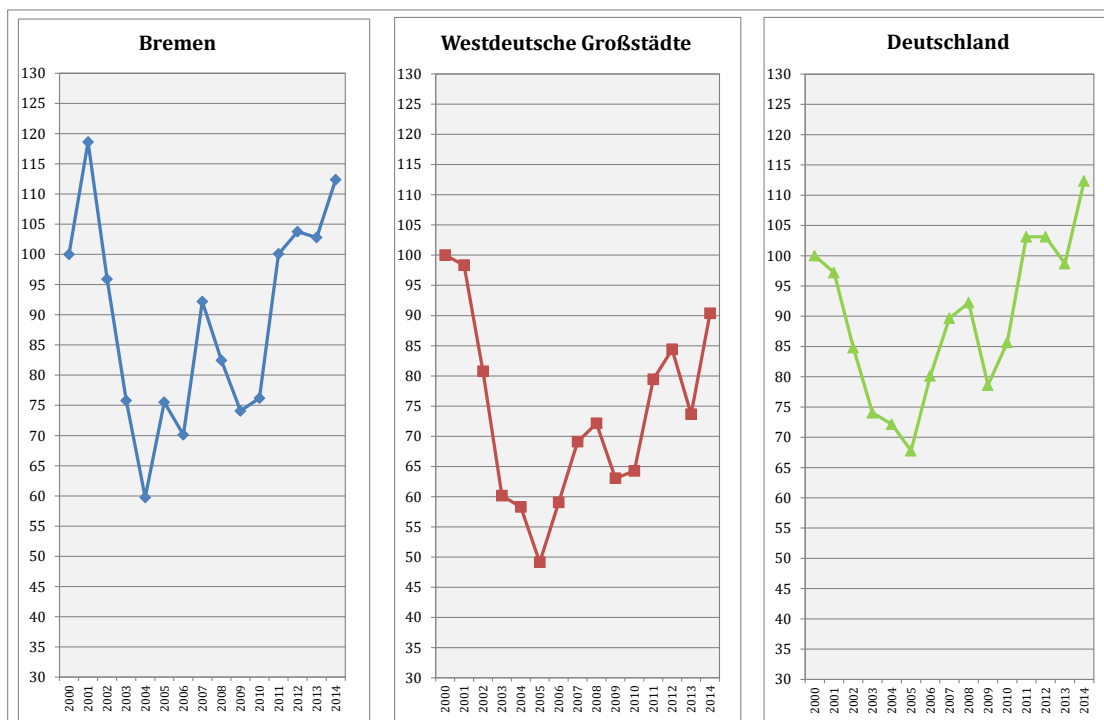
Wenngleich die hohe Beschäftigungsdynamik in Bremen mit einem Aufbau von Beschäftigung einherging, war dieser nicht höher als in den Vergleichsregionen. Die Relation aus Einstellungen und Abgängen im hier betrachteten Zeitraum war mit rund 1,2 identisch. Dies deutet darauf hin, dass die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse im Schnitt geringer ist als in anderen Regionen, was allerdings keine Rückschlüsse auf die Gründe für diese Entwicklung erlaubt. Der höhere Personalumschlag kann sowohl mit einer eventuell höheren Wechselbereitschaft der Bremer Beschäftigten infolge besserer Beschäftigungsmöglichkeiten als auch mit einer stärker ausgeprägten Nutzung befristeter Arbeitsverträge seitens der regionalen Arbeitgeber zusammenhängen (siehe hierzu ausführlich Kapitel 5.2).

¹⁵ Die Labour-Turnover-Rate ergibt sich aus der Summe der Einstellungs- und der Abgangsrate. Die Einstellungsrate ist die Summe aller Einstellungen in einem bestimmten Zeitraum in Relation zur Gesamtbeschäftigung. Die Abgangsrate ist die Summe aller Abgänge in einem bestimmten Zeitraum in Relation zur Gesamtbeschäftigung. Die Labour-Turnover-Rate zeigt somit an, wie viel Personal – gemessen am Beschäftigtenbestand – innerhalb eines bestimmten Zeitraumes bewegt bzw. umgeschlagen wird. Je größer dieser Umschlag ist, umso höher ist die Beschäftigungsdynamik.

4.1 Personaleinstellungen

Im Vorjahresbericht wurde gezeigt, dass sich die Arbeitskräftenachfrage der Bremer Wirtschaft merklich abgeschwächt hatte. Die Zahl der Einstellungen war im ersten Halbjahr 2013 nach drei Jahren stetiger Zuwächse nicht mehr gestiegen, was auch auf die im Vergleich zu den Vorjahren deutlich schlechtere Geschäftslage zurückzuführen war. So konnten zahlreiche Bremer Betriebe ihre Kapazitäten nicht auslasten und hätten bei entsprechender Auftragslage höhere Umsätze erzielen können (vgl. hierzu ausführlich Kapitel 8).¹⁶ Im Jahr 2014 ist die Zahl der Einstellungen wieder gestiegen und zwar um 9 % gegenüber dem Vorjahreswert. Zugleich wurden im letzten Jahr so viele Einstellungen vorgenommen wie noch nie in den letzten 15 Jahren. Nur im Jahr 2001 wurden noch mehr neue Arbeitskräfte von den Bremer Betrieben eingestellt (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Entwicklung der Personaleinstellungen (2000 = 100)



¹⁶ Im Jahr 2013 ist das Bruttoinlandsprodukt in Bremen nur noch um 0,5 % gewachsen. In den Jahren zuvor fielen die Zuwächse deutlich stärker aus (2012: +1,0 %, 2011: +2,4 %, 2010: +5,3 %).

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2000 bis 2014. Jeweils erstes Halbjahr.

In Bremen war die Einstellungsrate, welche die Zahl der Einstellungen in Beziehung zur Zahl der Beschäftigten setzt, auch im Jahr 2014 wieder etwas höher als im Bundesdurchschnitt und im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte. So entsprachen die vorgenommenen Einstellungen in Bremen rund 8 % der Gesamtbeschäftigung (2013: 7 %). In den Vergleichsregionen betragen die Einstellungsraten 6 bzw. 7 %. Da keine Informationen über den Zweck der vorgenommenen Stellenbesetzungen vorliegen, kann es sich bei den beobachteten Personalzugängen sowohl um erweiterungsbedingte als auch ersatzbedingte Personaleinstellungen handeln. Die Ergebnisse früherer Untersuchungen lassen jedoch den Schluss zu, dass die überwiegende Zahl von Einstellungen vermutlich dazu dient, ausgeschiedene Arbeitskräfte zu ersetzen. So gaben in einer Untersuchung kleiner und mittelständischer Bremer Unternehmen 73 % der Befragten als Grund für vorgenommene Einstellungen „Ersatz für ausgeschiedene Mitarbeiter“ an.¹⁷

Wie bereits in den vorangegangenen Jahren war die Arbeitskräftenachfrage in Bremen sehr stark von der beschäftigungsstärksten Branche, den Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen, geprägt. 45 % aller im ersten Halbjahr 2014 in Bremen neu eingestellten Arbeitskräfte entfielen auf diesen Bereich der Wirtschaft (2013: 47 %). Die Einstellungsrate fiel ebenfalls wieder höher aus als in allen anderen Branchen. Mit 15 % war sie fast doppelt so hoch wie im Bremer Durchschnitt. Der Anteil dieser Branche an den vorgenommenen Einstellungen lag dementsprechend deutlich über deren Beschäftigtenanteil. Die Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen haben somit nicht nur absolut betrachtet, sondern auch unter Berücksichtigung ihres hohen Anteils an der Gesamtbeschäftigung wieder überdurchschnittlich viele neue Arbeitskräfte eingestellt. Die zweit- und drittgrößte Zahl von Einstellungen wurden in den Branchen Sonstige Dienstleistungen sowie Gesundheits- und Sozialwesen mit Anteilen von 13 bzw. 11 % vorgenommen. Auf die Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen, die Sonstigen Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen entfielen zusammen mehr als zwei Drittel aller Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2014. Bei Berücksichtigung der jeweiligen Beschäftigtenanteile der letzten beiden Branchen zeigt sich, dass die Sonstigen Dienstleistungen wiederum in stärkerem Maße eingestellt haben als das Gesundheits- und Sozialwesen. So liegt die Einstellungsrate

¹⁷ Vgl. Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen (Hrsg.): Bericht über die Situation der mittelständischen Wirtschaft in der Freien Hansestadt Bremen 2013. Bremen, Februar 2014, S. 67.

in der erstgenannten Branche mit 11 % deutlich über dem Durchschnitt, während sie in der letztgenannten Branche mit 7 % lediglich dem Durchschnitt entspricht (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Einstellungen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branche/Betriebsgrößenklasse	Anteil an Beschäftigten	Anteil an Einstellungen	Einstellungsrate**
	Angaben in %		
Verarbeitendes Gewerbe	21	10	4
Baugewerbe*	4	3	5
Handel/Reparatur	12	7	4
Logistik	9	7	6
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	24	45	15
Gesundheits- und Sozialwesen	11	11	7
Sonstige Dienstleistungen	9	13	11
Öffentliche Verwaltung/Org. ohne E.*	8	3	3
Restliche Bereiche*	2	1	4
Insgesamt	100	100	8
Kleinstbetriebe (1-9)	12	9	6
Kleinbetriebe (10-49)	22	27	9
Mittelbetriebe (50-249)	28	37	10
Großbetriebe (250 und mehr)	38	27	6
Insgesamt	100	100	8

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014. Einstellungen im ersten Halbjahr 2014. Aufgrund von Rundungen ergibt die Summe der einzelnen Werte nicht immer 100 %.*In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar. **Einstellungsrate = Einstellungen im ersten Halbjahr/Beschäftigte im Durchschnitt des ersten Halbjahres.

Im Verarbeitenden Gewerbe, mit einem Beschäftigtenanteil von 21 % zweitgrößter Arbeitgeber in Bremen, war der Anteil an den Einstellungen in den Vorjahren mehrfach gesunken. Im Jahr 2014 setzte sich diese Entwicklung nicht fort. Mit einem Anteil von 10 % an allen im beobachteten Zeitraum erfolgten Personaleinstellungen wurden wieder deutlich mehr neue Arbeitskräfte eingestellt als in früheren Jahren. Mit 4 % fiel auch die Einstellungsrate im Verarbeitenden Gewerbe höher aus als im Vorjahr. Sie war aber nach wie vor nur halb so groß wie im Bremer Durchschnitt. Trotz der erfolgten Steigerungen stellte das Verarbeitende Gewerbe somit weniger neue Arbeitskräfte ein als andere Branchen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass infolge der Auslagerung einzelner Arbeitsprozesse ein erheblicher Teil der vorhandenen Arbeitskräftenachfrage anderen Bereichen der Wirtschaft zugerechnet wird. Dies betrifft vor allem die Branche Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen, welche in Bremen eine überdurchschnittlich hohe Industrieorientierung aufweist. In diesem

Zusammenhang spielt auch eine Rolle, dass sich die in den letzten Jahren besonders dynamisch entwickelte Arbeitnehmerüberlassung als Teilbereich der Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen überwiegend von Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes nachgefragt wird. Ein nennenswerter Teil der Arbeitskräftenachfrage im Bereich der Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen dürfte daher stark mit der Nachfrage von Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes nach entsprechenden Dienstleistungen, einschließlich der Überlassung von Arbeitskräften, zusammenhängen. In der Branche Handel/Reparatur, auf die 20 % aller Betriebe in Bremen und 13 % aller Beschäftigten entfallen, lag der Anteil an den Einstellungen mit 7 % ebenfalls deutlich unter dem Beschäftigtenanteil. Dementsprechend fiel die Einstellungsrate mit lediglich 4 % auch deutlich niedriger aus als im Bremer Durchschnitt.

Die vorgenommenen Einstellungen erstrecken sich auf rund ein Drittel aller Bremer Betriebe. Zwei Drittel der Bremer Betriebe hatten im ersten Halbjahr 2014 keine Personaleinstellungen vorgenommen. In 3 % der Fälle ohne Einstellungen bestand ein Bedarf an Arbeitskräften. Dieser konnte jedoch aus verschiedenen, hier nicht ermittelten Gründen nicht gedeckt werden. Von den Betrieben mit Einstellungen konnten drei Viertel ihren Bedarf an Arbeitskräften vollständig decken. Ein Viertel hätte dagegen über die erfolgten Einstellungen gerne noch weitere Einstellungen vorgenommen.

Einstellungen nach geforderter Qualifikation

Wie bereits im Vorjahr setzte die Mehrheit der im ersten Halbjahr 2014 durch die vorgenommenen Neueinstellungen besetzten Arbeitsplätze eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraus. Von den realisierten Einstellungen entfielen 55 % auf solche qualifizierten Tätigkeiten. Der auf einfache Tätigkeiten entfallende Anteil von Neueinstellungen war mit 45 % deutlich kleiner, war aber mehr als doppelt so hoch wie der entsprechende Anteil von Beschäftigten mit solchen Tätigkeiten. Im Vergleich mit der Struktur der Beschäftigten wurden damit wie schon im Vorjahr überdurchschnittlich häufig Arbeitskräfte für Einfacharbeitsplätze neu eingestellt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass eine nennenswerte Zahl von Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte unbesetzt blieb. Bei einer erfolgreichen Besetzung dieser Stellen wäre der Anteil von Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten deutlich höher ausgefallen (vgl. hierzu ausführlich Kapitel 5.1).

In fast allen Branchen wurden mehr Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten eingestellt als für einfache Tätigkeiten. Der Anteil einfacher Tätigkeiten an den vorgenommenen Einstellungen lag jedoch überall teils deutlich über dem jeweiligen Beschäftigtenanteil dieser Tätigkeitsgruppe. Die erhebliche Diskrepanz zwischen den

Anteilen der beiden Tätigkeitsgruppen an den Beschäftigten und den Einstellungen kann sowohl mit möglichen Besetzungsproblemen bei Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte zusammenhängen als auch damit, dass Arbeitsplätze mit einfachen Tätigkeitsanforderungen offensichtlich häufiger neu besetzt werden als jene, die bestimmte Mindestqualifikationen voraussetzen. Insofern weisen Einfacharbeitsplätze eine geringere Stabilität auf als Arbeitsplätze für qualifizierte Arbeitskräfte (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Beschäftigte und Einstellungen nach Qualifikationsanforderungen, Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branche/Betriebsgrößenklasse	Beschäftigte**		Einstellungen	
	Einfache Tätigkeiten	Qualifizierte Tätigkeiten	Einfache Tätigkeiten	Qualifizierte Tätigkeiten
	Angaben in %			
Verarbeitendes Gewerbe	13	87	53	47
Baugewerbe*	9	91	34	66
Handel/Reparatur	20	80	49	51
Logistik	14	86	25	75
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	29	71	50	50
Gesundheits- und Sozialwesen	21	79	32	68
Sonstige Dienstleistungen	34	66	54	46
Öffentliche Verwaltung/Org. ohne E.*	8	92	14	86
Restliche Bereiche*	31	69	31	69
Kleinstbetriebe (1-9)	22	78	35	65
Kleinbetriebe (10-49)	25	75	44	56
Mittelbetriebe (50-249)	22	78	45	55
Großbetriebe (250 und mehr)	16	84	51	49
Bremen insgesamt	20	80	47	56

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014. Einstellungen im ersten Halbjahr 2014. Aufgrund von Rundungen ergibt die Summe der einzelnen Werte nicht immer 100 %. *In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar. **Ohne Auszubildende und Beamtenanwärter, ohne tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer.

Wie weiter oben bereits dargestellt, arbeiten Frauen häufiger als Männer auf solchen Einfacharbeitsarbeitsplätzen. Von der beschriebenen Entwicklung dürften daher vor allem Frauen betroffen sein. Mit den vorliegenden Daten lässt sich allerdings nicht klären, ob die geringere Stabilität von Einfacharbeitsplätzen auf eine höhere Fluktuationsbereitschaft der betroffenen Arbeitnehmer zurückzuführen ist oder auf eine von vornherein zeitlich befristete Anlage solcher Beschäftigungsverhältnisse.

Frauenanteil an den Einstellungen

Etwa die Hälfte der im ersten Halbjahr 2014 vorgenommenen Einstellungen entfiel auf Frauen. Der Frauenanteil an den Personaleinstellungen lag damit wie schon im letzten Jahr leicht über ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung. In den einzelnen Branchen der Bremer Wirtschaft entsprach der Anteil der Frauen an den Einstellungen überwiegend dem Frauenanteil am Beschäftigtenbestand (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Frauenanteil an Beschäftigten und Einstellungen nach Branchen

Branche	Frauenanteil an den Einstellungen in der Branche	Frauenanteil an den Beschäftigten in der Branche
	Angaben in %	
Verarbeitendes Gewerbe	28	15
Baugewerbe*	7	18
Handel/Reparatur	50	44
Logistik	26	28
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	41	43
Gesundheits- und Sozialwesen	81	76
Sonstige Dienstleistungen	63	62
Öffentliche Verwaltung/Org. ohne E.*	55	49
Restliche Bereiche*	22	20
Bremen insgesamt	46	41

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014. Einstellungen im ersten Halbjahr 2014. *In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

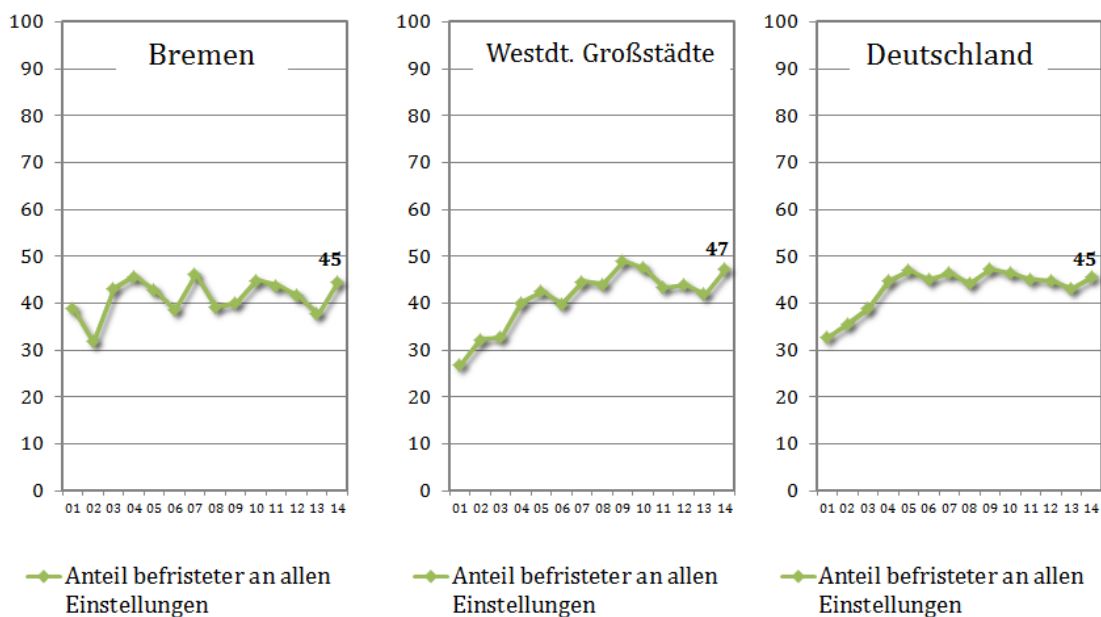
Der Frauenanteil an den neu eingestellten Arbeitskräften war somit in jenen Branchen besonders hoch, die durch überdurchschnittlich hohe Frauenanteile an den Beschäftigten charakterisiert sind. Im Gesundheits- und Sozialwesen waren beispielsweise mehr als drei Viertel aller eingestellten Arbeitskräfte weiblich. Dies entsprach annähernd dem Anteil von Frauen an den Beschäftigten in dieser Branche. Im Baugewerbe betrug der entsprechende Anteil von Frauen an den Einstellungen dagegen lediglich 7 %. Die Geschlechterstruktur der eingestellten Arbeitskräfte spiegelte somit die Struktur der Beschäftigten wider.

Befristete Einstellungen

In den letzten drei bis vier Jahren erhielten wieder mehr neu eingestellte Arbeitskräfte einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Hierzu mag sicherlich die verbesserte

konjunkturelle Lage sowie ein zunehmender Wettbewerb der Betriebe um Fachkräfte beigetragen haben. Im letzten Jahr wurde dieser Trend jedoch gestoppt. Drei Viertel der Bremer Betriebe mit Personaleinstellungen stellten auch oder ausschließlich unbefristet ein und 45 % aller neu eingestellten Arbeitskräfte erhielten lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag. Der Anteil befristeter Neueinstellungen ist damit um sieben Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahreswert gestiegen (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Entwicklung befristeter Einstellungen



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2001 bis 2014. Jeweils Personaleinstellungen im ersten Halbjahr.

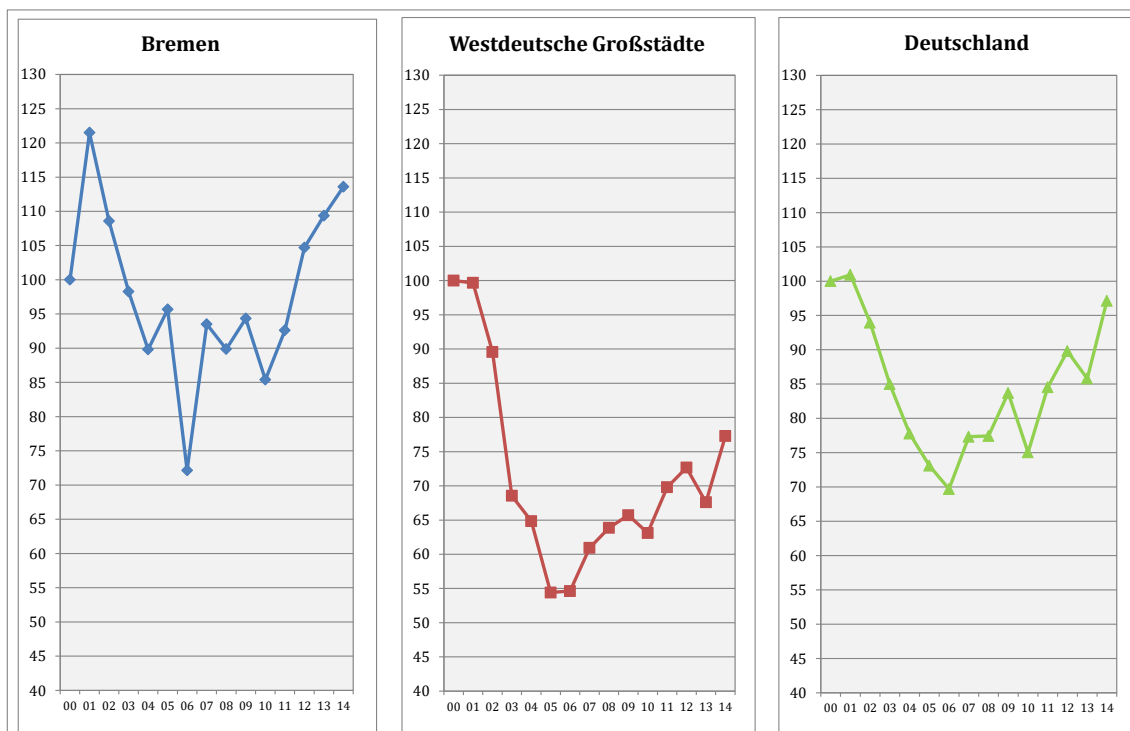
Die beobachtete Entwicklung wurde maßgeblich von den beschäftigungsstarken Betrieben der Bremer Wirtschaft getrieben. Auf Großbetriebe entfiel im letzten Jahr mehr als jede vierte Neueinstellung. Von diesen Neueinstellungen waren wiederum fast drei Viertel lediglich befristet. In Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten erhielten die neu eingestellten Personen demgegenüber mehrheitlich einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Wie schon im vorangegangenen Jahr machten Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes, auf das ein Zehntel der Neueinstellungen entfiel, besonders intensiv von Befristungen Gebrauch. Gleichwohl wurden Befristungen in allen Teilen der Wirtschaft breit genutzt, wie z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen, wo mehr als die Hälfte der neuen Arbeitskräfte befristet eingestellt wurde. Insgesamt betrug der Anteil von Frauen an den befristeten Einstellungen 51 %. Er lag damit wie bereits im vorangegangenen Untersuchungszeitraum über deren Anteil an den neu eingestellten Arbeitskräften (46 %).

Rund ein Viertel der Beschäftigten, deren Befristung im ersten Halbjahr 2014 endete, wurden in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis im selben Betrieb übernommen. Im Vergleich zum vorangegangenen Beobachtungszeitraum sind damit aktuell ähnlich viele zuvor befristete Arbeitnehmer in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis eingemündet. Die übrigen Beschäftigten erhielten zu annähernd gleichen Anteilen erneut einen befristeten Arbeitsvertrag im selben Betrieb oder schieden aus dem Betrieb aus. Nach wie vor mündete somit nur ein kleiner Teil der befristet Beschäftigten in eine unbefristete Beschäftigung beim selben Arbeitgeber ein.

4.2 Personalabgänge

Im letzten Jahr sind wiederum mehr Arbeitskräfte aus ihren Betrieben ausgeschieden als im vorangegangenen Jahr. Die Zahl der Personalabgänge ist damit nicht nur zum vierten Mal in Folge gegenüber dem Vorjahreswert gestiegen, sondern es sind so viele Beschäftigte aus ihren Betrieben ausgeschieden wie noch nie in den letzten 15 Jahren. Nur im Jahr 2001 gab es noch mehr Personalabgänge. Der Blick auf die Vergleichsregionen zeigt ähnliche Entwicklungen. Genau wie in Bremen nahm die Zahl der jährlichen Personalabgänge nahezu stetig zu. Dies bedeutet, dass ein immer größerer Teil der betrieblichen Arbeitskräftenachfrage im Zusammenhang mit der gestiegenen Fluktuation betrachtet werden muss (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Entwicklung der Personalabgänge (2000 = 100)



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2000 bis 2014. Jeweils erstes Halbjahr.

Im letzten Jahr gab es in jedem dritten Bremer Betrieb mindestens einen Personalabgang. Von allen Personalabgängen entfielen 42 % auf weibliche Beschäftigte. Der Frauenanteil an den Abgängen lag damit geringfügig über deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung. Die höchste Zahl von Personalabgängen entfiel erwartungsgemäß auf die Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen, der beschäftigungsstärksten Branche Bremens. Auf diesen Bereich der Wirtschaft entfielen 42 % aller beobachteten Personalabgänge. Weitere 16 % entfielen auf die Sonstigen Dienstleistungen. Beide Branchen waren damit für fast 60 % aller Personalabgänge verantwortlich. Mit jeweils 12 % fiel die Abgangsrate, welche die Zahl der Abgänge in Beziehung zur Zahl der Beschäftigten insgesamt in Beziehung setzt, in beiden Branchen überdurchschnittlich hoch aus. Gemessen an der Gesamtbeschäftigung sind in beiden Bereichen somit mehr Beschäftigte aus ihren Betrieben ausgeschieden als in anderen Branchen (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Personalabgänge nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branche/Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Personalabgängen	Anteil Branche/Betriebsgrößenklasse an allen Abgängen	Abgangsrate**
Verarbeitendes Gewerbe	31	9	3
Baugewerbe*	29	3	5
Handel/Reparatur	28	9	5
Logistik	39	7	5
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	28	42	12
Gesundheits- und Sozialwesen	43	9	6
Sonstige Dienstleistungen	37	16	12
Öffentliche Verwaltung/Org. ohne E.*	35	4	3
Restliche Bereiche*	25	1	5
Insgesamt	32	100	7
Kleinstbetriebe (1-9)	19	12	7
Kleinbetriebe (10-49)	46	27	8
Mittelbetriebe (50-249)	84	33	8
Großbetriebe (250 und mehr)	99	28	5
Insgesamt	32	100	7

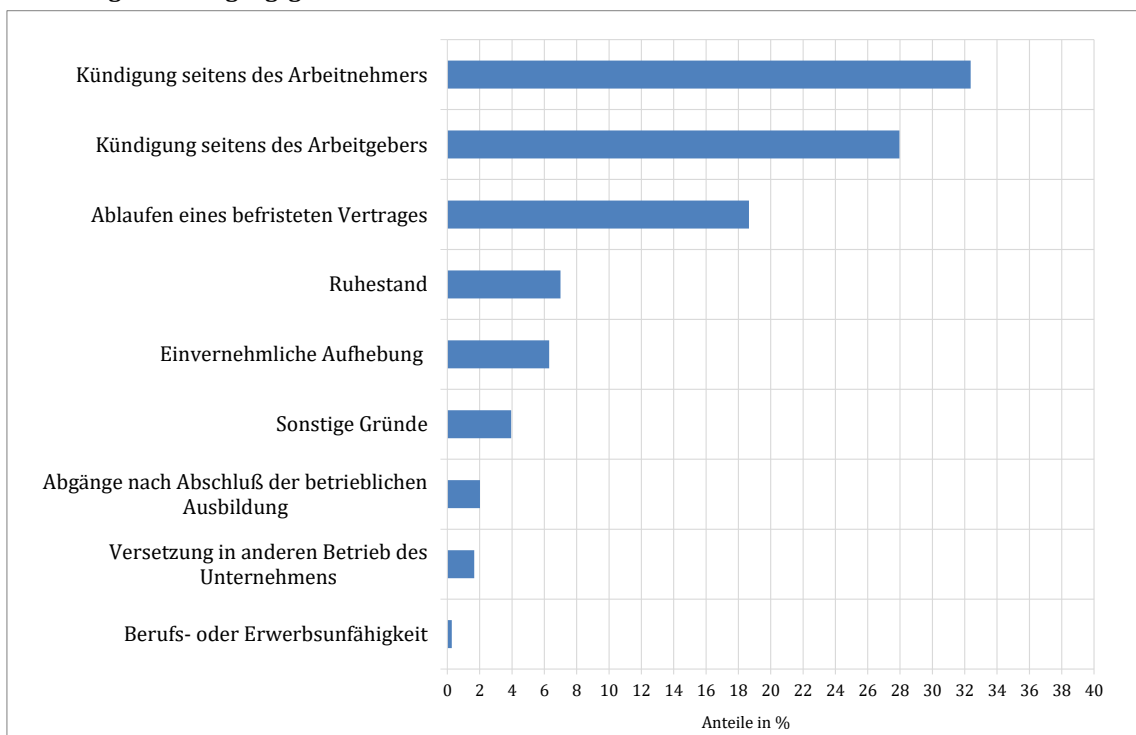
Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014. Personalabgänge im ersten Halbjahr 2014. Aufgrund von Rundungen ergibt die Summe der einzelnen Werte nicht immer 100 %. *In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen nur begrenzt belastbar. **Abgangsrate = Abgänge im ersten Halbjahr/Beschäftigte im Durchschnitt des ersten Halbjahres.

Im Hinblick auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Einstellungen. Wie oben bereits dargestellt hatten vor allem Kleinbetriebe und Mittelbetriebe überdurchschnittlich viele Einstellungen vorgenommen. Dies könnte ein Grund für die überdurchschnittlich hohe Zahl von Personalabgängen in beiden Gruppen sein. So fiel die Abgangsrate mit jeweils 8 % in den beiden genannten Größenklassen überdurchschnittlich hoch aus. Demnach wurden in Kleinbetrieben und Mittelbetrieben relativ mehr Beschäftigungsverhältnisse aufgelöst als in Kleinstbetrieben und Großbetrieben.

Abgangsgründe

Wie bereits in den vergangenen Jahren waren auch im letzten Jahr mehr Abgänge auf Kündigungen seitens der Arbeitnehmer als auf arbeitgeberseitige Kündigungen zurückzuführen. Weitere Abgänge – rund ein Fünftel – hingen mit dem Auslaufen befristeter Arbeitsverträge zusammen. Geringfügig gestiegen ist der Anteil von altersbedingten Personalabgängen. Auf vier die genannten Gründe entfielen zusammen 86 % aller im ersten Halbjahr 2014 erfolgten Personalabgänge (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Abgangsgründe



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014. Bezogen auf Abgänge im ersten Halbjahr 2014

Andere Gründe für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses waren Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit (4 %), Abgänge nach dem Abschluss eines Ausbildungsverhältnisses (2 %), einvernehmliche Auflösungen (6 %) sowie Versetzungen in einen anderen Betrieb des Unternehmens (2 %).

In den Vergleichsregionen gingen genau wie in Bremen mehr Personalabgänge auf Kündigungen seitens der Arbeitnehmer als auf arbeitgeberseitige Kündigungen zurück. Der Anteil arbeitgeberseitiger Kündigungen wie auch der Anteil von Abgängen infolge des Auslaufens befristeter Arbeitsverträge fielen in Bremen jedoch höher aus als im Bundesdurchschnitt (24 bzw. 14 %) und im Durchschnitt westdeutscher Großstädte (22 bzw. 17 %). Umgekehrt ging in Bremen ein geringerer Anteil der Personalabgänge auf arbeitnehmerseitige Kündigungen zurück (westdeutsche Großstädte: 40 %, Deutschland: 38 %). Dies deutet darauf hin, dass die weiter oben beschriebene höhere Dynamik auf dem Bremer Arbeitsmarkt weniger mit einer vermeintlich – im Vergleich zu anderen Regionen – höheren Wechselbereitschaft der Arbeitnehmer zusammenhängt, als vielmehr mit einem intensiveren Gebrauch zeitlich befristeter Beschäftigungsverhältnisse.

In den einzelnen Bereichen der Bremer Wirtschaft waren die Abgangsgründe unterschiedlich bedeutsam (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21: Gründe für Personalabgänge nach Branchen

Branche	Kündigung seitens des Arbeitneh- mers	Kündigung seitens des Betriebes	Ablaufen eines be- fristeten Arbeitsver- trages	Ruhestand	Andere Gründe**
	Angaben in %				
Verarbeitendes Gewerbe	30	14	10	19	27
Baugewerbe*	33	36	0	18	13
Handel/Reparatur	29	22	20	8	21
Logistik	33	19	16	11	21
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	33	44	12	2	9
Gesundheits- und Sozialwesen	51	12	16	6	15
Sonstige Dienstleistungen	29	14	42	2	13
Öffentliche Verwaltung/Org. ohne E.*	14	5	34	28	19
Bremen insgesamt	32	28	19	7	14

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014. Personalabgänge im ersten Halbjahr 2014. *In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen nur begrenzt belastbar. ** Andere Gründe = Ruhestand, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit, Abgänge nach dem Abschluss eines Ausbildungsverhältnisses, einvernehmliche Auflösungen, Versetzungen in einen anderen Betrieb des Unternehmens sowie sonstige, nicht weiter spezifizierte Gründe.

Im Bereich der Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen, der Branche mit einer überdurchschnittlich hohen Zahl von Einstellungen wie auch Personalabgängen, fiel der Anteil arbeitgeberseitiger Kündigungen höher aus als in allen anderen Branchen. Im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen, wo die Abgangsrate genauso hoch ausfiel wie in den Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen, war dieser Grund vergleichsweise unbedeutend. Eine deutlich stärkere Rolle spielte hier das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge: Rund 4 von 10 Personalabgängen waren hierauf zurückzuführen. Im Gesundheits- und Sozialwesen, charakterisiert durch einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil, waren vor allem arbeitnehmerseitige Kündigungen von Bedeutung: Rund die Hälfte aller Abgänge ging auf die Initiative der Beschäftigten zurück. Der Anteil solcher Abgänge lag damit um 19 Prozentpunkte über dem Bremer Durchschnitt. Dies kann ein Indiz für unbefriedigende Arbeitsbedingungen in diesem Bereich der Wirtschaft sein.

Erhebliche Unterschiede bestanden auch zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Gründe für Personalabgänge nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Kündigung seitens des Arbeitnehmers	Kündigung seitens des Betriebes	Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages	Ruhestand	Andere Gründe**
	Angaben in %				
Kleinstbetriebe (1-9)	47	20	1	9	23
Kleinbetriebe (10-49)	38	24	22	4	12
Mittelbetriebe (50-249)	30	31	18	6	15
Großbetriebe (250 und mehr)	23	31	23	10	13
Bremen insgesamt	32	28	19	7	14

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014. Personalabgänge im ersten Halbjahr 2014. *In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen nur begrenzt belastbar. ** Andere Gründe = Ruhestand, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit, Abgänge nach dem Abschluss eines Ausbildungsverhältnisses, einvernehmliche Auflösungen, Versetzungen in einen anderen Betrieb des Unternehmens sowie sonstige, nicht weiter spezifizierte Gründe.

Personalabgänge infolge von Fluktuation hatten vor allem Kleinstbetriebe zu verzeichnen. Ihnen gelang es auch im letzten Jahr weniger gut als größeren Betrieben ihre Beschäftigten zu halten. In Kleinstbetrieben ging fast jeder zweite Personalabgang auf die Initiative der Beschäftigten zurück, in Großbetrieben war der entsprechende Anteil dagegen nur etwa halb so groß. In Betrieben ab 10 Beschäftigten gingen Personalabgänge weit häufiger auf das Auslaufen von befristeten Arbeitsverträgen zurück, welche wiederum bei Kleinstbetrieben so gut wie keine Rolle spielten.

Fazit: Die Dynamik auf dem Bremer Arbeitsmarkt hat im letzten Jahr wieder zugenommen. Zahlreiche Beschäftigte schieden aus, noch mehr Arbeitskräfte wurden eingestellt. Im Ergebnis dieser Bewegungen ist Zahl der Beschäftigungsverhältnisse weiter gewachsen. Die Betriebe haben wieder stärker von befristeten Einstellungen Gebrauch gemacht, wobei Frauen häufiger nur befristet eingestellt wurden als Männer. Erfahrungsgemäß sind solche Beschäftigungsverhältnisse nur von kurzer Dauer, welche selten ein Jahr übersteigt. Da nach wie vor nur eine Minderheit der befristet Beschäftigten unbefristet übernommen wird, dürfte auch für das kommende Jahr mit einer verstärkten (Ersatz-)Nachfrage der Wirtschaft nach Arbeitskräften zu rechnen sein.

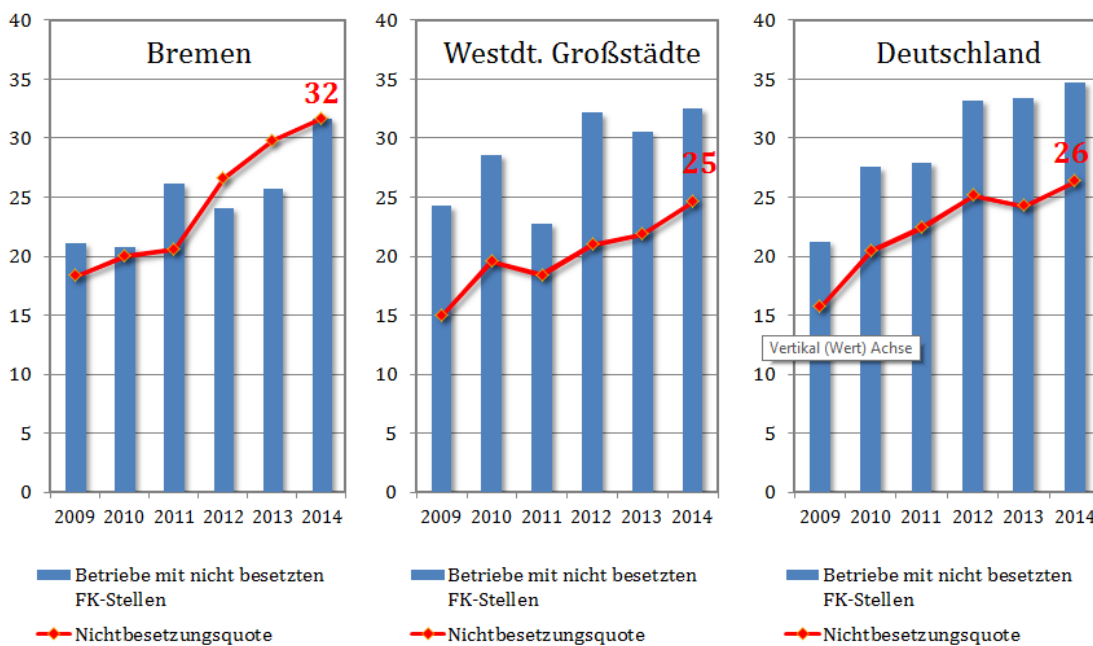
5 Fachkräftebedarf

5.1 Aktuelle Nachfrage nach Fachkräften

Die Verfügbarkeit von Fachkräften ist für die Bremer Wirtschaft – nach einer guten Verkehrsanbindung – der zweitbedeutsamste Standortfaktor.¹⁸ Wie die Befunde der aktuellen Befragung zeigen, kann sich die Bremer Wirtschaft nach wie vor auf ein breites Angebot an qualifiziertem Personal stützen. Im letzten Jahr konnten rund zwei Drittel der Betriebe ihren Fachkräftebedarf, der im Vergleich zum vorangegangenen Jahr um rund 9 % gestiegen war, durch die vorgenommenen Personaleinstellungen vollständig decken. Dies spricht für das regionale Angebot an Fachkräften. Hierbei dürfte die Bremer Wirtschaft genau wie andere Stadtstaaten und Ballungszentren auch von der Mobilitätsbereitschaft zahlreicher Pendler aus dem Umland profitiert haben. Dennoch ist es einer nennenswerten Zahl von Bremer Betrieben nicht oder nur teilweise gelungen, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Jeder dritte Betrieb konnte eine oder mehrere Stellen für Fachkräfte nicht besetzen (westdeutsche Großstädte: 33 %, Deutschland: 35 %). Damit gab es zuletzt deutlich mehr Bremer Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen als im vorangegangenen Jahr. Dies war zugleich der zweithöchste Wert innerhalb der letzten 15 Jahre. Nur im Jahr 2000 hatten mit 39 % noch mehr Bremer Betriebe mit Fachkräftebedarf Probleme bei der Deckung ihrer Nachfrage. Insgesamt waren rund ein Drittel aller im ersten Halbjahr 2014 angebotenen Fachkräftestellen zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal noch unbesetzt. Damit fiel die Nichtbesetzungsquote in Bremen zum fünften Mal in Folge höher aus als im jeweiligen Vorjahr. Mit einem Zuwachs von rund zwei Prozentpunkten war der Anstieg ähnlich stark wie im vorangegangenen Jahr. Im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte und im Bundesdurchschnitt ist der Anteil unbesetzter an allen angebotenen Stellen für Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung oder einen akademischen Abschluss voraussetzen, ebenfalls gestiegen. Er war aber auch im letzten Jahr jeweils geringer als in Bremen. Bis vor wenigen Jahren waren die Nichtbesetzungsquoten noch annähernd identisch. In Bremen war es somit auch im letzten Jahr schwieriger als in anderen Regionen, angebotene Stellen für Fachkräfte zu besetzen. Die Herausforderungen bei der Besetzung von Fachkräftestellen sind damit weiter gestiegen (vgl. Abbildung 17).

¹⁸ Vgl. Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen (Hrsg.): Bericht über die Situation der mittelständischen Wirtschaft in der Freien Hansestadt Bremen 2013. Bremen, Februar 2014.

Abbildung 17: Entwicklung der Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2009 bis 2014.

Die Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen bestimmten auch im letzten Jahr wieder wesentlich die Gesamtnachfrage nach Fachkräften – und zwar nicht nur in Bremen, sondern auch in anderen Regionen. Im Bundesdurchschnitt entfiel rund ein Drittel der im beobachteten Zeitraum zu besetzenden Stellen für Fachkräfte auf diesen Bereich der Wirtschaft. In Bremen lag der entsprechende Wert sogar bei rund der Hälfte. Aufgrund des erheblichen Gewichts machen sich Besetzungsprobleme dieser Branche stärker in der Gesamtbilanz bemerkbar als Entwicklungen in kleineren Branchen. Wie schon in den Vorjahren fanden Betriebe aus den Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen deutlich seltener eine entsprechende Nachfrage für die von ihnen angebotenen Stellen. Auch im Bundesdurchschnitt konnten in diesem Bereich der Wirtschaft anteilig weniger Stellen besetzt werden als in allen anderen Branchen. Das Ergebnis, wonach in dieser Branche bundesweit überdurchschnittlich viele angebotene Stellen nicht besetzt werden konnten, lässt sich mit den vorhandenen Daten nicht erklären, könnte aber möglicherweise mit aus Sicht potenzieller Bewerber als ungünstig wahrgenommen Beschäftigungskonditionen wie z. B. Einkommen, Arbeitszeiten, Beschäftigungsstabilität zusammenhängen. In Bezug auf letzteren Aspekt ist auf die bereits weiter oben angesprochenen Ergebnisse zu verweisen, wonach die Abgangsrate hier deutlich höher ausfiel als im Durchschnitt. Und 44 % aller in den Betrieben der Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen im

letzten Jahr erfolgten Personalabgänge – und damit ebenfalls deutlich mehr als in den anderen Branchen – war arbeitgeberseitig veranlasst (Durchschnitt Bremen: 28 %).

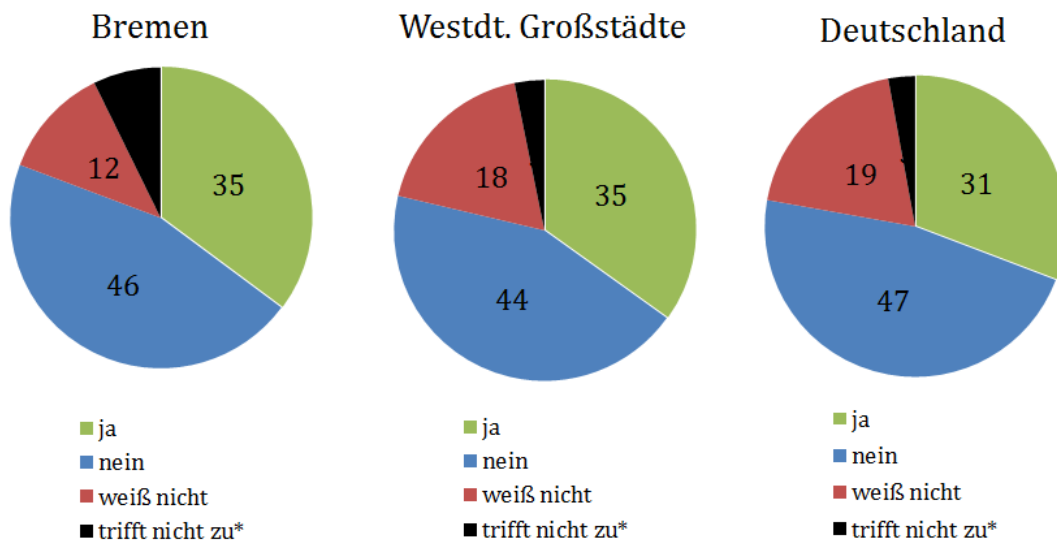
Die vorletzte Befragung aus dem Jahr 2013 hatte zudem gezeigt, dass sich Besetzungsprobleme in Bremen sehr stark auf die mittlere Qualifikationsebene konzentrierten. Im Bereich der Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen, wo auch im vorletzten Jahr überdurchschnittlich viele Stellen nicht besetzt werden konnten, entfielen z. B. 85 % des Fachkräftebedarfs auf Stellen der mittleren und 15 % auf Stellen der oberen Qualifikationsebene. Der Anteil unbesetzter Stellen war in beiden Tätigkeitsgruppen ähnlich hoch (43 bzw. 39 %).¹⁹ Schwierigkeiten konzentrierten sich somit auf jenen Bereich, in dem die Wirtschaft prinzipiell in der Lage ist, Fachkräfteengpässen durch eigene Ausbildungsaktivitäten vorzubeugen (siehe hierzu ausführlich Kapitel 6).

5.2 Stellenpläne und Beurteilung der zukünftigen Personalgewinnungsmöglichkeiten

Die betriebliche Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften wird sich voraussichtlich auch in den nächsten zwei Jahren auf einem vergleichsweise hohen Niveau bewegen. Etwas mehr als jeder dritte Bremer Betrieb gab an, in den nächsten zwei Jahren Stellen für Fachkräfte neu oder wiederbesetzen zu wollen. Damit rechneten etwas mehr Betriebe, Stellen neu oder wieder zu besetzen, als vor drei Jahren. Im Durchschnitt westdeutscher Großstädte fielen die Erwartungen zum künftigen Bedarf an Fachkräften ähnlich aus, im Bundesdurchschnitt war der Anteil von Betrieben mit geplanten Stellenneu- oder Stellenwiederbesetzungen dagegen etwas kleiner. Ebenso wie in Bremen planten jedoch mehr Betriebe als noch vor drei Jahren Stellenbesetzungen (vgl. Abbildung 18).

¹⁹ In der aktuellen Befragung des Jahres 2014 wurden solche Informationen nicht erhoben. Eine entsprechende Differenzierung der hier vorliegenden Ergebnisse ist daher nicht möglich.

Abbildung 18: Betriebe mit vorgesehenen Neu- oder Wiederbesetzungen von Stellen für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren

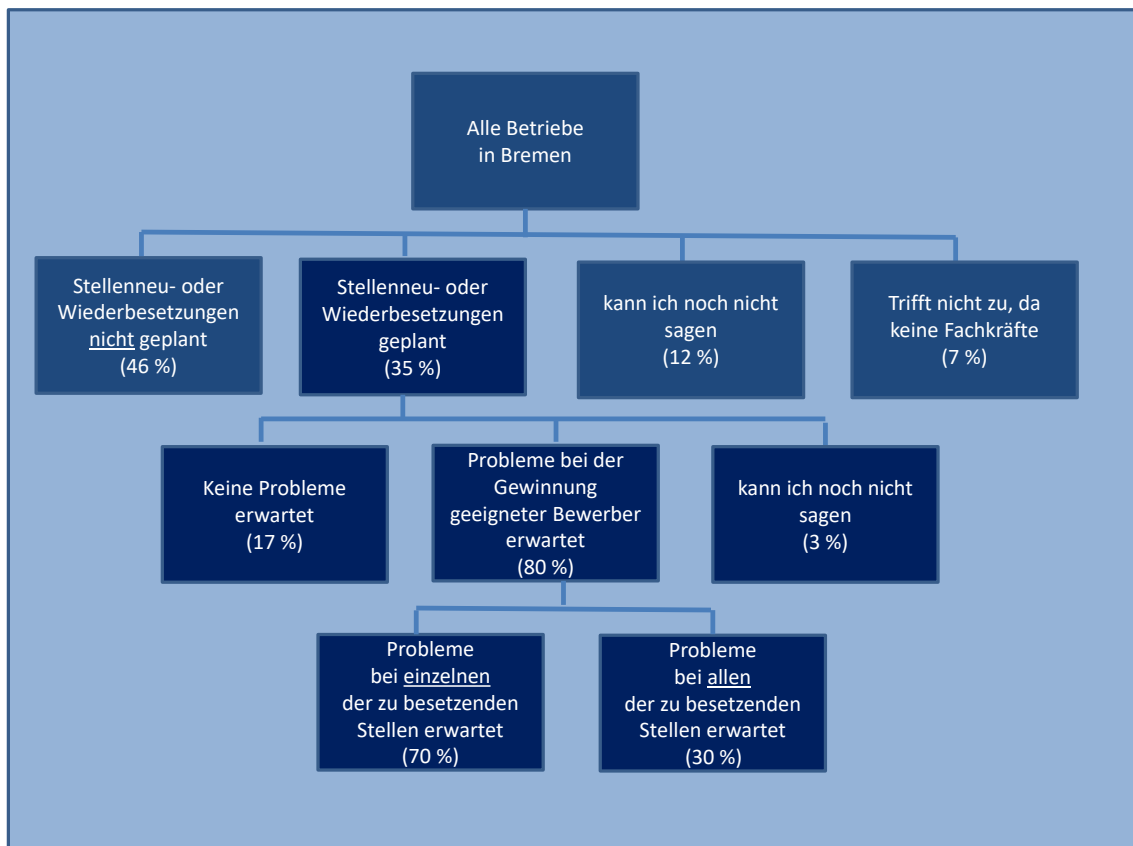


Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014. *trifft nicht zu, da keine Beschäftigung von Fachkräften.

Die Möglichkeiten den zukünftigen Bedarf an Fachkräften zu decken werden von der Bremer Wirtschaft sehr kritisch beurteilt. In rund jedem dritten Betrieb sollen in den nächsten zwei Jahren Stellen für Fachkräfte neu oder wiederbesetzt werden. Vier von fünf Betrieben mit geplanten Stellenbesetzungen rechnen mit Problemen, für die in den nächsten zwei Jahren zu besetzenden Fachkräftestellen geeignete Bewerber zu finden. Die große Mehrheit der Betriebe befürchtet solche Schwierigkeiten jedoch nur bei einzelnen Stellen (vgl. Abbildung 19).²⁰

²⁰ Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: „Wenn Sie an die in den nächsten zwei Jahren anstehenden Stellenbesetzungen für Fachkräfte denken: Erwarteten Sie Probleme, geeignete Bewerber zu finden? Und wenn ja, betrifft das eher einzelne Stellen oder alle zu besetzenden Stellen für Fachkräfte?“

Abbildung 19: Beschäftigungserwartungen und Beurteilung der Personalgewinnungsmöglichkeiten in den nächsten zwei Jahren



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014.

Vor vier Jahren, als entsprechende Informationen zuletzt erhoben wurden, waren die Betriebe deutlich optimistischer. Gleichwohl beurteilte auch damals bereits mehr als die Hälfte der Betriebe die künftigen Möglichkeiten der Personalbeschaffung sehr kritisch (2011: 63 %). Auffällig ist, dass nicht nur eine Mehrheit der kleineren Betriebe künftig mit Schwierigkeiten rechnet, geeignete Bewerber zu finden, sondern auch größere Betriebe. Angesichts der gegenwärtigen Schwierigkeiten kleinerer Betriebe bei der Stellenbesetzung war mit einer gewissen Skepsis zu rechnen. So ist es nicht überraschend, dass 78 % der Kleinbetriebe mit geplanten Stellenbesetzungen Probleme erwarten. Überraschend ist allerdings, dass auch 85 % der Großbetriebe mit Schwierigkeiten rechnen. Betriebe dieser Größenklasse haben ihre Stellen bisher relativ problemlos besetzen können. Das Ergebnis, wonach die betrieblichen Erwartungen bezüglich des Erfolgs bei der Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs nur bedingt mit den aktuellen Erfahrungen der Betriebe, sprich der Besetzungsquote zusammenhängen, erscheint zunächst widersprüchlich. Obwohl es aktuell mehrheitlich gelungen ist, den Bedarf an Fachkräften zu decken, besteht im Hinblick auf die künftigen Möglichkeiten eine sehr breite Skepsis. Dass

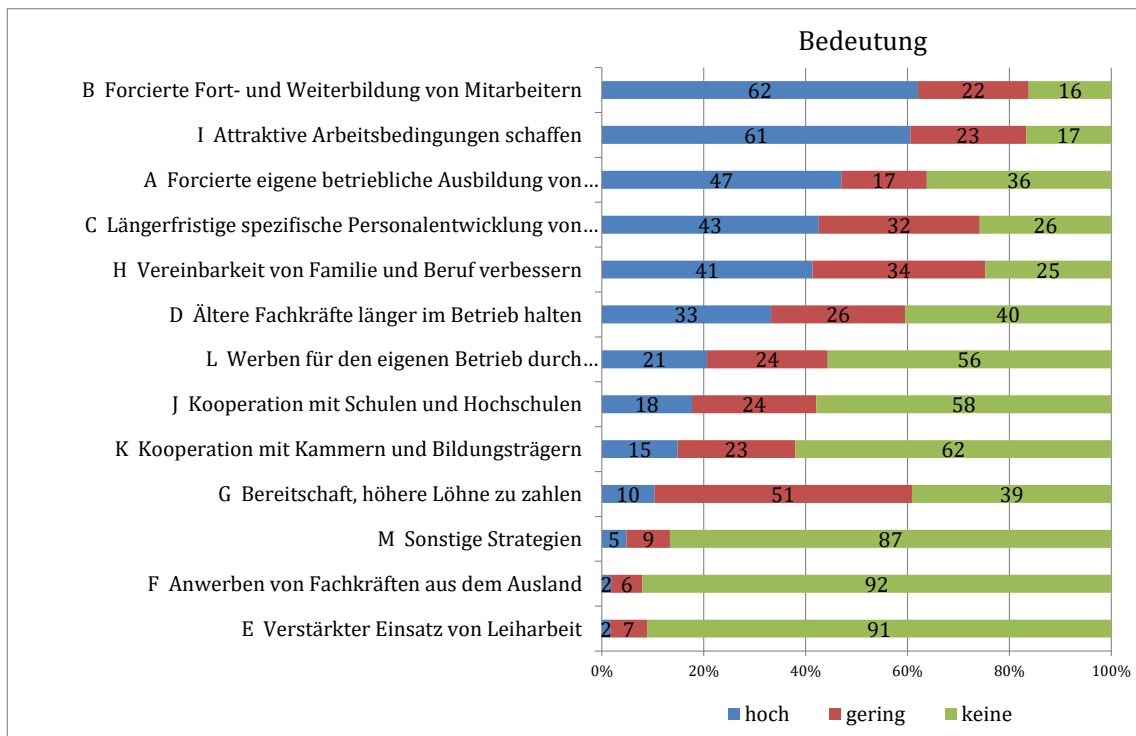
Betriebe mit Einstellungsabsichten mit Problemen rechnen, muss jedoch nicht ausschließlich bedeuten, dass diese davon ausgehen, Stellen grundsätzlich nicht besetzen zu können. Der Befund, wonach eine große Mehrheit der Betriebe die künftigen Möglichkeiten der Bedarfsdeckung relativ skeptisch einschätzt, könnte eventuell auch mit der Erwartung steigender Kosten bei der Personalgewinnung zusammenhängen, wenn z. B. mehr Zeit für die Suche geeigneter Bewerber einkalkuliert oder die bisherigen Suchwege erweitert werden müssen. Dies kann ebenso bedeuten, dass im Falle von Bewerberknappheit und entsprechendem Wettbewerb Betriebe bessere Konditionen (z. B. bei Gehalt oder Arbeitszeiten) bieten mussten. Ebenso ist denkbar, dass Konzessionen bei Bewerberauswahl gemacht und bislang unberücksichtigt gebliebene Bewerber berücksichtigt werden müssen, was wiederum einen höheren Einarbeitungsaufwand oder eventuell erforderliche Qualifizierungsaktivitäten zur Folge haben kann. Insgesamt können sich dadurch die Kosten für die Besetzung von Stellen erhöhen.

Strategien zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs

Die Sicherung des Fachkräftebestandes ist in erster Linie Aufgabe der Betriebe. Da künftige Probleme auf einen Mangel an geeigneten Bewerbern zurückgeführt werden, dürften Strategien, die darauf ausgerichtet sind künftigen Personalbedarf durch verstärkte Neueinstellungen zu realisieren, nur eingeschränkt als Lösung in Erwägung gezogen werden. Als alternative Lösungsstrategien bieten sich verschiedene personalpolitische Maßnahmen an, um Personalengpässe zu vermeiden. In der letzten Befragung wurden die Betriebe daher gebeten, anhand einer Liste von verschiedenen Items zu sagen, welche personalpolitischen Maßnahmen sie verfolgen wollen, um ihren Fachkräftebestand zu sichern und den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken.²¹ Die folgende Abbildung 20 zeigt, welche der möglichen Strategien von den Betrieben als sehr bedeutsam und welcher als weniger bzw. gar nicht bedeutsam eingeschätzt werden. Es ist zu sehen, dass der Stärkung der vorhandenen Personalressourcen die größte Bedeutung bei der Sicherung des Fachkräftebestandes und der Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs zugesprochen wird. So werden die Forcierung der betrieblichen Fort- und Weiterbildung sowie die Schaffung von attraktiven Arbeitsbedingungen mit Abstand als die bedeutsamsten Strategien angesehen.

²¹ Die Frage lautete: Welche Bedeutung haben die folgenden Strategien für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle, um den betrieblichen Fachkräftebestand zu sichern und zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken?

Abbildung 20: Beurteilung personalpolitischer Strategien zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftestandbestandes und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014. Aufgrund von Rundungen ergibt die Summe der einzelnen Werte nicht immer 100 %.

Vor dem Hintergrund der Annahme eines künftig stärkeren Wettbewerbs um Fachkräfte ist nachvollziehbar, dass der Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen von sechs von 10 Betrieben – und damit noch vor der eigenen Ausbildung – eine hohe Bedeutung beigemessen wird. Da Arbeitsbedingungen eine Vielzahl von Aspekten berühren, können sich die Bemühungen um eine Steigerung der Attraktivität derselben im Einzelfall auf ganz unterschiedliche Einzelaspekte beziehen, wie die Art der Arbeit (z. B. körperlich, geistig), den Arbeitsplatz (z. B. räumliche Gestaltung, technische Ausstattung, Art der Arbeitsmittel), die Arbeitszeiten (z. B. Stunden pro Tag, Arbeitspausen, Arbeit am Wochenende), die Arbeitsorganisation oder das Betriebsklima. Unstrittig ist, dass gute Arbeitsbedingungen bzw. ein gutes Arbeitsumfeld wesentlich zur Motivation der Mitarbeiter beitragen und damit den wirtschaftlichen Erfolg eines Betriebes beeinflussen. Schlechte Arbeitsbedingungen resultieren demgegenüber häufig in einem erhöhten Krankheitsstand und hoher Fluktuation. In Zeiten knapper werdender Fachkräfte ist es somit unverzichtbar, dass Betriebe versuchen müssen, ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen. Neben angemessenen Löhnen wird diese vor allem von guten Arbeitsbedingungen bestimmt. In diesen Zusammenhang gehört sicherlich auch die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wenngleich nicht zwangsläufig, aber doch in erster Linie dürften

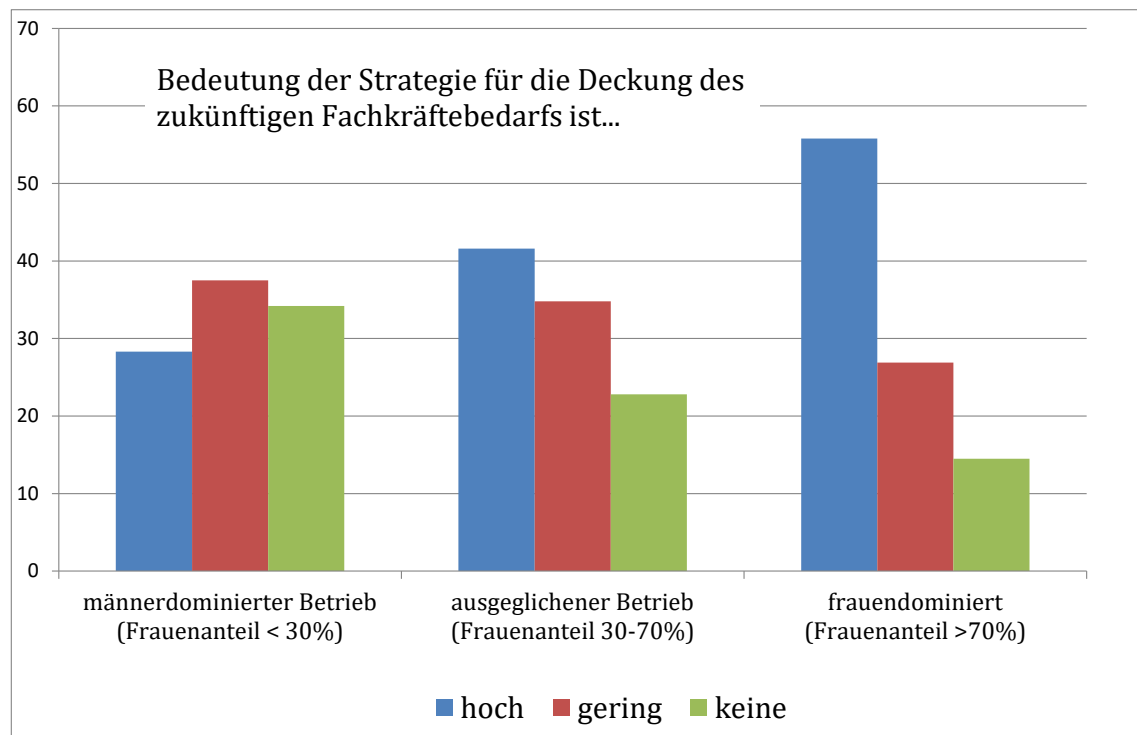
sich die entsprechende Überlegungen an weibliche Fachkräfte richten. Mit rund 67 % ist die Erwerbstätigenquote der Frauen in Bremen zwar deutlich höher als vor 15 Jahren, liegt aber immer noch um 11 Prozentpunkte unter der Quote der Männer.²² Und wenn Frauen berufstätig sind, dann arbeiten sie in der Regel kürzer als Männer. Rund jede dritte Frau in Bremen arbeitet auf einer Teilzeitstelle (ohne Berücksichtigung von Mini-Jobs). Ein erheblicher Teil des Fachkräftepotenzials weiblicher Fachkräfte wird somit nicht ausgeschöpft. Folgerichtig sind rund vier von 10 Bremer Betrieben der Meinung, dass Maßnahmen auf diesem Gebiet geeignet sind, um einem möglicherweise drohenden Fachkräftemangel vorzubeugen. Da Frauen in vielen Fällen nur deshalb verkürzt arbeiten, weil sie aufgrund fehlender Betreuungsmöglichkeiten keine Möglichkeiten sehen, berufliche und familiäre Verpflichtungen in Einklang zu bringen, dürften betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein geeigneter „Hebel“ zu sein, um die Fachkräftebasis auch in Zeiten drohender Engpässe zu sichern.

Die Gewinnung von ausländischen Fachkräften oder der Einsatz von Leiharbeitskräften ist gegenüber den genannten Strategien kaum von Relevanz und wurde lediglich von einer Minderheit als bedeutsam eingeschätzt.

Bei der Einschätzung der dargestellten Befragungsergebnisse muss berücksichtigt werden, dass die betrieblichen Voraussetzungen zur Umsetzung bestimmter Strategien wie auch die dadurch erschließbaren Arbeitskraftressourcen ganz unterschiedlich sein können. Dies betrifft z. B. die Möglichkeiten, das Potenzial weiblicher Fachkräfte stärker zu nutzen. Die hiermit erschließbaren Potenziale, etwa durch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, dürften in Betrieben mit einem hohen Frauenteil wie z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen vermutlich höher sein als in eher männerdominierten Betrieben des Baugewerbes. Wie die folgende Abbildung 21 belegt, beurteilten frauendominierte Betriebe Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie tatsächlich häufiger als gut geeignet zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs als männerdominierte Betriebe: In frauendominierten Betrieben sehen 56 % entsprechende Maßnahmen als geeignet an. In ausgeglichenen Betrieben beträgt der Anteil 42 % und in männerdominierten lediglich 28 %.

²² Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen (Hrsg.): Genderbericht Niedersachsen und Bremen zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Jahresbericht 2013.

Abbildung 21: Beurteilung von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Betriebstyp



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014.

Erhebliche Unterschiede dürften auch hinsichtlich der Möglichkeiten bestehen, den Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsaktivitäten zu sichern. Ein erheblicher Teil der Betriebe war zum Zeitpunkt der Befragung überhaupt nicht berechtigt, selbst auszubilden (siehe hierzu ausführlich Kapitel 6). Dies dürfte erklären, warum zwar fast rund zwei Drittel der Meinung sind, dass die forcierte eigene betriebliche Ausbildung von hoher oder zumindest geringer Bedeutung für die Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs wäre, aber diese Strategie zugleich für ein Drittel völlig bedeutungslos ist.

5.3 Bedeutung des Anerkennungsgesetzes für die Personalgewinnung

Angesichts der künftigen Herausforderungen bei der Sicherung des Fachkräftebestandes und der Deckung des zukünftigen Bedarfs stellt sich die Frage, wie bestehende, aber bislang ungenutzte Potenziale besser ausgeschöpft werden können. Hierzu gehören neben den oben bereits angesprochenen Potenzialen auch Arbeitskräfte mit einem im Ausland erworbenen, in Deutschland aber nicht anerkannten Berufsabschluss. Mit dem Anfang 2012 in Kraft getretenen „Gesetz zur

Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ (Anerkennungsgesetz) des Bundes sollen die Verfahren zur Bewertung ausländischer Berufsqualifikationen vereinfacht, vereinheitlicht und für bisher nicht anspruchsberechtigte Zielgruppen geöffnet werden.²³ Mit den Neuregelungen soll es Fachkräften aus dem Ausland somit erleichtert werden, ihre berufliche Qualifikation auf dem deutschen Arbeitsmarkt einsetzen zu können. Diese Regelungen können damit ein wichtiger Baustein zur Sicherung des Fachkräftebedarfs sein, da es zu einer besseren Ausschöpfung des verfügbaren Potenzials an Fachkräften beiträgt. Wenngleich die Betriebe nicht die unmittelbare Zielgruppe des Anerkennungsgesetzes sind, finden Anerkennungsinteressierte oft erst über potenzielle Arbeitgeber zur zuständigen Anerkennungsstelle.²⁴ Die Betriebe bilden somit mitentscheidend für die Nutzung dieses Gesetzes. Vor dem Hintergrund dieser Erkenntnis wurden die Betriebe danach gefragt, ob ihnen die Regelungen und Inhalte des Anerkennungsgesetzes überhaupt bekannt sind, und wenn ja, ob dieses Gesetz von Bedeutung für die eigene Personalgewinnung ist. Den Ergebnissen der aktuellen Befragung zufolge sind 29 % aller Bremer Betriebe die Regelungen und Inhalte dieses Gesetzes bekannt. Dieser Wert liegt über dem Bundesdurchschnitt (24 %) und jenem westdeutscher Großstädte (25 %). Von den Betrieben mit Kenntnis der Regelungen des Anerkennungsgesetzes sagte rund jeder sechste, dass dieses Gesetz für die Personalrekrutierung im eigenen Betrieb von Bedeutung wäre. Dies entspricht einem Anteil von lediglich 6 % an allen Betrieben in Bremen, der aber dennoch etwas höher ausfällt als der entsprechende Anteil von Nutzern im Bundesdurchschnitt (4 %).

Die folgende Tabelle 23 zeigt, dass zwischen den einzelnen Branchen sowohl in Hinblick auf die Kenntnis des Gesetzes als auch dessen Bedeutung für die betriebliche Personalgewinnung erhebliche Unterschiede bestehen. Die breitere Kenntnis wie auch die stärkere Nutzung der Möglichkeiten des Anerkennungsgesetzes im Gesundheits- und Sozialwesen dürfte vor allem mit der gegenüber anderen Branchen überdurchschnittlich starken Verbreitung von so genannten reglementierten

²³ Das zeitgleich in Kraft getretene bremische Gesetz über die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (BremABQG) regelt die Anerkennungsverfahren für die im Land Bremen landesrechtlich geregelten Berufe, wie z.B. Altenpflegehelfer, Erzieher, Heilerziehungspfleger, Sozialarbeiter und Sozialpädagoge.

²⁴ Vgl. Bundesministerin für Bildung und Forschung (Hrsg.): Bericht zum Anerkennungsgesetz. Berlin, März 2014.

Berufen zusammenhängen. Eine Ausübung reglementierter Berufe ist in der Regel nur möglich, wenn die erworbene Qualifikation anerkannt wird (z. B. Ärzte).

Tabelle 23: Kenntnis der Inhalte des Anerkennungsgesetzes und Bedeutung dieses Gesetzes für die betriebliche Personalrekrutierung nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branche/Betriebsgrößenklasse	Inhalte des Anerkennungsgesetzes sind bekannt	Anteil der Betriebe, für die das Gesetz Bedeutung hat, an allen Betrieben mit Kenntnis des Gesetzes	Anteil der Betriebe, für die das Gesetz Bedeutung hat, an allen Betrieben
	Angaben in %	Angaben in %	
Verarbeitendes Gewerbe	44	15	6
Baugewerbe*	18	30	6
Handel/Reparatur	23	17	4
Logistik	30	44	13
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	34	12	4
Gesundheits- und Sozialwesen	42	35	14
Sonstige Dienstleistungen	18	35	6
Öffentliche Verwaltung/Org. ohne E.*	27	9	3
Restliche Bereiche*	12	27	3
Kleinstbetriebe (1-9)	24	18	4
Kleinbetriebe (10-49)	35	23	8
Mittelbetriebe (50-249)	43	34	14
Großbetriebe (250 und mehr)	56	39	22
Bremen insgesamt	29	22	6

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014. *In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Der Anteil von Betrieben mit Kenntnis der Regelungen und Inhalte des Anerkennungsgesetzes steigt erwartungsgemäß mit der Betriebsgröße: Lediglich 24 % aller Kleinstbetriebe sind die entsprechenden Regelungen bekannt, aber mehr als doppelt so vielen Großbetrieben (56 %). Dementsprechend unterschiedlich ist auch die Bedeutung dieses Gesetzes für die betriebliche Personalrekrutierung. Mehr als jeder dritte Großbetrieb mit Kenntnis gab an, dass das Anerkennungsgesetz eine Rolle bei der Personalgewinnung spielen würde. Das entspricht einem Anteil von 22 % an allen Großbetrieben. Bei Mittelbetrieben wird das Gesetz mit 14 % demgegenüber deutlich seltener genutzt. Bei Kleinst- und Kleinbetrieben ist es im Prinzip nahezu bedeutungslos (8 bzw. 4 %).

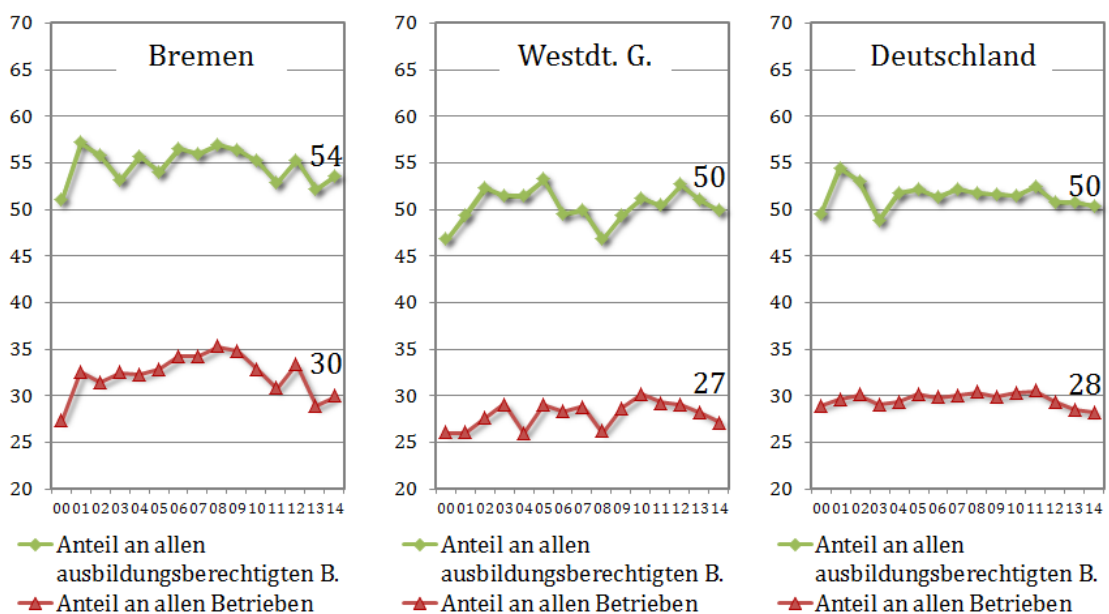
Fazit: Die Verfügbarkeit von Fachkräften ist ein wesentlicher Standortfaktor. Insofern ist es erfreulich, dass die hohe Nachfrage der Bremer Wirtschaft nach Fachkräften durch die vorgenommenen Einstellungen überwiegend gedeckt werden konnte. Gleichwohl war es im Vergleich zum vorangegangenen Jahr schwieriger angebotene Stellen zu besetzen. Dies könnte erklären, warum die zukünftigen Möglichkeiten der Bedarfsdeckung überwiegend skeptisch beurteilt werden, und zwar in allen Branchen und Betriebsgrößen. Angesichts der erwarteten Probleme bei der Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs sehen die Betriebe vor allem in der Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter eine geeignete Strategie, um ihren zukünftigen Bedarf an Fachkräften zu decken. Vor dem Hintergrund der tendenziell gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen und deren Bedeutung für die Deckung des Fachkräftebedarfs haben zugleich Strategien an Bedeutung gewonnen, welche sich auf die Gestaltung der betrieblichen Arbeitsbedingungen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beziehen. Im Hinblick auf den letzten Aspekt bedarf es hierzu neben betrieblichen Anstrengungen vor allem einer Gestaltung der regionalen Rahmenbedingungen, damit die vorhandenen Potenziale auch erschlossen werden können (z. B. Kinderbetreuungsmöglichkeiten). Die Nutzung der Potenziale von älteren Beschäftigten, etwa durch eine längere Verweildauer im Berufsleben, oder von ausländischen Fachkräften, steht demgegenüber derzeit weniger stark im Fokus der betrieblichen Personalpolitik.

6 Aus- und Weiterbildung

6.1 Ausbildung

Die eigene Ausbildung stellt eine wesentliche Säule zur Deckung des Fachkräftebedarfs dar. In Bremen waren im Jahr 2014 etwas mehr als die Hälfte aller Betriebe eigenen Angaben zufolge ausbildungsberechtigt (westdeutsche Großstädte: 54 %, Deutschland: 56 %) und damit prinzipiell in der Lage, möglichen Fachkräftengpässen durch eigene Anstrengungen aktiv vorzubeugen. Von den ausbildungsberechtigten Betrieben bildeten im Jahr 2014 rund 54 % aus. Bezogen auf alle Betriebe entspricht dies einem Anteil von 30 %. Die Ausbildungsbeteiligung der Bremer Wirtschaft entsprach damit ungefähr dem Vorjahreswert, lag aber deutlich unter den Werten der vergangenen Jahre. In Bremen waren anteilig etwas mehr Betriebe an der Erbringung von Ausbildungsleistungen beteiligt als in den Vergleichsregionen und im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 22: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2000 bis 2014.

Bei der Interpretation der ermittelten Werte ist zu berücksichtigen, dass im vorliegenden Bericht als ausbildende Betriebe alle Betriebe gelten, für die 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. Im Folgenden ist mit Ausbildungsbeteiligung stets der Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung gemeint. Die Einordnung eines Betriebes als „Ausbildungsbetrieb“ ist im Rahmen des vorliegenden Berichts somit sehr breit gefasst.

Die durchschnittliche Ausbildungsquote in Bremen betrug im Jahr 2014 rund 4 %. Sie entsprach damit dem gerundeten Vorjahreswert. Die relativen Ausbildungsleistungen der Bremer Wirtschaft entsprachen dem Durchschnitt westdeutscher Großstädte und dem Bundesdurchschnitt (jeweils 4 %).²⁵ Bei Vergleichen der ermittelten Quoten mit anderen Datenquellen ist zu beachten, dass im vorliegenden Bericht als Beschäftigte sowohl sozialversicherungspflichtig als auch nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte verstanden werden. Als Auszubildende werden sowohl Auszubildende als auch Beamtenanwärter verstanden.

Ausbildung von Frauen

Im Jahr 2014 waren 42 % aller Auszubildenden (inkl. Beamtenanwärter) weiblich. Dieser Anteil entspricht nahezu dem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung. In den einzelnen Bereichen der Bremer Wirtschaft sind weibliche Auszubildende (inkl. Beamtenanwärter) unterschiedlich stark repräsentiert. Im Gesundheits- und Sozialwesen sind weibliche Auszubildende am stärksten vertreten: Neun von 10 Auszubildenden waren weiblich. Der Frauenanteil an den Auszubildenden war damit mehr als doppelt so hoch wie im Durchschnitt Bremens. Im Baugewerbe waren demgegenüber nur 8 % aller Auszubildenden weiblich. Die ermittelten Anteile korrelieren stark mit den unterschiedlich hohen Frauenanteilen an der Gesamtbeschäftigung in den beiden Branchen. Dementsprechend fallen die Anteile der einzelnen Wirtschaftsbereiche an der Gesamtzahl der weiblichen Auszubildenden unterschiedlich stark aus. Noch nicht einmal 10 % aller weiblichen Auszubildenden absolvierten eine Ausbildung in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes oder des Baugewerbes. Bei den jungen Männern war es demgegenüber jeder vierte Auszubildende. Im Gesundheits- und Sozialwesen waren männliche Auszubildende relativ

²⁵ Nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung ging die Zahl der im Jahr 2014 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Bremen um 222 bzw. 3,7 % gegenüber dem Vorjahr zurück. In Bremen wurde damit der zweitstärkste Rückgang aller Bundesländer verzeichnet. Nur in Berlin fiel der Rückgang mit 5,6 % noch stärker aus. Im Bundesdurchschnitt betrug der Rückgang -1,4 % (vgl. Bundesinstitut für berufliche Bildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Vorabversion. Berlin, 15. April 2015).

selten. Nur rund einer von 10 Auszubildenden war männlich. Dagegen absolvierte fast jede dritte weibliche Auszubildende ihre Ausbildung in einem Betrieb oder einer Einrichtung des Gesundheits- und Sozialwesens (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24: Frauenanteil an den Beschäftigten und den Auszubildenden nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branche/Betriebsgrößenklasse	Frauenanteil an Beschäftigten	Frauenanteil an Auszubildenden**	Anteil Branche/Betriebsgrößenklasse an allen weiblichen Auszubildenden**	Anteil Branche/Betriebsgrößenklasse an allen männlichen Auszubildenden**
	Angaben in %		Angaben in %***	
Verarbeitendes Gewerbe	15	25	8	17
Baugewerbe*	18	8	1	8
Handel/Reparatur	44	33	13	19
Logistik	28	37	8	10
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	43	51	17	12
Gesundheits- und Sozialwesen	76	89	30	3
Sonstige Dienstleistungen	62	52	13	9
Kleinstbetriebe (1-9)	47	72	15	4
Kleinbetriebe (10-49)	45	36	22	29
Mittelbetriebe (50-249)	43	47	36	30
Großbetriebe (250 und mehr)	34	33	26	37
Bremen insgesamt	41	42	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014. *In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar. **Auszubildende = Auszubildende und Beamtenanwärter. ***Ohne Auszubildende der Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck sowie der restliche Bereiche.

Ein Blick auf die jeweiligen Anteile von männlichen und weiblichen Auszubildenden in den einzelnen Betriebsgrößenklassen macht ebenfalls erhebliche Unterschiede deutlich. Frauen absolvieren ihre Ausbildung häufiger als Männer in Kleinstbetrieben. Dies hat nicht nur Effekte auf die Ausbildungsvergütung. Daraus ergeben sich auch unterschiedliche gute Chancen nach erfolgreicher Ausbildung vom ausbildenden Betrieb übernommen zu werden, da zwischen Betriebsgröße und Übernahmequote ein enger Zusammenhang besteht (siehe hierzu S. 75ff.).

Aus der Perspektive der ausbildenden Betriebe stellt sich die Situation wie folgt dar: Kleinstbetriebe bildeten mehrheitlich weibliche Auszubildende aus. In Betrieben dieser Größenklasse waren drei Viertel aller Auszubildenden weiblich. Dieser überdurchschnittlich hohe Anteil von Frauen an den Auszubildenden in dieser

Betriebsgrößenklasse dürfte vermutlich mit der branchenspezifischen Betriebsgrößenstruktur zusammenhängen. Frauen wählen vor allem Dienstleistungsberufe. Die Ausbildung solcher Berufe erfolgt überwiegend in Betrieben und Einrichtungen des Dienstleistungssektors. Letztere sind wiederum im Schnitt kleiner als Betriebe des Produzierenden Gewerbes, in denen vor allem junge Männer ausgebildet werden.

Die Ergebnisse belegen, dass die spezifische Geschlechterstruktur der Beschäftigung in den einzelnen Bereichen der Bremer Wirtschaft mit ihrer Teilung in männer- und frauendominierte Branchen durch die Zusammensetzung der Auszubildenden und deren Verteilung auf die einzelnen Segmente reproduziert wird.

Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen

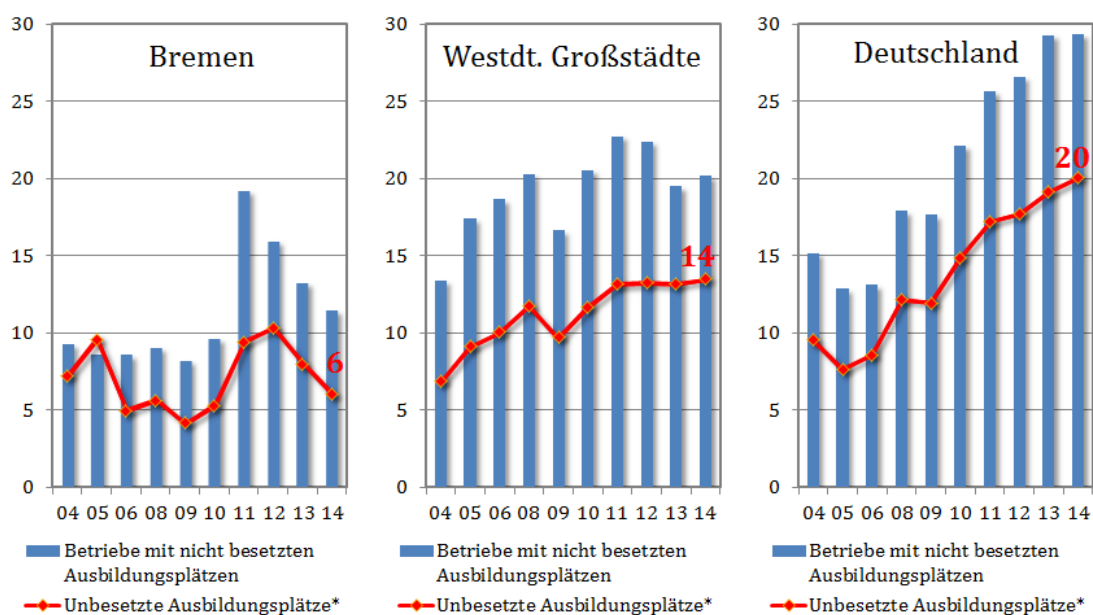
Die Möglichkeiten der Bremer Wirtschaft ihren Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsaktivitäten zu decken, waren zuletzt rein rechnerisch ähnlich günstig wie im vorangegangenen Jahr. Die Zahl der registrierten Ausbildungsplatzbewerber hat sich im letzten Jahr zwar verringert. Mit -3,7 % fiel der Bewerberrückgang allerdings wie schon im vorangegangenen Jahr weniger kräftig aus als die Verringerung des Ausbildungsplatzangebots.²⁶ So ging die Zahl der bei der Bundesagentur für Arbeit registrierten Ausbildungsplätze um 4,5 % gegenüber dem Vorjahr zurück. Im Ergebnis hat sich die Angebots-Nachfrage-Relation von 90,9 auf 90,1 geringfügig verringert (2012: 92,4). Demnach kamen im letzten Jahr auf 100 Bewerber rund 90 Ausbildungsplätze (2013: 91). Aus der Sicht der Betriebe hat sich die Situation somit nicht wesentlich verändert: Rein rechnerisch standen ihnen ähnlich viele Bewerber pro Ausbildungsplatz zur Verfügung wie im Jahr davor. Im Bundesdurchschnitt kamen auf 100 Bewerber rund 93 Ausbildungsplätze (2013: 92). In Bremen waren die Rahmenbedingungen für ausbildungsinteressierte Betriebe somit auch im letzten Jahr etwas günstiger als im Bundesdurchschnitt.²⁷ Die aus Sicht ausbildungsinteressierter Betriebe ähnliche gute Angebots-Nachfrage-Relation wie im Vorjahr korrespondierte mit dem Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Rund ein Drittel der ausbildungsberechtigten Bremer Betriebe bot neue Ausbildungsplätze für das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr an.

²⁶ Die Meldung von Ausbildungsangeboten an die Bundesagentur ist freiwillig. Es lässt sich daher nicht seriös einschätzen, ob hinter dem ermittelten Rückgang des gemeldeten Ausbildungsplatzangebots tatsächlich eine geringere Zahl von Ausbildungsplatzangeboten oder lediglich eine geringere Meldebereitschaft der Betriebe steht. In früheren Untersuchungen des IAB-Betriebspanels konnte ermittelt werden, dass die Meldebereitschaft mit abnehmender Betriebsgröße sinkt.

²⁷ Vgl. Bundesinstitut für berufliche Bildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Vorabversion. Berlin, 15. April 2015.

Hierbei ist darauf hinzuweisen, dass das hier ausgewiesene Ausbildungsplatzangebot alle Ausbildungsplätze umfasst, und zwar unabhängig davon, ob diese bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet waren. In neun von 10 Betrieben mit angebotenen Ausbildungsplätzen konnten alle Plätze besetzt werden. Damit gab es im Jahr 2014 anteilig etwa genauso viele Betriebe mit besetzten Ausbildungsplätzen wie im vorangegangenen Jahr. Nur in rund jedem zehnten Betrieb blieben einer oder mehrere der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. In Bremen waren damit auch im letzten Jahr wieder deutlich weniger Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen konfrontiert als in anderen Regionen (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 23: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen und unbesetzte Ausbildungsplätze



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2004 bis 2014. *Anteil unbesetzter an allen zu besetzenden Ausbildungsplätzen.

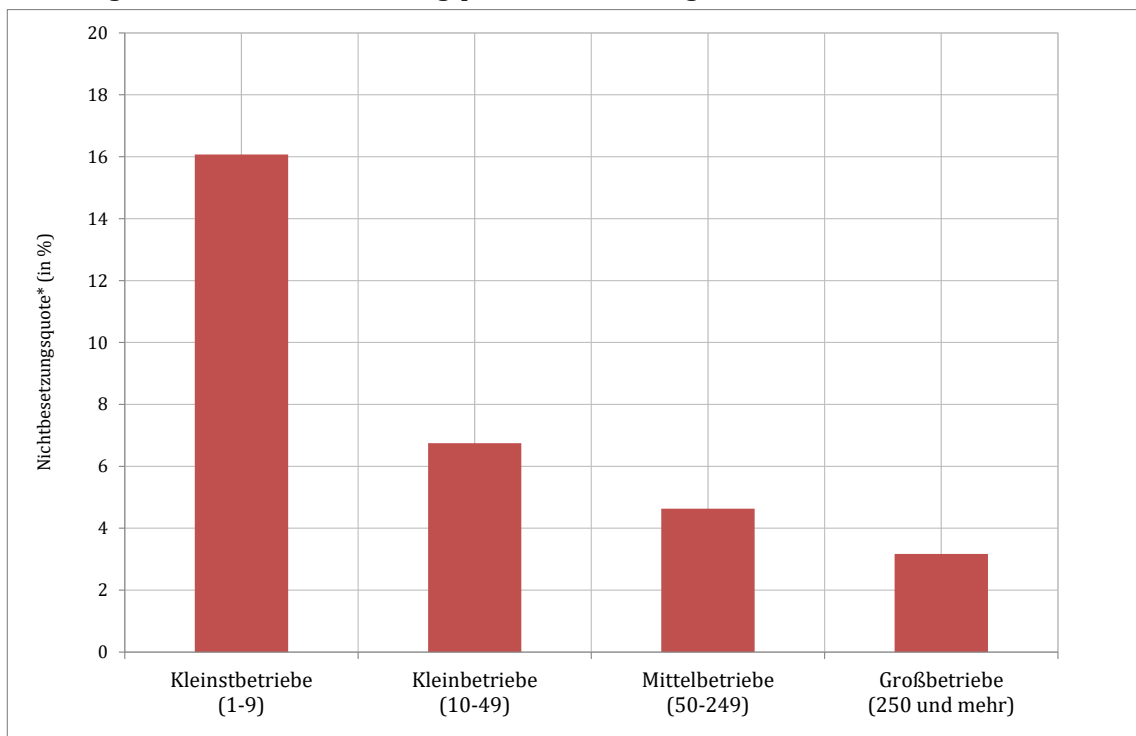
Im Durchschnitt westdeutscher Großstädte waren fast doppelt so viele Betriebe und im Bundesdurchschnitt rund dreimal so viele Betriebe von Besetzungsproblemen betroffen wie in Bremen. Insgesamt konnten 94 % der in den Bremer Betrieben neu angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden, 6 % blieben unbesetzt. Im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer blieben mehr als doppelt so viele und im Bundesdurchschnitt mehr als dreimal so viele Ausbildungsplätze unbesetzt wie in Bremen. Die Möglichkeiten für ausbildungsinteressierte Betriebe waren damit auch im letzten Jahr in Bremen deutlich günstiger als in anderen Regionen. Die Bremer Wirtschaft dürfte dabei, ähnlich wie andere Stadtstaaten auch, in erheblichem Maße von Bewerbern aus dem Umland profitieren. So schlossen mehr als 2 Tsd. junge

Frauen und Männer aus Niedersachsen einen Ausbildungsvertrag mit einem Bremer Betrieb.²⁸

Trotz der insgesamt, aus Sicht ausbildungsinteressierten Betriebe günstigen Situation in Bremen gab es einzelne Bereiche, in denen ein nennenswerter Teil der angebotene Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnte. In dieser Hinsicht fielen zwei Branchen auf: In der Branche Handel/Reparatur sowie in der Branche Sonstigen Dienstleistungen blieben jeweils doppelt so viele der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt wie im Bremer Durchschnitt. Die Besetzungsprobleme im letztgenannten Bereich dürften vor allem auf die Schwierigkeiten des Beherbergungs- und Gastronomiegewerbes zurückzuführen sein. In anderen Regionen fiel es Betrieben dieser Unterbranche ebenfalls überdurchschnittlich schwer Bewerber für die angebotenen Ausbildungsplätze zu gewinnen. Gleichwohl konnte auch in den beiden genannten Branchen die große Mehrheit der angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden.

Wie schon in den Vorjahren hatten Kleinstbetriebe bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze größere Probleme als der Rest der Bremer Wirtschaft. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten stellten im letzten Jahr rund ein Zehntel des Angebots an Ausbildungsplätzen. Etwa jeder sechste dort angebotene Ausbildungsplatz blieb unbesetzt (16 %). Der Anteil nicht besetzter Ausbildungsplätze war damit mehr als doppelt so hoch wie im Bremer Durchschnitt. Trotz der vergleichsweise größeren Probleme von Kleinstbetrieben konnten auch diese von den allgemein günstigeren Rahmenbedingungen in Bremen profitieren. Im Bundesdurchschnitt blieben mit einer Nichtbesetzungsquote von rund 30 % fast doppelt so viele der von Kleinstbetrieben angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt wie in Bremen. Die Situation hat sich zudem für Bremer Kleinstbetriebe stabilisiert. Im Unterschied zu den Vorjahren ist der Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze in Betrieben dieser Größenklasse im letzten Jahr nicht gestiegen. Bislang war die Nichtbesetzungsquote stets etwas höher ausgefallen als im jeweiligen Vorjahr. In den drei anderen Größenklassen ist es auch im letzten Jahr deutlich besser gelungen die angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen als in Kleinstbetrieben. Am erfolgreichsten waren Großbetriebe, die auch im letzten Jahr nahezu jeden angebotenen Ausbildungsplatz auch besetzen konnten (vgl. Abbildung 23).

²⁸ Vgl. Arbeitnehmerkammer Bremen: Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen. Bremen, März 2015.

Abbildung 24: Unbesetzte Ausbildungsplätze nach Betriebsgrößenklassen

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014. *Anteil unbesetzter an allen zu besetzenden Ausbildungsplätzen.

Gewinnung von ausländischen Ausbildungsplatzbewerbern

In den letzten Jahren konnte ein nennenswerter Teil der angebotenen Ausbildungsplätze in Deutschland nicht besetzt werden. Dies verringert die Möglichkeiten für die betroffenen Betriebe, einem eventuell drohenden Fachkräftemangel durch eigene Ausbildungsaktivitäten aktiv vorzubeugen. Zugleich sind andere europäische Staaten mit einer hohen Jugendarbeitslosigkeit konfrontiert. Für die betroffenen Menschen und Betriebe wäre es wünschenswert, den Mangel einerseits und den Überschuss andererseits zu einer Angleichung zu bringen.²⁹ Um Hinweise auf die Nutzung solcher Möglichkeiten durch die Betriebe der Bremer Wirtschaft zu erhalten, wurde in der aktuellen Befragung ermittelt, ob diese sich an Messen zur

²⁹ Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen hat die Bundesregierung im Dezember 2012 das Sonderprogramm zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa“ beschlossen. Mit MobiProEU soll jungen Menschen aus Ländern mit hoher Jugendarbeitslosigkeit die Chance eröffnet werden, in Deutschland einen Beruf zu erlernen.

Gewinnung von Auszubildenden aus dem EU-Ausland beteiligen oder entsprechende eigene Aktivitäten durchführen.

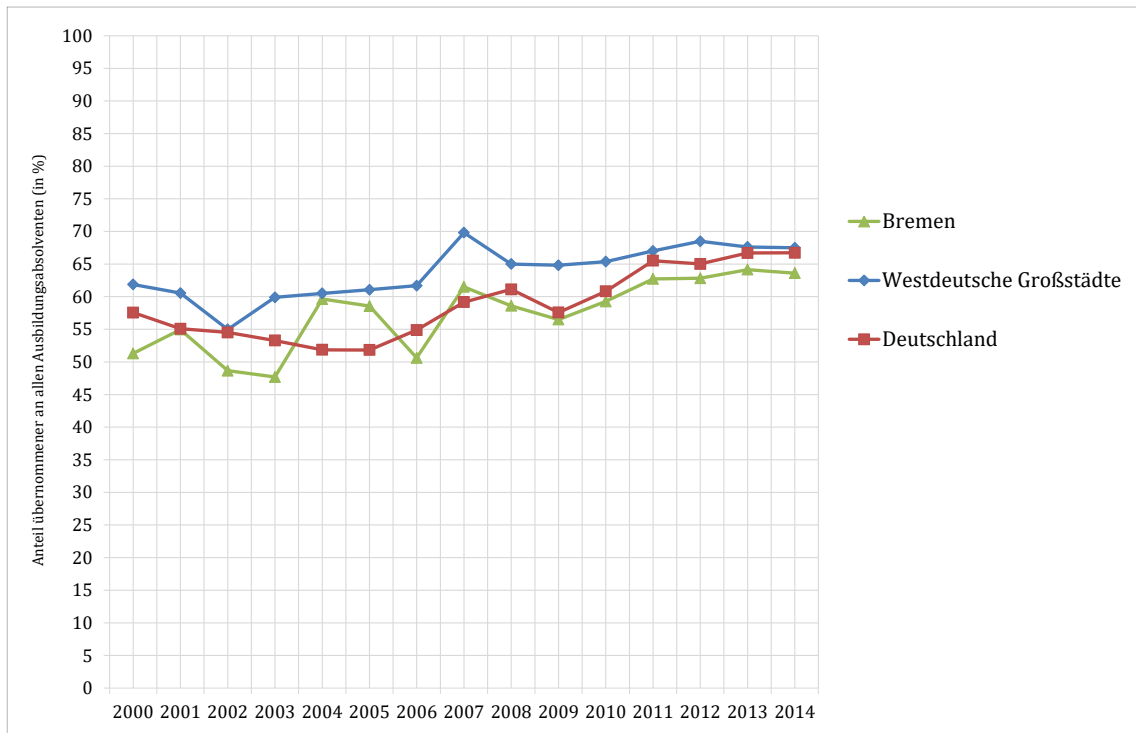
Die Ergebnisse zeigen, dass derzeit nur wenig Gebrauch von solchen Möglichkeiten gemacht wird. Insgesamt gaben lediglich (1 %) aller ausbildungsberechtigten Bremer Betriebe an, sich an entsprechenden Aktionen zu beteiligen oder eigene Anstrengungen zu unternehmen, um Auszubildende aus dem EU-Ausland zu gewinnen. Im Durchschnitt westdeutscher Großstädte sowie im Bundesdurchschnitt betrug der Anteil jeweils 2 % und war damit nur geringfügig größer als in Bremen. Die geringe Verbreitung dürfte neben dem vergleichsweise guten Bewerberangebot in Bremen und der überwiegend erfolgreichen Besetzung von Ausbildungsplätzen auch mit generellen Sprachbarrieren zusammenhängen. Die in diesem Zusammenhang erforderlichen Anpassungsleistungen dürften insbesondere Kleinstbetriebe, die wie oben dargestellt am häufigsten angebotene Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten und daher am ehesten an einer Erschließung zusätzlicher Angebotspotenziale interessiert sein müssten, vermutlich überfordern. So ist es auch nicht überraschend, dass sich nahezu kein Kleinstbetrieb um ausländische Auszubildende bemüht. Wenngleich sich größere Betriebe etwas häufiger um ausländische Auszubildende bemühen als kleinere Betriebe, war der Anteil auch bei Großbetrieben mit durchschnittlich 4 % sehr klein. In den einzelnen Branchen der Bremer Wirtschaft fielen die Anteile ebenfalls sehr gering aus. Im Verarbeitenden Gewerbe, der Logistikbranche, den Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen lagen die Anteilswerte zwar über dem Bremer Durchschnitt, war aber in keiner dieser Branchen höher als 6 %.

Übernahme nach Abschluss der Ausbildung

Im Jahr 2014 beendeten in vier von 10 Bremer Ausbildungsbetrieben junge Frauen und Männer ihre Ausbildung. 53 % der Absolventen waren männlich und 47 % weiblich. Der Anteil weiblicher Absolventen verringerte sich mit der Größe des Ausbildungsbetriebes: Von allen Ausbildungsabsolventen in Kleinst- und Kleinbetrieben, d. h. Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten, waren 53 % weiblich. Bei Mittelbetrieben betrug der Anteil 46 %, bei Großbetrieben 41 %. Insgesamt wurden rund zwei Drittel der Ausbildungsabsolventen von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen. Die Übernahmequote bewegte sich damit im zurückliegenden Jahr annähernd auf dem Niveau der drei vorangegangenen Jahre. In den Vergleichsregionen wurden ebenfalls anteilig ähnlich viele Absolventen wie im Vorjahr übernommen. Der seit Mitte der 2000er Jahre vorhandene Abstand zwischen Bremen und anderen Regionen blieb damit zwar auch im letzten Jahr bestehen. Dieser hat sich in

den letzten Jahren aber immer mehr verringert und betrug zuletzt nur noch drei Prozentpunkte. Die Chancen für Bremer Ausbildungsabsolventen auf eine Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis im Ausbildungsbetrieb sind damit als ähnlich gut einzuschätzen wie im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 25: Entwicklung der Übernahmequote



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2000 bis 2014.

Von den männlichen und weiblichen Ausbildungsabsolventen wurde gleichermaßen die Mehrheit übernommen. Die jeweilige Übernahmequote fiel jedoch unterschiedlich hoch aus. So wurden 70 % der männlichen und 57 % der weiblichen Auszubildenden übernommen. Der ermittelte Unterschied dürfte vor allem mit der oben beschriebenen Verteilung von jungen Frauen und Männern auf die einzelnen Bereiche der Wirtschaft zusammenhängen, welche sich auch bei den Auszubildenden fortsetzt. Die Ausbildungsbetriebe von Männern und Frauen unterscheiden sich sowohl hinsichtlich der Branche als auch der durchschnittlichen Betriebsgröße. Beide Faktoren wiederum beeinflussen in bestimmtem Maße die Wahrscheinlichkeit für Ausbildungsabsolventen vom Ausbildungsbetrieb in ein anschließendes Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden. So steigt der Anteil übernommener Absolventen mit der Betriebsgröße. Die Übernahmequote lag bei Großbetrieben mit 71 % deutlich über dem Bremer Durchschnitt, was teilweise auch auf die höhere

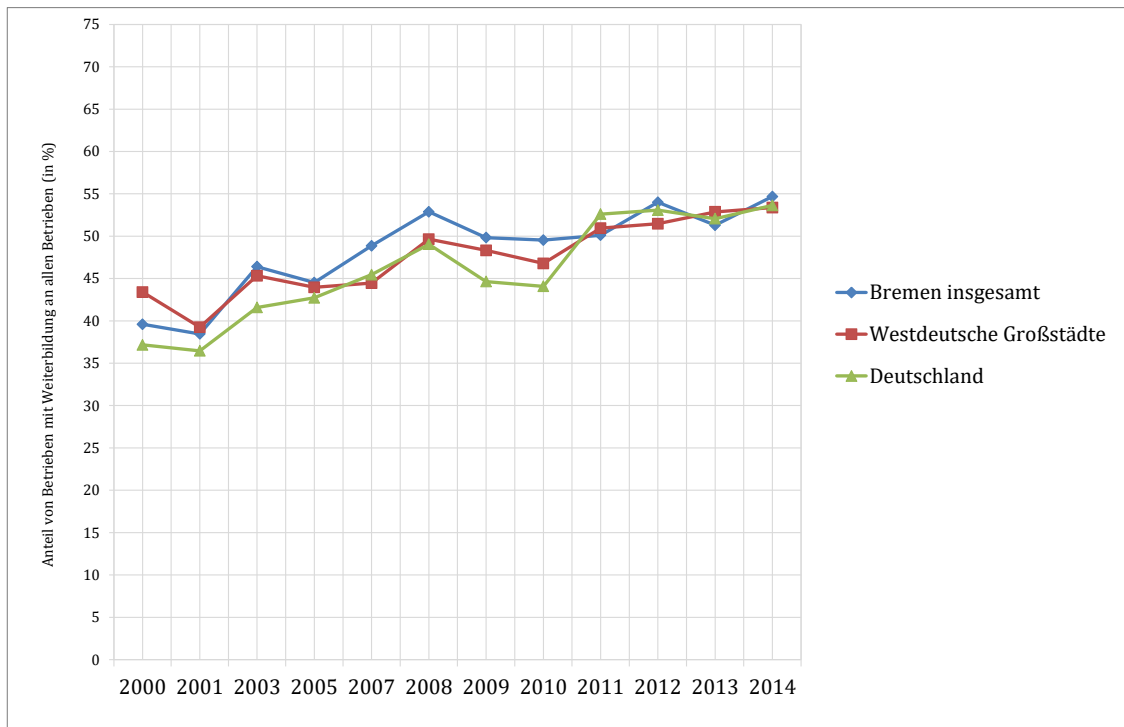
Tarifbindung und entsprechende tarifliche Vereinbarungen bezüglich der Übernahme zurückzuführen sein dürfte.

6.2 Weiterbildung

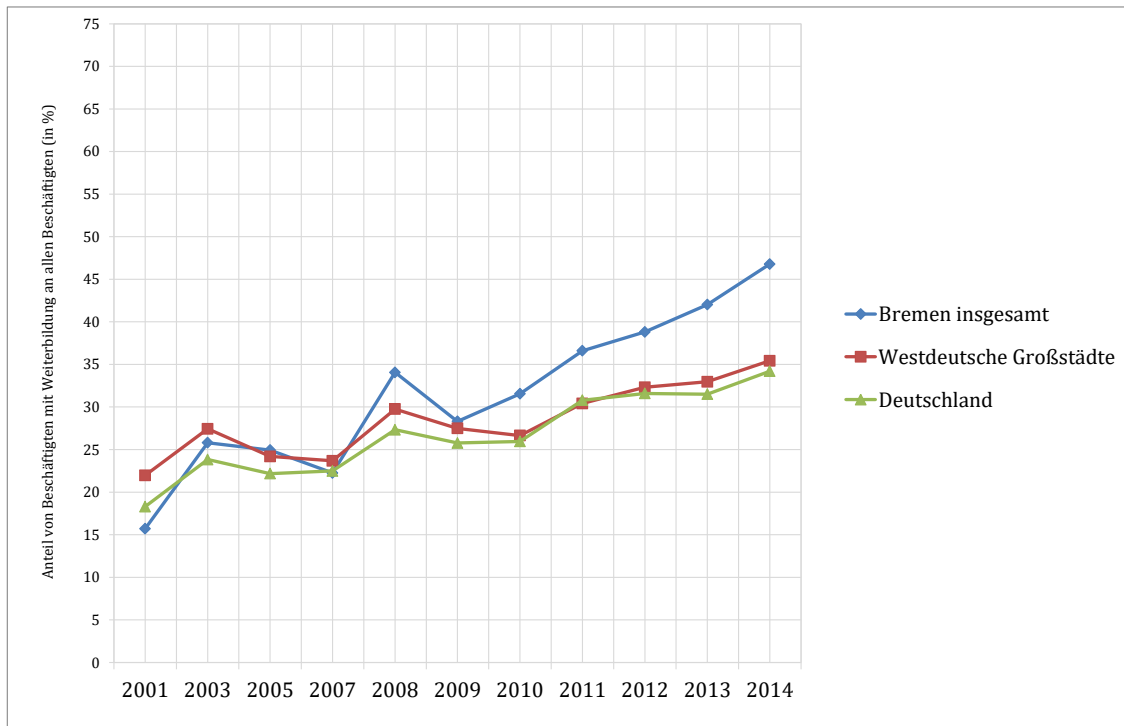
Die betriebliche Weiterbildung gehört neben der betrieblichen Ausbildung zu den wichtigsten Strategien, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Empirische Daten über betriebliche Weiterbildungsaktivitäten werden regelmäßig im IAB-Betriebspanel erhoben und ausgewertet. Bei Vergleichen der nachfolgenden Ergebnisse mit anderen Datenquellen ist zu berücksichtigen, dass sich das IAB-Betriebspanel ausschließlich auf formal-organisierte betriebliche Weiterbildung bezieht, welche von Betrieben durch Freistellung und/oder Übernahme aller oder eines Teils der Kosten unterstützt wird. Andere Formen der Weiterbildung sind ausdrücklich nicht Gegenstand der vorliegenden Befragung. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass im IAB-Betriebspanel sämtliche Angaben zur betrieblichen Weiterbildung für das jeweils erste Halbjahr eines Befragungsjahres erhoben werden.³⁰

Den aktuellen Angaben zufolge waren im ersten Halbjahr 2014 mehr als die Hälfte der Bremer Betriebe im oben definierten Sinne weiterbildungsaktiv. Mit einem Anteil von 55 % ist die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung auf den höchsten Wert der letzten 15 Jahre gestiegen. Die Bremer Entwicklung folgte damit dem Bundestrend (vgl. Abbildung 25). Mit der wieder gestiegenen betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung hat sich auch die Zahl der weitergebildeten Beschäftigten erhöht. Die Weiterbildungsquote, welche den Anteil der weitergebildeten an allen Beschäftigten darstellt, ist zum fünften Mal in Folge gestiegen. Im letzten Jahr wurden insgesamt 47 % aller Arbeitnehmer in Bremen weitergebildet. Die Weiterbildungsquote ist zugleich die höchste, die in den letzten 15 Jahren ermittelt wurde. Mit der jüngsten kräftigen Steigerung hat sich der bereits seit Jahren bestehende Abstand weiter zu Gunsten Bremens vergrößert und beträgt nunmehr mehr als 10 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 26).

³⁰ Die entsprechende Frage lautete: „Förderte Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle im ersten Halbjahr 2014 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen? Das heißt: Wurden Arbeitskräfte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen freigestellt bzw. wurden die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen?“

Abbildung 26: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2000 bis 2014. Für die nicht ausgewiesenen Jahre liegen keine Daten vor. Die Angaben beziehen sich jeweils auf das erste Halbjahr.

Abbildung 27: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2001 bis 2014. Für die nicht ausgewiesenen Jahre liegen keine Daten vor. Die Angaben beziehen sich jeweils auf das erste Halbjahr.

Die jüngste Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung wurde von nahezu allen Bereichen der Wirtschaft getragen. So war der Anteil weiterbildender Betriebe in fast jeder Branche höher als im vorangegangenen Beobachtungszeitraum. Gleichwohl bestanden auch im letzten Jahr erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen der Bremer Wirtschaft. Den höchsten Anteil weiterbildender Betriebe wies wie schon in den Vorjahren das Gesundheits- und Sozialwesen auf. Hier unterstützten mehr als drei Viertel der Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Am niedrigsten fiel die Beteiligung im Baugewerbe und im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen aus, wo jeweils rund ein Drittel der Betriebe seine Beschäftigten weiterbildete. Ob ein Betrieb die Weiterbildung seiner Beschäftigten unterstützt, hängt neben der Branche und den damit verbundenen spezifischen qualifikatorischen Anforderungen und Bedürfnissen auch wesentlich mit der Betriebsgröße zusammen. So nimmt der Anteil von Betrieben mit Weiterbildungsaktivitäten mit der Beschäftigtenzahl zu. In Bremen waren nahezu alle Großbetriebe und Mittelbetriebe weiterbildungsaktiv und rund drei Viertel aller Kleinbetriebe. Dagegen wurden im beobachteten Zeitraum nur in 41 % der Kleinstbetriebe Beschäftigte weitergebildet. Der ermittelte Zusammenhang ist keine Besonderheit der Bremer Wirtschaft, sondern war ebenso in anderen Bundesländern und Regionen zu beobachten.

Eine vergleichsweise breite betriebliche Beteiligung führt in der Regel dazu, dass insgesamt auch mehr Beschäftigte weitergebildet werden. So wurden in der weiterbildungsaktivsten Branche, dem Gesundheits- und Sozialwesen, mehr als 60 % aller Beschäftigten von ihren Betrieben bei der beruflichen Weiterbildung unterstützt. Im Baugewerbe sowie den Sonstigen Dienstleistungen, bereits Schlusslichter bei der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung, wurden auch die wenigsten Beschäftigten weitergebildet. Die entsprechenden Anteile waren mit 35 bzw. 36 % niedriger als im Durchschnitt aller Branchen. Gleichwohl wurden auch in diesen beiden Branchen mehr Beschäftigte weitergebildet als im Jahr zuvor. Bis auf die Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen lag die Weiterbildungsquote in allen Branchen über dem Niveau des vorangegangenen Beobachtungszeitraums.

Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen

Der Anteil der Frauen an den weitergebildeten Beschäftigten betrug 40 % und entsprach damit annähernd ihrem Anteil an den Beschäftigten. Demzufolge fielen die Weiterbildungsquoten von Frauen und Männern ähnlich hoch aus: Es wurden 47 % aller männlichen und 46 % aller weiblichen Beschäftigten weitergebildet. In zwei Branchen stellten Frauen die große Mehrheit der Weiterbildungsteilnehmer: Gesundheits- und Sozialwesen, Sonstige Dienstleistungen. Dies ist vor allem auf die

höheren Frauenanteile an den Beschäftigten in diesen beiden Bereichen der Wirtschaft zurückzuführen (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen nach Branchen

Branche	Frauenanteil an Beschäftigten	Frauenanteil an Weiterbildungsteilnehmern	Weiterbildungsquote** der Männer	Weiterbildungsquote** der Frauen
	Angaben in %		Angaben in %	
Verarbeitendes Gewerbe	15	13	59	48
Baugewerbe*	18	14	37	29
Handel/Reparatur	44	44	40	40
Logistik	28	23	52	40
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	43	41	40	36
Gesundheits- und Sozialwesen	76	78	57	62
Sonstige Dienstleistungen	62	68	30	39
Öffentliche Verwaltung/Org. ohne E.*	49	54	47	57
Restliche Bereiche*	20	19	39	38
Bremen insgesamt	41	40	47	46

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014. *In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar. **Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten.

Im Gesundheits- und Sozialwesen und im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen partizipierten Frauen auch stärker an betrieblicher Weiterbildung als ihre männlichen Kollegen, was man an den höheren Weiterbildungsquoten erkennen kann. Für das tatsächliche Ausmaß der Weiterbildungsmöglichkeiten für die Beschäftigten war jedoch letztlich das branchenspezifische Weiterbildungsengagement ausschlaggebend. Im Gesundheits- und Sozialwesen mit einem relativ hohen Anteil von qualifizierten Beschäftigten wurden im Schnitt deutlich mehr Beschäftigte weitergebildet als im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen, welcher durch einen vergleichsweise hohen Anteil von Einfacharbeitsplätzen geprägt ist. So profitierten Männer und Frauen von dem überdurchschnittlich hohen Weiterbildungsengagement im Gesundheits- und Sozialwesen gleichermaßen. Die Weiterbildungsquote der männlichen Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen lag mit 57 % rund 10 Prozentpunkte über der Durchschnittsquote aller Männer. Die Weiterbildungsquote der weiblichen Beschäftigten lag sogar rund 16 Prozentpunkte über der Durchschnittsquote aller Frauen. Im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen waren demgegenüber die Weiterbildungsquoten von Männern und Frauen gleichermaßen niedriger als im Durchschnitt.

In den einzelnen Betriebsgrößenklassen waren die Frauenanteile an den Weiterbildungsteilnehmern unterschiedlich hoch, wobei sich der Frauenanteil an den Teilnehmern mit der Größe der Betriebe verringerte (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26: Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Frauenanteil an Beschäftig- ten	Frauenanteil an Weiterbil- dungsteilneh- mern	Weiterbil- dungsquote* der Männer	Weiterbil- dungsquote* der Frauen
	Angaben in %		Angaben in %	
Kleinstbetriebe (1-9)	47	52	29	36
Kleinbetriebe (10-49)	45	47	45	49
Mittelbetriebe (50-249)	43	42	43	42
Großbetriebe (250 und mehr)	34	32	56	50
Bremen insgesamt	41	40	47	46

Quelle: *Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten.

In Kleinstbetrieben waren rund die Hälfte der im beobachteten Zeitraum weitergebildeten Beschäftigten weiblich, in Großbetrieben nur ein Drittel. Diese Unterschiede dürften vor allem mit den unterschiedlich hohen Anteilen von Frauen an den Beschäftigten in den einzelnen Betriebsgrößenklassen zusammenhängen. Die Weiterbildungsquoten, welche den unterschiedlichen hohen Anteil von Männern und Frauen an den Beschäftigten berücksichtigen, waren in den einzelnen Betriebsgrößenklassen ähnlich hoch. Gleichwohl profitierten in den eher frauendominierten Kleinstbetrieben Frauen etwas stärker von betrieblicher Weiterbildung als ihre männliche Kollegen, in den eher männerdominierten dagegen etwas weniger: In Kleinstbetrieben lag die Weiterbildungsquote der Frauen um sieben Prozentpunkte über der Quote der männlichen Beschäftigten in dieser Größenklasse. Bei Großbetrieben war die Weiterbildungsquote der Frauen dagegen um sechs Prozentpunkte kleiner als die Quote der männlichen Beschäftigten in dieser Größenklasse.

Die Wahrscheinlichkeit an betrieblicher Weiterbildung zu partizipieren wird wesentlich vom Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit bestimmt. Beschäftigte mit Tätigkeiten, deren Ausübung eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung erfordert, profitierten weit stärker an betrieblicher Weiterbildung als Arbeitskräfte, die Tätigkeiten für Un- und Angelernte ausüben. Der ermittelte Zusammenhang zwischen Weiterbildungsbeteiligung und Tätigkeitsanforderungen konnte in nahezu allen Branchen und Betriebsgrößenklassen beobachtet werden (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach Tätigkeitsgruppe, Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branche/Betriebsgrößenklasse	Weiterbildungsquote**			
	Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	Beschäftigte für Tätigkeiten mit erforderlichem Berufsabschluss	Beschäftigte für Tätigkeiten mit erforderlichem HS/FH-Abschluss	Beschäftigte insgesamt
	Angaben in %			Angaben in %
Verarbeitendes Gewerbe	***	60	65	58
Baugewerbe*	10	43	67	35
Handel/Reparatur	18	54	45	40
Logistik	19	55	91	49
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	25	49	47	38
Gesundheits- und Sozialwesen	39	74	82	61
Sonstige Dienstleistungen	18	60	28	36
Öffentliche Verwaltung/Org. ohne E.*	25	59	65	52
Restliche Bereiche*	21	50	47	39
Kleinstbetriebe (1-9)	9	50	82	33
Kleinbetriebe (10-49)	21	62	69	47
Mittelbetriebe (50-249)	25	53	46	43
Großbetriebe (250 und mehr)	46	58	59	54
Bremen insgesamt	29	57	59	47

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014. *In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar. **Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten. ***Kein Wert verfügbar.

In allen Branchen partizipierten Beschäftigte auf Arbeitsplätzen für An- und Ungelernte weniger stark an betrieblicher Weiterbildung als ihre Kollegen mit anspruchsvolleren Tätigkeiten. Beschäftigte auf Arbeitsplätzen für An- und Ungelernte, die in Bereichen der Wirtschaft mit einer insgesamt überdurchschnittlich hoher Weiterbildungsbeteiligung tätig waren, wiesen allerdings höhere Weiterbildungsquoten auf als Beschäftigte auf solchen Arbeitsplätzen in weiterbildungsschwächeren Wirtschaftsbereichen. Dies wird beim Vergleich der Weiterbildungsquoten von Anlernkräften im Gesundheits- und Sozialwesen und im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen deutlich. In ersterem Bereich bildeten sich mit Unterstützung des Betriebes rund vier von zehn Beschäftigten mit solchen Tätigkeiten weiter, in letzterem dagegen lediglich rund zwei von zehn Beschäftigten. Dieser Zusammenhang ließ sich auch in den einzelnen Betriebsgrößenklassen feststellen. In der Gruppe der Kleinstbetriebe mit der insgesamt niedrigsten Weiterbildungsquote

aller Größenklassen bildete sich nur etwa jeder zehnte An- und Ungelernte weiter. Bei Großbetrieben mit einer überdurchschnittlich hohen Weiterbildungsbeteiligung war es demgegenüber fast die Hälfte der Beschäftigten dieser Tätigkeitsgruppe.

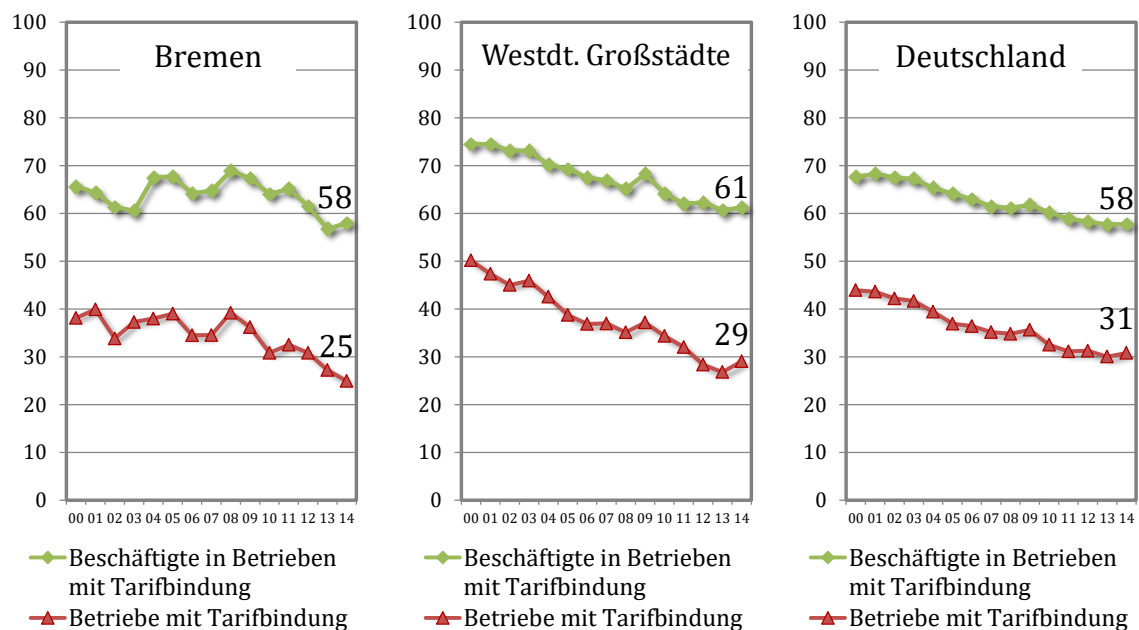
Fazit: Die Befunde der aktuellen Befragung haben gezeigt, dass die Möglichkeiten Fachkräftenachwuchs durch eigene Ausbildung zu sichern und damit Fachkräftengpässen entgegenzuwirken in Bremen prinzipiell gut sind. Hierfür sprechen die breite Basis ausbildungsberechtigter Betriebe in Bremen sowie das im Vergleich zu anderen Regionen größere Potenzial an vorhandenen Bewerbern. Aufgrund des vergleichsweise guten Bewerberangebots werden Betriebe derzeit vermutlich nur in eingeschränktem Maße bereit sein, auch vermeintlich schwächere Bewerber zu berücksichtigen. In Bremen dürfte es daher größerer Anstrengungen erfordern als in anderen Regionen, um unversorgte Bewerber mit einem betrieblichen Angebot zu versorgen. Während die Ausbildungsleistungen – gemessen an der Zahl der ausbildenden Betriebe sowie abgeschlossenen Neuverträge – tendenziell rückläufig sind, haben sich die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten deutlich erhöht. Ähnlich wie in anderen Regionen war das Weiterbildungsgeschehen allerdings hoch selektiv, profitierten hiervon vor allem Arbeitnehmer mit qualifikatorisch anspruchsvollen Tätigkeiten, wodurch die Spaltung zwischen Beschäftigten mit Anlerntätigkeiten und solchen auf qualifikatorisch anspruchsvollen Arbeitsplätzen verfestigt wird.

7 Tarifbindung und Löhne

7.1 Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung

Im Jahr 2014 war nur noch jeder vierte Bremer Betrieb durch einen Branchen- oder Haustarifvertrag gebunden. Der in den letzten Jahren beobachtete Abwärtstrend hat sich damit auch im vergangenen Jahr fortgesetzt. Eine ähnliche Entwicklung war auch im Durchschnitt westdeutscher Großstädte und im Bundesdurchschnitt zu beobachten. Die Anteile tarifgebundener Betriebe waren allerdings höher als in Bremen. Der Anteil der von einem Branchen- oder Haustarifvertrag erfassten Beschäftigten betrug im letzten Jahr 58 %. In Bremen waren damit ähnlich viele Arbeitnehmer tariflich gebunden wie im Durchschnitt westdeutscher Großstädte und im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 28: Betriebe und Beschäftigte mit Tarifbindung



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2000 bis 2014.

Bei der Tarifbindung bestehen zwischen den einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen erhebliche Unterschiede. Bei den Branchen zeichnen sich das Verarbeitende Gewerbe und der Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck durch eine überdurchschnittlich hohe Tarifbindung aus: In beiden Bereichen sind mehr als 80 % Beschäftigten tarifgebunden. Beim Verarbeitenden Gewerbe fällt auf, dass drei Viertel der Betriebe nicht tarifgebunden sind. Die starke Tarifbindung dieser Branche resultiert offensichtlich aus dem hohen

Beschäftigtenanteil einzelner tarifgebundener Großbetriebe mit jeweils mehreren tausend Beschäftigten. Zu den drei Branchen mit der geringsten tariflichen Bindung gehören Handel/Reparatur, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Sonstige Dienstleistungen. Dort sind jeweils nur zwischen 39 und 41 % der Beschäftigten tarifgebunden (vgl. Tabelle 28).

Tabelle 28: Betriebe und Beschäftigte mit Tarifbindung nach Branche und Betriebsgrößenklasse

Branche/Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifbindung	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung	Anteil von Frauen an den Beschäftigten
	Angaben in %		Angaben in %
Verarbeitendes Gewerbe	25	82	15
Baugewerbe*	55	66	18
Handel/Reparatur	17	41	44
Logistik	27	50	28
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	19	53	43
Gesundheits- und Sozialwesen	20	39	76
Sonstige Dienstleistungen	23	41	62
Öffentliche Verwaltung/Org. ohne E.*	59	89	49
Restliche Bereiche*	50	50	20
Kleinstbetriebe (1-9)	18	21	47
Kleinbetriebe (10-49)	32	35	45
Mittelbetriebe (50-249)	54	58	43
Großbetriebe (250 und mehr)	77	84	34
Bremen insgesamt	25	58	41

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014. *In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Der Anteil von tarifgebundenen Betrieben steigt – unabhängig von der Branche – mit der Größe. So galt zum Zeitpunkt der Befragung in mehr als drei Viertel aller Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten ein Tarifvertrag. Dagegen war bei Mittelbetrieben nur noch rund die Hälfte und bei Kleinstbetrieben weniger als ein Fünftel der Betriebe tariflich gebunden. Mit der unterschiedlichen betrieblichen Tarifbindung verbindet sich eine unterschiedliche Beschäftigtenreichweite entsprechender Regelungen. Lediglich rund ein Fünftel der Beschäftigten in Kleinstbetrieben unterliegt einem Branchen- oder Haustarifvertrag, aber mehr als acht von zehn Beschäftigten in Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten. Großbetriebe bilden damit die Stützen des Tarifvertragssystems.

Wenngleich von Jahr zu Jahr immer weniger Betriebe tarifgebunden sind, geben Tarifverträge einen Rahmen vor, an dem sich offenbar auch nicht tarifgebundene Betriebe orientieren. In der Summe von tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen, sich aber an Tarifen orientierenden Betrieben, erstreckt sich die faktische Geltung von Tarifverträgen auf rund die Hälfte aller Betriebe in Bremen, die zusammen etwas mehr als drei Viertel aller Arbeitnehmer beschäftigen.

Betriebs- und Personalräte

Betriebs- und Personalräte gelten als die „zweite tragende Säule“³¹ im bundesdeutschen System der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Einen Betriebs- oder Personalrat gab es zum Befragungszeitpunkt in jedem zehnten Bremer Betrieb. Der für Bremen ermittelte Wert liegt damit geringfügig über den Anteilswerten der Vergleichsregionen (westdeutsche Großstädte: 8 %, Deutschland: 8 %). Bei der Interpretation der Ergebnisse muss berücksichtigt werden, dass die Wahl eines Betriebs- oder Personalrates entsprechend der gültigen Gesetzeslage in Betrieben ab fünf Beschäftigten zulässig ist, die vorliegende Befragung jedoch auch Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten umfasst. Ohne Berücksichtigung dieser Gruppe von Betrieben, welche rund 40 % aller Bremer Betriebe ausmacht, würde der durchschnittliche Anteil von Betrieben mit einem Betriebs- oder Personalrat höher ausfallen.

Das Vorhandensein von Betriebs- und Personalräten hängt somit aufgrund der erwähnten gesetzlichen Bestimmungen sehr stark mit der Betriebsgröße zusammen. Je größer ein Betrieb ist, um häufiger gibt es einen Personal- oder Betriebsrat. Im letzten Jahr gab es in rund drei Viertel aller Bremer Großbetriebe einen Betriebs- oder Personalrat, aber in kaum einem Kleinstbetrieb. Aufgrund der starken Verbreitung solcher Gremien in größeren Betrieben ist die Beschäftigtenreichweite größer als auf der rein betrieblichen Ebene. So arbeitete etwa die Hälfte der Bremer Beschäftigten in einem Betrieb mit Betriebs- oder Personalrat (vgl. Tabelle 29).

³¹ Ellguth, P; Kohaut, S.: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2013; in: WSI-Mitteilungen 4, 2014, S. 286-295.

Tabelle 29: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- oder Personalrat nach Branche und Betriebsgrößenklasse

Branche/Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Betriebs- oder Personalrat	Beschäftigte in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat	Anteil von Frauen an den Beschäftigten
	Angaben in %		Angaben in %
Verarbeitendes Gewerbe	12	82	15
Baugewerbe*	7	27	18
Handel/Reparatur	10	41	44
Logistik	8	47	28
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	8	27	43
Gesundheits- und Sozialwesen	12	49	76
Sonstige Dienstleistungen	4	26	62
Öffentliche Verwaltung/Org. ohne E.*	38	89	49
Restliche Bereiche*	35	85	20
Kleinstbetriebe (1-9)	3	4	47
Kleinbetriebe (10-49)	13	18	45
Mittelbetriebe (50-249)	49	53	43
Großbetriebe (250 und mehr)	74	84	34
Bremen insgesamt	10	51	41

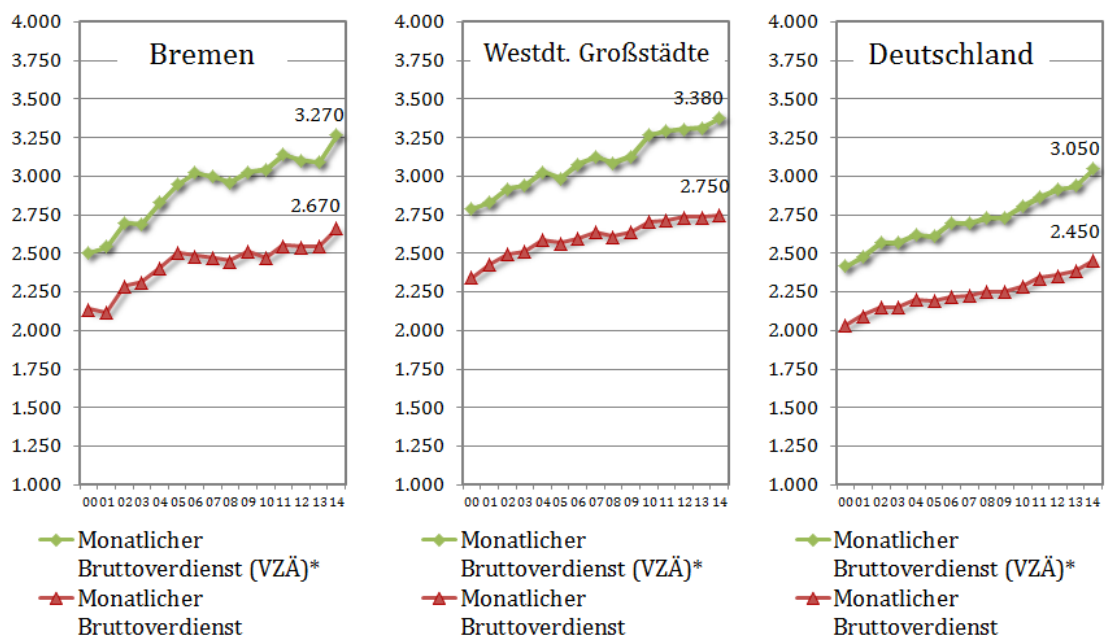
Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014. *In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Im Hinblick auf die einzelnen Branchen bestehen ebenfalls erhebliche Unterschiede, welche auch mit den spezifischen Größenstrukturen in den jeweiligen Bereichen zusammenhängen dürften. Zu den Branchen mit einer überdurchschnittlich hohen „Beschäftigtenreichweite“ gehören das Verarbeitende Gewerbe und der Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck – beides Bereiche mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil größerer Betriebe. Zu den Branchen mit einer demgegenüber geringen Verbreitung gehören das Baugewerbe, die Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen und die Sonstigen Dienstleistungen. Im Gesundheits- und Sozialwesen, der Branche mit dem höchsten Frauenanteil an den Beschäftigten, gibt es in etwa jedem zehnten Betrieb einen Betriebs- oder Personalrat. In diesen Betrieben, überwiegend Großbetriebe, arbeitet rund die Hälfte aller in dieser Branche beschäftigten Arbeitnehmer.

7.2 Löhne und Gehälter

Im Jahr 2014 betrug der Bruttodurchschnittsverdienst in Bremen über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg rund 2.670 Euro je abhängig Beschäftigten bzw. rund 3.270 Euro je Vollzeitäquivalent.³² Der Durchschnittsverdienst in Bremen bewegte sich damit zwischen den Verdiensten im Durchschnitt westdeutscher Großstädte und dem Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 29: Entwicklung des monatlichen Bruttodurchschnittsverdienstes von abhängig Beschäftigten



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Wellen 2000 bis 2014. Basis: jeweils Juni; ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; je abhängig Beschäftigten; Basis: abhängig Beschäftigte.

In Bremen sind die Durchschnittsverdienste gegenüber dem vorangegangenen Jahr gestiegen. Bremen folgte damit der Entwicklung in den Vergleichsregionen. Die in Bremen im letzten Jahr durchschnittlich gezahlten Löhne und Gehälter lagen um rund 3 % unter dem Durchschnitt westdeutscher Großstädte, aber um rund 9 % über dem Bundesdurchschnitt. Auf der Basis von Vollzeitäquivalenten lag der Bremer Durchschnittsverdienst ebenfalls um rund 3 % unter dem Durchschnitt

³² Für die Berechnung von Durchschnittslöhnen stehen die Angaben der Betriebe zur Gesamtlohnsumme sowie die Zahl der Beschäftigten zur Verfügung. Der Ausweis von Löhnen in Vollzeitäquivalenten erfolgt, um die in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft unterschiedlich hohen Teilzeitbeschäftigtenanteile zu berücksichtigen. Ohne diese Berücksichtigung würden für Bereiche mit überdurchschnittlich hohen Teilzeitquoten tendenziell zu geringe Durchschnittslöhne ausgewiesen.

westdeutscher Großstädte und um rund 7 % über dem Bundesdurchschnitt. Die Unterschiede bei den Löhnen sind somit zwischen Bremen und westdeutschen Großstädten geringer als zwischen Bremen und dem Bundesdurchschnitt.

Eine Betrachtung der Verdienste in den einzelnen Branchen zeigt, dass sich die Löhne und Gehälter stark voneinander unterscheiden (vgl. Tabelle 30).

Tabelle 30: Bruttodurchschnittsverdienst von abhängig Beschäftigten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branche/Betriebsgrößenklasse	Bruttodurchschnittsverdienst	Bruttodurchschnittsverdienst (VZÄ)**	Teilzeitquote***	Anteil von Frauen an den Beschäftigten
	Durchschnittsverdienst = 100		Angaben in %	
Verarbeitendes Gewerbe	141	123	8	15
Baugewerbe*	100	97	17	18
Handel, Reparatur	86	90	30	44
Logistik	116	107	17	28
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	87	89	33	43
Gesundheits- und Sozialwesen	74	89	54	76
Sonstige Dienstleistungen	61	76	52	62
Öffentliche Verwaltung, Org. ohne E.*	106	101	32	49
Restliche Bereiche*	125	113	11	20
Kleinstbetriebe (1-9)	70	80	35	47
Kleinbetriebe (10-49)	80	85	34	45
Mittelbetriebe (50-249)	95	94	28	43
Großbetriebe (250 und mehr)	123	116	24	34
Bremen insgesamt	2.670	3.270	29	41

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014. Ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (Basis: abhängig Beschäftigte). *Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar. **Vollzeitaquivalent. ***Anteil Teilzeitbeschäftigte (inkl. geringfügig Beschäftigte) an allen Beschäftigten.

Die großen Differenzen hängen u. a. mit den unterschiedlich hohen Anteilen von Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Branchen zusammen. Diese sind in arbeitsintensiven und durch personennahe Dienstleistungen geprägten Wirtschaftsbereichen deutlich höher als in stärker kapitalintensiven Branchen. Die höchsten Bruttodurchschnittsverdienste wurden im letzten Jahr im Verarbeitenden Gewerbe gezahlt. Dort sind 85 % der Beschäftigten männlich. Die Verdienste lagen um rund 41 % über dem Bremer Durchschnittsverdienst. Am Ende der Skala stehen die Sonstigen Dienstleistungen, in denen die durchschnittlich gezahlten Löhne und Gehälter weniger als zwei Drittel des Bremer Durchschnittsverdienstes betragen. Hier

arbeitet mehr als die Hälfte der Beschäftigten auf einer Stelle mit reduzierter Arbeitszeit, was sich mindernd auf den Durchschnittsverdienst in dieser Branche auswirkt. Fast zwei Drittel der dort Beschäftigten sind weiblich. Und rund drei Viertel der Teilzeitbeschäftigten in dieser Branche sind wiederum Frauen. Unter Berücksichtigung der Teilzeitquote verringert sich die Lohndifferenz. Mit 24 % bleibt der Abstand zum Bremer Durchschnittsverdienst dennoch vergleichsweise hoch. Die Verdienstunterschiede werden besonders deutlich, wenn man die Durchschnittsverdienste beider Branchen miteinander vergleicht. Die überwiegend männlichen Beschäftigten des Verarbeitenden Gewerbes verdienen pro Monat rund 2.140 Euro mehr als die überwiegend weiblichen Beschäftigten im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen. Der Verdienst der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe war damit mehr als doppelt so hoch wie im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen. Auch unter Berücksichtigung der unterschiedlich hohen Anteile von Teilzeitbeschäftigten bleibt der Abstand mit rund 1.540 Euro hoch. Damit verdienen Beschäftigte im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen nur rund 60 % des Durchschnittsverdienstes im Verarbeitenden Gewerbe.

Erhebliche Lohnunterschiede bestehen auch zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen. Beschäftigte in größeren Betrieben erzielten im letzten Jahr deutlich höhere Löhne als ihre Kollegen in kleineren Betrieben, was u. a. mit der größeren Kapitalintensität in Großbetrieben sowie den Möglichkeiten, Skalenerträge zu erzielen, zusammenhängt. In Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten lagen die Durchschnittsverdienste im letzten Jahr um 23 % über, in Kleinstbetrieben dagegen um 30 % unter dem Bremer Durchschnitt. Beschäftigte in Großbetriebe verdienen pro Monat durchschnittlich 1.420 Euro mehr als ihre Kollegen in Kleinstbetrieben. Bei Berücksichtigung des stärkeren Gebrauchs von Teilzeitbeschäftigung in kleineren Betrieben und der entsprechenden Umrechnung auf Vollzeitäquivalente verringern sich die Abstände zwischen kleineren und größeren Betrieben, sind aber nach wie vor beachtlich.

Verbreitung von Stundenlöhnen unter 8,50 Euro vor der Einführung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes

In der aktuellen Befragungswelle des IAB-Betriebspanels wurden in unmittelbarer Reaktion auf die Einführung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2015 Fragen sowohl zur betrieblichen Reichweite als auch

zur Beschäftigungsreichweite von Mindestlöhnen aufgenommen.³³ Ein zentrales Argument der Befürworter dieser politischen Maßnahme ist eine Begrenzung der Lohnungleichheit. Gegner befürchten Arbeitsplatzverluste. Inwieweit dieses Risiko besteht, hängt auch davon ab, wie stark die Betriebe von der Mindestlohnregelung betroffen sind. Hierzu wurde ermittelt, in wie vielen Betrieben Arbeitnehmer beschäftigt sind, die weniger als 8,50 Euro pro Stunde verdienen. Insgesamt gab etwa jeder zehnte Bremer Betrieb an, mindestens einen Arbeitnehmer mit einem Stundenlohn unterhalb von 8,50 Euro zu beschäftigen. Der für die Bremer Wirtschaft ermittelte Anteilswert liegt damit geringfügig unter dem Bundesdurchschnitt in Höhe von 12 % (Stichtag: 30.6.2014).

In den einzelnen Bereichen der Wirtschaft fielen die entsprechenden Anteile unterschiedlich hoch aus. Es fällt vor allem der überdurchschnittlich hohe Anteil von Betrieben in der Branche Sonstige Dienstleistungen auf: In 27 % aller Betriebe gab es vor der Mindestlohneinführung mindestens einen Beschäftigten weniger als 8,50 Euro pro Stunde verdient hat. Dies dürfte vor allem mit der dort stark verbreiteten Nutzung von Teilzeitbeschäftigung, insbesondere geringfügiger Beschäftigung zusammenhängen. Bei jedem vierten Beschäftigungsverhältnis im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen handelt es sich um eine geringfügige Beschäftigung. Der Anteil dieser Branche an allen Betrieben mit Stundenlöhnen unterhalb 8,50 Euro betrug zum Stichtag rund 44 % und lag damit weit über dem Anteil der Sonstigen Dienstleistungen an allen Betrieben in Bremen. Dies erklärt zugleich, warum diese Branche wie oben beschrieben bei den vereinbarten monatlichen Durchschnittslöhnen weit abgeschlagen auf dem letzten Platz rangiert. Nennenswerte Anteile gab es darüber hinaus noch in den beiden beschäftigungsstarken Branchen Handel/Reparatur und Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen, auf die zusammen weitere 40 % der Betriebe mit Geringverdiener entfielen.

Neben der Branche spielt auch die Betriebsgrößenklasse eine wesentliche Rolle für die Verbreitung von Stundenlöhnen unterhalb 8,50 Euro. Betriebe mit solchen Löhnen konzentrierten sich auf Kleinst- und Kleinbetriebe. Rund 61 % aller Betriebe mit Stundenlöhnen unterhalb von 8,50 Euro entfielen auf Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Der Bereich der Sonstigen Dienstleistungen sowie Betriebe mit

³³ Bremen hatte bereits im Jahr 2012 als erstes Bundesland eine Lohnuntergrenze für alle Beschäftigten im staatlichen Einflussbereich beschlossen. Das „Landesmindestlohngesetz“ verpflichtete die öffentlichen Arbeitgeber des Landes dazu, ihren Beschäftigten mindestens 8,50 Euro brutto in der Stunde zu zahlen.

einer geringen Zahl von Beschäftigten können damit als die beiden „Säulen“ des Niedriglohnbereichs betrachtet werden (vgl. Tabelle 31).

Tabelle 31: Betriebe mit Stundenlöhnen unterhalb 8,50 Euro nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Stand: 30.6.2014)

Branche/Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe mit Verdiensten < 8,50 Euro an allen Betrieben in der Branche/Betriebsgrößenklasse	Anteil der Branche/Betriebsgrößenklasse an allen Betrieben mit Stundenlöhnen < 8,50 Euro	Anteil von Frauen an allen Beschäftigten
	Angaben in %		Angaben in %
Verarbeitendes Gewerbe	2	2	15
Baugewerbe*	4	3	18
Handel, Reparatur	10	21	44
Logistik	9	7	28
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	6	19	43
Gesundheits- und Sozialwesen	3	4	76
Sonstige Dienstleistungen	27	44	62
Öffentliche Verwaltung, Org. ohne E.*	0	0	49
Restliche Bereiche*	0	0	20
Insgesamt	9	100	41
Kleinstbetriebe (1-9)	9	61	47
Kleinbetriebe (10-49)	11	35	45
Mittelbetriebe (50-249)	5	4	43
Großbetriebe (250 und mehr)	4	1	34
Insgesamt	9	100	41

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014. *Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Der Anteil von Beschäftigten mit Stundenlöhnen unter 8,50 Euro betrug den Angaben der Bremer Betriebe zufolge zum Stichtag 30.6.2014 rund 3 % (Deutschland: 4 %). Auffällig ist wiederum der Bereich der Sonstigen Dienstleistungen, wo es mit 13 % mehr als viermal so viele Beschäftigte mit Stundenlöhnen unterhalb von 8,50 Euro gab wie im Durchschnitt Bremens. In allen anderen Bereichen der Wirtschaft lagen die entsprechenden Anteile teils deutlich unter dem ermittelten Bremer Durchschnittswert. Bei Kleinst- und Kleinbetrieben betrugen die entsprechenden Beschäftigtenanteile durchschnittlich 5 bis 6 % und waren damit ebenfalls überdurchschnittlich hoch. Insgesamt waren fast drei Viertel aller Beschäftigten mit Stundenlöhnen unterhalb von 8,50 Euro in Kleinst- und Kleinbetrieben tätig. Der

Anteil von Betrieben dieser beiden Größenklassen an allen Beschäftigten mit solchen Stundenlöhnen war damit mehr als doppelt so hoch wie an der Gesamtbeschäftigung.

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung haben gezeigt, dass von der Einführung neuer Lohnuntergrenzen zum 1.1.2015 etwa jeder zehnte Bremer Betrieb potenziell betroffen war. In diesen Betrieben (nachfolgend als „Niedriglohnbetriebe“ bezeichnet) waren solche Beschäftigungsverhältnisse jedoch von erheblicher Bedeutung. So erstreckten sich Stundenlöhne unterhalb von 8,50 Euro bei einem nennenswerten Teil der Niedriglohnbetriebe nicht nur auf die sogenannten Ränder, sondern betrafen große Teile der Belegschaft. In den Niedriglohnbetrieben erhielten vor der Mindestlohneinführung insgesamt rund vier von zehn Arbeitnehmern Stundenlöhne unterhalb von 8,50 Euro. In Niedriglohnbetrieben innerhalb der Branche Sonstige Dienstleistungen erhielten sogar mehr als die Hälfte der dort beschäftigten Arbeitnehmer entsprechende Niedriglöhne. Eine Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen bestätigt wiederum die größere Nutzung von Beschäftigungsverhältnissen mit Niedriglöhnen bei Kleinst- und Kleinbetrieben. In Niedriglohnbetrieben dieser beiden Größenklassen verdienten zwischen 47 und 51 % der Beschäftigten Brutto-Stundenlöhne unterhalb von 8,50 Euro. In diesen Fällen war somit ein erheblicher Teil der Beschäftigten von der neuen Gesetzeslage berührt.

Das konkrete Ausmaß der Betroffenheit dürfte von der jeweiligen Lohnhöhe abhängen. So dürften die erforderlichen Anpassungen in jenen Betrieben, in denen die bislang gezahlten Niedriglöhne nahe an der neuen Lohnuntergrenze von 8,50 lagen, vermutlich weniger umfassend ausgefallen sein als in jenen Betrieben, wo die bislang gezahlten Löhne deutlich unterhalb dieser Grenze lagen. Es ist somit davon auszugehen, „dass das Risiko solcher Arbeitsplatzverluste dort höher ist, wo anteilig besonders viele Personen von der Einführung eines Mindestlohns betroffen sind und wo der Mindestlohn im Verhältnis zum bisher gezahlten Lohn besonders hoch ist.“³⁴ Erste Indizien für mögliche Effekte liefern die Ergebnisse der aktuellen Befragung zu den Beschäftigungserwartungen der Betriebe. Es ist zu erkennen, dass sich die Erwartungen von Betrieben, in denen es Beschäftigte mit Verdiensten unterhalb von 8,50 Euro gibt, und Betrieben ohne solche Beschäftigten kaum voneinander unterscheiden. In jeweils mehr als 70 % der Fälle wurde zum Zeitpunkt der Befragung

³⁴ Möller, Joachim: Werden die Auswirkungen des Mindestlohns überschätzt? In: Wirtschaftsdienst, Heft 6, 2014, S. 387-406.

im dritten Quartal 2014 von einem gleichbleibenden Beschäftigtenbestand für das kommende Jahr ausgegangen. Und in beiden Gruppen gab es deutlich mehr Betriebe, die mit Beschäftigungszuwächsen rechneten als Betriebe, die Beschäftigung abbauen wollten (vgl. Tabelle 32).

Tabelle 32: Beschäftigungserwartungen in Betrieben mit und ohne Beschäftigte(n) mit Stundenlöhnen unterhalb 8,50 Euro

Beschäftigungserwartungen in Betrieben...	Zahl der Beschäftigten wird...			
	eher gleich bleiben	eher steigen	eher fallen	noch unklar
	Angaben in %			
ohne Beschäftigte mit Stundelöhnen < 8,50 Euro	77	13	5	5
mit Beschäftigten mit Stundelöhnen < 8,50 Euro	71	18	5	5
Bremen insgesamt	77	14	5	5

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014.

Die vergleichsweise geringe Fallzahl für Betriebe, in denen Beschäftigten mit Verdiensten unterhalb von 8,50 Euro tätig sind, lässt nur sehr vorsichtige Einschätzungen zu. Die Ergebnisse der Befragung lassen dennoch vermuten, dass die entsprechend der neuen Gesetzeslage erfolgten Lohnanpassungen keinen unmittelbaren und kurzfristigen Effekt auf die Beschäftigtenentwicklung in den betroffenen Betrieben haben werden. Hierbei kann auch die aktuell relativ günstige konjunkturelle Lage eine Rolle spielen, die es betroffenen Betrieben ermöglicht, alternative Anpassungswege zu nutzen, d. h. Preis- anstatt Beschäftigungsanpassungen vorzunehmen. Für eine weitergehende Analyse der Beschäftigungswirkungen müssen allerdings die Ergebnisse der kommenden Befragung abgewartet werden.

Fazit: In Bremen sind immer weniger Betriebe tarifgebunden. Dies schränkt die Möglichkeiten der Sozialpartner auf Arbeits- und Einkommensbedingungen der Beschäftigten einzuwirken zunehmend ein. In diesem Zusammenhang muss sicherlich auch die erhebliche Lohnspreizung in der Bremer Wirtschaft betrachtet werden, welche nicht nur zwischen Branchen und Betriebsgrößenklassen verläuft, sondern aufgrund der geschlechtsspezifischen Segregation vor allem zwischen Frauen und Männern. Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes kann zum Teil als Reaktion auf diese Situation gesehen werden. Wenngleich sich die Neuregelung auf bestimmte Segmente der Wirtschaft konzentriert, sind solche Beschäftigungsverhältnisse in den betroffenen Betrieben selbst von erheblicher Bedeutung, was Fragen nach den möglichen Beschäftigungseffekten in diesen Betrieben aufwirft. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung lassen bislang allerdings nicht auf die befürchteten

negativen Effekte schließen, was möglicherweise auch mit der gegenwärtig günstigen konjunkturellen Lage zusammenhängen könnte.

8 Investitionen, Umsatz und Ertragslage

Investitionsausgaben, d. h. Aufwendungen für die Sachkapitalausstattung eines Betriebes, sind von grundlegender Bedeutung für die Umsatz- und Beschäftigungsentwicklung und damit eine konjunkturpolitische Schlüsselgröße. Im IAB-Betriebspanel werden entsprechende Aufwendungen regelmäßig erhoben. Als investierende Betriebe gelten alle Betriebe, die Investitionen in einem oder mehreren der folgenden Bereiche getätigt haben: Investitionen in (1) Grundstücke und Gebäude, (2) EDV, Informations- und Kommunikationstechnik, (3) Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung, (4) Verkehrsmittel, Transportsysteme.

Im zum Zeitpunkt der Befragung zurückliegenden Geschäftsjahr³⁵ betrug der Anteil investierender Betriebe 50 % und ist damit gegenüber dem vorangegangenen Geschäftsjahr um vier Prozentpunkte gestiegen (westdeutsche Großstädte: 57 %, Deutschland: 56 %). Bei knapp der Hälfte der investierenden Bremer Betriebe dienten die Aufwendungen auch oder ausschließlich der Erweiterung von bestehenden Maschinen und Anlagen. In Bremen entfielen insgesamt mehr als 40 % der gesamten Investitionsaufwendungen auf solche Erweiterungsinvestitionen. Im Durchschnitt westdeutscher Großstädte und im Bundesdurchschnitt war der entsprechende Anteil wie schon in früheren Jahren deutlich kleiner. Die Investitionsintensität, d. h. die pro Beschäftigten getätigten Investitionen, lagen mit durchschnittlich 8 Tsd. Euro je Vollzeitäquivalent auf dem Niveau des vorangegangenen Geschäftsjahres. Damit investierten die Bremer Betriebe pro Beschäftigten mehr als im Durchschnitt westdeutscher Großstädte und dem Bundesdurchschnitt (jeweils 7 Tsd. Euro je Vollzeitäquivalent).

Die pro Beschäftigten erzielten Umsätze der Bremer Wirtschaft lagen geringfügig unter dem Niveau des vorangegangenen Geschäftsjahres.³⁶ Bremen folgte damit der Entwicklung westdeutscher Großstädte und Westdeutschlands. Die Mehrheit der Bremer Betriebe hätte mit dem vorhandenen Personal und den vorhandenen Anlagen mehr Umsatz erzielen können (62 %). Die übrigen Betriebe operierten demgegenüber an der Kapazitätsgrenze: 31 % hätten Umsatzsteigerungen nur mit

³⁵ Die Angaben zu Investitionen und zum Umsatz im IAB-Betriebspanel beziehen sich in den einzelnen Befragungswellen stets auf das zum Zeitpunkt der jeweiligen Befragung abgeschlossene Geschäftsjahr. Mit der achtzehnten Welle liegen somit Investitionsangaben für das Geschäftsjahr 2013 vor.

³⁶ Die im vorliegenden Bericht präsentierten Ergebnisse zu Umsätzen beruhen auf den Angaben derjenigen Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen über den Umsatz definieren. Dies sind rund neun von zehn aller Bremer Betriebe. Banken und Kreditinstitute, Versicherungsunternehmen sowie Gebietskörperschaften und Organisationen ohne Erwerbscharakter bleiben dementsprechend unberücksichtigt.

zusätzlichem Personal erzielen können. Weitere 7 % hätten hierfür (auch) zusätzliche Anlagen benötigt. Für das nachfolgende Geschäftsjahr rechnete ähnlich wie im Bundesdurchschnitt etwa jeder vierte Bremer Betrieb mit einer Steigerung der Umsätze. Die Zahl der Betriebe mit erwarteten Zuwächsen war damit doppelt so hoch wie jene mit erwarteten Umsatzrückgängen. Die verbesserten Umsatzaussichten haben offensichtlich dazu beigetragen, dass im letzten Jahr – wie weiter oben beschrieben – wieder mehr Arbeitskräfte nachgefragt wurden als im vorangegangenen Jahr.

Eine Besonderheit der Bremer Wirtschaft ist die überdurchschnittlich hohe Exportorientierung. Allein 14 % aller Bremer Betriebe sind in den Export eingebunden und rund ein Viertel des Gesamtumsatzes des zurückliegenden Geschäftsjahres wurde im Ausland erwirtschaftet (westdeutsche Großstädte: 19 %, Deutschland: 18 %). Hieran hatte vor allem das Verarbeitende Gewerbe, auf das 7 % der Bremer Betriebe und 21 % der Beschäftigten entfällt, einen erheblichen Anteil. Die Exportquote war hier rund doppelt so hoch wie im Durchschnitt der Bremer Wirtschaft. Insgesamt entfiel mehr als zwei Drittel der Exporte der Bremer Wirtschaft auf das Konto des Verarbeitende Gewerbes. In die internationalen Absatzbeziehungen waren erwartungsgemäß vor allem größere Betriebe eingebunden. Knapp 40 % aller Bremer Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten erwirtschafteten einen Teil ihres Umsatzes im Ausland, aber nur gut jeder zehnte Kleinstbetrieb. Dementsprechend unterschiedlich fallen auch die Exportquoten aus. Mit 34 % erzielten Großbetriebe rund doppelt so hohe Exportleistungen wie Kleinst-, Klein- und Mittelbetriebe. Durch ihre sehr internationale Ausrichtung kann die Bremer Wirtschaft überdurchschnittlich stark von den sich bietenden Chancen in expandierenden Auslandsmärkten profitieren. Von den sich daraus potenziell ergebenden Beschäftigungs- und Einkommenschancen profitieren aufgrund der spezifischen Beschäftigtenstruktur allerdings vorwiegend Männer. Diese sind aber gleichzeitig auch stärker als Frauen von den Auswirkungen der konjunkturellen Bewegungen auf den internationalen Absatzmärkten abhängig.

Die Ertragslage wurde im zurückliegenden Geschäftsjahr etwas besser eingeschätzt als im vorangegangenen Geschäftsjahr: Mehr als vier von zehn Betrieben beurteilten ihre Ertragslage als „sehr gut“ oder „gut“. ³⁷ Der Anteil von Betrieben, die ihre Ertragslage mit „ausreichend“ oder gar „mangelhaft“ beurteilten, war demgegenüber

³⁷ Im IAB-Betriebspanel wird die Beurteilung der Ertragslage auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (mangelhaft) abgefragt.

mit knapp einem Viertel deutlich kleiner. Die übrigen 35 % bewerteten ihre Ertragslage als „befriedigend“. Im Durchschnitt aller Noten ergibt sich ein Wert von 2,8, welcher geringfügig besser ausfiel als jener des vorangegangenen Geschäftsjahres (2,9).

Fazit: Die stark exportorientierte und von den Entwicklungen internationaler Gütermärkte überdurchschnittlich abhängige Bremer Wirtschaft war im zurückliegenden Geschäftsjahr nicht ausgelastet, d. h. hätte mit dem vorhandenen Personal und den vorhandenen Anlagen mehr Umsatz erzielen können. Die Chancen für zusätzliche Beschäftigung hatten sich dadurch gegenüber den Vorjahren verringert. Die gestiegenen Aufwendungen für die Erweiterung der bestehenden Maschinen und Anlagen wie auch die überwiegend optimistischen Geschäftserwartungen der Betriebe deuten darauf hin, dass sich die Voraussetzungen für eine Fortsetzung der zwischenzeitlich etwas verlangsamten Konjunktur wieder deutlich verbessert haben. In Abhängigkeit vom Grad der Auslastung der betrieblichen Kapazitäten dürfte dies eine Steigerung der Nachfrage nach Arbeitskräften erwarten lassen.