



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 2015

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, Simone Prick
SÖSTRA Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen

INHALTSVERZEICHNIS

IN ALLER KÜRZE.....	i
EINFÜHRUNG.....	1
1 DATENBASIS.....	2
2 TARIFBINDUNG UND LÖHNE	7
2.1 Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung.....	7
2.2 Löhne und Gehälter	16
2.3 Gewinn- und Kapitalbeteiligung.....	20
3 MINDESTLOHN UND BETRIEBLICHE REAKTIONEN	23
3.1 Einführung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns.....	23
3.2 Betriebliche Reaktionen auf die Einführung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns.....	33
4 DEMOGRAFISCHER WANDEL.....	43
4.1 Altersstruktur der Belegschaften	43
4.2 Betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte	47
4.3 Berücksichtigung älterer Bewerber bei Stellenbesetzungen	53
5 FACHKRÄFTEBEDARF	60
6 AUS- UND WEITERBILDUNG	65
6.1 Ausbildung	65
6.2 Weiterbildung.....	72
7 INNOVATIONEN, FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG,	80

TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Betriebsklassenzuordnung der Stichprobe.....	3
Tabelle 2:	Branchenzuordnung der Stichprobe laut Schichtungsmatrix.....	4
Tabelle 3:	Betriebe und Beschäftigte mit Tarifbindung nach Betriebsgrößenklassen.....	8
Tabelle 4:	Betriebe und Beschäftigte mit Tarifbindung nach Branchen.....	9
Tabelle 5:	Betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung nach Betriebsgrößenklassen.....	15
Tabelle 6:	Bruttodurchschnittsverdienste von abhängig Beschäftigten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen.....	17
Tabelle 7:	Bruttodurchschnittsverdienste von abhängig Beschäftigten nach ausgewählten Branchen, Betriebsgrößenklassen und Tarifbindung.....	19
Tabelle 8:	Betriebe und Beschäftigte mit Gewinn- und Kapitalbeteiligung nach ausgewählten Rechtsformen.....	21
Tabelle 9:	Grad der betrieblichen Betroffenheit nach Betriebsgrößenklassen.....	27
Tabelle 10:	Beschäftigtenstruktur nach dem Grad der betrieblichen Betroffenheit von der Mindestlohneinführung.....	28
Tabelle 11:	Betriebliche Reaktionen auf die Einführung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns nach dem Grad der Betroffenheit.....	39
Tabelle 12:	Erwartete Beschäftigungsentwicklung nach dem Grad der Betroffenheit.....	42
Tabelle 13:	Betriebe mit Älteren und Beschäftigtenanteile Älterer 2011 und 2015 nach Branchen.....	45
Tabelle 14:	Betriebe mit Älteren und Beschäftigtenanteile Älterer 2011 und 2015 nach Betriebsgrößenklassen.....	46
Tabelle 15:	Art der betrieblichen Maßnahmen für Ältere nach Betriebsgrößenklassen.....	52
Tabelle 16:	Fachkräftebedarf und unbesetzte Stellen nach ausgewählten Branchen.....	62
Tabelle 17:	Fachkräftebedarf und unbesetzte Stellen nach Betriebsgrößenklassen.....	63
Tabelle 18:	Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen und unbesetzte Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2014/2015 nach Betriebsgrößenklassen.....	68
Tabelle 19:	Weiterbildungsformen nach Betriebsgrößenklassen.....	73
Tabelle 20:	Zeitpunkt der Durchführung der wichtigsten Weiterbildungsmaßnahmen nach Betriebsgrößenklassen.....	75
Tabelle 21:	Beteiligung der Weiterbildungsteilnehmer an den Kosten der Maßnahmen nach Betriebsgrößenklassen.....	76
Tabelle 22:	Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten insgesamt und der Älteren nach Branchen.....	78
Tabelle 23:	Betriebe mit Produkt- und Prozessinnovationen.....	80
Tabelle 24:	Betriebe mit Weiterentwicklungen, Sortimentsneuheiten und Marktneuheiten.....	81
Tabelle 25:	Betriebe mit Forschung und Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen.....	82
Tabelle 26:	Betriebe mit Kooperationen, Forschung und Entwicklung.....	82
Abbildung 1:	Betriebe und Beschäftigte mit Tarifbindung.....	7
Abbildung 2:	Tarifbindung und Tariforientierung.....	10
Abbildung 3:	Tarifbindung und Tariforientierung nach Betriebsgrößenklassen.....	11
Abbildung 4:	Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- oder Personalrat nach Betriebsgrößenklassen.....	13
Abbildung 5:	Betriebe mit Tarifbindung und Betriebs- oder Personalrat.....	14
Abbildung 6:	Betriebe mit Gewinn- und Kapitalbeteiligung 2001-2015.....	22
Abbildung 7:	Betriebe mit Anhebung der Stundenlöhne auf mindestens 8,50 Euro aufgrund der Einführung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns.....	25
Abbildung 8:	Betriebe mit Anhebung der Stundenlöhne auf mindestens 8,50 Euro nach dem Grad der Betroffenheit.....	26
Abbildung 9:	Verteilung der Betriebe und der Beschäftigten mit Anhebung der Stundenlöhne auf mindestens 8,50 Euro nach ausgewählten Branchen.....	28
Abbildung 10:	Verteilung der Betriebe und der Beschäftigten mit Anhebung der Stundenlöhne auf mindestens 8,50 Euro nach Betriebsgrößenklassen.....	29
Abbildung 11:	Betriebe und Beschäftigte mit Anhebung der Stundenlöhne auf mindestens 8,50 Euro nach ausgewählten Branchen.....	30
Abbildung 12:	Betriebe und Beschäftigte mit Anhebung der Stundenlöhne auf mindestens 8,50 Euro nach Betriebsgrößenklassen.....	31
Abbildung 13:	Potenzielle betriebliche Reaktionen auf die Einführung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns.....	34
Abbildung 14:	Betriebliche Reaktionen auf die Einführung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns.....	34
Abbildung 15:	Betriebliche Reaktionen auf die Einführung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns nach dem Grad der betrieblichen Betroffenheit.....	35
Abbildung 16:	Art der betrieblichen Reaktionen auf die Einführung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns.....	36
Abbildung 17:	Beschäftigungsentwicklung nach dem Grad der Betroffenheit.....	40
Abbildung 18:	Betriebe mit Älteren und ältere Beschäftigte.....	44
Abbildung 19:	Betriebe mit spezifischen, auf ältere Beschäftigte bezogenen Maßnahmen.....	49
Abbildung 20:	Art der spezifischen, auf ältere Beschäftigte bezogenen Maßnahmen.....	50
Abbildung 21:	Betriebe mit Bewerbungen von über 50-Jährigen auf die zuletzt besetzte Stelle nach Branchen.....	55
Abbildung 22:	Wichtigste Gründe für die Nichtberücksichtigung älterer Bewerber bei der zuletzt besetzten Stelle.....	59
Abbildung 23:	Entwicklung des Fachkräftebedarfs.....	60
Abbildung 24:	Entwicklung der Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen.....	61
Abbildung 25:	Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung.....	65
Abbildung 26:	Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen und unbesetzte Ausbildungsplätze.....	67
Abbildung 27:	Entwicklung der Übernahmequote.....	70
Abbildung 28:	Verbleib der Absolventen und Art der Übernahme.....	71
Abbildung 29:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten.....	72
Abbildung 30:	Weiterbildungsbeteiligung nach Tätigkeitsgruppen.....	77
Abbildung 31:	Weiterbildungsbeteiligung nach Alter und Geschlecht.....	78

In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit führt jährlich eine Arbeitgeberbefragung in Bremer Betrieben durch (IAB-Betriebspanel Bremen). Für das Jahr 2015 liegen für Auswertungen Interviews von insgesamt 840 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.

Zahl der tarifgebundenen Beschäftigten wieder gestiegen; zahlreiche nicht tarifgebundene Betriebe orientieren sich an Tarifverträgen

Im Jahr 2015 war jeder vierte Betrieb in Bremen durch einen Branchentarifvertrag oder einen zwischen Betrieb und Gewerkschaften geschlossenen Haus- bzw. Firmentarifvertrag gebunden. Der Anteil tarifgebundener Betriebe entspricht damit dem Niveau des vorangegangenen Jahres. Bei stabilem Anteil tarifgebundener Betriebe ist der Anteil der von einem Tarifvertrag erfassten Beschäftigten um rund zwei Prozentpunkte auf 60 % gestiegen. Im Bremen unterliegen damit anteilig etwas mehr Beschäftigte tarifvertraglichen Regelungen als im Bundesdurchschnitt. Fast ein Drittel aller Betriebe, für die zum Zeitpunkt der Befragung kein Tarifvertrag galt, orientierte sich bei der Lohnfindung an einem Branchentarifvertrag. In der Summe von tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen, sich aber an Tarifverträgen orientierenden Betrieben, erstreckt sich die faktische Geltung von Tarifverträgen auf knapp die Hälfte aller Betriebe in Bremen. In diesen Betrieben sind fast drei Viertel aller Arbeitnehmer tätig.

Betriebs- oder Personalräte nur in jedem 10. Betrieb; fast jeder dritte Arbeitnehmer in Bremen ist in einem Betrieb ohne Tarifbindung und ohne Betriebsrat beschäftigt

Einen Betriebs- oder Personalrat gab es zum Befragungszeitpunkt in rund jedem 10. Betrieb in Bremen. Der für Bremen ermittelte Wert liegt damit geringfügig über den Anteilswerten der Vergleichsregionen (westdeutsche Großstädte: 7 %, Deutschland: 8 %). Aufgrund der überdurchschnittlich starken Präsenz von Betriebs- und Personalräten in größeren Betrieben ist die Beschäftigtenreichweite deutlich größer als auf der rein betrieblichen Ebene. So gibt es zwar nur in jedem 10. Betrieb einen Betriebs- oder Personalrat; in diesen Betrieben arbeitet allerdings rund die Hälfte der Beschäftigten Bremens. Ohne Berücksichtigung von Betrieben mit weniger als fünf Beschäftigten steigt der Anteil von Betrieben mit einem Betriebs- oder Personalrat

auf 14 % (Bundesdurchschnitt: 12 %). Fast zwei Drittel der Betriebe in Bremen sind nicht tarifgebunden und haben auch keine Interessenvertretung auf der betrieblichen Ebene. In diesen Betrieben arbeitet fast ein Drittel aller Beschäftigten Bremens.

Erhebliche Spreizung bei Löhnen und Gehältern

Im Jahr 2015 betrug der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst der abhängig Beschäftigten in Bremen über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg und unabhängig von der vereinbarten Wochenarbeitszeit rund 2.640 Euro. Die durchschnittlich gezahlten Löhne und Gehälter in Bremen lagen damit erneut zwischen den Verdiensten im Durchschnitt westdeutscher Großstädte und dem Bundesdurchschnitt. Die Durchschnittslöhne in Bremen lagen um rund 5 % über dem Bundesdurchschnitt, aber um rund 6 % unter dem Durchschnitt westdeutscher Großstädte. Die höchsten Bruttodurchschnittsverdienste in Bremen wurden im vergangenen Jahr im Verarbeitenden Gewerbe gezahlt. Die Verdienste lagen um mehr als 40 % über dem Durchschnittsverdienst in Bremen. Am Ende der Skala stehen die Sonstigen Dienstleistungen. Hierzu gehören Betriebe aus den Bereichen Beherbergung und Gastronomie, Erziehung und Unterricht sowie sonstiger personenbezogener Dienstleistungen wie z. B. Wäschereien und Friseurbetriebe. Im Jahr 2015 sind die Durchschnittslöhne in dieser Branche zwar um rund 2 % gegenüber dem vorangegangenen Jahr gestiegen, was möglicherweise auch mit der Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2015 zusammenhängt. Die Löhne und Gehälter der Beschäftigten in dieser Branche liegen jedoch nach wie vor um mehr als ein Drittel unter dem Durchschnittsverdienst in Bremen.

Effekte der Einführung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns auf einzelne Bereiche der Wirtschaft beschränkt; Grad der einzelbetrieblichen Betroffenheit unterschiedlich hoch

Aufgrund der Einführung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2015 wurden in rund jedem fünften Betrieb (20 %) in Bremen für einen oder mehrere Beschäftigte Stundenlöhne auf mindestens 8,50 Euro angehoben. Die erfolgten Lohnerhöhungen erstreckten sich auf hochgerechnet rund 5 % der Beschäftigten Bremens. Während die große Mehrheit der Betriebe überhaupt nicht sowie andere Betriebe nur in geringem Maße betroffen waren, da die Lohnerhöhungen nur einen kleinen Teil der Belegschaft betrafen, gab es eine nennenswerte Zahl von Betrieben, in denen diese Anpassungen für einen erheblichen Teil der Mitarbeiter vorgenommen werden mussten. In 44 % der betroffenen Betriebe erstreckten sich die vorgenommenen Lohnanhebungen auf mindestens die Hälfte der Belegschaft. Die Einführung des Mindestlohns hat vor allem auf die Einkommensbedingungen der

Beschäftigten in Kleinst- und Kleinbetrieben, in denen erfahrungsgemäß deutlich geringere Löhne gezahlt werden als in Mittel- und Großbetrieben, gewirkt. Auf Kleinst- und Kleinbetriebe entfielen zusammen rund 69 % der Beschäftigten, für die die Stundenlöhne auf mindestens 8,50 Euro angehoben wurden. Dieser Anteil ist etwa doppelt so hoch wie der Anteil von Betrieben dieser beiden Größenklassen an allen Beschäftigten in Bremen (34 %).

Betriebliche Reaktionen konzentrieren sich auf zwei Bereiche: Arbeitszeiten und Personaleinstellungen; Entlassungen selten

Etwas mehr als die Hälfte der betroffenen Betriebe hat auf die Einführung des Mindestlohns mit einer oder mehreren Maßnahmen reagiert bzw. plant entsprechende Maßnahmen. Betriebe mit überdurchschnittlich vielen Beschäftigten, für die Lohnerhöhungen vorgenommen wurden, haben häufiger Maßnahmen ergriffen als Betriebe mit nur geringer Betroffenheit. Die Umdisponierung des Mitarbeiterereinsatzes stand an der Spitze der Nennungen. In etwas mehr als jedem vierten Betrieb, der für einen oder mehrere seiner Beschäftigten Stundenlöhne auf mindestens 8,50 Euro angehoben hat, wurde die Arbeitszeit der betroffenen Mitarbeiter reduziert oder die Arbeit verdichtet. Neben Arbeitszeitreduzierungen wurde in ähnlichem Umfang mit dem Verzicht auf vorgesehene Einstellungen bzw. auf die Wiederbesetzung von frei werdenden Stellen reagiert. Die von vielen Kritikern des Mindestlohngesetzes befürchteten Entlassungen spielten gegenüber den beiden genannten betrieblichen Maßnahmen eine nur untergeordnete Rolle. Lediglich 14 % der betroffenen Betriebe gaben an, mit Entlassungen auf die Einführung des Mindestlohns reagiert zu haben.

Kein Beschäftigungseinbruch in den betroffenen Betrieben, aber auch kein Beschäftigungsaufbau

Die im Vorfeld der Mindestlohneinführung befürchteten Beschäftigungsverluste sind nicht eingetreten. Ganz im Gegenteil: In Bremen ist die Zahl der Beschäftigten im Jahr der Einführung des Mindestlohns deutlich gestiegen. Diese Gewinne resultierten allerdings überwiegend aus der positiven Entwicklung in Betrieben, die nicht vom Mindestlohn betroffen waren. In den betroffenen Betrieben ist die Beschäftigung dagegen nicht gestiegen. Sie ist allerdings, entgegen den Befürchtungen einiger Kritiker, auch nicht gesunken, weil die Betriebe größtenteils auf Entlassungen verzichteten. Durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns wurden somit zwar keine bestehenden Arbeitsplätze abgebaut, möglicherweise aber der Aufbau zusätzlicher Beschäftigungsverhältnisse in einem Teil der betroffenen Betriebe verhindert oder zumindest verzögert. Die Beschäftigung hätte demnach ohne Mindestlohn möglicherweise noch stärker steigen können.

Belegschaften werden älter; spezifische Maßnahmen für Ältere nehmen zu, konzentrieren sich aber auf Beschäftigte in größeren Betrieben

In mittlerweile rund drei Viertel der Betriebe gibt es Beschäftigte, die 50 Jahre oder älter sind. Der Anteil dieser Altersgruppe an den Beschäftigten ist auf rund ein Drittel gestiegen. Ein nennenswerter Teil der Betriebe hat auf die Alterung ihrer Belegschaften reagiert. In knapp einem Drittel der Betriebe mit Älteren gibt es Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der älteren Mitarbeiter. Bremen hebt sich damit positiv vom Bundesdurchschnitt ab. Im Durchschnitt aller Bundesländer beträgt der Anteil lediglich 17 %. Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der größer gewordenen Gruppe der älteren Beschäftigten finden sich jedoch in nennenswertem Maße erst in Betrieben ab 50 Beschäftigten. Die älteren Beschäftigten in den zahlreichen Kleinst- und Kleinbetrieben müssen demgegenüber nach wie vor ohne entsprechende Unterstützungsangebote auskommen.

Nur rund eine von 10 Stellen mit über 50-Jährigen besetzt; allerdings liegen den Betrieben oftmals keine Bewerbungen Älterer vor

Ungeachtet der in den letzten Jahren erfolgten demografischen Veränderungen sowie der deutlich verbesserten Situation auf dem Arbeitsmarkt liegen den Betrieben mehrheitlich keine Bewerbungen Älterer vor. Nur rund jeder fünfte Betrieb gab an, dass sich auf die zuletzt besetzte Stelle mindestens eine Person beworben hatte, die 50 Jahre oder älter war. In gut der Hälfte aller Betriebe, bei denen sich auf die zuletzt besetzte Stelle auch Ältere beworben hatten, wurde diese jedoch mit einem älteren Bewerber besetzt. Dieser überraschend positive Befund wird getrübt durch die Tatsache, dass sich die ermittelte Quote nur auf einen sehr kleinen Teil der betrachteten Stellen beschränkt. Bei einer Betrachtung aller zuletzt besetzten Stellen verringert sich der Anteilswert auf nur noch 12 %. Demnach ist lediglich rund eine von 10 der zuletzt besetzten Stellen mit einer Person besetzt worden, die zum Zeitpunkt der Bewerbung 50 Jahre oder älter war. Dieser Wert liegt deutlich unter dem Anteil dieser Altersgruppe an den Arbeitnehmern in Bremen. Dieser ist mit 32 % mehr als doppelt so hoch.

Bedarf der Wirtschaft an Fachkräften im letzten Jahr wieder deutlich gestiegen; Zahl der unbesetzten Stellen niedriger als im Vorjahr

Der Bedarf der Wirtschaft an Fachkräften ist weiter gestiegen. Die gestiegene Nachfrage konnte überwiegend gedeckt werden. Insgesamt konnten mehr als zwei Drittel der Betriebe mit Fachkräftebedarf diesen durch die vorgenommenen Personaleinstellungen vollständig decken. Die Nichtbesetzungsquote, d. h. der Anteil unbesetzt gebliebener Stellen, fiel in Bremen erstmals seit Jahren wieder niedriger aus als im

Vorjahr. Es konnte somit ein größerer Anteil der angebotenen Stellen für Fachkräfte besetzt werden. Gleichwohl war gut ein Viertel aller im ersten Halbjahr 2015 angebotenen Fachkräftestellen, und damit ein nicht unbedeutender Teil des Stellenangebots, zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal desselben Jahres noch unbesetzt.

Betriebliche Ausbildungsbeteiligung stabil; etwas weniger Ausbildungsabsolventen vom Ausbildungsbetrieb übernommen, aber Zunahme unbefristeter Übernahmen

Gut die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe machte im Jahr 2015 Gebrauch von ihrer Berechtigung und bildete aus. Die Ausbildungsbeteiligung der Wirtschaft entsprach damit dem Vorjahresniveau. Knapp ein Fünftel der Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten konnte einen oder mehrere der angebotenen Plätze nicht besetzen. In Bremen waren damit weit weniger Ausbildungsbetriebe mit Besetzungsproblemen konfrontiert als in anderen Bundesländern (westdeutsche Großstädte: 25 %, Bundesdurchschnitt: 30 %). Rund 60 % der Ausbildungsabsolventen wurden von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen. Die Übernahmequote war damit im letzten Jahr etwas niedriger als in den vier Jahren davor, allerdings wechselten mehr Auszubildende direkt in eine unbefristete Beschäftigung in ihrem Ausbildungsbetrieb ein als in den vorangegangenen Jahren.

Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und Beschäftigten leicht gesunken; nach wie vor stark selektive Partizipation der Beschäftigtengruppen

Die Weiterbildungsaktivitäten der Wirtschaft haben sich leicht abgeschwächt, liegen aber nach wie vor deutlich über jenen in den Vergleichsregionen. Wie schon in den Vorjahren konzentrierten sich die betrieblichen Bemühungen auf Beschäftigte mit anspruchsvollen Tätigkeiten. Un- und Angelernte partizipierten demgegenüber weniger stark an den angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen.

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 Arbeitgebern 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 die 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 Befragung des Jahres 2015 werden aktuelle Ergebnisse zur Entwicklung der Tarifbindung in Bremen präsentiert. In diesem Zusammenhang wird auch auf die Verbreitung von betrieblichen Interessenvertretungen eingegangen. Im Folgenden ist mit Bremen stets das Bundesland Freie Hansestadt Bremen gemeint. Mit der aktuellen Befragung, welche im dritten Quartal 2015 und damit ca. sieben bis neun Monate nach der Einführung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns durchgeführt wurde, liegen zugleich erste Erkenntnisse zur Struktur der von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes betroffenen Betriebe sowie zu den betrieblichen Reaktionen und den Beschäftigungseffekten vor. Mit der letzten Befragungswelle stehen ebenfalls neue Ergebnisse zur Entwicklung der Altersstruktur der Belegschaften sowie zur Verbreitung von betrieblichen Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiter zur Verfügung. Im Rahmen der Ausführungen zu diesem Thema wird auch auf die Einstellungschancen von älteren Bewerbern eingegangen. Die Darstellung der genannten Themen wird ergänzt um jährlich erhobene Informationen zur Entwicklung der Nachfrage nach Fachkräften sowie des betrieblichen Aus- und Weiterbildungsengagements. Abschließend werden Ergebnisse zu betrieblichen Innovations-, Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten präsentiert.

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 2015. Für die Befragungswelle 2015 liegen verwertbare Interviews von bundesweit rund 16 Tsd. Betrieben vor, darunter 840 aus Bremen. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit aller Betriebe mit mindestens einem 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 Betrieb. 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, 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 und exterritoriale Organisationen sowie 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 Beschäftigtenzahlen 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. Die Stichprobenfälle verteilen sich wie folgt auf die vier Betriebsgrößenklassen (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Betriebsklassenzuordnung der Stichprobe

Betriebsgrößenklasse (Anzahl Beschäftigte)	Stichprobenfälle	Anteil an Stichprobenfällen
	absolut	Anteil in %
Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte)	337	40
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	273	33
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	171	20
Großbetriebe (250 oder mehr Beschäftigte)	59	7
Insgesamt	840	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015.

Die Branchendarstellung erfolgt in Anlehnung an die derzeit gültige Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008).¹ In Abhängigkeit von den realisierten Fallzahlen in der Stichprobe wurden einzelne Branchen bzw. Wirtschaftsbereiche zu größeren Kategorien zusammengefasst. Damit konnten die für die Analysen erforderlichen Besetzungszahlen in den Branchengruppen erreicht werden (vgl. Tabelle 2).

¹ 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.).

Tabelle 2: Branchenzuordnung der Stichprobe laut Schichtungsmatrix

Panel-Branchen (Schlüssel-Nr. im Fragebogen)	Stichprobenfälle	Anteil an Stichprobenfällen
	absolut	Anteil in %
<i>Verarbeitendes Gewerbe (03-17)</i> - Nahrung/Genuss - Verbrauchsgüter - Produktionsgüter - Investitionsgüter/Gebrauchsgüter	96	11
<i>Baugewerbe (18-19)</i> - Bauhauptgewerbe - Baunebengewerbe	41	5
<i>Handel/Reparatur (20-22)</i> - Kfz-Handel und -reparatur - Großhandel - Einzelhandel	148	18
<i>Logistik (23)</i> -Verkehr und Lagerei	62	7
<i>Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen (24, 26, 27-36)</i> - Information und Kommunikation - Finanz- und Versicherungsdienstleistungen - Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen ²	201	24
<i>Gesundheits- und Sozialwesen (38)</i> - Gesundheitswesen - Sozialwesen	102	12
<i>Sonstige Dienstleistungen (25, 37, 39-41)</i> - Beherbergung und Gastronomie - Erziehung und Unterricht - Sonstige personenbezogene Dienstleistungen (z. B. Wäschereien, Friseurgewerbe)	127	15
<i>Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck (42-43)</i> - Öffentliche Verwaltung - Organisationen ohne Erwerbszweck ³	47	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	840	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015.

In Ergänzung zur differenzierten Darstellung der Befragungsbefunde nach Branchen und Betriebsgrößenklassen werden Vergleiche zwischen Bremen und Deutschland insgesamt sowie vergleichbaren Regionen, im vorliegenden Bericht als

² Hierzu zählen u. a. Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Wach- und Sicherheitsdienste, Gebäudereinigung sowie Garten- und Landschaftsbau.

³ Parteien, Gewerkschaften, Kirchen und Religionsgemeinschaften, Wohlfahrtsverbände sowie Hilfswerke und Entwicklungshilfeorganisationen, Vereine usw.

„westdeutsche Großstädte“ bezeichnet, durchgeführt.⁴ Auf letztere Vergleichsgruppe entfallen hochgerechnet rund ein Viertel aller westdeutschen Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Durch diese Regionalvergleiche können Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Ländern bzw. Regionen deutlich gemacht und damit Anhaltspunkte für die Gestaltung von lokaler Arbeitsmarkt und Wirtschaftspolitik gewonnen werden.

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

1. Zunächst wurden die befragten Betriebe entsprechend der realen Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen gewichtet, d. h. für jeden Betrieb wurde ein Hochrechnungsfaktor berechnet. Die sich so ergebende, hochgerechnete Stichprobe entspricht der Gesamtzahl aller Betriebe in Bremen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigtenverhältnis (Soll-Vorgabe).⁵
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

⁴ 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 (GKBK10).

⁵ Private Haushalte und exterritoriale Organisationen sowie Betriebe, die keiner Branche zugeordnet werden können, ergeben eine Summe von bundesweit rund 36 Tsd. Betrieben. Für die Errechnung der Soll-Vorgabe, welche die Basis für die Hochrechnung der Stichprobe darstellt, werden diese Betriebe nicht berücksichtigt. Die hochgerechneten Werte im IAB-Betriebspanel liegen daher etwas unter der Gesamtzahl der Betriebe laut Bundesagentur für Arbeit (vgl. TNS Infratest Sozialforschung: IAB-Betriebspanel. Arbeitgeberbefragung 2015. Methodenbericht, München 2016).

deshalb nur mit Vorsicht interpretiert werden. Alle Teilgruppen, deren Zahlenwerte aufgrund einer geringen Stichprobenfallzahl nur mit Einschränkungen interpretiert werden können, werden in den jeweiligen Tabellen und Abbildungen gesondert gekennzeichnet.

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.

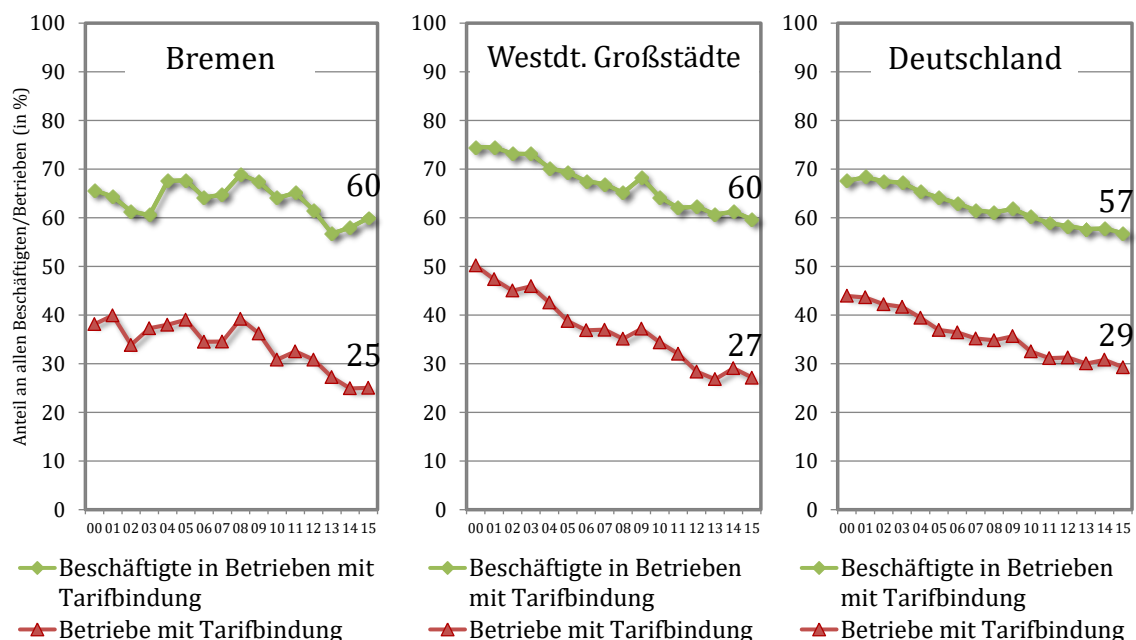
Alle nachfolgenden Auswertungen beziehen sich ausschließlich auf Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

2 Tarifbindung und Löhne

2.1 Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung

Der in den letzten Jahren beobachtete Trend abnehmender Tarifbindung hat sich im vergangenen Jahr nicht fortgesetzt. Im Jahr 2015 war jeder vierte Betrieb durch einen Branchentarifvertrag (19 %) oder einen zwischen Betrieb und Gewerkschaften geschlossenen Haus- bzw. Firmentarifvertrag (6 %) tarifvertraglich gebunden. Der Anteil tarifgebundener Betriebe ist damit erstmals seit Jahren nicht mehr gesunken. Mit 25 % liegt er aber nach wie vor unter den Werten der Vergleichsregionen und dem Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 1).⁶

Abbildung 1: Betriebe und Beschäftigte mit Tarifbindung



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2000 bis 2015.

Der Anteil der von einem Branchen- oder Haus- bzw. Firmentarifvertrag erfassten Beschäftigten ist entgegen dem Bundestrend um rund zwei Prozentpunkte auf 60 % gestiegen. In Bremen erstrecken sich Tarifverträge bei einem deutlich geringeren Anteil von tarifgebundenen Betrieben somit auf anteilig genauso viele Arbeitnehmer wie im Durchschnitt westdeutscher Großstädte bzw. sogar auf mehr als im

⁶ Im Jahr 2015 galt für 19 % der Bremer Betriebe ein Branchentarifvertrag (2010: 27 %) und für 6 % ein zwischen Betrieben und Gewerkschaften abgeschlossener Haus- bzw. Firmentarifvertrag (2010: 4 %).

Bundesdurchschnitt. Die tarifgebundenen Betriebe in Bremen binden somit mehr Arbeitnehmer als tarifgebundene Betriebe in anderen Bundesländern, was u. a. mit dem vergleichsweise starken Beschäftigungsgewicht von Großbetrieben in Bremen zusammenhängen dürfte. Betriebe in Bremen sind im Schnitt größer als Betriebe in anderen Bundesländern. In Bremen beschäftigen Betriebe im Schnitt 25 Arbeitnehmer pro Betrieb gegenüber 18 im Bundesdurchschnitt. Die Größe eines Betriebes ist wiederum ein maßgeblicher Erklärungsfaktor für die Tarifbindung. Mit steigender Betriebsgröße nimmt die Tarifbindung tendenziell zu. So galt zum Zeitpunkt der Befragung in mehr als vier Fünftel aller Bremer Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten ein Tarifvertrag. Dagegen war bei Mittelbetrieben nur rund die Hälfte und bei Kleinbetrieben nur rund ein Drittel der Betriebe tariflich gebunden. Bei Kleinstbetrieben war weniger als ein Fünftel tarifgebunden. Mit der unterschiedlichen betrieblichen Tarifbindung verbindet sich eine unterschiedliche Beschäftigtenreichweite der entsprechenden Regelungen. Lediglich rund ein Fünftel der Beschäftigten in Kleinstbetrieben unterlag einem Branchen- oder Haustarifvertrag, aber fast neun von 10 Beschäftigten in Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte mit Tarifbindung nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifbindung	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung
	Angaben in %	
Kleinstbetriebe (1-9)	16	19
Kleinbetriebe (10-49)	34	36
Mittelbetriebe (50-249)	54	60
Großbetriebe (250 und mehr)	82	86
Bremen insgesamt	25	60

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015.

Die Bremer Wirtschaft zeichnet sich durch einen vergleichsweise hohen Anteil von Großbetrieben aus. Dies dürfte auch erklären, warum zwischen Betrieb und Gewerkschaften geschlossene Haus- bzw. Firmentarifverträge in Bremen verbreiteter sind als in anderen Bundesländern. Mit 6 % ist der Anteil von Betrieben mit solchen Verträgen rund dreimal so hoch wie im Durchschnitt westdeutscher Großstädte und im Bundesdurchschnitt (jeweils 2 %).

Bei der Tarifbindung bestehen zwischen den einzelnen Branchen erhebliche Unterschiede. Das Verarbeitende Gewerbe, das Baugewerbe und der Bereich Öffentliche

Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck zeichnen sich durch eine überdurchschnittlich hohe Tarifbindung aus: In den genannten Bereichen sind mehr als 70 % der Beschäftigten tarifgebunden. Beim Verarbeitenden Gewerbe fällt auf, dass rund drei Viertel der Betriebe nicht tarifgebunden sind. Die starke Tarifbindung – gemessen an der Zahl der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben – dieser Branche resultiert offensichtlich aus dem hohen Beschäftigtenanteil einzelner tarifgebundener Großbetriebe mit jeweils mehreren tausend Beschäftigten. Zu den Branchen mit der geringsten tariflichen Bindung gehören die Branche Handel/Reparatur sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. Dort sind jeweils weniger als die Hälfte der Beschäftigten tarifgebunden (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Betriebe und Beschäftigte mit Tarifbindung nach Branchen

Branchen	Betriebe mit Tarifbindung	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung
	Angaben in %	
Verarbeitendes Gewerbe	26	74
Baugewerbe*	58	75
Handel/Reparatur	15	38
Logistik	23	66
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	16	57
Gesundheits- und Sozialwesen	28	46
Sonstige Dienstleistungen	26	54
Öffentliche Verwaltung/Org. ohne E.*	54	89
Bremen insgesamt	25	60

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015. *In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Diejenigen Betriebe, für die ein Branchentarif- oder ein Haus- bzw. Firmentarifvertrag gilt, wurden zusätzlich danach gefragt, ob sie Löhne und Gehälter über Tarif zahlen.⁷ Diese Frage bejahten 40 % der tarifgebundenen Betriebe. Dies entspricht einem Anteil von 10 % an allen Betrieben in Bremen. Mit der Größe steigt nicht nur der Anteil von Betrieben mit Tarifbindung, sondern zugleich der Anteil von tarifgebundenen Betrieben, die Löhne und Gehälter über Tarif zahlen. Bei

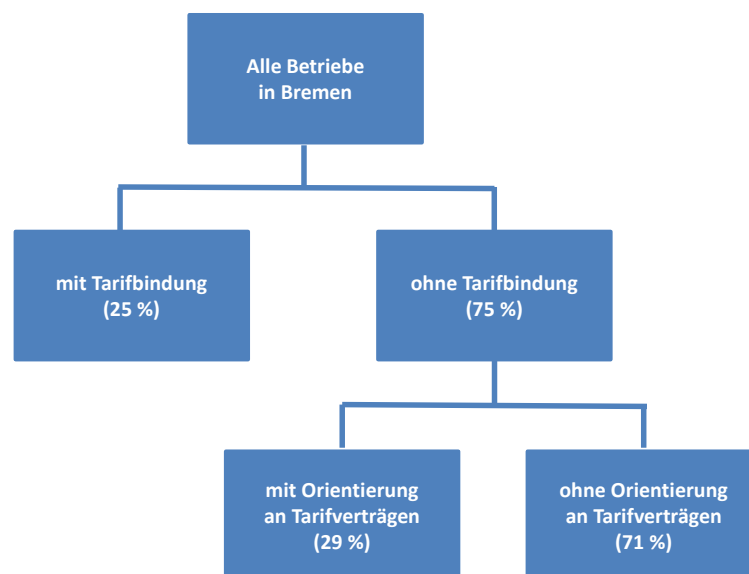
⁷ Mit dieser Frage ist nicht der Bereich der außertariflich Angestellten (AT-Angestellten) gemeint, deren Bezahlung sich nicht nach dem geltenden Tarifvertrag richtet, sondern einzelvertraglich vereinbart wird.

Kleinstbetrieben, die insgesamt nur eine geringe Tarifbindung aufweisen, gab etwa jeder vierte tarifgebundene Betrieb an, Löhne und Gehälter über Tarif zahlen. Bei Klein-, Mittel- und Großbetrieben traf dies für jeweils rund die Hälfte der tarifgebundenen Betriebe zu. Im Durchschnitt aller tarifgebundenen Betriebe mit übertariflicher Bezahlung lagen die gezahlten Löhne und Gehälter 11 % über dem gültigen Tarif, wobei die „Zuschläge“ bei Großbetrieben höher ausfielen als bei Betrieben der drei anderen Größenklassen.

Tariforientierung

Um den Einfluss von Flächentarifverträgen auf die Lohngestaltung in der Bremer Wirtschaft abschätzen zu können, müssen auch jene zahlreichen, vornehmlich kleineren Betriebe betrachtet werden, die formal zwar keinen tariflichen Regelungen unterliegen, sich bei der Lohnfindung aber an geltenden Branchentarifverträgen orientieren. Insgesamt 29 % aller Betriebe, für die zum Zeitpunkt der Befragung zufolge kein Tarifvertrag galt, gaben an, sich bei der Lohnfindung an einem Branchentarifvertrag zu orientieren (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Tarifbindung und Tariforientierung



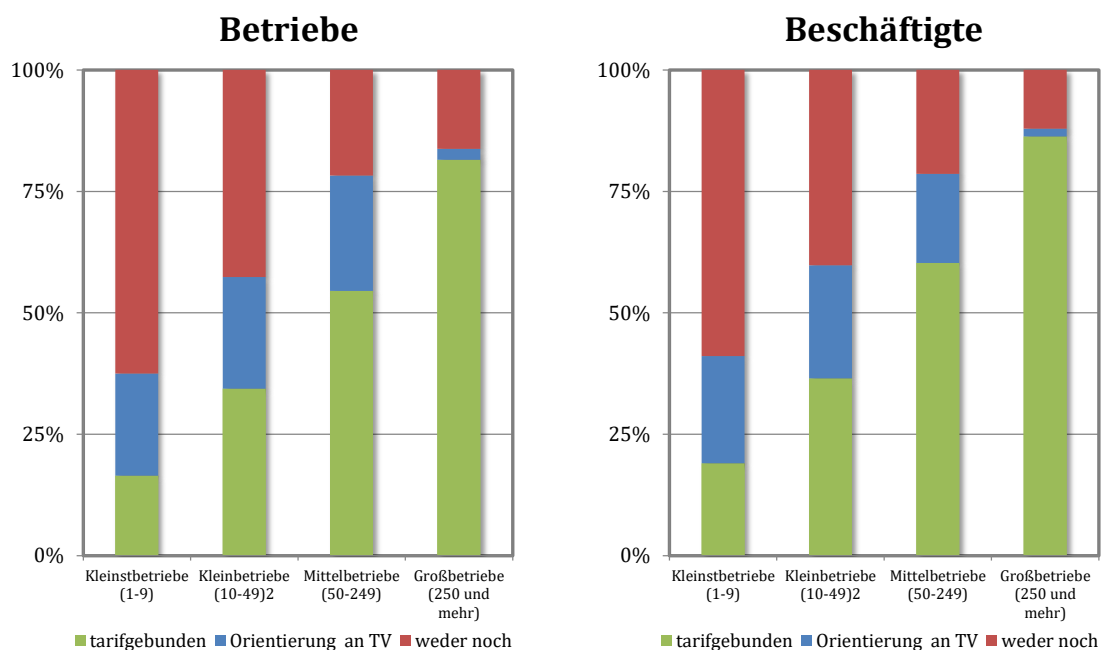
Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015.

Im Durchschnitt westdeutscher Großstädte ist der Anteil von nicht tarifgebundenen, sich aber an Branchentarifverträgen orientierenden Betrieben mit rund 33 % etwas höher als in Bremen (Deutschland: 42 %). Die Ergebnisse der Befragung belegen somit, dass sich ein bedeutender Teil der nicht tarifgebundenen Betriebe an Tarifverträgen orientiert und der tatsächliche Einfluss solcher Regelungen damit größer

ist, als es in der bloßen Betrachtung des formalen Bindungsgrads zum Ausdruck kommt.

Die Orientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben an Branchentarifverträgen führt vor allem in jenen Bereichen zu einer Erhöhung der Reichweite solcher Verträge, in denen entsprechende Bindungen relativ schwach sind, also vor allem bei Kleinst-, Klein- und Mittelbetrieben. Der Anteil von nicht tarifgebundenen, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern aber an Branchentarifverträgen orientierenden Betrieben lag in diesen drei Größenklassen zwischen 21 und 24 % (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Tarifbindung und Tariforientierung nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015.

Mit Ausnahme der Kleinstbetriebe bilden Tarifverträge damit in allen Größenklassen für mindestens die Hälfte aller Betriebe den Rahmen für die Entgeltbestimmung. Im Hinblick auf die relativ kleine Zahl nicht tarifgebundener Großbetriebe ergeben sich dagegen kaum reichweitensteigernde Effekte. Großbetriebe ohne Tarifbindung orientieren sich in der Regel auch nicht an Branchentarifverträgen.

In der Summe von tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen, sich aber an Tarifverträgen orientierenden Betrieben, erstreckt sich die faktische Geltung von Tarifverträgen auf knapp die Hälfte aller Betriebe in Bremen. In diesen Betrieben sind fast drei Viertel aller Arbeitnehmer tätig.

Betriebs- und Personalräte

Betriebs- und Personalräte gelten als die „zweite tragende Säule“⁸ im bundesdeutschen System der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Einen Betriebs- oder Personalrat gab es zum Befragungszeitpunkt in rund jedem 10. Bremer Betrieb (9 %). Der für Bremen ermittelte Wert liegt damit geringfügig über den Anteilswerten der Vergleichsregionen (westdeutsche Großstädte: 7 %, Deutschland: 8 %). Im Vergleich zu früheren Jahren gab es in Bremen keine wesentlichen Veränderungen. Im Jahr 2005 verfügten 9 % der Bremer Betriebe über einen Betriebsrat, im Jahr 2010 betrug der Anteil 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.⁹ Rund 37 % aller Betriebe in Bremen haben weniger als fünf Beschäftigte. In diesen Betrieben sind insgesamt 4 % aller Beschäftigten tätig. Ohne Berücksichtigung von Betrieben mit weniger als fünf Beschäftigten würde der durchschnittliche Anteil von Betrieben mit einem Betriebs- oder Personalrat auf 14 % steigen (Bundesdurchschnitt: 12 %).

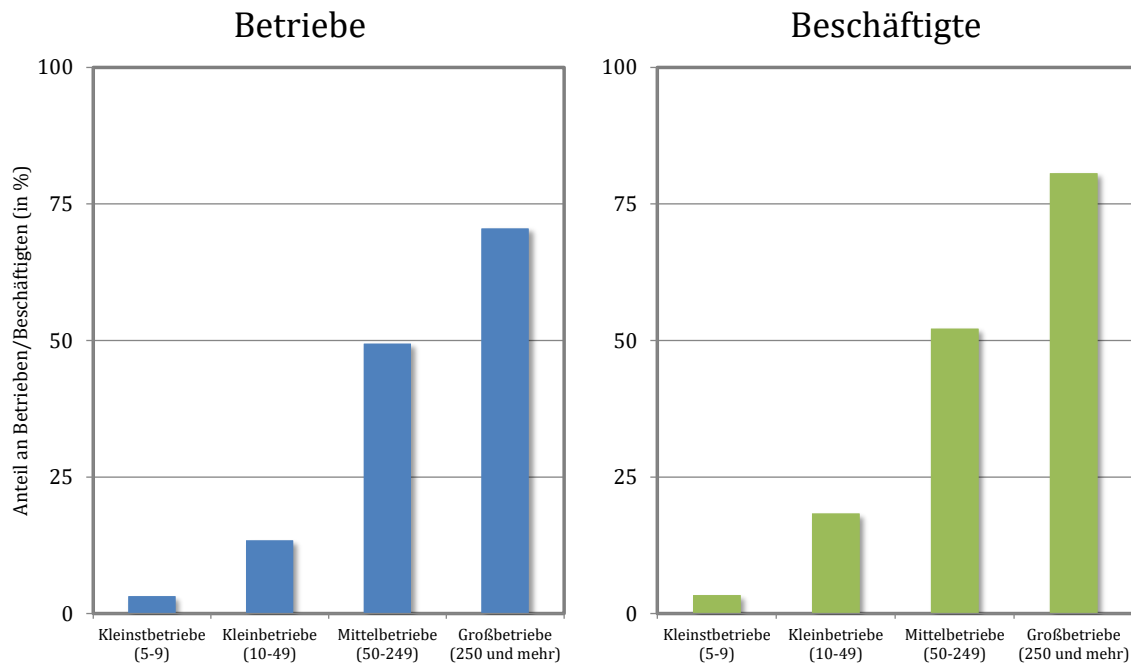
Das Vorhandensein von Betriebs- und Personalräten hängt somit aufgrund der erwähnten gesetzlichen Bestimmungen sehr stark mit der Betriebsgröße zusammen. Betriebe mit einem Betriebs- oder Personalrat haben im Durchschnitt 135 Beschäftigte gegenüber 21 Beschäftigten in Betrieben ohne solche Interessenvertretung (jeweils nur Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten). Mit Ausnahme der Kleinbetriebe sind Betriebe mit einem Betriebs- oder Personalrat in allen ausgewiesenen Größenklassen im Durchschnitt größer als Betriebe ohne eine solche Interessenvertretung. So haben bspw. Kleinbetriebe, d. h. Betriebe mit mindestens 10 bis 49 Beschäftigten, mit einer betrieblichen Interessenvertretung durchschnittlich 28 Mitarbeiter gegenüber 19 Mitarbeitern in Kleinbetrieben ohne Betriebs- oder Personalrat. Großbetriebe mit einer betrieblichen Interessenvertretung beschäftigen durchschnittlich 744 Mitarbeiter gegenüber 428 Mitarbeitern in Großbetrieben ohne Betriebs- oder Personalrat.

⁸ Ellguth, P; Kohaut, S.: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2013; in: WSI-Mitteilungen 4, 2014, S. 286-295.

⁹ Nach § 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVg) kann in Betrieben mit mindestens fünf Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ein Betriebsrat gewählt werden. Die Gründung eines Betriebsrates ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Ohne Betriebsrat können allerdings Mitbestimmungsrechte nach dem BetrVg nicht wahrgenommen werden.

Generell gilt: Je größer ein Betrieb ist, desto häufiger gibt es einen Personal- oder Betriebsrat, wobei es solche Gremien in nennenswertem Umfang erst in Betrieben ab 50 Beschäftigten gibt (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- oder Personalrat nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015. Teilgesamtheit: Nur Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten.

Aufgrund der überdurchschnittlich starken Präsenz von Betriebs- und Personalräten in größeren Betrieben ist die Beschäftigtenreichweite deutlich größer als auf der rein betrieblichen Ebene. So gibt es zwar nur in 9 % aller Bremer Betriebe einen Betriebs- oder Personalrat. In diesen Betrieben arbeitet allerdings rund die Hälfte der Bremer Beschäftigten.

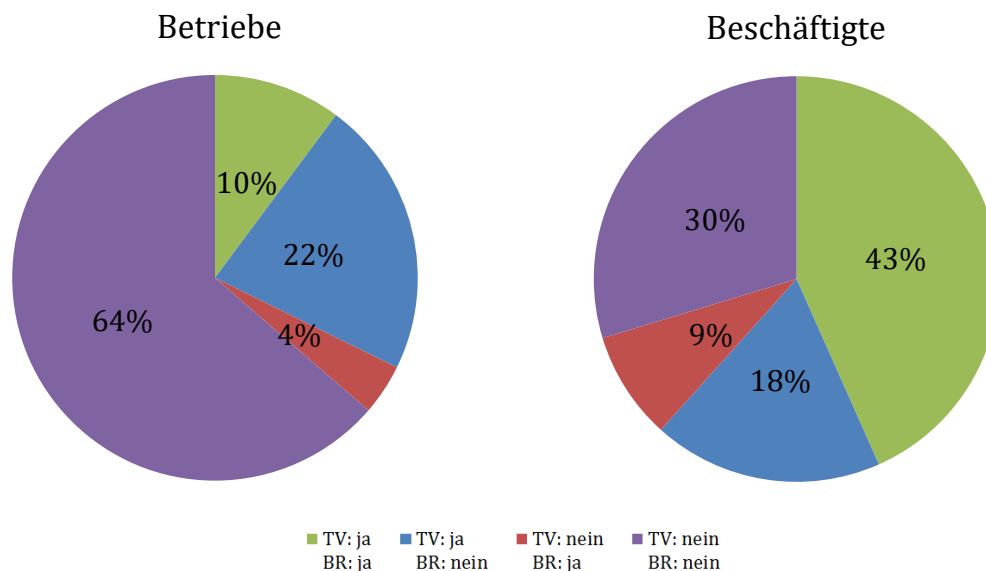
In den einzelnen Branchen bestehen ebenfalls erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Verbreitung von Betriebs- und Personalräten, welche auch mit den spezifischen Größenstrukturen in den jeweiligen Bereichen zusammenhängen dürften. Zu den Branchen mit einer überdurchschnittlich hohen „Beschäftigtenreichweite“ gehören das Verarbeitende Gewerbe und der Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbzweck – beides Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil größerer Betriebe. In den genannten Branchen gibt es in jeweils mindestens 80 % aller Betriebe einen Betriebs- oder Personalrat. Zu den Branchen mit einer demgegenüber geringen Verbreitung gehören das Baugewerbe, der Handel, die

Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen und die Sonstigen Dienstleistungen. Dort liegen die Anteilswerte der Beschäftigtenreichweite zwischen 26 und 34 %.

Betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung

Wie die aktuellen Zahlen zeigen, ist nur eine Minderheit der Bremer Arbeitnehmer in Betrieben tätig, die zur „Kernzone“ des dualen Systems der Interessenvertretung zu zählen sind. Hierzu werden jene Betriebe gezählt, in denen sowohl ein Tarifvertrag gilt als auch ein Betriebs- oder Personalrat vorhanden ist.¹⁰ Diese Zone umfasst 10 % aller Betriebe in Bremen mit mindestens fünf Beschäftigten. In diesen Betrieben arbeiten 43 % aller Beschäftigten (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Betriebe mit Tarifbindung und Betriebs- oder Personalrat



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015. TV = Tarifvertrag, BR = Betriebs- oder Personalrat. Teilgesamtheit: Nur Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten.

Von einer betrieblichen Vertretungslücke, d. h. ein Betrieb ist an einen (Branchen)Tarif gebunden, verfügt aber über keinen Betriebs- oder Personalrat), sind 18 % der Beschäftigten betroffen. Weitere 4 % der Betriebe mit 9 % aller Beschäftigten unterliegen keinen tarifvertraglichen Regelungen, haben aber einen Betriebs- oder Personalrat. Die restlichen fast zwei Drittel der Betriebe in Bremen sind nicht tarifgebunden und haben auch keine Interessenvertretung auf der betrieblichen Ebene.

¹⁰ Vgl. Ellgut, P.; Kohaut, S.: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel, in: WSI Mitteilungen 7/2005, S. 398-406.

Damit muss fast ein Drittel aller Bremer Beschäftigten ohne Tarifvertrag und ohne Betriebsrat auskommen.

Im Durchschnitt westdeutscher Großstädte gilt in 8 % aller Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten ein Tarifvertrag und gibt es zugleich einen Betriebs- oder Personalrat (Deutschland: 9 %). In diesen Betrieben der Kernzone arbeiten 45 % aller Beschäftigten (Deutschland: 40 %). In 65 % der Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten in westdeutschen Großstädten gilt demgegenüber kein Tarifvertrag und gibt es zugleich keinen Betriebs- oder Personalrat (Deutschland: 61 %). In diesen Betrieben ohne Tarifvertrag und ohne Betriebsrat sind 29 % aller Beschäftigten tätig (Deutschland: 33 %).

Der Anteil von Betrieben, in denen sowohl ein Tarifvertrag gilt als auch ein Betriebs- oder Personalrat vorhanden ist, steigt erwartungsgemäß mit der Betriebsgröße. In der Gruppe der Großbetriebe können fast 60 % zur Kernzone (Tarifvertrag und Betriebsrat) gerechnet werden. Bei Mittelbetrieben trifft dies noch für etwas mehr als ein Drittel zu. Bei Kleinst- und Kleinbetrieben bilden Betriebe mit betrieblicher und überbetrieblicher Interessenregulierung demgegenüber die absolute Ausnahme (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Tarifvertrag und Betriebsrat	Tarifvertrag, aber kein Betriebsrat	kein Tarifvertrag, aber Betriebsrat	kein Tarifvertrag, kein Betriebsrat
	Angaben in %			
Kleinstbetriebe (5-9)	2	20	1	77
Kleinbetriebe (10-49)	10	25	4	62
Mittelbetriebe (50-249)	34	20	15	31
Großbetriebe (250 und mehr)	59	22	13	6
Bremen insgesamt	10	22	4	64

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015. Teilgesamtheit: Nur Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten.

Die vergleichsweise geringe Fallzahl von Großbetrieben, in denen entweder keine Tarifbindung vorliegt oder keine betriebliche Interessenvertretung vorhanden ist, lässt nur sehr vorsichtige Einschätzungen zu. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung lassen dennoch vermuten, dass solche Konstellationen in bestimmten Branchen der Bremer Wirtschaft überdurchschnittlich häufig auftreten. Auffällig ist vor allem der Bereich der Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen. Beschäftigte in Großbetrieben dieser Branche unterliegen zwar ganz überwiegend tarifvertraglichen

Regelungen, haben aber vergleichsweise selten einen Betriebsrat. In ähnlicher Weise gilt dies auch für den Handel. Demgegenüber gibt es in Großbetrieben im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe sowie im Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck ausnahmslos sowohl einen Tarifvertrag als auch eine betriebliche Interessenvertretung.

2.2 Löhne und Gehälter

Im Jahr 2015 betrug der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst der abhängig Beschäftigten in Bremen über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg und unabhängig von der vereinbarten Wochenarbeitszeit rund 2.640 Euro. Die durchschnittlich gezahlten Löhne und Gehälter in Bremen lagen damit um rund 5 % über dem Bundesdurchschnitt, aber um rund 6 % unter dem Durchschnitt westdeutscher Großstädte. Bei Berücksichtigung der Wochenarbeitszeiten der Beschäftigten würde der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst der abhängig Beschäftigten in Bremen rund 3.240 Euro je Vollzeitäquivalent¹¹ betragen. Bei einem Vergleich der Löhne je Vollzeitäquivalent, also unter Berücksichtigung der Wochenarbeitszeiten und des etwas höheren Anteils von Teilzeitbeschäftigten¹² in Bremen, würde sich der Lohnabstand zum Durchschnitt westdeutscher Großstädte auf rund 3 % verringern.

Die höchsten Bruttodurchschnittsverdienste in Bremen wurden im Verarbeitenden Gewerbe gezahlt. Die Verdienste lagen um mehr als 40 % über dem Bremer Durchschnittsverdienst. 80 % der Beschäftigten in dieser Branche sind männlich. Am Ende der Skala stehen die Sonstigen Dienstleistungen. Hierzu gehören Betriebe aus den Bereichen Beherbergung und Gastronomie, Erziehung und Unterricht sowie sonstiger personenbezogener Dienstleistungen wie z. B. Wäschereien und

¹¹ Im IAB-Betriebspanel stehen für die Berechnung von Durchschnittslöhnen die Angaben der Betriebe zur Gesamtlohnsumme, zur Zahl der Beschäftigten und zur Wochenarbeitszeit der Beschäftigten zur Verfügung. Der zusätzliche Ausweis von Durchschnittslöhnen 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.

¹² Als Teilzeitbeschäftigte werden im Rahmen der vorliegenden Befragung alle Beschäftigten erfasst, deren Arbeitszeit unterhalb der durchschnittlichen betrieblich vereinbarten Wochenarbeitszeit liegt. Der Anteil von Teilzeitbeschäftigten (inkl. geringfügig Beschäftigten) an den abhängig Beschäftigten (inkl. Auszubildende) beträgt in Bremen rund 31 % gegenüber 29 % im Durchschnitt westdeutscher Großstädte.

Friseurbetriebe. 57 % der Beschäftigten in dieser Branche sind weiblich. Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr sind die Durchschnittslöhne in dieser Branche im Jahr 2015 zwar um rund 2 % gestiegen, was möglicherweise auch mit der Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes zum 1. Januar 2015 zusammenhängt (siehe hierzu ausführlich Kapitel 3). Nach wie vor fallen die durchschnittlich gezahlten Löhne und Gehälter der Beschäftigten in dieser Branche jedoch niedriger als in anderen Branchen. Die Beschäftigten in den Sonstigen Dienstleistungen erzielten zuletzt 63 % des Bremer Durchschnittsverdienstes (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Bruttodurchschnittsverdienste von abhängig Beschäftigten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branche/Betriebsgrößenklasse	Bruttodurchschnittsverdienst	Bruttodurchschnittsverdienst (VZÄ)**	Teilzeitquote***	Anteil von Frauen an den Beschäftigten
	Durchschnittsverdienst = 100		Angaben in %	Angaben in %
Verarbeitendes Gewerbe	143	125	10	20
Baugewerbe*	95	93	14	14
Handel, Reparatur	86	91	34	47
Logistik	109	101	22	30
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	95	96	32	44
Gesundheits- und Sozialwesen	83	97	51	73
Sonstige Dienstleistungen	63	74	52	57
Öffentliche Verwaltung, Org. ohne E.*	102	96	26	44
Restliche Bereiche*	121	107	12	16
Kleinstbetriebe (1-9)	72	82	36	46
Kleinbetriebe (10-49)	83	88	34	44
Mittelbetriebe (50-249)	97	97	32	43
Großbetriebe (250 und mehr)	118	112	26	40
Bremen insgesamt	100	100	31	42

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015. Basis: Löhne und Gehälter von abhängig Beschäftigten im Juni 2015 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld). *Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar. **Vollzeitäquivalent. ***Anteil Teilzeitbeschäftigte (inkl. geringfügig Beschäftigte) an allen Beschäftigten.

Hierbei ist zu beachten, dass gut die Hälfte der Beschäftigten in den Sonstigen Dienstleistungen auf einer Stelle mit reduzierter Arbeitszeit tätig ist. Rund zwei Drittel aller Beschäftigten mit einer Teilzeitstelle in dieser Branche sind Frauen. Der hohe Anteil von Teilzeitbeschäftigten wirkt sich mindernd auf den Durchschnittsverdienst der Beschäftigten in dieser Branche aus. Unter entsprechender Berücksichtigung der Teilzeitquote verringert sich die Lohndifferenz zwischen den

Sonstigen Dienstleistungen und dem Bremer Durchschnitt. Danach kommen Beschäftigte mit einer Vollzeitstelle im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen auf 74 % des Bremer Durchschnittsverdienstes von Vollzeitbeschäftigten. Gleichwohl bleibt die Branche Schlusslicht bei den Löhnen. Die Verdienstunterschiede werden noch deutlicher, wenn man die absoluten Durchschnittsverdienste der Beschäftigten in den Sonstigen Dienstleistungen mit denen im Verarbeitenden Gewerbe vergleicht. Die Beschäftigten des Verarbeitenden Gewerbes verdienen im Jahr 2015 pro Monat rund 2.100 Euro mehr als die Beschäftigten im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen. Der durchschnittliche Verdienst der überwiegend männlichen 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 1.660 Euro hoch. Vollzeitbeschäftigte im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen verdienen damit nur knapp 60 % des Durchschnittsverdienstes von Beschäftigten auf einer Vollzeitstelle in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes.

Wie bereits in früheren Befragungen mehrfach belegt, bestehen auch zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen erhebliche Lohnunterschiede. Beschäftigte in größeren Betrieben erzielen 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 Jahr 2015 um fast 20 % über, in Kleinstbetrieben dagegen um fast 30 % unter dem Bremer Durchschnitt. Beschäftigte in Großbetrieben verdienen pro Monat durchschnittlich 1.210 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 mit durchschnittlich 960 Euro nach wie vor sehr groß.

Die Höhe der Durchschnittsverdienste von abhängig Beschäftigten wird - neben der Branche und der Betriebsgröße - erwartungsgemäß auch von der Tarifgebundenheit beeinflusst. Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben erzielen in der Regel durchschnittlich höhere Löhne und Gehälter als ihre Kollegen in nicht tarifgebundenen Betrieben. In tarifgebundenen Betrieben, in denen 60 % aller Beschäftigten tätig sind, lagen die Löhne und Gehälter im Jahr 2015 im Durchschnitt um rund 12 % über den Verdiensten in nicht tarifgebundenen Betrieben (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Bruttodurchschnittsverdienste von abhängig Beschäftigten nach ausgewählten Branchen, Betriebsgrößenklassen und Tarifbindung

Branche/Betriebsgrößenklasse	Beschäftigte mit Tarifbindung	Durchschnittsverdienste (VZÄ)** in Betrieben mit Tarifbindung
	in %	Abweichung zu Betrieben ohne Tarifbindung
Verarbeitendes Gewerbe	74	+27
Baugewerbe*	75	-2
Handel, Reparatur	38	+3
Logistik	66	+21
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	57	-9
Gesundheits- und Sozialwesen	46	+15
Sonstige Dienstleistungen	54	+15
Kleinstbetriebe (1-9)	19	+6
Kleinbetriebe (10-49)	36	-11
Mittelbetriebe (50-249)	60	0
Großbetriebe (250 und mehr)	86	+11
Bremen insgesamt	60	+12

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015. Basis: Löhne und Gehälter von abhängig Beschäftigten im Juni 2015 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld). *Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar. **Vollzeitäquivalent (VZÄ).

Besonders hoch fielen die „Tarifzuschläge“ im Verarbeitenden Gewerbe (Beschäftigte mit Tarifbindung: 74 %) und in der Logistikbranche (66 %) aus. In tarifgebundenen Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes verdienen abhängig Beschäftigte im Durchschnitt pro Monat über ein Viertel bzw. rund 900 Euro mehr als Beschäftigte in nicht tarifgebundenen Betrieben. In der Logistikbranche betrug die Differenz 21 % bzw. rund 600 Euro zu Gunsten tarifgebundener Beschäftigter. In zwei Branchen, dem Baugewerbe und den Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen, bestehen demgegenüber keine wesentlichen Verdienstunterschiede zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben bzw. sind die Löhne und Gehälter in nicht tarifgebundenen Betrieben sogar höher. Im Falle der Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen hängt der etwas überraschende Befund höherer Durchschnittslöhne in nicht tarifgebundenen Betrieben möglicherweise mit der vergleichsweise starken Heterogenität der in dieser Branche zusammengefassten Unterbranchen zusammen. Die Branche Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen umfasst sowohl Bereiche mit einem hohen Anteil von sogenannten Einfacharbeitsplätzen mit tendenziell unterdurchschnittlichen Löhnen, wie z. B. Wach- und Sicherheitsdienste, als auch Bereiche mit einem hohen Anteil akademisch qualifizierter Arbeitskräfte (z. B.

Informationstechnologische Dienstleistungen, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung), welche vermutlich Löhne erzielen, die über dem Durchschnitt der Bremer Wirtschaft liegen. Ebenso zählt hierzu die relativ bedeutsame Unterbranche der Arbeitnehmerüberlassung. Aus methodischen Gründen können für die genannten Unterbranchen keine Löhne und Gehälter ausgewiesen werden. Im Hinblick auf die Betriebsgröße waren die durchschnittlichen Löhne und Gehälter von Beschäftigten in Kleinst- und Großbetrieben höher, wenn die Betriebe tarifgebunden waren. Bei Kleinstbetrieben betrug das durchschnittliche Plus rund 6 %, bei Großbetrieben rund 11 %.

2.3 Gewinn- und Kapitalbeteiligung

Neben der Lohngestaltung bieten Gewinnbeteiligungen sowie Beteiligungen am Kapital des Unternehmens zusätzliche finanzielle Anreize für die Beschäftigten. Im Wettbewerb um knappe Fachkräfte kann die Beteiligung der Mitarbeiter am Gewinn oder Kapital die Bindung an den Betrieb erhöhen. Indem Mitarbeiterbeteiligungen dazu beitragen, Ungleichheiten von Produktivvermögen und Arbeitseinkommen zu nivellieren, erfüllen sie zugleich auch eine vermögenspolitische Funktion.¹³ Bei der Gewinnbeteiligung wird ein Teil der Entlohnung an die Entwicklung des Unternehmenserfolgs geknüpft. Die Beteiligung der Arbeitnehmer am Kapital kann als Eigenkapitalbeteiligung, als Fremdkapitalbeteiligung oder auch als Mischform umgesetzt werden. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass trotz entsprechender staatlicher Förderung¹⁴ bislang nur ein Teil der Bremer Betriebe von der Möglichkeit Gebrauch macht, Mitarbeiter am unternehmerischen Erfolg zu beteiligen. Während es in immerhin 14 % aller Bremer Betriebe Gewinnbeteiligungen gibt, sind Kapitalbeteiligungen sehr selten. Diese gibt es in lediglich 4 % der Betriebe. Im Bundesdurchschnitt sind die Anteilswerte etwas niedriger (Gewinnbeteiligung: 9 %, Kapitalbeteiligung: 1 %). In Betrieben mit vorhandenen Gewinnbeteiligungsmodellen sind rund 17 % aller Bremer Beschäftigten tätig. Nach Angaben der befragten Betriebe kam mehr als die Hälfte (57 %) der in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer in den Genuss dieser Beteiligungsmöglichkeiten. In Betrieben mit

¹³ Vgl. Bellmann, L.; Möller, I.: Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung. Selbst die Finanzkrise sorgt nicht für stärkere Verbreitung, IAB-Kurzbericht 17/2011.

¹⁴ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Modelle und Förderwege. Berlin, Juli 2013.

vorhandener Kapitalbeteiligung sind rund 6 % aller Bremer Beschäftigten tätig. Das Vorhandensein von Gewinn- und Kapitalbeteiligungen wird maßgeblich von der Rechtsform eines Betriebes beeinflusst (vgl. Tabelle 8).

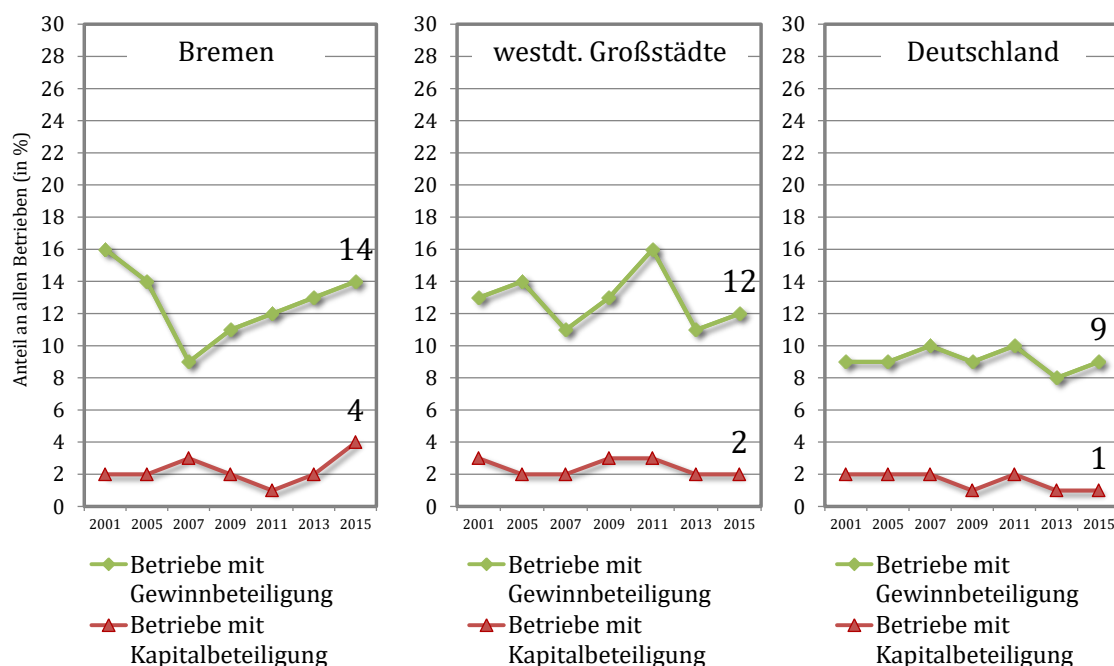
Tabelle 8: Betriebe und Beschäftigte mit Gewinn- und Kapitalbeteiligung nach ausgewählten Rechtsformen

Rechtsform	Betriebe mit Gewinnbeteiligung	Betriebe mit Kapitalbeteiligung	Beschäftigte in Betrieben mit Gewinnbeteiligung	Beschäftigte in Betrieben mit Kapitalbeteiligung
	Angaben in %		Angaben in %	
Einzelunternehmen	7	4	2	1
Personengesellschaft (KG, OHG, GbR)	14	3	15	0
GmbH, GmbH & Co. KG	22	6	15	2
Kapitalgesellschaft (AG, KGaA)	47	2	43	34
Sonstige (z. B. Vereine, Genossenschaften)	5	0	8	0
Bremen insgesamt	14	4	17	6

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015.

Bei Betrieben in der Rechtsform von Kapitalgesellschaften sind solche Beteiligungsformen verbreiteter als in allen anderen Rechtsformen. Betriebe dieser Rechtsform stellen allerdings nur rund 2 % aller Betriebe in Bremen. Bei Betrieben in der Rechtsform einer GmbH oder GmbH & Co. KG sind die Anteile zumindest bei Gewinnbeteiligungen höher als im Durchschnitt. Kapitalbeteiligungen sind jedoch eher die Ausnahme. Bei Einzelunternehmen und Personengesellschaften sind sowohl Gewinn- als auch Kapitalbeteiligungen selten. Neben der Rechtsform spielt auch die Betriebsgröße eine wesentliche Rolle für das Vorhandensein von Gewinn- und Kapitalbeteiligungen. Dies trifft insbesondere für Gewinnbeteiligungsmodelle zu, welche mit zunehmender Betriebsgröße häufiger zu beobachten sind. Gewinnbeteiligungen gibt es in jeweils rund einem Drittel aller Bremer Mittelbetriebe und Großbetriebe. Bei Kleinbetrieben sinkt der Anteil auf 20 %; bei Kleinstbetrieben beträgt dieser nur noch 10 %. Kapitalbeteiligungen sind demgegenüber in allen Betriebsgrößenklassen gleichermaßen wenig verbreitet. Betrachtet man die zeitliche Entwicklung der Verbreitung von Gewinnbeteiligungsmodellen, so lässt sich seit dem Jahr 2001, dem ersten Jahr, für das auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels repräsentative Strukturaussagen möglich sind, kein eindeutiger Trend nach oben oder nach unten beobachten (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Betriebe mit Gewinn- und Kapitalbeteiligung 2001-2015



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2001 bis 2015.

In den vergangenen Jahren ist der Anteil von Betrieben mit Gewinnbeteiligungsmo-
dellen in Bremen zwar gestiegen. Der aktuell beobachtete Wert liegt aber genau wie
im Durchschnitt westdeutscher Großstädte leicht unter dem Ausgangswert des Jah-
res 2001. Im Bundesdurchschnitt entspricht der aktuelle Wert dem Ausgangswert.
Der Anteil von Bremer Betrieben mit Kapitalbeteiligung ist dagegen, von einem al-
lerdings deutlich niedrigeren Ausgangsniveau, merklich gestiegen.

Fazit: Die Möglichkeiten der Sozialpartner, auf Arbeits- und Einkommensbedingun-
gen der Beschäftigten einzuwirken, werden wesentlich durch den Grad tarifvertrag-
licher Bindungen beeinflusst. Mit dem erstmals seit Jahren nicht mehr gesunkenen
Anteil tarifgebundener Betriebe sowie einem sogar gestiegenen Anteil von tarifge-
bundenen Beschäftigten haben sich die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten der
Tarifparteien prinzipiell erhöht. Gleichwohl sind zwei Drittel der Betriebe in Bre-
men nicht tarifgebunden und haben auch keine Interessenvertretung auf der be-
trieblichen Ebene. Damit muss fast ein Drittel aller Beschäftigten ohne Tarifvertrag
und ohne Betriebsrat auskommen.

3 Mindestlohn und betriebliche Reaktionen

3.1 Einführung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns

Zum 1. Januar 2015 wurde in Deutschland ein flächendeckender allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn eingeführt.¹⁵ Arbeitgeber sind seitdem verpflichtet, ihren Mitarbeitern einen Stundenlohn von mindestens 8,50 Euro zu zahlen. Das zentrale Argument der Befürworter dieser politischen Maßnahme lautete: Löhne müssen ein existenzsicherndes Einkommen gewährleisten. Kritiker befürchteten erhebliche Arbeitsplatzverluste.¹⁶

Bereits mit der vorangegangenen Befragung, welche im dritten Quartal des Jahres 2014 und damit unmittelbar vor Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes stattfand, konnten erste Erkenntnisse zur Struktur der potenziell betroffenen Betriebe sowie Hinweise zu möglichen Beschäftigungseffekten gewonnen werden. Danach war zu erwarten, dass voraussichtlich überwiegend kleinere Betriebe sowie Betriebe aus bestimmten Branchen wie etwa den Sonstigen Dienstleistungen, zu denen im vorliegenden Bericht u. a. die Bereiche Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Friseur- und Kosmetikbetriebe sowie Wäschereibetriebe gezählt werden, von der Einführung gesetzlich festgelegter Lohnuntergrenzen überdurchschnittlich stark betroffen sein würden.

Wie die vorangegangene Befragung auch gezeigt hatte, rechnete nur eine Minderheit der potenziell betroffenen Betriebe mit Personalfreisetzungen.¹⁷ Es war somit davon auszugehen, dass die Betriebe auf alternative Strategien setzen werden, um auf die zu erwartenden Lohnsteigerungen zu reagieren. Hierbei war zu berücksichtigen, dass die Zahl bzw. der Anteil von Beschäftigten mit Stundenlöhnen unter 8,50 Euro in den einzelnen Betrieben unterschiedlich hoch ist. Die Notwendigkeit wie

¹⁵ Der Bundesrat hat dem Tarifautonomiestärkungsgesetz am 11. Juli 2014 zugestimmt. Das Gesetz wurde am 15.08.2014 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Der Artikel 1 beinhaltet das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz), mit dem ein allgemeiner Mindestlohn in Deutschland eingeführt wird.

¹⁶ Vgl. z. B. Sachverständigenrat: Jahresgutachten 2013/2014. Gegen eine rückwärtsgewandte Wirtschaftspolitik. Wiesbaden.

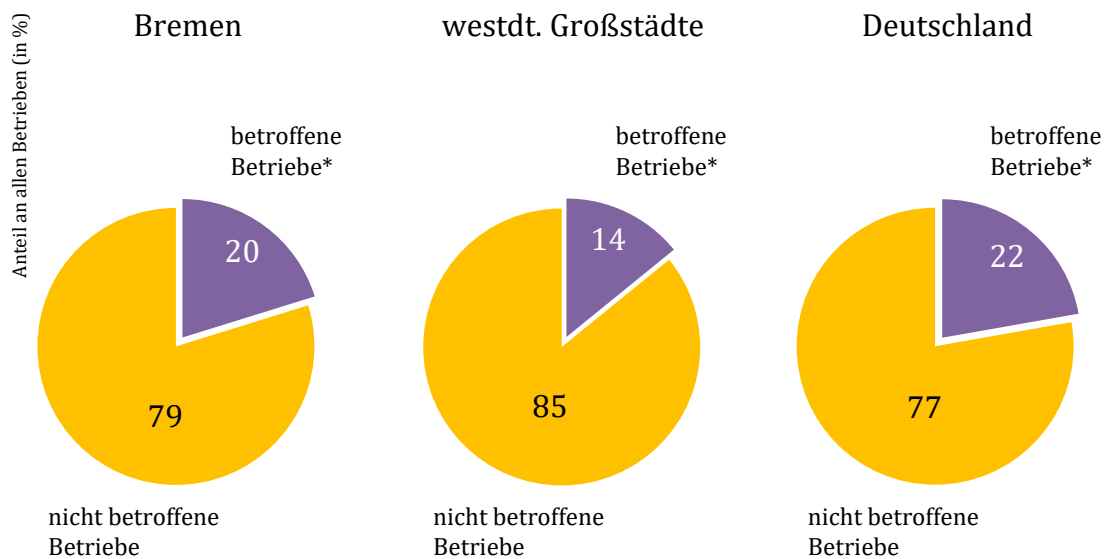
¹⁷ Vgl. Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen der Freien Hansestadt Bremen: Beschäftigungstrends. Ergebnisse der jährlichen Arbeitgeberbefragung IAB-Betriebspanel Bremen- Befragungswelle 2014. Bremen, 2015.

auch das Ausmaß möglicher Reaktionen dürfte daher weniger vom generellen Vorhandensein von Beschäftigten mit solchen Löhnen, sondern vielmehr vom konkreten Anteil dieser Beschäftigten an der Belegschaft beeinflusst werden. Der Grad der betriebsindividuellen Betroffenheit dürfte außerdem von der jeweiligen Höhe der bis zur Mindestlohneinführung gezahlten Stundenlöhne abhängen. So werden die erforderlichen Anpassungen in jenen Betrieben, in denen die bislang gezahlten Niedriglöhne nahe an der neuen Lohnuntergrenze von 8,50 Euro lagen, vermutlich weniger umfassend ausfallen als in jenen Betrieben, wo die bislang gezahlten Löhne deutlich unterhalb dieser Grenze lagen. Es war 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.“¹⁸

Die aktuelle Befragung, welche im dritten Quartal 2015 und damit ca. sieben bis neun Monate nach der Einführung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns durchgeführt wurde, zeigt, dass aufgrund der Einführung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in jedem fünften Bremer Betrieb für einen oder mehrere Beschäftigte Stundenlöhne auf mindestens 8,50 Euro angehoben wurden. Der Anteil der von der Mindestlohneinführung betroffenen Betriebe entsprach damit annähernd dem Bundesdurchschnitt. Im Durchschnitt westdeutscher Großstädte war der entsprechende Anteil dagegen mit rund 14 % deutlich kleiner als in Bremen (vgl. Abbildung 7).

¹⁸ Möller, Joachim: Werden die Auswirkungen des Mindestlohns überschätzt? In: Wirtschaftsdienst, Heft 6, 2014, S. 387-406.

Abbildung 7: Betriebe mit Anhebung der Stundenlöhne auf mindestens 8,50 Euro aufgrund der Einführung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015. Differenz zu 100 % wegen fehlenden Angaben (KA/weiß nicht).
*Betriebe, in denen für einen oder mehrere Beschäftigte aufgrund der Einführung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns Stundenlöhne auf mindestens 8,50 € angehoben wurden.

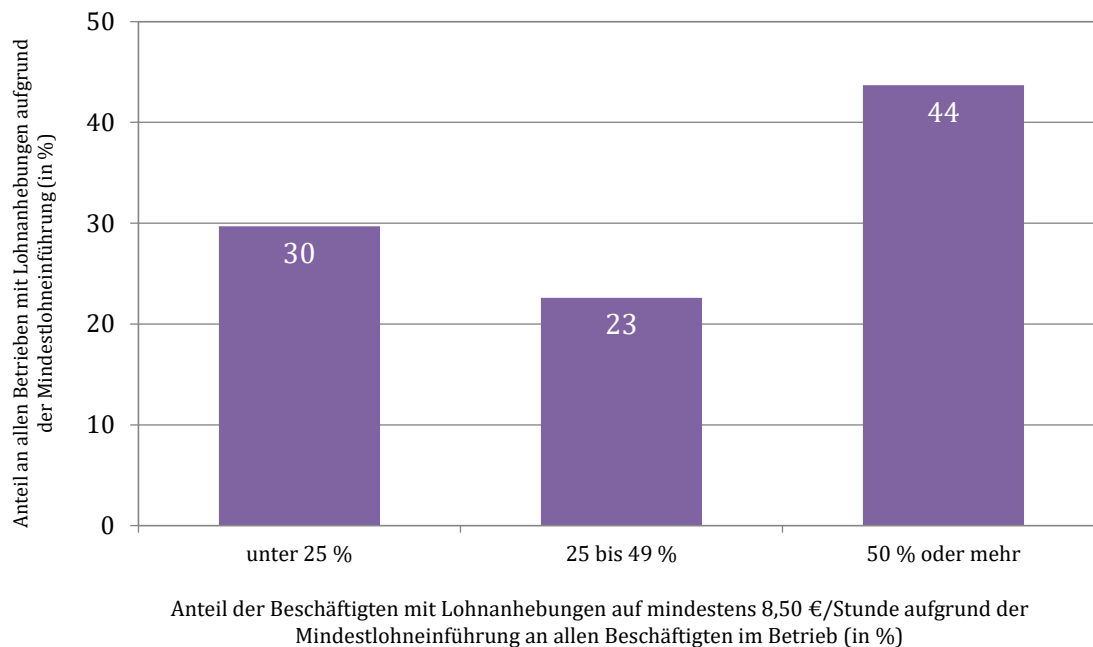
Die aufgrund der Mindestlohneinführung erfolgten Lohnanhebungen erstreckten sich auf hochgerechnet rund 5 % der Bremer Beschäftigten. Die für Bremen ermittelte „Beschäftigtenreichweite“ der erfolgten Mindestlohneinführung liegt damit zwischen dem Durchschnittswert westdeutscher Großstädte (4 %) und dem Bundesdurchschnitt (6 %).

Grad der betrieblichen Betroffenheit

Wie die folgenden Ergebnisse der aktuellen Erhebung zeigen, stellen Betriebe, die die Löhne von einem oder mehreren Mitarbeitern auf mindestens 8,50 Euro angehoben haben, hinsichtlich der Zahl bzw. des Anteils der Beschäftigten, für die Lohnanpassungen vorgenommen werden mussten, keine homogene Gruppe dar. Das Spektrum reicht von Betrieben, bei denen aufgrund der erfolgten Mindestlohneinführung für lediglich einen sehr kleinen Teil der Beschäftigten Lohnanpassungen vorgenommen werden mussten, bis hin zu Betrieben, bei denen sich die Anpassungen auf einen erheblichen Teil der Belegschaft erstreckten. Bei 30 % der betroffenen Betriebe bzw. 6 % aller Bremer Betriebe beschränkten sich die vorgenommenen Lohnerhöhungen auf weniger als ein Viertel der Belegschaft. Bei weiteren 23 % der betroffenen Betriebe wurden für bis zu 50 % der Beschäftigten Lohnanpassungen vorgenommen. Dies sind rund 5 % aller Betriebe Bremens. Bei den übrigen rund

44 % bzw. 9 % aller Bremer Betriebe erstreckten sich die Anpassungen auf mehr als die Hälfte der Belegschaft (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Betriebe mit Anhebung der Stundenlöhne auf mindestens 8,50 Euro nach dem Grad der Betroffenheit



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015. Differenz zu 100 % wegen fehlenden Angaben. Teilgesamtheit: Betriebe, in denen für einen oder mehrere Beschäftigte aufgrund der Einführung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns Stundenlöhne auf mindestens 8,50 € angehoben wurden.

Betriebe mit sehr hohen Anteilen von Beschäftigten, für die Löhne angehoben wurden, finden sich vor allem in der Gruppe der Kleinstbetriebe. Bei mehr als der Hälfte der betroffenen Betriebe dieser Größenklasse erstreckten sich die Lohnerhöhungen auf 50 % oder mehr der Beschäftigten. Bei Kleinbetrieben betraf dies immerhin noch fast 40 % der betroffenen Betriebe. Bei Mittel- und Großbetrieben waren solche Konstellationen dagegen eher selten. Bei Betrieben dieser beiden Größenklassen erstreckten sich die vorgenommenen Lohnerhöhungen in der Regel nur auf einen kleinen Teil der Belegschaft. In jeweils mehr als 60 % der Fälle waren weniger als ein Viertel der Beschäftigten betroffen (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Grad der betrieblichen Betroffenheit nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Anteil der Beschäftigten mit Lohnanpassung		
	unter 25 %	25 bis 49 %	50 % oder mehr
	Angaben in %		
Kleinstbetriebe (1-9 Beschäftigte)	22	23	55
Kleinbetriebe (10-49 Beschäftigte)	36	24	39
Mittelbetriebe (50-249 Beschäftigte)	62	19	19
Großbetriebe (250 und mehr B.)	69	23	8
Bremen insgesamt	30	23	44

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015.

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung haben gezeigt, dass Betriebe von der Einführung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in unterschiedlich starkem Maße betroffen waren. Während die große Mehrheit der Bremer Betriebe überhaupt nicht sowie andere Betriebe nur in geringem Maße betroffen waren, da die Lohnerhöhungen nur einen kleinen Teil der Belegschaft betrafen, gab es eine nennenswerte Zahl von Betrieben, in denen diese Anpassungen für einen erheblichen Teil der Mitarbeiter vorgenommen werden mussten.

Struktur der betroffenen Betriebe

Die Beschäftigtenstruktur von Betrieben, in denen für einen oder mehrere Beschäftigte der Stundenlohn auf mindestens 8,50 Euro angehoben wurde, unterscheidet sich deutlich von jener des Bremer Durchschnittsbetriebes. Im Durchschnitt Bremens arbeiten etwa vier Fünftel der Mitarbeiter in sozialversicherungspflichtigen und rund ein Fünftel in nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen. In Betrieben mit Lohnerhöhungen infolge der Mindestlohneinführung entfällt dagegen ein Drittel der Mitarbeiter auf solche nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse. Zu letzteren gehören z. B. mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte. Im Durchschnitt der betroffenen Betriebe stellen Mini-Jobber ein Viertel der Belegschaft.

Innerhalb der Gruppe der von der Mindestlohneinführung betroffenen Betriebe bestehen beachtliche Unterschiede in Abhängigkeit vom Grad bzw. Ausmaß der betrieblichen Betroffenheit. Es gilt: Je höher der Anteil von Mini-Jobbern an der Belegschaft, umso umfangreicher waren die erforderlichen Lohnerhöhungen – gemessen

am Anteil der Beschäftigten, für die Lohnerhöhungen vorgenommen wurden (vgl. Tabelle 10).

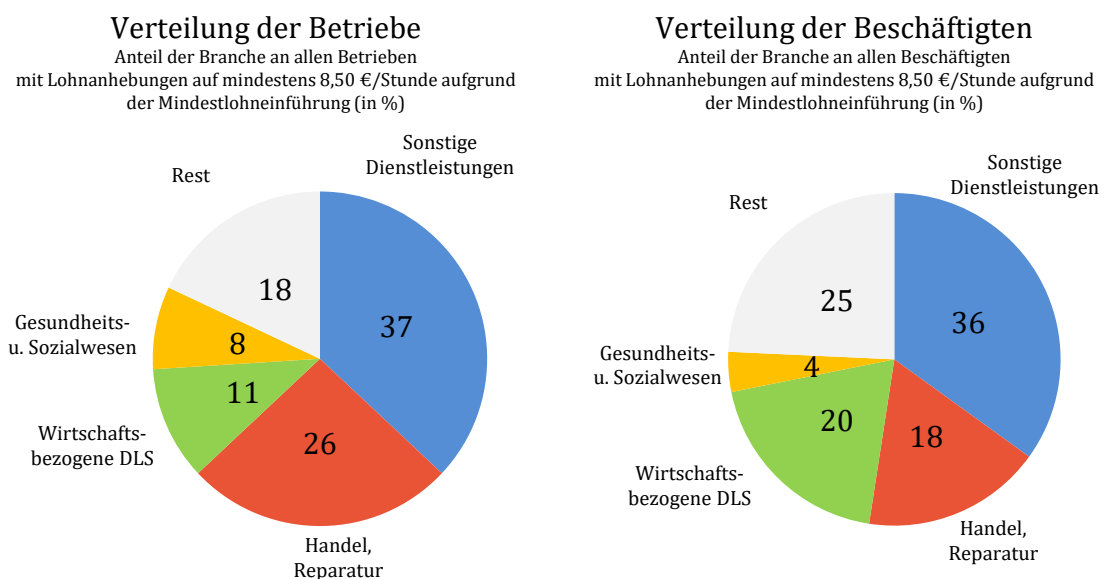
Tabelle 10: Beschäftigtenstruktur nach dem Grad der betrieblichen Betroffenheit von der Mindestlohneinführung

Grad der Betroffenheit*	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Summe	Mini-Jobber
	Angaben in %			
unter 25 %	80	20	100	16
25 bis 49 %	68	32	100	26
ab 50 %	41	59	100	52

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015. *Anteil von Beschäftigten mit Stundenlohnerhöhungen auf mindestens 8,50 Euro an allen Beschäftigten im Betrieb.

Betriebe mit Beschäftigten, für die die Stundenlöhne auf mindestens 8,50 Euro erhöht wurden, weisen nicht nur eine spezifische Beschäftigtenstruktur auf, sondern konzentrieren sich zudem auf bestimmte Bereiche der Bremer Wirtschaft (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Verteilung der Betriebe und der Beschäftigten mit Anhebung der Stundenlöhne auf mindestens 8,50 Euro nach ausgewählten Branchen



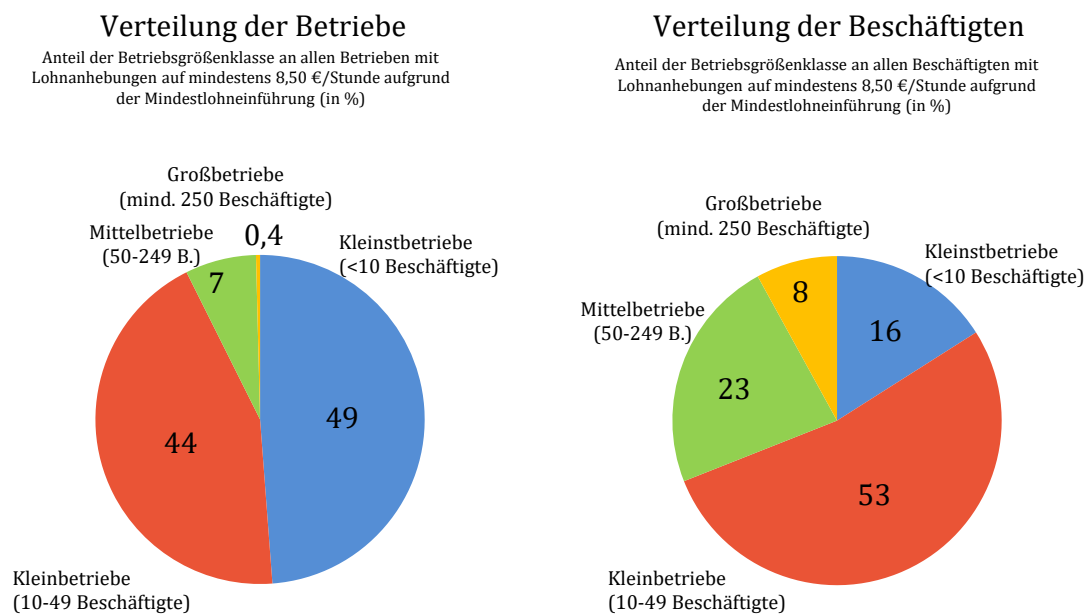
Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015.

Fast zwei Drittel der Betriebe, die entsprechende Lohnanpassungen vornahmen, entfallen auf die beiden Branchen Sonstige Dienstleistungen (37 %) sowie Handel und Reparatur (26 %). Im Hinblick auf die Zahl der Beschäftigten, für die entsprechende Lohnerhöhungen vorgenommen wurden, steht die Branche Sonstige

Dienstleistungen ebenfalls an der Spitze. Auf diese entfällt mehr als ein Drittel aller Beschäftigten mit Lohnerhöhungen (36 %). Auf den weiteren Plätzen folgen mit annähernd gleichen Anteilen die beiden Branchen Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen sowie Handel und Reparatur.

Von allen Betrieben mit erfolgten Lohnanhebungen aufgrund der Mindestlohneinführung entfallen fast 50 % auf die Gruppe der Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Verteilung der Betriebe und der Beschäftigten mit Anhebung der Stundenlöhne auf mindestens 8,50 Euro nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015.

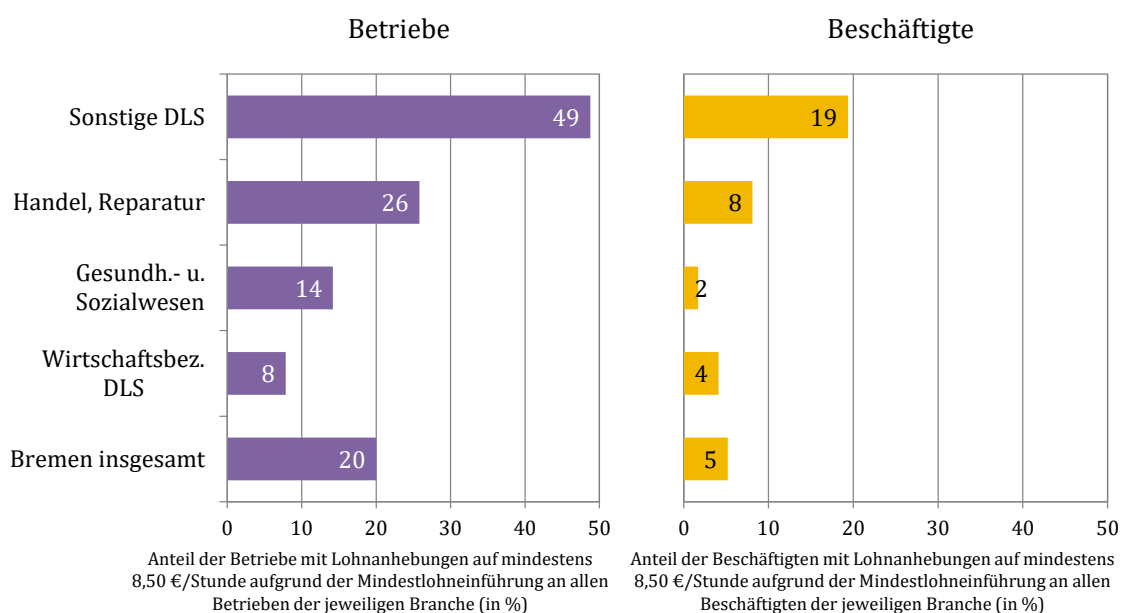
Der zweitgrößte Anteil von Betrieben mit Stundenlohnerhöhungen auf mindestens 8,50 Euro entfällt auf die Gruppe der Kleinbetriebe, also Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten (44 %). Auf Mittel- und Großbetriebe entfallen zusammen weniger als 10 % der betroffenen Betriebe. Bei den Anteilen der einzelnen Betriebsgrößenklassen an den von Lohnerhöhungen betroffenen Beschäftigten zeigt sich folgende Struktur: Auf Kleinbetriebe entfallen mehr als die Hälfte aller Beschäftigten mit erfolgten Lohnerhöhungen, auf die Gruppe der Kleinbetriebe dagegen nur 16 %.

Betroffenheit nach Branchen

Die obigen Ausführungen haben gezeigt, dass sich die vom Mindestlohn betroffenen Betriebe und Beschäftigten auf einzelne Bereiche der Wirtschaft konzentrieren. Diese Befunde sagen allerdings nicht zwangsläufig etwas über das Ausmaß der

Betroffenheit in den einzelnen Branchen aus. Hierzu müssen die ermittelten Anteile der Branchen an den vom Mindestlohn betroffenen Betriebe und Beschäftigten den Anteilen der einzelnen Wirtschaftsbereiche an den Betrieben und Beschäftigten insgesamt gegenübergestellt werden. Die Branche Sonstige Dienstleistungen beispielsweise, auf die jeweils etwas mehr als ein Drittel aller, von der Mindestlohneinführung betroffenen Betriebe und Beschäftigten in Bremen entfällt, stellt 15 % aller Betriebe in Bremen und 10 % aller Beschäftigten. Der Anteil der Sonstigen Dienstleistungen an allen Betrieben mit Lohnanhebungen auf mindestens 8,50 Euro aufgrund der Einführung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns ist damit mehr als zweimal so hoch wie ihr Anteil an den Betrieben insgesamt. Bei den Beschäftigten ist der Anteil sogar mehr als dreimal so hoch wie ihr Anteil an den Beschäftigten insgesamt. Mit 49 % lag der Anteil von betroffenen Betrieben dementsprechend deutlich über dem Bremer Durchschnittswert (20 %). Damit gab es in jedem zweiten Betrieb dieser Branche mindestens einen Beschäftigten, für den der Stundenlohn auf mindestens 8,50 Euro angehoben wurde. In keiner anderen Branche wurden ähnlich hohe Werte erreicht (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Betriebe und Beschäftigte mit Anhebung der Stundenlöhne auf mindestens 8,50 Euro nach ausgewählten Branchen



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015.

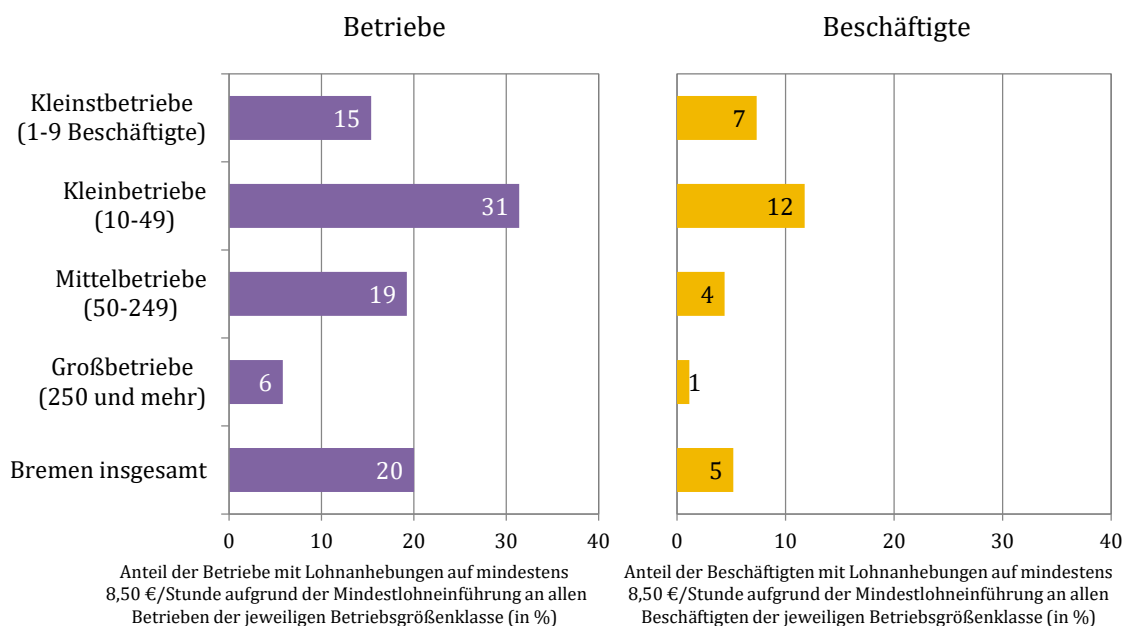
Die vorgenommenen Lohnerhöhungen erstreckten sich auf rund ein Fünftel aller Beschäftigten in dieser Branche. Im Hinblick auf die Zahl der Beschäftigten, für die entsprechende Lohnerhöhungen vorgenommen wurden, steht die Branche Sonstige

Dienstleistungen damit ebenfalls an der Spitze. An zweiter Stelle rangiert die Branche Handel und Reparatur. Hier gab es entsprechende Lohnanhebungen in etwas mehr als einem Viertel der Betriebe. Diese betrafen rund 8 % aller Beschäftigten dieses Wirtschaftsbereichs. In den beiden Branchen Gesundheits- und Sozialwesen sowie Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen, die – zusammen, wie weiter oben gezeigt, 19 bzw. 24 % aller vom Mindestlohn betroffenen Betriebe und Beschäftigten in Bremen stellen –, waren anteilig deutlich weniger Betriebe und Beschäftigte betroffen als im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen und in der Branche Handel und Reparatur.

Betroffenheit nach Betriebsgröße

Wie hoch war der Anteil der von der Einführung des Mindestlohns betroffenen Betriebe und Beschäftigten innerhalb der einzelnen Betriebsgrößenklassen? In der Gruppe der Kleinstbetriebe betrug der Anteil betroffener Betriebe rund 15 % (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Betriebe und Beschäftigte mit Anhebung der Stundenlöhne auf mindestens 8,50 Euro nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015.

Rund doppelt so hoch war der Anteil in der Gruppe der Kleinbetriebe, also Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten. Dort wurden in knapp einem Drittel der Betriebe Löhne für einen oder mehrere Beschäftigte aufgrund der Mindestlohneinführung auf mindestens 8,50 Euro angehoben. Am niedrigsten war der Anteil bei Großbetrieben:

Lediglich 6 % aller Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten gaben an, für einen oder mehrere Beschäftigte Stundenlöhne aufgrund der Mindestlohneinführung angehoben zu haben.

Bei einer Betrachtung der jeweils betroffenen Beschäftigten innerhalb der einzelnen Betriebsgrößenklassen fallen die betriebsgrößenspezifischen Unterschiede noch deutlicher aus. Auffällig ist hier wiederum die Gruppe der Kleinbetriebe. Gut jeder 10. Beschäftigte in Betrieben dieser Größenklasse profitierte von dem neu eingeführten gesetzlichen Mindestlohn. In Kleinstbetrieben betrug der Anteil 7 %; in den beiden übrigen Betriebsgruppen waren die entsprechenden Anteilswerte mit 4 bzw. 1 % deutlich niedriger.

Die Ergebnisse der Befragung haben gezeigt, dass die Einführung des Mindestlohngesetzes erwartungsgemäß vor allem auf die Einkommensbedingungen der Beschäftigten in Branchen mit traditionell niedrigen Löhnen sowie in Kleinst- und Kleinbetrieben, in denen erfahrungsgemäß deutlich geringere Löhne gezahlt werden als in Mittel- und Großbetrieben, gewirkt hat. In letzteren war von dem neuen Gesetz demgegenüber nur eine vergleichsweise kleine Zahl von Betrieben und Beschäftigten betroffen.

Ausnahme- und Übergangsregelungen

Betriebe konnten (und können) in bestimmten Fällen auch nach der Gesetzeseinführung weniger als den Mindestlohn in Höhe von 8,50 € zahlen. Für bestimmte Gruppen ist nach § 22 Mindestlohngesetz kein Mindestlohn fällig. Hierzu gehören: Praktikanten, Personen unter 18 Jahren, Auszubildende, ehrenamtlich Tätige einschließlich Freiwilligendienstleistende, Langzeitarbeitslose.¹⁹ Darüber hinaus gibt es eine Sonderregelung für die Zeitungszustellung.²⁰ Eine weitere Ausnahmeregelung betrifft kurzfristig Beschäftigte wie z. B. Saisonarbeiter und Erntehelfer. Darüber hinaus gab und gibt es für bestimmte Branchen die Möglichkeit,

¹⁹ Für die Gruppe der Langzeitarbeitslosen gilt der gesetzliche Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der neuen Beschäftigung nicht. Die Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose soll bereits zwei Jahre nach der Mindestlohneinführung evaluiert werden, um die Wirksamkeit dieser Regelung zu überprüfen.

²⁰ Bis 31.12.2016 können noch Stundenlöhne unterhalb von 8,50 Euro gezahlt werden aber im Jahr 2015 mindestens 6,38 Euro (75% von 8,50 Euro), im Jahr 2016, 7,23 Euro (85% von 8,50 Euro). Ab 1. Januar 2017 gilt ein Stundenlohn in Höhe von mindestens 8,50 Euro.

übergangsweise niedrigere Löhne zu zahlen, wenn ein entsprechender Tarifvertrag vereinbart wurde.²¹

Nach Angaben der befragten Arbeitgeber machten 1 % der Betriebe von den bestehenden Ausnahme- oder Übergangsregelungen Gebrauch und beschäftigten Arbeitnehmer mit Stundenlöhnen von unter 8,50 Euro. Die Nutzerbetriebe konzentrieren sich auf drei Branchen: Sonstige Dienstleistungen, Handel und Reparatur, Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen. Der Anteil der Nutzerbetriebe innerhalb der genannten Branchen ist sehr klein und überschreitet nicht die 1 %-Marke. Lediglich im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen gaben 6 % aller Betriebe an, die vorhandenen Ausnahme- und Übergangsregelungen zu nutzen. Auf Betriebe der Branche Sonstige Dienstleistungen entfällt mit fast 40 % dementsprechend auch der größte Anteil von Beschäftigten mit weniger als 8,50 Euro je Stunde. Auf die Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen entfallen weitere knapp 30 % und auf die Branche Handel und Reparatur gut 20 % dieser Beschäftigten.

3.2 Betriebliche Reaktionen auf die Einführung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns

Wie weiter oben bereits dargestellt, wurden in jedem fünften Bremer Betrieb aufgrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns für einen oder mehrere Beschäftigte Stundenlöhne auf mindestens 8,50 Euro angehoben. Diese Betriebe wurden in der aktuellen Befragung, die ca. sieben bis neun Monate nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2015 durchgeführt wurde, danach gefragt, ob sie aufgrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns betriebliche Anpassungsmaßnahmen ergriffen haben oder solche beabsichtigen. Hierbei wurde ein breites Spektrum an möglichen Reaktionen abgefragt. Zum einen wurden Informationen erhoben, die unmittelbar die Beschäftigungssituation im Betrieb betreffen. Dazu zählen Maßnahmen wie die Entlassung von Beschäftigten oder die Zurückhaltung bei Einstellungen bzw. Stellenwiederbesetzungen sowie ein vermehrter Einsatz von Leiharbeit oder Befristungen. Darüber hinaus wurde nach Maßnahmen

²¹ Um eine stufenweise Anpassung an den Mindestlohn zu ermöglichen, gibt es eine dreijährige Übergangszeit bis zum 31. Dezember 2017. Ab dem 1. Januar 2018 gilt dann ausnahmslos der allgemeine gesetzliche Mindestlohn, den die Mindestlohnkommission festsetzt. Die Übergangsregelung kann nur in Anspruch nehmen, wer einen allgemeinverbindlichen Branchenmindestlohn vereinbart hat. Das sind die Fleischbranche, die Friseure, die Leiharbeiter und Wäschereidienstleister für Großkunden, die Land- und Forstwirtschaft, die Textilbranche sowie der Gartenbau.

gefragt, die die Arbeitsintensität in Form einer Reduzierung der Arbeitszeit oder Verdichtung der Arbeit erhöhen. Ebenso erfolgten Angaben zur Erhöhung der Absatzpreise, zur Substitution von Arbeitskräften durch Maschinen oder zur Auslagerung von Leistungen (vgl. Abbildung 13).

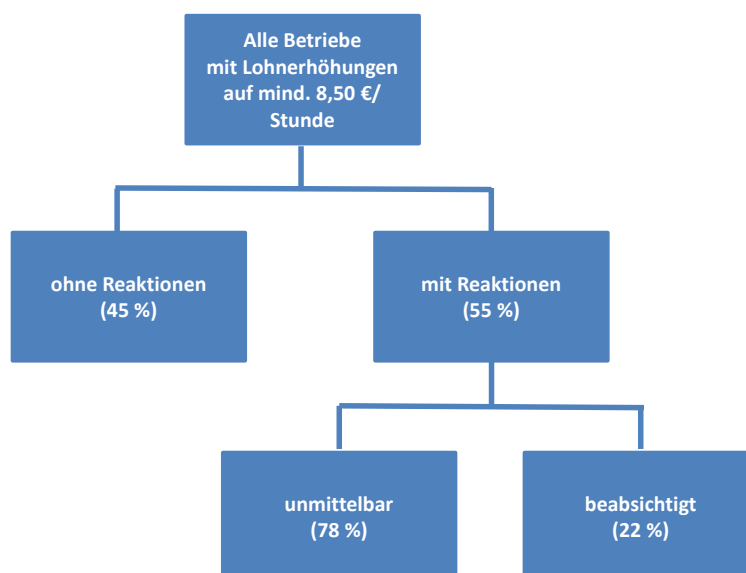
Abbildung 13: Potenzielle betriebliche Reaktionen auf die Einführung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns

- Entlassungen	- Reduzierung der Arbeitszeit oder Verdichtung der Arbeit	- Erhöhung der Absatzpreise
- Zurückhaltung bei Einstellungen/Wiederbesetzungen	- Substitution von Arbeitskräften durch Maschinen	- Zurückstellung oder Reduzierung von Investitionen
- Vermehrter Einsatz von flexiblen Beschäftigungsformen (z. B. Leiharbeit, Befristung)	- Reduzierung der Weiterbildungsaktivitäten	- Auslagerung von Leistungen oder Geschäftsfeldern
- Einsatz von Arbeitnehmern mit Ausnahmeregelungen	- Erhöhung der Weiterbildungsaktivitäten	

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass etwas mehr als jeder zweite betroffene Arbeitgeber (55 %) auf die Einführung des Mindestlohnes mit mindestens einer der oben genannten Maßnahmen reagiert hat oder beabsichtigt, dies zu tun (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Betriebliche Reaktionen auf die Einführung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns

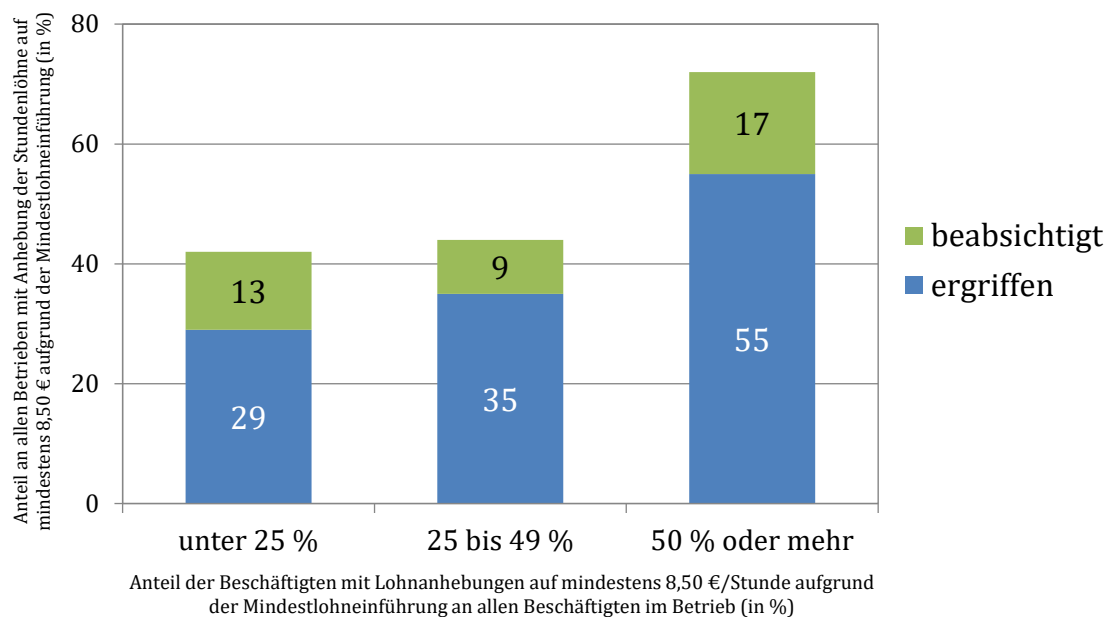


Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015

Von den Bremer Betrieben mit Reaktionen haben gut drei Viertel (78 %) unmittelbar, d. h. im ersten Halbjahr 2015, auf die Einführung des Mindestlohns reagiert. Auf alle Betriebe mit Lohnanhebungen auf mindestens 8,50 Euro/Stunde bezogen entspricht dies einem Anteil in Höhe von 43 %. Knapp ein Viertel der Betriebe hatte bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres 2015 keine Maßnahmen umgesetzt, gab aber an, entsprechende Maßnahmen ergreifen zu wollen (bezogen auf alle Betriebe mit Anhebung: 12 %). Die übrigen 45 % der Betriebe mit Anhebung hatten weder Maßnahmen ergriffen noch beabsichtigten sie, dies zu tun. Im Bundesdurchschnitt war der Anteil von Betrieben mit unmittelbaren Maßnahmen identisch, im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte mit 50 % dagegen etwas höher als in Bremen.

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass Betriebe mit überdurchschnittlich vielen Beschäftigten, für die Lohnerhöhungen vorgenommen wurden, mit höherer Wahrscheinlichkeit auf die Einführung des Mindestlohnes reagiert haben als Betriebe mit nur geringen Anteilen solcher Beschäftigten (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Betriebliche Reaktionen auf die Einführung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns nach dem Grad der betrieblichen Betroffenheit



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015. Teilgesamtheit: Betriebe mit Anhebung der Stundenlöhne auf mindestens 8,50 Euro infolge der Mindestlohneinführung.

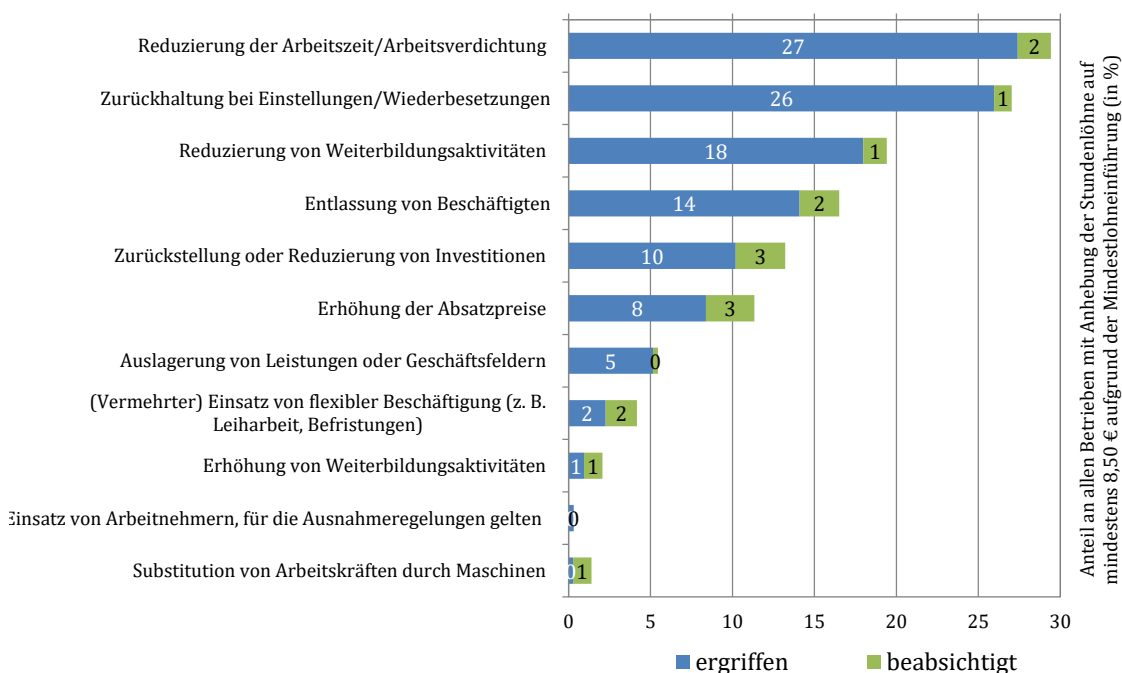
Rund 55 % der Betriebe, bei denen die erforderlichen Lohnanpassungen mindestens die Hälfte der Beschäftigten betrafen, reagierten unmittelbar nach Einführung des Mindestlohnes mit einer oder mehreren Maßnahmen. Weitere 17 % der

Betriebe mit überdurchschnittlich starker Betroffenheit hatten bis zum Zeitpunkt der Befragung keine Maßnahmen umgesetzt, beabsichtigten aber, auf die neue Gesetzeslage noch zu reagieren. Bei Betrieben, bei denen die Lohnanpassungen weniger als ein Viertel der Belegschaft umfassten, war der entsprechende Anteil von sofort reagierenden Betrieben deutlich kleiner. Nur rund ein Drittel hatte in Reaktion auf die Mindestlohneinführung eine oder mehrere der weiter oben genannten Maßnahmen ergriffen.

Art der betrieblichen Reaktionen

In Bremen konzentrierten die ergriffenen betrieblichen Maßnahmen, ähnlich wie in anderen westdeutschen Großstädten, im Wesentlichen auf zwei Bereiche: Arbeitszeiten und Personaleinstellungen. Die Umdisponierung des Mitarbeitereinsatzes stand an der Spitze der Nennungen. In etwas mehr als jedem vierten Bremer Betrieb, der für einen oder mehrere seiner Beschäftigten Stundenlöhne auf mindestens 8,50 Euro angehoben hat, wurde die Arbeitszeit der betroffenen Mitarbeiter reduziert oder die Arbeit verdichtet (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Art der betrieblichen Reaktionen auf die Einführung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015. Teilgesamtheit: Betriebe mit Anhebung der Stundenlöhne auf mindestens 8,50 Euro aufgrund der Mindestlohneinführung.

In den betreffenden Fällen zahlen die Betriebe den betroffenen Arbeitnehmern zwar ein höheres Stundenentgelt, zugleich erhöht sich jedoch der Arbeitsdruck bzw. die

Arbeitsbelastung. Im Falle von Arbeitszeitreduzierungen bleibt die monatliche Lohnkostensumme dagegen für die Betriebe trotz der gestiegenen Stundenlöhne der Beschäftigten stabil. Die betroffenen Arbeitnehmer erzielen in diesem Fall zwar einen höheren Stundenverdienst, erhalten aber möglicherweise keinen höheren Monatsverdienst. Im Ergebnis hätte sich an der Einkommenssituation der Betroffenen nichts geändert. In bestimmten Fällen kann mit der Reduzierung der bisher vereinbarten Stundenzahl beabsichtigt sein, einen Wechsel der betreffenden Beschäftigungsverhältnisse in die Sozialversicherungspflicht zu vermeiden. Ob dieses Vorgehen ausschließlich im Interesse der Betriebe oder aber in beiderseitigem Einvernehmen erfolgte, lässt sich mit den Daten der Befragung jedoch nicht beantworten. Mit dem allgemeinen Mindestlohn wurde letztlich eine Art Maximalstundenzahl für den Einsatz von Mini-Jobbern eingeführt. Diese können mit der neuen Lohnuntergrenze maximal 52,9 Stunden pro Monat beschäftigt werden. Bei einer monatlichen Zahl von 53 oder mehr Stunden führt der Mindestlohn zur Sozialversicherungspflicht.

Neben Arbeitszeitreduzierungen oder Arbeitsverdichtungen wurde in ähnlichem Umfang mit dem Verzicht auf vorgesehene Einstellungen bzw. auf die Wiederbesetzung von frei werdenden Stellen reagiert. In Bremen traf dies für 26 % der betroffenen Betriebe zu. Im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte war der entsprechende Anteil mit 17 % deutlich kleiner als in Bremen. In Bremen wie auch in den übrigen westdeutschen Großstädten verzichteten betroffene Betriebe damit häufiger auf vorgesehenen Stellenbesetzungen als im Bundesdurchschnitt (11 %).

Zahlreiche Bremer Betriebe, die unmittelbar auf die Mindestlohneinführung reagiert haben, nutzten die beiden genannten Instrumente parallel: Rund 19 % reduzierten die Arbeitszeit oder verdichteten die Arbeit der betroffenen Mitarbeiter und verzichteten zugleich auf vorgesehene Einstellungen bzw. auf die Wiederbesetzung von frei werdenden Stellen. Demgegenüber reduzierten 16 % der Betriebe entweder die Arbeitszeit bzw. verdichteten die Arbeit oder verzichteten auf geplante Einstellungen. Die übrigen knapp zwei Drittel setzten keine der beiden genannten Maßnahmen um.

Die von vielen Kritikern des Mindestlohngesetzes befürchteten Entlassungen spielten gegenüber den beiden genannten betrieblichen Maßnahmen eine nur untergeordnete Rolle in Bremen. Zwar gab mehr als jeder fünfte betroffene Kleinbetrieb an, unmittelbar nach Einführung des Mindestlohns Mitarbeiter entlassen zu haben. Bei den Betrieben der drei übrigen Größenklassen stellten Entlassungen demgegenüber jedoch eine absolute Ausnahme dar. Insgesamt gaben lediglich 14 % der betroffenen Betriebe an, mit Entlassungen auf die Einführung des Mindestlohns

reagiert zu haben (westdeutsche Großstädte: 5 %, Deutschland: 4 %). Wenngleich hiermit noch keine Aussage zur Zahl der hinter den erfolgten Entlassungen stehenden bzw. weggefallenen Beschäftigungsverhältnisse ableitbar ist, bestätigen die aktuellen Ergebnisse dennoch die Prognosen der vorangegangenen Befragung.²² In der damaligen Befragung, welche vor der Einführung des Mindestlohns durchgeführt wurde, ging nur eine Minderheit der potenziell betroffenen Betriebe davon aus, Beschäftigung abbauen zu müssen. Neben den genannten Maßnahmen reagierten die betroffenen Betriebe auch mit einer Verringerung von Fortbildungsmaßnahmen (18 %), mit einer Reduzierung oder Verschiebung geplanter Investitionen (10 %) sowie mit einer Erhöhung der Absatzpreise (8 %). Letztere Reaktion war in anderen Regionen wesentlich häufiger zu beobachten als in Bremen. Im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte erhöhten 14 % sowie im Bundesdurchschnitt 16 % der betroffenen Betriebe ihre Absatzpreise in unmittelbarer Reaktion auf die Einführung des Mindestlohns.

Wie die folgende Tabelle 11 zeigt, erhöht nicht nur ein überdurchschnittlich hoher Anteil von Beschäftigten, für die infolge der Mindestlohneinführung Lohnerhöhungen vorgenommen wurden, die Wahrscheinlichkeit von unmittelbaren betrieblichen Reaktionen, sondern auch die einer breiteren Nutzung jeder einzelne Maßnahme – bei ansonsten nahezu identischer Rangfolge. Entlassungen beschränkten sich aber auch bei den stark betroffenen Betrieben auf eine relativ kleine Zahl von Betrieben.

²² Vgl. Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen der Freien Hansestadt Bremen: Beschäftigungstrends. Ergebnisse der jährlichen Arbeitgeberbefragung IAB-Betriebspanel Bremen - Befragungswelle 2014. Bremen, 2015.

Tabelle 11: Betriebliche Reaktionen auf die Einführung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns nach dem Grad der Betroffenheit

Maßnahme/Reaktion	Grad der Betroffenheit		
	unter 25 %	25 bis 49 %	50 % oder mehr
	Angaben in %		
Reduzierung der Arbeitszeit	15	27	32
Zurückhaltung bei Einstellungen/Wiederbesetzungen	14	27	32
Entlassung von Beschäftigten	2	10	19
Zurückstellung oder Reduzierung von Investitionen	2	5	18
Erhöhung der Absatzpreise	4	0	14

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015.

Anpassung des innerbetrieblichen Lohngefüges?

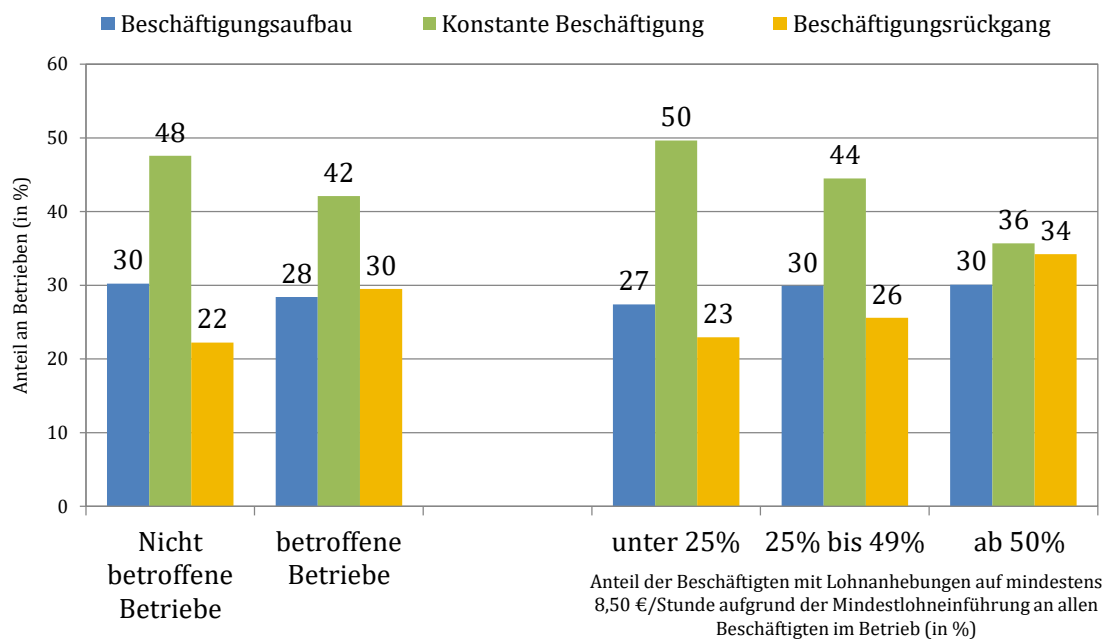
Im Zuge der Mindestlohneinführung sollten sich die innerbetrieblichen Lohnabstände zwischen den Beschäftigten der untersten Lohngruppen und den Beschäftigten der höheren Lohngruppen potenziell verringern. Dies setzt jedoch voraus, dass die Löhne der besser entlohnten Beschäftigten nicht ebenfalls angehoben werden. Dahinter kann die Absicht stehen, die bislang bestehenden Abstände vor Einführung des Mindestlohnes aufrecht zu erhalten. Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen wurden die Betriebe zusätzlich gefragt, ob sie die Löhne von höher eingestuften Beschäftigten – parallel zu den vorgenommenen Lohnerhöhungen bei den Beziehern von Niedrigeinkommen – erhöht haben. Wie die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu zeigen, gab es solche parallelen, direkt im Zusammenhang mit der Mindestlohneinführung stehenden Lohnsteigerungen für Beschäftigte mit höheren Löhnen in lediglich 6 % aller „Mindestlohnbetriebe“ (westdeutsche Großstädte: 4 %, Deutschland: 5 %). Mit 19 % war der Anteil von Betrieben mit solchen Anpassungen im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen rund dreimal so hoch wie im Bremer Durchschnitt. In allen anderen Bereichen der Bremer Wirtschaft lagen die entsprechenden Werte unter dem Durchschnitt. Die Einführung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns hat somit in nahezu allen betroffenen Betrieben zu einer Verringerung von Lohndivergenzen geführt.

Beschäftigungsentwicklung

In fast jedem dritten betroffenen Betrieb ist die Zahl der Beschäftigten zwischen dem 30. Juni 2014 und dem 30. Juni 2015 gestiegen. Der Anteil von Betrieben mit Beschäftigungsaufbau ist in den betroffenen Betrieben damit fast genauso hoch wie in den nicht betroffenen Betrieben. Im Gegensatz zu den nicht betroffenen Betrieben gab es aber deutlich mehr Betriebe mit Beschäftigungsabbau. Das in dieser Hinsicht

schlechtere Verhältnis resultiert vor allem aus dem überdurchschnittlich hohen Anteil von Betrieben mit Personalabbau bei den sehr stark betroffenen Betrieben. Gleichwohl konnte auch dort fast ein Drittel der Betriebe Beschäftigung aufbauen (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Beschäftigungsentwicklung nach dem Grad der Betroffenheit



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015. Beschäftigungsrückgang (< -2% gegenüber Vorjahreswert), Konstante Beschäftigung (-2% bis +2%), Beschäftigungsaufbau (> +2%).

Der Blick auf die konkrete Zahl der Beschäftigten zeigt, dass die Entwicklung in den betroffenen Betrieben insgesamt weniger günstig ausfiel als in der Bremer Wirtschaft insgesamt. Während die Zahl der Beschäftigten²³ in den nicht betroffenen Betrieben um rund 3 % gegenüber dem vorangegangenen Jahr gesteigert werden konnte, verharrte die Beschäftigtenzahl in den betroffenen Betrieben auf dem Vorjahresniveau. Wenngleich die Beschäftigungsentwicklung in den betroffenen Betrieben damit ungünstiger ausfiel als im Bremer Durchschnitt, ist die Zahl der Beschäftigten, anders als von vielen Kritikern des Mindestlohns erwartet, in den betroffenen

²³ 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.

Betrieben nicht zurückgegangen. In den stärker betroffenen Betrieben war die Beschäftigungsentwicklung – gemessen an der Zahl der Beschäftigten – nicht, wie man hätte erwarten können, schlechter, sondern überraschenderweise günstiger als in den weniger stark betroffenen Betrieben. Während Betriebe, bei denen sich die vorgenommenen Lohnerhöhungen auf ein Viertel oder auf weniger als die Hälfte der Belegschaft erstreckten, im Durchschnitt Beschäftigung abgebaut haben oder im besten Fall das erreichte Niveau halten konnten, ist die Zahl der Beschäftigten in Betrieben, bei denen sich die vorgenommenen Lohnanpassungen auf die Hälfte der Belegschaft oder mehr erstreckten, um rund 1 % gewachsen. Da in der Gruppe der am stärksten betroffenen Betriebe nicht nur mehr Betriebe Beschäftigung abgebaut als aufgebaut haben, sondern auch überdurchschnittlich viele Betriebe mit Entlassungen reagiert haben, ist der Zuwachs zunächst überraschend. Dieser dürfte letztlich daraus resultieren, dass die Beschäftigungsgewinne in den gewachsenen Betrieben so hoch waren, dass sie die Verluste in den geschrumpften Betrieben mehr als aufwogen und im Saldo mehr Arbeitsplätze auf- als abgebaut wurden.

Die Beschäftigungserwartungen für die kommenden Monate fielen in Betrieben mit erfolgten Stundenlohnerhöhungen auf mindestens 8,50 Euro etwas ungünstiger aus als im Durchschnitt aller Bremer Betriebe. Die große Mehrheit sowohl der Betriebe ohne erfolgte Lohnanpassungen als auch der Betriebe mit solchen Anpassungen ging zwar zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres 2015 gleichermaßen von einer stabilen Beschäftigung aus. Der Anteil von Arbeitgebern mit optimistischen Erwartungen war bei betroffenen Betrieben allerdings kleiner als bei nicht betroffenen Betrieben. Gleichzeitig rechneten mehr betroffene Betriebe mit einem Personalabbau.

Im Hinblick auf den Grad der Betroffenheit zeigt sich kein einheitliches Bild. Einerseits sinkt der Anteil optimistischer Prognosen mit zunehmendem Grad der Betroffenheit. Andererseits trifft dies auch für den Anteil pessimistischer Erwartungen zu. Auffällig ist der vergleichsweise hohe Anteil von Arbeitgebern, welche die weitere Entwicklung für ihren Betrieb zum Zeitpunkt der Befragung nicht abschätzen konnten. So konnte jeder 10. der am stärksten betroffenen Betriebe nicht einschätzen, wie sich die Beschäftigung in den nächsten 12 Monaten entwickeln würde (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Erwartete Beschäftigungsentwicklung nach dem Grad der Betroffenheit

Grad der Betroffenheit*	Die Beschäftigung wird voraussichtlich...			
	steigen	gleich bleiben	fallen	kann man noch nicht sagen
	Angaben in %			
nicht betroffene Betriebe	16	77	4	4
betroffene Betriebe	10	76	8	6
unter 25 %	16	72	12	0
25 bis 49 %	11	69	14	7
ab 50 %	6	80	3	10
Bremen insgesamt	14	77	5	4

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015. *Anteil von Beschäftigten mit Stundenlohnerhöhungen auf mindestens 8,50 Euro an allen Beschäftigten im Betrieb.

Fazit: Die im Vorfeld der Mindestlohneinführung befürchteten Beschäftigungsverluste sind nicht eingetreten. Ganz im Gegenteil: Die Zahl der Beschäftigten ist im Jahr der Einführung des Mindestlohns deutlich gestiegen. Diese Gewinne resultieren allerdings überwiegend aus der positiven Entwicklung in Betrieben, die nicht vom Mindestlohn betroffen waren. In den betroffenen Betrieben ist die Beschäftigung dagegen nicht gestiegen. Sie ist allerdings, entgegen den Befürchtungen einiger Kritiker, auch nicht gesunken, weil die Betriebe größtenteils auf Entlassungen verzichteten. Stattdessen reagierten sie auf die gestiegenen Personal(stunden-)kosten vornehmlich mit einer Umdisponierung des Mitarbeiterereinsatzes sowie einer zurückhaltenden Einstellungspolitik. Beide Maßnahmen haben dazu geführt, dass die Zahl der Beschäftigten in den betroffenen Betrieben per Saldo auf dem Niveau vor Einführung des Mindestlohns verharrte. Durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns wurden somit zwar keine bestehenden Arbeitsplätze abgebaut, möglicherweise aber der Aufbau zusätzlicher Beschäftigungsverhältnisse in einem Teil der betroffenen Betriebe verhindert oder zumindest verzögert. Die Beschäftigung hätte demnach ohne Mindestlohn möglicherweise noch stärker steigen können.

4 Demografischer Wandel

4.1 Altersstruktur der Belegschaften

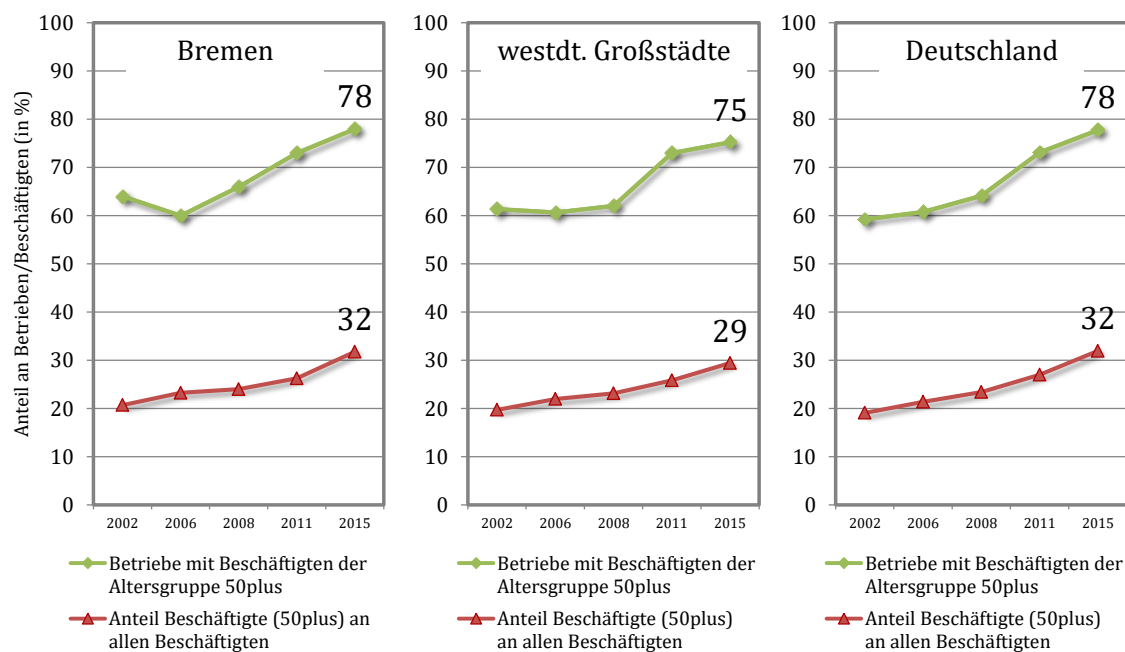
Mit dem demografischen Wandel hat sich das durchschnittliche Alter der Beschäftigten erhöht und ist der Anteil von erfahrenen Beschäftigten (hier: Beschäftigte der Altersgruppe „50 Jahre oder älter“) in den Belegschaften der Betriebe gestiegen. Diese Entwicklung wird begleitet durch veränderte Rahmenbedingungen in Bezug auf das gesetzliche Renteneintrittsalter, wie z. B. die schrittweise Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf 67 Jahre sowie Einschränkungen bei der Nutzung von Altersteilzeitregelungen, wie z. B. der Wegfall der entsprechenden Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit. Diese Entwicklungen führen zu neuen Herausforderungen für die Personalpolitik. Aus betrieblicher Sicht wird es darauf ankommen, Bedingungen für ein altersgerechtes Arbeiten in den Betrieben zu schaffen. Hierbei geht es vor allem um die Frage, wie sich die Produktions- und Arbeitsprozesse mit alternden Belegschaften zukünftig organisieren lassen und wie Mitarbeiter länger produktiv und gesund im Arbeitsleben gehalten werden können. Die Gesundheit zu erhalten und zu fördern ist gerade für Betriebe mit älter werdenden Belegschaften eine wichtige Aufgabe, damit die Wettbewerbsfähigkeit auch künftig gesichert ist.

Im Jahr 2002, als erstmals im Rahmen des IAB-Betriebspanels Daten zur Altersstruktur in den Betrieben erhoben wurden, gab es in knapp zwei Drittel der Bremer Betriebe mindestens einen Mitarbeiter, der 50 Jahre oder älter war.²⁴ Im Verlauf von mehr als 10 Jahren hat sich der Anteil von Betrieben mit Mitarbeitern in dieser Altersgruppe deutlich erhöht. Mittlerweile gibt es in mehr als drei Viertel aller Bremer Betriebe mindestens einen Mitarbeiter, der 50 Jahre oder älter ist (westdeutsche Großstädte: 75 %, Bundesdurchschnitt: 78 %). Der Anteil dieser Altersgruppe an den Beschäftigten ist ebenfalls deutlich angestiegen. Knapp ein Drittel aller Beschäftigten in der Bremer Wirtschaft zählt mittlerweile zur Altersgruppe 50plus. Der Anteil von Beschäftigten dieser Altersgruppe ist im Vergleich zum erstmaligen Erhebungszeitpunkt im Jahr 2002 um mehr als 10 Prozentpunkte gestiegen. Die Entwicklung in Bremen folgte damit dem Bundestrend. Bundesweit ist der

²⁴ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden Daten zur Altersstruktur der Belegschaften erstmals im Jahr 2002 und danach in unregelmäßigen Abständen erhoben. Seit 2014 gehören diese Fragen zum Modulkonzept des IAB-Betriebspanels und werden zukünftig regelmäßig alle zwei Jahre gestellt.

entsprechende Anteil ebenfalls gewachsen und beträgt nunmehr, genau wie in Bremen, 32 %. Im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte fällt der entsprechende Anteil mit 29 % zwar etwas niedriger aus als in Bremen und im Bundesdurchschnitt; der Anteil dieser Altersgruppe an den Beschäftigten ist aber ebenfalls deutlich gestiegen (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Betriebe mit Älteren und ältere Beschäftigte



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Wellen 2002, 2006, 2008, 2011 und 2015.

Die Zunahme sowohl des Anteils von Betrieben mit Älteren als auch des Anteils dieser Altersgruppe an der Gesamtbeschäftigung dürfte in erster Linie auf natürliche Alterungsprozesse der Belegschaften zurückzuführen sein. Mitarbeiter, die bislang der mittleren Altersgruppe (30- bis unter 50-Jährige) angehörten, haben in den letzten 10 Jahren die 50 erreicht bzw. überschritten. Ein Betrieb, der vorher keine Älteren beschäftigt hatte, ist damit zu einem Unternehmen geworden, in dem Ältere tätig sind.

Altersstrukturen in den einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen

Der demografische Wandel zeigt sich in nahezu allen Bereichen der Bremer Wirtschaft. Dies zeigt sich weniger an der Entwicklung des Anteils von Betrieben mit mindestens einem älteren Mitarbeiter, als vielmehr am Anteil von Beschäftigten der Altersgruppe 50plus. Dieser übertrifft in ausnahmslos allen Branchen den jeweiligen Vergleichswert aus dem Jahr 2011. Die größten Veränderungen erfolgten im Verarbeitenden Gewerbe, die geringsten im Bereich der Wirtschaftsbezogenen

Dienstleistungen. Trotz der nahezu flächendeckenden Veränderung bestehen bei der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer, gemessen am jeweiligen Anteil von Betrieben mit Beschäftigten dieser Beschäftigtengruppe sowie dem Anteil dieser Gruppe an der Gesamtbeschäftigung, nach wie vor erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen und damit auch unterschiedliche Handlungserfordernisse für die Personalpolitik (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Betriebe mit Älteren und Beschäftigtenanteile Älterer 2011 und 2015 nach Branchen

Branche	Betriebe mit Beschäftigten 50plus			Beschäftigte 50plus		
	2011	2015	Veränderung	2011	2015	Veränderung
	Angaben in %		%-Punkte	Angaben in %		%-Punkte
Verarbeitendes Gewerbe	89	90	1	26	41	15
Baugewerbe*	76	53	-23	23	27	4
Handel/Reparatur	70	79	9	21	30	9
Logistik	77	88	11	28	30	2
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	70	76	6	25	26	1
Gesundheits- und Sozialwesen	84	91	7	27	32	5
Sonstige Dienstleistungen	61	71	10	22	27	5
Öffentliche Verwaltung/Org. ohne E.*	87	84	-3	39	42	3
Bremen insgesamt	73	78	5	26	32	6

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2011 und 2015. *In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Am verbreitetsten ist die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Verarbeitenden Gewerbe. In neun von 10 Betrieben dieser Branche gibt es Mitarbeiter der betreffenden Altersgruppe. Demgegenüber steht das Baugewerbe, in dem lediglich rund die Hälfte der Betriebe ältere Beschäftigte aufweist. Im Vergleich zur Erhebung im Jahr 2011 hat sich der Anteil von Betrieben mit Älteren im Baugewerbe damit entgegen dem allgemeinen Trend erheblich verringert. Eine geringfügige Verringerung, allerdings von einem sehr hohen Niveau ausgehend, war auch im Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck zu beobachten. Im Gegensatz zum Baugewerbe ist der Anteil jedoch nach wie vor überdurchschnittlich hoch. Dies trifft auch für den Anteil dieser Altersgruppe an den Beschäftigten zu, der im Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck mit 42 % höher ist als in allen anderen Branchen. Im Baugewerbe ist dagegen, ähnlich wie in den beiden Branchen Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen und Sonstige Dienstleistungen, nur jeweils rund ein Viertel der Beschäftigten 50 Jahre oder älter – bei allerdings

jeweils gestiegenen Beschäftigtenanteilen dieser Altersgruppe. Die deutlichste Veränderung war im Verarbeitenden Gewerbe zu beobachten: Hier stieg der Anteil Älterer um 15 Prozentpunkte auf 41 %. Das Verarbeitende Gewerbe gehört damit zusammen mit der Branche Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck zu jenen beiden Bereichen, in denen der Anteil Älterer über dem Bremer Durchschnitt liegt.

Im Hinblick auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen ergibt sich folgendes Bild: In allen Betrieben mit mindestens 50 Mitarbeitern gibt es Beschäftigte in der betreffenden Altersgruppe. In Kleinbetrieben (10 bis 49 Beschäftigte) gibt es Mitarbeiter dieser Altersgruppe in neun von 10 Betrieben. Nur in Kleinstbetrieben war die Altersgruppe 50plus in geringerem Maße präsent. Gleichwohl ist aber auch hier der Anteil von Betrieben mit Personen dieses Alters nennenswert gestiegen, so dass es mittlerweile in mehr als zwei Drittel aller Betriebe dieser Größenklasse mindestens einen Beschäftigten dieser Altersgruppe gibt (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Betriebe mit Älteren und Beschäftigtenanteile Älterer 2011 und 2015 nach Betriebsgrößenklassen

Branche	Betriebe mit Beschäftigten 50plus			Beschäftigte 50plus		
	2011	2015	Veränderung	2011	2015	Veränderung
	Angaben in %		%-Punkte	Angaben in %		%-Punkte
Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte)	63	69	6	28	32	4
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	93	92	-1	21	26	5
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	100	100	0	25	31	6
Großbetriebe (250 oder mehr)	100	100	0	30	36	6
Bremen insgesamt	73	78	5	26	32	6

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2011 und 2015.

Bezüglich des konkreten Anteils der betreffenden Altersgruppe an den Beschäftigten lässt sich zwar kein eindeutiger Einfluss der Betriebsgröße feststellen. Bei Großbetrieben, d. h. Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten, liegt der Anteil Älterer allerdings rund vier Prozentpunkte über dem Durchschnittswert. In den drei anderen Größenklassen liegen die Anteilswerte demgegenüber unter bzw. entsprechen dem Bremer Durchschnittswert.

In der aktuellen Befragung des Jahres 2015 wurden erstmals auch Angaben zu Beschäftigten der Altersgruppe „60 Jahre oder älter“ erhoben, so dass die Gruppe der

älteren Beschäftigten differenzierter betrachtet werden kann. Wie oben bereits dargestellt, sind 32 % aller Beschäftigten 50 Jahre oder älter. Von diesen über 50-jährigen Beschäftigten sind gut drei Viertel zwischen 50 und 59 Jahre und knapp ein Viertel 60 Jahre oder älter. Der Anteil von Beschäftigten, die 60 Jahre oder älter sind, beträgt somit 7 %. Dieser Wert entspricht den Anteilen der Vergleichsregionen (westdeutsche Großstädte: 7 %, Bundesdurchschnitt: 8 %). Auf die Gruppe der 30-bis unter 50-Jährigen entfallen 48 % der Beschäftigten. Die übrigen 21 % der Beschäftigten sind jünger als 30 Jahre. Das Verhältnis von unter 30-Jährigen zu über 60-Jährigen beträgt damit im Durchschnitt aller Betriebe 1 zu 3.

In den einzelnen Branchen fallen die Anteile von jüngeren und älteren Beschäftigten unterschiedlich groß aus. Der Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbzweck fällt nicht nur durch den höchsten Anteil von über 60-Jährigen auf, sondern zugleich durch den niedrigsten Anteil von unter 30-Jährigen auf. Die Anteile der beiden Altersgruppen (30 bis 49 Jahre, 50 bis 59 Jahre) sind annähernd gleich groß. In allen anderen Branchen gibt es demgegenüber deutlich mehr unter 30-Jährige als über 60-Jährige, wobei die Branche Sonstige Dienstleistungen den höchsten Anteil von jungen Beschäftigten aufweist. Dort sind knapp ein Drittel der Beschäftigten jünger als 30 Jahre. Der Anteil der Jüngeren ist damit mehr als viermal so hoch wie jener der Älteren (60plus).

Die Ergebnisse zu den betrieblichen Altersstrukturen haben deutlich gemacht, dass die Bremer Wirtschaft in unterschiedlich starkem Maße vom demografischen Wandel betroffen ist. Einzelne Branchen sowie insbesondere Großbetriebe weisen einen überdurchschnittlich hohen Anteil älterer Beschäftigter auf und dürften daher vor größeren personalpolitischen Herausforderungen hinsichtlich der Gestaltung von betrieblichen Arbeitsbedingungen stehen als kleinere Betriebe.

4.2 Betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte

Mit dem demografischen Wandel und der zunehmenden Alterung der Betriebsbelegschaften ergeben sich vielfältige Herausforderungen hinsichtlich der Gestaltung der betrieblichen Arbeitsbedingungen. Diese betreffen vor allem die Schaffung altersgerechter bzw. „kompetenzgerechter“ Arbeitsplätze, damit das Leistungspotenzial der älteren Beschäftigten bis zum Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters genutzt werden kann. In einer repräsentativen Untersuchung wurde ermittelt, dass bundesweit etwa jeder vierte Beschäftigte glaubt, dass er seine derzeitige

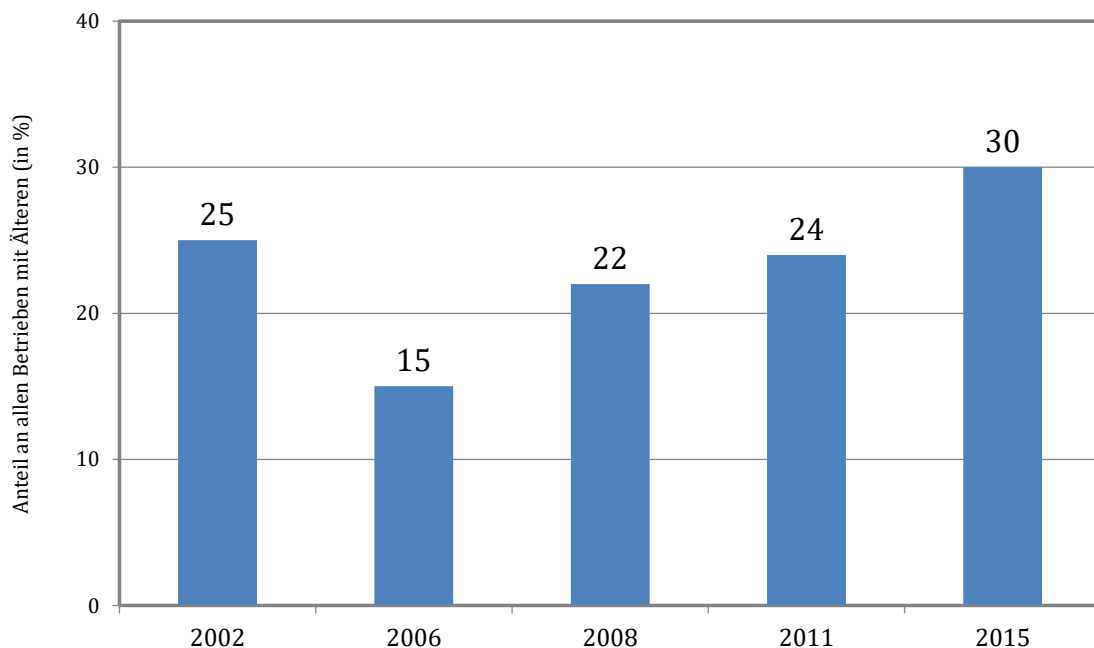
berufliche Tätigkeit nicht bis zum Rentenalter ausüben könne.²⁵ Vor diesem Hintergrund sowie der demografischen Veränderungen wurde die Arbeitgeber danach gefragt, welche personalpolitischen Maßnahmen es in ihrem Betrieb gibt, damit die über 50-jährigen Mitarbeiter ihr Leistungspotenzial bis zum Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters nutzen können. In der aktuellen Befragungswelle des Jahres 2015 gaben die Betriebe zum fünften Mal Auskunft über solche Maßnahmen, so dass auch Aussagen über mögliche Veränderungen getroffen werden können.²⁶

Wie bereits oben dargestellt, gibt es in etwas mehr als drei Viertel aller Bremer Betriebe mindestens einen Beschäftigten, der 50 Jahre oder älter ist. Diese Betriebe wurden gefragt, ob sie eine oder mehrere der folgenden, auf ältere Mitarbeiter bezogenen Maßnahmen anbieten. Diese Maßnahmen berühren verschiedene Handlungsfelder und reichen von Altersteilzeitangeboten über die besondere Ausstattung von Arbeitsplätzen, einer individuellen Anpassung von Leistungs- und Arbeitsanforderungen, einer altersgemischten Besetzung von Arbeitsgruppen, einer Einbeziehung Älterer in die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten, speziellen Weiterbildungsangeboten für Ältere bis hin zur Einbeziehung Älterer in Maßnahmen zur Gesundheitsförderung. Unter letztere fallen alle Maßnahmen, die gesundheitlich präventiv wirken und das Gesundheitsbewusstsein sowie die Gesundheitsressourcen der Beschäftigten unterstützen.

In knapp einem Drittel der Bremer Betriebe mit Älteren (30 %) gibt es eine oder mehrere der genannten Maßnahmen. Bremen hebt sich damit positiv vom Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer sowie dem Bundesdurchschnitt ab. Mit 18 bzw. 17 % sind die entsprechenden Anteilswerte deutlich kleiner als in Bremen. In Bremen ist der Anteil von Betrieben mit spezifischen, auf ältere Mitarbeiter ausgerichteten Angeboten in den letzten 10 Jahren stetig gestiegen. Ein nennenswerter Teil der Betriebe reagiert somit auf die mit dem demografischen Wandel verbundene Alterung der Belegschaften. Eine Ausnahme bildet lediglich der Zeitraum zwischen 2002 und 2006, in dem der Anteil von Betrieben mit Maßnahmen deutlich, und zwar um rund 10 Prozentpunkte zurückging (vgl. Abbildung 19).

²⁵ Die Frage lautete: „Wenn Sie an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand denken: Meinen Sie, Ihre heutige Tätigkeit unter den derzeitigen Umständen bis zum Rentenalter ausführen zu können?“ (Kistler, E. u. a.: Altersgerechte Arbeitsbedingungen. Machbarkeitsstudie [Sachverständigengutachten] für die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund, Berlin, Dresden 2006).

²⁶ Informationen über betriebliche Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung Älterer beziehen, wurden in den Jahren 2002, 2006, 2008, 2011 und 2015 erhoben.

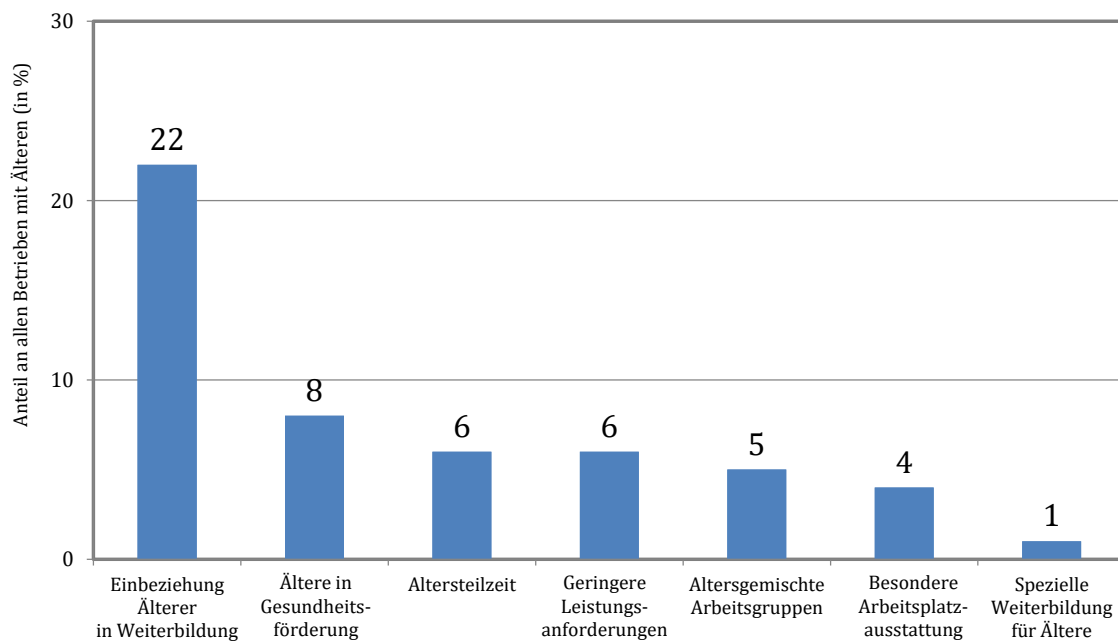
Abbildung 19: Betriebe mit spezifischen, auf ältere Beschäftigte bezogenen Maßnahmen

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Wellen 2002, 2006, 2008, 2011 und 2015. Teilgesamtheit: Betriebe mit mindestens einem Beschäftigten der Altersgruppe „50 Jahre oder älter“.

Im Gegensatz zu vielen anderen Bundesländern ging der gestiegene Anteil von Betrieben mit älteren Arbeitnehmern sowie der gewachsene Anteil Älterer an den Beschäftigten in Bremen mit einem steigenden Anteil von Betrieben mit altersbezogenen Maßnahmen einher.

Art der betrieblichen Maßnahmen für ältere Beschäftigte

In rund drei von 10 Betrieben der Bremer Wirtschaft gibt es Maßnahmen speziell für ältere Arbeitnehmer. Dort, wo solche Angebote vorhanden sind, beziehen sie sich vor allem auf das Handlungsfeld „Qualifizierung“: In knapp drei Viertel der Betriebe mit Älteren und mit einer oder mehreren Maßnahmen speziell für ältere Arbeitnehmer werden Beschäftigte dieser Altersgruppe in die betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen. Dies ist die mit Abstand am häufigsten genannte Maßnahme. Bezogen auf alle Bremer Betriebe mit Älteren sind dies rund 22 %. Dieses Ergebnis bestätigt zugleich die Befunde der Befragungen der Vorjahre, die gezeigt hatten, dass die Bremer Wirtschaft in hohem Maße auf innerbetriebliche Qualifizierungsaktivitäten setzt, um drohende Fachkräfteengpässe zu vermeiden. Spezielle, d. h. auf eventuelle spezifische Bedürfnisse älterer Beschäftigter zugeschnittene Weiterbildungen gibt es allerdings in lediglich 4 % der Betriebe mit Älteren und Maßnahmen (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Art der spezifischen, auf ältere Beschäftigte bezogenen Maßnahmen

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2015. Teilgesamtheit: Betriebe mit mindestens einem Beschäftigten der Altersgruppe „50 Jahre oder älter“.

Betriebe setzen somit eher auf Maßnahmen, die Ältere in bestehende Qualifizierungsmaßnahmen einbinden, als auf speziell für Ältere konzipierte Weiterbildungsmaßnahmen. Auf dem zweiten Rang folgen gesundheitsfördernde und gesundheitserhaltende Maßnahmen, welche es in gut einem Viertel der Betriebe mit Älteren und Maßnahmen gibt bzw. 8 % aller Betriebe mit Älteren. Spezifische, an den Leistungsmerkmalen der älteren Mitarbeiter ausgerichtete Ausstattungen von Arbeitsplätzen, z. B. eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung oder eine Unterstützung von Hebeprozessen im Montagebereich durch entsprechende Hilfsmittel, gibt es demgegenüber in deutlich weniger Betrieben mit Älteren (4 %). Rund 20 % der Betriebe mit Älteren und Maßnahmen bzw. 6 % der Betriebe mit Älteren gaben an, die betrieblichen Arbeitsanforderungen an die Leistungsfähigkeit der älteren Beschäftigten anzupassen. In Bereichen mit vergleichsweise hohen physischen Belastungen kann dies z. B. bedeuten, dass der Anteil körperlich schwerer Arbeit für die Betroffenen reduziert wird. Ebenso kann es sich hierbei um eine Verringerung der bisherigen Arbeitszeiten oder einen Verzicht auf Nacht- und Wechselschichtarbeit handeln. Die Palette der angebotenen betrieblichen Maßnahmen hat sich seit der erstmaligen Erhebung solcher Informationen im Jahr 2002 stark verändert. Dies betrifft insbesondere die Bedeutung von Altersteilzeitregelungen und Weiterbildung. Im Ausgangsjahr war Altersteilzeit noch die mit Abstand am häufigsten genutzte

Maßnahme für ältere Beschäftigte. Seitdem hat sich der Anteil von Betrieben, die Altersteilzeitregelungen nutzen, mehr als halbiert (von 14 auf 6 %), was vor allem mit dem Auslaufen der entsprechenden Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit zusammenhängen dürfte. Als betriebliche Maßnahme rangiert sie nur noch auf einem der mittleren Plätze.²⁷ Im Hinblick auf die Einbeziehung Älterer in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen hat sich der Anteil demgegenüber deutlich erhöht und gegenüber dem Ausgangswert mehr als verdreifacht (von 6 auf 22 %).

Wenn trotz der unübersehbaren Alterung der Belegschaften ein zwar nicht unbeachtlicher, mit rund 30 % aber nach wie vor vergleichsweise kleiner Teil der Bremer Wirtschaft Maßnahmen anbietet, die sich auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer beziehen, muss Folgendes berücksichtigt werden. Ob betriebliche Maßnahmen für ältere Mitarbeiter angeboten werden, hängt wesentlich mit der Größe des Betriebes zusammen, d. h. je kleiner ein Betrieb ist, desto seltener werden entsprechende Angebote unterbreitet. In Kleinstbetrieben, also Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten, sind die Ressourcen für spezifische Angebote, wie z. B. präventive Gesundheitsfördermaßnahmen, üblicherweise stark limitiert. Daher sind solche Maßnahmen in Kleinstbetrieben erwartungsgemäß selten. Kleinstbetriebe stellen fast zwei Drittel der Bremer Betriebe. In lediglich 21 % aller Betriebe dieser Größenklasse mit Älteren gibt es eines oder mehrere Angebote für die Altersgruppe 50plus. In Kleinbetrieben bietet immerhin deutlich mehr als ein Drittel entsprechende Angebote für ältere Mitarbeiter an. In nennenswertem Maße finden sich solche Angebote jedoch erst in Betrieben ab 50 Beschäftigten (50 bis 249 Beschäftigte, ab 250 Beschäftigte). Betriebe dieser Größe stellen zwar nur rund 8 % aller Betriebe. In diesen Betrieben sind aber fast zwei Drittel aller Bremer Arbeitnehmer beschäftigt. Betriebe dieser beiden Größenklassen bieten mehrheitlich entsprechende Maßnahmen für ihre älteren Mitarbeiter an. Bei mittelgroßen Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten beträgt der Anteil von Betrieben mit einer oder mehreren Maßnahmen für Ältere 60 %, bei Großbetrieben 65 %. In Großbetrieben sind Altersteilzeitregelungen, welche insgesamt von deutlich weniger Betrieben als in früheren Jahren angeboten werden, immer noch die am häufigsten genutzte Maßnahme in Bezug auf ältere Mitarbeiter: In fast jedem zweiten Bremer Großbetrieb gibt es noch entsprechende Möglichkeiten. Von Bedeutung sind auch betriebliche Angebote zur

²⁷ In einzelnen Bereichen der Bremer Wirtschaft gibt es trotz fehlender gesetzlicher Regelungen gibt es weiterhin Altersteilzeitmodelle. Diese sind in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen geregelt. Als Beispiel kann hier auf den TV-FlexÜ (Altersteilzeit) der Metall- und Elektroindustrie verwiesen werden. ,

Gesundheitsvorsorge. Während solche Angebote bei Kleinst- und Kleinbetrieben immer noch die absolute Ausnahme sind, unterstützen rund 40 % aller Bremer Großbetriebe ihre Beschäftigten mit entsprechenden Angeboten. Dies betrifft ebenso die spezifische Ausstattung von Arbeitsplätzen älterer Beschäftigter wie auch die Anpassung der betrieblichen Leistungsanforderungen. Bei Großbetrieben finden sich solche Angebote wesentlich häufiger als bei Betrieben mit weniger Beschäftigten, wenngleich auch hier bei Weitem nicht in allen (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Art der betrieblichen Maßnahmen für Ältere nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Maßnahmen	Art der Maßnahmen							
		Altersteilzeit	Ausstattung der Arbeitsplätze	Anpassung Leistungsanforderungen	Altersgemischte Arbeitsgruppen	Einbeziehung in Weiterbildung	Spezielle Weiterbildung	Einbeziehung in Gesund.-förderung	Andere Maßnahmen
	Angaben in %	Angaben in %							
Kleinstbetriebe (1-9)	21	1	2	2	1	17	1	3	0
Kleinbetriebe (10-49)	37	8	3	10	9	26	1	12	0
Mittelbetriebe (50-249)	60	22	14	19	19	41	4	27	1
Großbetriebe (250 und mehr)	65	47	18	23	21	44	8	39	7
Bremen	30	6	4	6	5	22	1	8	0

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015.

Wenngleich die deutliche Steigerung des Anteils Älterer an den Beschäftigten zu einer Ausweitung von spezifischen Angeboten zum Erhalt der Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeiter geführt hat, sind entsprechende Angebote, wie schon in früheren Jahren, auf mittlere und insbesondere größere Betriebe beschränkt. Infolge des Vorhandenseins solcher Maßnahmen in größeren Betrieben ist die potenzielle Beschäftigtenreichweite jedoch weit größer als es der vergleichsweise geringe Anteil der Betriebe zunächst vermuten lässt. Wie viele der in diesen Betrieben beschäftigten älteren Arbeitnehmer letztlich von den angebotenen Maßnahmen profitieren, lässt sich mit den vorliegenden Befragungsdaten allerdings nicht sagen.

4.3 Berücksichtigung älterer Bewerber bei Stellenbesetzungen

Der gestiegene Beschäftigtenanteil von über 50-Jährigen in nahezu allen Bereichen der Bremer Wirtschaft belegen, dass der demographische Wandel auch in den Betrieben angekommen ist. Ist dieser Wandel auch in der betrieblichen Personalpolitik sichtbar? Zur Beantwortung dieser Frage wurden die Betriebe zu ihrem Einstellungsverhalten gegenüber älteren Bewerbern (50plus) befragt. In einem ersten Schritt wurde ermittelt, ob überhaupt Bewerbungen von Personen dieser Altersgruppe vorlagen. Die entsprechende Frage lautete: „Wenn Sie einmal an die Stelle denken, die Sie zuletzt besetzt haben: Haben sich auf diese Stelle Personen beworben, die 50 Jahre oder älter waren?“ Sofern es entsprechende Bewerbungen gegeben hatte, wurde in einem zweiten Schritt geprüft, ob die betreffende Stelle mit einem älteren Bewerber besetzt worden war. War die Stelle trotz Vorliegens von Bewerbungen Älterer mit einem jüngeren Bewerber besetzt worden, wurde nach den Gründen für die Nichtberücksichtigung der älteren Bewerber gefragt.

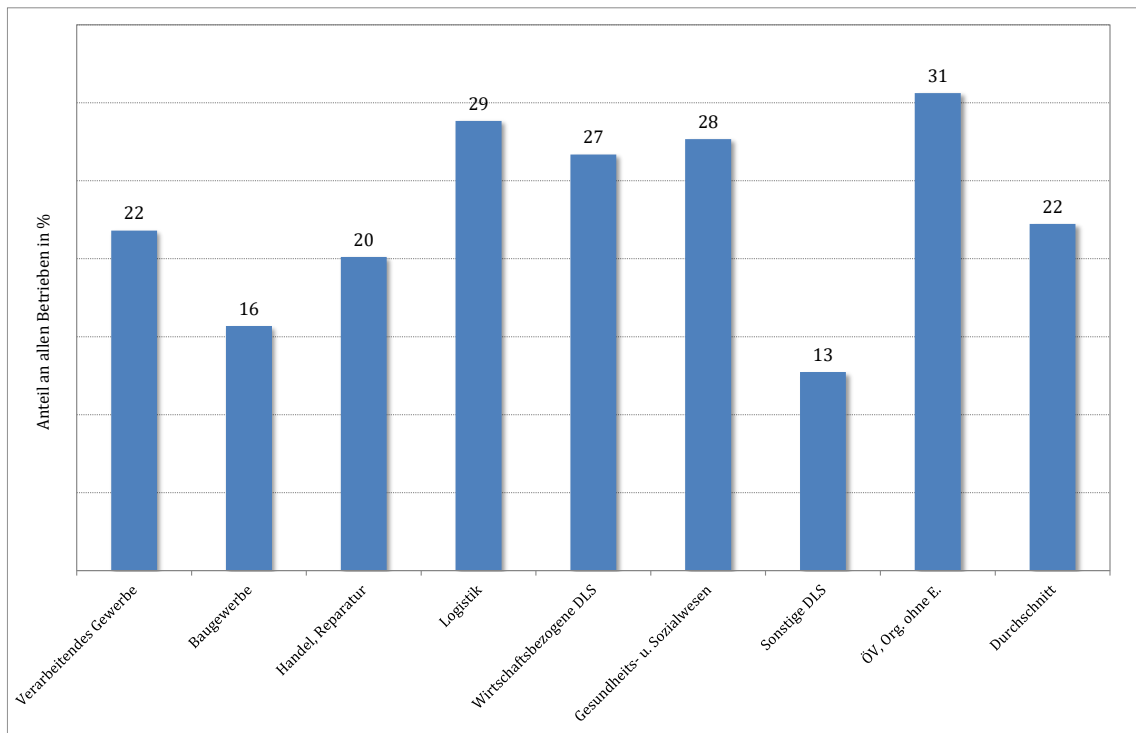
Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass sich nur bei rund jedem fünften Betrieb in Bremen auf die zuletzt besetzte Stelle mindestens eine Person beworben hatte, die 50 Jahre oder älter war (22 %). Im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte sowie im Bundesdurchschnitt fielen die entsprechenden Werte mit 20 bzw. 19 % ähnlich aus. Der großen Mehrheit der Betriebe lagen somit ausschließlich Bewerbungen jüngerer Personen, d. h. von unter 50-jährigen Bewerbern vor. Bei der Interpretation der ermittelten Werte ist zu berücksichtigen, dass an dieser Stelle lediglich untersucht wurde, ob sich überhaupt ein Bewerber der betrachteten Altersgruppe für die zuletzt besetzte Stelle beworben hatte. Angaben zur Zahl der älteren Bewerber wurden demgegenüber nicht erhoben. Dementsprechend können keine Aussagen zum Anteil älterer Bewerber an allen Bewerbern bezüglich der hier betrachteten Stellen getroffen werden.

Der Befund, wonach den Betrieben mehrheitlich keine Bewerbungen Älterer vorlagen, ist zunächst überraschend. Angesichts der in den letzten Jahren erfolgten demografischen Veränderungen sowie der merklich verbesserten Situation auf dem Arbeitsmarkt infolge der tendenziell steigenden Nachfrage der Wirtschaft nach Fachkräften hätte ein deutlich höherer Anteil von Betrieben mit Bewerbungen Älterer erwartet werden können. Möglicherweise sind jüngere Beschäftigte in höherem Maße bereit als ihre älteren Kollegen, ihren Betrieb zu wechseln, um die sich mit der positiven konjunkturellen Situation und der Arbeitskräftenachfrage verbindenden

Beschäftigungs- und Aufstiegschancen zu nutzen.²⁸ Dass diese Optionen von der Gruppe der über 50-Jährigen seltener genutzt werden, könnte mit tatsächlichen oder vermuteten altersspezifischen Vor- und Nachteilen solcher Wechsel zusammenhängen. So entfallen bei einem Betriebswechsel z. B. die sogenannten Senioritätsvorteile älterer Beschäftigter. Im Gegensatz zu Bewerbungen von Personen, die freiwillig den Betrieb wechseln, stehen jene, bei denen Entlassungen vorausgegangen sind. Unter den gegebenen rechtlichen Rahmenbedingungen dürften das Risiko einer Entlassung und damit auch die Notwendigkeit, sich in einem anderen Betrieb bewerben zu müssen, bei Jüngeren höher sein als bei Älteren.

Innerhalb der Bremer Wirtschaft bestehen erhebliche Unterschiede im Hinblick auf Bewerbungen von über 50-Jährigen. Im Bereich der Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck hatten sich bei jedem dritten Betrieb bzw. jeder dritten Einrichtung auf die zuletzt besetzte Stelle auch Ältere beworben hatten, gab es im Baugewerbe sowie der Branche Sonstige Dienstleistungen kaum entsprechende Bewerbungen. Dort lagen nur 16 bzw. 13 % der Betriebe auf die jeweils zuletzt besetzte Stelle auch Bewerbungen Älterer vor. In der Branche Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen, welche die meisten Arbeitsplätze in Bremen stellt und die aufgrund ihres Beschäftigungsgewichts wesentlich die Nachfrage nach Arbeitskräften bestimmt, lagen gut jedem vierten Betrieb auch Bewerbungen Älterer vor. Damit war der Anteil von Betrieben mit Bewerbungen von älteren Personen in dieser Branche fast ebenso hoch wie im Gesundheits- und Sozialwesen und im Bereich der Logistik (vgl. Abbildung 21).

²⁸ Mit zunehmendem Lebensalter verringert sich die Bereitschaft zu einem Betriebswechsel. Bei den 40- bis 49-Jährigen ist sie bei rund 35 %, bei den 50- bis 59-Jährigen bei rund 33 % und bei den 60- bis 65-Jährigen bei rund 10 % der Beschäftigten gegeben (Friedrichs et al.: Einschätzungen der Erwerbsbevölkerung zum Stellenwert der Arbeit, zum Gesundheitsverhalten, zum subjektiven Gesundheitszustand und zu der Zusammenarbeit in altersgemischten Teams. Berlin, Essen 2010).

Abbildung 21: Betriebe mit Bewerbungen von über 50-Jährigen auf die zuletzt besetzte Stelle nach Branchen

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015.

Ob den Personalverantwortlichen Bewerbungen älterer Bewerber vorlagen, hängt auch wesentlich mit der Betriebsgröße zusammen. So steigt mit der Größe der Anteil der Betriebe, die auf ihre zuletzt besetzte Stelle auch Bewerbungen älterer Bewerber erhielten, von 19 % bei Kleinstbetrieben auf 59 % bei Großbetrieben an. Es sind somit tendenziell die größeren Betriebe, bei denen sich Ältere offenbar die größten Einstellungschancen ausrechnen und sich daher auch auf deren Stellenangebote bewerben. Die in Bremen beobachtete Situation ähnelt damit jener in anderen Bundesländern.

Aus den beobachteten Unterschieden kann man schlussfolgern, dass das Suchverhalten älterer Bewerber offensichtlich stark selektiv ist. Ältere bewerben sich in bestimmten Bereichen der Wirtschaft sowie bei Betrieben bestimmter Größen häufiger als bei anderen. Dieses selektive Verhalten könnte möglicherweise mit den erwarteten Erfolgchancen zusammenhängen. Im Folgenden wird daher geprüft, ob ein Zusammenhang zwischen dem Vorliegen von Bewerbungen Älterer und dem Betriebstyp besteht. Hierzu wird untersucht, ob sich Ältere bei Betrieben mit einer überdurchschnittlich jungen Belegschaft seltener bewerben als bei Betrieben mit einer eher älteren Belegschaft. Hierbei wird unterstellt, dass die vorhandene Altersstruktur in den Betrieben eine Signalfunktion ausübt. Das Vorhandensein bzw. das

Fehlen von älteren Mitarbeitern – etwa im Handel (z. B. Modegeschäfte) oder im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen (z. B. Gastgewerbe) – könnte ein Indikator für die zu erwartenden Erfolgchancen und Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Bewerber sein. Im Falle antizipierter geringer Erfolgchancen könnte dies möglicherweise zu einem stark (selbst-)selektiven Bewerbungshalten älterer Bewerber führen. Eine entsprechende Differenzierung der Ergebnisse zeigt, dass Betrieben, in denen kein einziger Mitarbeiter älter als 50 Jahre ist, für nur 7 % der zuletzt besetzten Stellen Bewerbungen Älter vorlagen. Bei Betrieben mit älteren Beschäftigten war der Anteil von Betrieben, bei denen sich Ältere beworben hatten, demgegenüber rund dreimal so hoch (23 %). Die Ergebnisse der aktuellen Befragung bestätigen somit den oben vermuteten Zusammenhang zwischen der Altersstruktur der Belegschaft und jener der Bewerber.

Einstellungschancen von über 50-jährigen Bewerbern

Bei lediglich jedem fünften Bremer Betrieb bewarben sich auf die zuletzt besetzte Stelle auch über 50-jährige Bewerber. In der überwiegenden Zahl der Fälle lagen den Betrieben somit keine Bewerbungen Älterer vor. Bei denjenigen Betrieben, bei denen sich Ältere beworben hatten, hatten sie relativ gute Chancen, eingestellt zu werden: In gut der Hälfte aller Betriebe, bei denen sich auf die zuletzt besetzte Stelle auch Ältere beworben hatten, wurde diese auch mit einem älteren Bewerber besetzt (westdeutsche Großstädte: 48 %, Deutschland: 54 %).²⁹ Der überraschend positive Befund vergleichsweise guter Einstellungschancen von Älteren wird getrübt durch die Tatsache, dass sich die ermittelte Quote, wie oben bereits dargestellt, nur auf einen sehr kleinen Teil der betrachteten Stellen beschränkt. Bei einer Betrachtung aller zuletzt besetzten Stellen, also auch jener Stellen, bei denen den Betrieben keine Bewerbungen älterer Personen vorlagen, verringert sich der Anteilswert auf nur noch 12 %. Demnach ist lediglich eine von 10 der zuletzt besetzten Stellen mit einer Person besetzt worden, die zum Zeitpunkt der Bewerbung 50 Jahre oder älter war. Dieser Wert liegt deutlich unter dem Anteil dieser Altersgruppe an den Arbeitnehmern in Bremen. Dieser ist mit 32 % mehr als doppelt so hoch.

²⁹ Möglicherweise besteht zwischen der Zahl der vorliegenden Bewerbungen und den Einstellungschancen älterer Bewerber ein Zusammenhang, wonach die Chancen Älterer mit einer steigenden Zahl von Bewerbungen sinken. Im Umkehrschluss: Je weniger Bewerbungen vorliegen, umso höher die Einstellungschancen von Älteren. Mit den vorliegenden Daten lässt sich leider nicht ermitteln, wie viele Personen sich auf die betreffenden Stellen beworben haben.

Ein Blick auf die Situation in den einzelnen Bereichen der Bremer Wirtschaft zeigt erhebliche Unterschiede. Am höchsten war der Anteil erfolgreicher älterer Bewerber hinsichtlich der zuletzt besetzten Stellen im Bereich der Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck. Dort wurden nach Angaben der befragten Betriebe und Dienststellen rund 60 % der zuletzt besetzten Stellen mit über 50-Jährigen besetzt. Bezogen auf alle in diesem Bereich zuletzt besetzten Stellen entspricht dies jedoch nur einem Anteil von weniger als 20 %. Am niedrigsten war der Anteil in der Branche Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen mit rund einem Drittel der zuletzt besetzten Stellen in Betrieben mit vorliegenden Bewerbungen Älterer. Bezogen auf alle in dieser Branche zuletzt besetzten Stellen entspricht dies einem Anteil von weniger als 10 %.

Im Hinblick auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt sich zunächst kein eindeutiger Zusammenhang. In allen vier Betriebsgrößenklassen wurden, sofern überhaupt Bewerbungen Älterer vorlagen, jeweils zwischen rund 50 und 60 % der zuletzt besetzten Stellen mit Älteren besetzt. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass, wie bereits oben beschrieben, lediglich Großbetrieben für mehr als die Hälfte der zuletzt besetzten Stellen Bewerbungen Älterer vorlagen. In den drei übrigen Größenklassen waren die entsprechenden Anteile deutlich kleiner. Insbesondere Kleinst- und Kleinbetrieben lagen in der Regel keine Bewerbungen von über 50-Jährigen vor (Kleinstbetriebe: 19 % mit Bewerbungen Älterer, Kleinbetriebe: 24 %). Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Bewerbersituation zeigt sich, dass der Anteil älterer Personen an allen zuletzt besetzten Stellen mit der Größe der Betriebe steigt. Mit 35 % ist der entsprechende Anteil bei Großbetrieben mehr als dreimal so hoch wie bei Kleinstbetrieben (10 %). Die aktuellen Ergebnisse weisen auf eine offensichtliche Kongruenz zwischen vermuteten und tatsächlichen Chancen von älteren Bewerbern hin. Deren sehr selektives Bewerbungsverhalten mit dem Fokus auf größere Betriebe erscheint angesichts der aktuellen Ergebnisse nachvollziehbar.

Bei der Interpretation der präsentierten Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass es sich hierbei um die in den befragten Betrieben jeweils zuletzt besetzte Stelle handelt. Aus den oben dargestellten Ergebnissen kann daher nicht auf den Anteil älterer Personen an allen besetzten Stellen in einem bestimmten Zeitraum geschlossen

werden. Für das erste Halbjahr 2015 liegen entsprechende Angaben vor.³⁰ In diesem Zeitraum haben 40 % aller Betriebe in Bremen eine oder mehrere Stellen besetzt. Im Durchschnitt wurden 4,8 Einstellungen pro Betrieb vorgenommen. Etwa jede 10. dieser hochgerechnet mehr als 30 Tsd. Stellen wurde mit einer Person besetzt, die 50 Jahre oder älter war (13 %). Der Anteil Älterer an den im ersten Halbjahr 2015 besetzten Stellen entspricht damit nahezu exakt dem oben ausgewiesenen Anteil dieser Altersgruppe an den zuletzt besetzten Stellen.

Die Bremer Situation ist damit vergleichbar mit jener in anderen Regionen. Im Durchschnitt westdeutscher Großstädte wurden 11 % und im Bundesdurchschnitt 13 % aller im ersten Halbjahr 2015 besetzten Stellen mit Personen besetzt, die zum Zeitpunkt der Einstellung 50 Jahre oder älter waren.

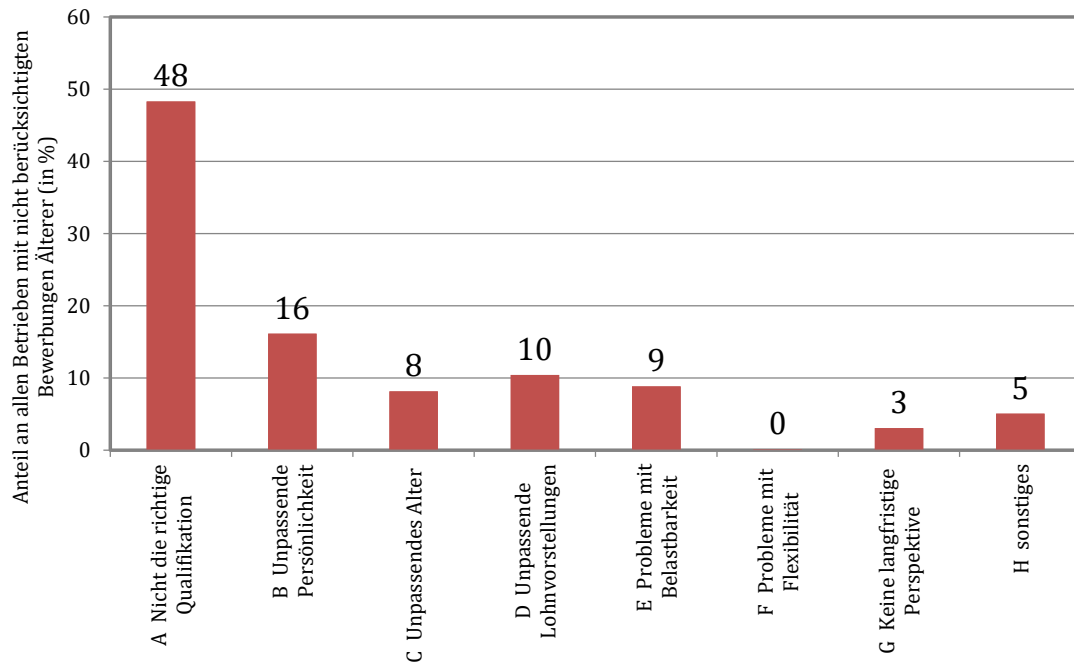
Gründe für die Nichtberücksichtigung älterer Bewerber

Wie die bisher dargestellten Ergebnisse gezeigt haben, wurden Stellen mehrheitlich mit jüngeren Bewerbern besetzt. Ein Grund hierfür war der Tatsache geschuldet, dass der großen Mehrheit der Betriebe keine Bewerbungen älterer Personen vorlagen – bezogen auf die jeweils zuletzt besetzte Stelle. In jenen Fällen, in denen sich auf diese Stelle Ältere beworben hatten, aber nicht berücksichtigt worden waren, wurde nach den wichtigsten Gründen für die betriebliche Entscheidung gefragt.

Fast die Hälfte der betreffenden Betriebe entschied sich gegen die älteren Bewerber, weil sie nach Einschätzung der Personalverantwortlichen nicht über die gewünschten Qualifikationen verfügten. In den übrigen Fällen waren andere, nicht mit der Qualifikation zusammenhängende Gründe ausschlaggebend. Bei 16 % entsprach die Persönlichkeit der älteren Bewerber nicht den Erwartungen der einstellenden Betriebe. Knapp 10 % der Personalverantwortlichen gaben an, dass das Alter der Bewerber nicht zur Altersstruktur der Belegschaft in ihrem Betrieb passte. Fast genauso viele Betriebe begründeten ihre Ablehnung mit erwarteten Problemen im Zusammenhang mit der Belastbarkeit der älteren Bewerber. Ebenso häufig waren die aus Sicht der einstellenden Betriebe zu hohen Gehaltsvorstellungen der älteren Bewerber ausschlaggebend für die Ablehnung. Andere Gründe, wie z. B. eine eventuell geringere Flexibilität der Bewerber, spielten demgegenüber keine Rolle (vgl. Abbildung 22).

³⁰ Angaben zu vorliegenden Bewerbungen von über 50-Jährigen liegen für die in den Betrieben jeweils zuletzt besetzte Stelle vor, nicht jedoch für die Gesamtheit aller im ersten Halbjahr 2015 besetzten Stellen.

Abbildung 22: Wichtigste Gründe für die Nichtberücksichtigung älterer Bewerber bei der zuletzt besetzten Stelle



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015. Teilgesamtheit: Betriebe mit nicht berücksichtigten Bewerbungen Älterer.

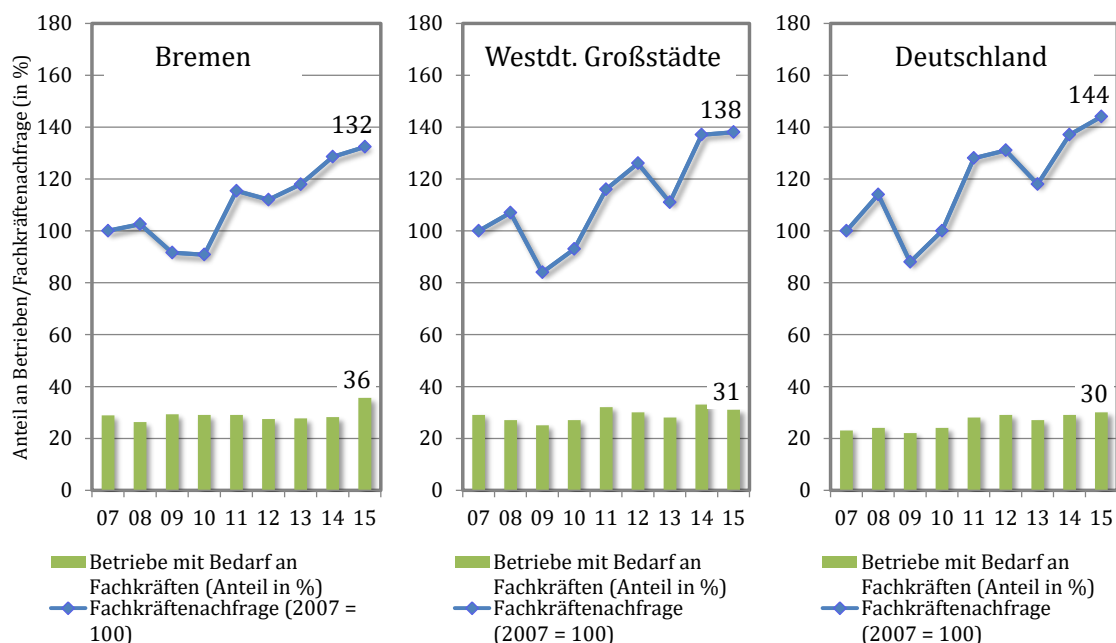
Im Bundesdurchschnitt fielen die Begründungen für die Nichtberücksichtigung älterer Bewerber ähnlich aus wie in Bremen.

Fazit: Die deutliche Veränderung der Beschäftigtenstruktur hin zu einem höheren Anteil älterer Beschäftigter hat in der Breite zu einer Ausweitung betrieblicher Maßnahmen zum Erhalt der Leistungsfähigkeit Älterer geführt. Nach wie vor konzentrieren sich solche Maßnahmen jedoch auf größere Betriebe. Beschäftigte in diesen Betrieben profitieren von Qualifizierungsangeboten wie auch von gesundheitserhaltenden und gesundheitsverbessernden Maßnahmen. Diese größenspezifische Abhängigkeit wirft die Frage auf, wie es den älteren Beschäftigten in kleineren Betrieben ohne entsprechende Angebote, insbesondere jenen mit physisch und psychisch anspruchsvollen Tätigkeiten, dennoch gelingen kann, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter beschäftigungsfähig zu bleiben.

5 Fachkräftebedarf

Die Nachfrage der Bremer Wirtschaft nach Fachkräften, d. h. nach Arbeitskräften für Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung oder einen akademischen Abschluss voraussetzen, ist im ersten Halbjahr 2015 um rund 3 % gegenüber dem Vorjahreszeitraum gestiegen. Im Durchschnitt westdeutscher Großstädte und im Bundesdurchschnitt wurden mit einem Plus von 1 bzw. 5 % zuletzt ebenfalls mehr Fachkräfte nachgefragt als im Vorjahreszeitraum (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Entwicklung des Fachkräftebedarfs



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2007 bis 2015. Jeweils erstes Halbjahr.

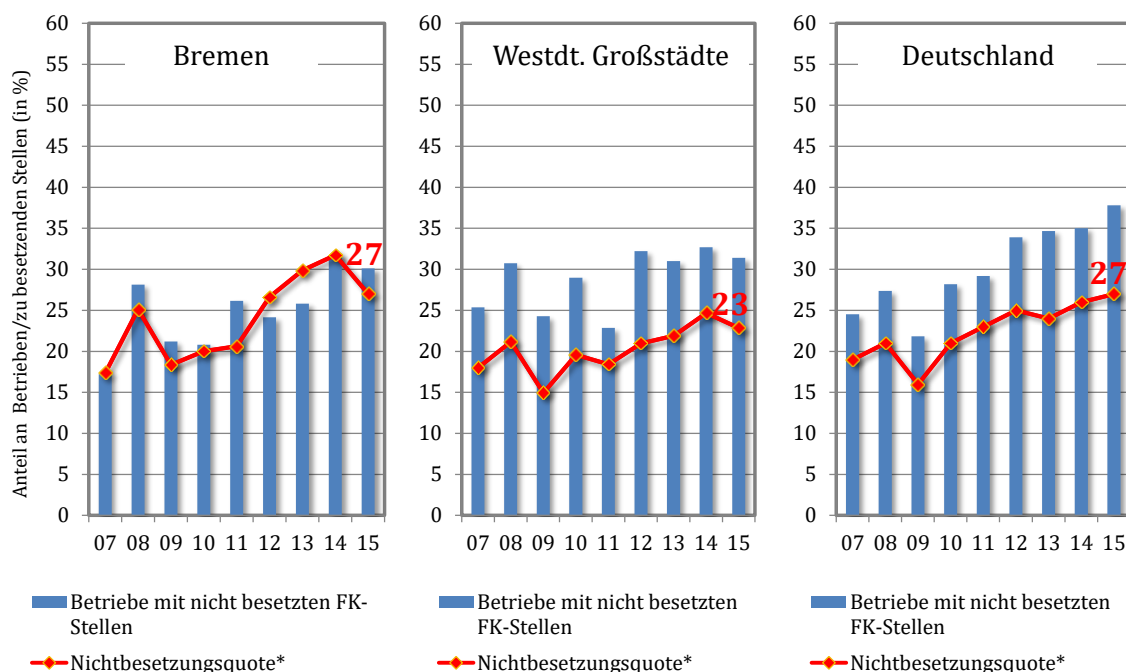
Die gestiegene Nachfrage nach Fachkräften wurde von einer breiteren betrieblichen Basis getragen. Etwas mehr als jeder dritte Bremer Betrieb hatte im ersten Halbjahr 2015 einen Bedarf an Fachkräften. Im vorangegangenen Jahr traf dies nur für 28 % der Betriebe zu.

Die Nachfrage der Bremer Wirtschaft nach Fachkräften konnte überwiegend gedeckt werden. Hierbei dürfte die Bremer Wirtschaft genau wie andere Stadtstaaten und Ballungszentren auch von der Mobilitätsbereitschaft zahlreicher Pendler aus dem Umland profitiert haben. Insgesamt konnten mehr als zwei Drittel der Betriebe ihren Fachkräftebedarf durch die vorgenommenen Personaleinstellungen vollständig decken. Die Nichtbesetzungsquote, d. h. der Anteil unbesetzt gebliebener Stellen, fiel in Bremen erstmals seit Jahren wieder niedriger aus als im Vorjahr. Es konnte

somit ein größerer Anteil der angebotenen Stellen für Fachkräfte besetzt werden. Bremen folgte damit der Entwicklung im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte.

Der Befund spricht für das regionale Angebot an Fachkräften, was umso bedeutsamer ist, da die Verfügbarkeit von Fachkräften von der Bremer Wirtschaft – nach einer guten Verkehrsanbindung – als der zweitwichtigste Standortfaktor genannt wird.³¹ Gleichwohl war gut ein Viertel aller im ersten Halbjahr 2015 angebotenen Fachkräftestellen, und damit ein nicht unbedeutender Teil des Stellenangebots, zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal desselben Jahres noch unbesetzt (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Entwicklung der Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2007 bis 2015. *Nichtbesetzungsquote = Anteil der nicht besetzten Stellen für Fachkräfte an allen zu besetzenden Stellen für Fachkräfte (im jeweils ersten Halbjahr).

Trotz des gestiegenen Anteils erfolgreicher Stellenbesetzungen war es in Bremen nach wie vor etwas schwieriger als in anderen westdeutschen Ballungsräumen, geeignete Bewerber für die angebotenen Fachkräftestellen zu finden. Mit 27 % war die

³¹ Vgl. Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen (Hrsg.): Bericht über die Situation der mittelständischen Wirtschaft in der Freien Hansestadt Bremen 2013. Bremen, Februar 2014.

Nichtbesetzungsquote um rund vier Prozentpunkte höher als im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte.

Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr hat sich der Anteil der Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen an der Gesamtnachfrage nach Fachkräften im Jahr 2015 etwas verringert. Mit einem Anteil von 43 % aller im beobachteten Zeitraum zu besetzenden Stellen für Fachkräfte wurde die Gesamtnachfrage nach Fachkräften in Bremen allerdings auch im Jahr 2015 wesentlich von den Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen bestimmt (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Fachkräftebedarf und unbesetzte Stellen nach ausgewählten Branchen

Betriebsgrößenklasse	Anteil am Fachkräftebedarf	Anteil an unbesetzten Stellen für Fach- kräfte	Nichtbesetzungs- quote*
	Angaben in %		Angaben in %
Verarbeitendes Gewerbe	7	5	19
Handel, Reparatur	8	4	14
Logistik	8	4	13
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	43	53	33
Gesundheits- u. Sozialwesen	16	14	23
Sonstige Dienstleistungen	11	9	24
Restliche	7	11	-
Bremen insgesamt	100	100	27

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015. *Nichtbesetzungsquote = Anteil der nicht besetzten Stellen für Fachkräfte an allen zu besetzenden Stellen für Fachkräfte (im ersten Halbjahr).

Im Bundesdurchschnitt war der Anteil mit rund einem Drittel (35 %) wiederum kleiner als in Bremen. Wie schon in den Vorjahren hatten Betriebe aus den Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen deutlich häufiger Schwierigkeiten, eine entsprechende Nachfrage für die von ihnen angebotenen Stellen zu finden. Jede dritte der im ersten Halbjahr 2015 zu besetzenden Stellen für Fachkräfte war bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal desselben Jahres noch unbesetzt. Aufgrund des erheblichen Gewichts der Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen machen sich Besetzungsprobleme dieser Branche stärker in der Bremer Gesamtbilanz bemerkbar als Entwicklungen in anderen, vergleichsweise kleinen Branchen.

Das Ergebnis, wonach in dieser Branche 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 wahrgenommenen Beschäftigungskonditionen wie z. B. Einkommen, Arbeitszeiten, Beschäftigungsstabilität zusammenhängen.

Auf das Verarbeitende Gewerbe, nach den Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen zweitgrößte Branche in Bremen, entfielen rund 7 % der Nachfrage nach Fachkräften im ersten Halbjahr 2015. Gemessen am Anteil dieser Branche an der Gesamtbeschäftigung in Höhe von 16 % war die Nachfrage des Verarbeitende Gewerbes vergleichsweise gering. Deutlich größer war die Nachfrage, die von Betrieben und Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens ausging, der – gemessen an ihrem Anteil an der Bremer Gesamtbeschäftigung – drittgrößten der hier ausgewiesenen Branchen. Mit 16 % war der Anteil dieser Branche an der Gesamtnachfrage mehr als doppelt so hoch wie jener des Verarbeitenden Gewerbes. Im Verarbeitenden Gewerbe waren 19 %, im Gesundheits- und Sozialwesen 23 % der im ersten Halbjahr 2015 zu besetzenden Stelle für Fachkräfte bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal desselben Jahres noch unbesetzt.

Wie schon in den Vorjahren hatten vor allem Kleinst- und Kleinbetriebe relativ große Schwierigkeiten, ihre offenen Stellen für Fachkräfte zu besetzen (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Fachkräftebedarf und unbesetzte Stellen nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Anteil am Fachkräftebedarf	Anteil an unbesetzten Stellen für Fach- kräfte	Nichtbesetzungs- quote*
	Angaben in %		Angaben in %
Kleinstbetriebe (1-9 Beschäftigte)	15	16	30
Kleinbetriebe (10-49 Beschäftigte)	25	30	32
Mittelbetriebe (50-249 Beschäftigte)	28	22	21
Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte)	32	32	27
Bremen insgesamt	100	100	27

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015. *Nichtbesetzungsquote = Anteil der nicht besetzten Stellen für Fachkräfte an allen zu besetzenden Stellen für Fachkräfte (im ersten Halbjahr).

Der Anteil von Betrieben dieser beiden Größenklassen am gesamten Fachkräftebedarf der Bremer Wirtschaft betrug zusammen 40 %. Der Anteil von diesen Betrieben an allen unbesetzten Stellen für Fachkräfte war mit zusammen 46 % größer, was auf überdurchschnittlich große Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte hindeutet. Im Jahr 2015 konnten allerdings, anders als im vorangegangenen Jahr, mehr als zwei Drittel der von Kleinstbetrieben angebotenen Stellen besetzt werden. Mit einer Nichtbesetzungsquote von durchschnittlich 30 % blieben aber wie schon in früheren Jahren anteilig mehr Stellen für Fachkräfte unbesetzt als im Durchschnitt der Bremer Wirtschaft. Auch Kleinbetriebe hatten größere

Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung. Bei Mittel- und Großbetrieben waren nicht nur die durchschnittlichen Nichtbesetzungsquoten geringer als bei Kleinst- und Kleinbetrieben, es ist ihnen auch besser als in den Vorjahren gelungen, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken.

Trotz der verbesserten Situation lagen die jüngsten Nichtbesetzungsquoten in Bremen deutlich über den entsprechenden Werten aus früheren Jahren. Bis zum Jahr 2012 blieben in Bremen maximal 20 % der angebotenen Stellen für Fachkräfte unbesetzt (mit Ausnahme des Jahres 2008). Seit 2012 ist der Anteil unbesetzter Stellen gestiegen und lag in jedem Jahr über 25 %. Von dieser Entwicklung waren auch Großbetriebe betroffen, die trotz ihrer erheblichen Vorteile im Wettbewerb um Fachkräfte einen nennenswerten Teil ihrer Nachfrage nicht decken konnten.

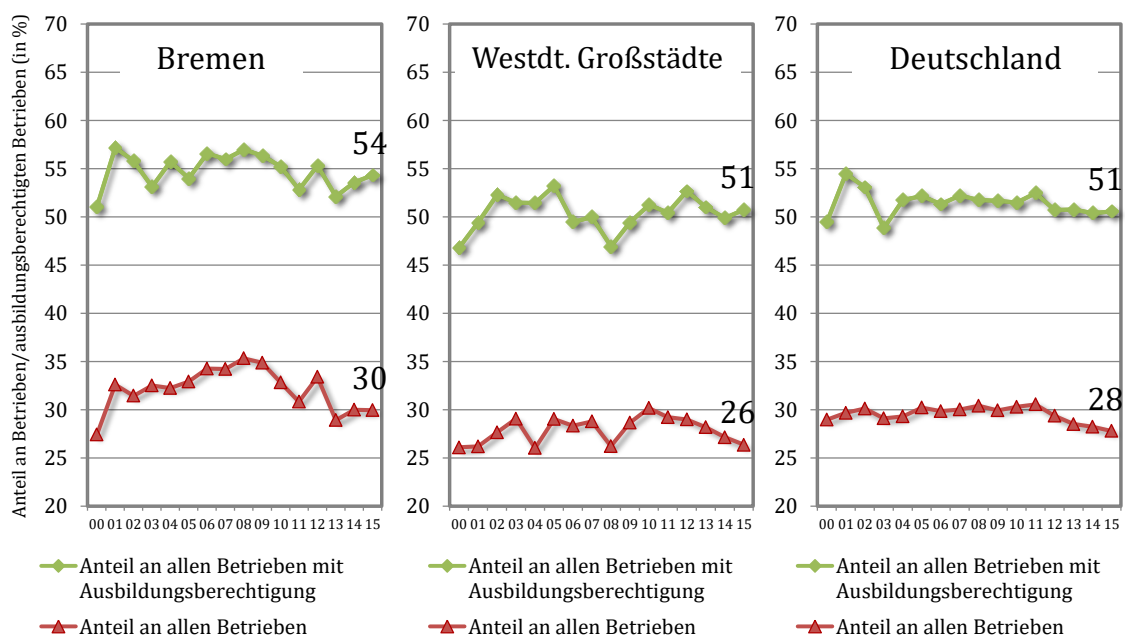
Fazit: Der Bedarf der Bremer Wirtschaft an Fachkräften ist weiter gestiegen. Die gestiegene Nachfrage konnte überwiegend gedeckt werden. Den Betrieben ist es im Jahr 2015 gelungen, einen größeren Anteil ihrer Stellen zu besetzen als im Jahr zuvor. Gleichwohl blieb ein nicht unerheblicher Teil der regionalen Beschäftigungs- und Wachstumspotenziale, insbesondere bei Kleinst- und Kleinbetrieben, unausgeschöpft. Eine stärkere Auseinandersetzung mit den vorhandenen Möglichkeiten der Personalgewinnung, z. B. durch eine intensivere Nutzung von Potenzialen ausländischer oder zugewanderter Arbeitskräfte, könnte ein Weg sein, bestehende Nachteile im Wettbewerb um Fachkräfte auszugleichen. Wie die Ergebnisse vorangegangener Untersuchungen im Rahmen des IAB-Betriebspanels allerdings deutlich gemacht hatten, setzt sich bislang nur eine Minderheit der Kleinstbetriebe mit den entsprechenden Möglichkeiten, wie sie etwa durch das sogenannte Anerkennungsgesetz geschaffen wurden, auseinander. In den meisten Fällen lag dies daran, dass es den Betrieben an entsprechenden Kenntnissen fehlte, was wiederum mit den stark begrenzten personellen und zeitlichen Ressourcen von Kleinstbetrieben zusammenhängen dürfte und zugleich auf einen spezifischen Unterstützungsbedarf verweist.

6 Aus- und Weiterbildung

6.1 Ausbildung

In Bremen war im Jahr 2015 etwas mehr als die Hälfte aller Betriebe (55 %) eigenen Angaben zufolge ausbildungsberechtigt (westdeutsche Großstädte: 52 %, Deutschland: 55 %). In Bremen wie auch in anderen Bundesländern ist der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe in den letzten 10 Jahren tendenziell zurückgegangen. Im Jahr 2006 betrug der Anteil in Bremen noch über 60 %. Bei der Ausbildungsberechtigung bestehen erhebliche Unterschiede zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe: Mit der Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, merklich an: von 45 % bei Kleinstbetrieben bis 83 % bei Großbetrieben. Rund 54 % der ausbildungsberechtigten Betriebe machten im Jahr 2015 Gebrauch von ihrer Berechtigung und bildeten aus. Bezogen auf alle Betriebe in Bremen entspricht dies einem Anteil von 30 %. Die Ausbildungsbeteiligung der Bremer Wirtschaft entsprach damit exakt dem gerundeten Vorjahreswert (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2000 bis 2015.

Ob sich ein Betrieb an der Ausbildung beteiligt, hängt – genau wie das Vorliegen einer Ausbildungsberechtigung – sehr stark mit der Größe zusammen. Mit der Betriebsgröße steigt nicht nur die Wahrscheinlichkeit für das Vorliegen einer

Ausbildungsberechtigung, sondern auch, sofern diese vorhanden ist, die tatsächliche Ausbildungsbeteiligung. Der Abstand zwischen Großbetrieben, welche die höchste, und Kleinbetrieben, welche die niedrigste Beteiligung aufweisen, beträgt mehr als 50 Prozentpunkte. Im Jahr 2015 bildeten fast alle Großbetriebe aus, aber nur etwa jeder dritte ausbildungsberechtigte Kleinbetrieb.

Bei stabiler Ausbildungsbeteiligung³² der Bremer Wirtschaft ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen. Im Jahr 2015 wurden nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung rund 5,8 Tsd. Ausbildungsverträge in Bremen neu abgeschlossen. Dies bedeutet einen leichten Zuwachs gegenüber dem Vorjahreswert um 1,1 %. Die Entwicklung in Bremen verlief damit besser als im Bundesdurchschnitt (-0,2 %). Nur in Sachsen, Schleswig-Holstein und Brandenburg wurden höhere Zuwächse als in Bremen erzielt.³³ Die durchschnittliche Ausbildungsquote, die im Rahmen des vorliegenden Berichts als Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig und nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten berechnet wird, betrug laut IAB-Betriebspanel rund 4 %. Die relativen Ausbildungsleistungen der Bremer Wirtschaft entsprachen damit wie schon in den Vorjahren dem Durchschnitt westdeutscher Großstädte und dem Bundesdurchschnitt.

Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen

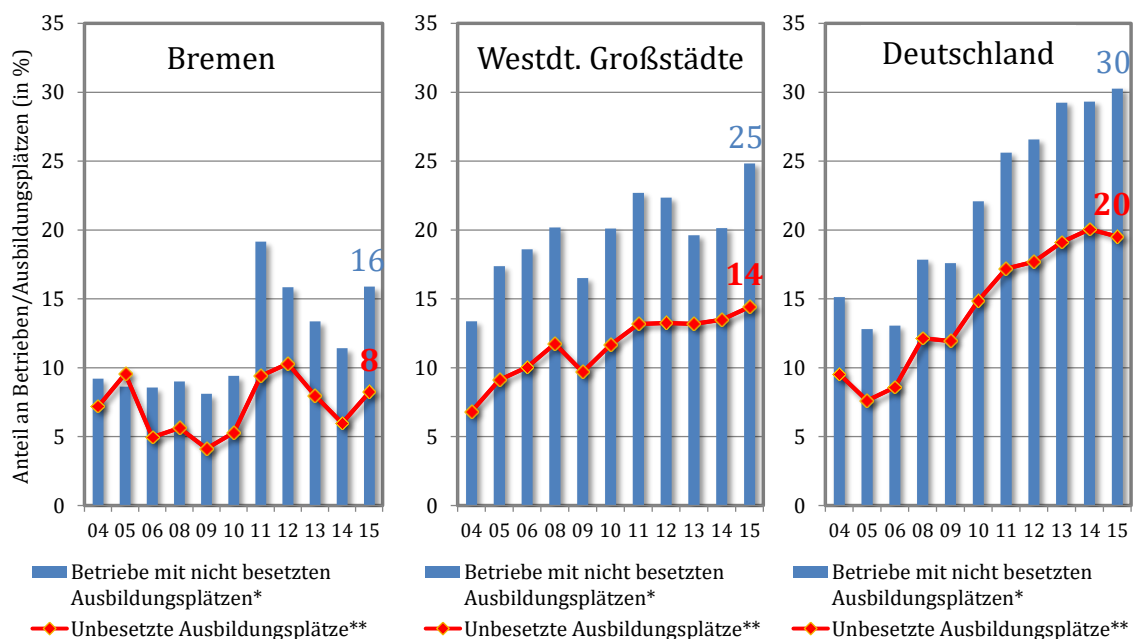
Für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr 2014/2015 hatte mehr als ein Drittel (36 %) aller ausbildungsberechtigten Betriebe neue Ausbildungsplätze angeboten. Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr hat sich der

³² Im Folgenden ist mit Ausbildungsbeteiligung stets der Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung gemeint. Bei der Interpretation sowie Vergleichen der ermittelten Werte mit anderen Quellen ist zu berücksichtigen, dass die Einordnung eines Betriebes als „Ausbildungsbetrieb“ im Rahmen des vorliegenden Berichts sehr weit gefasst ist. Als „ausbildende Betriebe“ gelten alle Betriebe, 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.

³³ Vgl. Matthes, S.; Ulrich, J. G.; Flemming, S.; Granath, R.-O.: Mehr Ausbildungsangebote, stabile Nachfrage, aber wachsende Passungsprobleme. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2015. BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September (Korrigierte und erweiterte Fassung vom 2.2.2016).

Anteil von Betrieben mit Ausbildungsplatzangeboten damit um rund fünf Prozentpunkte erhöht. Der Anteil von Betrieben mit neuen Ausbildungsangeboten lag sowohl über dem Durchschnitt der westdeutschen Großstädte (30 %) als auch über dem Bundesdurchschnitt (31 %). Rund 16 % der Bremer Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten für das genannte Ausbildungsjahr konnte einen oder mehrere der angebotenen Plätze nicht besetzen. In Bremen waren damit weit weniger Ausbildungsbetriebe mit Besetzungsproblemen konfrontiert als in anderen Bundesländern. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen allerdings um fünf Prozentpunkte erhöht (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen und unbesetzte Ausbildungsplätze



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2004 bis 2015. *Anteil von Betrieben mit nicht besetzten Ausbildungsplätzen an allen Betrieben mit Ausbildungsplatzangeboten, **Anteil unbesetzter an allen zu besetzenden Ausbildungsplätzen.

Mit der breiteren betrieblichen Betroffenheit ist auch der Anteil unbesetzter an allen angebotenen Ausbildungsplätzen geringfügig gestiegen: Insgesamt blieben 8 % der zu besetzenden Ausbildungsplätze unbesetzt. Dennoch ist es der Bremer Wirtschaft nach wie vor besser als in anderen Regionen gelungen, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen.

Trotz der aus Sicht ausbildungsinteressierter Betriebe nach wie vor vergleichsweise günstigen Situation in Bremen gab es wiederum einzelne Bereiche, in denen ein nennenswerter Teil der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnte. In dieser Hinsicht fielen vor allem das Baugewerbe sowie der Bereich der

Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen auf. Dort konnten jeweils 15 bis 16 % der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. Der Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze war damit doppelt so hoch wie im Bremer Durchschnitt. Wie schon im Jahr zuvor blieben auch in der Branche Handel/Reparatur zahlreiche Ausbildungsplätze unbesetzt: Mit 13 % entsprach die Nichtbesetzungsquote im Ausbildungsjahr 2014/2015 dem Vorjahreswert.

Erhebliche Unterschiede hinsichtlich des Erfolgs bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen bestanden zum wiederholten Male zwischen kleineren und größeren Betrieben (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen und unbesetzte Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2014/2015 nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen	unbesetzte Ausbildungsplätze
	Anteil an allen Betrieben mit zu besetzenden Ausbildungsplätzen (in %)	Anteil an allen zu besetzenden Ausbildungsplätzen (in %)
Kleinstbetriebe (1-9)	23	23
Kleinbetriebe (10-49)	11	9
Mittelbetriebe (50-249)	17	7
Großbetriebe (250 und mehr)	1	0,1
Bremen insgesamt	16	8

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015.

Wie schon in den Vorjahren hatten Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, überdurchschnittlich starke Probleme. Dort konnte fast ein Viertel der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. Die Nichtbesetzungsquote bei Kleinstbetrieben ist damit mehr als zweimal so hoch wie bei Kleinbetrieben und rund dreimal so hoch wie bei Mittelbetrieben.

Für diesen Umstand lassen sich verschiedene, bundesweit zu beobachtende Faktoren anführen: Kleinstbetriebe zahlen im Schnitt geringere Löhne und Gehälter als größere Betriebe, haben meistens längere Wochenarbeitszeiten und bieten größtenteils nur geringe Aufstiegsmöglichkeiten. Das sind Aspekte, die bei der Ausbildungsentscheidung von jungen Menschen dazu führen können, dass eine Ausbildung eher bei einem größeren als bei einem kleineren Betrieb gesucht wird. Darüber hinaus sind kleinere Betriebe in der Öffentlichkeit vergleichsweise wenig oder nur in ihrer jeweiligen Region bekannt und melden erfahrungsgemäß offene

Ausbildungsstellen seltener den Arbeitsagenturen als größere Betriebe.³⁴ Eine Meldepflicht besteht nicht, die Meldung angebotener Ausbildungsplätze ist freiwillig.³⁵ Aus diesem Grund werden viele ausbildungswillige und ausbildungsfähige junge Menschen, teils gewollt, teils ungewollt, keinen Zugang zu diesen Betrieben finden.

Bei der Einschätzung der Probleme von Betrieben dieser Größenklasse hinsichtlich der Besetzung von Ausbildungsplätzen sollte allerdings berücksichtigt werden, dass auch Kleinbetriebe im Jahr 2015 mehrheitlich eine Nachfrage für ihr Angebot fanden. Bremer Kleinbetriebe konnten, anders als Betriebe dieser Größenklasse in anderen Regionen, insbesondere Ostdeutschlands, von der vergleichsweise günstigen Situation für Ausbildungsplatzanbieter auf dem lokalen Ausbildungsmarkt profitieren.

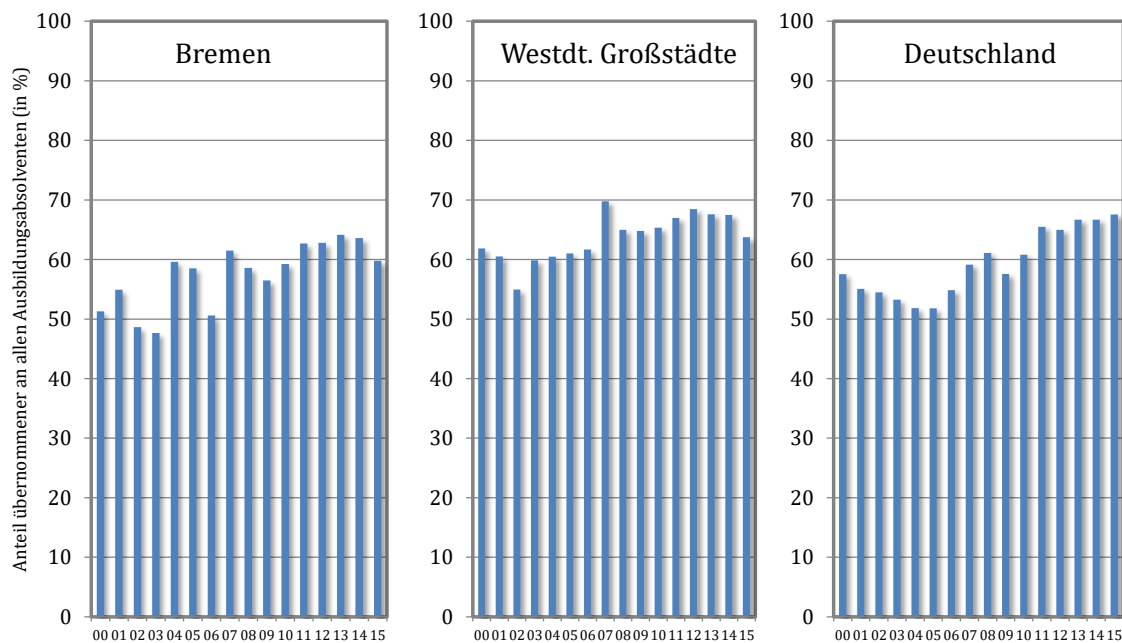
Übernahme nach Abschluss der Ausbildung

Im Jahr 2015 gab es in rund vier von 10 Bremer Ausbildungsbetrieben (bzw. 13 % aller Betriebe) junge Frauen und Männer, die ihre Ausbildung erfolgreich beendeten. 52 % der Absolventen waren männlich und 48 % weiblich.

Insgesamt wurden 60 % der Ausbildungsabsolventen von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen. Die Übernahmequote war damit im letzten Jahr etwas niedriger als in den vier Jahren davor. Der seit Mitte der 2000er Jahre existierende Abstand zwischen Bremen und anderen Regionen blieb damit nicht nur bestehen, sondern hat sich wieder vergrößert (vgl. Abbildung 27).

³⁴ Vgl. z. B. Gerhards; C.; Ebbinghaus, M.: Betriebe auf der Suche nach Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern: Instrumente und Strategien Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel 2013 sowie DIHK: Ausbildung 2015. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung.

³⁵ Da ein nicht unerheblicher Teil der unbesetzten Plätze auf die Gruppe der Kleinbetriebe entfällt, wird in der amtlichen Statistik nicht nur das tatsächliche Angebot an Ausbildungsplätzen unterschätzt, sondern in noch höherem Maße der tatsächliche Anteil unbesetzt gebliebener Plätze.

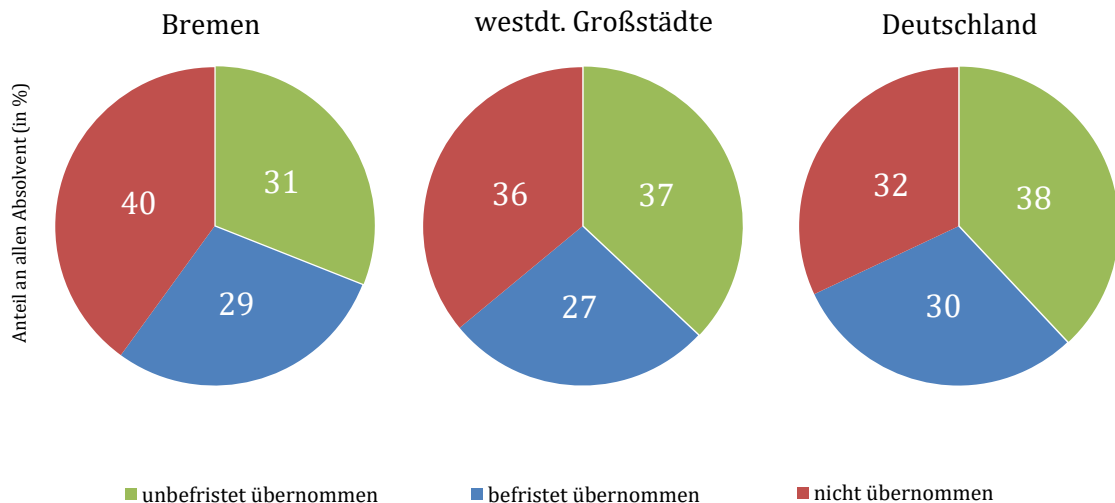
Abbildung 27: Entwicklung der Übernahmequote

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2000 bis 2015.

Wie der Blick auf die Situation in den beschäftigungs- und ausbildungsstärksten Branchen Bremens zeigt, besteht eine erhebliche Varianz bei den Übernahmequoten. Im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich der Logistik wurden jeweils rund drei Viertel der Absolventen vom Ausbildungsbetrieb übernommen. Beide gehören zu jenen Branchen, in denen seit Jahren überdurchschnittlich viele Absolventen übernommen werden. Demgegenüber weniger gute Übernahmechancen bestanden in der Branche Sonstige Dienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen, in denen jeweils weniger als die Hälfte der Absolventen im Ausbildungsbetrieb verblieb. Im Gegensatz zu früheren Jahren waren die Übernahmechancen von Auszubildenden in größeren Betrieben nicht automatisch größer, was vor allem auf die zum wiederholten Male gestiegene Übernahmequote in Kleinstbetrieben zurückzuführen ist. Mit rund drei Viertel übernommener Absolventen konnte die durchschnittliche Übernahmequote dort zum dritten Mal in Folge gesteigert werden. In Kleinstbetrieben wurden damit im zurückliegenden Jahr erstmals anteilig genauso viele Absolventen übernommen wie in Großbetrieben. Bei der Interpretation der ermittelten Quoten ist zu berücksichtigen, dass die Höhe der Übernahmequote nicht allein der Entscheidung der Betriebe zuzuschreiben ist, sondern Absolventen auch wegen anderer Pläne, z. B. Beginn eines Studiums oder Wechsel in einen anderen Betrieb, nicht im Ausbildungsbetrieb verbleiben (wollen).

Viele Absolventen erhalten von ihren Ausbildungsbetrieben zunächst nur befristete Arbeitsverträge. Im Jahr 2015 startete knapp die Hälfte der übernommenen Absolventen in Bremen mit einem befristeten Arbeitsvertrag in ihr Berufsleben (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Verbleib der Absolventen und Art der Übernahme



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2015.

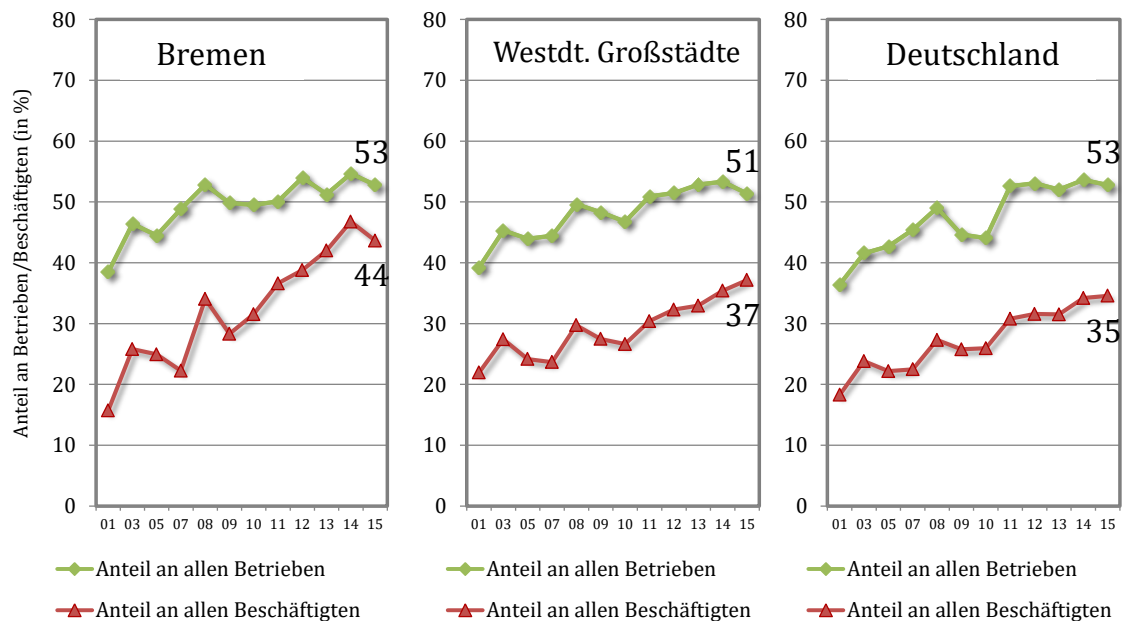
Etwas mehr als die Hälfte wurde demgegenüber sofort in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis im Ausbildungsbetrieb übernommen. Dies sind knapp ein Drittel aller Ausbildungsabsolventen in Bremen. Im Vergleich zu anderen Regionen wurden damit deutlich weniger Absolventen direkt in eine unbefristete Beschäftigung übernommen. In Bremen wurden damit nicht nur zum wiederholten Male anteilig weniger Absolventen von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen als in anderen Regionen, sondern sie erhielten im Falle einer Übernahme auch viel häufiger nur einen befristeten Arbeitsvertrag. Im Gegensatz zur Befragung aus dem Jahr 2013, als entsprechende Informationen zuletzt erhoben wurden, hat sich in Bremen das Verhältnis von unbefristeten zu befristeten Verträgen allerdings zu Gunsten ersterer verschoben, d. h. es mündeten anteilig mehr Auszubildende direkt in eine unbefristete Beschäftigung in ihrem Ausbildungsbetrieb ein als zwei Jahre zuvor.³⁶

³⁶ Vgl. Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen der Freien Hansestadt Bremen: Beschäftigungstrends. Ergebnisse der jährlichen Arbeitgeberbefragung IAB-Betriebspanel Bremen - Befragungswelle 2013. Bremen, 2014.

6.2 Weiterbildung

Im Jahr 2015 war mehr als die Hälfte der Bremer Betriebe weiterbildungsaktiv. Mit einem Anteil von 53 % lag die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung um zwei Prozentpunkte unter dem Vorjahreswert. Die Bremer Entwicklung folgte damit dem Bundestrend (vgl. Abbildung 29).³⁷

Abbildung 29: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2001 bis 2015. Für die nicht ausgewiesenen Jahre liegen keine Daten vor. Die Angaben beziehen sich jeweils auf das erste Halbjahr.

Mit der leicht gesunkenen betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung hat sich auch der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten verringert. Die Weiterbildungsquote, welche den Anteil der weitergebildeten an allen Beschäftigten darstellt, ist nach fünf Jahren des Anstiegs erstmals wieder leicht gesunken. Mit 44 % hat sich die Quote um drei Prozentpunkte gegenüber dem Jahr zuvor verringert. Trotz dieser leichten Abschwächung liegen die Weiterbildungsaktivitäten der Bremer Wirtschaft nach

³⁷ Bei Vergleichen der präsentierten 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.

wie vor deutlich über jenen in den Vergleichsregionen. Die Anteile weiterbildender Betriebe und die Zahl der weitergebildeten Beschäftigten waren im Jahr 2015 in fast jeder Branche niedriger als im vorangegangenen Beobachtungszeitraum. Eine Ausnahme bildeten das Verarbeitende Gewerbe und das Gesundheits- und Sozialwesen, die seit Jahren zu den weiterbildungsaktivsten Bereichen in Bremen zählen. In beiden Branchen hat sich die Zahl der weitergebildeten Beschäftigten gegenüber dem vorangegangenen Zeitraum erhöht. Damit konnten beide Branchen ihren Vorsprung weiter ausbauen.

Weiterbildungsformen

Die im ersten Halbjahr 2015 genutzten Maßnahmen der inner- und außerbetrieblichen Fort- und Weiterbildung umfassten zwar ein breites Spektrum, konzentrierten sich aber auf den Besuch von betriebsexternen Kursen, Lehrgängen und Seminaren. Mehr als 80 % aller Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten nutzten diese Möglichkeiten, was die Bedeutung einer entsprechenden regionalen Anbieterlandschaft mit geeigneten, sprich bedarfsgerechten Qualifizierungsangeboten unterstreicht. Vor allem für Beschäftigte von Kleinst- und Kleinbetrieben bieten solche Angebote in der Regel die einzige Möglichkeit, sich weiterzubilden (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Weiterbildungsformen nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	externe Kurse, Lehrgänge, Seminare	interne Kurse, Lehrgänge, Seminare	Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung)	Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messen u. ä.	Job-Rotation	selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien	Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Belegungsgruppe
	Angaben in %						
Kleinstbetriebe (1-9)	76	50	44	58	2	37	26
Kleinbetriebe (10-49)	86	71	63	70	5	44	33
Mittelbetriebe (50-249)	92	89	75	75	9	50	36
Großbetriebe (250+)	88	87	84	74	21	64	46
Bremen insgesamt	82	63	56	65	4	42	30

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015.

Beschäftigten größerer Betriebe stehen, zusätzlich zu den Angeboten externer Anbieter, auch betriebsinterne Qualifizierungsmöglichkeiten zur Verfügung. Solche

internen Qualifizierungsangebote wurden in insgesamt knapp zwei Drittel aller Betriebe genutzt, wobei diese Angebote erwartungsgemäß in größeren Betrieben häufiger zu beobachten waren als in kleineren. Darüber hinaus stellten zahlreiche Betriebe ihre Mitarbeiter für die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messen u. ä. frei und/oder übernahmen die Kosten hierfür. Beim Lernen im Betrieb ebenso wie der Teilnahme an externen Kursen handelt sich um eher klassische Weiterbildungsformen.

Zu den neueren Formen der Weiterbildung gehören Qualitätszirkel, Austauschprogramme, Job-Rotation, E-Learning und das selbstgesteuerte Lernen. Diese wurden gegenüber den klassischen Formen deutlich seltener genutzt. Besonders wenig verbreitet waren Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation), welche es in lediglich 4 % aller Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten gab. Hinter diesem Durchschnittswert verbergen sich allerdings erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen. Während immerhin 21 % aller Bremer Großbetriebe auf dieses Instrument zurückgriffen, wurde Job-Rotation in den übrigen drei Größenklassen kaum genutzt. In den einzelnen Branchen der Bremer Wirtschaft wurden Arbeitsplatzwechsel ebenfalls eher selten genutzt mit Ausnahme des Bereichs Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck. Fast jeder fünfte Betrieb bzw. jede fünfte Dienststelle gab an, entsprechende Wechsel für die Fortbildung ihrer Mitarbeiter genutzt zu haben.

Die Nutzung von Weiterbildungsangeboten, wie dargestellt vor allem in Form von externen Kursen, erfolgte überwiegend während der Arbeitszeit der Beschäftigten. Mehr als 80 % der Bremer Betriebe mit Weiterbildung im ersten Halbjahr 2015 gaben an, ihre Beschäftigten für den Besuch von Kursen, Lehrgängen oder Seminaren normalerweise freizustellen (westdeutsche Großstädte: 72 %, Deutschland: 71 %). In Betrieben aller Branchen und Größenklassen der Bremer Wirtschaft ist dies die übliche Praxis.

In 14 % der Betriebe ist es üblich, dass sich die Mitarbeiter teils in der Arbeitszeit, teils in ihrer Freizeit weiterbilden. Dies trifft in noch höherem Maße für Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen zu, in dem der Anteil von Betrieben und Einrichtungen, in denen die Teilnahme an Weiterbildung in dieser Form praktiziert wird, rund doppelt so hoch ausfiel. In 2 % der weiterbildungsaktiven Bremer Betriebe ist es üblich, dass der Besuch von Kursen, Lehrgängen oder Seminaren in der Freizeit der Beschäftigten erfolgt. Bei diesen Betrieben handelte es sich ausschließlich um Kleinstbetriebe (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Zeitpunkt der Durchführung der wichtigsten Weiterbildungsmaßnahmen nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	während der Arbeitszeit	teilweise in der Arbeitszeit, teil- weise in der Freizeit	ganz in der Frei- zeit	unterschiedlich
	Angaben in %			
Kleinstbetriebe (1-9)	81	13	4	2
Kleinbetriebe (10-49)	82	17	0	1
Mittelbetriebe (50-249)	86	12	0	2
Großbetriebe (250 und mehr)	92	3	0	5
Bremen insgesamt	82	14	2	2

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015.

An den Kosten der Weiterbildung, wie z. B. Kursgebühren oder Reisekosten, werden die Bremer Beschäftigten eher selten beteiligt.³⁸ Nur rund einer von 10 Bremer Betrieben mit Weiterbildung im ersten Halbjahr 2015 gab an, dass die Kosten für die genutzten Weiterbildungsangebote von den Beschäftigten normalerweise vollständig übernommen werden müssen. Im Durchschnitt der Vergleichsregionen war der entsprechende Anteil höher (westdeutsche Großstädte: 17 %, Deutschland: 15 %).

In weiteren 6 % der Bremer Betriebe mit Weiterbildung werden die Beschäftigten teilweise an den Kosten für Fort- und Weiterbildung beteiligt. In den übrigen, mehr als 80 % der Betriebe, müssen sich die Mitarbeiter demgegenüber weder an den Kursgebühren noch an den Reisekosten beteiligen. In dieser Hinsicht bestehen keine Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen (vgl. Tabelle 21).

³⁸ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden keine Angaben zum Umfang der betrieblichen Kosten für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erhoben.

Tabelle 21: Beteiligung der Weiterbildungsteilnehmer an den Kosten der Maßnahmen nach Betriebsgrößenklassen

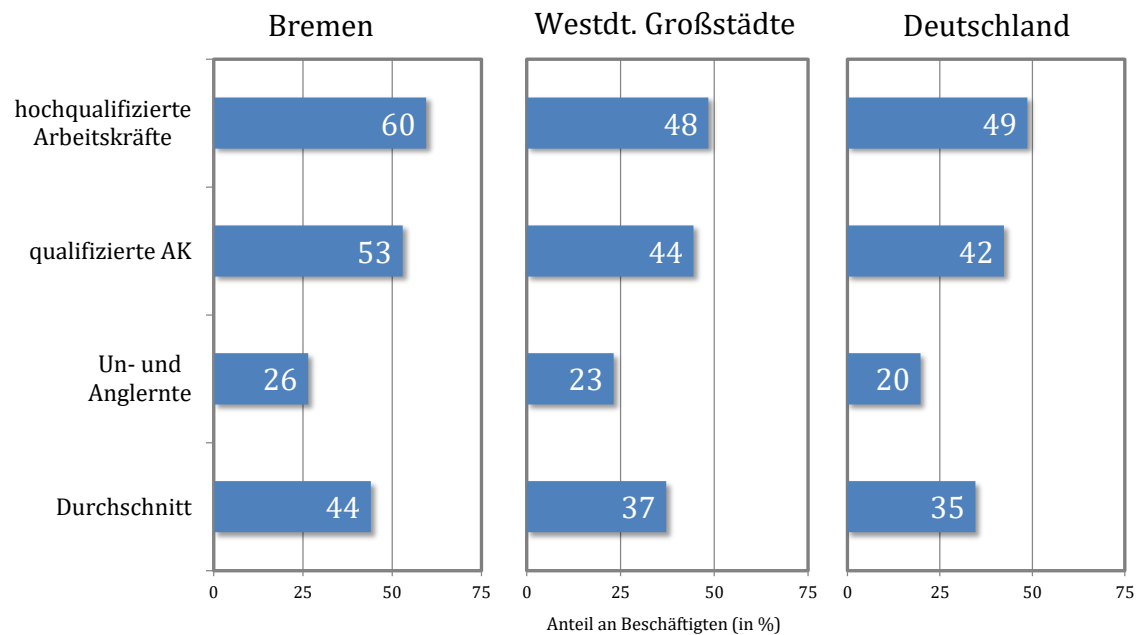
Betriebsgrößenklasse	vollständig	teilweise	nein, gar nicht	unterschiedlich
	Angaben in %			
Kleinstbetriebe (1-9)	12	6	81	2
Kleinbetriebe (10-49)	8	7	85	0
Mittelbetriebe (50-249)	4	7	82	7
Großbetriebe (250 und mehr)	4	8	81	7
Bremen insgesamt	9	6	83	2

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015.

In allen vier Größenklassen handelte es sich jeweils nur um eine Minderheit von Betrieben, bei denen üblicherweise die Mitarbeiter selbst für die Weiterbildungskosten aufkommen müssen. Lediglich bei Kleinstbetrieben gibt es mit einem Anteil von rund 12 % eine nennenswerte Zahl von Betrieben, in denen dies entsprechend praktiziert wird.

Struktur der Weiterbildungsteilnehmenden

Die Wahrscheinlichkeit an betrieblicher Weiterbildung zu partizipieren wird ganz wesentlich vom Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit bestimmt. Hochqualifizierte und qualifizierte Beschäftigte, also Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, deren Ausübung eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung erfordert, profitierten im ersten Halbjahr 2015 weit stärker von betrieblicher Weiterbildung als Arbeitskräfte, die Tätigkeiten für Un- und Angelernte ausüben. So wurden 60 % aller hochqualifizierten Beschäftigten (Tätigkeiten, deren Ausübung eine akademische Ausbildung erfordert) im beobachteten Zeitraum weitergebildet sowie 53 % aller qualifizierten Beschäftigten (Tätigkeiten, deren Ausübung eine Berufsausbildung erfordert). Bei den Un- und Angelernten betrug der entsprechende Anteil nur 26 %. Dieser Zusammenhang ist keine Besonderheit Bremens, sondern konnte auch in anderen Regionen beobachtet werden. In Bremen wurden allerdings in jeder der drei ausgewiesenen Tätigkeitsgruppen höhere Weiterbildungsquoten erzielt als in den Vergleichsregionen. Von einem insgesamt höheren Weiterbildungsengagement der Wirtschaft profitieren somit offensichtlich auch gering qualifizierte Arbeitskräfte (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30: Weiterbildungsbeteiligung nach Tätigkeitsgruppen

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015.

Der beobachtete Zusammenhang zwischen Tätigkeitsanforderungen und Weiterbildungsbeteiligung konnte in allen Branchen und Betriebsgrößenklassen beobachtet werden. Die betrieblichen Weiterbildungsanstrengungen konzentrierten sich damit weiterhin vor allem auf die bereits gut qualifizierten Mitarbeiter.

Unterschiede bestehen auch zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten. So lag die Weiterbildungsquote von über 50-jährigen Beschäftigten mit 41 % um drei Prozentpunkte unter dem Bremer Durchschnitt. Der Anteil von Älteren mit Weiterbildungsbeteiligung war in Bremen aber deutlich größer als im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte (29 %) sowie im Bundesdurchschnitt (27 %). Genau wie in Bremen war die Weiterbildungsbeteiligung der Älteren niedriger als im Durchschnitt. Mit jeweils acht Prozentpunkten fiel die Differenz zwischen der durchschnittlichen Weiterbildungsquote und jener der Älteren allerdings mehr als doppelt so groß aus wie in Bremen.

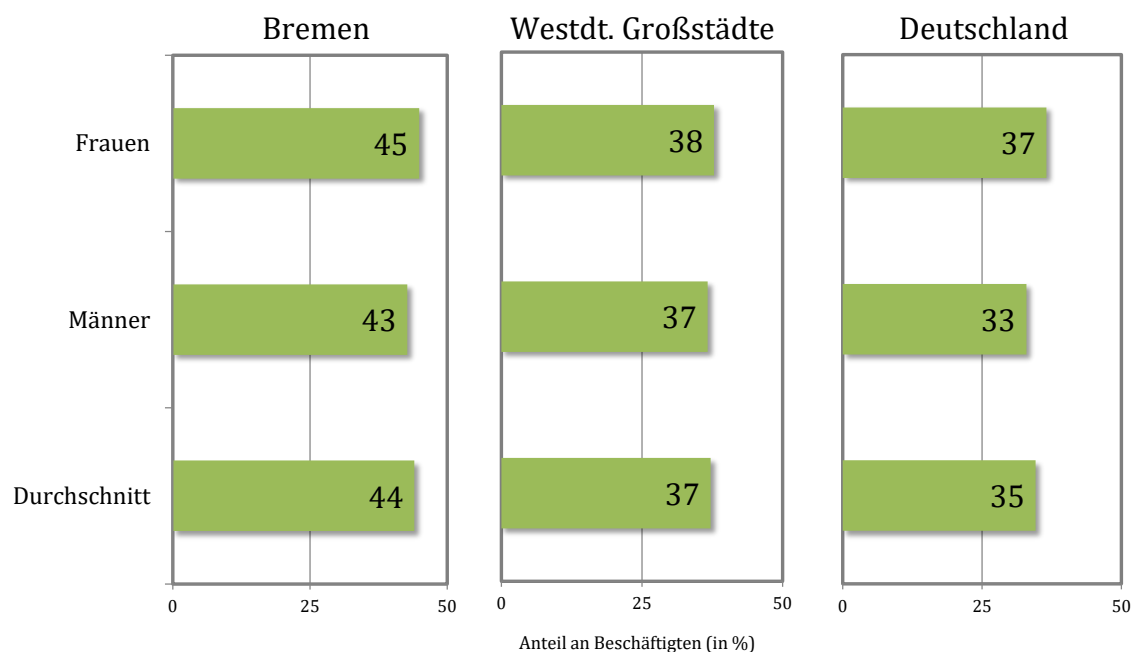
Bei einer differenzierten Betrachtung der einzelnen Bereiche der Wirtschaft zeigt sich, dass die Weiterbildungsbeteiligung Älterer durch die generellen Weiterbildungsanstrengungen beeinflusst wird. In denjenigen Branchen, in denen überdurchschnittlich viele Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt werden, profitieren auch die älteren Beschäftigten stärker von entsprechenden Angeboten als in anderen, eher weiterbildungsschwachen Branchen (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten insgesamt und der Älteren nach Branchen

Branche	Beschäftigte insgesamt	Beschäftigte der Altersgruppe 50 plus
	Anteil in %	
Verarbeitendes Gewerbe	60	59
Baugewerbe*	26	20
Handel, Reparatur	35	27
Logistik	38	37
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	35	26
Gesundheits- und Sozialwesen	63	55
Sonstige Dienstleistungen	34	39
Öffentliche Verwaltung, Org. ohne E.*	48	44
Bremen insgesamt	44	41

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015.

Im ersten Halbjahr 2015 wurden 45 % aller weiblichen und 43 % aller männlichen Beschäftigten weitergebildet. In Bremen partizipierten Frauen und Männer damit in annähernd gleichem Umfang an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Weiterbildungsbeteiligung nach Alter und Geschlecht

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015.

Der identifizierte Zusammenhang ließ sich auch im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte beobachten. Die Weiterbildungsquoten sowohl von Frauen (38 %) als auch von Männern (37 %) lagen allerdings deutlich unter den Bremer Werten. Im Bundesdurchschnitt bestand, anders als in Bremen und in westdeutschen Großstädten, mit rund vier Prozentpunkten eine nennenswerte Differenz bei der Weiterbildungsbeteiligung zu Gunsten von Frauen. Aber auch im Bundesdurchschnitt wurden deutlich weniger Frauen (37 %) und Männer (33 %) weitergebildet als in Bremen.

Fazit: Die Befunde der aktuellen Befragung haben gezeigt, dass die Möglichkeiten, Fachkräftenachwuchs durch eigene Ausbildung zu sichern und damit künftigen Engpässen aktiv entgegenzuwirken, in Bremen nach wie vor gut sind. Hierfür sprechen die breite Basis ausbildungsberechtigter Betriebe sowie das im Vergleich zu anderen Regionen größere Bewerberpotenzial. Die vorhandenen Möglichkeiten wurden von der Bremer Wirtschaft wieder stärker genutzt, was durch die leicht gestiegene Zahl von Neuabschlüssen belegt wird. Das betriebliche Ausbildungsengagement wird flankiert durch vielfältige Weiterbildungsaktivitäten. Diese sind zwar erstmals seit Jahren leicht zurückgegangen, bewegten sich aber nach wie vor auf einem deutlich höheren Niveau als in den Vergleichsregionen. Ähnlich wie in anderen Regionen war das Weiterbildungsgeschehen allerdings hoch selektiv, profitierten hiervon vor allem Arbeitnehmer mit qualifikatorisch anspruchsvollen Tätigkeiten, wodurch sich bestehende Unterschiede, etwa im Hinblick auf die Verdienstmöglichkeiten, zwischen Beschäftigten mit Un- und Angelerntentätigkeiten auf der einen und solchen auf qualifikatorisch anspruchsvollen Arbeitsplätzen auf der anderen Seite zu verfestigen drohen.

7 Innovationen, Forschung und Entwicklung,

Die Entwicklung neuer Produkte und Verfahren ist für die Wettbewerbsfähigkeit der Bremer Wirtschaft, die überdurchschnittlich stark in internationale Absatzmärkte eingebunden ist, von enormer Bedeutung.³⁹ Eine breite Innovationstätigkeit in der Wirtschaft sorgt für langfristiges Wachstum und Beschäftigung. Die folgenden Angaben zu durchgeführten Innovationsvorhaben im IAB-Betriebspanel beziehen sich stets auf das zum Zeitpunkt der jeweiligen Befragung abgeschlossene Geschäftsjahr; somit liegen mit der aktuellen Befragung Innovationsangaben für das Geschäftsjahr 2014 vor. Im betrachteten Geschäftsjahr hat fast jeder zweite Betrieb in Bremen eine oder mehrere Produkt- und oder Prozessinnovationen realisiert. In den Vergleichsregionen war der Anteil von Betrieben mit Innovationen deutlich niedriger als in Bremen. Dies betrifft insbesondere die Umsetzung von Prozessinnovationen (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23: Betriebe mit Produkt- und Prozessinnovationen

Region	Betriebe mit Innovationen	darunter: Betriebe mit...		darunter: Betriebe...		
		Produktinnovationen	Prozessinnovationen	nur mit Produktinnovationen	nur mit Prozessinnovationen	mit Produkt- und Prozessinnovationen
	Angaben in %	Angaben in %		Angaben in %		
Bremen	48	40	31	17	7	24
Westdeutsche Großstädte	43	42	11	32	1	10
Deutschland	37	35	11	26	1	9

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015.

Die im letzten Geschäftsjahr realisierten Produktinnovationen umfassten drei Arten: Weiterentwicklungen, Sortimentsneuheiten und Marktneuheiten. Diese unterscheiden sich vor allem nach dem erforderlichen Vorleistungsaufwand, insbesondere von Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen, aber auch nach erforderlichen Investitions- und Personalaufwendungen sowie nach den Realisierungschancen auf dem Markt. Bei den realisierten Produktinnovationen handelte es sich genau

³⁹ Vgl. Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen der Freien Hansestadt Bremen: Beschäftigungstrends. Ergebnisse der jährlichen Arbeitgeberbefragung IAB-Betriebspanel Bremen- Befragungswelle 2014. Bremen, 2015.

wie in anderen Regionen überwiegend um Weiterentwicklungen von bestehenden Produkten oder um Sortimentserweiterungen. Die Entwicklung echter Marktneuheiten war demgegenüber selten. Nur jeder achte Betrieb mit Produktinnovationen entwickelte neue Produkte. Die sind 5 % aller Bremer Betriebe. Im Bundesdurchschnitt fiel der Wert ähnlich aus, im Durchschnitt westdeutscher Großstädte war er etwas höher als in Bremen. Der relativ geringe Anteil von Betrieben mit der Entwicklung und Einführung völlig neuer Produkte ist nicht überraschend, da diese in der Regel mit einem hohen Aufwand an Forschung und Entwicklung bei einem zugleich deutlich höheren Risiko verbunden sind. Weiterentwicklungen und Sortimentsneuheiten erfordern gegenüber echten Marktneuheiten deutlich geringere Vorleistungen und das Risiko eines Scheiterns ist vergleichsweise niedrig (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24: Betriebe mit Weiterentwicklungen, Sortimentsneuheiten und Marktneuheiten

Region	Betriebe mit Produkt-innovationen	Betriebe mit Weiterentwicklungen	Betriebe mit Sortimentserweiterungen	Betriebe mit Marktneuheiten
	Angaben in %	Angaben in %		
Bremen	40	36	22	5
Westdeutsche Großstädte	42	37	20	7
Deutschland	35	29	18	5

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015.

Während zwischen der Branchenzugehörigkeit eines Betriebes und der Wahrscheinlichkeit der Umsetzung einer echten Marktneuheit kein Zusammenhang identifizierbar ist, steigt diese mit der Betriebsgröße kontinuierlich an. Während im betrachteten Geschäftsjahr lediglich 4 % aller Bremer Kleinstbetriebe ein neues Produkt auf den Markt brachten, betrug der Anteil bei Großbetrieben 12 % (Kleinstbetriebe: 8 % Mittelbetriebe: 7 %).

Das Realisieren von Produktinnovationen setzt nicht zwingend Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten (FuE) voraus. Die durch Betriebe getätigte Forschung und Entwicklung zielt aber in der Regel auf Innovationen ab. In Bremen betreiben 6 % aller Betriebe Forschung und Entwicklung. Dieser Anteil entspricht dem Durchschnittswert westdeutscher Großstädte (6 %) und liegt geringfügig über dem Bundesdurchschnitt (5 %). Die annähernd identischen Werte korrespondieren mit den ebenfalls nahezu gleichen Werten bei Marktneuheiten. Der Anteil der Betriebe, die sich mit FuE beschäftigen, nimmt erwartungsgemäß mit der Betriebsgröße zu. Noch nicht einmal jeder 10. Kleinstbetrieb, aber fast jeder fünfte Großbetrieb betreibt

FuE. Mit steigender Betriebsgröße wird auch deutlich häufiger kontinuierlich geforscht. Unterschiede bestehen in dieser Hinsicht vor allem zwischen Kleinbetrieben auf der einen und Klein-, Mittel- und Großbetrieben auf der anderen Seite. Während erstere in der Regel nur für eine zeitlich begrenzte Phase FuE betreiben, wird in letzteren kontinuierlich geforscht (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Betriebe mit Forschung und Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit FuE	davon	
		kontinuierlich FuE betreiben	zeitweise FuE betreiben
	Angaben in %	Angaben in %	
Kleinstbetriebe (1-9)	6	16	84
Kleinbetriebe (10-49)	3	82	18
Mittelbetriebe (50-249)	11	72	28
Großbetriebe (250 und mehr)	18	58	42
Bremen insgesamt	6	60	40

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015.

Viele Betriebe greifen bei der Umsetzung von FuE-Vorhaben auf die Unterstützung von Dritten zurück. Die große Mehrheit der Bremer Betriebe mit FuE gab an, mit anderen Akteuren zu kooperieren. Im Durchschnitt westdeutscher Großstädte und im Bundesdurchschnitt entsprechen die Angaben dem Bremer Wert. Im Unterschied zu anderen Regionen fallen die Nennungen bei den einzelnen Kooperationspartnern in Bremen höher aus (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26: Betriebe mit Kooperationen, Forschung und Entwicklung

Region Region	Betriebe mit FuE und Kooperationen	davon: Kooperation mit... (Mehrfachnennungen möglich)			
		anderen Betrieben	Universitäten/Fachhochschulen	externen Beratern	außer-universitären Einrichtungen
	Angaben in %	Angaben in %			
Bremen	84	73	76	66	53
Westdeutsche Großstädte	84	51	60	49	25
Deutschland	84	56	56	37	32

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015. Teilgesamtheit: Betriebe mit Forschung und Entwicklung.

In Bremen ist der Anteil von Betrieben, die bei der Umsetzung von Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten mit Dritten kooperieren, gegenüber früheren Jahren

gestiegen. Im Jahr 2011 gaben „nur“ rund 74 % der Betriebe mit eigenen Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten an, mit Dritten zu kooperieren (westdeutsche Großstädte: 77 %, Deutschland: 81 %).

Geplante Produktinnovationen (einschließlich Prozessinnovationen) konnten in der Regel auch realisiert werden. Demgegenüber gaben 8 % aller Betriebe in Bremer an, dass geplante Innovationsvorhaben aus verschiedenen Gründen nicht umgesetzt werden konnten (Deutschland: 6 %). Am häufigsten scheiterte die Umsetzung an organisatorischen Problem und/oder fehlenden Fachkräften. Beide Hemmnisse wurden von jeweils rund der Hälfte der betroffenen Betriebe genannt. Mit Abstand folgen an dritter Stelle zu hohe Investitionskosten. Während die Bedeutung der Kosten gegenüber früheren Jahren abgenommen hat, wurde ein Mangel an Fachpersonal häufiger als in früheren Jahren angegeben. Andere mögliche Hemmnisse, wie z. B. lange Genehmigungsverfahren oder Probleme bei der Beschaffung von Fremdkapital, spielten keine Rolle.

Beschäftigungsentwicklung in innovativen Betrieben

Betriebe, die im letzten Geschäftsjahr Innovationen (einschließlich Prozessinnovationen) tätigten, weisen eine überdurchschnittlich positive Beschäftigungsentwicklung auf. Im Zeitraum zwischen dem 30. Juni 2014 und dem 30. Juni 2015 haben Betriebe mit realisierten Innovationen ihre Beschäftigung um 4 % steigern können. Besonders günstig verlief die Entwicklung bei jener vergleichsweise kleinen Zahl von innovativen Betrieben mit echten Marktneuheiten: Mit einem Plus von rund 10 % war der Beschäftigungszuwachs mehr als dreimal so hoch wie im Durchschnitt aller Betriebe.

Die betrieblichen Einschätzungen zur weiteren Beschäftigungsentwicklung fielen in innovativen Betrieben ebenfalls deutlich positiver aus als in nicht innovativen Betrieben. Etwa jeder fünfte Betrieb mit Innovationen im zurückliegenden Geschäftsjahr rechnete für die kommenden Monate mit (weiteren) Beschäftigungszuwächsen. Das waren rund doppelt so viele wie bei Betrieben ohne Innovationen. Betriebe mit Innovationen realisierten somit nicht nur ein höheres Beschäftigungswachstum, sondern erwarteten auch für die kommenden Monate häufiger Beschäftigungszuwächse als andere Betriebe.

Fazit: Die überdurchschnittlich stark exportorientierte und im internationalen Wettbewerb stehende Bremer Wirtschaft zeichnet sich durch eine breite Innovationsstätigkeit aus. Mit der Entwicklung neuer Produkte und Verfahren werden die Voraussetzungen für den Erhalt und die Schaffung von Arbeitsplätzen geschaffen.