



Europäische Union
Investition in Bremens Zukunft
Europäischer Sozialfonds
im Land Bremen

Die Senatorin für Wirtschaft,
Arbeit und Europa



Freie
Hansestadt
Bremen

IAB-Betriebspanel B r e m e n

Ergebnisse der Befragung 2019

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

INHALTSVERZEICHNIS

IN ALLER KÜRZE	4
1 EINFÜHRUNG	10
2 DATENBASIS	12
3 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG	18
3.1 Beschäftigung.....	18
3.2 Einstellungen und Abgänge	20
3.3 Beschäftigungsaussichten.....	32
4 BEFRISTUNGEN	35
4.1 Betriebe mit befristet Beschäftigten.....	35
4.2 Befristete Einstellungen.....	37
4.3 Befristungsarten	42
4.4 Übernahme befristet Beschäftigter	44
5 FACHKRÄFTEBEDARF	48
5.1 Entwicklung der Nachfrage	48
5.2 Deckung der Fachkräftenachfrage	54
6 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG	59
6.1 Ausbildungsbeteiligung	59
6.2 Besetzung angebotener Ausbildungsplätze	65
6.3 Stabilität der Ausbildungsverhältnisse und Übernahme von Absolventen.....	68
6.4 Betriebliche Zusatzleistungen für Auszubildende.....	71
7 BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG	74
7.1 Weiterbildungsbeteiligung	74
7.2 Weiterbildung von Frauen und Männern	80
7.3 Weiterbildung von Tätigkeitsgruppen	82
8 ENTWICKLUNG DER TARIFBINDUNG	85
8.1 Tarifbindung	85
8.2 Orientierungsfunktion von Tarifverträgen	89
8.3 Exkurs: Arbeitszeitkonten.....	93
9 INVESTITIONEN UND INNOVATIONEN	96
9.1 Investitionen	96
9.2 Innovationen.....	99
10 WETTBEWERBSSITUATION, UMSATZ- UND ERTRAGSLAGE	102
10.1 Wettbewerbssituation	102
10.2 Umsatzentwicklung	106
10.3 Ertragslage.....	109
LITERATURVERZEICHNIS	112
GLOSSAR	113

TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Verteilung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	14
Tabelle 2:	Struktur der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen	15
Tabelle 3:	Struktur der Personalbewegungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	23
Tabelle 4:	Struktur der Personalbewegungen nach Betriebsgrößenklassen	24
Tabelle 5:	Struktur der Personalbewegungen nach Branchen	25
Tabelle 6:	Betriebe mit Einstellungen und durchschnittliche Zahl der eingestellten Arbeitskräfte nach Betriebsgrößenklassen	26
Tabelle 7:	Personalabgangsgründe nach Betriebsgrößenklassen	30
Tabelle 8:	Personalabgangsgründe nach ausgewählten Branchen	31
Tabelle 9:	Beschäftigungserwartungen nach Branchen	33
Tabelle 10:	Befristete Beschäftigung nach Branchen	36
Tabelle 11:	Befristete Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen	37
Tabelle 12:	Personaleinstellungen und Befristungen nach Branchen	40
Tabelle 13:	Personaleinstellungen und Befristungen nach Betriebsgrößenklassen	41
Tabelle 14:	Befristungsarten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	43
Tabelle 15:	Verbleib der befristet Beschäftigten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	45
Tabelle 16:	Verteilung von Fachkräftebedarf und Beschäftigten nach Branchen	52
Tabelle 17:	Verteilung von Fachkräftebedarf und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen	54
Tabelle 18:	Ausbildungsberechtigung der Betriebe nach Branchen	60
Tabelle 19:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen	62
Tabelle 20:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen	63
Tabelle 21:	Ausbildungsbeteiligung nach geplanter Beschäftigungsentwicklung	64
Tabelle 22:	Betriebliche Zusatzleistungen für Auszubildende	71
Tabelle 23:	Betriebliche Zusatzleistungen für Auszubildende nach Betriebsgrößenklassen	72
Tabelle 24:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen	75
Tabelle 25:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen	77
Tabelle 26:	Zeitpunkt der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen	78
Tabelle 27:	Beteiligung der Beschäftigten an den Weiterbildungskosten	79
Tabelle 28:	Beteiligung der Beschäftigten an den Weiterbildungskosten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	79
Tabelle 29:	Weiterbildung von Frauen und Männern nach Branchen	81
Tabelle 30:	Weiterbildung von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen	82
Tabelle 31:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Tätigkeitsstruktur	84
Tabelle 32:	Tarifbindung nach Betriebsgrößenklassen	87
Tabelle 33:	Tarifbindung nach Branchen	87
Tabelle 34:	Betriebe nach Gründungsjahr	88
Tabelle 35:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Gründungsjahr	89
Tabelle 36:	Betriebe mit und ohne Tarifbindung in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	90
Tabelle 37:	Beschäftigte in Betrieben mit und ohne Tarifbindung in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	90
Tabelle 38:	Betriebe mit und ohne Tarifbindung nach Betriebsgrößenklassen	91
Tabelle 39:	Beschäftigte in Betrieben mit und ohne Tarifbindung nach Betriebsgrößenklassen	92
Tabelle 40:	Betriebe und Beschäftigte mit und ohne Tarifbindung nach Gründungsjahr	92
Tabelle 41:	Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen	94
Tabelle 42:	Investitionen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	97
Tabelle 43:	Investitionen und technischer Stand der Anlagen sowie Betriebs- und Geschäftsausstattung	98
Tabelle 44:	Beschäftigungserwartungen in Betrieben mit und ohne Investitionen	98
Tabelle 45:	Betriebe mit Forschung und Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen	101
Tabelle 46:	Beurteilung des Wettbewerbsdrucks nach Branchen	103
Tabelle 47:	Beurteilung des Wettbewerbsdrucks nach Betriebsgrößenklassen	104
Tabelle 48:	Wettbewerbsdruck und Bestandsgefährdung nach Branchen	105
Tabelle 49:	Wettbewerbsdruck und Bestandsgefährdung nach Betriebsgrößenklassen	105
Tabelle 50:	Kapazitätsauslastung nach Branchen	107
Tabelle 51:	Umsatz- und Beschäftigungserwartungen	109
Tabelle 52:	Beurteilung der Ertragslage nach Branchen	110
Tabelle 53:	Beurteilung der Ertragslage und Beschäftigungsentwicklung	111

Abbildung 1:	Entwicklung der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bremen und im Bundesdurchschnitt	18
Abbildung 2:	Beschäftigungsentwicklung in den Betrieben	19
Abbildung 3:	Betriebe mit Personaleinstellungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	21
Abbildung 4:	Personaleinstellungen und Grad der Bedarfsdeckung	22
Abbildung 5:	Entwicklung der Labour-Turnover-Rate in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	27
Abbildung 6:	Personalabgänge nach ausgewählten Gründen des Ausscheidens in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	28
Abbildung 7:	Personalabgänge nach Gründen des Ausscheidens in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	29
Abbildung 8:	Beschäftigungsaussichten der Betriebe für die nächsten 12 Monate	32
Abbildung 9:	Betriebe mit befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	35
Abbildung 10:	Entwicklung befristeter Personaleinstellungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	38
Abbildung 11:	Personaleinstellungen und Befristungen	39
Abbildung 12:	Entwicklung befristeter Personaleinstellungen nach Betriebsgrößenklassen	42
Abbildung 13:	Entwicklung sachgrundloser Befristungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	44
Abbildung 14:	Entwicklung des Anteils der in unbefristete Beschäftigung übernommenen befristet Beschäftigten	46
Abbildung 15:	Struktur der Beschäftigten nach Tätigkeitsanforderungen in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	48
Abbildung 16:	Betriebe mit ausschließlich Arbeitsplätzen für Fachkräfte nach Branchen	50
Abbildung 17:	Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	51
Abbildung 18:	Entwicklung der Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	55
Abbildung 19:	Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen nach Branchen	56
Abbildung 20:	Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen nach Betriebsgrößenklassen	57
Abbildung 21:	Ausbildungsvoraussetzungen der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen	59
Abbildung 22:	Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	61
Abbildung 23:	Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen und Nichtbesetzungsquote	66
Abbildung 24:	Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen und Nichtbesetzungsquote nach Betriebsgrößenklassen	68
Abbildung 25:	Übernahme von Ausbildungsabsolventen in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	70
Abbildung 26:	Betriebe und Beschäftigte mit Weiterbildung in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	74
Abbildung 27:	Entwicklung der Weiterbildung von Beschäftigten nach Branchen	76
Abbildung 28:	Weiterbildung von Frauen und Männern in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	80
Abbildung 29:	Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen	83
Abbildung 30:	Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	86
Abbildung 31:	Betriebe mit Arbeitszeitkonten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	93
Abbildung 32:	Betriebe mit Investitionen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	96
Abbildung 33:	Gründe für die Nicht-Durchführung von geplanten Innovationen	100
Abbildung 34:	Beurteilung des Wettbewerbsdrucks in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	102
Abbildung 35:	Entwicklung der Auslastung der Kapazitäten	106
Abbildung 36:	Entwicklung der Umsatzerwartungen der Betriebe	108

IN ALLER KÜRZE

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2019 fand diese Befragung zum 24. Mal statt. Die Feldphase der Befragung wurde im November des letzten Jahres abgeschlossen. Die Befunde spiegeln somit den Stand unmittelbar vor Ausbruch des Coronavirus wider. Für Auswertungen liegen Befragungsdaten von bundesweit mehr als 15 Tsd. Betrieben vor, darunter mehr als 800 aus Bremen.¹

Bremen weiterhin mit Beschäftigungswachstum, Zuwächse fielen aber bereits im Vorfeld der Corona-Krise immer geringer aus

Seit 2010 ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bremen stetig gestiegen. Der in den letzten zehn Jahren erzielte Zuwachs in Höhe von 16,7 % lag allerdings deutlich unter dem Bundesdurchschnitt (+19,5 %). Diese Differenz hängt vor allem mit den geringeren Wachstumsraten in den letzten drei Jahren zusammen. Seit 2017 blieben die bremischen Beschäftigungszuwächse immer stärker hinter den Zuwächsen im Bundesdurchschnitt zurück. Im letzten Jahr wurde nur noch ein Zuwachs von 1,2 % erzielt – die zweitniedrigste Wachstumsrate aller zehn westdeutschen Bundesländer. Nur das Saarland verzeichnete einen noch geringeren Beschäftigungszuwachs (+0,4 %). Die gegenwärtige Corona-Krise trifft somit auf ein gegenüber den Vorjahren bereits deutlich geschwächtes Umfeld.

Gebrauch von Befristungen ist zurückgegangen; Befristungen vor allem bei größeren Betrieben verbreitet

In Bremen erhielt im letzten Jahr ein Drittel der neu eingestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen befristeten Arbeitsvertrag. Damit wurde weniger befristet als im Jahr zuvor (2018: 44 %). Befristet Beschäftigte gibt es in 18 % der bremischen Betriebe (Bundesdurchschnitt: 16 %). Der Anteil von Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen ist auf 7 % gesunken (2018: 10 %). Befristungen werden vor allem von größeren Betrieben genutzt: Drei Viertel aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag waren zum Stichtag der Befragung in einem Betrieb mit mindestens 50 Beschäftigten tätig (76 %). Der Anteil von Betrieben dieser Größe an den befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern übertraf damit deutlich deren Anteil an der bremischen Gesamtbeschäftigung (64 %).

Betriebe machen immer häufiger von Befristungen ohne Sachgrund Gebrauch; Anteil von sachgrundlosen Befristungen in Bremen höher als in den Vergleichsregionen

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

Wenn Betriebe neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet einstellen, dann immer häufiger mittels sachgrundloser Befristung. Im Jahr 2012, als entsprechende Informationen erstmals im Rahmen des IAB-Betriebspanels ermittelt wurden, betrug der Anteil sachgrundloser Befristungen in Bremen 42 % (westdeutsche Großstädte: 46 %, Bundesdurchschnitt: 45 %). In den Folgejahren ist dieser Anteil schrittweise gestiegen. Im Jahr 2019 wurden nicht nur in Bremen (73 %), sondern bundesweit neue Höchstwerte erreicht (westdeutsche Großstädte: 69 %, Bundesdurchschnitt: 61 %)

Mehr befristet Beschäftigte in unbefristete Beschäftigung übernommen; Übernahmeanteil aber unter dem Bundesdurchschnitt

Von allen befristet Beschäftigten, deren Vertrag 2019 endete, konnten 37 % in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis beim selben Arbeitgeber wechseln. Der Anteil von Übernahmen ist damit weiter gestiegen, war aber nach wie vor kleiner als im Durchschnitt westdeutscher Großstädte (41 %) und im Bundesdurchschnitt (43 %).

Bedarf der bremischen Wirtschaft an Fachkräften weiterhin hoch; Zahl der unbesetzten Stellen erreicht Rekordniveau

Mit einem Anteil von rund drei Vierteln arbeitet die große Mehrheit der Beschäftigten in Bremen auf Arbeitsplätzen für Fachkräfte. Im Jahr 2019 hatte fast jeder zweite Betrieb (42 %) eine oder mehrere Stellen auf qualifiziertem Niveau neu zu besetzen. 45 % der Betriebe mit Fachkräftebedarf waren nicht oder nur teilweise erfolgreich bei der Gewinnung von Fachkräften. Der Anteil unbesetzter Fachkräftestellen ist weiter gestiegen. 39 % der angebotenen Stellen konnten nicht besetzt werden – so viele wie noch nie.

Mehrheit der bremischen Betriebe ausbildungsberechtigt; Ausbildungsbereitschaft der Betriebe wieder leicht gestiegen

Mehr als jeder zweite Betrieb in Bremen ist ausbildungsberechtigt (56 %). Von diesen Betrieben beteiligten sich 60 % an der Ausbildung, d. h. hatten neue Ausbildungsverträge abgeschlossen oder zumindest entsprechende Plätze angeboten. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung ist die Ausbildungsbeteiligung der ausbildungsberechtigten Betriebe um rund zwei Prozentpunkte gestiegen. Bremen folgte damit dem bundesweiten Trend (westdeutsche Großstädte: 55 %, Bundesdurchschnitt: 55 %).

Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen haben weiter zugenommen

In rund jedem vierten Betrieb mit einem Ausbildungsangebot für das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende und abgeschlossene Ausbildungsjahr 2018/2019 konnte mindestens ein Ausbildungsplatz nicht besetzt werden (26 %). Der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen ist damit zum dritten Mal in Folge gestiegen. Mit der gestiegenen Zahl von Betrieben, die keine Nachfrage für ihr Ausbildungsplatzangebot finden konnten, ist zugleich auch der Anteil der unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätze gestiegen. Insgesamt fanden sich für hochgerechnet

etwas mehr als 15 % der zu besetzenden Ausbildungsstellen keine passenden Bewerberinnen und Bewerber.

Ausbildungsabbrüche in jedem sechsten Ausbildungsbetrieb; Mehrheit der vorzeitigen Vertragslösungen ging von den Auszubildenden aus

In rund jedem sechsten Betrieb (17 %), der für das zum Befragungszeitpunkt zurückliegende Ausbildungsjahr einen oder mehrere Ausbildungsverträge neu abgeschlossen hatte, wurde mindestens einer davon bereits im ersten Ausbildungsjahr vorzeitig gelöst (Bundesdurchschnitt: 21 %). Rund ein Drittel der erfolgten Vertragslösungen in Bremen ging auf Initiative der Betriebe zurück, zwei Drittel auf Initiative der Auszubildenden. Aus Sicht der Betriebe führte vor allem eine fehlende Eignung der Auszubildenden zur Vertragslösung (41 %). Weitere Gründe waren fehlendes Engagement (36 %) sowie unzureichendes Sozialverhalten der Auszubildenden (15 %).

Bremische Betriebe übernehmen mehr Auszubildende; Übernahmeanteil aber nach wie vor deutlich unter dem Bundesdurchschnitt

Im letzten Jahr wechselten rund zwei Drittel aller Auszubildenden (67 %) nach Abschluss ihrer Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis in jenem Betrieb, in dem sie zuvor ihre Ausbildung absolviert hatten – so viele wie noch nie seit Beginn der Zeitreihe im Jahr 2005. Der Anteil übernommener Absolventen lag allerdings nach wie vor deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt (76 %).

Steigerung der Attraktivität als Ausbildungsbetrieb durch zusätzliche Sach- und Geldleistungen

Um ihre Attraktivität als Ausbildungsbetrieb zu erhöhen, bieten 40 % der ausbildungsberechtigten Betriebe ihren Auszubildenden zusätzliche Sach- und Geldleistungen an (Bundesdurchschnitt: 43 %). Am verbreitetsten sind Zuschüsse zur Altersvorsorge. Diese gibt es in 24 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe – und damit in ähnlich vielen Betrieben wie in den Vergleichsregionen. In rund 17 % der Betriebe werden Prämien und Sonderzahlen zusätzlich zur Ausbildungsvergütung gewährt.

Weiterbildungsengagement der bremischen Wirtschaft gestiegen; Zahl der weitergebildeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer so hoch wie noch nie

Im Jahr 2019 haben 58 % der bremischen Betriebe einem Teil ihrer Beschäftigten durch eine Kostenübernahme oder eine Freistellung von der Arbeit die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme ermöglicht. Das betriebliche Weiterbildungsengagement ist damit wieder gestiegen. Insgesamt konnten sich 41 % der bremischen Beschäftigten mit Unterstützung ihrer Betriebe weiterbilden – so viele wie noch nie (Bundesdurchschnitt: 36 %).

Betriebe unterstützen die berufliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Freistellungen oder Übernahme der Qualifizierungskosten

In den meisten bremischen Betrieben können sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Arbeitszeit weiterbilden. Mehr als drei Viertel der Betriebe mit Wei-

terbildung gaben an, ihre Beschäftigten zwecks Erwerbs neuer beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten üblicherweise freizustellen (79 %). In fast 90 % der bremischen Betriebe ist es zudem üblich, dass die Kosten für die berufliche Weiterbildung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von den Arbeitgebern vollständig getragen werden. Im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte und im Bundesdurchschnitt ist dies in anteilig in deutlich weniger Betrieben der Fall (westdeutsche Großstädte: 73 %, Bundesdurchschnitt: 74 %).

Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten geringfügig gestiegen; in Bremen anteilig mehr Beschäftigte tarifgebunden als in den Vergleichsregionen

Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr sind sowohl der Anteil von Betrieben mit Tarifbindung als auch der Anteil von tarifgebundenen Beschäftigten gestiegen. In Bremen sind derzeit 18 % der Betriebe tarifgebunden, 82 % unterliegen keiner Tarifbindung. In den tarifgebundenen Betrieben sind 57 % der bremischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. In Bremen sind damit anteilig mehr Beschäftigte tarifgebunden als in den Vergleichsregionen (westdeutsche Großstädte: 55 %, Bundesdurchschnitt: 52 %).

Größere und ältere Betriebe häufiger tarifgebunden als kleinere und jüngere Betriebe

Die Tarifbindung steigt mit der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie dem Betriebsalter. 88 % aller Großbetriebe sind tarifgebunden, aber nur 11 % der Kleinbetriebe. Von den Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden, sind fast 30 % tarifgebunden; von den nach 2010 gegründeten Betrieben, das sind rund ein Drittel aller bremischen Betriebe, weniger als 10 %.

Viele nicht tarifgebundene Betriebe orientieren sich bei der Lohngestaltung an Tarifverträgen

Jeder dritte nicht tarifgebundene Betrieb orientiert sich an bestehenden Flächentarifverträgen (33 %). Insgesamt sind dies 27 % aller Betriebe in Bremen. In den nicht tarifgebundenen, sich aber an Tariflöhnen orientierenden Betrieben, sind fast ein Fünftel der Beschäftigten tätig (19 %). Insgesamt werden rund drei Viertel der bremischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Tariflohn oder zumindest nach an Tarifen angelehnten Löhnen bezahlt. Im Umkehrschluss heißt dies: ein Viertel wird weder nach Tarif bezahlt, noch orientieren sich deren Arbeitgeber bei der Lohnfestlegung an Flächentarifverträgen.

Arbeitszeitkonten in mehr als jedem dritten Betrieb, aber große Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen

Arbeitszeitkonten gibt es in etwas mehr als jedem dritten Betrieb in Bremen (westdeutsche Großstädte: 35 %, Bundesdurchschnitt: 38 %). In den einzelnen Bereichen der bremischen Wirtschaft sind Arbeitszeitkonten unterschiedlich stark verbreitet. In den von der aktuellen Krise betroffenen Branchen, wie z. B. Handel oder Sonstige

Dienstleistungen (u. a. Hotel- und Gaststättengewerbe), sind solche Instrumente bislang noch nicht so stark verbreitet wie in den Branchen des Produzierenden Gewerbes. Arbeitszeitkonten gibt es in 90 % aller Großbetriebe, aber in noch nicht einmal 20 % der zahlreichen Kleinstbetriebe. Insgesamt arbeiten rund drei Viertel aller bremischen Beschäftigten in einem Betrieb, in dem es Arbeitszeitkonten gibt.

Investitionsbereitschaft leicht gesunken; Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen mit überdurchschnittlich positiver Beschäftigungsentwicklung

Im zurückliegenden Geschäftsjahr hat zwar fast jeder zweite bremische Betrieb Investitionen getätigt, der Anteil investierender Betriebe lag aber zum zweiten Mal in Folge unter dem Vorjahresniveau. Bei mehr als der Hälfte der bremischen Betriebe mit Investitionen dienten die Aufwendungen auch oder ausschließlich der Erweiterung von bestehenden Maschinen und Anlagen (57 %). Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen konnten nicht nur auf eine besonders positive Beschäftigungsentwicklung zurückblicken, sondern rechneten auch häufiger mit weiteren Beschäftigungszuwächsen.

Mehr als jeder dritte bremische Betrieb innovativ; fehlendes Fachpersonal verhindert immer häufiger die Umsetzung geplanter Innovationen

Rund 40 % der bremischen Betriebe haben eine oder mehrere Produkt- und/oder Prozessinnovation(en) realisiert. In den Vergleichsregionen war der Anteil von Betrieben mit Innovationen ähnlich groß (westdeutsche Großstädte: 42 %, Bundesdurchschnitt: 37 %). Sieben Prozent der Betriebe konnten geplante Innovationsvorhaben nicht umsetzen. Auf rund sechs Betriebe mit erfolgreich umgesetzten Innovationen kam somit einer, bei dem dies nicht gelang. Als Hemmnisse wurden am häufigsten genannt: zu hohe Investitionskosten (38 %), organisatorische Probleme (37 %) sowie ein Mangel an erforderlichem Fachpersonal (34 %). Fehlendes Fachpersonal als Grund für nicht umgesetzte Innovationsvorhaben hat im Verlauf der letzten Jahre stark an Bedeutung gewonnen.

Rund jeder dritte Betrieb mit hohem Wettbewerbsdruck; etwa jeder zehnte Betrieb sieht den Fortbestand seines Unternehmens bedroht

Etwas mehr als jeder dritte Betrieb in Bremen (35 %) beurteilt den Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck in seiner Branche als „hoch“ (westdeutsche Großstädte: 34 %, Bundesdurchschnitt: 27 %). 30 % der Betriebe mit hohem Wettbewerbsdruck beurteilen diesen als existenzbedrohend. Auf alle bremischen Betriebe bezogen heißt dies: Etwa jeder zehnte Betrieb sieht den Fortbestand seines Unternehmens bedroht.

Mehr als die Hälfte der Betriebe mit mangelhafter Auslastung der vorhandenen Kapazitäten; in vielen Fällen führte dies zu Personalabbau

Bei etwas mehr als der Hälfte der bremischen Betriebe konnten die vorhandenen Kapazitäten im zurückliegenden Geschäftsjahr nicht ausgelastet werden (westdeutsche Großstädte: 51 %, Bundesdurchschnitt: 48 %). Im Handel und in den Sonstigen Dienstleistungen traf dies für 63 % bzw. 65 % der Betriebe zu – und damit über-

durchschnittlich häufig genau in jenen beiden Branchen, die von der aktuellen Corona-Krise besonders schwer betroffen sind. In fast jedem dritten Betrieb mit mangelhafter Kapazitätsauslastung (30 %) hat sich der Personalbestand im letzten Jahr verringert.

1 EINFÜHRUNG

Mit dem vorliegenden Bericht „IAB-Betriebspanel Bremen 2019“ werden aktuelle Daten der jährlich durchgeführten Befragung von Arbeitgebern vorgestellt. Die Befragung, deren Ergebnisse im vorliegenden Bericht präsentiert werden, wurde im November 2019 abgeschlossen. Die Daten spiegeln somit den Stand unmittelbar vor Ausbruch des Coronavirus in Deutschland wider.

Die Betriebsbefragung repräsentiert vorrangig die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes. Die mit dem IAB-Betriebspanel gewonnenen Ergebnisse ergänzen damit die verfügbaren, eher angebotsseitig ausgerichteten Statistiken (z. B. Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit).

Die Befragung ist wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe beschränken (z. B. Betriebe ab 20 Beschäftigte). Die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels umfasst demgegenüber alle Betriebe.² So werden auch Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten befragt. Betriebe dieser Größenklasse repräsentieren mehr als 60 % des Betriebsbestandes und rund 10 % aller bremischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die empirischen Daten des IAB-Betriebspanels erweitern somit wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird.

Ein weiterer Vorteil dieser bundesweit durchgeführten Arbeitgeberbefragung besteht darin, dass in allen Bundesländern dasselbe Fragenprogramm und Auswertungsverfahren verwendet werden. Infolgedessen können regional vergleichende Analysen durchgeführt werden, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Bremen, anderen Ballungsräumen und dem Bundesdurchschnitt aufzuzeigen.

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels präsentiert. Hierzu gehören die jährlich erhobenen Angaben zum Umfang und zur Qualität von Beschäftigung (Kapitel 3 und 4), zur Entwicklung

² Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberufler/Solo-Selbstständige) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamte beschäftigt sind, werden nicht befragt.

der Nachfrage nach Fachkräften sowie dem Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 5), ebenso wie die Befunde zur betrieblichen Ausbildung (Kapitel 6), zum Weiterbildungsengagement der Betriebe (Kapitel 7) sowie zur Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten (Kapitel 8). Mit der aktuellen Corona-Krise stellt sich u. a. die Frage, welche Möglichkeiten die in der Finanzkrise vor rund zehn Jahren erfolgreich genutzten Instrumente zur Sicherung der Beschäftigung bieten können. Dass der befürchtete Abbau von Beschäftigung damals ausblieb und ein Anstieg der Arbeitslosigkeit vermieden werden konnte, ließ sich auch auf den Einsatz von Arbeitszeitkonten zurückführen. Mit dem IAB-Betriebspanel werden Daten zur Verbreitung von Arbeitszeitkonten erhoben. Die aktuellen Ergebnisse hierzu werden in Kapitel 8.3 präsentiert. Die genannten Themen werden ergänzt um eine Darstellung von Ergebnissen zu weiteren, die Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben sowie deren Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften wesentlich bestimmenden Merkmalen wie z. B. Investitionen und Innovationen (Kapitel 9), Wettbewerbssituation, Umsatzentwicklung und Ertragslage (Kapitel 10). Darüber hinaus werden empirische Befunde zu neu aufgenommenen Themen präsentiert. Im aktuellen Befragungsjahr waren dies vertiefende Erkenntnisse zur Stabilität von Ausbildungsverhältnissen sowie zu betrieblichen Zusatzleistungen, die darauf ausgerichtet sind, junge Auszubildende zu gewinnen und zu halten (Kapitel 6.3 und 6.4).³

³ Ein weiterer zusätzlicher Schwerpunkt der 2019-er Befragung war der betriebliche Einsatz von Robotertechnik. In der Teilstichprobe für Bremen gab es allerdings nur 10 Fälle, in denen zum Befragungszeitraum Roboter eingesetzt wurden. Aufgrund der geringen Fallzahl können die Ergebnisse zu diesem Thema auf der Ebene des Bundeslandes Bremen nicht dargestellt werden.

2 DATENBASIS

Die in Form von mündlichen Interviews stattfindende Befragung bei Betriebsinhaberinnen und -inhabern, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Bremen ansässiger Betriebe erfolgte in den Monaten Juli bis November 2019. Für die Befragungsjahr 2019 liegen verwertbare Interviews von bundesweit 15.439 Betrieben vor, darunter 832 aus Bremen. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

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

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

(1) Als „Beschäftigte“ werden im IAB-Betriebspanel alle Personen angesehen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit, unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben und unabhängig von ihrer Stellung im Betrieb. Im IAB-Betriebspanel werden als Beschäftigte also auch 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/Solo-Selbstständige) 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 Beschäftigendaten des IAB-Betriebspanels in der Regel auf den Stichtag 30.06. beziehen.

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

Die Daten des aktuellen IAB-Betriebspanels werden differenziert für einzelne Betriebsgrößenklassen dargestellt. Die Zuordnung der Betriebe zu einzelnen Betriebsgrößenklassen erfolgt entsprechend der seit dem 1. Januar 2005 geltenden KMU-Definition der Europäischen Union. Danach werden im Bericht folgende Betriebsgrößenklassen ausgewiesen:

- Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten),
- Kleinbetriebe (Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten),
- Mittelbetriebe (Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten) und
- Großbetriebe (Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten).

In der folgenden Tabelle 1 ist die Verteilung der Betriebe sowie der Beschäftigten auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen für Bremen, die westdeutschen Großstädte sowie den Bundesdurchschnitt dargestellt.

Tabelle 1: Verteilung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt

Betriebsgrößenklasse	Betriebe			Beschäftigte		
	Bremen	westd. Großstädte	Bundesdurchschnitt	Bremen	westd. Großstädte	Bundesdurchschnitt
	%			%		
Kleinstbetriebe (<10 Beschäftigte)	62	67	67	11	13	15
Kleinbetriebe (10-49)	29	27	27	25	24	28
Mittelbetriebe (50-249)	8	5	5	29	25	28
Großbetriebe (250 und mehr)	1	1	1	35	38	29
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2019

Die Zuordnung der befragten Betriebe zu einzelnen Branchen bzw. Branchengruppen erfolgt in Anlehnung an die seit dem 01.01.2008 geltende Klassifikation der Wirtschaftszweige. Im vorliegenden Ergebnisbericht werden folgende Branchen ausgewiesen:

- Verarbeitendes Gewerbe
- Baugewerbe
- Handel/Reparatur
- Logistik
- Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen⁴
- Sonstige Dienstleistungen⁵

⁴ Informationstechnologische Dienstleistungen, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Wach- und Sicherheitsdienste.

- Gesundheits- und Sozialwesen
- Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck
- Restliche Bereiche⁶

Die folgende Tabelle 2 gibt einen Überblick über die Verteilung der rund 16,1 Tsd. bremischen Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entsprechend ihrer Branchenzugehörigkeit und ihrer Beschäftigtenzahl.

Tabelle 2: Struktur der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branche	Betriebsgrößenklasse: Betriebe mit... Beschäftigten			
	< 10	10 bis 49	50 bis 249	ab 250
	%			
Verarbeitendes Gewerbe	39	47	12	2
Baugewerbe	67	25	8	0
Handel/Reparatur	60	34	5	0
Logistik	49	38	9	4
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	64	27	8	2
Sonstige Dienstleistungen	72	22	6	0
Gesundheits- und Sozialwesen	57	32	10	2
Öffentliche Verw./Org. ohne Erwerbszweck	61	23	12	5
Insgesamt	61	29	8	1

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2019. Hochgerechnete Werte der Stichprobe auf Basis der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Der Wert 0 bedeutet weniger als 1 %, jedoch mehr als nichts. Abweichungen zu 100 % aufgrund von Rundungsdifferenzen möglich.

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

⁵ Beherbergung und Gastronomie, Kunst/Unterhaltung/Erholung/Sport, sonstige personenbezogene Dienstleistungen (z. B. Wäschereien, Friseurgewerbe, Sauna), Erziehung und Unterricht.

⁶ Land- und Forstwirtschaft/Fischerei, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, Energie- und Wasserversorgung/Abfallentsorgung.

Großstädte“ bezeichnet, durchgeführt.⁷ 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: Zunächst wurden die befragten Betriebe entsprechend der realen Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen gewichtet, d. h. für jeden Betrieb wurde ein Hochrechnungsfaktor berechnet. Die sich so ergebende, hochgerechnete Stichprobe entspricht der Gesamtzahl aller Betriebe in Bremen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis (Soll-Vorgabe).⁸ 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 des-

⁷ Die vorgenommene regionale Zuordnung erfolgt in Anlehnung an die sogenannten BIK-Regionen. Jede Gemeinde in Deutschland lässt sich in Abhängigkeit von der Bevölkerungszahl einem BIK-Regionstyp zuordnen. BIK-Regionen sind eine bundesweite räumliche Gliederungssystematik, die die Stadt-Umland-Beziehungen auf Gemeindeebene für Ballungsräume, Stadtregionen, Mittel- und Unterzentren darstellt. Die Bezeichnung „BIK“ geht zurück auf das Institut „BIK Aschpurwis + Behrens GmbH“. Diese regionalen Strukturtypen klassifizieren Regionen gemäß ihrer Bevölkerungszahl, wobei die Zuordnung nicht die Größe der Gemeinde selbst angibt, sondern die Menge der Bevölkerung des Raumes, in den die Gemeinde funktional eingebunden ist. Für Regionalvergleiche wird im vorliegenden Bericht die BIK-Regionsgrößenklasse 10, d. h. die Gesamtheit der sogenannten regionalen Kerne in Westdeutschland mit 500.000 und mehr Einwohnern verwendet (GKBIK10). Die Gesamtheit dieser Kerne wird folgend als „westdeutsche Großstädte“ bezeichnet. Auf letztere Vergleichsgruppe entfällt hochgerechnet rund ein Viertel aller westdeutschen Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

⁸ 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.

halb 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 %).

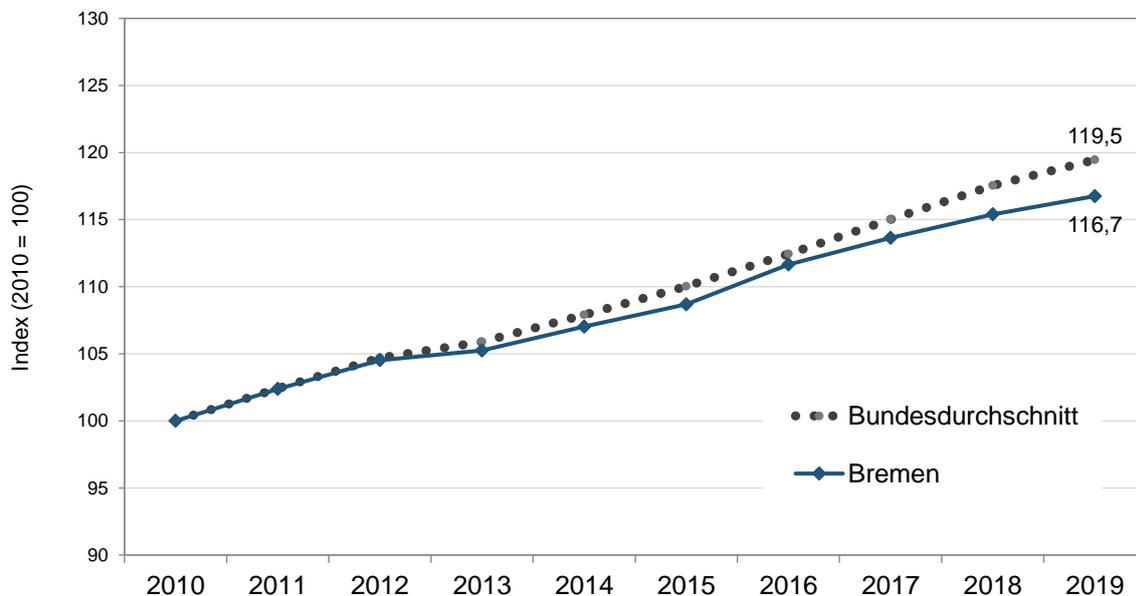
Alle nachfolgenden Auswertungen beziehen sich ausschließlich auf Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

3 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

3.1 BESCHÄFTIGUNG

Seit 2010 ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bremen stetig gestiegen. Der in den letzten zehn Jahren erzielte Zuwachs in Höhe von 16,7 % lag allerdings deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. Diese Differenz hängt vor allem mit den unterschiedlichen Wachstumsraten in den letzten drei Jahren zusammen. Seit 2017 blieben die bremischen Beschäftigungszuwächse immer stärker hinter den Zuwächsen im Bundesdurchschnitt zurück (vgl. Abbildung 1).⁹

Abbildung 1: Entwicklung der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bremen und im Bundesdurchschnitt



Quelle: Eigene Berechnungen und Darstellungen nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit

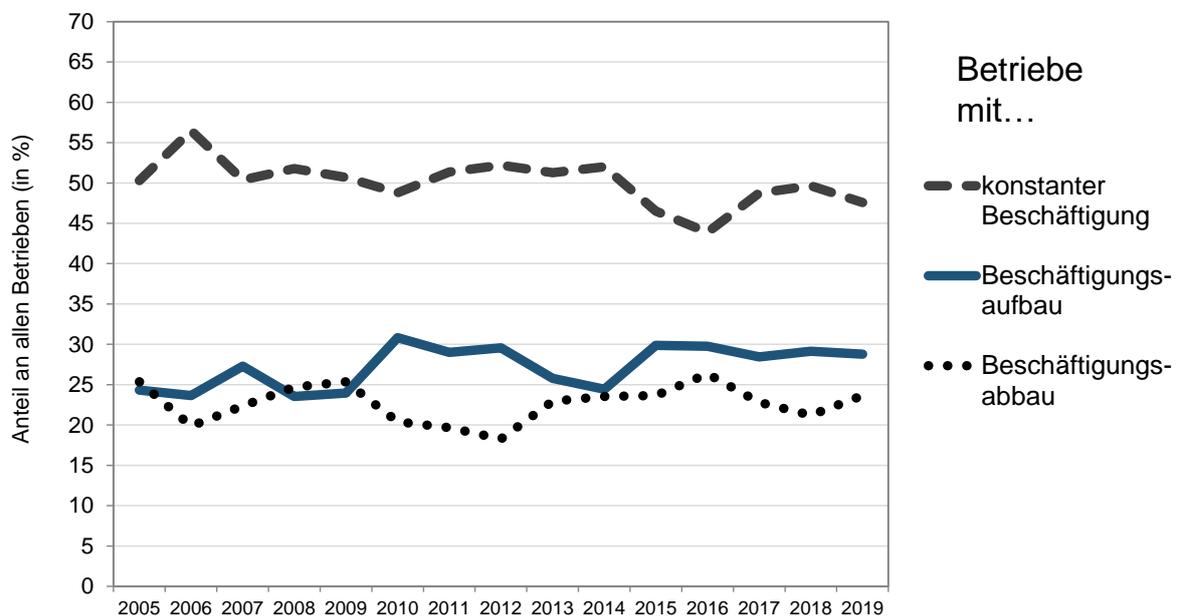
Im Jahr 2016 wurden noch rund 8,5 Tsd. zusätzliche Arbeitsplätze in Bremen geschaffen, ein Jahr später waren es 5,7 Tsd. und im Folgejahr rund 5 Tsd. Im Jahr 2019 waren es dann mit rund 4 Tsd. nur noch etwa halb so viele wie im Jahr 2016. Wie bereits im vorangegangenen Jahr fiel die jüngste Steigerung in Bremen im Jahr

⁹ Bundesagentur für Arbeit: Betriebe und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Nürnberg, 30. Juni 2019. Erstellungsdatum: 07.01.2020.

2019 mit 1,2 % nicht nur geringer als im Bundesdurchschnitt (+1,6 %), sondern war auch die zweitniedrigste Wachstumsrate aller zehn westdeutschen Bundesländer. Nur das Saarland verzeichnete mit 0,4 % einen noch geringeren Beschäftigungszuwachs als Bremen.¹⁰

Hinter dem jüngsten, deutlich abgeschwächten Beschäftigungszuwachs in Bremen standen unterschiedliche Entwicklungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Beschäftigungsentwicklung in den Betrieben



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahre 2010 bis 2019

In mehr als einem Viertel der Betriebe wurde der Personalbestand erweitert (29 %). Dieser Wert entspricht exakt dem Vorjahreswert. Der Anteil von Betrieben mit Beschäftigungsabbau betrug 24 %. Er lag um drei Prozentpunkte über dem Vergleichswert des vorangegangenen Jahres. Der Anteil von Betrieben mit konstantem Personalbestand ist entsprechend gesunken. Die Zahl der weggefallenen Arbeitsplätze war jedoch auch im letzten Jahr insgesamt kleiner als die in den Betrieben mit posi-

¹⁰ Bundesagentur für Arbeit: Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008). Deutschland, Ländern und Regionaldirektionen (Arbeitsort). Stichtag: 30.06.2019. Erstellungsdatum: 29.08.2019.

ver Entwicklung zusätzlich geschaffenen Arbeitsplätze.¹¹ Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr fiel der Zuwachs jedoch, wie oben schon dargestellt, erheblich geringer aus – und zwar bereits vor dem Beginn der Corona-Krise im ersten Quartal des Jahres 2020. Die gegenwärtige Krise trifft somit auf ein gegenüber den Vorjahren bereits deutlich geschwächtes Umfeld. Aufgrund der Corona-Krise dürfte der Anteil von Betrieben mit Beschäftigungsabbau im Jahr 2020 nochmal deutlich zunehmen, und vermutlich erstmals seit vielen Jahren höher ausfallen, als jener der Betriebe mit Beschäftigungswachstum. In der Folge wird die Zahl der zusätzlich geschaffenen Arbeitsplätze in den wachsenden Betrieben vermutlich nicht groß genug ausfallen, um die zahlreichen, in den schrumpfenden Betrieben wegfallenden Stellen, zu ersetzen.

3.2 EINSTELLUNGEN UND ABGÄNGE

Im Zeitraum von 2010 bis 2019 ist Zahl der Beschäftigten in Bremen um rund 48 Tsd. gewachsen. Das entspricht einem Wachstum von durchschnittlich rund 4,8 Tsd. zusätzlichen Arbeitsplätzen pro Jahr. Die saldierten Größen bilden allerdings nur einen Bruchteil der Gesamtdynamik auf dem Arbeitsmarkt ab. Hinter diesen Nettoveränderungen verbergen sich häufig umfangreiche Bruttoströme. Die reine Betrachtung der Netto-Bestandsveränderung vermittelt somit fälschlicherweise das Bild eines relativ starren Arbeitsmarktes. Ein umfassenderes Bild von der Dynamik am Arbeitsmarkt liefern die hinter den Stichtagszahlen stehenden Stromgrößen, d. h. die Zahl der Einstellungen und Personalabgänge.¹² Wie die folgenden Ausführungen zeigen werden, ist dieser „Personalumschlag“ deutlich höher als der reine Stellenzuwachs.

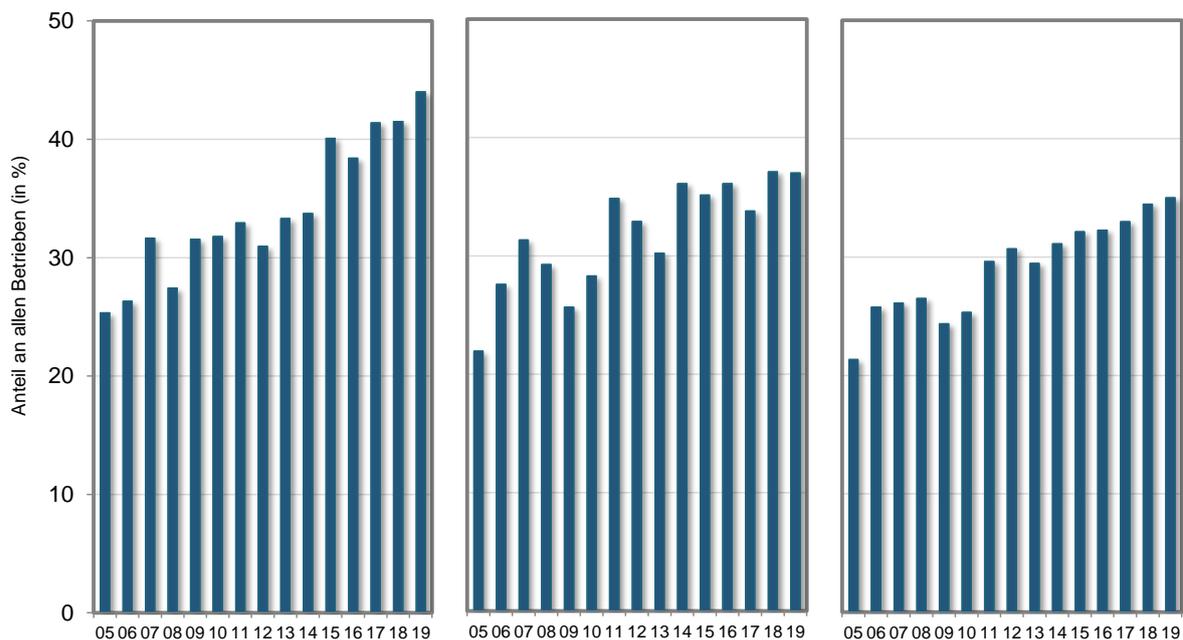
Einstellungen

¹¹ Eine Verringerung des Personalbestandes in einem einzelnen Betrieb kann als Indikator für eine wirtschaftliche Krise betrachtet werden. Wenn etwa infolge eines Einbruchs der Nachfrage nach den angebotenen Produkten und Leistungen auch der Bedarf an Arbeitskräften zurückgeht, wird der Betrieb früher oder später gezwungen sein, sein Personal zu verringern. Eine Reduzierung des Personalbestandes kann aber auch damit zusammenhängen, dass – insbesondere in Zeiten von Fachkräfteengpässen –, fluktuationsbedingte Abgänge (z.B. Mitarbeiterkündigungen, Wechsel von Mitarbeitern in den Ruhestand) nicht adäquat ersetzt werden können.

¹² Siehe hierzu auch: Smets, F.: Dynamik des regionalen Arbeitsmarktes Bremen. IAB-Regional. IAB Niedersachsen-Bremen, Nr. 02/2009.

Im ersten Halbjahr 2019 wollten 52 % der bremischen Betriebe neues Personal einstellen. Im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte betrug der Anteil ebenfalls 52 %, im Bundesdurchschnitt 49 %. Der tatsächliche Anteil von Betrieben mit Personaleinstellungen war allerdings in allen Regionen kleiner. In Bremen stellten 44 % aller Betriebe neue Arbeitskräfte ein.¹³ Damit konnten 85 % der Betriebe mit Einstellungsabsichten ihren Bedarf an neuem Personal vollständig oder teilweise decken. Rund 15 % der Betriebe mit Personalbedarf hätten gerne eingestellt, konnten dies aber aus verschiedenen Gründen nicht realisieren. Bezogen auf alle Betriebe entspricht dies einem Anteil von 8 %. In Bremen lag der Anteil von Betrieben mit Einstellungen geringfügig über dem Niveau des Vorjahres (2018: 42 %). Wie bereits in den Vorjahren war der Anteil von Betrieben mit vorgenommenen Personaleinstellungen deutlich höher als im Durchschnitt westdeutscher Großstädte (2018: 37 %, 2019: 37 %) und im Bundesdurchschnitt (2018: 34 %, 2019: 35 %) (vgl. Abbildung 3).

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



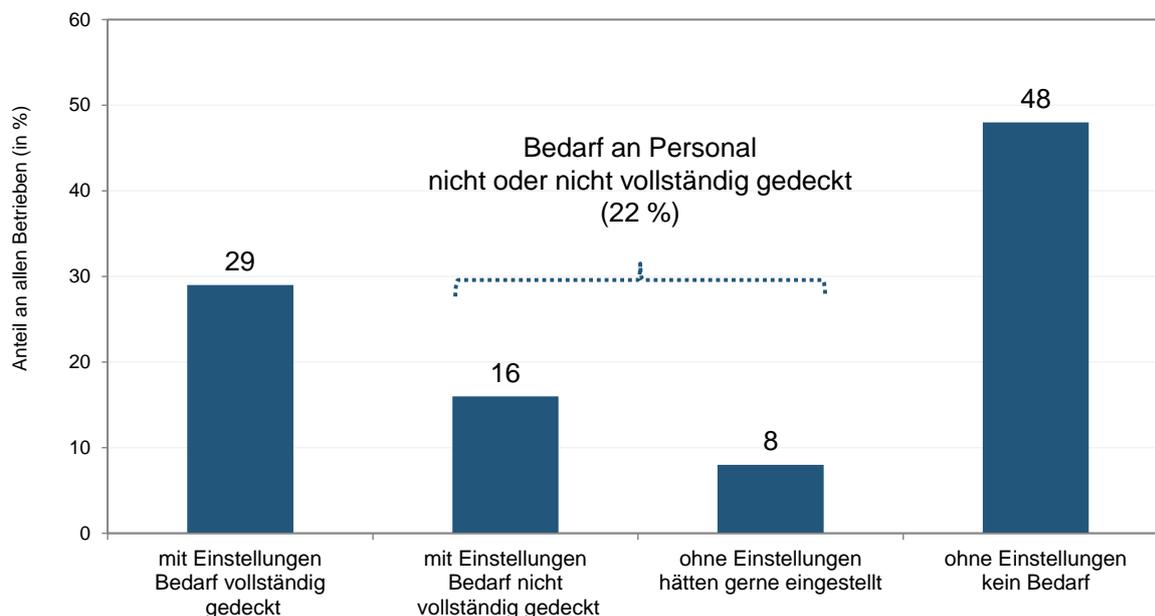
Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahre 2005 bis 2019

¹³ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich Angaben zu Einstellungen und Personalabgängen aus methodischen Gründen stets auf das erste Halbjahr des jeweiligen Befragungsjahres.

Der höhere Anteil von Betrieben mit Personaleinstellungen hängt damit zusammen, dass es den bremischen Betrieben offensichtlich besser gelungen ist, ihren Bedarf an Personal zu decken. Bei einem ähnlich hohen Anteil von Betrieben mit Einstellungsabsichten (siehe oben) konnten im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte lediglich 71 % und im Bundesdurchschnitt 70 % neues Personal einstellen. Mit 29 bzw. 30 % waren die Anteile von Betrieben ohne Einstellungen - trotz vorhandenen Personalbedarfs – rund doppelt so hoch wie in Bremen.

Die Mehrheit der bremischen Betriebe mit Personalbedarf konnte diesen durch die vorgenommenen Einstellungen vollständig decken (56 % aller Betriebe mit Bedarf bzw. 29 % aller Betriebe). In den anderen Fällen gelang dies nur teilweise, d. h. die betroffenen Betriebe hätten gerne (noch) weitere Arbeitskräfte eingestellt. 48 % der bremischen Betriebe hatten im betrachteten Zeitraum keinen Bedarf an neuen Arbeitskräften (vgl. Abbildung 4).¹⁴

Abbildung 4: Personaleinstellungen und Grad der Bedarfsdeckung



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019

¹⁴ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels bezieht sich die Erfassung von Einstellungen und Abgängen aus erhebungstechnischen Gründen stets auf das jeweils erste Halbjahr (und nicht auf das ganze Jahr).

Bei rund 39 % der Betriebe wurde mit den Neueinstellungen auf eine zusätzliche Nachfrage nach Personal reagiert. Bezogen auf alle Betriebe in Bremen entspricht dies einem Anteil von 17 % (2018: 13 %). In 61 % der Betriebe mit Einstellungen - bzw. 28 % aller Betriebe in Bremen - gab es zwar Personalzugänge, zugleich aber auch Personalabgänge. Hier dienten die Einstellungen (auch) dazu, ausgeschiedenes Personal zu ersetzen (2018: 29 %). In weiteren 10 % aller Betriebe wurde ausschließlich Personal freigesetzt. Insgesamt wurde in etwas mehr als der Hälfte der Betriebe „Personal bewegt“ (55 %, 2018: 53 %). In Bremen gab es insgesamt einen größeren Anteil von Betrieben mit Personalbewegungen als im Durchschnitt westdeutscher Großstädte und im Bundesdurchschnitt (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Struktur der Personalbewegungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt

Personalbewegungen	Bremen	westdeutsche Großstädte	Bundesdurchschnitt
	%		
nur Einstellungen	17	13	13
Einstellungen und Abgänge	28	23	22
nur Abgänge	10	12	10
keine Personalbewegungen	45	51	55
Summe	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019

Die Wahrscheinlichkeit für Personalbewegungen steigt erwartungsgemäß mit der Größe eines Betriebes (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Struktur der Personalbewegungen nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	ausschließ- lich Einstel- lungen	Einstellun- gen und Ab- gänge	ausschließ- lich Abgänge	keine Ein- stellungen, keine Ab- gänge
	%			
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	15	12	11	63
Kleinbetriebe (10-49)	23	44	12	22
Mittelbetriebe (50-249)	11	81	2	7
Großbetriebe (250 und mehr)	4	93	0	3
Insgesamt	17	28	10	45

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019. Abweichungen zu 100 % aufgrund von Rundungsdifferenzen möglich.

Während knapp zwei Drittel der Kleinstbetriebe weder eingestellt haben noch Personalabgänge zu verzeichnen hatten, ist in fast allen Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten neues Personal eingestellt worden und zugleich sind auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgeschieden. Aber auch in kleinen Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten sind Personalbewegungen weit verbreitet: In fast 80 % der Betriebe dieser Größenklasse gab es Neueinstellungen und/oder Personalabgänge innerhalb der ersten sechs Monate des letzten Jahres. Mit Ausnahme von Kleinstbetrieben sind Personalbewegungen somit der „Normalzustand“.

Mit einem Anteil von fast drei Viertel gab es im letzten Jahr überdurchschnittlich viele Betriebe mit Personalbewegungen im Verarbeitenden Gewerbe. In vielen Fällen waren dort zugleich Zu- als auch Abgänge zu verzeichnen. Zahlreiche Neueinstellungen dienten offensichtlich dazu, ausgeschiedene Arbeitskräfte zu ersetzen. Gleichzeitig gab es bei 17 % der Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe ausschließlich Personalabgänge. In keiner anderen Branche war der Anteil höher (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Struktur der Personalbewegungen nach Branchen

Branche	ausschließ- lich Einstel- lungen	Einstellun- gen und Ab- gänge	ausschließ- lich Abgänge	keine Ein- stellungen, keine Ab- gänge
	%			
Verarbeitendes Gewerbe	18	36	17	28
Baugewerbe*	16	29	12	42
Handel/Reparatur	13	30	10	47
Logistik	15	22	9	54
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	21	24	9	47
Sonstige Dienstleistungen	13	33	14	40
Gesundheits- und Sozialwesen	13	31	6	51
Öffentl. Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	37	12	5	46
Insgesamt	17	28	10	45

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019. *In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar. Abweichungen zu 100 % aufgrund von Rundungsdifferenzen möglich.

Mit Ausnahme der Sonstige Dienstleistungen gab es in allen Branchen mehr Betriebe, in denen ausschließlich Personaleinstellungen vorgenommen wurden, als solche mit ausschließlich Personalabgängen. Besonders positiv fiel die Relation im Bereich der Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck aus. Dort kamen auf einen Betrieb bzw. eine Dienststelle mit ausschließlich Personalabgängen rund sieben mit ausschließlich Neueinstellungen.

Im Durchschnitt wurden 5,5 Arbeitskräfte pro Betrieb neu eingestellt (bezogen auf alle Betriebe in Bremen mit Einstellungen im ersten Halbjahr 2019). Die durchschnittliche Zahl der pro Betrieb neu eingestellten Personen ist damit geringfügig gesunken (2018: 5,6; 2017: 6,5 Neueinstellungen pro Betrieb). In der Mehrheit der Betriebe lag die Zahl der neu eingestellten Personen weit unter dem ermittelten Durchschnittswert. Rund 44 % der Betriebe mit Einstellungen haben nur eine einzige Person neu eingestellt. Dies war besonders typisch für die Gruppe der einstellenden Kleinbetriebe, von denen insgesamt nur rund ein Viertel Personaleinstellungen im hier betrachteten ersten Halbjahr vorgenommen hat (27 %). Etwas mehr als drei Viertel der

Kleinstbetriebe mit Personaleinstellungen stellte lediglich eine Arbeitskraft ein (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Betriebe mit Einstellungen und durchschnittliche Zahl der eingestellten Arbeitskräfte nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Einstellungen	Betriebe mit...		
		1 Einstellung	2 Einstellungen	3 oder mehr
	%	%		
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	27	78	13	8
Kleinbetriebe (10-49)	67	32	29	40
Mittelbetriebe (50-249)	92	7	9	84
Großbetriebe (250 und mehr)	97	1	1	98
Insgesamt	44	44	19	37

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2019

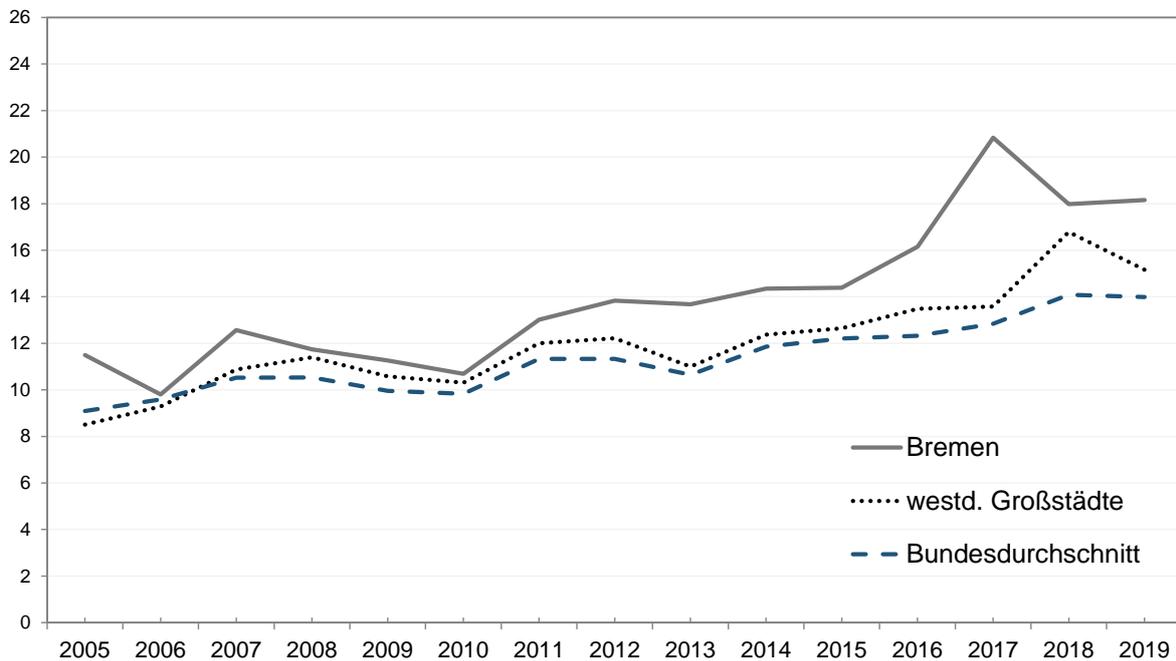
Bei Betrieben ab 50 Beschäftigten zeigt sich dann ein ganz anderes Bild: Bei Mittelbetrieben wurden überwiegend mindestens drei Arbeitskräfte eingestellt; bei Großbetrieben traf die sogar für nahezu alle Befragten zu.

Beschäftigungsdynamik

Insgesamt lag der „Personalumschlag“ in Bremen ungefähr auf dem Niveau des vorangegangenen Jahres. Dies zeigt sich in der Entwicklung der Labour-Turnover-Rate (LTR).¹⁵ Wenngleich die Dynamik auf dem bremischen Arbeitsmarkt stagniert, war sie weiterhin höher als in vielen anderen Bundesländern (vgl. Abbildung 5).

¹⁵ Labour-Turnover-Rate = Einstellungsrate + Abgangsrate. Einstellungsrate = Einstellungen im ersten Halbjahr / Beschäftigte im Durchschnitt des ersten Halbjahres. Abgangsrate = Abgänge im ersten Halbjahr / Beschäftigte im Durchschnitt des ersten Halbjahres.

Abbildung 5: Entwicklung der Labour-Turnover-Rate in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahre 2005 bis 2019

Mit zuletzt rund 18 % lag die Labour-Turnover-Rate um rund vier Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt (14 %) und drei über dem Durchschnitt aller westdeutschen Großstädte (15 %). In Bremen wurden somit häufiger Stellen neu besetzt bzw. wechseln Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer häufiger ihren Arbeitgeber als in anderen Regionen.¹⁶ Über die Gründe der im letzten Jahr erfolgten Personalabgänge informiert der folgende Abschnitt.

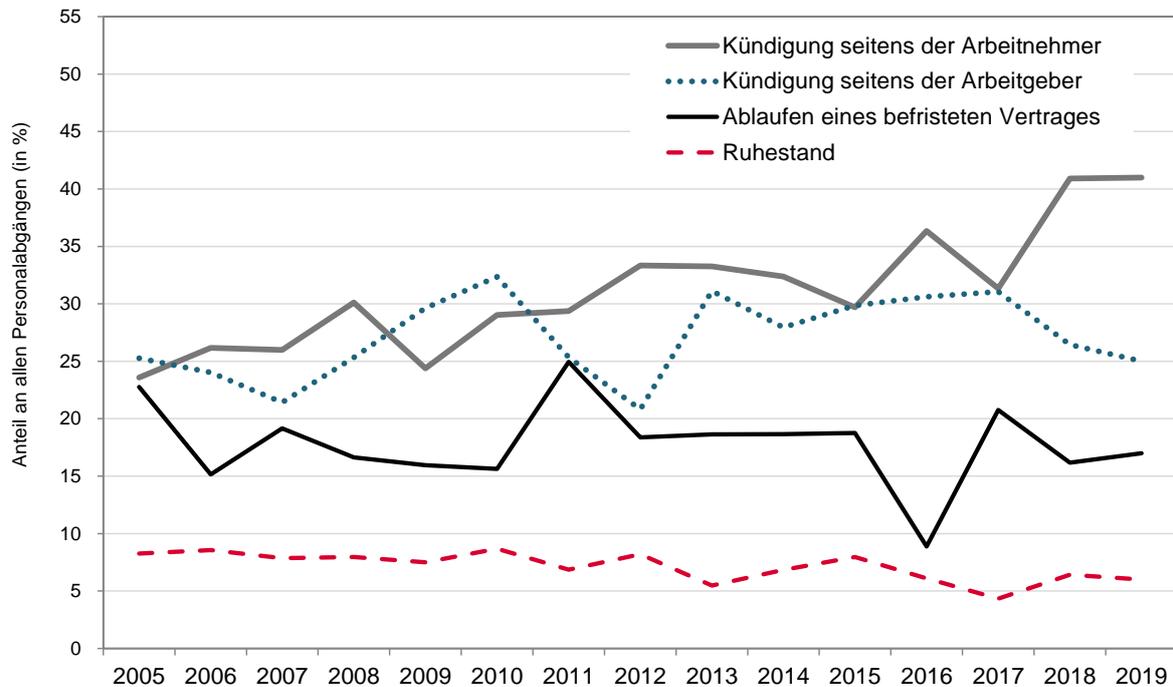
Personalabgangsgründe

In 38 % aller bremischen Betriebe ist mindestens eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer im hier betrachteten Zeitraum ausgeschieden. In Bremen gab es damit, wie bereits im Vorjahr, mehr Betriebe mit Personalabgängen als in den Vergleichsregionen (westdeutsche Großstädte: 36 %, Bundesdurchschnitt: 32 %).

¹⁶ Unter Berücksichtigung der mit einer Hochrechnung von Befragungsdaten verbundenen Unsicherheiten ergeben sich für das erste Halbjahr 2019 rund 74 Tsd. Personalbewegungen: ca. 39 Tsd. Einstellungen und ca. 35 Tsd. Personalabgänge. Im Saldo entstanden rund 4 Tsd. zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse. Hinter dem Nettozuwachs des Bestandes standen somit deutlich größere Personalbewegungen.

Kündigungen seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer waren auch im letzten Jahr der häufigste Grund für Personalabgänge. Mit 41 % lag der Anteil auf dem Niveau des vorangegangenen Jahres (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Personalabgänge nach ausgewählten Gründen des Ausscheidens in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



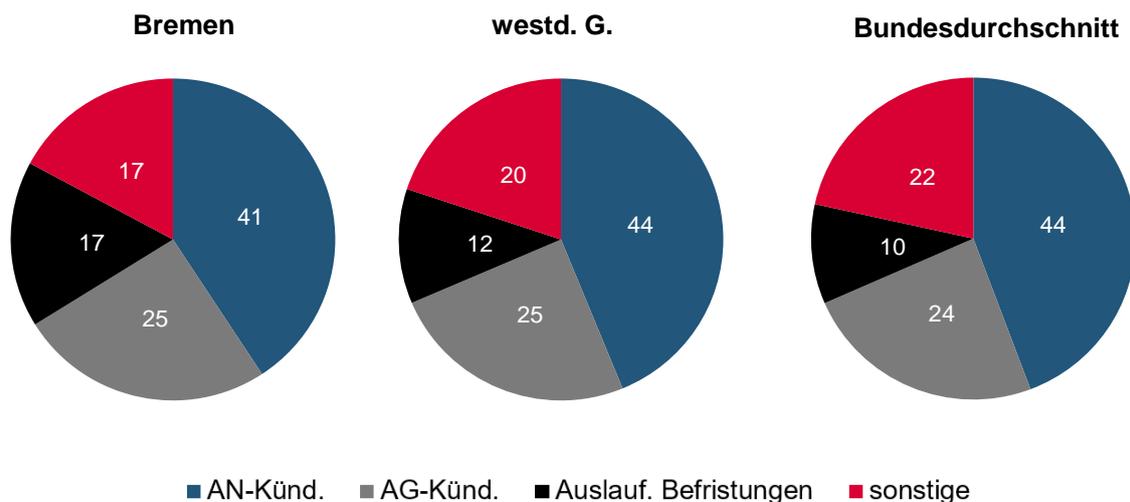
Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahre 2005 bis 2019. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe.

Aus Sicht der Beschäftigten können Betriebswechsel dazu beitragen, individuelle Beschäftigungsperspektiven und Einkommenschancen zu verbessern. Aus Sicht der Betriebe erhöhen Arbeitnehmerkündigungen jedoch den Ersatzbedarf. Aufgrund der hohen Zahl von Arbeitnehmerkündigungen dürfte dieser einen nicht unwesentlichen Teil der aktuellen betrieblichen Gesamtnachfrage nach Arbeitskräften ausmachen. Der Anteil von arbeitgeberseitig veranlassten Abgängen ist geringfügig auf 25 % gefallen, was möglicherweise auch mit den Schwierigkeiten vieler Betriebe zusammenhängen könnte, Stellen für Fachkräfte zu besetzen (siehe hierzu ausführlich Kapitel 5). Auf dem dritten Rang folgen Abgänge, die mit dem Auslaufen befristeter Verträge zusammenhängen. Im Jahr 2019 betrug dieser Anteil 17 %. Die Bedeutung von Personalabgängen, die auf das altersbedingte Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu-

rückzuführen sind, ist in den letzten Jahren tendenziell zurückgegangen, und zwar von rund 8 % Mitte der 2000er Jahre auf zuletzt 6 %

Im Durchschnitt westdeutscher Großstädte und im Bundesdurchschnitt war eine ähnliche Rangfolge der Personalabgangsgründe zu beobachten (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Personalabgänge nach Gründen des Ausscheidens in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019

Bei einer ähnlichen Rangfolge war der Anteil von Kündigungen seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bremen etwas kleiner als in den Vergleichsregionen. Dagegen spielten Abgänge, die mit dem Auslaufen befristeter Verträge zusammenhingen, eine deutlich größere Rolle (siehe hierzu ausführlich Kapitel 4).

Im vorangegangenen Jahr hatten viele kleinere Betriebe Probleme, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten. So entfielen z. B. mehr als die Hälfte aller in Kleinstbetrieben erfolgten Personalabgänge im ersten Halbjahr 2018 auf Arbeitnehmerkündigungen. Großbetriebe hatten es dagegen weit seltener mit Mitarbeiterkündigungen zu tun. Nur rund ein Drittel der erfolgten Personalabgänge erfolgte auf Wunsch der Beschäftigten. Diese Situation hat sich im Jahr 2019 gewandelt. In der Gruppe der Kleinstbetriebe gab es zuletzt mehr „unfreiwillige“ als „freiwillige“ Abgänge (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Personalabgangsgründe nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Kündigung seitens der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers	Kündigung seitens des Betriebes	Ablaufen eines befristeten Vertrages	Ruhestand
	%			
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	37	42	2	2
Kleinbetriebe (10-49)	37	23	30	4
Mittelbetriebe (50-249)	38	30	13	3
Großbetriebe (250 und mehr)	48	16	13	14
Insgesamt	41	25	17	6

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe.

Der gegenüber den Vorjahren gestiegene Anteil von arbeitgeberseitig veranlassten Personalabgängen bei Kleinstbetrieben ist insofern überraschend, als gerade Betriebe dieser Größe überdurchschnittlich häufig Probleme haben, überhaupt geeignetes Personal für angebotene Stellen zu finden, und daher ein starkes Interesse am Halten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben müssten. Das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge spielte bei Betrieben dieser Größenklasse demgegenüber keine Rolle.

Befristungen sind vor allem für Betriebe ab 10 Beschäftigten bedeutsam, was die überdurchschnittlich hohen Anteile von Personalabgängen aufgrund des Ablaufens einer Befristung erklärt (siehe hierzu auch Kapitel 4). In Großbetrieben waren auch Abgänge in den Ruhestand von größerer Bedeutung als in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten. Mehr als jeder zehnte Personalabgang erfolgte dort aus altersbedingten Gründen. Hierin spiegelt sich der Befund aus der vorletzten Befragung des Jahres 2018, wonach vor allem Großbetriebe zukünftig mit Problemen wegen der Überalterung ihrer Belegschaft rechneten.¹⁷

Die Herausforderung alternder Belegschaften, gemessen an der Bedeutung altersbedingter Abgänge, betrifft überdurchschnittlich stark das Verarbeitende Gewerbe.

¹⁷ Vgl. Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Bremen. Ergebnisse der Befragung 2018. Bremen 2019.

Dies hängt vermutlich mit der größeren Zahl von Großbetrieben in dieser Branche zusammen. Rund ein Sechstel der Abgänge, und damit mehr als doppelt so viele wie im Durchschnitt der bremischen Wirtschaft, hingen mit dem Wechsel ausgeschiedener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Ruhestand zusammen. Gleichzeitig verloren Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes auch zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch arbeitnehmerseitige Kündigungen (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Personalabgangsgründe nach ausgewählten Branchen

Branche	Kündigung seitens der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers	Kündigung seitens des Betriebes	Ablaufen eines befristeten Vertrages	Ruhestand
	%			
Verarbeitendes Gewerbe	43	17	8	16
Handel/Reparatur	51	31	9	6
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	46	33	7	2
Sonstige Dienstleistungen	20	18	48	4
dar. Hotel- und Gaststättengewerbe*	34	44	10	0
Gesundheits- und Sozialwesen	50	18	15	5
Insgesamt	41	25	17	6

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019. *In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe.

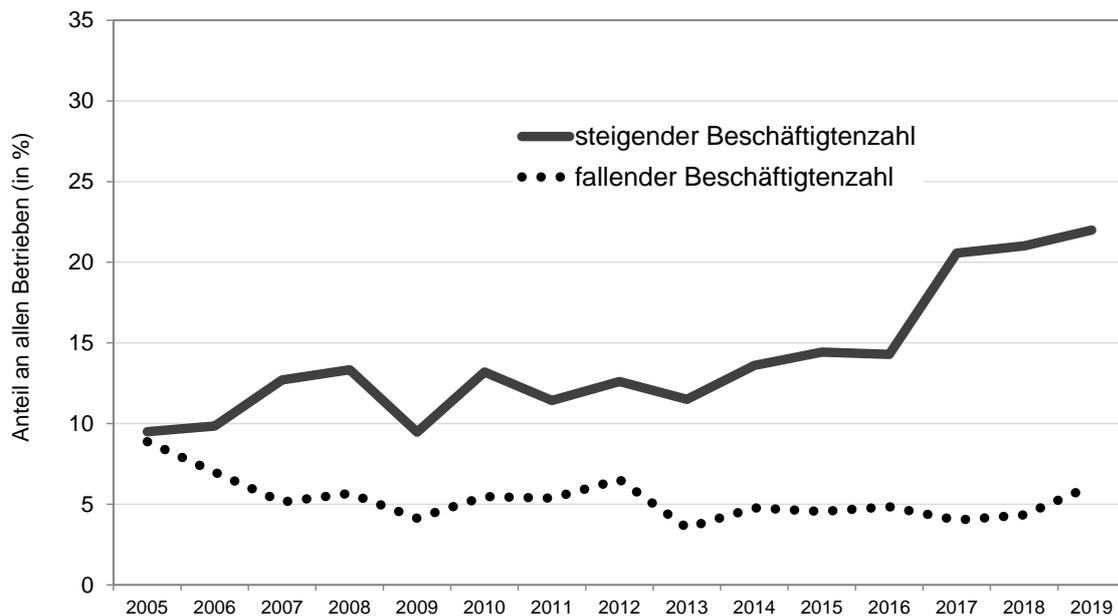
Von freiwilligen Abgängen waren auch – wie schon im vorangegangenen Jahr – der Handel und das Gesundheits- und Sozialwesen überdurchschnittlich stark betroffen.

In der Branche Sonstige Dienstleistungen (u. a. Beherbergung und Gastronomie, Friseurgewerbe, Erziehung und Unterricht), spielten Arbeitnehmerkündigungen eine deutlich geringere Rolle. Von Bedeutung war dort vor allem das Ablaufen befristeter Verträge. Dies dürfte vor allem auf Befristungen in der Unterbranche Erziehung und Unterricht zurückzuführen sein. Im Hotel- und Gaststättengewerbe, einer weiteren Unterbranche der Sonstigen Dienstleistungen, betraf dies demgegenüber nur 10 % aller Abgänge.

3.3 BESCHÄFTIGUNGSAUSSICHTEN

Für die Befragten war zum Zeitpunkt der Befragung nicht absehbar, dass es nur wenige Monate später zu tiefgreifenden Einschnitten infolge des Ausbruches des Corona-Virus kommen würde. Die zum damaligen Zeitpunkt getroffenen Einschätzungen hätten eine Fortsetzung des Beschäftigungswachstums erwarten lassen – wenn auch mit schwächeren Zuwächsen als in den Vorjahren (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Beschäftigungsaussichten der Betriebe für die nächsten 12 Monate



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahre 2005 bis 2019. Die fehlenden Angaben zu 100 % entfallen auf Betriebe, die keine Veränderungen ihres Beschäftigtenbestandes erwarteten und auf solche, die keine Prognose abgeben konnten.

Mehr als zwei Drittel der Betriebe erwarteten keine Veränderungen des Beschäftigtenbestandes (68 %). Rund jeder fünfte Betrieb gab an, die Zahl seiner Beschäftigten in den kommenden 12 Monaten steigern zu wollen. Nur 6 % rechneten demgegenüber mit Personalabbau. Dieser Anteil dürfte infolge der Corona-Krise allerdings deutlich höher ausfallen. Im Durchschnitt westdeutscher Großstädte fielen die Prognosen ähnlich aus wie in Bremen. Der Blick auf die einzelnen Branchen zeigt, dass das Verarbeitende Gewerbe bereits vor der Corona-Krise deutlich pessimistischer in die Zukunft blickte als der Rest der bremischen Wirtschaft. Mehr als jeder zehnte Betrieb ging davon aus, Personal abbauen zu müssen – und damit rund doppelt so viele wie im Durchschnitt Bremens (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Beschäftigungserwartungen nach Branchen

Branche	steigend	gleich bleibend	fallend	kann man noch nicht sagen
	%			
Verarbeitendes Gewerbe	16	65	13	6
Baugewerbe*	32	46	12	10
Handel/Reparatur	21	70	5	4
Logistik	14	80	1	5
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	25	68	4	3
Sonstige Dienstleistungen	22	65	8	5
Gesundheits- und Sozialwesen	25	70	4	1
Öffentl. Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	8	83	5	4
Insgesamt	22	68	6	4

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019. *In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar. Abweichungen zu 100 % aufgrund von Rundungsdifferenzen möglich.

Am optimistischsten fielen die Prognosen wiederum im Baugewerbe aus. Dort rechnete rund jeder dritte Befragte mit einer Steigerung der Beschäftigtenzahlen. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich der Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen¹⁸ gab es ebenfalls überdurchschnittlich viele Betriebe mit positiven Beschäftigungserwartungen.

Fazit: Die bremische Wirtschaft entwickelte sich auch im letzten Jahr sehr dynamisch, die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse ist weiter gestiegen. Der Zuwachs fiel allerdings zum wiederholten Male nicht nur schwächer aus als in den Vorjahren, sondern lag auch unter denen in anderen Bundesländern. Bereits vor dem Ausbruch des Corona-Virus und den damit verbundenen Folgen für die bremische Wirtschaft

¹⁸ Hierzu gehören u. a. Informationstechnologische Dienstleistungen, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Wach- und Sicherheitsdienste.

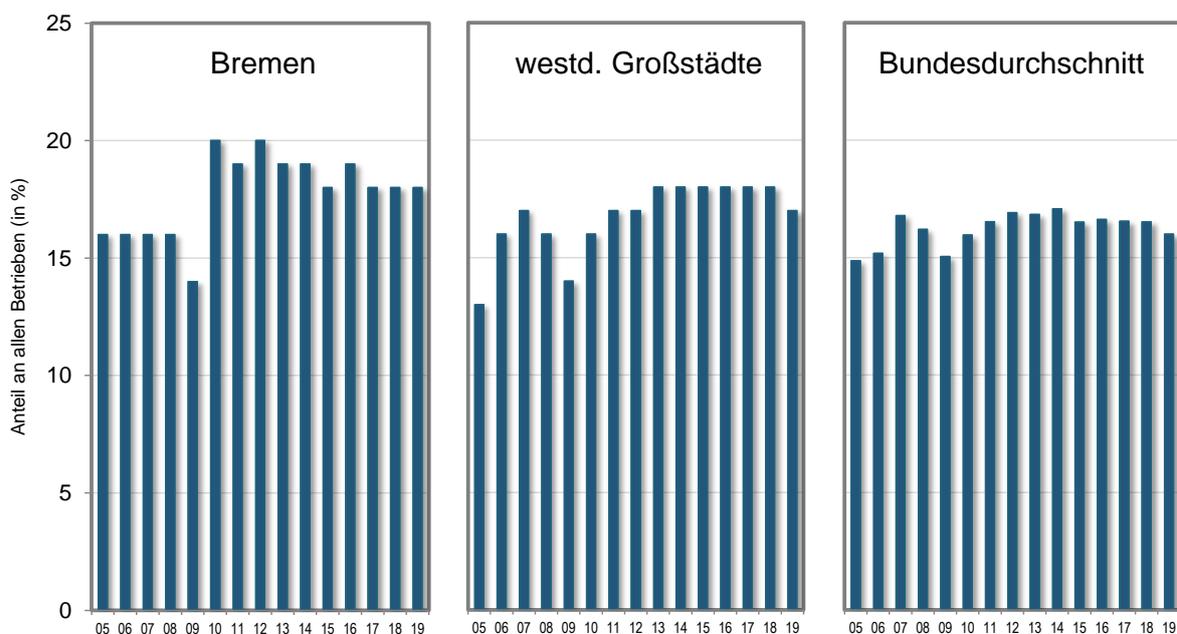
hat sich die Konjunktur merklich abgekühlt. Die aktuelle Krise trifft somit auf ein bereits geschwächtes Umfeld.

4 BEFRISTUNGEN

4.1 BETRIEBE MIT BEFRISTET BESCHÄFTIGTEN

Bis 2009 war der Anteil von Betrieben mit befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Bremen nie höher als 16 %. Im Jahr 2010 ist der Anteil auf 20 % gestiegen und liegt seitdem stabil zwischen 18 und 20 %. Im letzten Jahr betrug der Anteil 18 % - zum dritten Mal in Folge. Der für Bremen ermittelte aktuelle Anteil von Betrieben mit befristeten Arbeitsverhältnissen lag zuletzt geringfügig über den Werten der Vergleichsregionen (westdeutsche Großstädte: 17 %, Bundesdurchschnitt: 16 %) (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Betriebe mit befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahre 2005 bis 2019

Der Anteil von Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen ist im letzten Jahr bundesweit gesunken. In Bremen waren zuletzt rund 7 % der Beschäftigten befristet beschäftigt (2018: 10 %). Im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte und im Bundesdurchschnitt betragen die entsprechenden Anteile 8 bzw. 7 %.

In den einzelnen Bereichen der bremischen Wirtschaft sind befristete Beschäftigungsverhältnisse unterschiedlich stark verbreitet. Hierbei ist zu unterscheiden zwi-

schen dem Anteil der Betriebe mit befristet Beschäftigten und dem Anteil der Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag. So gibt es z. B. im Bereich der Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck (u. a. Vereine, Verbände) mit 37 % anteilig mehr Betriebe mit befristet Beschäftigten als in den Sonstigen Dienstleistungen (25 %). Der Anteil befristet Beschäftigter an allen Beschäftigten ist in den Sonstigen Dienstleistungen aber rund dreimal so hoch. Mit 10 bzw. 9 % weisen auch die Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen sowie der Handel überdurchschnittlich hohe Anteile befristet Beschäftigter auf (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Befristete Beschäftigung nach Branchen

Branche	Betriebe mit befristet Beschäftigten	Beschäftigte mit befristetem Vertrag**
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	17	6
Baugewerbe*	5	1
Handel/Reparatur	18	9
Logistik	17	4
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	16	10
Sonstige Dienstleistungen	25	13
Gesundheits- und Sozialwesen	21	4
Öffentl. Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	37	4
Insgesamt	18	7

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019. *In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar. **Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten

Bei der Nutzung befristeter Beschäftigung stechen vor allem Großbetriebe hervor. Dies zeigt sich sowohl beim Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform als auch beim Beschäftigtenanteil. Kleinstbetriebe mit befristet Beschäftigten sind dagegen eine absolute Ausnahme: In lediglich 6 % aller Betriebe dieser Größenklasse gab es zum Stichtag einen oder mehrere befristet Beschäftigte, aber in 80 % aller Großbetriebe. Mit 7 % war der Anteil von befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten bei Großbetrieben zudem rund dreimal so groß wie bei Kleinstbetrieben (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Befristete Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit befristet Beschäftigten	Beschäftigte mit befristetem Vertrag*
	%	%
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	6	2
Kleinbetriebe (10-49)	28	6
Mittelbetriebe (50-249)	67	11
Großbetriebe (250 und mehr)	80	7
Insgesamt	18	7

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019. *Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten

Die stärkere Nutzung von Befristungen bei größeren Betrieben zeigt sich auch in der Verteilung: Drei Viertel aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag waren zum Stichtag der Befragung in einem Betrieb mit mindestens 50 Beschäftigten tätig (76 %). Der Anteil von Betrieben dieser Größe an den befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern übertraf damit deutlich deren Anteil an der bremischen Gesamtbeschäftigung (64 %). In Kleinstbetrieben arbeiten demgegenüber zwar etwas mehr als 10 % aller bremischen Beschäftigten, aber nur 3 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag. Entwicklungen auf dem bremischen Arbeitsmarkt, etwa im Hinblick auf die Art der Befristungen, werden somit in erheblichem Maße von den Entscheidungen der Personalverantwortlichen in Großbetrieben beeinflusst (siehe hierzu das folgende Kapitel 4.2).

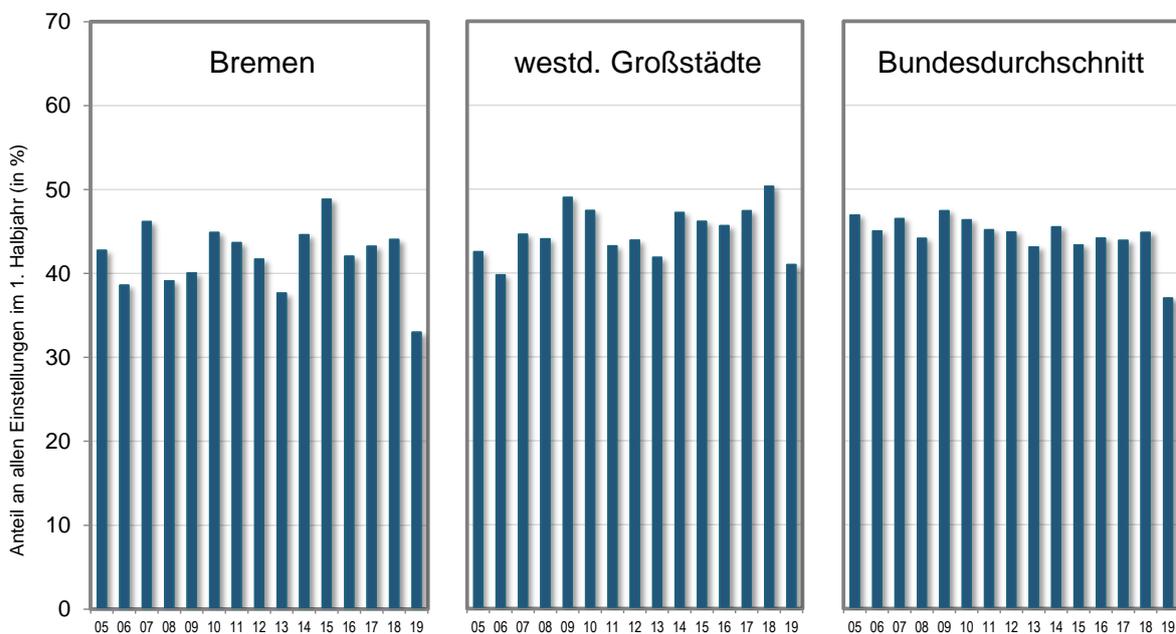
4.2 BEFRISTETE EINSTELLUNGEN

Die große Mehrheit der Beschäftigten in Bremen ist nach wie vor unbefristet beschäftigt. Der relativ kleine Anteil von befristet Beschäftigten in Höhe von 7 % täuscht allerdings darüber hinweg, dass Befristungen bei Einstellungen von relativ hoher Bedeutung sind. Dies belegen die Zahlen der aktuellen Befragung zu den vorgenommenen Personaleinstellungen der Betriebe im ersten Halbjahr 2019. In diesem Zeitraum hat fast jeder zweite Betrieb in Bremen neues Personal eingestellt (45 %). Von allen im ersten Halbjahr 2019 in Bremen neu eingestellten Arbeitskräften erhielt jeder

dritte nur einen befristeten Arbeitsvertrag. Der Anteil von Befristungen bei Neueinstellungen ist damit wesentlich höher als bei den Beschäftigten insgesamt.

Im Vergleich zum vorangegangenen Beobachtungszeitraum hat sich der Anteil befristeter an allen Neueinstellungen deutlich verringert. Der aktuelle Wert ist der niedrigste im Zeitraum von 2005 bis 2019. Die Entwicklung in Bremen folgte damit dem bundesweiten Trend. Im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte wie auch im Bundesdurchschnitt sind die Anteile befristeter Einstellungen ebenfalls deutlich gesunken – auf 41 bzw. 37 % (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Entwicklung befristeter Personaleinstellungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



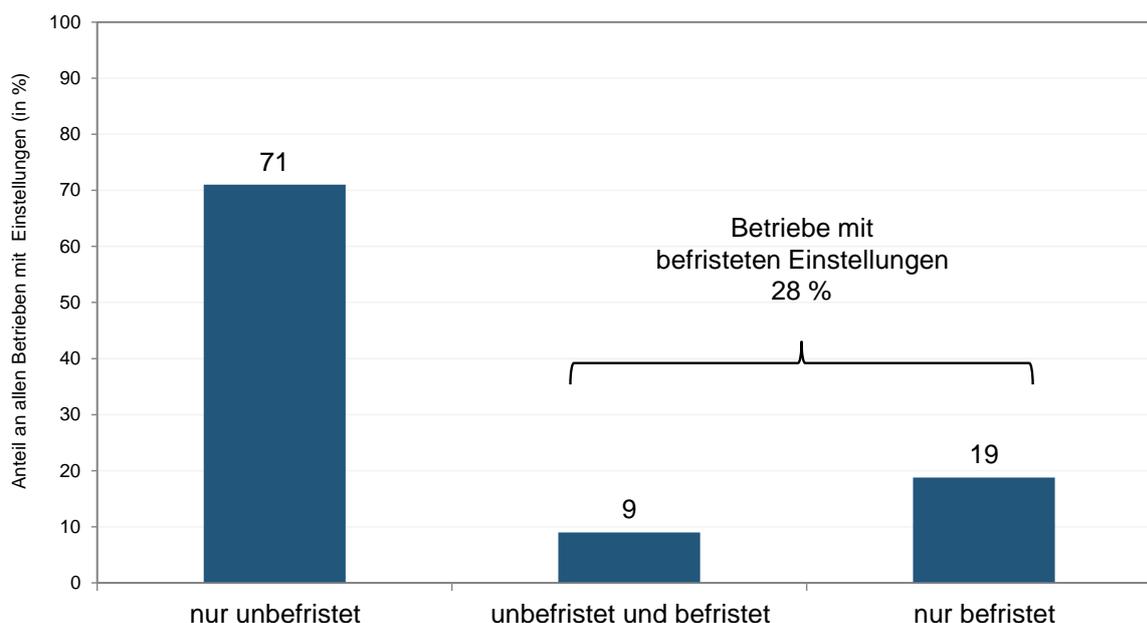
Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahre 2001 bis 2019

Dass der Anteil befristeter an allen Einstellungen gegenüber den Vorjahren kleiner geworden ist, hängt möglicherweise mit den Schwierigkeiten zahlreicher Betriebe bei der Gewinnung von (qualifizierten) Arbeitskräften zusammen, u. a. sichtbar an der stetigen Steigerung der Vakanzzeiten bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte sowie der Nichtbesetzungsquote (siehe hierzu ausführlich Kapitel 5).

Ist der Gebrauch von befristeten Arbeitsverträgen auf einzelne, eingrenzbar Segmente der bremischen Wirtschaft beschränkt, oder werden Befristungen in allen Bereichen genutzt? Die Daten der Befragung zu den Einstellungen im ersten Halbjahr

2019 zeigen, dass sich der Gebrauch von Befristungen auf eine Minderheit beschränkt. Nur etwas mehr als jeder vierte Betrieb stellte befristet ein. Von diesen stellte rund ein Drittel sowohl unbefristet als auch unbefristet ein. Die übrigen rund zwei Drittel der Betriebe stellten ihre neuen Mitarbeiter ausnahmslos befristet ein (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Personaleinstellungen und Befristungen



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2019

In den einzelnen Branchen der bremischen Wirtschaft wurde unterschiedlich stark von Befristungen Gebrauch gemacht. Am verbreitetsten waren befristete Einstellungen im Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck. Bei etwas mehr als der Hälfte der Betriebe bzw. Dienststellen mit Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2019 wurde mindestens einer der neu eingestellten Mitarbeiter nur befristet eingestellt. Demgegenüber steht das Baugewerbe, in dem nahezu alle Betriebe fast ausnahmslos unbefristet eingestellt haben. Bei den beiden genannten Bereichen sind die ermittelten Anteilswerte allerdings mit einer gewissen Vorsicht zu verwenden, da die der Berechnung zugrundeliegenden Fallzahlen relativ klein sind. In der vergleichsweise beschäftigungsstarken Branche Verarbeitendes Gewerbe war der Gebrauch von Befristungen, ähnlich wie im Baugewerbe, auf eine Minderheit der Betriebe beschränkt. Der Gebrauch von Befristungen findet sich häufiger in den ein-

zelen Branchen des Dienstleistungssektors. Im Handel wie auch in der Branche Sonstige Dienstleistungen (u. a. Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseurhandwerk, Erziehung und Unterricht) schlossen jeweils rund ein Viertel aller Betriebe mit Einstellungen ausnahmslos befristete Arbeitsverträge ab (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Personaleinstellungen und Befristungen nach Branchen

Branche	Betriebe mit... Einstellungen		
	nur unbefristet	mit beidem	nur befristet
	%		
Verarbeitendes Gewerbe	79	8	12
Baugewerbe*	93	0	7
Handel/Reparatur	65	9	26
Logistik	59	16	26
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	75	9	16
Sonstige Dienstleistungen	65	8	26
Gesundheits- und Sozialwesen	75	8	16
Öffentl. Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	48	30	23
Insgesamt	71	19	9

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2019. *In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Der Gebrauch von befristeten Einstellungen korreliert sehr stark mit der Betriebsgröße: Je größer ein Betrieb ist, umso häufiger werden auch oder ausschließlich Befristungen genutzt. In der Gruppe der Großbetriebe, d. h. Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten, stellten rund zwei Drittel (auch) befristet ein. Lediglich ein Drittel verzichtete völlig auf befristete Neueinstellungen. Fast jeder dritte Großbetrieb stellte sogar ausschließlich befristet ein. Wenngleich es zwar immer noch zahlreiche Großbetriebe gibt, die nach wie vor ausnahmslos unbefristete Arbeitsverträge anbieten, scheinen befristete Neueinstellungen bei einem Teil der bremischen Großbetriebe mittlerweile zum Normalfall geworden zu sein. Von geringer Bedeutung sind Befristungen dagegen bei Kleinbetrieben, d. h. Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten. Die große Mehrheit der Betriebe dieser Größenklasse mit Personaleinstellungen

stellte nur eine einzige Arbeitskraft neu ein. In 85 % der Fälle wurde ein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen (vgl. Tabelle 13).

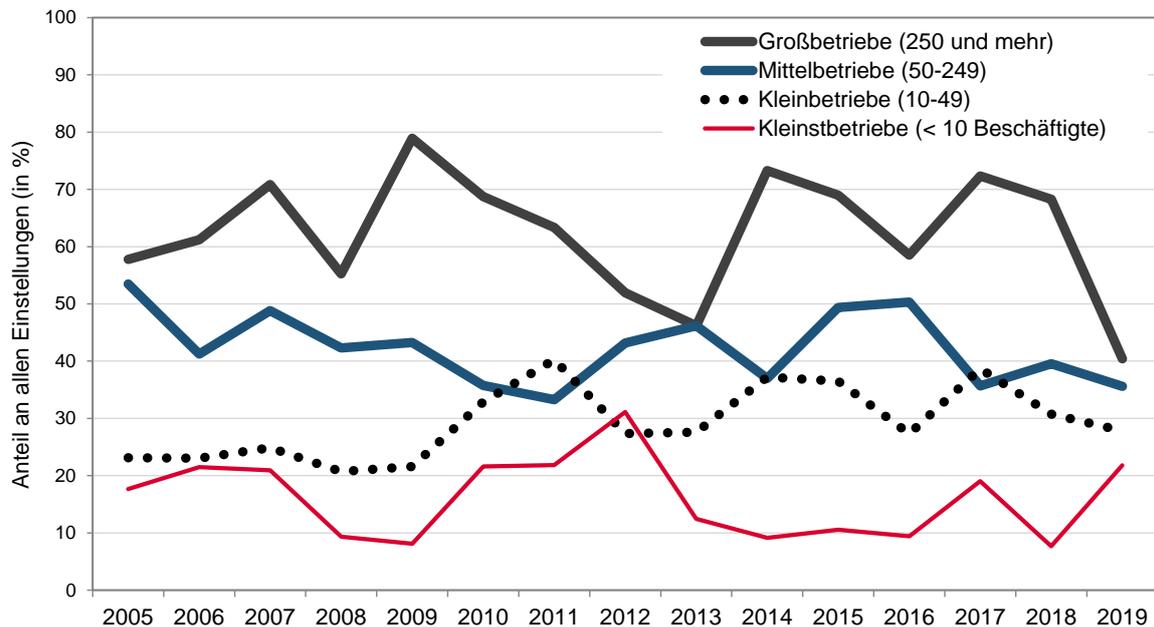
Tabelle 13: Personaleinstellungen und Befristungen nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	nur unbefristet	mit beidem	nur befristet
	%		
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	85	3	12
Kleinbetriebe (10-49)	72	7	21
Mittelbetriebe (50-249)	45	26	29
Großbetriebe (250 und mehr)	34	36	30
Insgesamt	71	9	19

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019. Betriebe mit Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2019

Die betriebsgrößenspezifische Einstellungspraxis zeigt sich auch bei einer Betrachtung der konkreten Anteile von befristeten Neueinstellungen: Je größer ein Betrieb ist, umso größer ist der Anteil der befristet eingestellten Mitarbeiter an allen Einstellungen. In der Gruppe der Großbetriebe erhielten zuletzt 40 % der neu eingestellten Arbeitskräfte lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag. Dieser Wert ist fast doppelt so hoch wie in der Gruppe der Kleinstbetriebe (22 %).

Bei nach wie vor bestehenden Unterschieden zwischen kleineren und größeren Betrieben fällt auf, dass der Anteil befristet eingestellter Mitarbeiter in der Gruppe der Großbetriebe im letzten Jahr erheblich gesunken ist. Seit 2005 lag der Anteil erst zweimal unter der 50 %-Marke: 2013 und 2019. Im Jahr 2018 betrug der entsprechende Anteil noch 68 %, auf dem Höhepunkt der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2009 sogar 79 %. In den anderen drei Größenklassen sind die entsprechenden Anteilswerte nicht nur teils deutlich niedriger, sondern schwankten die Werte innerhalb der letzten Jahre weniger stark. Die zuletzt veränderte Einstellungspraxis der Großbetriebe dürfte ein wesentlicher Grund dafür sein, dass der Anteil befristeter Personaleinstellungen in Bremen im letzten Jahr auf einen historischen Tiefststand gefallen ist. Dies macht zugleich deutlich, dass die Gesamtentwicklung hinsichtlich befristeter Einstellungen in Bremen wesentlich von der Einstellungspraxis der Großbetriebe beeinflusst wird (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Entwicklung befristeter Personaleinstellungen nach Betriebsgrößenklassen

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahre 2005 bis 2019

4.3 BEFRISTUNGSARTEN

Bei befristeter Beschäftigung können entsprechend den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zwei Arten von Befristungen unterschieden werden: Befristungen mit Angabe eines sachlichen Grundes und sachgrundlose Befristung (sogenannte erleichterte Befristung). Nach dem TzBfG gelten z. B. ein vorübergehender Arbeitskräftebedarf (Erntesaison, Weihnachtszeit) oder die Vertretung erkrankter Beschäftigter als sachlicher Befristungsgrund. Als sachlich begründet gilt auch der bloße Wunsch des Arbeitgebers, die Eignung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erproben.¹⁹ Eine Befristung ohne Sachgrund kann vereinbart werden, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zuvor kein Arbeitsverhältnis im betreffenden Betrieb hatte. Befristungen ohne Angabe eines sachlichen Grundes

¹⁹ Zwingende Voraussetzung für diesen Befristungsgrund ist jedoch, dass die Erprobung nicht schon in einem vorangegangenen Arbeitsverhältnis erfolgte. Es darf also nicht bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und den betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bestanden haben (vgl. § 14 Abs. 1 S.2 Nr. 5 TzBfG).

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

Wie weiter oben bereits dargestellt, sind rund 7 % der bremischen Beschäftigten befristet beschäftigt. Bei 13 % der befristet Beschäftigten stand die erfolgte Befristung im Zusammenhang mit Fördermaßnahmen oder erfolgte aufgrund sonstiger Regelungen, wie z. B. dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Befristungsarten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt

Befristungen...	Bremen	westdeutsche Großstädte	Bundes- durchschnitt
	%		
wegen öffentlicher Förderung, z. B. Lohnkostenzuschüsse	6	3	4
aufgrund sonstiger Regelungen, z. B. Wissenschaftszeitvertragsgesetz	7	5	6
mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes	14	23	28
ohne Angabe eines sachlichen Grundes	73	69	61
Summe	100	100	100

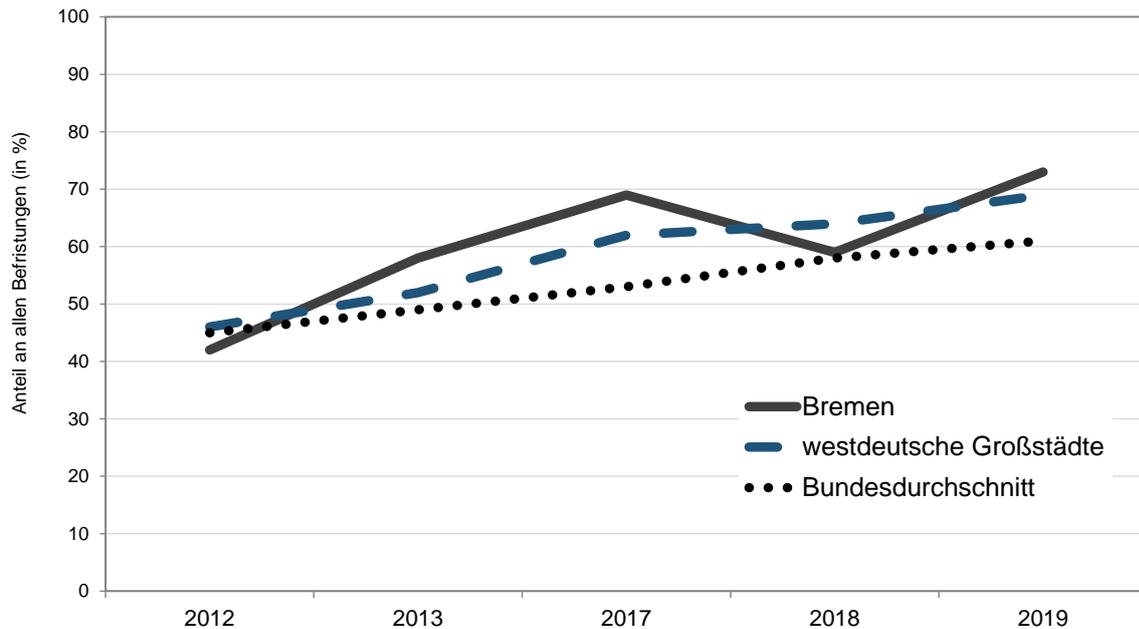
Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019. Teilgesamtheit: Betriebe mit befristet Beschäftigten zum 30.06.2019

Bei 14 % erfolgte die Befristung mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes, wie z. B. Vertretung erkrankter, beurlaubter oder aus anderen Gründen vorübergehend an der Arbeitsleistung verhandelter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sachliche Gründe lagen somit bei insgesamt 27 % der befristeten Beschäftigungsverhältnisse vor. Bei den übrigen 73 % der befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lag den Angaben der befragten Betriebe zufolge kein Sachgrund vor. In Bremen war der Anteil sachgrundloser Befristungen damit deutlich höher als im Durchschnitt westdeutscher Großstädte (69 %) und im Bundesdurchschnitt (61 %).

Im Jahr 2012, als entsprechende Informationen erstmals im Rahmen des IAB-Betriebspanels ermittelt wurden, betrug der Anteil sachgrundloser Befristungen in Bremen 42 % (westdeutsche Großstädte: 46 %, Bundesdurchschnitt: 45 %). In den

Folgejahren ist dieser Anteil schrittweise gestiegen. Im Jahr 2018 gab es zwar eine zwischenzeitliche Verringerung. Im Jahr 2019 wurden aber nicht nur in Bremen (73 %), sondern bundesweit neue Höchstwerte erreicht (westdeutsche Großstädte: 69 %, Bundesdurchschnitt: 61 %) (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Entwicklung sachgrundloser Befristungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahre 2012, 2013, 2017 bis 2019. Teilgesamtheit: Betriebe mit befristet Beschäftigten zum jew. 30.06.

Wenn Betriebe neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet einstellen, dann immer häufiger mittels sachgrundloser Befristung. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung wurden von der bremischen Politik Vereinbarungen getroffen, um die betriebliche Nutzung von Befristungen ohne Sachgrund auf ein Minimum zu begrenzen.

4.4 ÜBERNAHME BEFRISTET BESCHÄFTIGTER

Die Beurteilung befristeter Beschäftigungsverhältnisse wird oft mit der Frage verbunden, ob diese eine „Brücke“ in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis darstellen. In jenen Fällen, in denen befristete Verträge vereinbart werden, um einen temporär bestehenden Bedarf an Arbeitskräften zu decken, dürfte dieser Wechsel in der Regel ausgeschlossen sein. In immer mehr Fällen werden neue Mitarbeiter jedoch lediglich

befristet eingestellt, um deren Eignung für die zu besetzende Stelle über die gesetzlich bestehende Probezeit hinaus zu testen.²⁰

Die Daten der aktuellen Befragung zeigen, dass von allen befristet Beschäftigten, deren Vertrag im ersten Halbjahr 2019 endete, nur 37 % der Betroffenen in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis beim selben Arbeitgeber gewechselt sind. Der Anteil war kleiner als im Durchschnitt westdeutscher Großstädte und im Bundesdurchschnitt (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Verbleib der befristet Beschäftigten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt

Verbleib der befristet Beschäftigten	Bremen	westdeutsche Großstädte	Bundesdurchschnitt
	%		
in unbefristete Beschäftigung übernommen	37	41	43
erneute befristete Beschäftigung	25	31	32
ausgeschieden	38	28	25
Summe	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019

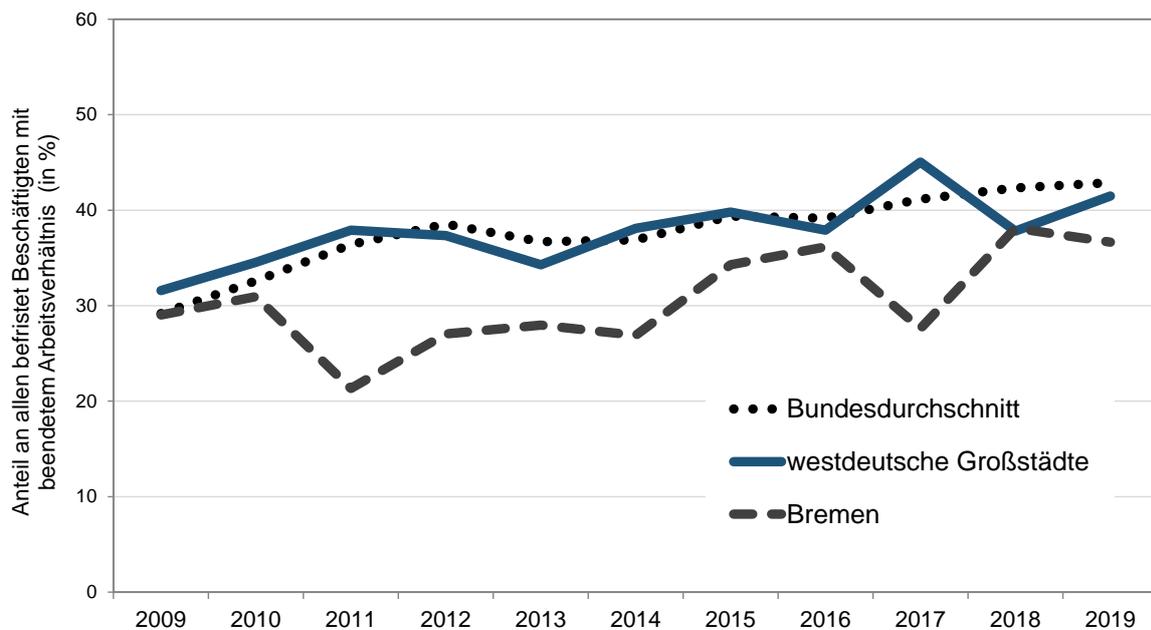
Ein Teil derjenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren befristeter Arbeitsvertrag im ersten Halbjahr 2019 auslief, erhielt einen neuen befristeten Arbeitsvertrag beim selben Arbeitgeber. In Bremen war der Anteil erneuter Befristungen deutlich kleiner als in den Vergleichsregionen. Die große Mehrheit der Mitarbeiter, die nicht in eine unbefristete Beschäftigung übernommen wurden, sind überwiegend ausgeschieden (38 %). In Bremen scheiden befristet Beschäftigte damit nach wie vor deutlich häufiger aus dem Betrieb aus als in anderen Regionen. Für die Gruppe der Ausgeschiedenen liegen keine Informationen über den weiteren Verbleib vor.

Der Blick auf die bisherige Entwicklung zeigt, dass der Anteil von Übernahmen tendenziell steigt - möglicherweise eine Folge der gestiegenen Probleme bei der Stel-

²⁰ Vgl. Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Bremen. Ergebnisse der Befragung 2018. Bremen 2019.

lenbesetzung (siehe hierzu ausführlich Kapitel 5). Der für Bremen aktuell ermittelte Wert liegt um rund acht Prozentpunkte über dem Wert, der am Beginn der vorliegenden Zeitreihe ermittelt wurde (2009: 29 %) (vgl. Abbildung 14).²¹

Abbildung 14: Entwicklung des Anteils der in unbefristete Beschäftigung übernommenen befristet Beschäftigten



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahre 2009 bis 2019

Im Durchschnitt westdeutscher Großstädte wechselten 41 %, im Bundesdurchschnitt 43 % in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis beim selben Arbeitgeber – und damit anteilig mehr als in Bremen.

Trotz des tendenziell steigenden Anteils von übernommenen Mitarbeitern, stellen befristete Beschäftigungsverhältnisse für die große Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bislang keine „Brücke“ in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis dar.

Fazit: Die große Mehrheit der Beschäftigten ist nach wie vor unbefristet beschäftigt. Der relativ kleine Anteil von befristet Beschäftigten täuscht allerdings darüber hin-

²¹ Seit 2009 werden regelmäßig Daten zur Übernahme von befristet Beschäftigten im Rahmen des IAB-Betriebspanels erhoben.

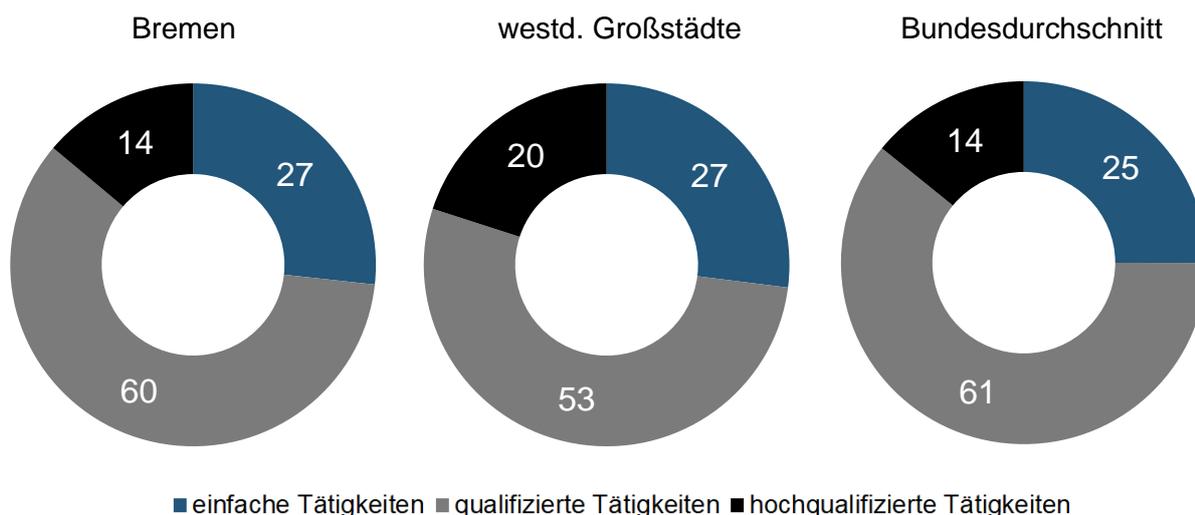
weg, dass Befristungen bei Einstellungen von relativ hoher Bedeutung sind. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil befristeter Einstellungen zwar wieder gesunken. Im Gegenzug wurde allerdings noch stärker von der Möglichkeit der sogenannten erleichterten Befristung Gebrauch gemacht, d. h. viele Befristungen erfolgten ohne Angabe eines Sachgrundes.

5 FACHKRÄFTEBEDARF

5.1 ENTWICKLUNG DER NACHFRAGE

Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Bremens hängt in hohem Maße von der Verfügbarkeit von Fachkräften ab. Als Fachkräfte gelten im vorliegenden Bericht alle Arbeitskräfte, die Tätigkeiten ausüben, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeber und Personalverantwortlichen eine berufliche oder akademische Ausbildung voraussetzen. Mit einem Anteil von rund drei Vierteln arbeitet die große Mehrheit der Beschäftigten in Bremen auf Arbeitsplätzen für Fachkräfte. Diese bilden somit das Rückgrat der bremischen Wirtschaft (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Struktur der Beschäftigten nach Tätigkeitsanforderungen in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt

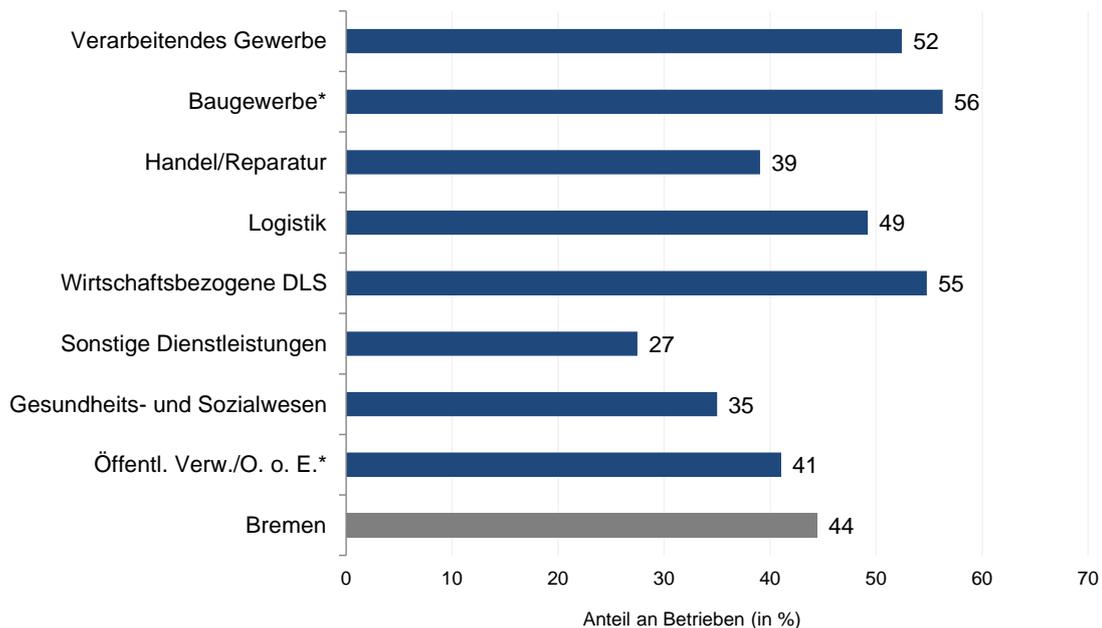


Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019

Innerhalb der Gruppe von Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten dominieren Tätigkeiten, deren Ausübung eine klassische Berufsausbildung voraussetzt. Insgesamt arbeiten 60 % Beschäftigten in der bremischen Wirtschaft auf solchen Arbeitsplätzen. Etwas mehr als ein Zehntel aller Beschäftigten übt Tätigkeiten aus, für die ein akademischer Abschluss erforderlich ist (14 %). Auf einen Beschäftigten mit einer Tätigkeit für akademisch qualifizierte Arbeitskräfte kommen somit rund vier Beschäftigte mit einer Tätigkeit, die eine berufliche Ausbildung voraussetzt. Dies unterstreicht einmal mehr die nach wie vor hohe Bedeutung der beruflichen Ausbildung für die Si-

cherung des Fachkräftebestandes (siehe hierzu Kapitel 6). Im Vergleich zu anderen Ballungsräumen fallen der höhere Anteil von Beschäftigten auf der mittleren Qualifikationsstufe sowie der geringere Anteil von Arbeitsplätzen für akademisch qualifizierte Arbeitskräfte auf. Im Durchschnitt westdeutscher Großstädte arbeitet jede fünfte Arbeitnehmerin bzw. jeder fünfte Arbeitnehmer auf Arbeitsplätzen, die eine akademische Ausbildung voraussetzen. Die Tätigkeitsstruktur der bremischen Wirtschaft entspricht damit weniger anderen westdeutschen Ballungsräumen als vielmehr dem Bundesdurchschnitt, was mit der spezifischen bremischen Branchenstruktur zusammenhängen dürfte. In Bremen haben die beiden Branchen Verarbeitendes Gewerbe und vor allem die Logistik – gemessen an der Zahl der Arbeitsplätze – ein größeres Gewicht als in anderen westdeutschen Großstädten. In Bremen arbeitet rund jede vierte Arbeitnehmerin bzw. jeder vierte Arbeitnehmer in einer der beiden Branchen (24 %). Dieser Anteil liegt um sieben Prozentpunkte über dem entsprechenden Durchschnittswert westdeutscher Großstädte (17 %).

Die Bedeutung von Fachkräften für den Wirtschaftsstandort Bremen zeigt sich auch an folgendem Befund: In 44 % der Betriebe gibt es nur noch Arbeitsplätze für Personen mit beruflicher oder akademischer Ausbildung und keinen einzigen für Un- und Angelernte – bei Unterschieden zwischen den einzelnen Branchen. Auf der einen Seite des Spektrums steht das Baugewerbe, in dem 56 % der Befragten angaben, dass es in ihrem Betrieb nur noch Arbeitsplätze für Fachkräfte gibt. Auf der anderen Seite finden sich die Sonstigen Dienstleistungen (u. a. Hotel- und Gaststättenwesen), in dem dies für lediglich rund halb so viele Betriebe wie im Baugewerbe zutrifft (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Betriebe mit ausschließlich Arbeitsplätzen für Fachkräfte nach Branchen

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019. *In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

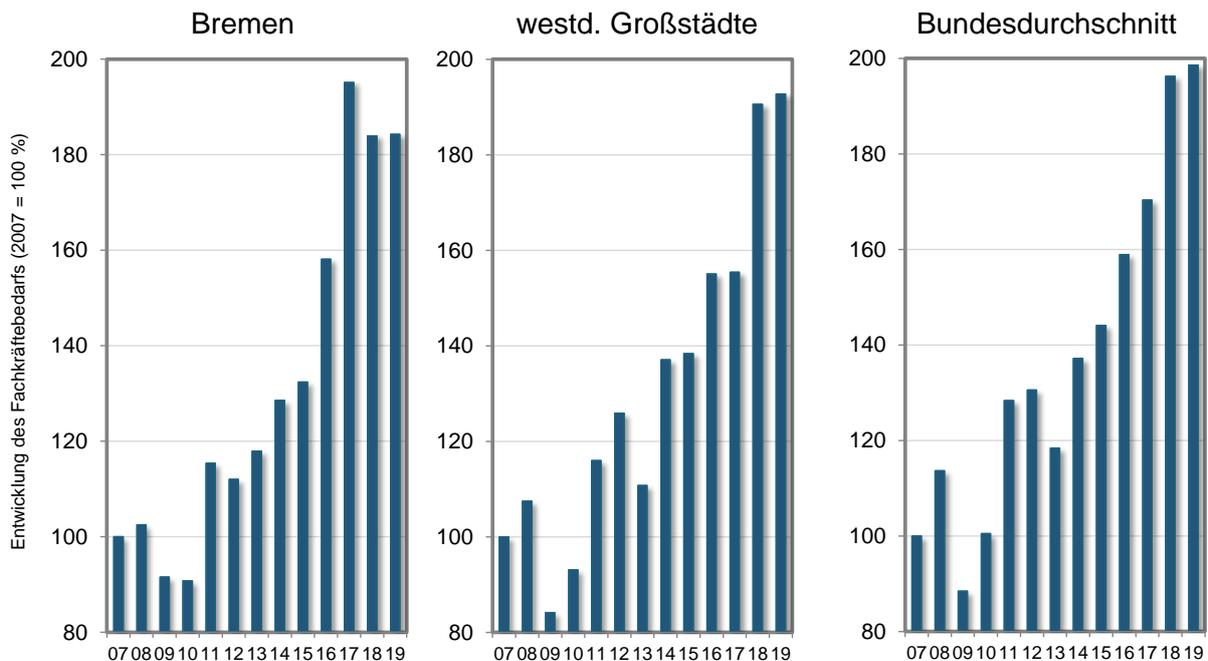
Aus betrieblicher Sicht bedeutet diese Tätigkeitsstruktur, dass die Wettbewerbsfähigkeit in hohem Maße von der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte abhängig ist. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht stellt sich die Herausforderung, Beschäftigungschancen für Personen ohne bzw. ohne verwertbare Ausbildung, z. B. Langzeitarbeitslose oder Geflüchtete, zu identifizieren.

Fachkräftenachfrage

Im Jahr 2019 hatte fast jeder zweite Betrieb (42 %) eine oder mehrere Stellen auf qualifiziertem Niveau zu besetzen (2018: 46 %). Im Durchschnitt wurden pro Betrieb mit Bedarf 4,9 Fachkräfte gesucht. Unter Berücksichtigung der mit einer Hochrechnung von Befragungsdaten verbundenen Unsicherheiten ergibt sich hieraus ein Bedarf von insgesamt rund 34 bis 36 Tsd. Fachkräften. Im letzten Jahr wurden somit ungefähr genauso viele qualifizierte Arbeitskräfte gesucht wie im vorangegangenen Beobachtungszeitraum. Nachdem die Zahl der nachgefragten Fachkräfte viele Jahre lang von Jahr zu Jahr stetig gestiegen ist, hat sich der Bedarf der Betriebe an qualifizierten Arbeitskräften offensichtlich auf hohem Niveau stabilisiert. In den Vergleichsregionen war eine ähnliche Entwicklung zu beobachten. Im Durchschnitt westdeut-

scher Großstädte wie auch im Bundesdurchschnitt ist die Nachfrage nach Fachkräften zuletzt nur noch geringfügig gestiegen – nach starken Zuwächsen in den Vorjahren (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahre 2007 bis 2019 (durchgehende Zeitreihe erst ab 2007)

Trotz der zum zweiten Mal in Folge ausgebliebenen Steigerung war dies der zweithöchste Wert der letzten Jahre. Vor etwas mehr als 10 Jahren wurden lediglich rund 18 Tsd. Fachkräfte von den bremischen Betrieben gesucht. Der Bedarf der bremischen Betriebe an Fachkräften hat sich damit innerhalb der letzten rund 10 Jahre fast verdoppelt (westdeutsche Großstädte: +93 %, Bundesdurchschnitt: +99 %).²²

Die stärkste Nachfrage, gemessen an der Zahl der nachgefragten Fachkräfte, ging von der beschäftigungsstärksten Branche in Bremen, den Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen aus. Die Zahl der von Betrieben dieser Branche im ersten Halbjahr 2019 nachgefragten Fachkräfte machte fast die Hälfte der bremischen Gesamtnach-

²² Im Rahmen der vorliegenden Befragung kann nicht zwischen Erweiterungsbedarf und Ersatzbedarf unterschieden werden. Es lässt sich somit nicht ermitteln, wie viele der gesuchten Fachkräfte der Erweiterung des Personalbestandes dienen, und wie viele lediglich dazu, ausgeschiedene Fachkräfte zu ersetzen.

frage im beobachteten Zeitraum aus, obwohl dort „nur“ 25 % der Beschäftigten tätig sind. Dass die Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen mit großem Abstand an der Spitze der Nachfrage nach Fachkräften stehen, dürfte mit der Vielzahl der dieser Branche zugeordneten Unterbranchen zusammenhängen, aber auch auf die spezifische Nachfrage der Betriebe aus dem Bereich der Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften zurückzuführen sein (siehe hierzu weiter unten). Die zweitgrößte Nachfrage ging vom Gesundheits- und Sozialwesen aus (13 %), einer Branche, in der nicht nur überdurchschnittlich viele Frauen arbeiten (Frauenquote: 76 %), sondern welche auch durch einen hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigten gekennzeichnet ist. Auf das Verarbeitende Gewerbe entfiel lediglich 7 % des gesamten Fachkräftebedarfs im letzten Jahr. Gemessen am Anteil dieser Branche an der Gesamtbeschäftigung in Bremen fiel die Nachfrage nach Fachkräften damit eher niedrig aus (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Verteilung von Fachkräftebedarf und Beschäftigten nach Branchen

Branche	Anteil am Fachkräftebedarf	Anteil an Beschäftigten
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	7	13
Baugewerbe*	4	4
Handel/Reparatur	11	13
Logistik	5	11
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	49	25
Gesundheits- und Sozialwesen	13	13
Sonstige Dienstleistungen	8	12
Öffentl. Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	3	9
Insgesamt	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019. *In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Im Hinblick auf die Bewertung der Nachfrage im Verarbeitenden Gewerbe ist jedoch zu berücksichtigen, dass ein nicht unerheblicher Teil der dortigen Nachfrage nach Arbeitskräften über Leiharbeitskräfte abgedeckt wird. Betriebe der Arbeitnehmerüber-

lassung, die Arbeitskräfte einstellen und diese als Leiharbeiter an Betriebe anderer Branchen verleihen, werden statistisch der Branche Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen zugeordnet. Der Anteil von Verleihern an der Gesamtnachfrage ist erheblich, wie Statistiken der Bundesagentur für Arbeit belegen. Diese wiesen für Juni 2019 einen Bestand von rund 7,4 Tsd. offenen Stellen in Bremen aus (+13 % ggü. Vorjahresmonat). Von diesen entfielen nur ganze 0,44 Tsd. (2018: 0,35 Tsd.) auf das Verarbeitende Gewerbe, aber rund 2,2 Tsd. (2018: 2,0 Tsd.) auf den Bereich der Arbeitnehmerüberlassung. Letzterer Bereich war damit für 30,2 % (2018: 29 %) der Gesamtnachfrage in Bremen verantwortlich – gemessen am Bestand der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Stellen (Verarbeitendes Gewerbe: 5,5 %). Die beschriebene Situation ist keine Besonderheit Bremens, sondern auch in anderen Bundesländern zu beobachten. Bundesweit waren Betriebe der Arbeitnehmerüberlassung für 30,5 % des gemeldeten Stellenangebots verantwortlich. Dieser Anteil entspricht nahezu exakt dem Wert für Bremen. Interessanterweise fiel jedoch der bundesweit gemeldete Stellenanteil des Verarbeitenden Gewerbes mit 9,2 % fast doppelt so hoch aus wie in Bremen.²³

Ob ein Betrieb Fachkräfte nachfragt, hängt erfahrungsgemäß neben der Branche ganz wesentlich mit der Größe zusammen. In Großbetrieben mit mehreren hundert oder sogar tausend Beschäftigten gibt es jedes Jahr zahlreiche Beschäftigte, die aus altersbedingten Gründen ausscheiden und in den Ruhestand wechseln und – ceteris paribus – ersetzt werden müssen. Insofern ist es wenig überraschend, dass mehr als 80 % der bremischen Großbetriebe eine oder mehrere Fachkräfte suchten, aber nur knapp jeder dritte Kleinstbetrieb (30 %).

Während Großbetriebe zudem eine Vielzahl von Fachkräftestellen zu besetzen hatten, suchten Kleinstbetriebe in der Regel nur eine einzige Fachkraft. Da Kleinstbetriebe aber rund 60 % aller Betriebe in Bremen stellen, ergeben sich in der Summe dieser Einzelbedarfe allerdings nicht unerhebliche Nachfrageeffekte. So betrug der Anteil der Kleinstbetriebe am Fachkräftebedarf 14 %. Mit etwas mehr als 60 % ging

²³ Bundesagentur für Arbeit: Gemeldete Arbeitsstellen. Monatszahlen. Bremen Juni 2019. Nürnberg, 18.06.2019 sowie Gemeldete Arbeitsstellen. Monatszahlen. Deutschland Juni 2019. Nürnberg, 19.06.2019.

die größte Nachfrage von kleinen und mittelständischen Betrieben aus (Betriebe mit 10 bis 49 bzw. 50 bis 249 Beschäftigten). Die restlichen 24 % entfielen auf die Gruppe der Großbetriebe, welche – gemessen an ihrem Beschäftigtenteil – relativ wenig Fachkräfte nachfragten (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Verteilung von Fachkräftebedarf und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Anteil am Fachkräftebedarf	Anteil an Beschäftigten
	%	
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	14	11
Kleinbetriebe (10-49)	29	25
Mittelbetriebe (50-249)	32	29
Großbetriebe (250 und mehr)	24	35
Insgesamt	100	100

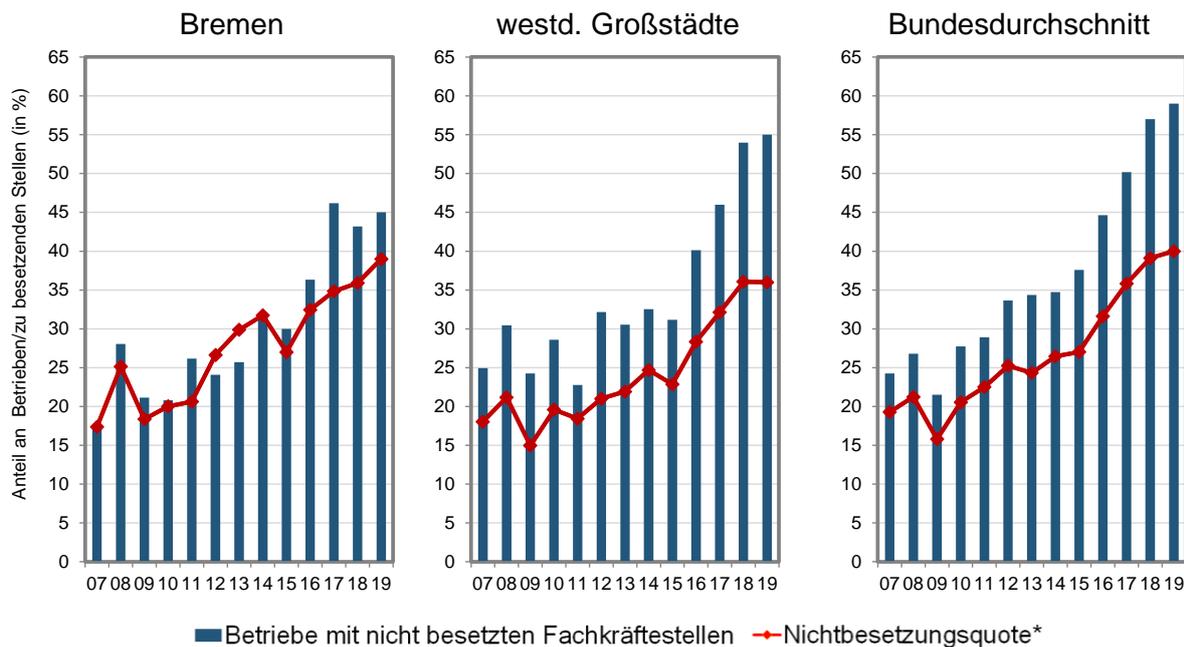
Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019

5.2 DECKUNG DER FACHKRÄFTENACHFRAGE

Wie weiter oben dargestellt, üben rund drei Viertel der bremischen Beschäftigten Tätigkeiten aus, die eine berufliche oder akademische Ausbildung voraussetzen. Der Erfolg der Betriebe bei der Gewinnung der von ihnen gesuchten Fachkräfte ist somit von erheblicher Bedeutung für den Erhalt der betrieblichen Leistungsfähigkeit in der Region. Mit einem Anteil in Höhe von 55 % ist es der Mehrheit der bremischen Betriebe auch im letzten Jahr gelungen, ihren Bedarf an Fachkräften vollständig zu decken. Demgegenüber konnten 45 % der fachkräftesuchenden Betriebe eine oder mehrere Stellen nicht besetzen. Im Vergleich zum vorangegangenen Zeitraum stieg der Anteil um zwei Prozentpunkte. Insgesamt konnten mehr als 60 % aller im ersten Halbjahr 2019 zu besetzenden Stellen für Fachkräfte bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal desselben Jahres besetzt werden. Bremen dürfte hierbei sicherlich auch vom Arbeitskräfteangebot des niedersächsischen Umlandes profitieren. Gleichwohl ist der Anteil unbesetzter Fachkräftestellen weiter gestiegen – zum vierten Mal in Folge. Insgesamt konnten 39 % der angebotenen Stellen nicht besetzt

werden – so viele wie noch nie. Bundesweit ist die Zahl der unbesetzt gebliebenen Fachkräftestellen ebenfalls auf einen neuen Höchstwert gestiegen: Rund 40 % der im ersten Halbjahr 2019 zu besetzenden Fachkräftestellen waren zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal desselben Jahres noch unbesetzt (westdeutsche Großstädte: 36 %) (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Entwicklung der Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



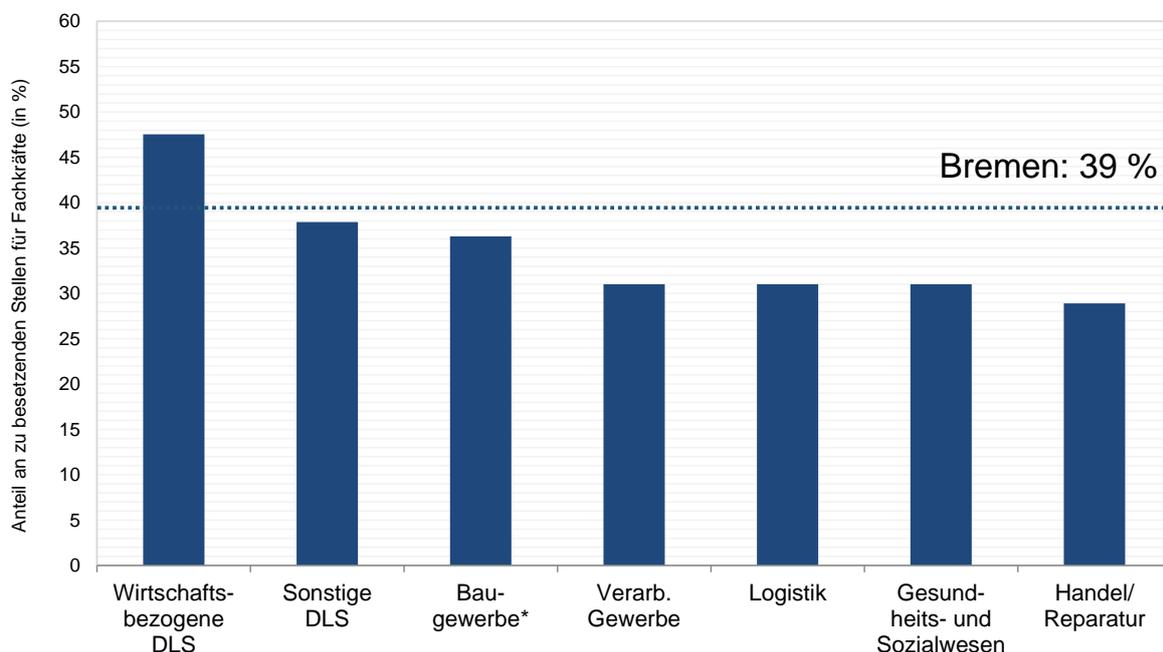
Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahre 2007 bis 2019. Nichtbesetzungsquote = Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal noch unbesetzten Stellen an allen, im ersten Halbjahr des Befragungsjahres zu besetzenden Stellen für Fachkräfte.

Gestiegen ist nicht nur die Zahl der unbesetzten Stellen, es dauert auch immer länger, offene Stellen zu besetzen. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit ist die durchschnittliche Vakanzzeit über alle Berufe (Helfer und Helferinnen ausgenommen) im Jahr 2019 bundesweit auf 118 Tage gestiegen. Im Jahr 2010 betrug die Vakanzzeit nur 57 Tage. Im Verlauf der letzten 10 Jahre hat sich damit die durchschnittliche Zahl der Tage, die benötigt werden, um eine Stelle für qualifizierte Arbeitskräfte

zu besetzten, verdoppelt.²⁴ Für die betroffenen Betriebe kann die Nichtbesetzung der offenen Stellen bzw. eine längere und mit größerem Aufwand verbundene Stellenbesetzung bedeuten, dass Aufträge nicht angenommen werden können oder sich die Erledigung bestimmter Arbeiten nur mit erheblichen Verzögerungen umsetzen lässt.

Bei einem deutlich gestiegenen Anteil unbesetzter Stellen ist es einzelnen Bereichen der bremischen Wirtschaft besser gelungen, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken als anderen (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen nach Branchen



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019. *In der gekennzeichneten Branche ist der angegebene Wert wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

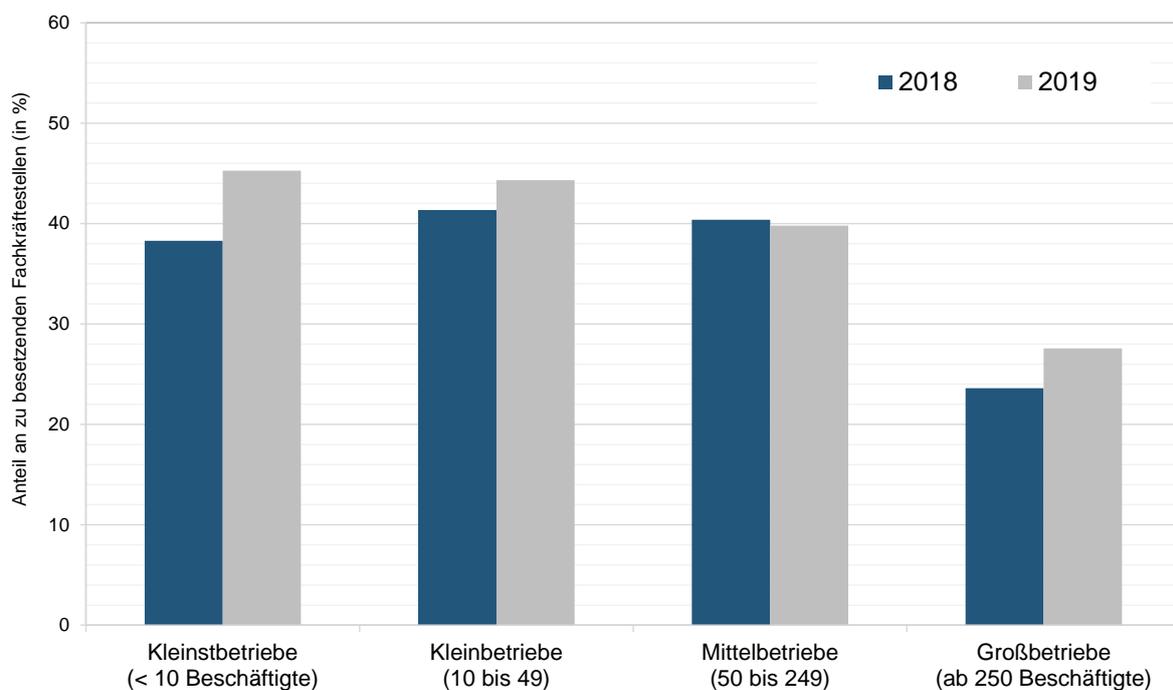
Wie bereits im Jahr zuvor war die sehr heterogen zusammengesetzte Branche Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen (u. a. Informationstechnologische Dienstleistungen, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurbüros, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Wach- und Sicherheitsdienste) weniger erfolgreich als andere Branchen. Von allen im ersten Halbjahr 2019 zu besetzenden Stellen für Fachkräfte konn-

²⁴ Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Fachkräfteengpassanalyse, Nürnberg, Juni 2019).

ten bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal desselben Jahres 48 % nicht besetzt werden. In allen anderen Branchen lag der Anteil unbesetzter Fachkräftestellen teils deutlich unter dem ermittelten Durchschnittswert für Bremen in Höhe von 39 %. Der vergleichsweise geringe Erfolg von Betrieben der Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen bei der Stellenbesetzung treibt somit wesentlich die allgemeine Nichtbesetzungsquote für Bremen nach oben.

Stellenbesetzungsprobleme hingen weiterhin stark mit der Größe der Betriebe zusammen. Großbetrieben gelingt es in Regel besser als kleinen und mittelständischen Betrieben, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Aber auch in größeren Betrieben ist der Anteil unbesetzter Stellen für Fachkräfte gestiegen (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahre 2018 und 2019

Trotz der gestiegenen Probleme konnten Großbetriebe immer noch fast drei Viertel ihrer Stellen für Fachkräfte besetzen. In den drei anderen Größenklassen ist es zwar ebenfalls gelungen, die Mehrheit der angebotenen Stellen zu besetzen, mit Anteilen von 40 bis 45 % blieben jedoch zahlreiche Stellen unbesetzt.

Fazit: Die bremische Wirtschaft stützt sich in hohem Maße auf gut qualifizierte Fachkräfte. In vielen Betrieben gibt es mittlerweile nur noch Arbeitsplätze für Arbeitskräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Vor diesem Hintergrund ist es zunächst positiv, dass auch im letzten Jahr für die Mehrheit der angebotenen Fachkräftestellen geeignete Bewerberinnen und Bewerber gefunden werden konnten. Die Besetzungsprobleme haben aber weiter zugenommen. Bremen folgte damit dem Bundestrend. Die aktuellen Ergebnisse der Befragung belegen letztlich die in den vorangegangenen Befragungen ermittelten Einschätzungen, wonach immer mehr Betriebe mit Schwierigkeiten rechnen, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen. Die Fachkräfteproblematik stellte zuletzt für jeden zweiten bremischen Betrieb die mit Abstand wichtigste personalpolitische Herausforderung dar – zumindest bis zum Ausbruch der Corona-Pandemie.²⁵ Vor dem Hintergrund der bisherigen Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften und auch der Erfahrungen mit der Finanzkrise von 2009 bleibt zu hoffen, dass die Betriebe trotz des erheblichen Nachfrageeinbruchs infolge der Corona-Krise an ihren Fachkräften festhalten und Personalfreisetzen vermeiden. Ob dies gelingt, wird aber entscheidend davon abhängen, wie lange die Krise anhält.

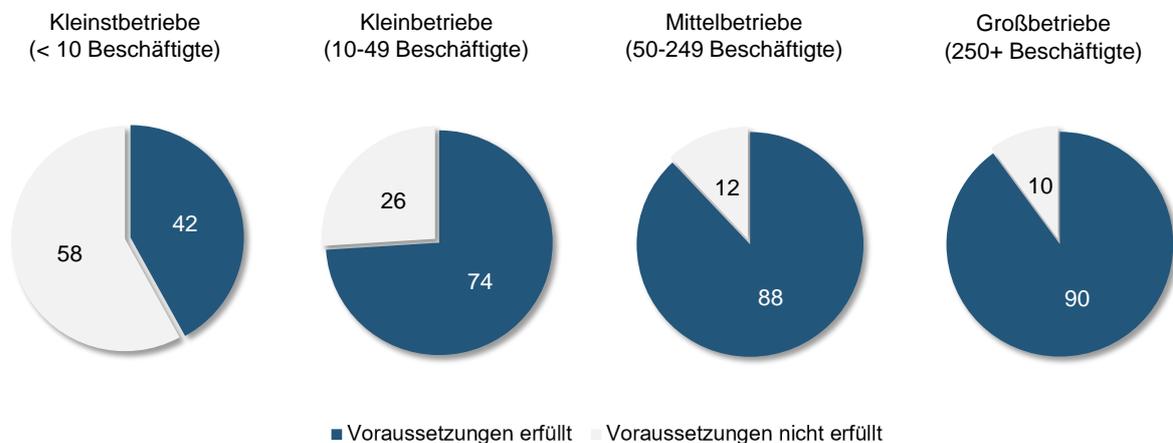
²⁵ Vgl. Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Bremen. Ergebnisse der Befragung 2018. Bremen 2019.

6 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG

6.1 AUSBILDUNGSBETEILIGUNG

Die Ausbildung junger Frauen und Männer ist für viele Betriebe eine wichtige Strategie, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken und künftigen Fachkräftengpässen vorzubeugen. Um selbst ausbilden zu können, müssen bestimmte formale Voraussetzungen erfüllt sein, welche u. a. im Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) geregelt sind.²⁶ Diese Voraussetzungen erfüllt eigenen Angaben zufolge mehr als jeder zweite Betrieb in Bremen (56%). Die prinzipiellen Möglichkeiten, den Bedarf an Nachwuchskräften durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu decken, sind damit in Bremen etwas günstiger als im Durchschnitt westdeutscher Großstädte (51 %) und im Bundesdurchschnitt (54 %). Wie auch in anderen Bundesländern erfüllen größere Betriebe die formalen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung häufiger als kleinere (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Ausbildungsvoraussetzungen der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019

²⁶ Nach BBiG und HwO dürfen Betriebe nur dann ausbilden, wenn sie ausbildungsberechtigt sind, d. h. über die betrieblichen und personellen Voraussetzungen verfügen. Hierfür muss der Betrieb als Ausbildungsstätte geeignet und entsprechend qualifiziertes Ausbildungspersonal vorhanden sein.

Mit einem Anteil von 90 % sind fast alle Großbetriebe, d. h. Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten, ausbildungsberechtigt. Bei den mittleren Betrieben ist der Anteil fast genauso hoch. Bei Kleinbetrieben sind immerhin noch fast drei Viertel ausbildungsberechtigt. In der Gruppe der zahlenmäßig stark vertretenen Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten sind dagegen gerade einmal 42 % ausbildungsberechtigt. In Abhängigkeit von der Betriebsgröße bestehen somit erhebliche Unterschiede in Bezug auf die Voraussetzungen, benötigten Fachkräftenachwuchs durch eigene Ausbildungsaktivitäten zu gewinnen. Kleinere Betriebe sind in stärkerem Maße als größere Betriebe auf alternative Wege der Fachkräftegewinnung angewiesen (z. B. Verbundausbildung).

Im Hinblick auf die erforderlichen Ausbildungsvoraussetzungen bestehen darüber hinaus erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen der bremischen Wirtschaft (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Ausbildungsberechtigung der Betriebe nach Branchen

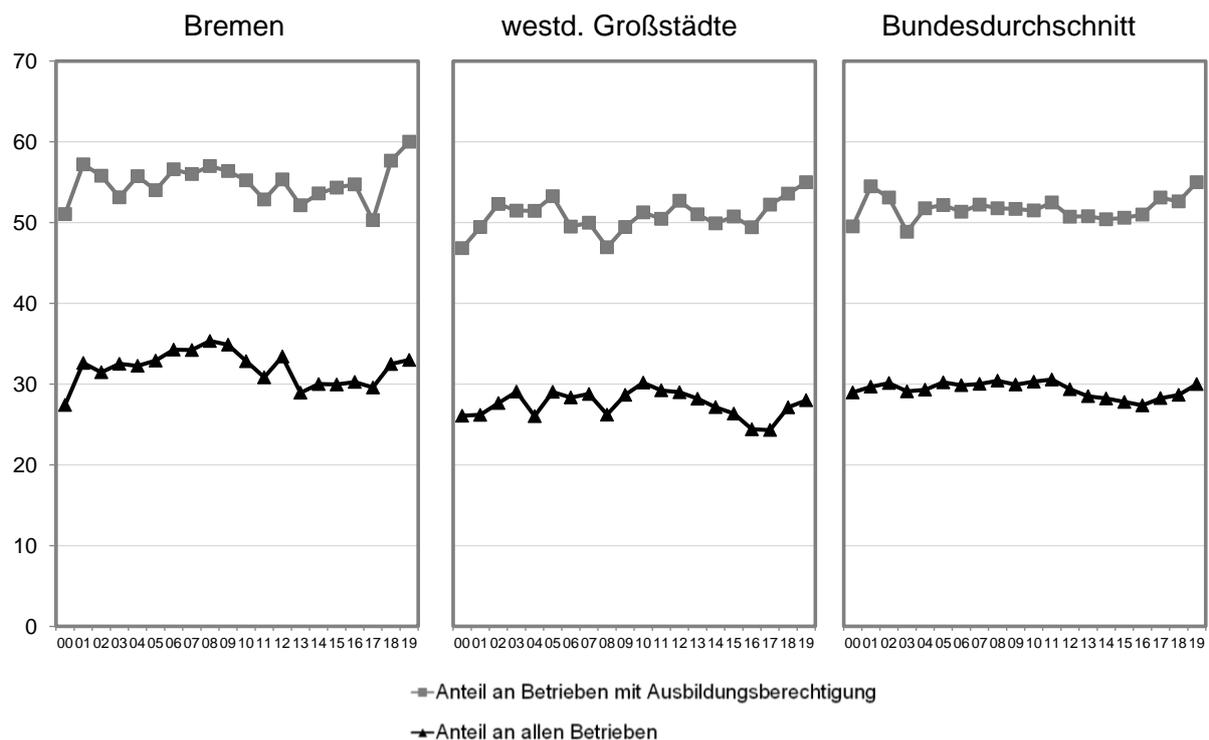
Branche	Betriebe mit Ausbildungsbe- rechtigung	Betriebe ohne Ausbildungsbe- rechtigung
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	75	25
Baugewerbe*	53	47
Handel/Reparatur	57	43
Logistik	54	46
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	61	39
Sonstige Dienstleistungen	44	56
Gesundheits- und Sozialwesen	61	39
Öffentl. Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	30	70
Insgesamt	56	44

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019. *In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Diese Unterschiede hängen teilweise mit den spezifischen Größenstrukturen in den einzelnen Branchen zusammen. So sind die Betriebe in einigen Branchen im Schnitt deutlich größer als in anderen Branchen (siehe Kapitel 2).

Von den ausbildungsberechtigten Betrieben beteiligten sich 60 % an der Ausbildung, wobei zu berücksichtigen ist, dass die hier verwendete Definition von „Beteiligung“ sehr weit gefasst ist. So werden hierunter sowohl Betriebe mit z. B. neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für das aktuelle Ausbildungsjahr verstanden, als auch solche, die entsprechende Plätze angeboten haben, diese aber nicht besetzen konnten. Erfasst wird somit die tatsächliche Ausbildung, wie auch die betriebliche Ausbildungsbereitschaft.²⁷ Im Vergleich zur Vorjahresbefragung ist die Ausbildungsbeteiligung der ausbildungsberechtigten Betriebe um rund zwei Prozentpunkte auf 60 % gestiegen. Bremen folgte damit dem bundesweiten Trend (westdeutsche Großstädte: 55 %, Bundesdurchschnitt: 55 %) (vgl. Abbildung 22)

Abbildung 22: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019

²⁷ Ein Betrieb wird hier als „Ausbildungsbetrieb“ bzw. „Betrieb mit Ausbildungsbeteiligung“ betrachtet, wenn mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft: Vorhandensein von Auszubildenden zum Stichtag 30.06.2019, geplanter oder vollzogener Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung 2019 zu Ende gehende Ausbildungsjahr 2018/2019 oder für das beginnende Ausbildungsjahr 2019/2020, Ausbildung von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in den ersten Monaten des Befragungsjahres und damit vor dem Stichtag der Befragung im dritten Quartal 2019.

Der anhaltend hohe Bedarf an qualifizierten Fachkräften sowie die Schwierigkeiten zahlreicher Betriebe bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte haben somit dazu geführt, dass die bestehenden Potenziale zur Gewinnung von (Nachwuchs-)Fachkräften stärker genutzt wurden. Angesichts der gegenwärtigen massiven Einschränkungen infolge der Corona-Pandemie besteht allerdings die Gefahr, dass der Aufwärtstrend bei der Ausbildungsbeteiligung jäh unterbrochen wird. Es muss daher befürchtet werden, dass die Corona-Krise zur Ausbildungskrise werden kann.

Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass die gegenwärtige Krise Betriebe aus den personennahen Bereichen des Dienstleistungsgewerbes besonders schwer trifft, ist ein Blick auf das Ausbildungsengagement in den einzelnen Bereichen der bremischen Wirtschaft im letzten Jahr vor der Corona-Krise von Interesse (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen

Branche	Betriebe mit Ausbildung	
	Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben	Anteil an allen Betrieben
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	42	32
Baugewerbe*	72	38
Handel/Reparatur	57	32
Logistik	64	34
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	57	35
Sonstige Dienstleistungen	57	25
Gesundheits- und Sozialwesen	82	50
Öffentl. Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	65	19
Insgesamt	60	33

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019. *In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen, wozu u. a. Gaststättenbetriebe und Hotels wie auch Betriebe des Friseurhandwerks zählen – allesamt personennahe Dienstleistungen und damit besonders von der gegenwärtigen Corona-Krise betroffen –, lag die Ausbildungsbeteiligung zuletzt mit 57 % leicht unter dem bremischen

Durchschnitt. Da dort weniger als jeder zweite Betrieb überhaupt die formalen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung erfüllt, umfassen die ausbildenden Betriebe letztlich nur 25 % aller Betriebe in dieser Branche. In Abhängigkeit von der Dauer der Corona-Krise und den damit verbundenen Einschränkungen steht zu befürchten, dass die Ausbildungsbeteiligung im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen deutlich zurückgehen wird. Dies ist auch für das stark exportorientierte Verarbeitende Gewerbe zu erwarten, in dem die Ausbildungsbeteiligung bereits vor der Corona-Krise weit unter dem bremischen Durchschnitt lag. Im Gegensatz zu den genannten Branchen weisen das Baugewerbe sowie das Gesundheits- und Sozialwesen eine überdurchschnittlich hohe Ausbildungsbeteiligung auf. Im Falle des Vorliegens der formellen Voraussetzungen wurde dort in der Regel auch ausgebildet.

Die Ausbildung eines Auszubildenden ist bei einem Betrieb mit mehreren hundert Mitarbeitern mit größerer Wahrscheinlichkeit zu erwarten als bei einem Betrieb mit weniger als 10 Beschäftigten. Dementsprechend unterscheidet sich die Beteiligung an der Ausbildung von Nachwuchskräften zwischen den Betrieben der einzelnen Größenklassen (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Ausbildung	
	Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben	Anteil an allen Betrieben
	%	
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	47	20
Kleinbetriebe (10-49)	68	50
Mittelbetriebe (50-249)	79	70
Großbetriebe (250 und mehr)	85	76
Insgesamt	60	33

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019

Während von den ausbildungsberechtigten Großbetrieben 85 % ausbildeten, beteiligten sich bei den Kleinstbetrieben mit Berechtigung gerade einmal 47 %. Bezogen auf alle Betriebe dieser Größenklasse beteiligte sich damit nur jeder fünfte Betrieb an der Ausbildung von Nachwuchskräften. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass diese Größenklasse die mit Abstand meisten Betriebe in Bremen umfasst. Im Ergeb-

nis machen Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten immerhin rund ein Drittel aller Ausbildungsbetriebe in Bremen aus.

Ob ein Betrieb ausbildet, hängt auch mit den Beschäftigungsaussichten zusammen (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21: Ausbildungsbeteiligung nach geplanter Beschäftigungsentwicklung

Beschäftigung (kommende 12 Monate)	Betriebe mit Ausbildung	Betriebe ohne Ausbildung
	%	
Beschäftigungsaufbau	73	27
Konstante Beschäftigung	56	44
Beschäftigungsabbau	56	44
keine Einschätzung möglich	36	64
Insgesamt	60	40

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung

Knapp drei Viertel der ausbildungsberechtigten Betriebe, die ihren Beschäftigtenbestand erweitern wollten, beteiligten sich an der Ausbildung. Bei Betrieben, die mit einer stabilen Beschäftigungszahl rechneten oder sogar mit einem Abbau von Arbeitsplätzen, bildeten 56 % aus - und damit deutlich weniger. Am niedrigsten war die Ausbildungsbeteiligung bei jenen Betrieben, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht einschätzen konnten, wie sich die Beschäftigung weiter entwickeln wird (36 %). Bei denjenigen Betrieben, die zwar ausbildeten, aber in den nächsten Monaten Stellen abbauen wollten, bleibt abzuwarten, wie sich diese Pläne auf die Bereitschaft auswirken, die Auszubildenden nach Beendigung der Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen (siehe hierzu auch Kapitel 6.4).

Nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung wurden in Bremen im Jahr 2019 rund 5,78 Tsd. Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Damit ist die Zahl der Vertragsabschlüsse zum dritten Mal in Folge gesunken (2016: 5,96 Tsd., 2017: 5,91 Tsd., 2018: 5,86 Tsd.). Bremen folgte damit der bundesweiten Entwicklung: In lediglich vier Bundesländern wurden mehr Neuverträge als im vorangegangenen Jahr ab-

geschlossen; in allen anderen Bundesländern war die Zahl der Neuverträge rückläufig.²⁸ Dass die Zahl der Neuverträge trotz gesteigener Ausbildungsbereitschaft gesunken ist, könnte auch mit Schwierigkeiten bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze zusammenhängen.

6.2 BESETZUNG ANGEBOTENER AUSBILDUNGSPLÄTZE

Den Befragungsergebnissen zufolge wollte etwas mehr als jeder dritte ausbildungsberechtigte Betrieb (36 %) einen oder mehrere Ausbildungsplätze für das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende und abgeschlossene Ausbildungsjahr 2018/2019 besetzen (westdeutsche Großstädte: 37 %, Bundesdurchschnitt: 36 %). Bei Betrieben, die beabsichtigten, ihren Personalbestand weiter aufzustocken, waren es sogar 42 %. Die betrieblichen Möglichkeiten, zukünftige Fachkräfteengpässe durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu vermeiden, hängen neben der Bereitschaft, Ausbildungsplätze anzubieten auch davon ab, ob es den Betrieben gelingt, geeignete Bewerberinnen und Bewerber für die angebotenen Ausbildungsstellen zu gewinnen. Neben vielen weiteren Faktoren, wie z. B. der Attraktivität des Ausbildungsbetriebes, spielt vor allem eine Rolle, ob eine ausreichend große Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern für die zu besetzenden Ausbildungsplätze zur Verfügung steht.

Für das zum Zeitpunkt der Befragung zurückliegende und abgeschlossene Ausbildungsjahr 2018/2019 wurden in Bremen rund 4,34 Tsd. Bewerberinnen und Bewerber registriert. Die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber ist damit um 8 % gegenüber dem Vorjahr zurückgegangen (2017/2018: 4,72 Tsd.). Dem standen 5,59 Tsd. gemeldete²⁹ Berufsausbildungsstellen gegenüber. Im Vergleich zum Vorjahr eine Steigerung um rund 15 % (2017/2018: 4,86 Tsd.). In Bremen standen den Betrieben

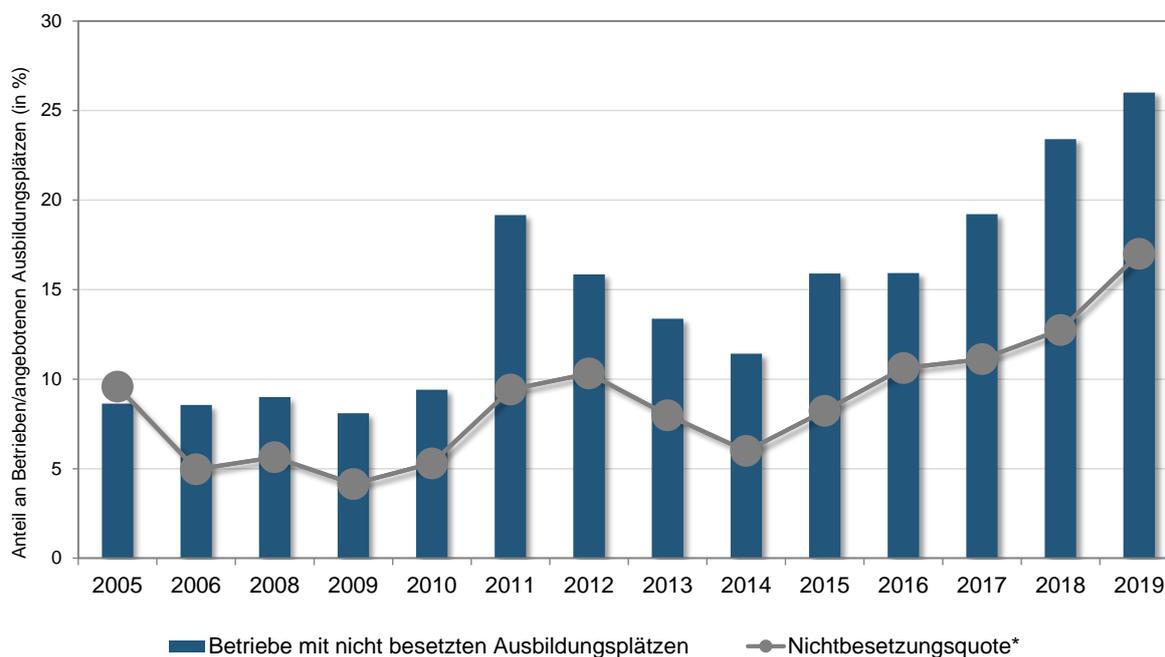
²⁸ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Vorversion, Stand: 06. Mai 2020.

²⁹ Da die Meldung von Ausbildungsplätzen an die Bundesagentur für Arbeit freiwillig ist und es sehr unwahrscheinlich ist, dass alle Betriebe bereit sind, ihre freien Ausbildungsplätze zu melden, dürfte die tatsächliche Zahl der zu besetzenden Ausbildungsplätze höher sein als die von der BA ausgewiesene „Meldezahl“.

damit pro gemeldetem Ausbildungsplatz rein rechnerisch nur noch 0,78 Bewerberinnen und Bewerber zu Verfügung (Bundesdurchschnitt: 0,89).³⁰

In rund jedem vierten Betrieb mit einem Ausbildungsangebot konnte mindestens ein Ausbildungsplatz nicht besetzt werden (26 %). Der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen ist damit zum dritten Mal in Folge gestiegen (vgl. Abbildung 23).³¹

Abbildung 23: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen und Nichtbesetzungsquote



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahre 2005 bis 2019 (Im Jahr 2007 wurden keine Daten zu unbesetzten Ausbildungsplätzen erhoben); *Anteil unbesetzter an allen zu besetzenden Ausbildungsplätzen

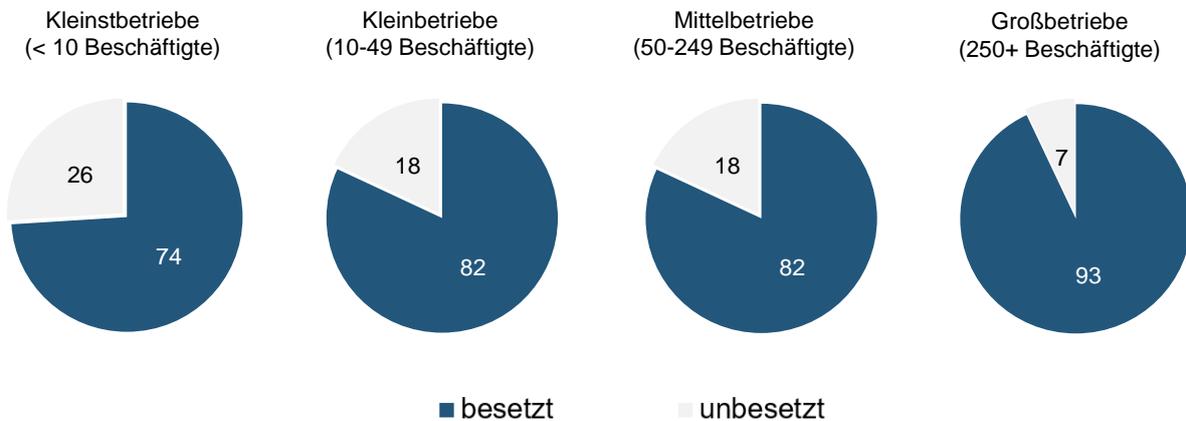
³⁰ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen. Land Bremen. Erstellungsdatum: 22.10.2019 sowie Bundesagentur für Arbeit: Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen. Deutschland. Erstellungsdatum: 22.10.2019.

³¹ Bei einem Vergleich der hier dargestellten Ergebnisse der Befragung mit anderen Datenquellen, wie z. B. der Bundesagentur für Arbeit, ist Folgendes zu beachten: Die Bundesagentur für Arbeit erfasst jene Berufsausbildungsstellen, die von den Betrieben gemeldet werden. Der Erfassungsgrad des tatsächlichen Ausbildungsangebots hängt daher von der Bereitschaft der Betriebe ab, ihre Ausbildungsplätze zu melden. Es kann vermutet werden, dass die Meldebereitschaft bei Kleinst- und Kleinbetrieben weniger stark ausgeprägt ist als bei Großbetrieben, und ein Teil des Ausbildungsplatzangebots der kleineren Betriebe damit nicht in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit erscheint. In der vorliegenden Befragung werden alle in den befragten Betrieben zu besetzenden Ausbildungsplätze berücksichtigt, und zwar unabhängig davon, ob diese gemeldet wurden.

Mit der gestiegenen Zahl von Betrieben, die keine Nachfrage für ihr Ausbildungsplatzangebot finden konnten, ist zugleich auch der Anteil der unbesetzt gebliebenen Stellen gestiegen. Insgesamt fanden sich für hochgerechnet etwas mehr als 15 % der zu besetzenden Ausbildungsstellen in Bremen keine passenden Bewerberinnen und Bewerber. Im Vergleich zu den Vorjahren ist es den bremischen Betrieben damit weniger gut gelungen, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Die Entwicklung Bremens folgte dem Bundestrend. Im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte wie auch im Bundesdurchschnitt sind sowohl der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen als auch die Nichtbesetzungsquote gestiegen. Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen ist es der bremischen Wirtschaft jedoch nach wie vor besser gelungen, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen als in anderen Regionen. Mit 26 % gab es nicht nur weniger Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen als in westdeutschen Großstädten (35 %) und im Bundesdurchschnitt (38 %), sondern blieben mit 17 % auch weniger Ausbildungsplätze unbesetzt als in westdeutschen Großstädten (21 %) oder im Bundesdurchschnitt (26 %).³²

Die Ergebnisse der Befragung zeigen einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Größe eines Betriebes und dem Besetzungserfolg. Größere Betriebe waren auch im vergangenen Jahr viel erfolgreicher als die zahlreichen kleineren Betriebe in Bremen. Während bei größeren Betrieben für nahezu alle der angebotenen Ausbildungsstellen eine passende Bewerberin bzw. ein passender Bewerber gefunden werden konnte, hatten viele ausbildungswillige Kleinstbetriebe Schwierigkeiten bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze. Die große Mehrheit der Ausbildungsplätze konnte zwar auch in diesen Betrieben besetzt werden. Mit rund einem Viertel blieb allerdings ein nicht unbeträchtlicher Anteil von Ausbildungsstellen unbesetzt (vgl. Abbildung 24).

³² Ob sich in den betreffenden Fällen keine geeigneten jungen Frauen und Männer um die angebotenen Stellen bewarben, die vorhandenen Bewerberinnen und Bewerber nicht den betrieblichen Anforderungen entsprachen oder umgekehrt, die angebotenen Plätze nicht den Vorstellungen der Bewerberinnen und Bewerber entsprachen, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden. Im DGB-Ausbildungsreport wurde hierzu festgestellt, „dass Besetzungsprobleme zwischen den Ausbildungsberufen erheblich variieren und häufig Berufe betreffen, in denen viele Auszubildende unzufrieden mit der Ausbildungsqualität und den -bedingungen sind. So etwa in Teilen des Hotel- und Gaststättenbereichs sowie im Einzelhandel – Branchen, die wie in den vergangenen Jahren auch im aktuellen Ausbildungsreport wieder auf den hinteren Plätzen rangieren“ (DGB-Ausbildungsreport 2018, S. 9).

Abbildung 24: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen und Nichtbesetzungsquote nach Betriebsgrößenklassen

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019

6.3 STABILITÄT DER AUSBILDUNGSVERHÄLTNISSE UND ÜBERNAHME VON ABSOLVENTEN

Die Besetzung eines angebotenen Ausbildungsplatzes stellt nur den ersten Schritt auf dem Weg zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses dar. Im Anschluss daran gilt es, die Auszubildenden in die betrieblichen Abläufe zu integrieren, über die gesamte Dauer der Ausbildung im Betrieb zu halten, zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen und danach in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen.

Vorzeitige Vertragslösungen

Im Ausbildungsjahr 2018/2019 gab es in etwa jedem sechsten Betrieb, der (mindestens) einen Ausbildungsvertrag für das genannte Ausbildungsjahr abgeschlossen hatte, vorzeitige Vertragslösungen (17 %). In Bremen waren damit anteilig etwas weniger Betriebe betroffen als im Bundesdurchschnitt (21 %).³³ Insgesamt gut 10 % der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge waren zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres bereits wieder aufgelöst. Rund ein Drittel der erfolgten

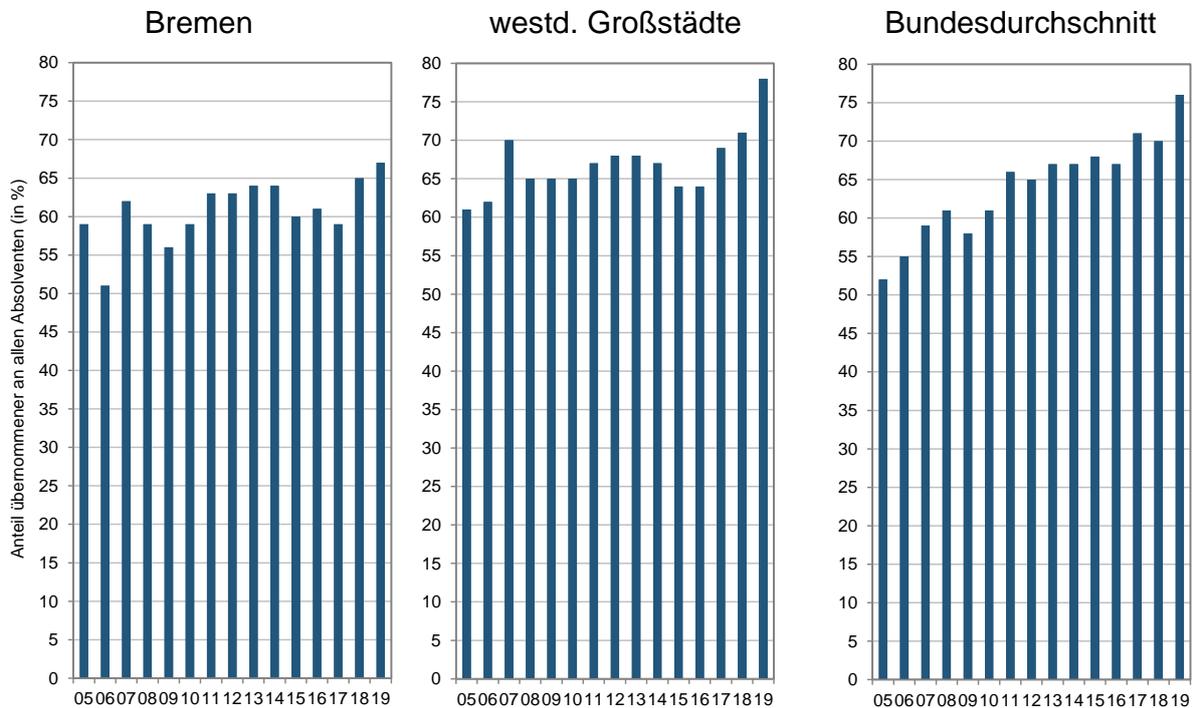
³³ Hierzu zählt auch eine Vertragslösung vor Beginn der Ausbildung, also die Situation, dass eine Ausbildung trotz Vertragsabschluss von der Bewerberin oder dem Bewerber gar nicht erst angetreten wird.

Vertragslösungen ging auf Initiative der Betriebe zurück, rund zwei Drittel auf Initiative der Auszubildenden. In denjenigen Fällen, in denen die Vertragslösung vom Betrieb ausgegangen war, wurde auch der ausschlaggebende Grund für die vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses erfragt. Der mit Abstand am häufigsten genannte Grund war die aus Sicht der Betriebe fehlende Eignung der Auszubildenden für den gewählten Ausbildungsberuf bzw. Überforderung (41 %). Für gut ein Drittel der Betriebe war dagegen fehlendes Engagement der Auszubildenden im Ausbildungsprozess der ausschlaggebende Grund, sich von ihren Auszubildenden vorzeitig zu trennen (36 %). Ein aus Sicht der Betriebe unzureichendes Sozialverhalten der Auszubildenden war demgegenüber nur selten Grund für eine vorzeitige Vertragslösung. Lediglich 15 % der Betriebe, in denen Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst werden mussten, gaben dies als wichtigsten Grund an.³⁴

Übernahme von Ausbildungsabsolventen

Die bremische Wirtschaft nutzt die betriebliche Ausbildung in viel stärkerem Maße als in früheren Jahren zur Deckung ihres eigenen Nachwuchs- und Fachkräftebedarfs, was sich in tendenziell steigenden Übernahmequoten widerspiegelt. Im letzten Jahr wechselten rund zwei Drittel aller Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis in jenem Betrieb, in dem sie zuvor ihre Ausbildung absolviert hatten – so viele wie noch nie seit Beginn der Zeitreihe im Jahr 2005 (vgl. Abbildung 25).

³⁴ Die Gründe für eine Vertragslösung durch die Auszubildenden lassen sich im Rahmen des IAB-Betriebspanels nicht erheben, da es sich hierbei um eine Befragung von Arbeitgebern handelt, die in der Regel keine Angaben zu den Gründen für ein Ausscheiden ihrer Auszubildenden machen können.

Abbildung 25: Übernahme von Ausbildungsabsolventen in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahre 2005 bis 2019

Demgegenüber verließen knapp ein Drittel der Absolventen ihren Ausbildungsbetrieb nach Beendigung der Ausbildung, weil entweder die Leistungen nicht den Vorstellungen der Betriebe entsprachen, kein Bedarf mehr an zusätzlichen Fachkräften bestand oder von vornherein über den eigenen betrieblichen Bedarf hinaus ausgebildet wurde. Möglicherweise haben die Auszubildenden ein Übernahmeangebot von ihrem Ausbildungsbetrieb erhalten, dieses aber ausgeschlagen, weil sie Beschäftigungsmöglichkeiten in einem anderen Betrieb nutzten oder nach der Ausbildung eine akademische Ausbildung beginnen wollten.³⁵

Die Entwicklung in Bremen folgte dem bundesweiten Trend tendenziell steigender Übernahmequoten. Der Anteil übernommener an allen Absolventen mit erfolgreichem Ausbildungsabschluss lag allerdings nach wie vor deutlich unter dem bundes-

³⁵ Eine Quantifizierung der möglichen Gründe für das Verlassen des Ausbildungsbetriebs nach Abschluss der Ausbildung ist mit den aktuellen Daten nicht möglich.

weiten Durchschnitt. Im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte und im Bundesdurchschnitt wurden jeweils rund drei Viertel der Absolventen vom Ausbildungsbetrieb übernommen (westdeutsche Großstädte: 78 %, Bundesdurchschnitt: 76 %).

6.4 BETRIEBLICHE ZUSATZLEISTUNGEN FÜR AUSZUBILDENDE

Um Auszubildende zu gewinnen oder im Ausbildungsbetrieb zu halten und Ausbildungsabbrüche zu vermeiden, können Betriebe verschiedene Sach- und Geldleistungen anbieten, die sie zusätzlich zur Ausbildungsvergütung gewähren. Diese reichen von Fahrtkosten- und Mietkostenzuschüssen über Prämienzahlungen bis hin zur privaten Nutzung von Betriebsmitteln (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Betriebliche Zusatzleistungen für Auszubildende

Zusatzleistung	Bremen	westd. Großstädte	Bundesdurchschnitt
	%		
A Leistungen zur Unterstützung der Mobilität, z. B. Fahrtkostenzuschuss, Kostenbeteiligung bei PKW- oder LKW-Führerschein	14	26	21
B Leistungen zur Unterbringung, z. B. Mietkostenzuschuss, Dienstwohnung/-zimmer	2	3	4
C Sachleistungen, wie beispielsweise Tablets oder Mobiltelefone oder Handyverträge	8	9	7
D Prämien oder Sonderzahlungen	17	20	19
E Zuschüsse für Ernährung, Gesundheit oder Sport	10	10	8
F Zuschüsse für die Altersvorsorge	24	23	22
G Private Nutzung von betrieblichem Eigentum oder Arbeitsmitteln	13	10	13
H Andere Sach- und Geldleistungen	11	12	11
Insgesamt	41	46	43

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung

In Bremen bieten etwas mehr als 40 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe entsprechende Leistungen an – und damit ähnlich viele wie im Bundesdurchschnitt (43 %). Am verbreitetsten sind Zuschüsse zur Altersvorsorge. Diese gibt es in 24 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe – und damit in ähnlich vielen Betrieben wie in

den Vergleichsregionen. In rund 17 % der Betriebe werden Prämien und Sonderzahlen zusätzlich zur Ausbildungsvergütung gewährt. Leistungen zur Unterstützung der Mobilität sind in Bremen dagegen weniger verbreitet, was mit der regionalen Spezifik Bremens zusammenhängen dürfte. Fahrtkostenzuschüsse oder Kostenbeteiligungen beim Erwerb eines Führerscheines dürften vor allem in Flächenstaaten sinnvoll sein, da dort häufig größere Entfernungen zwischen Wohnort und Ausbildungsbetrieb überwunden werden müssen und entsprechende Kosten entstehen.

Wie weiter oben dargestellt, hat die Betriebsgröße offensichtlich einen wesentlichen Einfluss auf den Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Größere Betriebe sind möglicherweise auch deshalb erfolgreicher als kleinere, weil sie – neben weiteren Faktoren, wie z. B. der Höhe der (Ausbildungs-)Vergütung – häufiger auch zusätzliche Sach- und Geldleistungen anbieten (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23: Betriebliche Zusatzleistungen für Auszubildende nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Leistungen	A	B	C	D	E	F	G	H
	%	%							
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	30	10	0	6	9	3	13	13	9
Kleinbetriebe (10-49)	47	15	3	11	21	12	32	13	11
Mittelbetriebe (50-249)	58	24	5	5	29	20	38	13	14
Großbetriebe (250 und mehr)	78	34	16	18	29	46	50	9	9
Insgesamt	41	14	2	8	17	10	24	13	11

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung

A Leistungen zur Unterstützung der Mobilität, z. B. Fahrtkostenzuschuss, Kostenbeteiligung bei PKW- oder LKW-Führerschein
 B Leistungen zur Unterbringung, z. B. Mietkostenzuschuss, Dienstwohnung/-zimmer
 C Sachleistungen, wie beispielsweise Tablets oder Mobiltelefone oder Handyverträge
 D Prämien oder Sonderzahlungen
 E Zuschüsse für Ernährung, Gesundheit oder Sport
 F Zuschüsse für die Altersvorsorge
 G Private Nutzung von betrieblichem Eigentum oder Arbeitsmitteln
 H Andere Sach- und Geldleistungen

Kleinere Betriebe bieten in der Regel nur eine einzige Sach- oder Geldleistung zusätzlich zur Ausbildungsvergütung an. In größeren Betrieben wird dagegen eine Vielzahl solcher Leistungen angeboten. So gibt es in mehr als drei Viertel der Großbe-

triebe (78 %) eine oder mehrere Sach- oder Geldleistungen, aber in nur knapp jedem dritten Kleinbetrieb (30 %).

Fazit: Im letzten Jahr nutzten viele bremische Betriebe die Möglichkeit, durch den Abschluss von Ausbildungsverträgen wie auch die Übernahme von Ausbildungsabsolventen ihren Fachkräftebedarf zu decken und zugleich möglichen künftigen Engpässen vorzubeugen. Bremen dürfte dabei, ähnlich wie etwa Hamburg oder Berlin, von der Mobilitätsbereitschaft potenzieller Bewerberinnen und Bewerber aus dem angrenzenden Umland profitiert haben.³⁶ Dennoch stieg auch in Bremen, genau wie in anderen Regionen, der Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze. Angesichts der aktuellen Corona-Krise, in der zahlreiche bremische (Ausbildungs-)Betriebe – insbesondere aus den personennahen Dienstleistungsbranchen – um ihr wirtschaftliches Überleben kämpfen, dürften jedoch kurz- bis mittelfristig kaum Anreize bestehen, neue Ausbildungsverträge abzuschließen oder Auszubildende nach Abschluss ihrer Ausbildung zu übernehmen. Es ist daher zu befürchten, dass die Ausbildungsbeteiligung der bremischen Wirtschaft wieder sinkt und die Corona-Krise zur Ausbildungskrise wird.

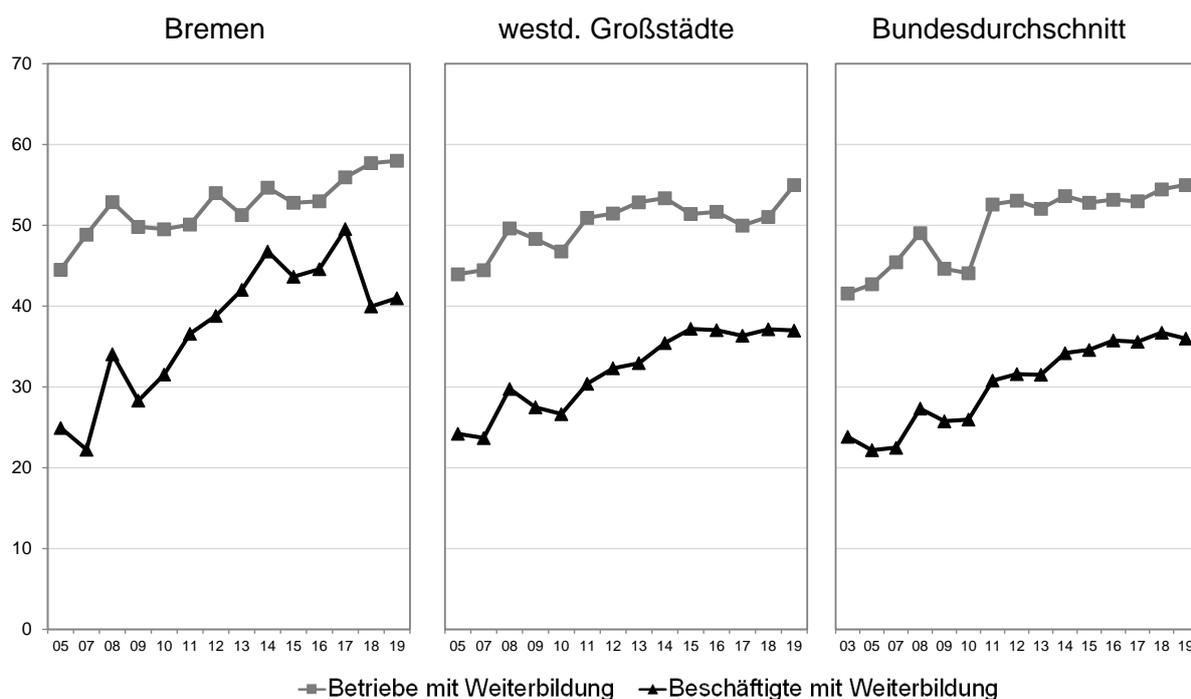
³⁶ Die länderübergreifende Mobilität von ausbildungsplatzsuchenden Bewerbern ermöglicht es ausbildungsplatzbereiten Betrieben in Bremen aus einer größeren Zahl von Bewerbern auswählen zu können, womit die Wahrscheinlichkeit steigt, angebotene Ausbildungsplätze auch besetzen zu können. Andererseits kann dies zu einer Verdrängung von leistungsschwächeren Ausbildungsplatzbewerbern und einer Erhöhung der Zahl unversorgt gebliebener bremischer Bewerber führen.

7 BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG

7.1 WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG

Neben der betrieblichen Ausbildung stellt die betriebliche Weiterbildung eine weitere Strategie dar, um den betrieblichen Fachkräftebedarf passgenau zu decken. Im Jahr 2019 haben 58 % der bremischen Betriebe ihren Beschäftigten durch eine Kostenübernahme oder eine Freistellung von der Arbeit die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme ermöglicht (westdeutsche Großstädte: 55 %, Bundesdurchschnitt: 55 %).³⁷ Der Anteil von Betrieben mit Weiterbildung lag in Bremen damit auf dem Niveau des vorangegangenen Beobachtungsjahres (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Betriebe und Beschäftigte mit Weiterbildung in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahre 2005 bis 2019. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr

Die Weiterbildungsquote, welche den Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten misst, ist dagegen wieder gestiegen – allerdings nur geringfügig um

³⁷ Darüberhinausgehende Weiterbildungsaktivitäten, insbesondere solche, die vollständig von den Beschäftigten getragen werden, werden hier nicht berücksichtigt.

einen Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahreswert auf 41 %. Wie in den Vorjahren wurden in Bremen anteilig mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weitergebildet als in anderen Regionen (westdeutsche Großstädte: 37 %, Bundesdurchschnitt: 36 %).

Bei der Weiterbildungsbeteiligung bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Der höchste Anteil von Betrieben, die Weiterbildungsaktivitäten ihrer Arbeitskräfte unterstützten, findet sich im Gesundheits- und Sozialwesen. In mehr als drei Viertel der Betriebe dieser Branche nahmen Mitarbeiter an Weiterbildungsmaßnahmen teil (vgl. Tabelle 24).³⁸

Tabelle 24: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen

Branche	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	62	48
Baugewerbe*	45	36
Handel/Reparatur	51	28
Logistik	47	38
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	65	41
Sonstige Dienstleistungen	49	36
Gesundheits- und Sozialwesen	82	49
Öffentliche Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	64	49
Insgesamt	58	41

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019. *In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

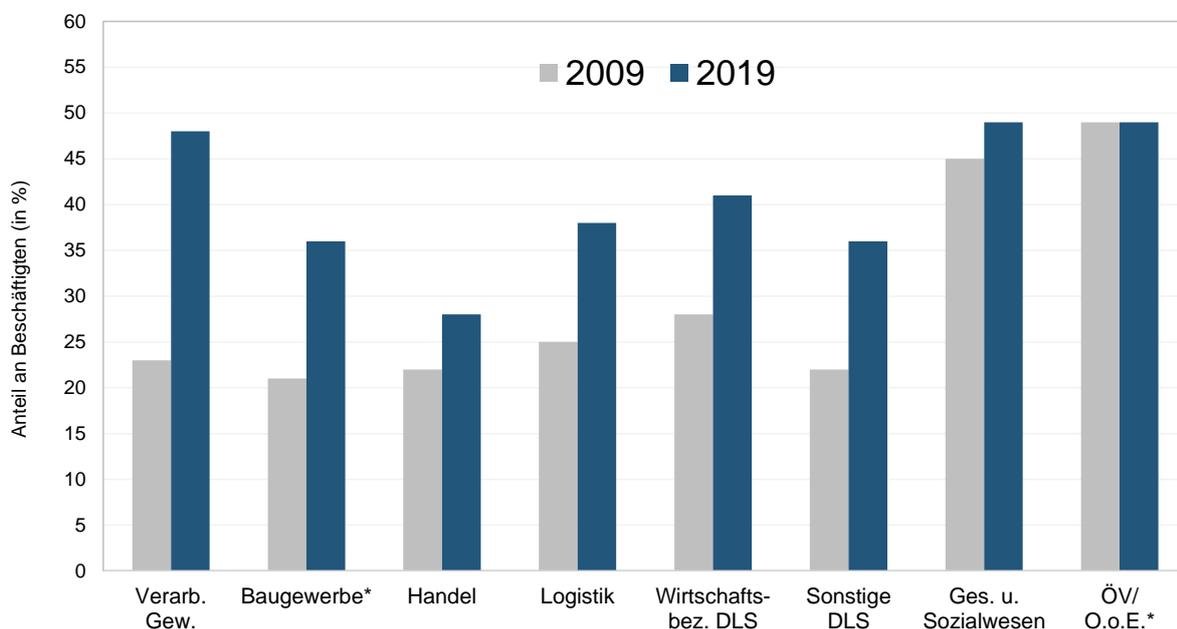
Schlusslichter bei der Weiterbildungsbeteiligung sind die Branchen Baugewerbe, Logistik und Sonstige Dienstleistungen (z. B. Erziehung und Unterricht sowie Hotel- und

³⁸ Dies ist vermutlich neben anderen Faktoren auch auf die bereichsspezifischen gesetzlichen Verpflichtungen zur Weiterbildung und die entsprechenden gesetzlichen Regelungen zur Finanzierung zurückzuführen. Auch in den Vergleichsregionen förderten Betriebe in dieser Branche besonders häufig Weiterbildungsaktivitäten ihrer Beschäftigten.

Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetikgewerbe)³⁹, in denen jeweils weniger als die Hälfte die Fort- und Weiterbildungsaktivitäten der Mitarbeiter unterstützte. In Branchen, in denen ein besonders großer Anteil der Betriebe Weiterbildungsaktivitäten unterstützt, ist in der Regel auch der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten überdurchschnittlich hoch.

Die Weiterbildungsquote ist in den letzten 10 Jahren in nahezu allen Branchen gestiegen (vgl. Abbildung 27).⁴⁰

Abbildung 27: Entwicklung der Weiterbildung von Beschäftigten nach Branchen



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahre 2009 und 2019. *In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Im Verarbeitenden Gewerbe z. B. hat sich der Anteil von weitergebildeten Beschäftigten im Verlauf der letzten 10 Jahre von 23 auf 48 % mehr als verdoppelt. Auch in den beiden Branchen Handel und in den Sonstigen Dienstleistungen, welche zu den

³⁹ Im Hotel- und Gaststättengewerbe, einer Unterbranche der Sonstigen Dienstleistungen, betrug die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung im Jahr 2019 rund 20 %. Hiervon profitierten 25 % der Beschäftigten im Hotel- und Gaststättengewerbe.

⁴⁰ Aufgrund der Einführung einer neuen Wirtschaftszweigklassifikation im Jahr 2008 (WZ 2008) sind Zeitreihenvergleiche für einzelne Branchen nur ab 2009 möglich.

weiterbildungsschwächsten Bereichen zählen, gab es deutliche Steigerungen.⁴¹

Die Wahrscheinlichkeit für betriebliche Weiterbildungsangebote hängt nicht zuletzt mit der Größe eines Betriebes zusammen (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	%	
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	48	32
Kleinbetriebe (10-49)	70	40
Mittelbetriebe (50-249)	85	39
Großbetriebe (250 und mehr)	92	46
Insgesamt	58	41

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019

In einem Betrieb mit vielen Beschäftigten ist die Wahrscheinlichkeit, dass mindestens einer von ihnen in einem bestimmten Zeitraum an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnimmt, größer als in einem Betrieb mit wenigen Mitarbeitern. Dementsprechend liegt die Weiterbildungsbeteiligung in Kleinstbetrieben mit 48 % erwartungsgemäß unterhalb des Durchschnitts der bremischen Wirtschaft, in Betrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten hingegen deutlich darüber (92 %). Bei einer Betrachtung des Anteils der weitergebildeten Mitarbeiter fallen die Unterschiede nicht ganz so groß aus, sind aber dennoch nicht unerheblich. Beschäftigte in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten hatten die geringsten Chancen, sich weiterzubilden. Dort konnte sich nur jeder dritte Beschäftigte mit Unterstützung der Arbeitgeber weiterbilden. Bei Großbetrieben profitierte demgegenüber fast jeder zweite Beschäftigte.

⁴¹ Die tendenziell steigenden Weiterbildungsquoten korrespondieren mit den Ergebnissen einer früheren Befragung, wonach die bremischen Betriebe vor allem auf die bereits vorhandenen Personalressourcen setzen wollten, um ihren Fachkräftebedarf zu decken. So wurde die betriebliche Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter, neben der Verbesserung der Arbeitsbedingungen, als die bedeutsamste Strategie angesehen, um den Bedarf an Fachkräften zu decken und drohende Engpässe zu vermeiden (vgl. Senator für Wirtschaft und Häfen der Freien Hansestadt Bremen [Hrsg.]: IAB-Betriebspanel Bremen. Ergebnisse der Befragung 2014).

Zeitpunkt der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen und Beteiligung der Beschäftigten an den Kosten

In den meisten Betrieben können sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Arbeitszeit weiterbilden. So gaben mehr als drei Viertel der Betriebe mit Weiterbildung an, ihre Beschäftigten zwecks Erwerbs neuer beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten üblicherweise freizustellen. Bei 17 % erfolgt die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen teilweise in der Arbeitszeit und teilweise in der Freizeit. Ausschließlich in der Freizeit erfolgte die Weiterbildung in lediglich 2 % der weiterbildungsaktiven Betriebe.

Der Blick auf die letzten Jahre zeigt, dass immer mehr Betriebe ihren Beschäftigten den Besuch von Weiterbildungen während der regulären Arbeitszeit ermöglichen. Das dürfte betriebliche Fort- und Weiterbildung auch aus Sicht der Beschäftigten attraktiver machen. Im Gegenzug verringerte sich der Anteil jener Betriebe, in denen sich die Beschäftigten in der Arbeits-, aber zugleich auch in ihrer Freizeit weiterbilden (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26: Zeitpunkt der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen

Durchführung	2005	2011	2015	2019
	%			
während der Arbeitszeit	58	65	82	79
teilweise in der Arbeitszeit, teilweise in der Freizeit	35	28	14	17
ganz in der Freizeit	7	5	2	2
unterschiedlich	1	2	2	2
Summe	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Teilgesamtheit: Betriebe mit Weiterbildung

In immer mehr Betrieben können Beschäftigte nicht nur an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen während ihrer Arbeitszeit teilnehmen, sondern müssen sich auch immer seltener an den Kosten hierfür beteiligen (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27: Beteiligung der Beschäftigten an den Weiterbildungskosten

Beteiligung der Beschäftigten	2005	2011	2015	2019
	%			
vollständig	21	1	9	6
teilweise	6	7	6	3
gar nicht	71	88	83	87
unterschiedlich	2	4	2	4
Summe	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Teilgesamtheit: Betriebe mit Weiterbildung

Zu Beginn des Beschäftigungsaufschwungs Mitte der 2000-er Jahre war es in etwas mehr als 20 % der Betriebe noch üblich, dass die Beschäftigten die angefallenen Weiterbildungskosten vollständig tragen. Mittlerweile trifft dies nur noch auf weniger als 10 % der Betriebe zu. Im Jahr 2019 übernahmen fast 90 % der Betriebe vollständig die Finanzierung der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen.

Im regionalen Vergleich zeigt sich, dass in Bremen die Beschäftigten seltener die Weiterbildungskosten tragen müssen, als in anderen Regionen. Im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte und im Bundesdurchschnitt müssen die Beschäftigten in 17 bzw. 18 % der Betriebe selbst für die Kosten der Weiterbildung aufkommen – und damit in rund dreimal so vielen Betrieben wie in Bremen (vgl. Tabelle 28).

Tabelle 28: Beteiligung der Beschäftigten an den Weiterbildungskosten in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt

Beteiligung der Beschäftigten	Bremen	westdeutsche Großstädte	Bundesdurchschnitt
	%	%	%
vollständig	6	17	18
teilweise	3	6	5
gar nicht	87	73	74
unterschiedlich	4	4	3
Summe	100	100	100

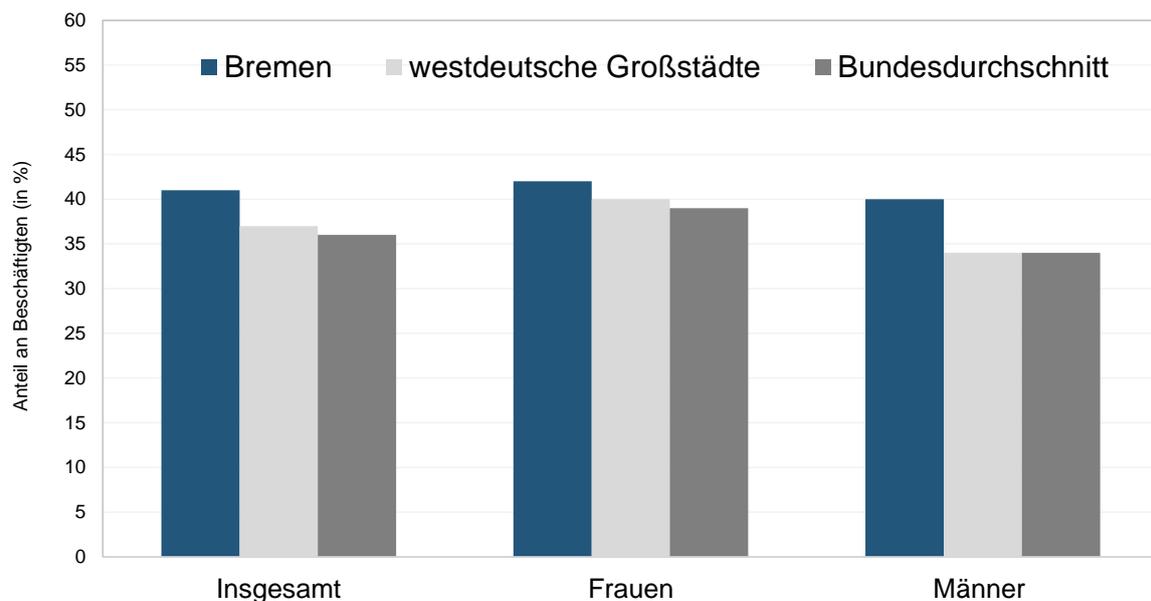
Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019. Teilgesamtheit: Betriebe mit Weiterbildung

Die überdurchschnittlich hohe Bereitschaft der bremischen Betriebe, die Kosten für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten vollständig zu übernehmen (eventuell auch unter Inanspruchnahme von externen Fördermitteln der BA, des Landes oder des Bundes zur Unterstützung der beruflichen Weiterbildung)⁴², ist möglicherweise ein Grund für die insgesamt höhere Weiterbildungsquote der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bremen.

7.2 WEITERBILDUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

In Bremen profitierten von der überdurchschnittlich hohen Bereitschaft der Betriebe, in die Qualifikationen ihrer Mitarbeiter zu investieren, Frauen und Männer gleichermaßen (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Weiterbildung von Frauen und Männern in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019

Die geschlechterspezifischen Weiterbildungsquoten lagen sowohl bei den Frauen (42 %) als auch bei den Männern (40 %) über den entsprechenden Vergleichswerten

⁴² Am 01.01.2019 trat auf Bundesebene das Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz) in Kraft. Damit wurde die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte erheblich ausgeweitet.

westdeutscher Großstädte (Frauen: 40 %, Männer: 34 %) und des Bundesdurchschnitts (Frauen: 39 %, Männer: 34 %).

In denjenigen Branchen der bremischen Wirtschaft, die sich durch besonders hohe Weiterbildungsquoten auszeichnen, profitierten sowohl Frauen als auch Männer überdurchschnittlich häufig vom Weiterbildungsengagement ihrer Betriebe. Dies zeigt sich z. B. an den entsprechenden Weiterbildungsquoten im Bereich Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck. Dort haben 50 % der Frauen und 48 % der Männer an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Die Weiterbildungsquoten der männlichen und weiblichen Beschäftigten lagen damit jeweils deutlich über den bremischen Durchschnittswerten von Frauen (42 %) und Männern (40 %). Auf der anderen Seite sind die Weiterbildungsquoten von Frauen und Männern in eher weiterbildungsschwachen Branchen, wie z. B. im Handel, gleichermaßen niedriger als im Durchschnitt (vgl. Tabelle 29).

Tabelle 29: Weiterbildung von Frauen und Männern nach Branchen

Branche	Weiterbildungsquote**		
	Insgesamt	Frauen	Männer
	%		
Verarbeitendes Gewerbe	48	44	49
Baugewerbe*	36	46	35
Handel/Reparatur	28	21	33
Logistik	38	38	38
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	41	46	37
Sonstige Dienstleistungen	36	38	34
Gesundheits- und Sozialwesen	49	48	50
Öffentliche Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	49	50	48
Insgesamt	41	42	40

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019. *In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar. **Weiterbildungsquote = Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten

Auch bei einer größenspezifischen Betrachtung zeigt sich, dass sowohl in kleineren als auch in größeren Betrieben anteilig mehr Frauen als Männer an betrieblich unterstützter Weiterbildung teilnahmen (vgl. Tabelle 30).

Tabelle 30: Weiterbildung von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen

Branche	Weiterbildungsquote*		
	Insgesamt	Frauen	Männer
	%		
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	32	37	28
Kleinbetriebe (10-49)	40	41	39
Mittelbetriebe (50-249)	39	42	37
Großbetriebe (250 und mehr)	46	44	47
Insgesamt	41	42	40

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019. *Weiterbildungsquote = Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten

In nahezu allen der hier ausgewiesenen Größenklassen nahmen Frauen häufiger als Männer an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Eine Ausnahme stellt lediglich die Gruppe der Großbetriebe dar. Dort war die Weiterbildungsquote der Männer etwas höher als jene der Frauen.

7.3 WEITERBILDUNG VON TÄTIGKEITSGRUPPEN

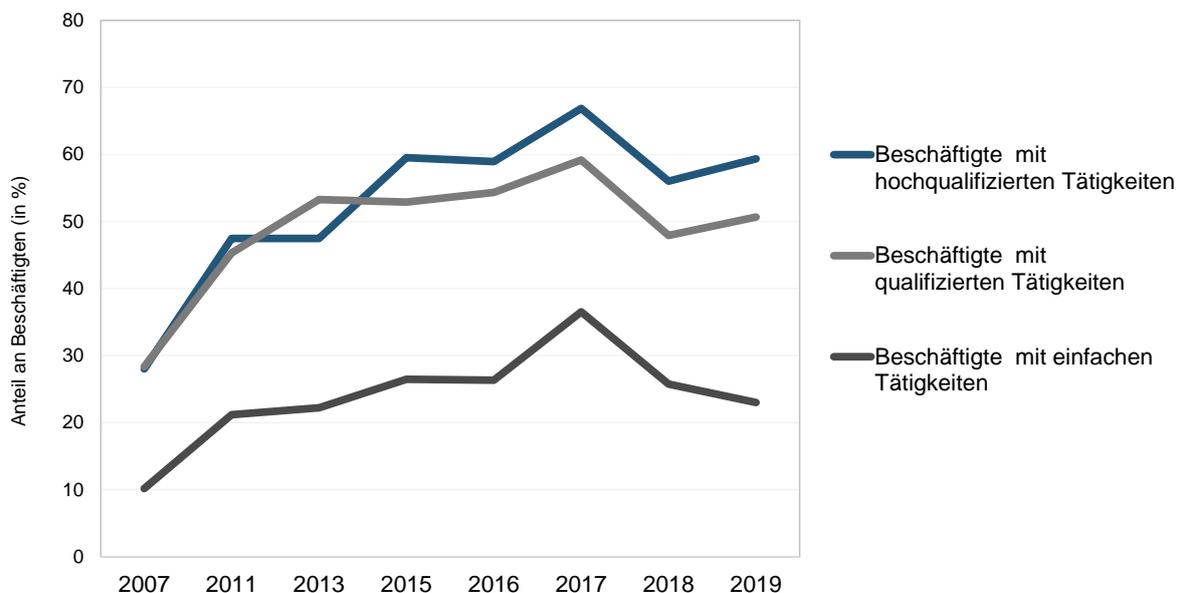
Die Wahrscheinlichkeit an betrieblicher Weiterbildung zu partizipieren wird nach wie vor vom Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit bestimmt. Mit einem Anteil von 51 bzw. 59 % nahmen wesentlich mehr Beschäftigte, die qualifizierte oder hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben, an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teil, als Beschäftigte auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte (23 %). Die aktuellen Befunde bestätigen damit zum wiederholten Male die Erfahrungen der Vorjahre, wonach Betriebe vor allem in die Weiterbildung von Beschäftigten investieren, die bereits ein höheres Qualifikationsniveau aufweisen.

Im Zuge der anhaltenden Schwierigkeiten bei der Deckung des Fachkräftebedarfs nutzten in den vergangenen Jahren viele Betriebe jedoch auch verstärkt die Potenziale ihrer Mitarbeiter, die – unabhängig von ihrer tatsächlichen Qualifikation – mit ein-

fachen Tätigkeiten betraut sind. So ist die Weiterbildungsquote dieser Beschäftigtengruppe in den letzten Jahren genauso gestiegen wie jene der beiden anderen Tätigkeitsgruppen. Diese Entwicklung hängt möglicherweise auch damit zusammen, dass auch viele einfache Tätigkeiten anspruchsvoller geworden sind, etwa durch den zunehmenden Einsatz digitaler Technologien. Vom vorübergehenden Einbruch der Weiterbildungsquoten im Jahr 2018 waren dann alle drei Tätigkeitsgruppen gleichermaßen betroffen.

Vom wieder gestiegenen Weiterbildungsengagement der bremischen Betriebe im letzten Jahr konnten aber nur die Beschäftigten mit qualifizierten und hochqualifizierten Tätigkeiten profitieren. In der Gruppe der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten ging der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer weiter zurück (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29: Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2007 bis 2019. In den hier nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine entsprechenden Angaben erhoben.

Die Bedeutung der ausgeübten Tätigkeiten für das Weiterbildungsengagement zeigt sich auch im Vergleich der Betriebe entsprechend ihrer Tätigkeitsstruktur. In Betrieben, in denen nur Arbeitsplätze für Un- und Angelernte vorhanden sind, sind sowohl der Anteil der Betriebe mit Weiterbildung als auch die Weiterbildungsquote der Beschäftigten am niedrigsten. In Betrieben, in denen auch oder ausschließlich Fachkräfte beschäftigt sind, sind beide Anteile deutlich höher (vgl. Tabelle 31).

Tabelle 31: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Tätigkeitsstruktur

Betriebe mit ...	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	%	%
ausschließlich Einfacharbeitsplätzen	11	4
einfachen und qualifizierten Tätigkeiten	63	39
ausschließlich qualifizierten Tätigkeiten	66	49
Insgesamt	58	41

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019

Die größten Chancen auf Weiterbildung bestehen in jenen Betrieben, in denen alle Arbeitsplätze eine akademische Ausbildung voraussetzen. In diesen Betrieben bildete sich rund die Hälfte aller Mitarbeiter im Jahr 2019 weiter.

Fazit: Vor dem Hintergrund anhaltender Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte haben die bremischen Betriebe ihr Weiterbildungsengagement wieder verstärkt. Hiervon profitierten vor allem die qualifizierten und hochqualifizierten Beschäftigten. War es in früheren Jahren in vielen Betrieben noch üblich, dass Kurse in der Freizeit besucht werden mussten, etwa nach Feierabend oder an den Wochenenden, so ermöglichen immer mehr Betriebe ihren Mitarbeitern, sich während der Arbeitszeit weiterzubilden. Zugleich ist die Zahl der Betriebe, in denen die Beschäftigten selbst die Kosten für den Erwerb der neuen Kenntnisse und Fähigkeiten vollständig übernehmen müssen, gesunken.

8 ENTWICKLUNG DER TARIFBINDUNG

Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen wird wesentlich durch die Tarifautonomie und betriebliche Formen der Mitarbeitervertretung getragen. Auf betrieblicher Ebene fungieren die Betriebsräte bzw. Personalräte im öffentlichen Dienst als Interessenvertretungen der Arbeitnehmerseite und in mitbestimmungsrechtlichen Angelegenheiten als Verhandlungspartner mit den Arbeitgebern. Auf der überbetrieblichen Ebene verhandeln die Gewerkschaften mit Arbeitgeberverbänden über Flächentarifverträge und setzen betriebsübergreifende Mindeststandards für Löhne und sonstige Arbeitsbedingungen. Auf betrieblicher Ebene verhandeln die Gewerkschaften mit Arbeitgebern über Firmentarifverträge. Mit den jährlich erhobenen Daten des IAB-Betriebspanels lässt sich die Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten repräsentativ abbilden.

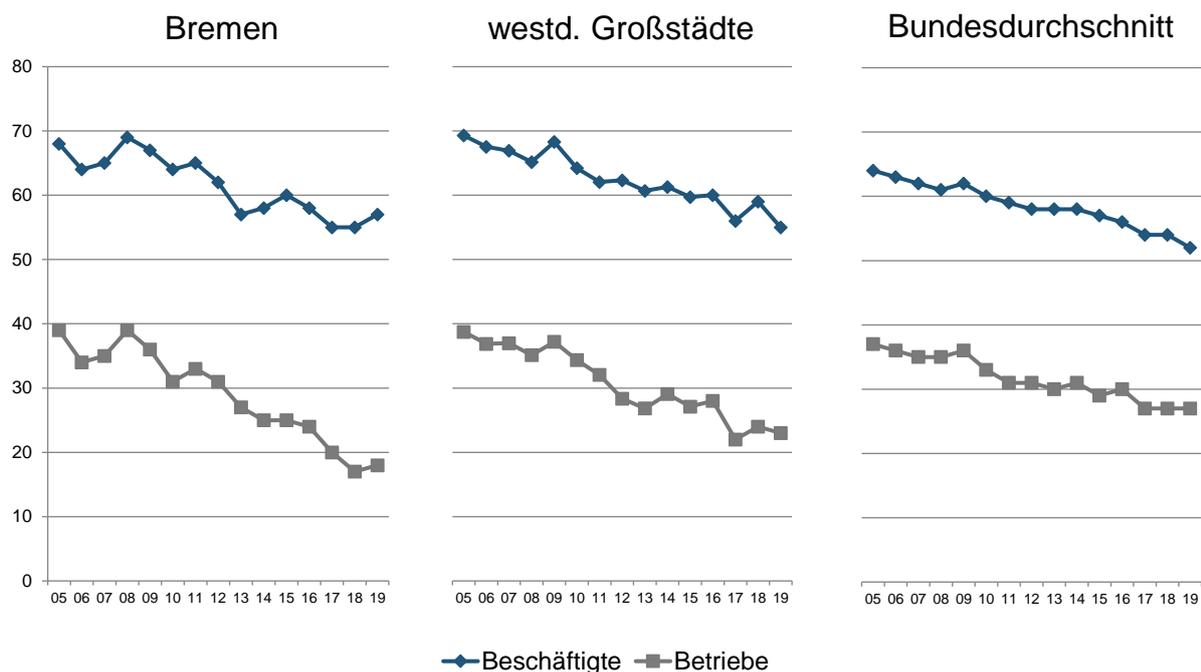
8.1 TARIFBINDUNG

Der Befragung des Jahres 2019 zufolge sind in Bremen 18 % der Betriebe entweder durch einen Firmen- oder einen Flächentarifvertrag tarifgebunden (westdeutsche Großstädte: 23 %, Bundesdurchschnitt: 27 %). In diesen tarifgebundenen Betrieben sind 57 % der bremischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt (westdeutsche Großstädte: 55 %, Bundesdurchschnitt: 52 %).⁴³ Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr sind damit sowohl der Anteil von Betrieben mit Tarifbindung (plus ein Prozentpunkt) als auch der Anteil von tarifgebundenen Beschäftigten (plus zwei Prozentpunkte) gestiegen. Bereits im Jahr 2018 hatte sich der nahezu stetige Rückgang der Tarifbindung in Bremen nicht weiter fortgesetzt. Ob mit der Entwicklung der letzten beiden Jahre tatsächlich die „Talsohle“ erreicht und der Trend einer stetigen Verringerung des Anteils tarifgebundener Betriebe und Beschäftigter gebrochen wurde, bleibt allerdings abzuwarten. In der Vergangenheit gab es bereits ähnliche Phasen, wie z. B. in den Jahren 2007 und 2008, als die Tarifbindung zwischenzeitlich

⁴³ Die Angaben zur Tarifbindung basieren auf Selbstauskünften der befragten Betriebe. Die entsprechende Frage lautete: „Gilt in diesem Betrieb ein Branchentarifvertrag, ein zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften geschlossener Haustarif- oder Firmentarifvertrag oder kein Tarifvertrag?“

wieder anstieg. Dies hatte die Erosion der Tarifbindung jedoch nur kurzzeitig aufhalten, aber langfristig nicht verhindern können. Die tendenziell abnehmende Tarifbindung in den letzten Jahren sowie der immer größer werdende Anteil von Betrieben und Beschäftigten außerhalb tariflicher Regelungen ist keine Besonderheit der bremischen Wirtschaft, sondern bundesweit zu beobachten (vgl. Abbildung 30).

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



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahre 2005 bis 2019

Das Ausmaß der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten wird von einer Reihe von Faktoren beeinflusst. Auf der Basis der vorliegenden Befragungsdaten können vor allem Betriebsgröße, Branche und Betriebsalter als einflussreich identifiziert werden. Im Hinblick auf den ersten Einflussfaktor „Betriebsgröße“ ist festzustellen, dass die Tarifbindung mit der Zahl der in einem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deutlich steigt. Über 90 % aller Beschäftigten, die in Großbetrieben tätig sind, unterliegen dem Geltungsbereich von Tarifverträgen. Bei jenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in Kleinstbetrieben tätig sind, trifft dies dagegen nur für 13 % zu. Für Beschäftigte in einem Großbetrieb ist die Wahrscheinlichkeit tarifliche Löhne und Gehälter zu erhalten, damit rund siebenmal so groß wie für Beschäftigte in einem Kleinstbetrieb. Aufgrund der überdurchschnittlich hohen Ta-

rifbindung beschäftigungsstarker Betriebe ist der Anteil der von Tarifverträgen erfassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit 57 % viel größer als die rein betriebliche Reichweite in Höhe von 18 % (vgl. Tabelle 32).

Tabelle 32: Tarifbindung nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	11	13
Kleinbetriebe (10-49)	20	25
Mittelbetriebe (50-249)	53	57
Großbetriebe (250 und mehr)	88	92
Insgesamt	18	57

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019

Bei der Tarifbindung bestehen ebenfalls erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen (vgl. Tabelle 33).

Tabelle 33: Tarifbindung nach Branchen

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	16	61
Baugewerbe*	49	70
Handel/Reparatur	7	24
Logistik	8	54
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	14	54
Sonstige Dienstleistungen	24	62
Gesundheits- und Sozialwesen	20	60
Öffentliche Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	38	87
Insgesamt	18	57

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019. *In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

In den einzelnen Branchen des Produzierenden Gewerbes (Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe) sind anteilig weit mehr Beschäftigte tarifgebunden als in den meisten Dienstleistungsbranchen. Auffällig ist vor allem die Handelsbranche, in der als einzige noch nicht einmal die Hälfte der Beschäftigten einer Tarifbindung unterliegt.

Der Strukturwandel sowie die Dynamik der Betriebslandschaft, d. h. das Erlöschen und Entstehen von Betrieben, haben ebenfalls einen nicht unbedeutenden Einfluss auf die Tarifbindung. Bestehende Betriebe werden aufgelöst, gleichzeitig entstehen neue Betriebe. In Bremen ist die Zahl der Betriebe (mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) von 15,5 Tsd. im Jahr 2007 auf 16,1 Tsd. im Jahr 2019 gewachsen - ein Plus von rund 0,6 Tsd. zusätzlichen Betrieben.

Knapp ein Drittel der befragten Betriebe sind vor 1990 gegründet worden und damit bereits 30 Jahre „am Markt“. Auf jeden „Alt-Betrieb“ kommt mindestens ein Betrieb, der erst nach 2010 gegründet wurde (vgl. Tabelle 34).

Tabelle 34: Betriebe nach Gründungsjahr

Gründungsjahr	Verteilung der Betriebe	Durchschnittliche Mitarbeiterzahl
	%	Personen
vor 1990	31	45
1990 bis 1999	10	26
2000 bis 2009	23	21
ab 2010	34	11
Summe/Insgesamt	100	25

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019

Neue Betriebe sind in der Regel kleiner als Betriebe, die vom Markt verschwinden. Kleinere Betriebe wiederum binden sich – wie weiter oben dargestellt – eher selten an Tarifverträge. Neugründungen finden zudem überdurchschnittlich häufig in den Dienstleistungsbranchen statt, für die eine größere „Tarifdistanz“ typisch ist. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung machen den Zusammenhang zwischen Betriebsalter und Tarifbindung deutlich: Je älter ein Betrieb ist, umso eher besteht eine Tarifbindung (vgl. Tabelle 35).

Tabelle 35: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Gründungsjahr

Gründungsjahr	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	
vor 1990	29	71
1990 bis 1999	25	47
2000 bis 2009	15	46
ab 2010	7	24
Insgesamt	18	57

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019

Von den Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden, sind 29 % tarifgebunden. Von den zwischen 1990 und 1999 gegründeten Betrieben sind es immerhin noch 25 %. Bei den zwischen 2000 und 2009 gegründeten Betrieben sinkt die Tarifbindung deutlich ab. Und von den nach 2010 gegründeten Betrieben, immerhin rund ein Drittel aller befragten Betriebe, sind noch nicht einmal 10 % tarifgebunden.

Bei der Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen sind die Unterschiede ebenfalls erheblich. Fast drei Viertel der Beschäftigten, die in Betrieben tätig sind, die vor 1990 gegründet wurden, unterliegen einer Tarifbindung, aber nur knapp ein Viertel der Beschäftigten in den Betrieben, die erst 10 Jahre existieren, also im Jahr 2010 oder später gegründet wurden. Die Beschäftigtentarifbindung von länger existierenden Betrieben ist damit rund dreimal so hoch wie bei den relativ jungen Betrieben.

8.2 ORIENTIERUNGSFUNKTION VON TARIFVERTRÄGEN

Von den nicht tarifgebundenen Betrieben - mittlerweile über 80 % aller bremischen Betriebe - gab jeder Dritte an, sich bei der betrieblichen Lohngestaltung an bestehenden Flächentarifverträgen zu orientieren (33 %). Insgesamt sind dies 27 % aller Betriebe in Bremen. Tarifverträge berühren damit 45 % der bremischen Betriebe: 18 % sind formal tarifgebunden, 27 % orientieren sich an Tarifverträgen. Im Bundesdurchschnitt ist der entsprechende Anteil von Betrieben mit 56 % mehr als 10 Pro-

zentpunkte höher, was vor allem an dem deutlich geringeren Anteil von formal tarifgebundenen Betrieben in Bremen liegt (vgl. Tabelle 36).

Tabelle 36: Betriebe mit und ohne Tarifbindung in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt

Betriebe...	Bremen	westdeutsche Großstädte	Bundesdurchschnitt
	%	%	%
mit Tarifvertrag	18	23	27
ohne Tarifvertrag, aber Orientierung an Tarifverträgen	27	27	29
ohne Tarifvertrag und ohne Orientierung	55	50	44
Summe	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019

In den nicht tarifgebundenen, sich aber an Tariflöhnen orientierenden Betrieben sind fast ein Fünftel der bremischen Beschäftigten tätig (19 %). Insgesamt werden rund drei Viertel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Tariflohn oder zumindest an Tarifen angelehnten Löhnen bezahlt (vgl. Tabelle 37).

Tabelle 37: Beschäftigte in Betrieben mit und ohne Tarifbindung in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt

Beschäftigte in Betrieben...	Bremen	westdeutsche Großstädte	Bundesdurchschnitt
	%	%	%
mit Tarifvertrag	57	55	52
ohne Tarifvertrag, aber Orientierung an Tarifverträgen	19	20	24
ohne Tarifvertrag und ohne Orientierung	24	25	24
Summe	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019

Flächentarifverträge wirken damit weit über ihren formalen Geltungsbereich hinaus, da sie in vielen Fällen als Maßstab bei der Festlegung von Löhnen in nicht tarifgebundenen Betrieben herangezogen werden. Es bleibt aber letztlich offen, in welchem Maße die erzielten Verdienste der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesen

Betrieben an die Tariflöhne der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben heranreichen.

Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt der Anteil jener Betriebe, die nicht tarifgebunden sind und sich bei der Festlegung von Löhnen und Gehältern an geltenden Flächentarifverträgen orientieren, deutlich ab. In der großen Gruppe der Kleinbetriebe z. B. ist nicht nur die formelle Tarifbindung gering, sondern auch die Neigung, sich an geltenden Tarifverträgen zu orientieren (vgl. Tabelle 38).

Tabelle 38: Betriebe mit und ohne Tarifbindung nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe...		
	mit Tarifvertrag	ohne Tarifvertrag, aber mit Orientierung	ohne Tarifvertrag und ohne Orientierung
	%		
Kleinbetriebe (< 10 Beschäftigte)	11	23	66
Kleinbetriebe (10-49)	20	37	42
Mittelbetriebe (50-249)	53	29	18
Großbetriebe (250 und mehr)	88	1	11
Insgesamt	18	27	55

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019

Bezieht man diese Ergebnisse auf Beschäftigte, so zeigt sich, dass fast zwei Drittel aller in Kleinbetrieben tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weder formal nach Tarif, noch an Tarifen orientiert bezahlt werden. Die Wirksamkeit von Flächentarifverträgen, misst man diese als Maßstab für Löhne und Gehälter in nicht tarifgebundenen Betrieben, ist somit bei Kleinbetrieben als vergleichsweise gering einzuschätzen (vgl. Tabelle 39).

Tabelle 39: Beschäftigte in Betrieben mit und ohne Tarifbindung nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Beschäftigte in Betrieben...		
	mit Tarifvertrag	ohne Tarifvertrag, aber mit Orientierung	ohne Tarifvertrag und ohne Orientierung
	%		
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	13	23	64
Kleinbetriebe (10-49)	25	35	40
Mittelbetriebe (50-249)	57	26	17
Großbetriebe (250 und mehr)	92	1	7
Insgesamt	57	19	24

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019

Die folgende Tabelle 40 zeigt das Ausmaß der Orientierung nicht tarifgebundener Betriebe an geltenden Tarifverträgen in Abhängigkeit vom Gründungsjahr.

Tabelle 40: Betriebe und Beschäftigte mit und ohne Tarifbindung nach Gründungsjahr

Gründungsjahr	Betriebe...			Beschäftigte in Betrieben...		
	mit Tarifvertrag	ohne Tarifvertrag, aber mit Orientierung	ohne Tarifvertrag und ohne Orientierung	mit Tarifvertrag	ohne Tarifvertrag, aber mit Orientierung	ohne Tarifvertrag und ohne Orientierung
	%			%		
vor 1990	29	31	40	71	15	14
1990 bis 1999	25	31	45	47	23	29
2000 bis 2009	15	29	56	46	29	25
ab 2010	7	22	71	24	17	60
Insgesamt	18	27	55	57	19	24

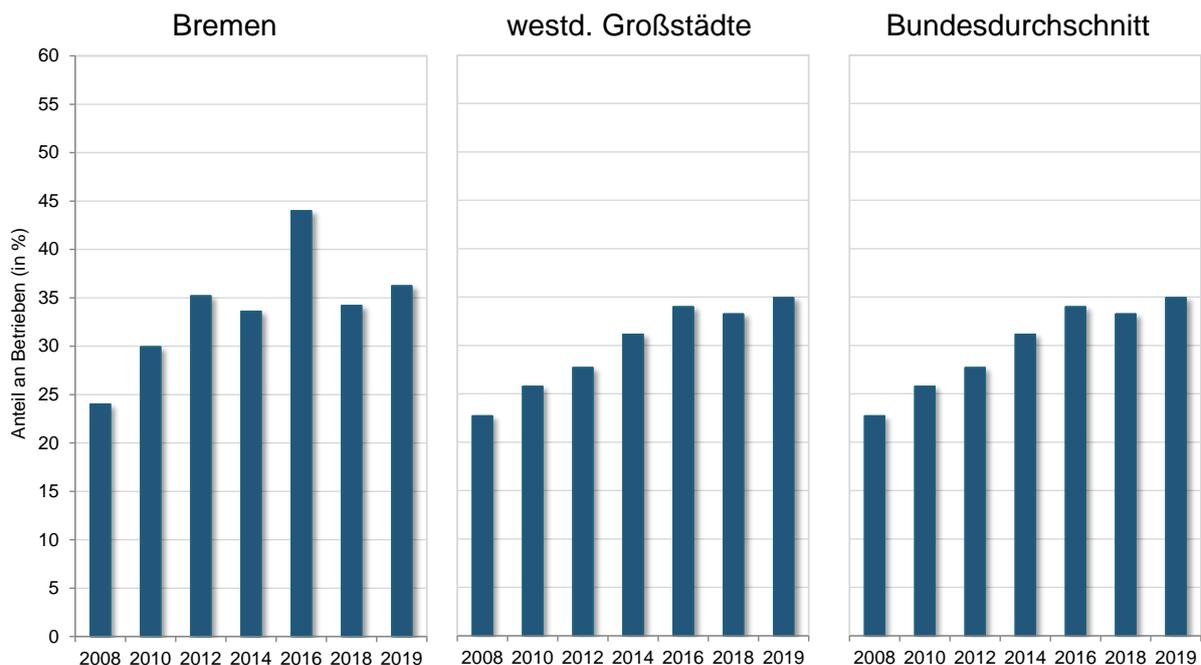
Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019

Jüngere Betriebe sind nicht nur seltener tarifgebunden, sondern orientieren sich auch weniger stark an Flächentarifverträgen: Fast drei Viertel aller Betriebe, die ab 2010 gegründet wurden, unterliegen keiner Tarifbindung und orientieren sich bei der Festlegung von Löhnen und Gehältern auch nicht an geltenden Tarifverträgen.

8.3 EXKURS: ARBEITSZEITKONTEN

Die aktuelle Corona-Krise hat zu dramatischen Umsatzeinbrüchen geführt und erinnert an die Finanzkrise vor rund zehn Jahren. In der damaligen Krise hatten die Betriebe ein umfangreiches Bündel von Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigung eingesetzt. Neben der Kurzarbeit nutzten die Betriebe vor allem Arbeitszeitkonten. Dass der befürchtete Abbau von Beschäftigung ausblieb und ein Anstieg der Arbeitslosigkeit vermieden werden konnte, kann auch auf den Einsatz dieser Instrumente zurückgeführt werden.⁴⁴ Mit der jährlichen Betriebsbefragung „IAB-Betriebspanel“ wird in regelmäßigen Abständen ermittelt, wie viele Betriebe Arbeitszeitkonten nutzen (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Betriebe mit Arbeitszeitkonten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahre 2008 bis 2019

Der aktuellen Befragung zufolge gibt es solche Konten mittlerweile in etwas mehr als jedem dritten Betrieb in Bremen (westdeutsche Großstädte: 35 %, Bundesdurch-

⁴⁴ Vgl. Zapf, I.; Brehm, W.: Flexibilität in der Wirtschaftskrise. Arbeitszeitkonten haben sich bewährt. IAB Kurzbericht 22/2010.

schnitt: 38 %). Im Jahr 2008 lag der Anteil in Bremen noch unter 25 %. In den Folgejahren ist der Anteil dann tendenziell gestiegen – eine Entwicklung, die auch in anderen Bundesländern zu beobachten war.

In den einzelnen Bereichen der bremischen Wirtschaft sind Arbeitszeitkonten unterschiedlich stark verbreitet. In den von der aktuellen Krise betroffenen Branchen, wie z. B. Handel oder Sonstige Dienstleistungen (u. a. Hotel- und Gaststättengewerbe), sind solche Instrumente bislang noch nicht so stark verbreitet wie in den Branchen des Produzierenden Gewerbes. Im Verarbeitenden Gewerbe z. B. gibt es mittlerweile in mehr als jedem zweiten Betrieb Arbeitszeitkonten – gegenüber lediglich 27 % in den Sonstigen Dienstleistungen.

Erwartungsgemäß steigt die Wahrscheinlichkeit für das Vorhandensein solcher Instrumente mit der Betriebsgröße. Während noch nicht einmal 20 % der zahlreichen bremischen Kleinstbetriebe Arbeitszeitkonten nutzen, gibt es diese Instrumente bei fast 80 % der Mittelbetriebe und in 90 % aller Großbetriebe. Vom Vorhandensein von Arbeitszeitkonten profitieren somit vor allem Beschäftigte, die in Betrieben mit mindestens 50 Mitarbeitern tätig sind (vgl. Tabelle 41).

Tabelle 41: Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Arbeitszeitkonten	Beschäftigte in Betrieben mit Arbeitszeitkonten
	%	%
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	18	20
Kleinbetriebe (10-49)	60	65
Mittelbetriebe (50-249)	79	82
Großbetriebe (250 und mehr)	90	92
Insgesamt	36	74

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019

Aufgrund dieser größenspezifischen Nutzung erstreckt sich die Reichweite auf einen deutlich höheren Anteil von Beschäftigten. Insgesamt arbeiten rund drei Viertel aller bremischen Beschäftigten in einem Betrieb, in dem es Arbeitszeitkonten gibt.

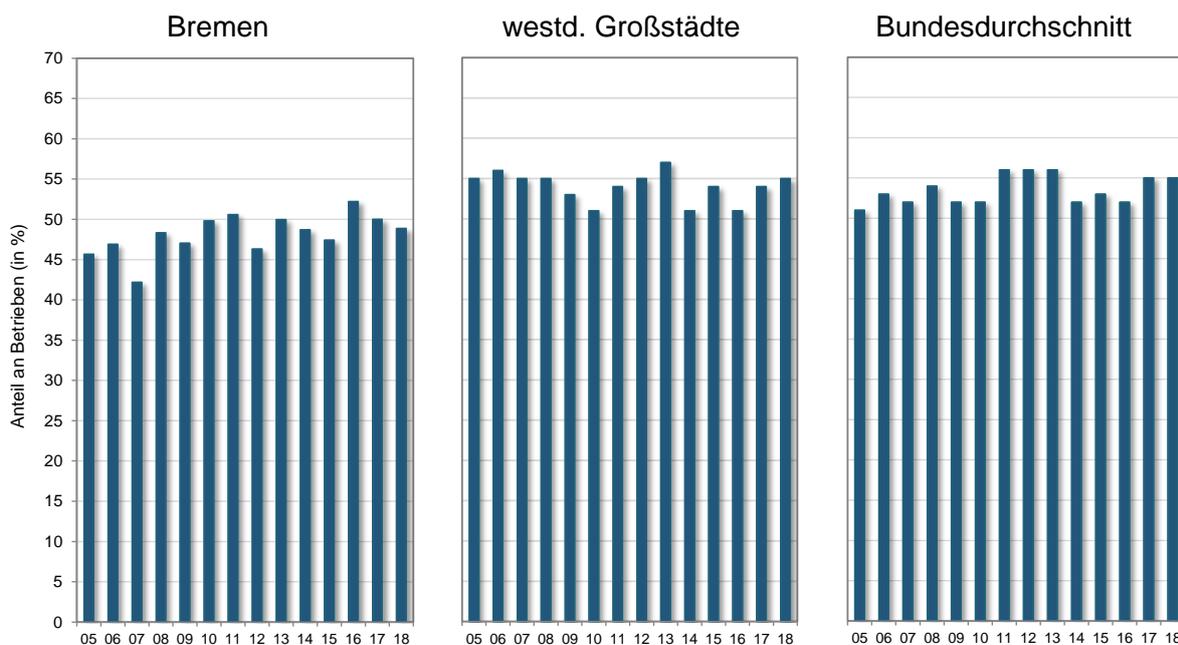
Fazit: Im letzten Jahr ist die Tarifbindung nach vielen Jahren erstmals wieder leicht gestiegen. Davon profitierten die Beschäftigten in der bremischen Wirtschaft jedoch in ganz unterschiedlichem Maße. Während die Löhne und Gehälter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in größeren Betrieben in der Regel von Firmen- oder Flächentarifverträgen bestimmt werden, unterliegen die Beschäftigten in den zahlreichen Kleinbetrieben in der Regel keinerlei tariflichen Regelungen. Die ausgehandelten Tariflöhne werden jedoch von einer nicht unerheblichen Zahl nicht tarifgebundener Betriebe als Maßstab bei der Festlegung von Löhnen und Gehältern herangezogen. Es bleibt aber letztlich offen, in welchem Maße die erzielten Verdienste der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesen Betrieben an die Tariflöhne der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben heranreichen. Die ersten Erfahrungen mit der Corona-Krise zeigen zudem, dass Beschäftigte in Betrieben ohne Tarifvertrag gerade in jenen kleinbetrieblich strukturierten Bereichen, die besonders stark von der Krise betroffen sind (z. B. Einzelhandel, Hotel- und Gaststätten), in der Regel weniger geschützt sind als Beschäftigte in (Groß-)Betrieben mit Tarifvertrag. Eine abnehmende Tarifbindung der Betriebe erhöht somit tendenziell die Heterogenität der Arbeits- und Einkommensbedingungen in der bremischen Wirtschaft.

9 INVESTITIONEN UND INNOVATIONEN

9.1 INVESTITIONEN

Investitionen und Innovationen haben einen entscheidenden Einfluss auf die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit. Diese beeinflussen nicht nur die Leistungsfähigkeit der Betriebe, sondern sind auch wesentliche Voraussetzung für den Erhalt und die Schaffung wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze. Im hier betrachteten Geschäftsjahr hat zwar fast jeder zweite bremische Betrieb Investitionen getätigt, der Anteil investierender Betriebe lag aber zum zweiten Mal in Folge unter dem Vorjahresniveau (westdeutsche Großstädte: 55 %, Bundesdurchschnitt: 55 %) (vgl. Abbildung 32).⁴⁵

Abbildung 32: Betriebe mit Investitionen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahre 2006 bis 2019

⁴⁵ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu getätigten Investitionen aus erhebungstechnischen Gründen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2019 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2018.

Pro Beschäftigten wurden durchschnittlich 7 Tsd. Euro investiert (Vollzeitäquivalente). Die Investitionsintensität der bremischen Wirtschaft lag damit deutlich unter dem Niveau des vorangegangenen Geschäftsjahres (Vorjahr: 10 Tsd. Euro). Im Durchschnitt westdeutscher Großstädte und im Bundesdurchschnitt wurden jeweils 9 Tsd. Euro je Vollzeitäquivalent investiert.

Bei knapp drei Viertel der Betriebe mit Investitionen wurde in die Produktionsanlagen und die Betriebsausstattung investiert. Auf dem zweiten Rang folgen Investitionen in Kommunikationstechnik und Datenverarbeitung. Investitionen in Verkehrsmittel, Transportsysteme sowie Grundstücke und Betriebsgebäude waren demgegenüber weniger stark verbreitet (vgl. Tabelle 42).

Tabelle 42: Investitionen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt

Region	Betriebe mit Investitionen	davon mit Investitionen in: (Mehrfachnennungen möglich)			
		Grundstücke, Gebäude	Kommunikationstechnik, EDV	Produktionsanlagen, Betriebsausstattung	Verkehrsmittel, Transportsysteme
	%	%			
Bremen	49	15	63	72	30
westdeutsche Großstädte	55	11	63	54	23
Bundesdurchschnitt	55	16	56	61	30

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019. Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2018

Bei mehr als der Hälfte der bremischen Betriebe mit Investitionen dienten die Aufwendungen auch oder ausschließlich der Erweiterung von bestehenden Maschinen und Anlagen (57 %). Insgesamt entfiel gut ein Drittel der gesamten Investitionsaufwendungen auf solche Erweiterungsinvestitionen (37 %). Die übrigen Investitionen dienten ausschließlich dazu, verschlissene Maschinen, Anlagen oder Bauten zu ersetzen und damit in erster Linie der Aufrechterhaltung der betrieblichen Leistungsfähigkeit (Ersatzinvestitionen).

Betriebe mit Investitionen beurteilten den technischen Stand ihrer Anlagen sowie Betriebs- und Geschäftsausstattung erwartungsgemäß besser als jene Betriebe, die keine Investitionen tätigten (vgl. Tabelle 43).

Tabelle 43: Investitionen und technischer Stand der Anlagen sowie Betriebs- und Geschäftsausstattung

Betriebe...	1 auf dem neuesten Stand	2	3	4	5 völlig veraltet
	%				
mit Investitionen	16	51	29	3	0
ohne Investitionen	10	41	44	4	1
Insgesamt	13	47	37	3	0

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019

Investitionen und Beschäftigung

Die Anschaffung zusätzlicher Maschinen und Anlagen geht oftmals mit einer Erweiterung der Personalkapazitäten einher. Daher schaffen Erweiterungsinvestitionen in der Regel auch zusätzliche Arbeitsplätze. In den Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen ist die Zahl der Beschäftigten zwischen dem 30.6.2018 und 30.6.2019 um rund 5 % gestiegen. Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen konnten nicht nur auf eine besonders positive Beschäftigungsentwicklung zurückblicken, sondern rechneten auch häufiger mit weiteren Beschäftigungszuwächsen (vgl. Tabelle 44).

Tabelle 44: Beschäftigungserwartungen in Betrieben mit und ohne Investitionen

Betriebe...	steigend	gleich bleibend	fallend	kann man noch nicht sagen
	%			
ohne Investitionen	18	71	6	5
mit Investitionen	28	63	6	3
mit Erweiterungsinvestitionen	36	58	4	2
Insgesamt	23	67	6	4

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019

Am optimistischsten fielen die Pläne bei den Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen aus. Hier plante mehr als jeder dritte mit einer Aufstockung seines Personals. Bei Betrieben mit Investitionen gab immerhin noch mehr als jeder vierte an, die Zahl der Beschäftigten steigern zu wollen (28 %). Von den Betrieben ohne Investitionen – insgesamt 51 % der bremischen Betriebe - rechneten demgegenüber nur 18 % mit steigender Beschäftigung.

Die Ergebnisse der Befragung belegen, dass Betriebe mit (Erweiterungs-)Investitionen eine überdurchschnittlich positive Beschäftigungsentwicklung aufweisen. Investitionstätigkeiten zeugen somit nicht nur vom Leistungsvermögen der Betriebe, sondern haben damit auch Effekte auf die Nachfrage nach Arbeitskräften und die regionalen Beschäftigungsmöglichkeiten.

9.2 INNOVATIONEN

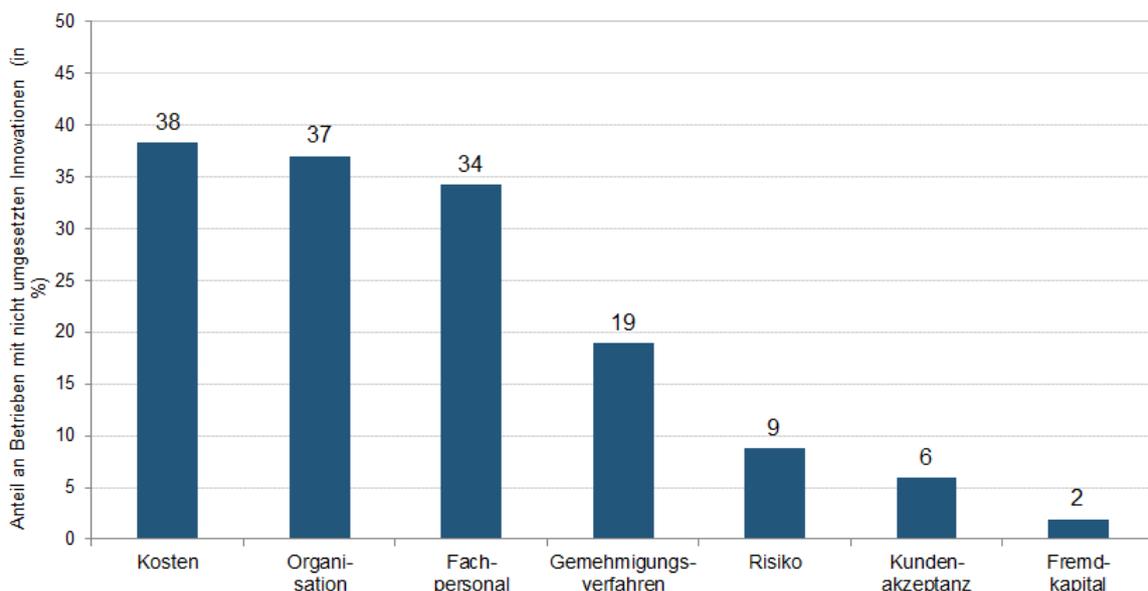
Die Entwicklung neuer Produkte und Verfahren ist für die Wettbewerbsfähigkeit der bremischen Wirtschaft, die überdurchschnittlich stark in internationale Absatzmärkte eingebunden ist, von enormer Bedeutung. Eine breite Innovationstätigkeit in der Wirtschaft sorgt für langfristiges Wachstum und Beschäftigung. 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 2018 vor. Im betrachteten Geschäftsjahr haben rund 40 % der bremischen Betriebe eine oder mehrere Produkt- und/oder Prozessinnovationen realisiert. In den Vergleichsregionen war der Anteil von Betrieben mit Innovationen ähnlich groß (westdeutsche Großstädte: 42 %, Bundesdurchschnitt: 37 %). 14 % der Betriebe haben sowohl Produkt- als auch Prozessinnovationen umgesetzt. Rund ein Viertel hat ausschließlich Produktinnovationen umgesetzt (24 %). Weitere 2 % haben neue Verfahren eingeführt, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Leistungen merklich verbessern. Bei den meisten Produktinnovationen handelte es sich um sogenannte Weiterentwicklungen (33 % aller Betriebe). In diesen Fällen wurden Produkte bzw. Dienstleistungen, die vom befragten Betrieb bereits angeboten werden, verbessert. Weitere 19 % haben ihr bisheriges Sortiment um neue Produkte bzw. Dienstleistungen erweitert. Die Entwicklung echter Marktneuheiten war demgegen-

über eher selten, da diese in der Regel mit einem hohen Entwicklungsaufwand bei einem zugleich deutlich höheren Risiko eines Scheiterns verbunden sind. Immerhin 5 % der bremischen Betriebe entwickelten auch oder ausschließlich neue Leistungen oder Produkte.

Innovationshemmnisse

Nicht alle geplanten Produkt- oder Prozessinnovationen konnten auch realisiert werden. So gaben 7 % der Betriebe in Bremen an, dass geplante Innovationen nicht umgesetzt werden. Auf rund sechs Betriebe mit erfolgreich umgesetzten Innovationen kommt somit einer, bei dem dies aus verschiedenen Gründen nicht gelang. Als Hemmnisse wurden am häufigsten genannt: zu hohe Investitionskosten, organisatorische Probleme, sowie ein Mangel an erforderlichem Fachpersonal (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Gründe für die Nicht-Durchführung von geplanten Innovationen



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019 (Mehrfachnennungen möglich)

Hohe Kosten und Organisationsprobleme zählten auch schon vor rund 10 Jahren zu den größten Hemmnissen. Probleme bei der Beschaffung von Fremdkapital zur Finanzierung der geplanten Innovationen haben dagegen massiv an Bedeutung verloren (2008: 14 %). An Bedeutung gewonnen hat dagegen das Thema „Fachpersonal“. In der damaligen Befragung nannten nur 9 % der Betriebe fehlendes Fachpersonal

als Grund für die geplanten, ab nicht umgesetzten Innovationsvorhaben. Im Verlauf der letzten Jahre hat sich der Anteil dieser Nennungen damit vervierfacht. Die Realisierung von Innovationen setzt zwar nicht zwingend eigene Forschung und Entwicklungsaktivitäten (FuE) voraus, kann Innovationsprozesse aber unterstützen und beschleunigen. Rund 5 % der bremischen Betriebe gaben an, dass in ihrem Betrieb ein Teil der Mitarbeiter ausschließlich oder zumindest teilweise mit Forschungs- und Entwicklungsaufgaben befasst ist. Der Anteil der Betriebe, die sich mit FuE beschäftigen, nimmt erwartungsgemäß mit der Betriebsgröße zu (vgl. Tabelle 45).

Tabelle 45: Betriebe mit Forschung und Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe...		
	mit FuE	FuE bei anderer Unternehmenseinheit	ohne FuE
	%		
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	3	0	97
Kleinbetriebe (10-49)	6	2	93
Mittelbetriebe (50-249)	11	1	88
Großbetriebe (250 und mehr)	16	4	80
Insgesamt	5	0	95

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019

Fast alle bremischen Betriebe greifen bei der Umsetzung von FuE-Vorhaben auf die Unterstützung von Dritten zurück (98 %). Der Anteil von Betrieben, die bei der Umsetzung von Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten mit Dritten kooperieren, ist damit gegenüber früheren Jahren deutlich gestiegen (2015: 84 %, 2011: 74 %). Besonders verbreitet ist die Zusammenarbeit mit anderen Betrieben sowie Universitäten und Fachhochschulen (66 bzw. 68 % der bremischen Betriebe mit FuE).

Fazit: Die überdurchschnittlich stark exportorientierte und im internationalen Wettbewerb stehende bremische Wirtschaft zeichnet sich durch eine breite Innovationstätigkeit aus. Mit der Entwicklung neuer Produkte und Verfahren werden die Voraussetzungen für den Erhalt und die Schaffung von zukunftsfähigen Arbeitsplätzen geschaffen. In zunehmendem Maße werden allerdings geplante Innovationsvorhaben durch das Fehlen von Fachkräften gebremst.

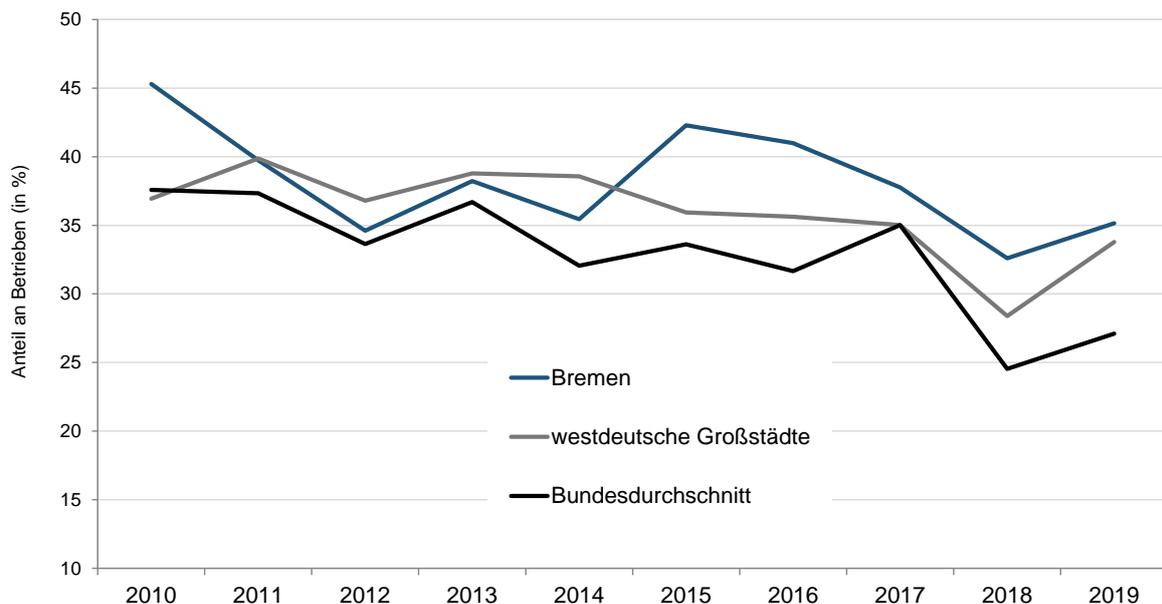
10 WETTBEWERBSSITUATION, UMSATZ- UND ERTRAGSLAGE

Im IAB-Betriebspanel werden standardmäßig auch Angaben zur wirtschaftlichen Lage der Betriebe ermittelt. Hierbei geht es um Fragen zur Wettbewerbssituation, zur Umsatzentwicklung sowie zur Ertragslage. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zu den genannten Aspekten werden in den folgenden Ausführungen präsentiert.

10.1 WETTBEWERBSSITUATION

Etwas mehr als jeder dritte Betrieb in Bremen beurteilt den Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck in seiner Branche als „hoch“ (35 %). Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr hat sich der Anteil um zwei Prozentpunkte erhöht (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Beurteilung des Wettbewerbsdrucks in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahre 2010 bis 2019

Im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte stieg der Anteil um sechs, im Bundesdurchschnitt um zwei Prozentpunkte. Die Werte der Vergleichsregionen lagen mit 34 bzw. 27 % aber auch im letzten Jahr unter dem Wert Bremens. Dass sich die bremische Wirtschaft einem höheren Konkurrenzdruck ausgesetzt sieht als andere Regionen, könnte mit dem überdurchschnittlich starken Gewicht des Verarbeitenden

Gewerbes und insbesondere der Logistikbranche in Bremen zusammenhängen. Aufgrund der starken Ausrichtung dieser beiden Branchen auf internationale Märkte ist der Konkurrenzdruck dort oftmals höher als bei jenen Betrieben, die ihre Produkte und Dienstleistungen überwiegend auf lokalen Märkten anbieten. So beurteilten 53 % der bremischen Logistikbetriebe den Wettbewerbsdruck in ihrer Branche als „hoch“ – der höchste Wert aller Branchen. Gleichwohl zeigt der Blick auf das Hotel- und Gaststättengewerbe, dass auch auf eher lokal ausgerichteten Märkten große Konkurrenz herrscht: Jeder zweite Betrieb dieser Branche beurteilte den Wettbewerbsdruck als „hoch“ (vgl. Tabelle 46).

Tabelle 46: Beurteilung des Wettbewerbsdrucks nach Branchen

Branchen	kein Wettbewerbsdruck	geringer Wettbewerbsdruck	mittlerer Wettbewerbsdruck	hoher Wettbewerbsdruck
	%			
Verarbeitendes Gewerbe	0	16	49	35
Baugewerbe*	6	10	55	30
Handel/Reparatur	0	7	53	40
Logistik	7	13	27	53
Wirtschaftsbezogene DLS	5	18	42	35
Sonstige Dienstleistungen	10	15	37	37
dar. Hotel- und Gaststättengewerbe*	3	15	33	50
Gesundheits- und Sozialwesen	34	38	15	14
Insgesamt	7	16	42	35

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019. *In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Im Kontrast zu den genannten Branchen stehen Betriebe und Einrichtungen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen. Rund ein Drittel der Befragten gab an, in einem Bereich tätig zu sein, in dem kein Wettbewerbsdruck besteht. Weitere 38 % bezeichneten den Konkurrenzdruck in ihrer Branche als gering.

Mit der Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe, die den Konkurrenzdruck in ihrer Branche als hoch empfinden. Fast zwei Drittel der Großbetriebe beurteilten den

Wettbewerbsdruck in ihrer Branche als hoch – und damit nahezu doppelt so viele wie in der Gruppe der Kleinstbetriebe (vgl. Tabelle 47).

Tabelle 47: Beurteilung des Wettbewerbsdrucks nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	kein Wettbewerbsdruck	geringer Wettbewerbsdruck	mittlerer Wettbewerbsdruck	hoher Wettbewerbsdruck
	%			
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	8	17	42	32
Kleinbetriebe (10-49)	6	15	41	38
Mittelbetriebe (50-249)	6	11	39	44
Großbetriebe (250 und mehr)	0	0	38	62
Insgesamt	7	16	42	35

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019

Fast jeder dritte Betrieb (30 %) empfindet den hohen Wettbewerbsdrucks als existenzbedrohend (westdeutsche Großstädte: 38 %, Bundesdurchschnitt: 40 %). Auf alle Betriebe bezogen heißt dies: Etwa jeder zehnte Betrieb in Bremen sieht den Fortbestand seines Unternehmens bedroht.

Es wurde weiter oben dargelegt, dass sich mehr als die Hälfte der bremischen Logistikbetriebe einem hohen Wettbewerbsdruck ausgesetzt sieht. Die Befragung zeigt allerdings, dass lediglich 14 % dieser Betriebe sich hiervon in ihrer unternehmerischen Existenz bedroht sehen. Für die bremischen Logistikunternehmen ist große Konkurrenz offenbar ein normaler Zustand, der nur in Ausnahmefällen den Fortbestand gefährdet. Im Verarbeitenden Gewerbe ist der Anteil von Betrieben mit starker Konkurrenz dagegen zwar deutlich kleiner als in der Logistik. Wenn Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes in einem konkurrenzstarken Umfeld agieren, dann fürchten diese aber viel häufiger um den Fortbestand ihres Unternehmens.

Auch im Hotel- und Gaststättenwesen sowie im Handel, also jene beiden Branchen, die von der gegenwärtigen Corona-Krise besonders stark betroffen sind, befürchteten überdurchschnittlich viele Befragte, aufgrund des starken Konkurrenzdrucks schließen zu müssen (vgl. Tabelle 48).

Tabelle 48: Wettbewerbsdruck und Bestandsgefährdung nach Branchen

Branche	Betriebe mit hohem Wettbewerbsdruck	davon: Gefahr für Fortbestand des Betriebs	
		ja	nein
	%	%	
Verarbeitendes Gewerbe	35	54	46
Baugewerbe*	30	32	68
Handel/Reparatur	40	35	65
Logistik	53	14	87
Wirtschaftsbezogene DLS	35	25	75
Sonstige Dienstleistungen	37	36	64
dar. Hotel- und Gaststättengewerbe*	50	38	62
Insgesamt	35	30	70

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019. *In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Die Ergebnisse machen deutlich, dass sich zahlreiche Betriebe bereits vor dem Ausbruch der Corona-Krise in einer offensichtlich prekären wirtschaftlichen Situation befanden.

Im Gegensatz zur allgemeinen Einschätzung der Konkurrenzsituation, wo vor allem Großbetriebe von einem hohen Druck berichteten, sind die Unterschiede bei der Gefährdungsbeurteilung eher gering und schwanken um den Mittelwert (vgl. Tabelle 49).

Tabelle 49: Wettbewerbsdruck und Bestandsgefährdung nach Betriebsgrößenklassen

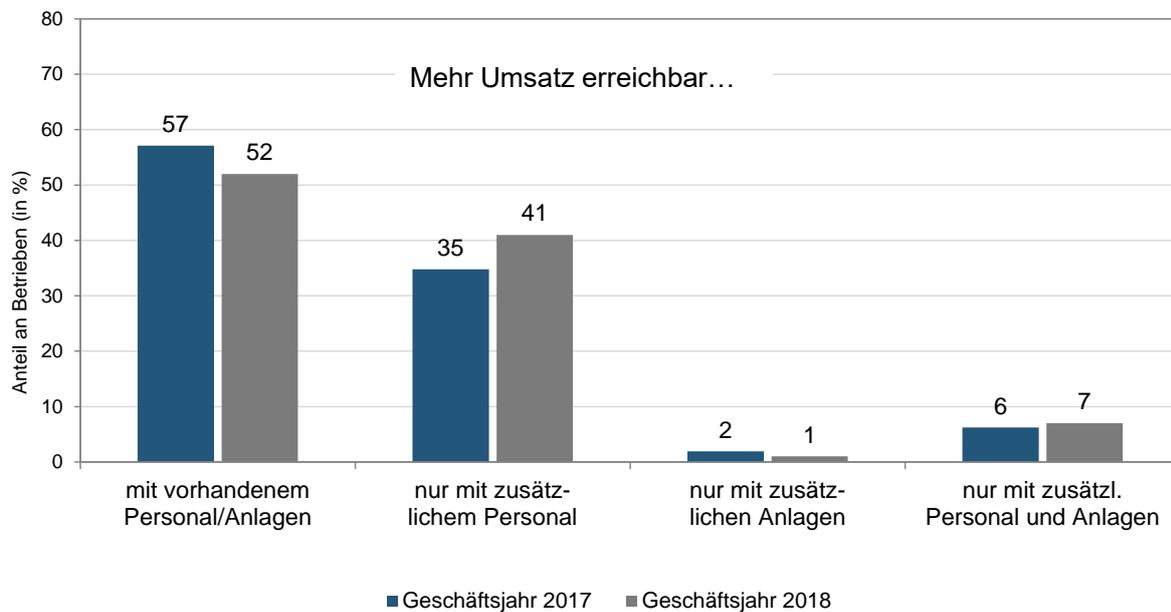
Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit hohem Wettbewerbsdruck	davon: Gefahr für Fortbestand des Betriebs	
		ja	nein
	%	%	
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	32	33	67
Kleinbetriebe (10-49)	38	25	75
Mittelbetriebe (50-249)	44	31	70
Großbetriebe (250 und mehr)	62	32	68
Insgesamt	35	35	30

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019

10.2 UMSATZENTWICKLUNG

Für das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2019 zurückliegende und abgeschlossene Geschäftsjahr gaben 48 % der bremischen Betriebe an, dass sie an ihrer Kapazitätsgrenze operierten – eine Steigerung um fünf Prozentpunkte gegenüber dem Jahr zuvor (vgl. Abbildung 35).⁴⁶

Abbildung 35: Entwicklung der Auslastung der Kapazitäten



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019

Einen zusätzlichen Umsatz hätten diese Betriebe nur mit zusätzlichem Personal oder zusätzlichen Produktionsmitteln erzielen können, wobei der Faktor Personal bedeutender war als Maschinen und Anlagen. Mehr als 80 % der ausgelasteten Betriebe hätten zusätzliche Aufträge nur mit zusätzlichem Personal bearbeiten können. Dies entspricht 41 % aller bremischen Betriebe. Weitere 7 % hätten sowohl zusätzliches Personal als auch zusätzliche Maschinen und Anlagen benötigt. In den Vergleichsregionen waren die Anteile von Betrieben, die an der Kapazitätsgrenze operierten, äh-

⁴⁶ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu erzielten Umsätzen aus erhebungstechnischen Gründen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2019 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2018. In den Angaben zu Umsätzen sind auch die Vorleistungen enthalten.

lich hoch wie in Bremen (westdeutsche Großstädte: 49 %, Bundesdurchschnitt: 52 %). Demgegenüber gaben 52 % der bremischen Betriebe an, dass die vorhandenen Kapazitäten nicht ausgelastet waren. Eine unzureichende Auslastung kann erhebliche Folgen für die Beschäftigung haben: In fast jedem dritten Betrieb mit mangelhafter Kapazitätsauslastung (30 %) hat sich der Personalbestand im letzten Jahr verringert.

Innerhalb der bremischen Wirtschaft bestanden erhebliche Unterschiede. Vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen wurde an der Kapazitätsgrenze gearbeitet. Mehr als drei Viertel der Betriebe und Einrichtungen hätten zusätzliche Aufgaben nur mit zusätzlichem Personal bewältigen können. Betriebe der Bauwirtschaft operierten ebenfalls überwiegend an der Kapazitätsgrenze. Im Gegensatz zu den genannten Branchen war die Mehrheit der Betriebe im Handel (63 %) und in den Sonstigen Dienstleistungen (65 %) nicht ausgelastet – und damit genau in jenen beiden Branchen, die von der aktuellen Corona-Krise besonders schwer betroffen sind (vgl. Tabelle 50).

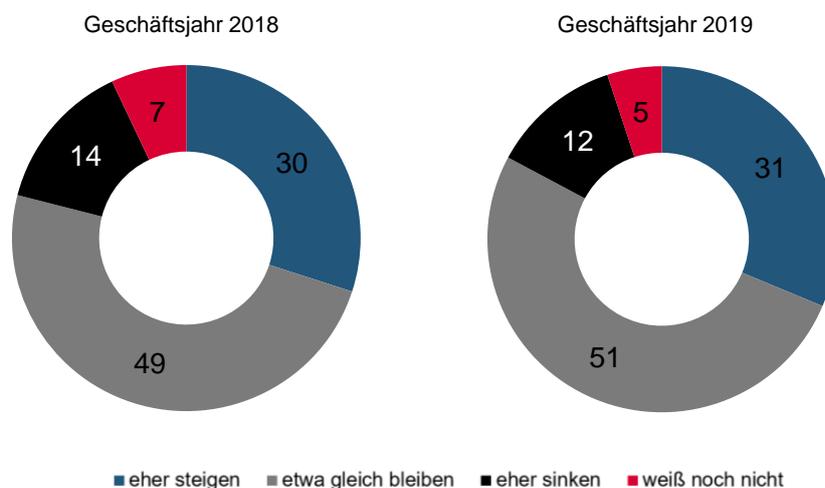
Tabelle 50: Kapazitätsauslastung nach Branchen

Branche	Mehr Umsatz erreichbar mit...			
	mit vorhandenem Personal/Anlagen	nur mit zusätzlichem Personal	nur mit zusätzlichen Anlagen	mit zusätzl. Personal und Anlagen
	%			
Verarbeitendes Gewerbe	48	43	0	8
Baugewerbe*	30	50	0	20
Handel/Reparatur	63	33	1	4
Logistik	59	33	0	8
Wirtschaftsbezogene DLS	53	40	1	6
Gesundheits- u. Sozialwesen	14	78	0	8
Sonstige Dienstleistungen	65	31	2	2
Insgesamt	52	41	1	7

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019. *In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Für das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2019 noch nicht vollständig abgeschlossene Geschäftsjahr rechnete fast jeder dritte bremische Betrieb mit steigenden Umsätzen. Die Zahl der Betriebe mit erwarteten Zuwächsen war mehr als doppelt so hoch wie die Zahl jener mit erwarteten Umsatzrückgängen. Die Umsatzerwartungen fielen noch etwas optimistischer aus als im Jahr zuvor (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Entwicklung der Umsatzerwartungen der Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahre 2018 und 2019

Betriebe, die von einer Steigerung ihrer Umsätze ausgingen, rechneten überdurchschnittlich häufig auch mit einer positiven Beschäftigungsentwicklung. Von den Betrieben mit einer positiven Umsatzprognose hatten 37 % die Absicht, in den kommenden Monaten zusätzliche Arbeitskräfte einzustellen. Der Anteil war damit deutlich höher als im Durchschnitt der bremischen Wirtschaft. Lediglich 4 % rechneten mit Personalabbau. Demgegenüber wollte jeder sechste der Betriebe, die mit rückläufigen Umsätzen rechneten – insgesamt 12 % aller bremischen Betriebe –, Arbeitsplätze abbauen. Noch höher fiel der Anteil bei jenen aus, die ihre Auftragslage für die kommenden 12 Monate nicht abschätzen konnten. Dort rechnete jeder vierte Betrieb mit Personalabbau (vgl. Tabelle 51).

Tabelle 51: Umsatz- und Beschäftigungserwartungen

Betriebe mit...	erwartetem Beschäftigungsaufbau	erwarteter Beschäftigungskonstanz	erwartetem Beschäftigungsabbau	kann man noch nicht sagen
	%			
erwarteter Umsatzsteigerung	37	56	4	3
erwarteter Umsatzkonstanz	15	79	3	3
erwartetem Umsatzrückgang	23	57	16	4
weiß noch nicht/keine Angabe	16	42	23	20
Insgesamt	23	67	6	4

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019

10.3 ERTRAGSLAGE

Die Ertragslage gehört zu den kritischen Größen, über die bei nicht publizitätspflichtigen Unternehmen meist keine genauen Angaben zu erhalten sind. Um diese Lücke zu schließen, enthält das IAB-Betriebspanel hierzu eine entsprechende Frage. Zur Anwendung kommt dabei eine traditionelle Notenskala, die von 1 (= sehr gut) bis 5 (= mangelhaft) reicht. In der subjektiven Einschätzung der Befragten stellte sich die Ertragslage im hier betrachteten Geschäftsjahr wie folgt dar: Mehr als die Hälfte der bremischen Betriebe beurteilt diese als „gut“ bis „sehr gut“ (52 %). Die Ertragslage wurde von der bremischen Wirtschaft damit etwas ungünstiger eingeschätzt als in den Vergleichsregionen (westdeutsche Großstädte: 55 %, Bundesdurchschnitt: 59 %).⁴⁷

Innerhalb der bremischen Wirtschaft gab es erhebliche Unterschiede. Besonders positiv fielen die Urteile im Baugewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen aus – und damit in jenen beiden Branchen, die mehrheitlich an der Kapazitätsgrenze operierten (siehe Kapitel 10.2). Im Baugewerbe beurteilten 72 % der Befragten ihre Er-

⁴⁷ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zur Ertragslage stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2019 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2018.

tragslage mit gut bis sehr gut, im Gesundheits- und Sozialwesen sogar 79 %. Am anderen Ende der Skala steht das Verarbeitende Gewerbe: In jedem vierten Betrieb dieser Branche war die Ertragslage nur ausreichend oder sogar mangelhaft (24 %). Ähnlich viele negative Einschätzungen wurden auch im Handel und in den Sonstigen Dienstleistungen getroffen. Mit 22 bzw. 23 % waren die Anteile von Betrieben mit ausreichender oder mangelhafter Ertragslage fast genauso hoch wie im Verarbeitenden Gewerbe. Ungeachtet der aufgezeigten Unterschiede gab es in allen Branchen der bremischen Wirtschaft mehr positive als negative Einschätzungen (vgl. Tabelle 52).

Tabelle 52: Beurteilung der Ertragslage nach Branchen

Branche	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft
	%				
Verarbeitendes Gewerbe	16	32	29	20	4
Baugewerbe*	11	61	18	5	6
Handel/Reparatur	6	35	37	14	8
Logistik	7	34	40	12	7
Wirtschaftsbezogene DLS	10	43	28	15	5
Sonstige Dienstleistungen	8	42	28	15	8
Gesundheits- u. Sozialwesen	13	66	18	3	0
Insgesamt	9	43	29	13	6

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019. *In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Fast ein Drittel der Betriebe, die ihre Ertragslage im Geschäftsjahr 2018 als gut oder sehr gut einschätzten, haben zwischen Mitte 2018 und Mitte 2019 die Zahl ihrer Beschäftigten steigern können. Überraschenderweise sind die entsprechenden Anteile bei jenen Betrieben, die sich eine nur ausreichende oder sogar mangelhafte Ertragslage bescheinigten, ähnlich hoch (vgl. Tabelle 53).

Tabelle 53: Beurteilung der Ertragslage und Beschäftigungsentwicklung

Beschäftigungsentwicklung	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft
	%				
Beschäftigungswachstum	29	30	25	30	34
stabile Beschäftigung	52	53	46	30	31
Beschäftigungsrückgang	19	17	28	40	34
Summe	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungsjahr 2019. *In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Ein Unterschied zeigt sich aber beim Anteil von Betrieben mit Personalabbau. Bei 17 bis 19 % aller Betriebe mit guter bis sehr guter Ertragslage ist der Personalbestand gesunken, aber bei 34 bis 40 % der Betriebe mit ausreichender bis mangelhafter Ertragslage. Betriebe mit einer ungünstigen Ertragslage haben somit überdurchschnittlich häufig Personal abgebaut.

Fazit: Die bremische Wirtschaft konnte insgesamt auf eine zufriedenstellende Ertragslage zurückblicken. Der Anteil von Betrieben mit einer guten oder sehr guten Ertragslage fiel allerdings kleiner aus als in den Vergleichsregionen. Dies hängt möglicherweise mit dem hohen Konkurrenzdruck aufgrund der überdurchschnittlich starken Ausrichtung der bremischen Wirtschaft auf internationale Märkte zusammen. Während auch im letzten Jahr wieder viele Betriebe an ihrer Kapazitätsgrenze operierten, waren andere nicht ausgelastet. In vielen Fällen führte dies zu einer Reduzierung des Personalbestandes.

LITERATURVERZEICHNIS

Bundesagentur für Arbeit: Gemeldete Arbeitsstellen. Monatszahlen. Bremen Juni 2019. Nürnberg, 18.06.2019

Bundesagentur für Arbeit: Gemeldete Arbeitsstellen. Monatszahlen. Deutschland Juni 2019. Nürnberg, 19.06.2019

Bundesagentur für Arbeit: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Fachkräfteengpassanalyse, Nürnberg, Juni 2019

Bundesagentur für Arbeit: Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008). Deutschland, Ländern und Regionaldirektionen (Arbeitsort). Stichtag: 30.06.2019. Erstellungsdatum: 29.08.2019

Bundesagentur für Arbeit: Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen. Land Bremen. Erstellungsdatum: 22.10.2019

Bundesagentur für Arbeit: Betriebe und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Nürnberg, 30. Juni 2019. Erstellungsdatum: 07.01.2020

Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Vorversion, Stand: 06. Mai 2020.

DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik (Hrsg.): DGB-Ausbildungsreport 2018, Berlin, September 2018

Senator für Wirtschaft und Häfen der Freien Hansestadt Bremen (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Bremen. Ergebnisse der Befragung 2014

Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Bremen. Ergebnisse der Befragung 2018. Bremen 2019.

Smets, F.: Dynamik des regionalen Arbeitsmarktes Bremen. IAB-Regional. IAB Niedersachsen-Bremen, Nr. 02/2009.

Zapf, I.; Brehm, W.: Flexibilität in der Wirtschaftskrise. Arbeitszeitkonten haben sich bewährt. IAB Kurzbericht 22/2010

GLOSSAR

Ausbildungsbetrieb

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

Auszubildende

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

Beschäftigte

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

Betriebe

Im vorliegenden Bericht werden ausnahmslos „Betriebe“ betrachtet. Unter „Betrieb“ wird eine regional und wirtschaftlich abgegrenzte Einheit verstanden, in der mindestens ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter tätig ist – entsprechend den Meldungen der Arbeitgeber. Diese erstatten für ihre sozialversicherungspflichtig (und geringfügig Beschäftigten) Meldungen zur Sozialversicherung. Die rechtliche Grundlage hierfür ist § 28a Sozialgesetzbuch IV (SGB IV). Damit Betriebe an dem automatisier-

ten Meldeverfahren zur Sozialversicherung teilnehmen können, benötigen sie eine Betriebsnummer. Diese wird durch den Betriebsnummernservice der Bundesagentur für Arbeit vergeben und ist das Kriterium für die Abgrenzung eines Betriebes im Sinne des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung.

Dienstleistungen

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

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

Fachkräfte

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

Weiterbildung

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

Impressum

Herausgeber: Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa der Freien Hansestadt Bremen

Verfasser: Marek Frei, Silke Kriwoluzky, Monika Putzing (SÖSTRA)

Datenerhebung: Kantar Public Deutschland GmbH

Redaktionsschluss: 30.06.2020