



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 2020

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	5
1 EINFÜHRUNG	8
2 DATENBASIS	9
3 CORONA-KRISE	13
3.1 Auswirkungen der Corona-Pandemie	13
3.1.1 Umsatzeinbrüche und Liquiditätsprobleme	16
3.1.2 Existenzbedrohungen und Insolvenzen	18
3.2 Betriebliche Reaktionen auf die Corona-Pandemie	21
3.2.1 Betriebliche Personalmaßnahmen	21
3.2.2 Veränderung des Produkt- bzw. Leistungsangebots	27
3.3 Bedeutung von Homeoffice in der Corona-Pandemie	29
3.4 Beurteilung des Krisenmanagements der Politik in der Corona-Pandemie	33
4 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG	37
4.1 Einstellungen und Abgänge	37
4.2 Personalabgangsgründe	42
4.3 Befristungen	45
5 ENTWICKLUNG DES FACHKRÄFTEBEDARFS	48
5.1 Entwicklung der Nachfrage	48
5.2 Erfolg der Betriebe bei der Besetzung von Fachkräftestellen	51
6 BETRIEBLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG	55
6.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe	55
6.2 Übernahme von Auszubildenden	58
6.3 Exkurs: Mindestausbildungsvergütung	60
6.4 Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten	61
6.5 E-Learning und Corona-Pandemie	66
7 ENTWICKLUNG DER TARIFBINDUNG	69
7.1 Tarifbindung	69
7.2 Orientierung an Tarifverträgen	72
7.3 Arbeitszeitkonten	79
GLOSSAR	82

TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Struktur der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen	11
Tabelle 2:	Ausmaß der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Krise in Bremen, westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt	14
Tabelle 3:	Ausmaß der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie nach Branchen	14
Tabelle 4:	Ausmaß der negativen Betroffenheit nach Betriebsgrößenklassen	15
Tabelle 5:	Ausmaß der negativen Betroffenheit nach dem Gründungsjahr	15
Tabelle 6:	Art der negativen wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Betriebe in Bremen, westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt	16
Tabelle 7:	Art der negativen Auswirkungen durch die Corona-Krise nach Branchen	17
Tabelle 8:	Art der negativen Auswirkungen durch die Corona-Krise nach Betriebsgrößenklassen ..	17
Tabelle 9:	Existenzbedrohungen, Geschäftsaufgaben und Insolvenzen nach Ausmaß der negativen Betroffenheit von der Corona-Pandemie	18
Tabelle 10:	Existenzbedrohungen, Geschäftsaufgaben und Insolvenzen nach Betriebsgrößenklassen	19
Tabelle 11:	Betroffenheit von der Corona-Pandemie und Inanspruchnahme finanzieller Hilfen nach Branchen	20
Tabelle 12:	Corona-Betroffenheit und Inanspruchnahme finanzieller Hilfen nach Betriebsgrößenklassen	21
Tabelle 13:	Betriebe mit Aufstockung des Kurzarbeitergeldes in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	22
Tabelle 14:	Betriebe mit Aufstockung des Kurzarbeitergeldes nach Betriebsgrößenklassen	23
Tabelle 15:	Personalpolitische Maßnahmen in Reaktion auf die Corona-Krise in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	23
Tabelle 16:	Ausgewählte personalpolitische Maßnahmen in Reaktion auf die Corona-Krise nach Branchen	24
Tabelle 17:	Personalpolitische Maßnahmen in Reaktion auf die Corona-Krise nach Betriebsgrößenklassen	25
Tabelle 18:	Personalpolitische Maßnahmen in Reaktion auf die Corona-Krise nach Beschäftigungserwartungen	26
Tabelle 19:	Veränderung des Produkt- bzw. Leistungsangebots infolge Corona in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt	27
Tabelle 20:	Veränderung des Produkt- bzw. Leistungsangebots infolge Corona nach Branchen	28
Tabelle 21:	Veränderung des Produkt- bzw. Leistungsangebots infolge Corona nach Betriebsgrößenklassen	29
Tabelle 22:	Beurteilung des Krisenmanagements der Politik in der Corona-Pandemie nach Branchen	34
Tabelle 23:	Beurteilung des Krisenmanagements der Politik in der Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen	35
Tabelle 24:	Beurteilung des Krisenmanagements der Politik in der Corona-Pandemie nach dem Grad der Betroffenheit	35
Tabelle 25:	Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2020 nach Branchen	40
Tabelle 26:	Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2020 nach Betriebsgrößenklassen	40
Tabelle 27:	Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2020 nach der Betroffenheit von der Corona-Pandemie	41
Tabelle 28:	Gründe für Personalabgänge im ersten Halbjahr 2020 nach ausgewählten Branchen	43
Tabelle 29:	Gründe für Personalabgänge im ersten Halbjahr 2020 nach Betriebsgrößenklassen	44
Tabelle 30:	Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2020 nach Branchen	50
Tabelle 31:	Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2020 nach Betriebsgrößenklassen	51
Tabelle 32:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten 2019 und 2020 nach Betriebsgrößenklassen	63

Tabelle 33:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten 2019 und 2020 nach Branchen	63
Tabelle 34:	Corona-Betroffenheit und Weiterbildungsbeteiligung	63
Tabelle 35:	Absage geplanter Weiterbildungsmaßnahmen wegen der Corona-Pandemie nach Branchen	64
Tabelle 36:	Absage geplanter Weiterbildungsmaßnahmen wegen der Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen.....	65
Tabelle 37:	Weiterbildung per E-Learning nach Betriebsgrößenklassen.....	67
Tabelle 38:	Weiterbildung per E-Learning nach Branchen	67
Tabelle 39:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen	70
Tabelle 40:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsalter.....	70
Tabelle 41:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen	71
Tabelle 42:	Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen	73
Tabelle 43:	Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Branchen	74
Tabelle 44:	Höhe der gezahlten Löhne/Gehälter in nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betrieben nach ausgewählten Branchen	76
Tabelle 45:	Höhe der gezahlten Löhne/Gehälter in nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betrieben nach ausgewählten Betriebsgrößenklassen.....	76
Tabelle 47:	Wochenarbeitszeit in nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betrieben nach ausgewählten Betriebsgrößenklassen.....	77
Tabelle 46:	Wochenarbeitszeit in nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betrieben nach ausgewählten Branchen (2020).....	78
Tabelle 48:	Beschäftigtenreichweite der Orientierung an Löhnen und Gehältern eines Branchentarifvertrags nach ausgewählten Branchen	78
Tabelle 49:	Beschäftigtenreichweite der Orientierung an Löhnen und Gehältern eines Branchentarifvertrags nach ausgewählten Betriebsgrößenklassen	79
Tabelle 50:	Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen	80
Tabelle 51:	Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Branchen.....	81
Abbildung 1:	Corona-Betroffenheit der Betriebe in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	13
Abbildung 2:	Betriebe mit Einführung bzw. Erweiterung von Homeoffice im Zuge der Corona-Pandemie Bremen, westdeutschen Großstädten und in Deutschland	30
Abbildung 3:	Betriebe mit Einführung bzw. Erweiterung von Homeoffice im Zuge der Corona-Pandemie nach Branchen	31
Abbildung 4:	Betriebe mit Einführung bzw. Erweiterung von Homeoffice im Zuge der Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen	32
Abbildung 5:	Beurteilung des Krisenmanagements der Politik in der Corona-Pandemie in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	33
Abbildung 6:	Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Personaleinstellungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt	37
Abbildung 7:	Entwicklung der Zahl der Personaleinstellungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt (Veränderung ggü. Vorjahr).....	38
Abbildung 8:	Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Personalabgängen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt	38
Abbildung 9:	Entwicklung der Zahl der Personalabgänge in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt (Veränderung ggü. Vorjahr).....	39
Abbildung 10:	Entwicklung der Labour-Turnover-Rate in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	41
Abbildung 11:	Entwicklung der Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens.....	42
Abbildung 12:	Gründe für Personalabgänge im ersten Halbjahr 2020 nach der wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie	44
Abbildung 13:	Entwicklung befristeter Neueinstellungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt	45

Abbildung 14:	Entwicklung von sachgrundlosen Befristungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt.....	46
Abbildung 15:	Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Fachkräftebedarf in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt	49
Abbildung 16:	Entwicklung der Zahl der nachgefragten Fachkräfte in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt (Veränderung ggü. Vorjahr).....	49
Abbildung 17:	Entwicklung des Anteils von Betrieben mit unbesetzten Fachkräftestellen in Bremen, westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt	52
Abbildung 18:	Entwicklung des Anteils unbesetzter Fachkräftestellen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt.....	52
Abbildung 19:	Nichtbesetzungsquote im ersten Halbjahr 2020 nach Branchen	53
Abbildung 20:	Nichtbesetzungsquote im ersten Halbjahr 2020 nach Betriebsgrößenklassen	53
Abbildung 21:	Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung von ausbildungsberechtigten Betrieben in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt.....	56
Abbildung 22:	Entwicklung des Anteils von Betrieben mit angebotenen Ausbildungsplätzen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt	57
Abbildung 23:	Entwicklung des Anteils der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt	57
Abbildung 24:	Entwicklung des Anteils der übernommenen Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt	59
Abbildung 25:	Übernahme von Absolventen und Absolventinnen nach der wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie	60
Abbildung 26:	Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt.....	61
Abbildung 27:	Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt	62
Abbildung 28:	Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen	65
Abbildung 29:	Weiterbildung per E-Learning Betroffenheit von der Corona-Pandemie in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt	66
Abbildung 30:	Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt.....	69
Abbildung 31:	Tarifbindung und Tarifierorientierung von Betrieben in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt.....	72
Abbildung 32:	Tarifbindung und Tarifierorientierung von Beschäftigten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt.....	73
Abbildung 33:	Tarifbindung und Tarifierorientierung von Betrieben in Bremen nach der Betroffenheit von der Corona-Pandemie.....	74
Abbildung 34:	Höhe der gezahlten Löhne/Gehälter in nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betrieben in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt.....	75
Abbildung 35:	Wochenarbeitszeit in nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betrieben in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt.....	77
Abbildung 36:	Betriebe und Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt.....	80

IN ALLER KÜRZE

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Befragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2020 fand diese Befragung zum 25. Mal statt. Für Auswertungen liegen Befragungsdaten von insgesamt rund 17.000 Betrieben vor, darunter mehr als 800 aus Bremen. Die Befragung erfolgte im dritten Quartal des Jahres 2020. Die Befunde spiegeln somit die Situation in den Betrieben in den ersten Monaten nach Ausbruch des Coronavirus wider. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Befragung präsentiert.

Mehrheit der Bremer Betriebe von der Corona-Pandemie wirtschaftlich negativ betroffen; jeder sechste Betroffene sieht Existenz des Betriebes gefährdet

Etwas mehr als zwei Drittel der Betriebe in Bremen gaben an, dass sich die Corona-Pandemie wirtschaftlich negativ auf ihr Unternehmen ausgewirkt hat. In der Mehrheit wurden die negativen Effekte als gering bis maximal mittel eingeschätzt (61 %). 39 % der betroffenen Betriebe beurteilten die wirtschaftlichen Folgen demgegenüber als stark bis sehr stark. Bei insgesamt 88 % der negativ Betroffenen sind die Umsätze eingebrochen. 38 % kämpften mit Liquiditätsengpässen. Rund jeder sechste gab an, dass die Existenz des Betriebes gefährdet sei (17 %). Ein Teil der Betriebe stand zum Zeitpunkt der Befragung bereits vor der Geschäftsaufgabe (11 %) oder der Insolvenz (3 %).

Umfangreiche Personalmaßnahmen der Betriebe in Reaktion auf die Corona-Pandemie; Kurzarbeit verhindert Personalabbau größeren Ausmaßes

Rund zwei Drittel der Bremer Betriebe haben in Reaktion auf die Corona-Krise Anpassungen im Personalbereich durchgeführt. Die mit Abstand häufigsten Maßnahmen waren der Abbau von Überstunden oder Guthaben auf Arbeitszeitkonten (42 %) sowie Kurzarbeit (38 %). Von Relevanz waren auch Arbeitszeitverkürzungen sowie die Anordnung von Urlaub, die von 20 bzw. 26 % der Betriebe genutzt wurden. 18 % verzichteten auf geplante Aufstockungen ihres Personals, 10 % auf vorgesehene Einstellungen. 8 % der Betriebe mussten in Reaktion auf die Krise Personal abbauen.

Inanspruchnahme finanzieller Hilfen weit verbreitet; Anteil der Nutzer entspricht dem Bundesdurchschnitt

Dass trotz der massiven negativen Auswirkungen der Corona-Pandemie bislang vergleichsweise wenige Betriebe vor der Geschäftsaufgabe oder der Insolvenz standen und ein „Betriebssterben“ größeren Ausmaßes vorerst nicht eingetreten ist, dürfte – neben dem Kurzarbeitergeld und der zeitweisen Aussetzung der Insolvenzantragspflicht – auch ein Ergebnis der umfangreichen finanziellen Hilfen bzw. Überbrückungshilfen sein. In Bremen

nahm mehr als jeder zweite Betrieb (56 %) solche finanziellen Unterstützungsleistungen in Anspruch (westdeutsche Großstädte: 55 %, Deutschland insgesamt: 56 %). Bei Betrieben, die stark oder sehr stark negativ betroffen waren, betrug der entsprechende Anteil in Bremen sogar 69 %.

Bremer Wirtschaft beurteilt Krisenmanagement der Politik in der Corona-Pandemie überwiegend positiv

Mit der Reaktion der Politik sind 53 % der Betriebe in Bremen zufrieden oder sehr zufrieden. Die überdurchschnittlich stark negativ betroffenen Betriebe beurteilten das Krisenmanagement der Politik allerdings deutlich schlechter. Lediglich 29 % dieser Betriebe sind zufrieden oder sogar sehr zufrieden. Mit 28 % sind fast genauso viele der überdurchschnittlich stark betroffenen Betriebe mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie unzufrieden oder sogar sehr unzufrieden – und damit rund doppelt so viele wie im Durchschnitt (15 %).

In Bremen gibt es mehr Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten als im Bundesdurchschnitt; aber große Unterschiede zwischen den Branchen

Im Zuge der Corona-Pandemie wurde in 38 % der Bremer Betriebe die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, erweitert oder neu eingeführt. In diesen Betrieben sind nahezu drei Viertel (71 %) der Bremer Beschäftigten tätig (Bundesdurchschnitt: 30 % der Betriebe, 61 % der Beschäftigten). Es bestehen erwartungsgemäß erhebliche Unterschiede zwischen den Branchen: Auf der einen Seite finden sich Organisationen ohne Erwerbszweck (z. B. Verbände, Vereine) und die Öffentliche Verwaltung, in denen mehr als drei Viertel der Betriebe bzw. Dienststellen im Zuge der Corona-Pandemie Homeoffice-Möglichkeiten erweitert oder neu eingeführt haben. Auf der anderen Seite gibt es viele Branchen, wie z. B. das Baugewerbe oder die Sonstigen Dienstleistungen (Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetikgewerbe, Kultur und Sport), in denen es solche Angebote nur in vergleichsweise wenigen Betrieben gibt (19 bzw. 17 %).

Bedarf an Fachkräften im Zuge der Corona-Pandemie eingebrochen; zugleich konnte aber ein größerer Teil der angebotenen Stellen besetzt werden als im Jahr davor

Im Zuge der Corona-Pandemie ist der Fachkräftebedarf deutlich zurückgegangen. Nur noch 32 % der Bremer Betriebe suchten im letzten Jahr Fachkräfte. Dies bedeutet eine Verringerung gegenüber der vorangegangenen Befragung um 10 Prozentpunkte (2019: 42 %). Trotz verringerter Nachfrage waren viele Betriebe nicht oder nur teilweise erfolgreich bei der Gewinnung von Fachkräften. Mit 37 % war deren Anteil allerdings deutlich kleiner als im Jahr vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie (2019: 45 %). Die Nichtbesetzungsquote, d. h. der Anteil der unbesetzt gebliebenen Stellen für Fachkräfte an allen angebotenen Fachkräftestellen, fiel mit 31 % ebenfalls deutlich niedriger aus als im Vorjahr (2019: 39 %).

Corona-Pandemie hat die Übernahmechancen von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen verschlechtert; Übernahmequote in Bremen weiterhin geringer als im Bundesdurchschnitt

Im Jahr 2020 beteiligten sich 59 % aller Bremer Betriebe, die über die formalen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung verfügen, an der Ausbildung (westdeutsche Großstädte: 55 %, Bundesdurchschnitt: 54 %). Von den Bremer Auszubildenden, die ihre Ausbildung im Jahr 2020 erfolgreich abgeschlossen hatten, wurden rund zwei Drittel (64 %) von ihrem Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies einen Rückgang um drei Prozentpunkte. In anderen Regionen wurden im Zuge der Corona-Pandemie ebenfalls weniger Auszubildende übernommen. Mit 70 bzw. 71 % wurde in westdeutschen Großstädten bzw. Deutschland insgesamt aber auch im letzten Jahr ein größerer Anteil der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen übernommen als in Bremen.

Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe drastisch eingebrochen; Corona-Krise hat jedoch Nutzung von E-Learning massiv befördert

Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie und den damit verbundenen negativen wirtschaftlichen Auswirkungen sowie den Kontaktbeschränkungen ist die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe von 58 % im Jahr 2019 auf nur noch 37 % im Jahr 2020 gesunken (westdeutsche Großstädte: 32 %, Bundesdurchschnitt: 34 %). Mit der stark rückläufigen Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe ging auch die Zahl der weitergebildeten Beschäftigten drastisch zurück. Im Jahr 2020 wurden nur noch 23 % der Bremer Beschäftigten mit Unterstützung ihrer Betriebe weitergebildet – ein Rückgang um 18 Prozentpunkte gegenüber dem Jahr davor (2019: 41 %). Von allen Betrieben mit Weiterbildung im Jahr 2020 hat mehr als die Hälfte (54 %) E-Learning-Formate genutzt. Von diesen Nutzern haben wiederum mehr als drei Viertel (82 %) angegeben, dass sie E-Learning wegen der Corona-Krise genutzt haben.

Nur noch jeder fünfte Betrieb in Bremen tarifgebunden; viele nicht tarifgebundene Betriebe nutzen Tarifverträge zur Orientierung bei der Festlegung von Gehältern und Arbeitszeiten

Nur noch 19 % der Bremer Betriebe sind durch einen Flächen- oder Haustarifvertrag tarifgebunden. In diesen Betrieben mit Tarifvertrag arbeiten 56 % der Bremer Beschäftigten. Von den nicht tarifgebundenen Betrieben gab jeder vierte (25 %) an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Dies entspricht einem Anteil von 20 % - bezogen auf alle Betriebe in Bremen. In rund zwei Drittel (68 %) der nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betriebe entsprechen die vereinbarten Löhne und Gehälter dem Branchentarif.

1 EINFÜHRUNG

Mit dem vorliegenden Bericht werden aktuelle Daten der jährlichen Arbeitgeberbefragung „IAB-Betriebspanel“ für Bremen präsentiert.

Mit der Befragung von Betrieben wird vorrangig die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes repräsentiert. Die mit dem IAB-Betriebspanel gewonnenen Ergebnisse ergänzen damit die verfügbaren, eher angebotsseitig ausgerichteten Statistiken (z. B. die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit).

Die empirischen Daten des IAB-Betriebspanels verbessern zudem wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels alle Betriebe umfasst, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bzw. eine sozialversicherungspflichtig Beschäftigte haben. Damit ist die Befragung wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe beschränken.

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

Im vorliegenden Bericht werden zunächst Befragungsergebnisse zur Betroffenheit der Bremer Wirtschaft von der Corona-Krise und den betrieblichen Reaktionen zur Bewältigung der mit dieser Krise verbundenen negativen Auswirkungen, zur Verbreitung von Homeoffice sowie zu betrieblichen Einschätzungen bezüglich der Maßnahmen der Politik präsentiert (Kapitel 3). Diese Ausführungen werden ergänzt um aktuelle empirische Befunde zu den regelmäßig abgefragten Kernthemen des IAB-Betriebspanels. Hierzu gehören Ergebnisse zur Beschäftigungsentwicklung, zur Struktur von Personaleinstellungen und Personalabgängen sowie zu Beschäftigungsaussichten (Kapitel 4) sowie zur Entwicklung der Fachkräftenachfrage und zum Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 5). Diese werden ergänzt um Darstellungen zur Entwicklung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung (Kapitel 6) sowie zur Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten (Kapitel 7).

Die Befragung, deren Ergebnisse im vorliegenden Bericht präsentiert werden, wurde schwerpunktmäßig im dritten Quartal des Jahres 2020 durchgeführt. Die Daten spiegeln somit den Stand in den ersten Monaten nach dem Ausbruch des Coronavirus in Deutschland wider.

2 DATENBASIS

Die in Form von mündlichen Interviews stattfindende Befragung bei Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhabern, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Bremen ansässiger Betriebe erfolgte in den Monaten Juli bis November 2020. Für das Befragungsjahr 2020 liegen verwertbare Interviews von bundesweit fast 17.000 Betrieben vor, darunter über 800 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 Beschäftigtenstatistik 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 Beschäftigtenstatistik der BA keine Beamten, tätigen Inhaber und mithelfende Familienangehörige enthalten, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Beschäftigtenstatistik 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 extratoritoriale 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).

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

- Verarbeitendes Gewerbe
- Baugewerbe (Bauhaupt- und Baunebengewerbe)
- Handel (Groß- und Einzelhandel, inkl. Kfz-Handel und -reparatur)
- Logistik (Verkehr und Lagerei)
- Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen¹
- Sonstige Dienstleistungen²

¹ 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.

² Beherbergung und Gastronomie, Kunst/Unterhaltung/Erholung/Sport, sonstige personenbezogene Dienstleistungen (z. B. Wäschereien, Friseurgewerbe, Sauna), Erziehung und Unterricht.

- Gesundheits- und Sozialwesen
- Öffentliche Verwaltung; Organisationen ohne Erwerbszweck (Verbände, Vereine)

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

Tabelle 1: Struktur der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branche	Betriebsgrößenklasse: Betriebe mit... Beschäftigten			
	< 10	10 bis 49	50 bis 249	ab 250
	%			
Verarbeitendes Gewerbe	34	43	19	4
Baugewerbe	66	29	5	0
Handel/Reparatur	67	27	5	1
Logistik	67	31	1	2
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	66	26	7	1
Sonstige Dienstleistungen	48	37	13	2
Gesundheits- und Sozialwesen	76	17	7	0
Öffentliche Verw./Org. ohne Erwerbszweck	53	33	8	6
Insgesamt	63	28	8	1

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020. 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

In Ergänzung zur Darstellung der Befragungsbefunde nach Branchen und Betriebsgrößenklassen werden Vergleiche zwischen Bremen und Deutschland insgesamt sowie vergleichbaren Regionen, im vorliegenden Bericht als „westdeutsche Großstädte“ bezeichnet, durchgeführt.³ 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

³ 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.

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).⁴ Danach wurden fehlende Angaben durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe geschätzt. Diese Imputation von Daten ist insbesondere für die Hochrechnung von absoluten Zahlen erforderlich, da anderenfalls die hochgerechneten Werte zu niedrig ausfallen würden (z. B. Summe der Zahl der unbesetzten Stellen).

Wie bei allen Stichprobenerhebungen ist auch bei den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels eine gewisse statistische Fehlertoleranz in Rechnung zu stellen. Erhebungsbefunde für Teilgruppen, die mit einer geringen Fallzahl besetzt sind, weisen wegen der statistischen Fehlertoleranz größere Unsicherheiten auf und können deshalb nur mit Vorsicht interpretiert werden. 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.

⁴ 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.

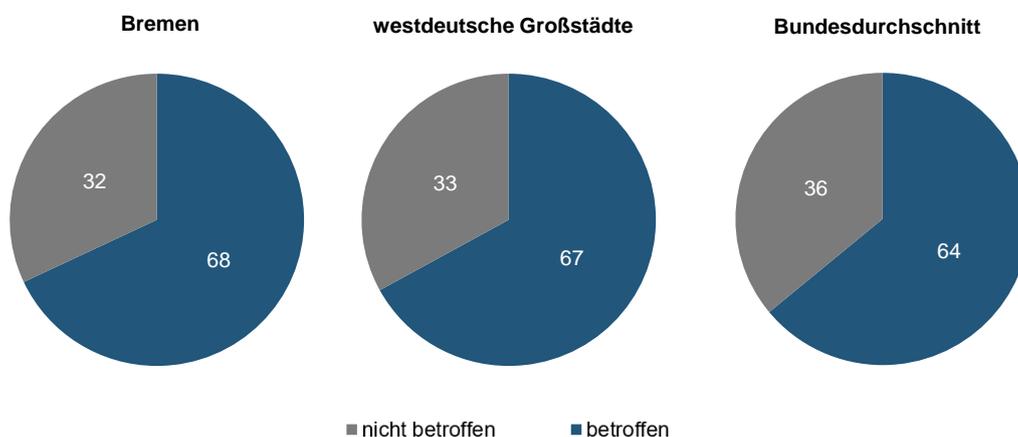
3 CORONA-KRISE

Die Corona-Pandemie erschütterte die globale Wirtschaft. Länderübergreifende Lieferketten brachen binnen kürzester Zeit zusammen, die weltweite Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen brach ein. Die Folgen spürt nicht zuletzt die deutsche Exportwirtschaft. Doch anders als in der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 traf es auch den heimischen Dienstleistungssektor mit voller Wucht, da infolge steigender Infektionszahlen weitreichende Verbote und Einschränkungen beschlossen wurden. Im Folgenden wird dargestellt, welche Branchen der Bremer Wirtschaft besonders von der Krise betroffen waren, und mit welchen Maßnahmen die betroffenen Betriebe auf die negativen Folgen der angeordneten Einschränkungen zur Eindämmung der Pandemie reagierten. Im Anschluss daran wird dargestellt, welche Effekte die Corona-Krise auf die Nutzung von Homeoffice hatte. Abschließend wird gezeigt, wie die Betriebe das Krisenmanagement der Politik beurteilten.

3.1 Auswirkungen der Corona-Pandemie

Rund zwei Drittel der Betriebe in Bremen gaben an, dass sich die Corona-Pandemie wirtschaftlich negativ auf ihr Unternehmen ausgewirkt hat. Damit sind anteilig ähnlich viele Betriebe betroffen wie im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Corona-Betroffenheit der Betriebe in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

Die negativ betroffenen Betriebe wurden danach gefragt, wie stark die negativen wirtschaftlichen Effekte der Corona-Pandemie waren. Hierzu konnten sie eine fünfstufige Skala nutzen, wobei die 1 für „geringe negative Betroffenheit“ und die 5 für „sehr starke negative Betroffenheit“ steht. Wie die folgende Tabelle 2 belegt, weisen die Einschätzungen in Bremen, im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte und im Bundesdurchschnitt eine ähnliche Verteilung auf. In Bremen sowie den westdeutschen Großstädten ist allerdings die

Zahl der Betriebe, die mit sehr starken negativen Folgen der Corona-Pandemie zu kämpfen haben mit jeweils 20 %, anteilig etwas größer als in Deutschland insgesamt (17 %).

Tabelle 2: Ausmaß der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Krise in Bremen, westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt

Region	Ausmaß der negativen Betroffenheit				
	1 gering	2	3	4	5 sehr stark
	%				
Bremen insgesamt	5	15	42	19	20
Westdeutsche Großstädte	6	15	37	22	20
Deutschland insgesamt	6	17	37	23	17

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

Im Hinblick auf die einzelnen Branchen der Bremer Wirtschaft bestehen erhebliche Unterschiede. Das Spektrum erstreckt sich vom Bereich der Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck (Verbände, Vereine) mit einem Anteil von 43 % wirtschaftlich negativ betroffenen Betrieben bis hin zur Branche Sonstige Dienstleistungen (Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetikgewerbe, Kultur und Sport, Erziehung und Unterricht) mit 84 % wirtschaftlich negativ betroffenen Betrieben (vgl. Tabelle 3)

Tabelle 3: Ausmaß der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie nach Branchen

Branche	Betriebe mit negativer Betroffenheit	Ausmaß der negativen Betroffenheit				
		1 gering	2	3	4	5 sehr stark
	%	%				
Verarbeitendes Gewerbe	78	6	8	57	25	4
Baugewerbe*	64	17	10	54	12	6
Handel	74	1	11	46	21	21
- dar. Einzelhandel	74	0	9	45	22	25
Logistik	73	6	27	48	2	17
Wirtschaftsbez. Dienstleistungen	54	5	24	35	16	20
Gesundheits- und Sozialwesen	73	4	18	50	24	3
Sonstige Dienstleistungen	84	2	5	30	26	37
- dar. Hotel- u. Gaststättengew.	92	2	4	25	24	45
Öffentl. Verw., Org. ohne E.*	43	4	24	25	12	34
Insgesamt	68	5	15	42	19	20

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020. *Die ausgewiesenen Werte sind aufgrund der geringen Fallzahl in dieser Branche nur mit Einschränkungen interpretierbar.

Im Hinblick auf die Betriebsgrößenklassen bestehen zunächst kaum Unterschiede. Die Corona-Pandemie hatte negative Effekte auf Betriebe aller Größen, egal ob Kleinst- oder Großbetrieb. Beim Ausmaß der negativen Effekte lassen sich allerdings deutliche Unterschiede beobachten.

Je größer ein Betrieb ist, umso kleiner wird die Wahrscheinlichkeit einer sehr starken negativen Betroffenheit. Nur bei 5 % der negativ betroffenen Bremer Großbetriebe waren die negativen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das eigene Unternehmen sehr stark, aber bei 23 % der Kleinstbetriebe – ein fünfmal höherer Anteil (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Ausmaß der negativen Betroffenheit nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit negativer Betroffenheit	Ausmaß der negativen Betroffenheit				
		1 gering	2	3	4	5 sehr stark
	%	%				
Kleinstbetriebe (< 10 B..)	71	5	14	41	16	23
Kleinbetriebe (10 bis 49 B.)	61	6	15	41	23	16
Mittelbetriebe (50 bis 249 B.)	70	3	20	41	28	9
Großbetriebe (ab 250 B.)	79	5	10	69	10	5
Insgesamt	68	5	15	42	19	20

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

Für junge Unternehmen ist das Risiko negativer Effekte der Corona-Pandemie zunächst nicht größer als für ältere, seit vielen Jahren am Markt etablierte und mit üblicherweise größeren finanziellen Rücklagen ausgestattete Betriebe. Die folgende Tabelle 5 zeigt allerdings, dass die Effekte bei jüngeren betroffenen Betrieben mit größerer Wahrscheinlichkeit sehr stark ausfallen als bei älteren betroffenen Betrieben. Bei 15 % der negativ betroffenen Betriebe, die vor 1990 gegründet wurden, waren die negativen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das eigene Unternehmen sehr stark, aber bei 22 % der ab 2010 gegründeten Betriebe.

Tabelle 5: Ausmaß der negativen Betroffenheit nach dem Gründungsjahr

Gründungsjahr	Betriebe mit negativer Betroffenheit	Ausmaß der negativen Betroffenheit				
		1 gering	2	3	4	5 sehr stark
	%	%				
vor 1990	62	9	15	42	18	15
1990 bis 1999	71	4	9	50	24	14
2000 bis 2009	64	5	17	35	18	24
ab 2010	76	3	13	43	19	22
Insgesamt	68	5	15	42	19	20

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

3.1.1 Umsatzeinbrüche und Liquiditätsprobleme

Die negativ betroffenen Betriebe wurden danach gefragt, welche konkreten Effekte die Corona-Pandemie auf das eigene Unternehmen hatte. Hierzu wurden fünf Bereiche vorgegeben sowie eine offene Kategorie angeboten. Auf dem ersten Rang der Nennungen rangiert - mit großem Abstand zu den nachfolgenden Plätzen - der Rückgang der Nachfrage: 88 % der negativ betroffenen Betriebe in Bremen gaben an, dass sich ihre Umsätze wegen der Corona-Pandemie deutlich verringert hätten. Auf den weiteren Plätzen folgen behördlich angeordnete Schließungen und Liquiditätsengpässe sowie Lieferengpässe bzw. Probleme bei Beschaffung von erforderlichen Gütern und Dienstleistungen mit Anteilen zwischen 34 und 38 %. Knapp jeder vierte negativ betroffene Betrieb hatte mit personellen Engpässen zu kämpfen.

Der Blick auf die Vergleichsregionen ergibt eine ähnliche Verteilung wie in Bremen mit leichten Unterschieden bei der Höhe der Anteilswerte in einzelnen Problembereichen. Mit 27 bzw. 29 % fiel der Anteil von Betrieben mit coronabedingten personellen Engpässen in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt höher aus als in Bremen. In dieser Hinsicht dürfte Bremen als Stadtstaat, wie auch Berlin und Hamburg, noch stärker vom Arbeitskräftepotenzial des Umlandes profitieren als andere, weniger großstädtisch geprägte Ballungsräume (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Art der negativen wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Betriebe in Bremen, westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt

Region	Betriebe mit negativer Betroffenheit	Art der negativen Auswirkungen					
		A	B	C	D	E	F
	%	%					
Bremen insgesamt	68	88	34	35	23	38	17
westdeutsche Großstädte	67	89	29	38	27	45	24
Deutschland insgesamt	64	85	31	39	29	43	22

A Rückgang Nachfrage
B Angeordnete Schließung

C Probleme bei Beschaffung
D Personelle Engpässe

E Liquiditätsengpässe
F Sonstiges

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

Umsatzeinbrüche wurden besonders häufig im Baugewerbe, im Handel sowie in der Branche Verkehr, Information/Kommunikation genannt. Von Schwierigkeiten bei der Beschaffung erforderlicher Produkte bzw. Vorleistungen waren überdurchschnittlich stark das Verarbeitende Gewerbe und der Handel betroffen. Behördlich angeordnete Schließungen erstreckten sich vor allem auf den Bereich Erziehung und Unterricht sowie die Sonstigen

Dienstleistungen (vgl. Tabelle 7).⁵**Tabelle 7: Art der negativen Auswirkungen durch die Corona-Krise nach Branchen**

Branche	Betriebe mit negativer Betroffenheit	Art der negativen Auswirkungen					
		A	B	C	D	E	F
	%	%					
Verarbeitendes Gewerbe	78	95	7	53	31	48	13
Baugewerbe*	64	91	7	52	38	44	12
Handel	74	91	40	45	21	40	10
- dar. Einzelhandel	74	87	58	46	24	45	6
Logistik	73	100	3	23	27	49	15
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	54	85	17	25	26	36	29
Gesundheits- und Sozialwesen	73	76	20	38	19	22	26
Sonstige Dienstleistungen	84	87	82	28	15	46	9
- dar. Hotel- und Gaststättengewerbe	92	96	82	36	17	56	13
Öffentl. Verw., Org. ohne Erwerbszweck*	43	66	80	5	41	0	43
Insgesamt	68	88	34	35	23	38	17

A Rückgang Nachfrage

B Angeordnete Schließung

C Probleme bei Beschaffung

D Personelle Engpässe

E Liquiditätsengpässe

F Sonstiges

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020. *Die ausgewiesenen Werte sind aufgrund der geringen Fallzahl in dieser Branche nur mit Einschränkungen interpretierbar. Teilgesamtheit: Betriebe mit negativer Betroffenheit

Im Hinblick auf die einzelnen Größenklassen zeigt sich, dass kleinere Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten erheblich stärker von Umsatzeinbrüchen betroffen waren als größere Betriebe (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Art der negativen Auswirkungen durch die Corona-Krise nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit negativer Betroffenheit	Art der negativen Auswirkungen*					
		A	B	C	D	E	F
	%	%					
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	71	86	38	31	20	43	17
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	61	93	27	41	26	32	16
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	70	81	24	50	43	27	22
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	79	83	11	48	51	29	21
Insgesamt	68	88	34	35	23	38	17

A Rückgang Nachfrage

B Angeordnete Schließung

C Probleme bei Beschaffung

D Personelle Engpässe

E Liquiditätsengpässe

F Sonstiges

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

⁵ Unter „Sonstiges“ fallen z. B. das Verbot von Kundenkontakten oder die Anschaffung von Desinfektionsmitteln, Trennwänden u. ä. infolge der Umsetzung der verordneten Hygienevorschriften und Abstandspflichten.

Erhebliche Unterschiede bestehen auch bei der Sicherstellung der Liquidität. 43 % der betroffenen Kleinstbetriebe hatten infolge der Corona-Pandemie mit Liquiditätsengpässen zu kämpfen, aber „nur“ 29 % der Großbetriebe. Bei letzteren Betrieben waren – neben dem Rückgang der Nachfrage – das häufigste, durch die Corona-Pandemie verursachte Problem, Engpässe im Personalbereich: Rund die Hälfte der negativ betroffenen Großbetriebe war hiervon berührt.

3.1.2 Existenzbedrohungen und Insolvenzen

Von den wirtschaftlich negativ betroffenen Betrieben gab rund jeder sechste (17 %) an, dass die Existenz des Betriebes wegen der Corona-Pandemie gefährdet sei. Hierbei ist zu unterscheiden nach dem Grad der negativen Betroffenheit. Bei den relativ gering negativ betroffenen Betrieben betraf dies nur vergleichsweise wenige Betriebe (2 %). Bei denjenigen, die stark oder sehr stark negativ betroffen waren, sahen 40 % der Befragten die Existenz des Unternehmens bedroht (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Existenzbedrohungen, Geschäftsaufgaben und Insolvenzen nach Ausmaß der negativen Betroffenheit von der Corona-Pandemie

Ausmaß der negativen Betroffenheit	Betrieb ist in seiner Existenz bedroht	Ja, in Existenz bedroht und...		
		steht vor Geschäftsaufgabe	steht vor Insolvenz	steht nicht vor Geschäftsaufgabe/Insolvenz
	%	%		
gering bis mittel negativ betroffen	2	0	7	93
stark bis sehr stark negativ betroffen	40	12	3	85
Insgesamt	17	11	3	85

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

Die große Mehrheit der gefährdeten Betriebe (85 %) sah perspektivisch noch Chancen auf ein wirtschaftliches „Überleben“. Demgegenüber standen 14 % der Betroffenen zum Zeitpunkt der Befragung bereits vor der Geschäftsaufgabe oder der Insolvenz.⁶ Dies entspricht rechnerisch rund 1 bis 2 % aller Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bremen. Bei der Interpretation der ermittelten Werte ist zu berücksichtigen, dass die Einschätzungen im dritten Quartal des Jahres 2020 getroffen wurden – also noch vor dem

⁶ Die Bundesregierung hat eine Vielzahl von Hilfsprogrammen aufgelegt, mit denen Unternehmen unterstützt werden sollten, die von den Folgen der Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie negativ betroffen waren. So wurde u.a. die Insolvenzantragspflicht ausgesetzt. Die Aussetzung ist zum 30. April 2021 ausgelaufen, aber für diejenigen Unternehmen, die November- oder Dezemberhilfen beantragt haben, ist die Antragspflicht weiter ausgesetzt. Durch die Aussetzung der Insolvenzantragspflicht bleibt unklar, wie viele Betriebe tatsächlich vor der Insolvenz stehen.

zweiten, noch schärferen Lockdown. Der Anteil von insolvenzgefährdeten Betrieben könnte somit im weiteren Verlauf der Krise noch höher ausfallen.

Der Blick auf die einzelnen Größenklassen zeigt, dass überdurchschnittlich häufig Kleinst- und Kleinbetriebe gefährdet waren. Rund jeder sechste Betrieb dieser Größe, der negativ von der Corona-Pandemie betroffen war, war in seiner Existenz bedroht. Mit steigender Größe sinkt der Anteil von existenzbedrohten Betrieben (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Existenzbedrohungen, Geschäftsaufgaben und Insolvenzen nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betrieb ist in seiner Existenz bedroht	Ja, in Existenz bedroht und...		
		steht vor Geschäftsaufgabe	steht vor Insolvenz	steht nicht vor Geschäftsaufgabe/Insolvenz
	%	%		
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	18	16	1	83
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	15	0	8	92
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	12	0	11	89
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	12	0	0	100
Insgesamt	17	11	3	85

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

Während in der Gruppe der existenzgefährdeten Kleinstbetriebe 17 % bereits vor der Geschäftsaufgabe oder der Insolvenz standen – mehr als in den anderen drei Größenklassen – waren Großbetriebe demgegenüber nicht nur weniger häufig in ihrer Existenz gefährdet, sondern rechneten auch ausnahmslos mit einer Fortführung des Geschäftsbetriebs.⁷

Inanspruchnahme finanzieller Hilfen

Dass trotz der massiven negativen Auswirkungen der Corona-Pandemie bislang vergleichsweise wenige Betriebe vor der Geschäftsaufgabe oder der Insolvenz standen, und ein „Betriebssterben“ größeren Ausmaßes vorerst nicht eingetreten ist, dürfte auch ein Ergebnis der umfangreichen finanziellen Hilfen sein. Betriebe, die wirtschaftlich negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren, wurden danach gefragt, ob sie aufgrund der wirtschaftlichen Schwierigkeiten finanzielle Unterstützungsleistungen des Bundes, der Länder oder der Kommunen, wie z. B. Zuschüsse, Einmalzahlungen, Steuerstundungen oder Kredite, in Anspruch genommen haben. Hiermit ist nicht das Kurzarbeitergeld der Bundesagentur für Arbeit gemeint. Den Ergebnissen der Befragung zufolge hat etwas mehr als die Hälfte (56 %)

⁷ Eine zusätzliche Differenzierung der Befunde nach einzelnen Branchen ist aufgrund der geringen Fallzahlen an dieser Stelle nicht möglich.

der Bremer Betriebe, die wirtschaftlich negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren, solche finanziellen Unterstützungsleistungen in Anspruch genommen (westdeutsche Großstädte: 55 %, Deutschland insgesamt: 56 %). Bei den gering bis mittel negativ betroffenen Betrieben nutzten 47 % solche Hilfen, bei denjenigen, die stark oder sehr stark betroffen waren, war der entsprechende Anteil mit 69 % deutlich größer.

Die folgende Tabelle 11 zeigt die Inanspruchnahme von finanziellen Hilfen zur Bewältigung der negativen Folgen der Corona-Pandemie in den einzelnen Bereichen der Bremer Wirtschaft.

Tabelle 11: Betroffenheit von der Corona-Pandemie und Inanspruchnahme finanzieller Hilfen nach Branchen

Branche	Betriebe mit negativer Betroffenheit	Davon: Betriebe mit finanziellen Hilfen
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	78	49
Baugewerbe*	64	48
Handel	74	59
- dar. Einzelhandel	74	69
Logistik	73	38
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	54	47
Gesundheits- und Sozialwesen	73	57
Sonstige Dienstleistungen	84	81
- dar. Hotel- und Gaststättengewerbe	92	84
Öffentliche Verw., Org. ohne Erwerbszweck*	43	17
Insgesamt	68	56

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

An der Spitze steht erwartungsgemäß die Branche mit dem höchsten Anteil von negativ betroffenen Betrieben - die Sonstigen Dienstleistungen. 81 % der betroffenen Betriebe haben bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres 2020 finanzielle Unterstützungsleistungen des Bundes, der Länder oder der Kommunen, wie z. B. Zuschüsse, Einmalzahlungen, Steuerstundungen oder Kredite, in Anspruch genommen. An zweiter Stelle folgt der Handel mit einem Anteil von 59 %. Berücksichtigt man hier ausschließlich den Einzelhandel, dann beträgt der Wert sogar 69 %.

Erhebliche Unterschiede bestehen auch zwischen kleineren und größeren Betrieben: Je kleiner ein Betrieb ist, umso eher hat er finanzielle Unterstützungsleistungen in Anspruch genommen (vgl. Tabelle 12)

Tabelle 12: Corona-Betroffenheit und Inanspruchnahme finanzieller Hilfen nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit negativer Betroffenheit	Davon: Betriebe mit finanziellen Hilfen
	%	%
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	71	64
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	61	41
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	70	37
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	79	20
Insgesamt	68	56

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

3.2 Betriebliche Reaktionen auf die Corona-Pandemie

Im Zuge der Corona-Pandemie ist bei zahlreichen Betrieben der Umsatz eingebrochen, viele hatten mit Liquiditätsengpässen zu kämpfen, bei einigen ist die Existenz gefährdet. Die erfolgreiche Bewältigung der negativen wirtschaftlichen Auswirkungen der Effekte der Corona-Pandemie wird vor allem davon abhängen, wie gut es den Betrieben gelingt, sich an die veränderte Situation flexibel anzupassen. Diese Anpassungen betreffen sowohl Maßnahmen aus dem Bereich der Personalpolitik, wie z. B. die Anordnung von Kurzarbeit, als auch solche, die sich auf das Produkt- bzw. Leistungsangebot beziehen (z. B. neue Vertriebswege).

3.2.1 Betriebliche Personalmaßnahmen

Die betroffenen Betriebe wurden danach gefragt, welche personalpolitischen Instrumente und Maßnahmen von ihnen genutzt wurden, um das betriebliche Arbeitsvolumen an die veränderte Situation anzupassen. Hierzu wurde den Betrieben eine Liste mit möglichen Maßnahmen vorgelegt, angefangen von einem Abbau von Überstunden oder Plusstunden auf Arbeitszeitkonten über die Anordnung von Kurzarbeit bis hin zu einem Verzicht auf geplante Einstellungen und Entlassungen. In Bremen haben etwas mehr als zwei Drittel (69 %) der Betriebe mindestens eine dieser Maßnahmen in Reaktion auf die Corona-Krise durchgeführt (westdeutsche Großstädte: 68 %, Bundesdurchschnitt: 65 %). Bei den wirtschaftlich eher gering negativ betroffenen Betrieben betrug der Anteil 81 %, bei den eher stark negativ betroffenen 91 %. Dass auch ein erheblicher Teil der Betriebe, die eigenen Angaben zufolge nicht negativ von der Krise betroffen waren, Anpassungen vornahmen – immerhin 36 % –, zeigt, dass die schlechte Wirtschaftslage und die Unsicherheit über die weitere Entwicklung offenbar zu einer insgesamt höheren Anpassungsbereitschaft in der Wirtschaft geführt haben.

Die am häufigsten genutzten Instrumente, mit denen auf die Effekte der Corona-Pandemie reagiert wurde, waren der Abbau von angesammelten Überstunden oder Plusstunden auf

Arbeitszeitkonten bzw. Aufbau von Minusstunden sowie die Anordnung von Kurzarbeit.⁸ In 42 % der Bremer Betriebe wurden im Zuge der Corona-Pandemie Überstunden abgebaut, in 38 % Kurzarbeit angeordnet. In westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt wurden die genannten Instrumente ebenfalls am häufigsten genutzt, wobei Kurzarbeit in Bremen etwas verbreiteter war als im Bundesdurchschnitt.⁹

Eine erhebliche Zahl von Betrieben hat das Kurzarbeitergeld der Bundesagentur für Arbeit für ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aufgestockt. In Bremen war dies der Fall in 42 % der betroffenen Betriebe. Wenn das Kurzarbeitergeld aufgestockt wurde, dann in der Regel für alle Kurzarbeiter und Kurzarbeiterinnen im Unternehmen (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Betriebe mit Aufstockung des Kurzarbeitergeldes in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt

Region	Betriebe mit Kurzarbeit	Davon: mit Aufstockung des KuG für...		
		alle Beschäftigten in Kurzarbeit	einen Teil der Beschäftigten in Kurzarbeit	nicht aufgestockt
	%	%		
Bremen	38	31	11	58
Westdeutsche Großstädte	38	35	12	53
Deutschland insgesamt	35	31	11	58

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

Größere Betriebe haben nicht nur häufiger Kurzarbeit genutzt, sondern auch mehrheitlich das Kurzarbeitergeld für ihre Beschäftigten aufgestockt (vgl. Tabelle 14)

⁸ Im Zuge der Corona-Pandemie wurden die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld (KuG) erleichtert sowie die Höhe und die Dauer von KuG neu geregelt. Im Gegensatz zum üblichen Kurzarbeitergeld wird während der Corona-Pandemie z. B. ein Kurzarbeitergeld in Höhe von maximal 80 % bzw. 87 % des Nettoverdienstes gezahlt (anstatt wie üblich maximal 60 % bzw. 67 %). Kurzarbeitergeld kann bis zu 24 Monate bezogen werden (anstatt wie üblich bis maximal 12 Monate). Im November 2020 wurden diese Sonderregelungen verlängert und gelten nunmehr bis Ende 2021.

⁹ Im Mai 2020 war bundesweit etwa ein Fünftel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von Kurzarbeit betroffen. Bei gut 20 % dieser Beschäftigten machte Kurzarbeit höchstens ein Viertel der Arbeitszeit aus. Bei einem knappen Drittel betrug der Arbeitsausfall 26 bis 50 %, bei 15 % der Betroffenen 51 bis 75 %, bei 8 % der Betroffenen 76 bis 99 %. Von einem Arbeitsausfall von 100 % war knapp ein Viertel aller Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeiter betroffen (vgl. Kruppe, T.; Osiander, C.: Kurzarbeit in der Corona-Krise: Wer ist wie stark betroffen? IAB-Forum, 30. Juni 2020).

Tabelle 14: Betriebe mit Aufstockung des Kurzarbeitergeldes nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Kurzarbeit	Davon: mit Aufstockung des KuG für...		
		alle Beschäftigten in Kurzarbeit	einen Teil der Beschäftigten in Kurzarbeit	nicht aufgestockt
	%	%		
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	38	29	10	61
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	39	31	13	56
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	41	38	9	53
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	56	65	3	33
Insgesamt	38	31	11	58

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

Bei der Bewältigung der negativen wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie waren – neben den bereits genannten Maßnahmen und Instrumenten – auch die Anordnung von Urlaub oder eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit von Bedeutung. In rund jedem vierten Bremer Betrieb (26 %) mussten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Urlaubstage nehmen, um die entstandene Verringerung des Arbeitsvolumens zu kompensieren (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Personalpolitische Maßnahmen in Reaktion auf die Corona-Krise in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt

Maßnahme/Instrument	Bremen	westdeutsche Großstädte	Bundesdurchschnitt
	%		
Abbau von Überstunden/Plusstunden auf Arbeitszeitkonten	42	38	39
Anordnung von Kurzarbeit	38	38	35
Angeordnete Inanspruchnahme von Urlaub	26	25	26
Verkürzung der Arbeitszeit (nicht: Kurzarbeit)	20	23	23
Zurückstellen einer geplanten Personalaufstockung	18	22	19
Nichtbesetzen freier Stellen	10	14	12
Betriebsbedingte Kündigungen	8	7	6
Verzicht auf geplante Besetzung von Ausbildungsplätzen	5	6	5
Abbau von Leiharbeitskräften	4	4	4
Abbau befristeter Beschäftigung	4	6	5
Eingeschränkte Übernahme von Ausbildungsabsolventen	3	3	2

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020; Mehrfachnennungen möglich

In jedem fünften Betrieb (20 %) wurde die wöchentliche Arbeitszeit der Beschäftigten vorübergehend reduziert (temporäre Arbeitszeitverkürzungen; nicht: Kurzarbeit). 8 % der Bremer Betriebe haben aufgrund der Corona-Pandemie Personal abbauen müssen. Bei den gering negativ betroffenen Betrieben betrug der entsprechende Anteil nur 6 %, bei den stark

betroffenen dagegen 20 %. Der Anteil von Betrieben mit betriebsbedingten Kündigungen war damit kleiner als befürchtet. Allerdings stellten 18 % der Betriebe geplante Aufstockungen ihres Personalbestandes zurück. 10 % verzichteten darauf, frei gewordene Stellen im Unternehmen neu zu besetzen. Maßnahmen im Hinblick auf die berufliche Ausbildung von Nachwuchskräften, wie z. B. eine eingeschränkte Übernahme von Absolventen und Absolventinnen oder der Verzicht auf die geplante Besetzung von Ausbildungsplätzen, wurden von vergleichsweise wenigen Betrieben genannt.

In den einzelnen Branchen der Bremer Wirtschaft waren Maßnahmen zur Anpassung des betrieblichen Arbeitsvolumens an die veränderte Nachfragesituation unterschiedlich stark verbreitet (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Ausgewählte personalpolitische Maßnahmen in Reaktion auf die Corona-Krise nach Branchen

Branche	Betriebe mit Maßnahmen	Darunter mit folgenden Maßnahmen**										
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
	%	%										
Verarbeitendes Gewerbe	78	61	39	10	49	16	8	6	12	22	10	8
Baugewerbe*	81	43	37	27	42	10	0	3	7	17	12	3
Handel	70	42	33	22	40	2	6	3	8	15	5	8
- dar. Einzelhandel	73	46	28	21	47	0	8	3	9	12	7	10
Logistik	66	30	28	17	45	4	3	1	4	16	10	1
Wirtschaftsbez. Dienstleistungen	54	34	18	18	25	1	5	3	10	19	7	3
Gesundheits- und Sozialwesen	77	57	20	19	40	2	0	3	9	17	0	8
Sonstige Dienstleistungen	86	44	26	21	62	4	6	4	15	24	15	7
- dar. Hotel- und Gaststättengewerbe	85	41	21	26	71	8	12	7	15	26	28	10
Öffentl. Verw., Org. o. Erwerbsz.*	55	44	10	23	6	0	2	0	5	9	2	1
Insgesamt	69	42	26	20	38	4	4	3	10	18	8	5

A Abbau von Überstunden oder Plusstunden oder Aufbau von Minusstunden auf Arbeitszeitkonten

B Angeordnete Inanspruchnahme von Urlaub

C (Zeitweise) Verkürzung der Arbeitszeit (nicht: Kurzarbeit)

D Anordnung von Kurzarbeit

E Abbau Leiharbeitskräfte

F Abbau befristeter Beschäftigung

G Einschränkung Übernahme Auszubildende

H Nichtbesetzen freier Stellen

I Zurückstellen einer geplanten Personalaufstockung

J Betriebsbedingte Kündigungen

K Verzicht Besetzung Ausbildungsplätze

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020 *Aufgrund der geringen Fallzahl nur mit Einschränkungen interpretierbar

**Mehrfachnennungen möglich

Das Spektrum reicht von den Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen, wo 54 % aller Betriebe mit personalpolitischen Maßnahmen auf die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie reagiert haben, bis zu den Sonstigen Dienstleistungen (z. B. Hotel- und Gaststättengewerbe,

Friseur- und Kosmetikgewerbe, Kultur und Sport, Erziehung und Unterricht) mit einem Anteil von 86 %. In der zuletzt genannten Branche gab es in fast zwei Drittel (62 %) der Betriebe Kurzarbeit. Im Hotel- und Gaststättengewerbe, einer Unterbranche der Sonstigen Dienstleistungen, betrug der Anteil sogar 71 % – der mit Abstand höchste Anteil aller hier ausgewiesenen Branchen der Bremer Wirtschaft. Im Hotel- und Gaststättengewerbe, einer der am stärksten von der Krise betroffenen Branchen, wurde zugleich auch am häufigsten Personal entlassen: Mehr als jeder vierte Betrieb dieser Branche hat in Reaktion auf die Corona-Pandemie betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen. Im Einzelhandel, ebenfalls sehr stark von der Krise betroffen, wurde demgegenüber stärker auf Kurzarbeit zurückgegriffen (47 %). In lediglich 7 % der Betriebe dieser Branche wurde Personal entlassen. Bemerkenswert ist der Befund, wonach in allen Branchen nur in Ausnahmefällen auf eine geplante Besetzung von Ausbildungsplätzen verzichtet wurde (siehe hierzu ausführlich Kapitel 6).

Im Hinblick auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen fällt auf, dass die Durchführung von Maßnahmen mit der Größe der Betriebe steigt. Nur 65 % aller Kleinstbetriebe führten eine oder mehrere Maßnahmen durch, aber 83 % aller Großbetriebe (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Personalpolitische Maßnahmen in Reaktion auf die Corona-Krise nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Maßnahmen	Darunter mit folgenden Maßnahmen*										
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
	%	%										
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	65	33	21	20	38	1	2	2	6	14	8	4
Kleinbetriebe (10 bis 49 Besch.)	75	54	33	19	39	6	5	3	14	24	7	5
Mittelbetriebe (50 bis 249 Besch.)	80	70	36	20	41	16	16	9	22	29	12	11
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	83	75	47	19	56	54	33	22	31	37	2	16
Insgesamt	69	42	26	20	38	4	4	3	10	18	8	5

A Abbau von Überstunden oder Plusstunden oder Aufbau von Minusstunden auf Arbeitszeitkonten

B Angeordnete Inanspruchnahme von Urlaub

C (Zeitweise) Verkürzung der Arbeitszeit (nicht: Kurzarbeit)

D Anordnung von Kurzarbeit

E Abbau Leiharbeitskräfte

F Abbau befristeter Beschäftigung

G Einschränkung Übernahme Auszubildende

H Nichtbesetzen freier Stellen

I Zurückstellen einer geplanten Personalaufstockung

J Betriebsbedingte Kündigungen

K Verzicht Besetzung Ausbildungsplätze

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020, *Mehrfachnennungen möglich

Bei nahezu allen Maßnahmen, egal ob es die Anordnung von Kurzarbeit oder den Abbau von befristeter Beschäftigung betrifft, bestehen erhebliche Unterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben. So haben z. B. 47 % der Bremer Großbetriebe die Inanspruchnahme von

Urlaub angeordnet, aber nur 21 % der Kleinstbetriebe. Auch bei der Nutzung von Leiharbeitskräften bestehen erhebliche Unterschiede. Mehr als jeder zweite Großbetrieb (54 %) hat wegen der Corona-Pandemie die Zahl der im Unternehmen eingesetzten Leiharbeitskräfte reduziert, aber nur 1 % der Kleinstbetriebe, was vor allem mit der unterschiedlichen Nutzung von Leiharbeitskräften zusammenhängt. Diese steigt mit der Größe eines Betriebes deutlich an. Während nur wenige kleinere Betriebe auf Leiharbeitskräfte zurückgreifen, ist deren Einsatz in größeren Betrieben weit verbreitet. Dementsprechend unterschiedlich sind daher die Möglichkeiten, diese Beschäftigtengruppe als Flexibilitätsressource zu nutzen. Auch im Hinblick auf den Abbau von Überstunden bzw. Plusstunden oder den Aufbau von Minusstunden auf Arbeitszeitkonten haben größere Betriebe naturgemäß größere Spielräume als kleinere. Lediglich 33 % der Kleinstbetriebe haben die hiermit verbundenen Möglichkeiten genutzt, den betrieblichen Personaleinsatz an die veränderte Nachfrage anzupassen, aber 75 % aller Großbetriebe.

Ob und welche personalpolitischen Maßnahmen ergriffen werden, um die negativen wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie abzumildern, hängt neben den bereits dargestellten Merkmalen wie Branche und Betriebsgröße, teilweise auch mit den betrieblichen Beschäftigungsperspektiven zusammen (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Personalpolitische Maßnahmen in Reaktion auf die Corona-Krise nach Beschäftigungserwartungen

Beschäftigungserwartungen	Betriebe mit Maßnahmen	Darunter mit folgenden Maßnahmen*										
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
	%	%										
Beschäftigungsaufbau	71	45	28	23	34	3	2	6	18	30	4	7
Konstante Beschäftigung	67	42	26	20	36	3	4	2	7	14	5	5
Beschäftigungsrückgang	73	43	38	16	46	13	14	7	20	29	17	5
keine Einschätzung möglich	77	41	20	18	52	4	5	3	11	17	21	6
Insgesamt	69	42	26	20	38	4	4	3	10	18	8	5

A Abbau von Überstunden oder Plusstunden oder Aufbau von Minusstunden auf Arbeitszeitkonten

B Angeordnete Inanspruchnahme von Urlaub

C (Zeitweise) Verkürzung der Arbeitszeit (nicht: Kurzarbeit)

D Anordnung von Kurzarbeit

E Abbau Leiharbeitskräfte

F Abbau befristeter Beschäftigung

G Einschränkung Übernahme Auszubildende

H Nichtbesetzen freier Stellen

I Zurückstellen einer geplanten Personalaufstockung

J Betriebsbedingte Kündigungen

K Verzicht Besetzung Ausbildungsplätze

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020, *Mehrfachnennungen möglich

Dies betrifft vor allem den Gebrauch betriebsbedingter Kündigungen. 17 % der Betriebe, die für die nächsten 12 Monate davon ausgehen, weniger Beschäftigte zu benötigen, haben im

Zuge der Corona-Pandemie einen Teil ihres Personals entlassen. Einen noch höheren Anteil (21 %) weisen jene Betriebe aus, die zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres 2020 nicht einschätzen konnten, wie sich ihr Personalbedarf in den nächsten Monaten entwickeln wird.

3.2.2 Veränderung des Produkt- bzw. Leistungsangebots

Eine weitere Möglichkeit, auf die veränderte Situation im Zuge der Corona-Pandemie zu reagieren, ist – neben dem Einsatz von personalpolitischen Instrumenten – die Veränderung des bestehenden Produkt- bzw. Leistungsangebots oder der bisherigen Vertriebswege. Den Betrieben wurde hierfür eine Liste mit möglichen Veränderungen vorgelegt, anfangen von der Anpassung des Angebots an die geänderte Nachfrage bis hin zu einer verstärkten Nutzung digitaler Möglichkeiten (z. B. Online-Handel), wobei zu berücksichtigen ist, dass die grundsätzliche Realisierbarkeit solcher Veränderungen in hohem Maße von den angebotenen Produkten bzw. Dienstleistungen der Betriebe abhängt.

Insgesamt hat rund die Hälfte (49 %) aller Betriebe in Bremen eine oder mehrere solcher Anpassungen vorgenommen (Westdeutsche Großstädte: 55 %, Deutschland insgesamt: 52 %). Vor dem Hintergrund der Kontaktverbote nutzten zahlreiche Betriebe die Möglichkeit, Serviceleistungen oder Beratungen erstmals oder verstärkt telefonisch durchzuführen. Dies war bei 29 % aller Bremer Betriebe der Fall. Viele Betriebe nutzten auch die Option, ihre Produkte oder Leistungen online anzubieten. 14 % der Betriebe haben die in dieser Hinsicht bereits bestehenden Wege ausgebaut, weitere 9 % haben diese Möglichkeit erstmals genutzt (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Veränderung des Produkt- bzw. Leistungsangebots infolge Corona in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt

Region	Betriebe mit Veränderung	Betriebe mit folgender Veränderung*					
		A	B	C	D	E	F
Bremen	49	9	14	13	29	23	12
Westdeutsche Großstädte	55	11	17	12	29	29	13
Deutschland insgesamt	52	8	14	13	27	27	14

A Produkte oder Leistungen erstmals online angeboten

B Produkte oder Leistungen verstärkt online angeboten

C Produkte erstmals oder verstärkt zur telefonischen Bestellung angeboten

D Serviceleistungen oder Beratungen erstmals oder verstärkt telefonisch durchgeführt

E Produkt- oder Leistungspalette an die aktuelle Nachfrage angepasst

F Produkte zur Abholung bereitgestellt oder einen Lieferservice eingerichtet

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020; *Mehrfachnennungen möglich

Je nach Branche wurden die einzelnen Anpassungsinstrumente in unterschiedlich starkem Maße genutzt. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen der Bremer Wirtschaft

dürften einerseits mit der unterschiedlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie und den daraus resultierenden Anpassungserfordernissen zusammenhängen, andererseits auf die branchenspezifischen Möglichkeiten zurückzuführen sein. Die Anteile von Betrieben mit mindestens einer Anpassung reichen von lediglich 27 % im Baugewerbe bis zu 76 % im Bereich der Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck. Im Bereich der Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck wurden aufgrund der Kontaktbeschränkungen Serviceleistungen oder Beratungen erstmals oder verstärkt telefonisch durchgeführt: 36 % der Betriebe bzw. Dienststellen dieses Bereichs gaben an, ihre Leistungen noch stärker als bisher online angeboten zu haben. Bei 15 % hat die Corona-Pandemie dazu geführt, dass erstmals die Möglichkeiten des Internets genutzt wurden. Im Handel wurde vor allem mit einer Anpassung des Angebots an die veränderte Nachfrage auf die Corona-Pandemie reagiert (30 %). In Abhängigkeit von der Produktpalette kann es sich hierbei sowohl um eine Reduzierung (z. B. Modehandel) als auch eine Erhöhung des Angebots handeln (z. B. Lebensmittelhandel, Drogeriebedarf) (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Veränderung des Produkt- bzw. Leistungsangebots infolge Corona nach Branchen

Branche	Betriebe mit Veränderung	Betriebe mit folgender Veränderung*					
		A	B	C	D	E	F
Verarbeitendes Gewerbe	44	2	15	12	29	18	18
Baugewerbe*	27	6	3	11	17	10	9
Handel	52	9	16	20	25	30	25
- dar. Einzelhandel	59	13	19	23	24	35	35
Logistik	35	0	0	6	25	21	0
Wirtschaftsbez. Dienstleistungen	50	11	18	11	32	20	2
Gesundheits- und Sozialwesen	50	10	4	10	39	20	4
Sonstige Dienstleistungen	53	12	17	15	22	25	23
- dar. Hotel- und Gaststättengewerbe	53	5	16	25	15	28	41
Öffentl. Verw., Org. o. Erwerbszweck*	76	15	36	26	58	45	9
Insgesamt	49	9	14	13	29	23	12

A Produkte oder Leistungen erstmals online angeboten

B Produkte oder Leistungen verstärkt online angeboten

C Produkte erstmals oder verstärkt zur telefonischen Bestellung angeboten

D Serviceleistungen oder Beratungen erstmals oder verstärkt telefonisch durchgeführt

E Produkt- oder Leistungspalette an die aktuelle Nachfrage angepasst

F Produkte zur Abholung bereitgestellt oder einen Lieferservice eingerichtet

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020; *Mehrfachnennungen möglich

Ob ein Betrieb sein Produkt- bzw. Leistungsangebot aufgrund der Corona-Pandemie verändert hat, hängt auch teilweise mit der Betriebsgröße zusammen (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21: Veränderung des Produkt- bzw. Leistungsangebots infolge Corona nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Veränderung	Betriebe mit folgender Veränderung*					
		A	B	C	D	E	F
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	45	9	12	14	23	21	12
Kleinbetriebe (10 bis 49 Besch.)	55	10	14	13	38	27	12
Mittelbetriebe (50 bis 249 Besch.)	57	9	24	14	41	27	11
Großbetriebe (ab 250 Besch.)	50	8	33	10	36	23	4
Insgesamt	49	9	14	13	29	23	12

A Produkte oder Leistungen erstmals online angeboten

B Produkte oder Leistungen verstärkt online angeboten

C Produkte erstmals oder verstärkt zur telefonischen Bestellung angeboten

D Serviceleistungen oder Beratungen erstmals oder verstärkt telefonisch durchgeführt

E Produkt- oder Leistungspalette an die aktuelle Nachfrage angepasst

F Produkte zur Abholung bereitgestellt oder einen Lieferservice eingerichtet

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020; *Mehrfachnennungen möglich

In der Gruppe der Kleinstbetriebe reagierten 45 % mit einer Anpassung ihres Produkt-bzw. Leistungsangebots. In den drei anderen Größenklassen waren die Anteile mit 50 bis 57 % deutlich höher. Auch bei der Häufigkeit der Nutzung der einzelnen Möglichkeiten sind größere Betriebe kleineren oftmals voraus. So haben z. B. 33 % der Großbetriebe Produkte oder Leistungen verstärkt online angeboten, aber nur 12 % der Kleinstbetriebe. Letztere haben dagegen häufiger als größere Betriebe Produkte zur Abholung bereitgestellt oder einen Lieferservice eingerichtet.

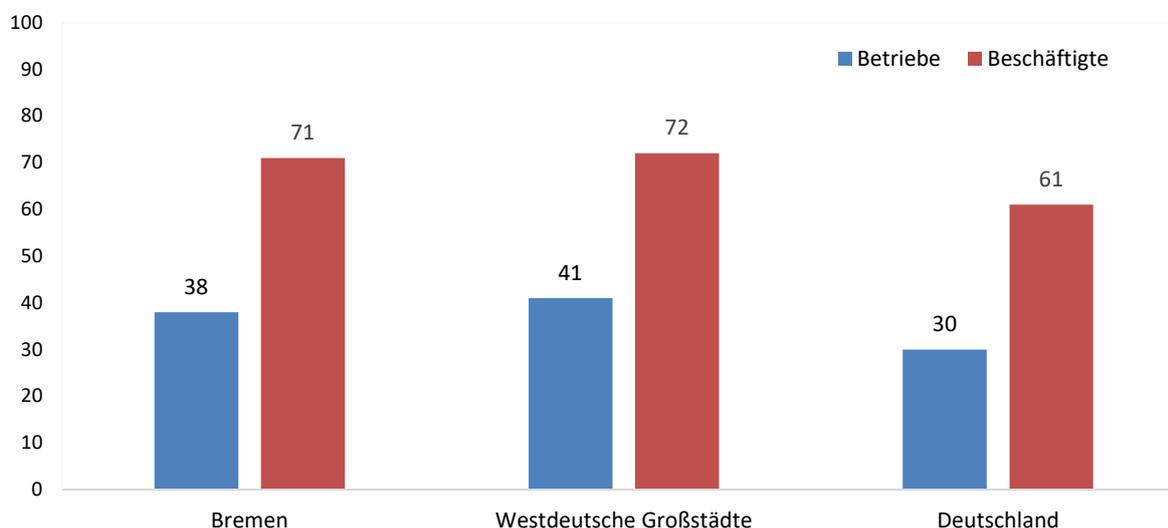
3.3 Bedeutung von Homeoffice in der Corona-Pandemie

In den letzten Jahren war das Recht auf Homeoffice immer wieder Bestandteil der öffentlichen Debatte. Im Januar 2020 stand ein Gesetzentwurf im Raum, der Beschäftigten ein Recht auf Homeoffice zubilligte, das Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen nur unter Angaben von Gründen ablehnen konnten. Im Zuge der Corona-Pandemie hat sich die Diskussion um die Funktion von Homeoffice gedreht. Wurde Homeoffice oder mobiles Arbeiten bislang vor allem als ein Mittel diskutiert, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren, wurde nun die Funktion des Homeoffice als „Pandemie-Blocker“ herausgestellt.

Bereits zwei Jahre vor Ausbruch der Corona-Krise beschäftigte sich das IAB-Betriebspanel mit dem Thema Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten. Die Betriebe wurden damals gefragt, ob sie ihren Beschäftigten die Möglichkeit einräumen, mittels digitaler Endgeräte von unterwegs (nicht gemeint war Außen- oder Bereitschaftsdienst) oder von zu Hause aus zu arbeiten. In der damaligen Befragung wurde ermittelt, dass in 32 % aller Bremer Betriebe grundsätzlich die Möglichkeit bestand, im oben definierten Sinne zu arbeiten. Bremen lag damit über dem

Bundesdurchschnitt (26 %).¹⁰ Vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen wurde erneut ermittelt, wie viele Betriebe ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ermöglichen, von zu Hause aus zu arbeiten. Die entsprechende Frage lautete: Hat Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle im Zuge der Corona-Pandemie die Möglichkeit, von zuhause aus zu arbeiten (Homeoffice), eingeführt oder erweitert? Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass im Zuge der Corona-Pandemie in 38 % der Bremer Betriebe die Möglichkeiten, im Homeoffice zu arbeiten, erweitert oder neu eingeführt wurde. Im Umkehrschluss: Bei 62 % und damit der Mehrheit der Betriebe gab es zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres 2020 somit keine entsprechenden Möglichkeiten (vgl. Abbildung 2).¹¹

Abbildung 2: Betriebe mit Einführung bzw. Erweiterung von Homeoffice im Zuge der Corona-Pandemie Bremen, westdeutsche Großstädte und in Deutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

Betriebe mit Möglichkeiten, im Homeoffice zu arbeiten, sind zwar in der Minderheit, in diesen Betrieben ist aber mit 71 % die große Mehrheit der Bremer Beschäftigten tätig.¹² Der regionale Vergleich zeigt, dass Homeoffice in Bremen sowie in westdeutschen Großstädten

¹⁰ Vgl. Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Bremen. Ergebnisse der Befragung 2018. Bremen 2019.

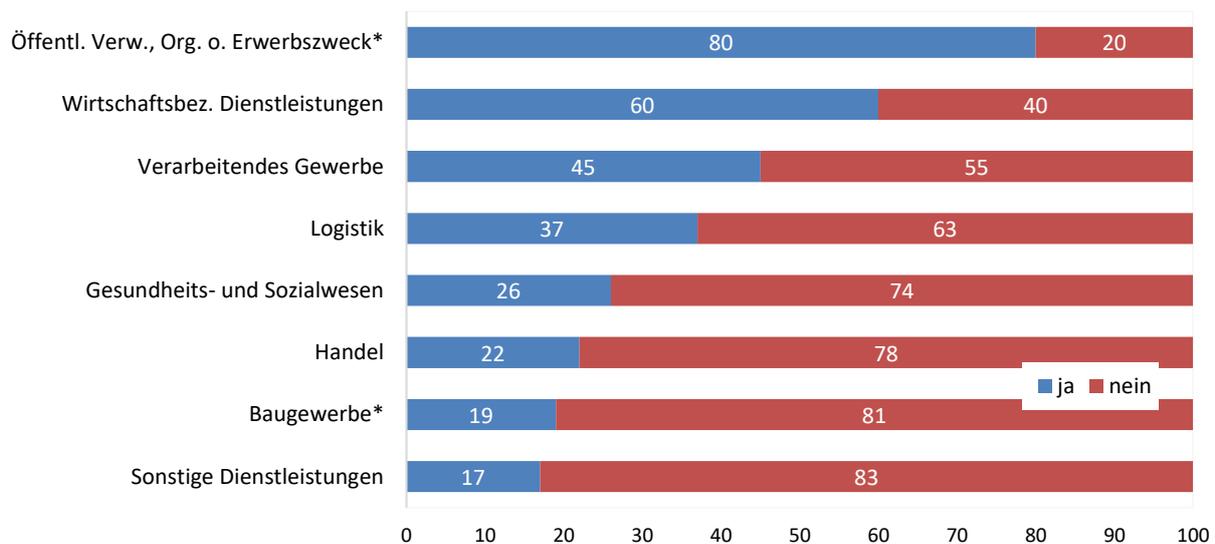
¹¹ Am 20. Januar 2021 – und somit ca. drei Monate nach Abschluss der Feldphase der Befragung – wurde die sogenannte Homeoffice-Verordnung vom BMAS beschlossen, wonach Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen ihren Beschäftigten im Falle von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anbieten müssen, auch zu Hause arbeiten zu können, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe dagegensprechen.

¹² Der ausgewiesene Anteil von Beschäftigten sagt nichts darüber aus, wie viele Beschäftigte in den Betrieben mit prinzipiell vorhandenen Möglichkeiten, tatsächlich von zu Hause aus arbeiten. Aus eigenen wie auch anderen Untersuchungen geht hervor, dass in den Betrieben, in denen solche Möglichkeiten bestehen, nicht alle Tätigkeiten für die Arbeit im Homeoffice geeignet sind. Folgerichtig kann gewöhnlich nur ein Teil der Beschäftigten in diesen Betrieben von den vorhandenen Optionen Gebrauch machen. Und auch in jenen Fällen ist es (auch in der Corona-Krise) anscheinend unüblich, vollständig zu Hause zu arbeiten.

verbreiteter ist als im bundesweiten Durchschnitt. Dies betrifft sowohl den Anteil der Betriebe mit solchen Angeboten als auch den Anteil von Beschäftigten

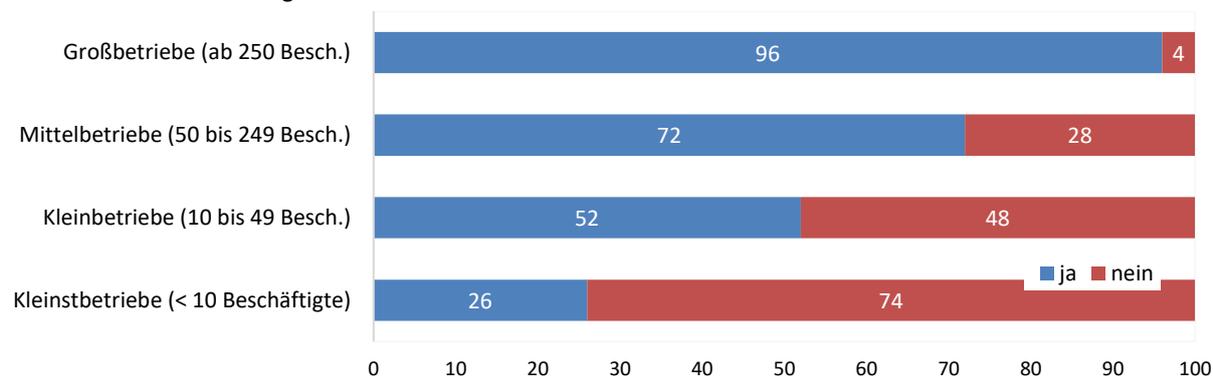
In den einzelnen Bereichen der Bremer Wirtschaft ist Homeoffice erwartungsgemäß unterschiedlich stark verbreitet. Auf der einen Seite finden sich Branchen, wie z. B. der Bereich der Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck (z. B. Verbände, Vereine), in denen mehr als drei Viertel der Betriebe bzw. Dienststellen im Zuge der Corona-Pandemie Homeoffice-Möglichkeiten erweitert oder neu eingeführt haben. Bis auf die Branche Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen beschränken sich solche Angebote in den übrigen Bereichen der Bremer Wirtschaft auf einen kleinen Teil der Betriebe. Besonders auffällig ist dies im Baugewerbe und in den Sonstigen Dienstleistungen (z. B. Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetikgewerbe, Kultur und Sport, Erziehung und Unterricht) in denen Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten mit 19 bzw. 17 % nur eine sehr kleine Minderheit darstellen. Aber auch im Handel sowie im Gesundheits- und Sozialwesen gibt es nur vergleichsweise wenige Betriebe mit Homeoffice (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Betriebe mit Einführung bzw. Erweiterung von Homeoffice im Zuge der Corona-Pandemie nach Branchen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

Der Anteil der Betriebe mit Möglichkeiten, im Homeoffice arbeiten zu können, steigt erwartungsgemäß mit der Größe. In der Gruppe der Kleinsbetriebe gibt es diese lediglich in rund einem Viertel der Betriebe. In der nächsthöheren Größenklasse ist der entsprechende Anteil bereits doppelt so hoch. In der Gruppe der Großbetriebe gibt es Homeoffice-Möglichkeiten in nahezu jedem Betrieb (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Betriebe mit Einführung bzw. Erweiterung von Homeoffice im Zuge der Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

Die beobachteten größenspezifischen Unterschiede sind plausibel, da es in größeren Betrieben mit hoher Wahrscheinlichkeit mindestens einen Arbeitsplatz bzw. eine Tätigkeit gibt, die auch im Homeoffice ausgeführt werden kann.

Als Zwischenfazit lässt sich feststellen, dass Homeoffice im Prinzip sowohl vor als auch während der Corona-Krise für die große Mehrheit der Betriebe nicht die Regel darstellt. Ob aus objektiven Gründen, etwa weil die Tätigkeiten ungeeignet sind, oder weil es Vorbehalte seitens der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen oder der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gibt, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden.

Exkurs: Betriebsbefragungen und Beschäftigtenbefragungen zur Verbreitung von Homeoffice¹³

Der Befragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“ zufolge bieten derzeit 42 % der Betriebe in Deutschland zumindest einem Teil ihrer Beschäftigten grundsätzlich die Möglichkeit an, ganz oder teilweise im Homeoffice zu arbeiten. Dort sind gut zwei Drittel aller Beschäftigten tätig. Bei 58 % gibt es keine Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten. In diesen Betrieben arbeitet ein knappes Drittel aller Beschäftigten.

Laut IAB-Online-Befragung „Leben und Erwerbstätigkeit in Zeiten von Corona“ bestand im Mai 2020 für 14,1 Mio. Personen die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Das sind 43 % aller sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten. Der ermittelte Anteil von Betrieben mit Homeoffice (bundesweit: 30 %) liegt deutlich unter dem in der sog. Covid-19-Betriebsbefragung ermittelten Wert (42 %).

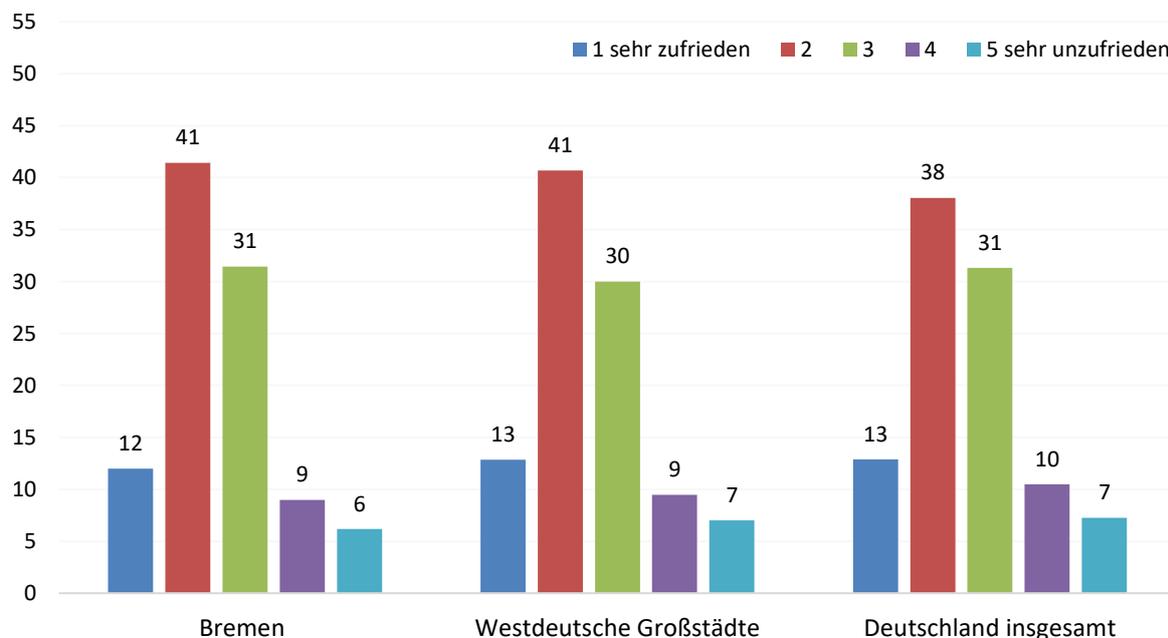
¹³ Im IAB-Betriebspanel wurden rund 17.000 Betriebe befragt, in der Covid-19-Befragung nur 1.500 bis 2.000. Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels dürften daher eine größere Plausibilität aufweisen.

Fazit beider Studien: Es besteht bei vielen Betrieben die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten. In jenen Betrieben, in denen Arbeitsaufgaben vollständig oder zumindest zum Teil zu Hause, also außerhalb der Betriebsstätte erledigt werden können, nutzt jedoch (nur) ein Teil der Beschäftigten diese Möglichkeiten. Und jene, die zu Hause arbeiten, tun dies nur an einigen Tagen der Woche. Mehr als 50 % der „Heimarbeiter und Heimarbeiterinnen“ arbeiten maximal 20 Stunden von zu Hause aus. Somit ist „Homeoffice“ ganz überwiegend nur ein „Teil-Homeoffice“, da die Betroffenen sowohl im Büro als auch zu Hause arbeiten.

3.4 Beurteilung des Krisenmanagements der Politik in der Corona-Pandemie

Die Politik versucht die Folgen der angeordneten Schließung teils ganzer Wirtschaftsbereiche mit gewaltigen finanziellen Mitteln abzumildern und damit drohende massive Verwerfungen am Arbeitsmarkt zu vermeiden oder zumindest hinauszuzögern. Vor diesem Hintergrund wurden die Betriebe danach gefragt, wie zufrieden sie insgesamt mit dem Krisenmanagement der Politik in der Corona-Pandemie sind. Zur Erinnerung: Die Befragung wurde im Zeitraum von Juli bis Oktober 2020 durchgeführt – also nach dem Ende des ersten Lockdowns und noch vor der erneuten Anordnung der Schließung nahezu sämtlicher personenbezogener Dienstleistungsbetriebe. In Bremen waren 12 % der Betriebe zu diesem Zeitpunkt sehr zufrieden mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Beurteilung des Krisenmanagements der Politik in der Corona-Pandemie in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

Weitere 41 % waren zufrieden. Diesen standen 15 % gegenüber, die unzufrieden oder sehr unzufrieden waren. Die Bewertung des Krisenmanagements der Politik fällt damit in Bremen ähnlich aus wie in den Vergleichsregionen und im Bundesdurchschnitt.

In fast allen Bereichen der Bremer Wirtschaft gab es mehr positive als negative Einschätzungen. Das Baugewerbe beurteilte das Krisenmanagement am positivsten. Hier waren mehr als zwei Drittel (68 %) der Betriebe zufrieden bis sehr zufrieden mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie. Die niedrigsten Anteile zufriedener bis sehr zufriedener Betriebe finden sich demgegenüber in den Sonstigen Dienstleistungen (Beherbergung und Gastronomie, Friseur und Kosmetik, Kultur und Freizeit, Erziehung und Unterricht). Dort waren lediglich 37 % zufrieden bis sehr zufrieden mit dem Krisenmanagement; in der Unterbranche Hotel- und Gaststättengewerbe sogar nur 27 %. In den Sonstigen Dienstleistungen ist zugleich der Anteil von unzufriedenen bis sehr unzufriedenen Betrieben mit 20 % höher als in allen anderen Branchen. Im Hotel- und Gaststättengewerbe war rund jeder dritte Betrieb tendenziell unzufrieden. Damit war dies die einzige Branche, in der es mehr unzufriedene als zufriedene Betriebe gab (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Beurteilung des Krisenmanagements der Politik in der Corona-Pandemie nach Branchen

Branche	1 sehr zufrieden	2	3	4	5 sehr unzufrieden
	%				
Verarbeitendes Gewerbe	8	50	29	7	7
Baugewerbe*	15	53	22	2	8
Handel	10	46	29	10	5
- dar. Einzelhandel	12	43	28	13	3
Logistik	14	44	28	6	9
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	12	43	30	10	5
Gesundheits- und Sozialwesen	19	36	33	5	7
Sonstige Dienstleistungen	9	28	43	15	5
- dar. Hotel- und Gaststättengewerbe	7	20	42	23	8
Öffentliche Verw., Org. ohne Erwerbszweck*	13	45	25	12	5
Restliche Bereiche	11	23	55	0	11
Insgesamt	12	41	31	9	6

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

Größere Betriebe beurteilen – unabhängig von der Branche – das Krisenmanagement der Politik etwas positiver als kleinere Betriebe. So sind 57 % der Großbetriebe zufrieden oder sogar sehr zufrieden, aber nur 52 % der Kleinstbetriebe. Umgekehrt sind 15 % der Kleinstbetriebe sowie 16 % der Kleinbetriebe mit der Reaktion der Politik auf die Corona-

Pandemie unzufrieden oder sogar sehr unzufrieden. In der Gruppe der Großbetriebe gab es demgegenüber keinen einzigen Betrieb, der das Krisenmanagement der Politik negativ beurteilte (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23: Beurteilung des Krisenmanagements der Politik in der Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	1 sehr zufrieden	2	3	4	5 sehr unzufrieden
	%				
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	13	39	33	8	7
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	11	46	27	11	5
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	10	46	35	8	2
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	24	33	43	0	0
Insgesamt	12	41	31	9	6

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

Wie fallen die Beurteilungen der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie bei jenen Betrieben aus, bei denen die Krise mit wirtschaftlich negativen Effekten verbunden war? Von den negativ betroffenen Betrieben sind 48 % mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie zufrieden oder sehr zufrieden. Dem stehen 18 % gegenüber, die eine gegenteilige Meinung vertreten. Die übrigen 34 % waren weder eindeutig zufrieden noch unzufrieden. Die Einschätzungen der negativ betroffenen Betriebe entsprechen damit annähernd dem Bremer Durchschnitt (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24: Beurteilung des Krisenmanagements der Politik in der Corona-Pandemie nach dem Grad der Betroffenheit

Betroffenheit von der Corona-Pandemie	1 sehr zufrieden	2	3	4	5 sehr unzufrieden
	%				
Negativ betroffen	10	38	34	11	7
- Gering bis mittel negativ betroffen	12	48	30	7	4
- Stark bis sehr stark negativ betroffen	7	22	42	17	11
Nicht betroffen	19	48	25	4	4
Insgesamt	12	41	31	9	6

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

Fazit: Die Corona-Pandemie und die Einschränkungen im Zuge der Bekämpfung der Krise haben die Bremer Wirtschaft schwer getroffen. Zahlreiche Betriebe mussten Umsatzeinbrüche hinnehmen, viele haben akute Liquiditätsprobleme. Mit der Anordnung von Kurzarbeit und der Nutzung weiterer personalpolitischer Maßnahmen zur Reduzierung der

Arbeitszeiten, mit Anpassungen der Produktionsabläufe und Vertriebswege sowie der Inanspruchnahme finanzieller Unterstützungsleistungen von Bund und Land ist es den meisten Betrieben aber bislang vergleichsweise gut gelungen, weitestgehend auf Entlassungen zu verzichten. Dieser Umstand dürfte auch erklären, weshalb die Mehrheit der Bremer Betriebe das Krisenmanagement der Politik in der Corona-Pandemie positiv beurteilt. Wie nachhaltig die bislang erzielten Erfolge bei der Vermeidung von negativen Beschäftigungseffekten sein werden, dürfte vor allem von der Länge der Krise abhängen. Je länger diese andauert, umso größer ist die Gefahr unerwünschter Effekte für den Arbeitsmarkt.

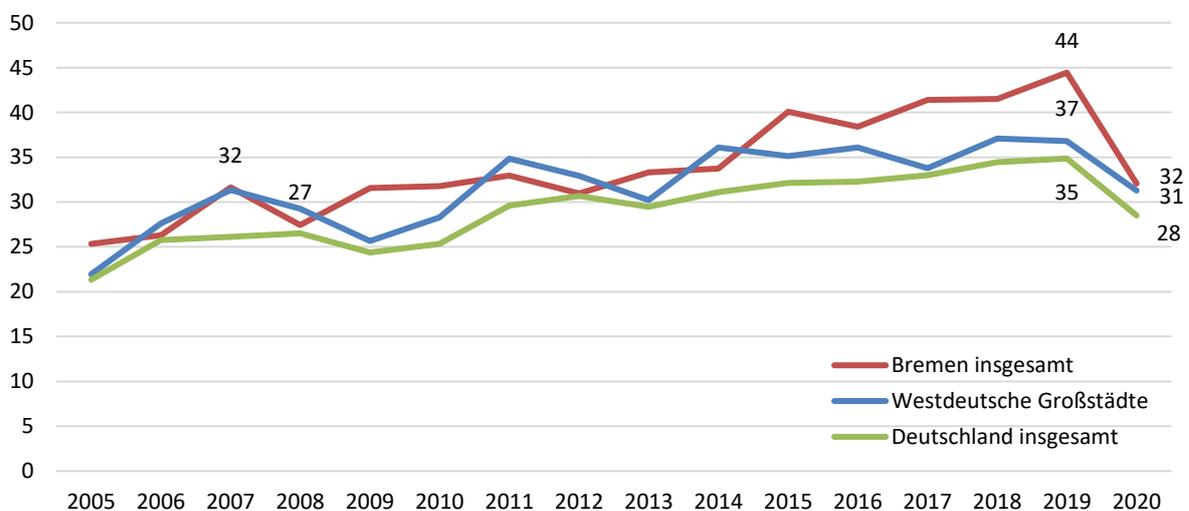
4 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

4.1 Einstellungen und Abgänge

Die Corona-Pandemie und die damit zusammenhängenden Maßnahmen zur Eindämmung blieben nicht ohne Auswirkungen auf den regionalen Arbeitsmarkt. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist innerhalb eines Jahres von rund 334,3 auf 332,5 Tsd. gesunken¹⁴, die Zahl der Arbeitslosen von 35,7 auf 40,8 Tsd. gestiegen.¹⁵ Wie die folgenden Ausführungen zeigen werden, hing diese Entwicklung weniger damit zusammen, dass vermehrt Arbeitskräfte entlassen wurden, als vielmehr mit der Tatsache, dass deutlich weniger Einstellungen vorgenommen wurden als in den Jahren vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie.

Im ersten Halbjahr 2020 hat rund jeder dritte Bremer Betrieb neues Personal eingestellt. Die Zahl der Betriebe mit Einstellungen ist damit um 12 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahreswert gesunken. Der Rückgang fiel zudem deutlich stärker aus als in der Finanzkrise. Damals betrug der Rückgang nur vier Prozentpunkte (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Personaleinstellungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2005 bis 2020

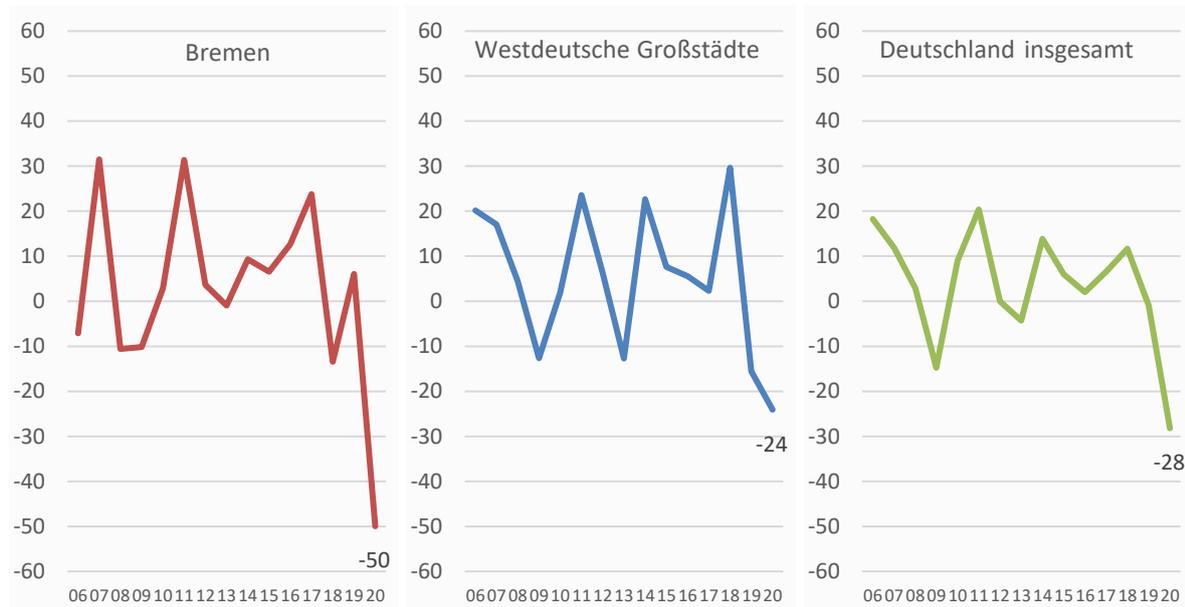
Mit der verringerten Einstellungsbereitschaft der Betriebe ist auch die absolute Zahl der eingestellten Personen erheblich zurückgegangen. Im Jahr 2020 wurden nur noch etwa halb

¹⁴ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Betriebe und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. (Jahreszahlen. Land Bremen, Stichtag 30. Juni 2020. Nürnberg, 12.01.2021)

¹⁵ Die Arbeitslosenquote in Bremen ist zum 30.06.2020 auf 12,2 % gestiegen; die höchste Arbeitslosenquote aller 16 Bundesländer (vgl. Bundesagentur für Arbeit: Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf: Entwicklung der Arbeitslosenquote. Jahreszahlen. Deutschland und Bundesländer. Nürnberg, 04.01.2021)

so viele Einstellungen vorgenommen wie im Jahr davor. Ein Rückgang war in allen Regionen zu beobachten, in Bremen fiel dieser aber deutlich stärker aus (vgl. Abbildung 7).

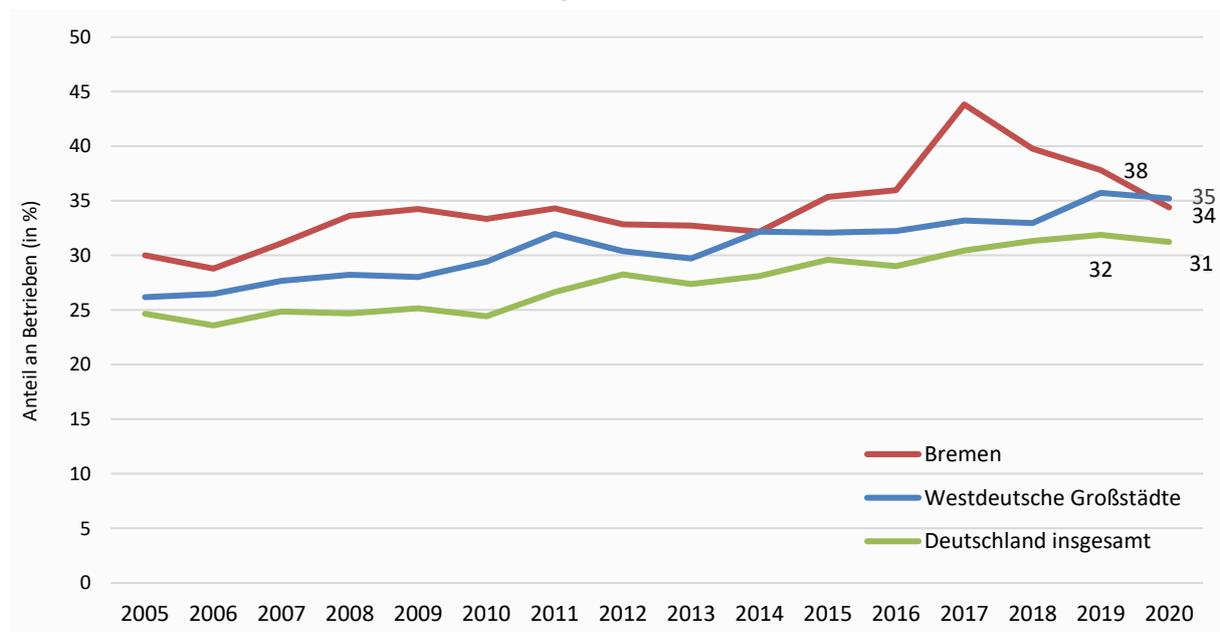
Abbildung 7: Entwicklung der Zahl der Personaleinstellungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt (Veränderung ggü. Vorjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2005 bis 2020

Im Zuge der Corona-Pandemie ist auch die Zahl der Betriebe mit Personalabgängen gesunken (vgl. Abbildung 8).

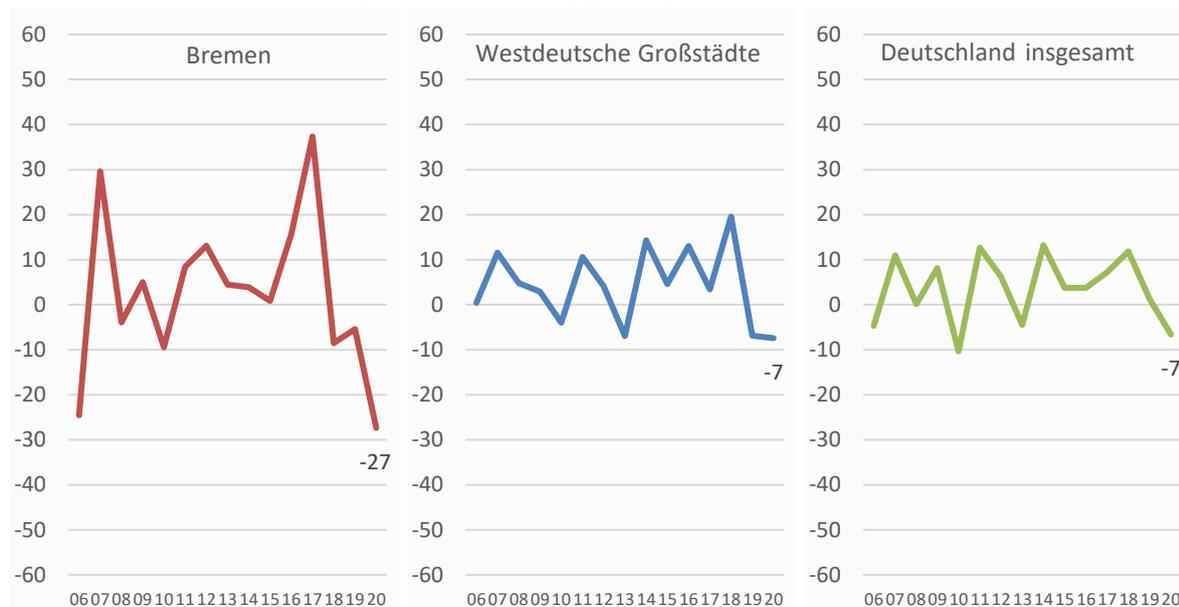
Abbildung 8: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Personalabgängen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2005 bis 2020

Die folgende Abbildung 9 zeigt, dass die Zahl der Personalabgänge im ersten Halbjahr 2020 – ebenso wie die Zahl der Personaleinstellungen – im Vergleich zum Vorjahreszeitraum zurückgegangen ist. Der Rückgang bei den Personalabgängen fiel mit -27 % jedoch wesentlich geringer aus als bei den Personaleinstellungen (-50 %).

Abbildung 9: Entwicklung der Zahl der Personalabgänge in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt (Veränderung ggü. Vorjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2005 bis 2020

Die Anpassungen erfolgten somit vor allem über den Verzicht auf Einstellungen und weniger über die Freisetzung von Personal, was die bereits weiter oben dargestellten Befunde zu den gewählten Personalstrategien der Betriebe in der Corona-Pandemie unterstreicht (siehe hierzu Kapitel 3).

Im ersten Halbjahr 2020 nahmen 12 % der Bremer Betriebe ausschließlich Einstellungen vor, weitere 20 % stellten ein, hatten aber zugleich Abgänge von Beschäftigten zu verzeichnen. In 15 % der Betriebe gab es ausschließlich Personalabgänge. In der Summe hatten damit rund 47 % der Bremer Betriebe Personalbewegungen zu verzeichnen. In den übrigen 53 % erfolgten weder Einstellungen noch Abgänge.

In der folgenden Tabelle 25 ist die Struktur der Personalbewegungen nach Branchen dargestellt. Besonders auffällig ist das Hotel- und Gaststättengewerbe, in dem 30 % der Betriebe ausschließlich Abgänge zu verzeichnen hatten – ein doppelt so hoher Anteil wie im Durchschnitt der Bremer Wirtschaft.

Tabelle 25: Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2020 nach Branchen

Branche	Betriebe (mit)...			
	ausschließlich Einstellungen	Einstellungen und Abgängen	ausschließlich Abgängen	ohne Einstellungen, ohne Abgänge
	%			
Verarbeitendes Gewerbe	14	25	23	38
Baugewerbe*	22	17	18	43
Handel	8	19	19	53
- dar. Hotel- und Gaststättengewerbe	7	18	30	45
Logistik	6	22	13	60
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	12	20	8	61
Gesundheits- und Sozialwesen	17	31	14	38
Sonstige Dienstleistungen	9	13	19	59
- dar. Einzelhandel	10	21	21	48
Öffentliche Verw., Org. ohne Erwerbszweck*	23	22	8	47
Insgesamt	12	20	15	53

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020 *Aufgrund der geringen Fallzahl nur mit Einschränkungen interpretierbar

In der folgenden Tabelle 26 ist zu sehen, dass die Wahrscheinlichkeit für Personalbewegungen mit der Betriebsgröße zunimmt. In mehr als zwei Drittel der Kleinstbetriebe gab es weder Zu- noch Abgänge. Im Gegensatz dazu waren Personalbewegungen bei Großbetrieben die Regel. Mit 23 % gab es in dieser Größenklasse zudem rund doppelt so viele Betriebe mit ausschließlich Abgängen wie solche mit ausschließlich Einstellungen (10 %).

Tabelle 26: Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2020 nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe (mit)...			
	ausschließlich Einstellungen	Einstellungen und Abgängen	ausschließlich Abgängen	ohne Einstellungen, ohne Abgänge
	%			
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	10	8	14	68
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	16	33	16	35
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	16	65	13	6
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	10	67	23	0
Insgesamt	12	20	15	53

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

Der Anteil von Betrieben, die im ersten Halbjahr 2020 ausschließlich Personalabgänge zu verzeichnen hatten, steigt mit dem Grad der wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie (vgl. Tabelle 27).

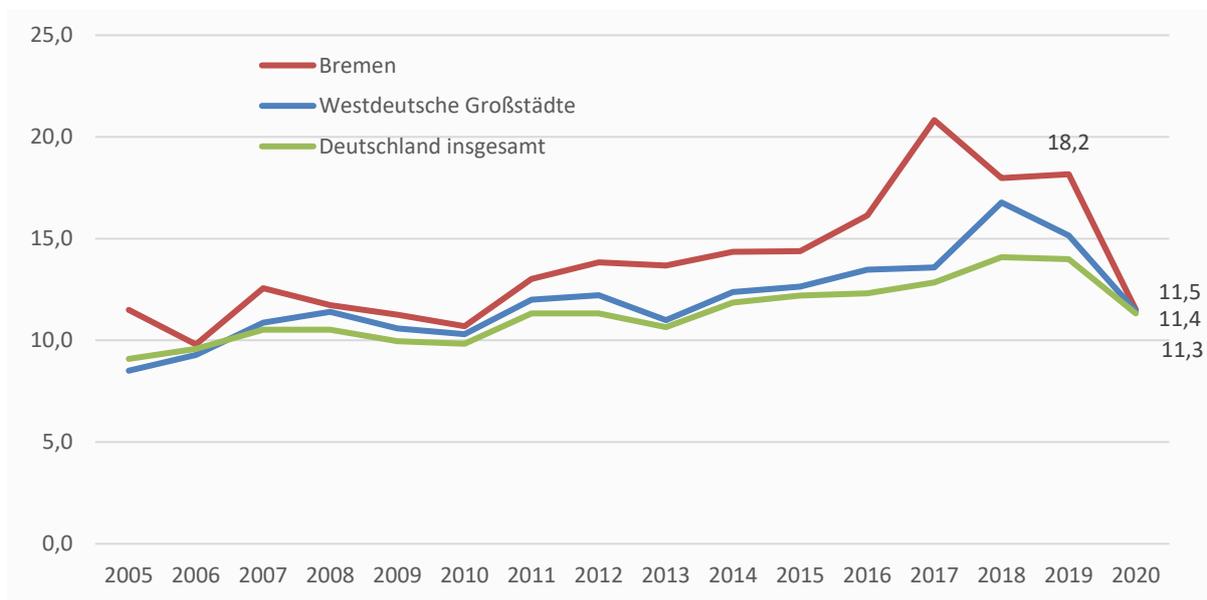
Tabelle 27: Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2020 nach der Betroffenheit von der Corona-Pandemie

Grad der Betroffenheit	Betriebe (mit)...			
	ausschließlich Einstellungen	Einstellungen und Abgängen	ausschließlich Abgängen	ohne Einstellungen, ohne Abgänge
	%			
Nicht betroffen	10	18	9	63
Gering bis mittel negativ betroffen	14	19	16	51
Stark bis sehr stark negativ betroffen	8	19	21	52
Insgesamt	12	20	15	53

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

In etwas weniger als 10 % der von der Corona-Pandemie nicht betroffenen Betriebe gab es ausschließlich Personalabgänge. Bei den gering bis mittel negativ betroffenen Betrieben steigt dieser Anteil auf 16 %. In der Gruppe der stark betroffenen ist er doppelt so hoch wie bei den nicht betroffenen Betrieben.

Im Zuge der Corona-Pandemie hat sich die Dynamik bzw. der „Personalumschlag“, d. h. die Summe der Einstellungen und Personalabgänge, deutlich verringert (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Entwicklung der Labour-Turnover-Rate in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2005 bis 2020

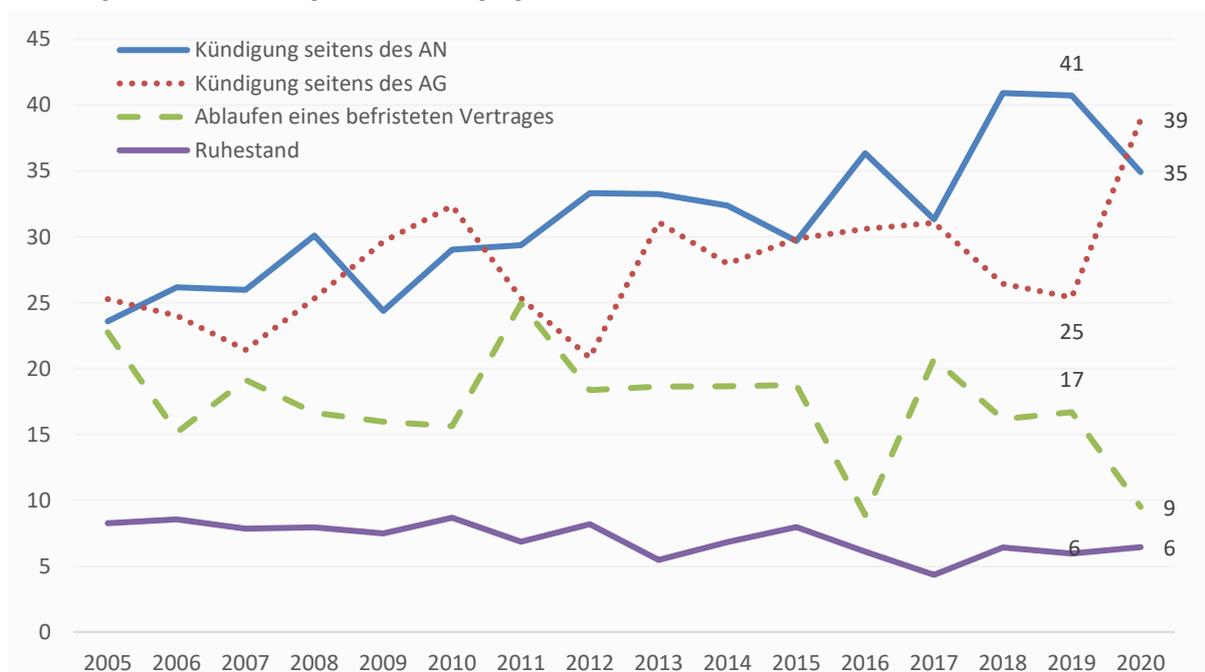
Die Labour-Turnover-Rate – Indikator für die Dynamik –, die in den letzten Jahren in Bremen stets höher war, fiel mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie auf das niedrigere Niveau der Vergleichsregionen. In Bremen wurden somit zuletzt nicht häufiger Stellen neu besetzt als in

anderen Regionen.¹⁶ Über die Gründe der im letzten Jahr erfolgten Personalabgänge informiert der folgende Abschnitt.

4.2 Personalabgangsgründe

In den letzten rund 10 Jahren standen Kündigungen seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der Spitze der möglichen Personalabgangsgründe. Die Bereitschaft der Beschäftigten, ihren Betrieb zu wechseln, war relativ hoch. Der anhaltend hohe Bedarf der Wirtschaft an qualifizierten Arbeitskräften bot für wechselwillige Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zahlreiche Chancen. Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie hat sich dieses Bild komplett geändert (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Entwicklung der Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2005 bis 2020. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe

Der Anteil arbeitnehmerseitiger Kündigungen ist im letzten Jahr auf 35 % gefallen – ein Rückgang um sechs Prozentpunkte gegenüber dem Jahr zuvor. Im Gegenzug ist der Anteil von betriebsbedingten Kündigungen drastisch gestiegen. Mit 39 % liegt der Anteil um 14 Prozentpunkte über dem Vorjahreswert. Gleichzeitig ist der Anteil von Personalabgängen, die mit dem Auslaufen befristeter Arbeitsverträge zusammenhängen, deutlich zurückgegangen. Mit 9 % ist der Anteil nur noch rund halb so groß wie im Jahr vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie.

¹⁶ 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.

Die Bedeutung der einzelnen Abgangsgründe unterscheidet sich zwischen den Branchen (vgl. Tabelle 28).

Tabelle 28: Gründe für Personalabgänge im ersten Halbjahr 2020 nach ausgewählten Branchen

Branche	Kündigung seitens Arbeitnehmer	Kündigung seitens Arbeitgeber	Ablaufen eines befristeten Vertrages
	%		
Verarbeitendes Gewerbe	29	21	23
Handel	38	31	6
- dar. Einzelhandel	43	30	9
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	33	54	6
Gesundheits- und Sozialwesen	59	19	4
Sonstige Dienstleistungen	27	48	12
- dar. Hotel- und Gaststättengewerbe	22	61	6
Insgesamt	35	39	9

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

Im Gesundheits- und Sozialwesen gab es überdurchschnittlich viele Kündigungen seitens der Beschäftigten: 59 % aller Personalabgänge im ersten Halbjahr 2020 entfielen auf diese Kategorie – so viele wie in keiner anderen Branche. Auch im Einzelhandel war der Anteil solcher Abgänge höher als im Durchschnitt der Bremer Wirtschaft. In den genannten Branchen dürften die zahlreichen Kündigungen seitens der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen für einen nicht unerheblichen Teil der betrieblichen Arbeitskräftenachfrage ausmachen. In den genannten Bereichen geht es somit überwiegend – auch oder gerade in der Corona-Pandemie – um das Halten von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Anders dagegen die Situation im Hotel- und Gaststättengewerbe. Mit 61 % war der Anteil von Arbeitgeberkündigungen hier rund dreimal so hoch wie jener, der auf Kündigungen seitens der Beschäftigten entfiel (22 %). In der sehr heterogen zusammengesetzten Branche Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen (z. B. Softwareentwicklung und Ingenieurbüros, aber auch Gebäudereinigung, Wachschatz und Arbeitnehmerüberlassung) gab es ebenfalls mehr Arbeitgeber- als Arbeitnehmerkündigungen.

Der Blick auf die Personalabgangsgründe in den einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt das bereits in den letzten Jahren beobachtete Muster. Mit der Größe des Unternehmens nimmt die Bedeutung von betriebsbedingten Kündigungen ab, was sicherlich auch mit der unterschiedlichen Verbreitung von Tarifverträgen und Betriebs- bzw. Personalräten zusammenhängen dürfte. Diese finden sich vor allem in den Großbetrieben, während kleinere Betriebe oftmals weder tarifgebunden sind noch über einen Betriebsrat verfügen (siehe hierzu ausführlich Kapitel 7). Darüber hinaus stehen Großbetrieben mit mehreren hundert

Beschäftigten alternative Möglichkeiten zur Verfügung, um im Falle eines verringerten Bedarfs Personal abzubauen, wie z. B. die Nichtbesetzung von Stellen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die altersbedingt aus dem Unternehmen ausscheiden oder die Nutzung von Altersteilzeitregelungen. Auf der anderen Seite greifen Großbetriebe überdurchschnittlich häufig auf Befristungen zurück, was sich dann in höheren Anteilen von Personalabgängen zeigt, die auf das Auslaufen befristeter Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen sind (vgl. Tabelle 29).

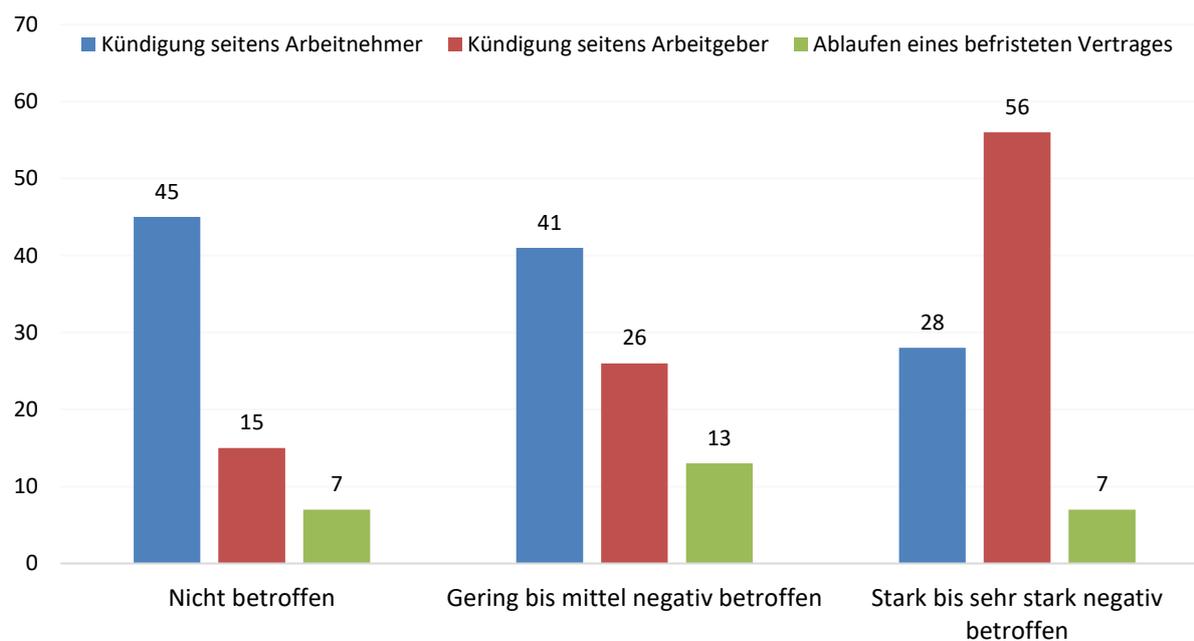
Tabelle 29: Gründe für Personalabgänge im ersten Halbjahr 2020 nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Kündigung seitens Arbeitnehmer	Kündigung seitens Arbeitgeber	Ablaufen eines befristeten Vertrages
	%		
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	38	43	3
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	41	39	5
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	33	46	9
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	30	14	24
Insgesamt	35	39	9

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

In Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie sind erwartungsgemäß ebenfalls deutliche Unterschiede feststellbar (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Gründe für Personalabgänge im ersten Halbjahr 2020 nach der wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie des Ausscheidens



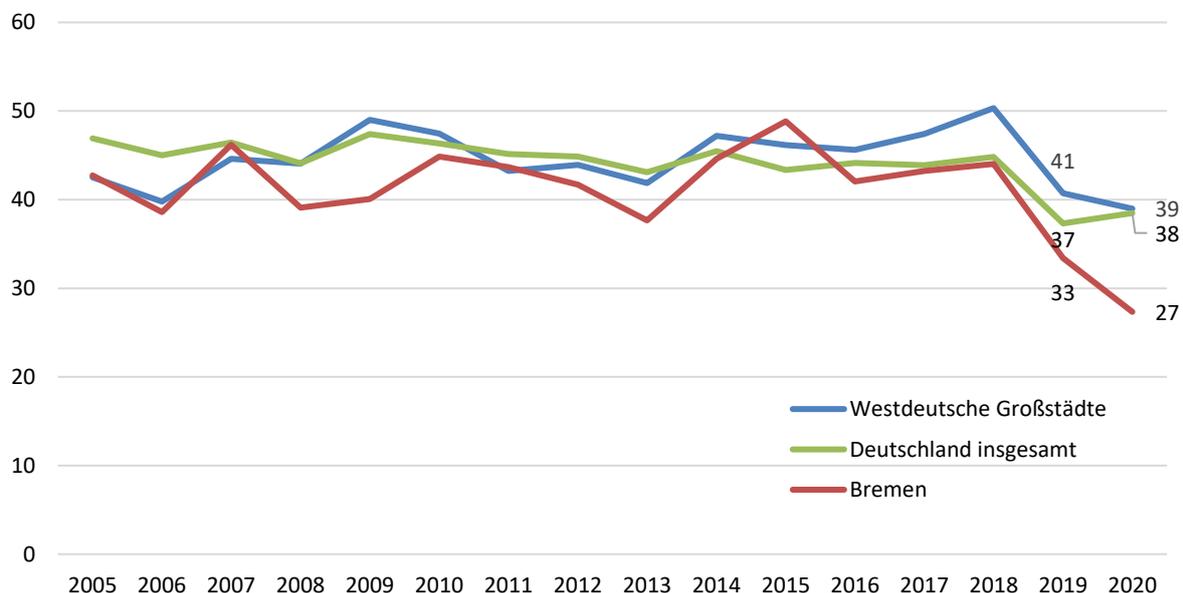
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

Trotz der im Zuge der Corona-Pandemie erweiterten Kurzarbeiterregelungen fiel der Anteil von Kündigungen bei den Betrieben, die von der Corona-Krise stark bis sehr stark negativ betroffen waren, mit 56 % viel größer aus als bei den nicht betroffenen Betrieben. Zugleich war die Zahl der freiwilligen Abgänge in diesen Betrieben mit lediglich 28 % niedriger als im Durchschnitt der Bremer Wirtschaft.

4.3 Befristungen

Angesichts der massiven negativen Auswirkungen der Einschränkungen infolge der Corona-Pandemie und der Unsicherheiten bezüglich der weiteren Entwicklungen war zu erwarten, dass Betriebe – sofern sie überhaupt neues Personal einstellten – verstärkt befristet einstellen würden. Ergebnisse der Befragung hierzu liegen für die im ersten Halbjahr 2020 vorgenommenen Personaleinstellungen vor. Von allen, in diesem Zeitraum neu eingestellten Arbeitskräften in Bremen erhielt rund jede vierte (27 %) einen befristeten Arbeitsvertrag. Damit ist der Anteil befristeter Einstellungen im ersten Jahr der Corona-Pandemie – entgegen den Erwartungen – deutlich gesunken. Der Befristungsanteil an den Personaleinstellungen hat sich zudem zum zweiten Mal in Folge verringert (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Entwicklung befristeter Neueinstellungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2005 bis 2020

Dass befristete Einstellungen nicht zugenommen haben, sondern ganz im Gegenteil Betriebe wieder vermehrt unbefristet einstellten – bei insgesamt deutlich verringerten Einstellungsaktivitäten –, kann möglicherweise mit folgender Entwicklung zusammenhängen. In den vergangenen Jahren nutzten vor allem Betriebe aus solchen Branchen verstärkt Befristungen, die

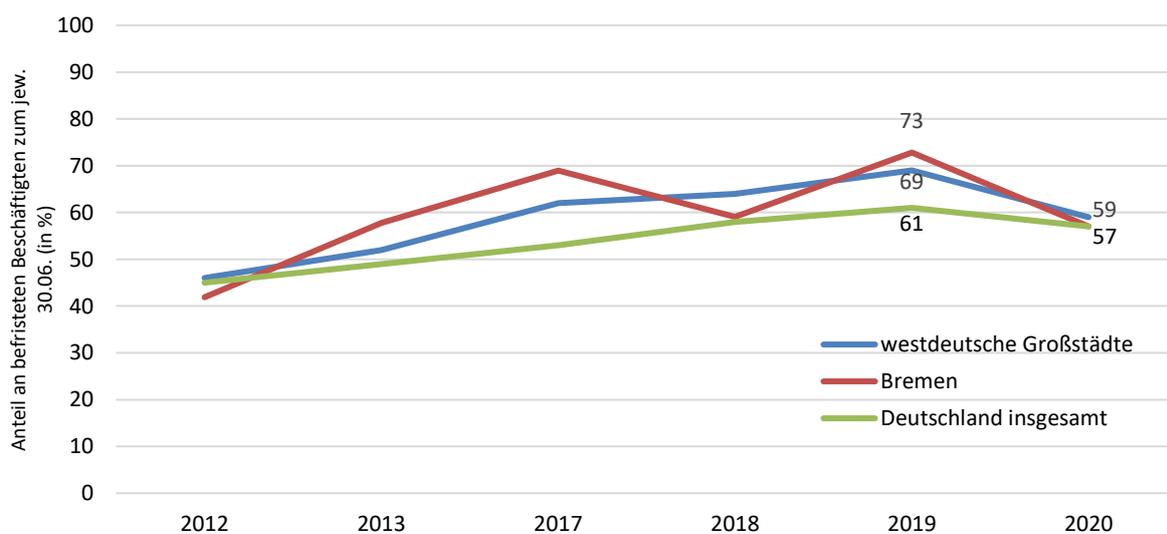
heute zu den besonders negativ betroffenen gehören, wie z. B. die Sonstigen Dienstleistungen (z. B. Hotel- und Gaststättengewerbe, Erziehung und Unterricht). Zahlreiche Betriebe dieser Branche haben wegen der Corona-Pandemie weitestgehend auf Einstellungen verzichtet. Dadurch ist vermutlich ein Großteil befristeter Neuzugänge weggefallen, was im Ergebnis zu einer Verringerung der Befristungsquote bei den Einstellungen geführt haben könnte.

In jenen Betrieben, in denen die Corona-Pandemie keine oder nur geringe wirtschaftliche Probleme verursachte, wurde dann offensichtlich überwiegend unbefristet eingestellt. Der bereits in den letzten Jahren zu beobachtende Trend abnehmender Befristungsquoten bei Neueinstellungen kann möglicherweise auch als ein Indiz für die Schwierigkeiten zahlreicher Betriebe bei der Gewinnung von Fachkräften betrachtet werden. Das Thema der Fachkräftegewinnung bleibt somit auch während der Corona-Pandemie ein relevantes Thema (siehe hierzu ausführlich Kapitel 5).

Befristungen mit und ohne Sachgrund

Bei befristeter Beschäftigung können entsprechend den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zwei Arten von Befristungen unterschieden werden: Befristungen mit Angabe eines sachlichen Grundes und sachgrundlose Befristungen (sogenannte erleichterte Befristung). Im Jahr 2012, als erstmals Informationen über die Art der Befristung in der Befragung erhoben wurden, gab es für die Mehrheit der befristeten Beschäftigungsverhältnisse in Bremen noch einen sachlichen Grund (58 %). Demgegenüber erfolgten 45 % der Befristungen ohne Angabe eines Sachgrundes (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Entwicklung von sachgrundlosen Befristungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2012 bis 2020. In den hier nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine entsprechenden Angaben erhoben.

In den Folgejahren ist der Anteil von Befristungen mit Sachgrund gesunken, der Anteil von sachgrundlosen Befristungen dagegen tendenziell gestiegen. Bremen folgte damit dem bundesweiten Trend einer zunehmenden Nutzung sachgrundloser Befristungen. Der Anteil von Befristungen ohne Sachgrund lag dabei in der Regel über dem Bundesdurchschnitt. Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie ist nicht nur der Anteil befristeter Einstellungen (siehe oben), sondern ebenso der Anteil von sachgrundlos befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gesunken. Er lag um 16 Prozentpunkte unter dem entsprechenden Wert im vorangegangenen Jahr und entspricht nunmehr dem Bundesdurchschnitt. Es bleibt abzuwarten, inwieweit die durch die Corona-Pandemie beeinflussten Verschiebungen eine nachhaltige Veränderung bei Befristungen herbeiführen

Fazit: Die Corona-Pandemie blieb nicht ohne Folgen für den Bremer Arbeitsmarkt. Die negativen Effekte fielen allerdings weniger gravierend aus als befürchtet. In der Regel konnten die Betriebe Personalabbau vermeiden – nicht zuletzt ein Effekt der umfangreichen finanziellen Hilfen und der Sonderregelungen hinsichtlich des Bezugs von Kurzarbeitergeld. Diese haben vor allem dazu beigetragen, die Arbeitsplätze von Beschäftigten zu sichern. Die Chancen für den Einstieg von beschäftigungssuchenden Personen in den Arbeitsmarkt haben sich allerdings erheblich verschlechtert, da die Bremer Betriebe deutlich weniger Einstellungen vorgenommen haben als in den Vorjahren.

5 ENTWICKLUNG DES FACHKRÄFTEBEDARFS

In den letzten Jahren ist die Nachfrage nach Fachkräften nahezu stetig gestiegen. Als „Fachkräfte“ bzw. „qualifizierte Arbeitskräfte“ gelten im vorliegenden Bericht alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzen. In den Betrieben der Bremer Wirtschaft erfordern mehr als drei Viertel (79 %) aller Arbeitsplätze eine entsprechende Qualifikation: 65 % setzen eine abgeschlossene berufliche Ausbildung, 14 % eine akademische Ausbildung voraus. Mit der wachsenden Nachfrage stieg der Anteil unbesetzter Fachkräftestellen im letzten Jahr vor der Corona-Pandemie auf 39 % – der höchste Wert seit Beginn der Betriebsbefragungen.

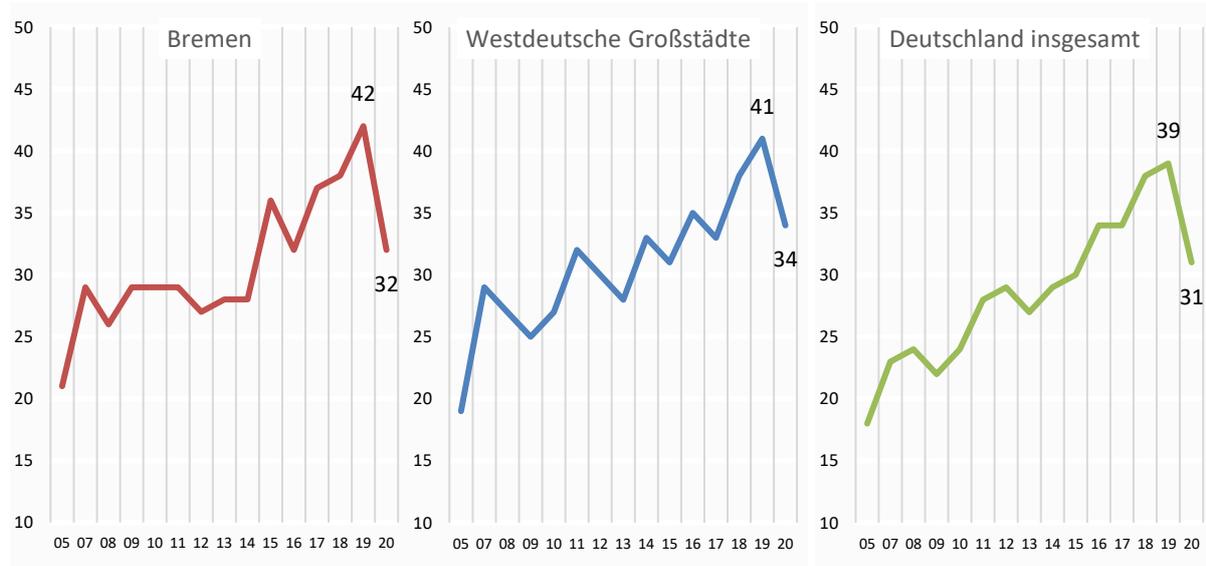
In der aktuellen Situation dürften bei vielen Betrieben weniger Fragen nach der Gewinnung von neuen Fachkräften im Mittelpunkt der betrieblichen Personalpolitik stehen, als vielmehr Bemühungen, die vorhandenen Fachkräfte trotz erheblicher negativer Folgen der Krise im Unternehmen zu halten. Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass der künftige wirtschaftliche Erfolg Bremens maßgeblich von der Verfügbarkeit qualifizierter und hochqualifizierter Fachkräfte abhängen wird, bleibt die Frage der Fachkräftesicherung aber – auch und gerade in der gegenwärtigen Krise – eine der zentralen arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen.

In den folgenden Ausführungen werden die Ergebnisse der Befragung zur Entwicklung in den ersten Monaten nach dem Ausbruch der Corona-Pandemie dargestellt sowie gezeigt, wie sich die aktuelle Krise auf die Chancen der Betriebe ausgewirkt hat, für die angebotenen Fachkräftestellen geeignete Bewerber und Bewerberinnen zu gewinnen.

5.1 Entwicklung der Nachfrage

Im Jahr vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie suchten noch 42 % der Bremer Betriebe qualifizierte Fachkräfte. Im Zuge der Corona-Pandemie ist die Nachfrage der Wirtschaft sowohl in Bremen als auch in anderen Regionen drastisch eingebrochen. Im ersten Halbjahr 2020, also in den ersten Monaten nach dem Ausbruch der Corona-Pandemie, suchte nur noch rund jeder dritte Bremer Betrieb (32 %) eine oder mehrere Fachkräfte zur sofortigen Einstellung. Die entspricht einem Rückgang in Höhe von 10 Prozentpunkten gegenüber dem Jahr davor. Trotz des erheblichen Rückgangs lag der Anteil von Betrieben mit Fachkräftebedarf aber noch über den Werten der Jahre im Zeitraum von 2005 bis 2014 (vgl. Abbildung 15).

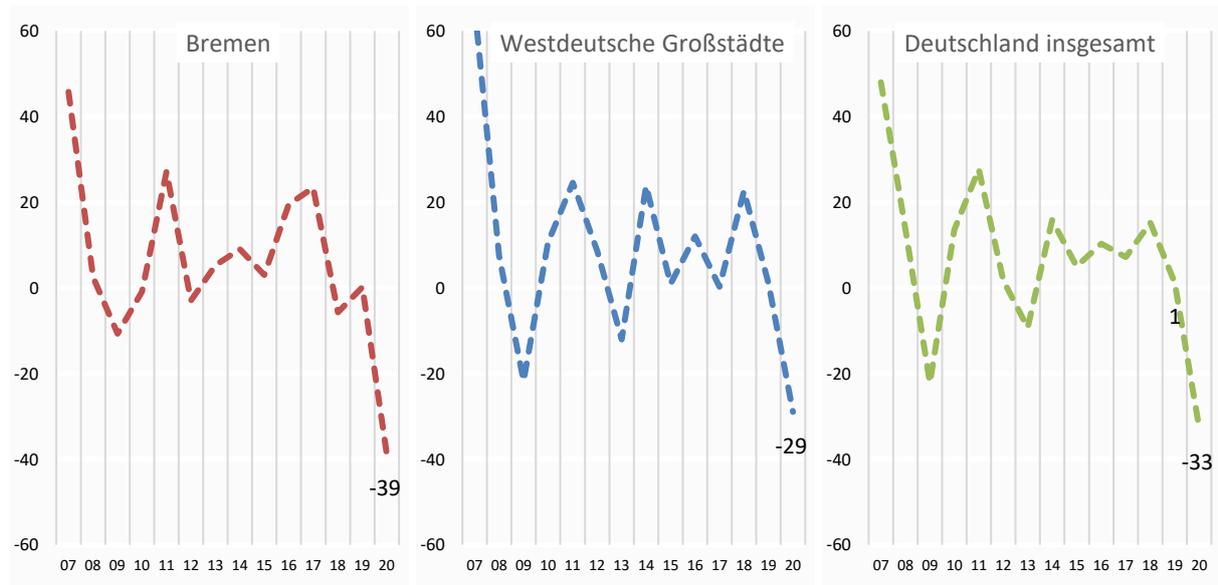
Abbildung 15: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Fachkräftebedarf in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2005 bis 2020

Es fragten nicht nur weniger Betriebe Fachkräfte nach als im Jahr vor dem Ausbruch der Corona-Krise, auch die Zahl der gesuchten Fachkräfte war deutlich kleiner. Der Nachfragerückgang gegenüber dem Vorjahr betrug 39 %. In Bremen brach die Nachfrage damit noch stärker ein als in anderen Regionen (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Entwicklung der Zahl der nachgefragten Fachkräfte in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt (Veränderung ggü. Vorjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2008 bis 2020

Wenngleich die Nachfrage nach Fachkräften im Zuge der Corona-Pandemie insgesamt drastisch einbrach, gab es auch im letzten Jahr zahlreiche Branchen, in denen qualifiziertes Personal gesucht wurde (vgl. Tabelle 30).

Tabelle 30: Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2020 nach Branchen

Branche	Betriebe mit Fachkräftebedarf	Verteilung	
		Fachkräfte- nachfrage	Beschäftigte
	%	%	
Verarbeitendes Gewerbe	47	9	12
Baugewerbe*	33	7	4
Handel/Reparatur	24	8	13
- dar. Einzelhandel	25	4	7
Logistik	25	3	9
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	34	42	24
Gesundheits- und Sozialwesen	53	17	14
Sonstige Dienstleistungen	20	8	11
- dar. Hotel- und Gaststättengewerbe	14	1	3
Öffentliche Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	37	7	12
Insgesamt	32	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020. *In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Im Gesundheits- und Sozialwesen suchte jeder zweite Betrieb bzw. jede zweite Einrichtung während der ersten Phase der Corona-Pandemie qualifizierte Arbeitskräfte zur Einstellung. Die dort gesuchten Fachkräfte machten rund 17 % der Gesamtnachfrage in Bremen aus. Im Verarbeitenden Gewerbe, einer überdurchschnittlich stark auf ausländische Absatzmärkte ausgerichteten Branche, suchte ebenfalls fast jeder zweite Betrieb qualifizierte Arbeitskräfte. In den Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen, der beschäftigungsstärksten Branche in Bremen, suchte demgegenüber nur rund ein Drittel der Betriebe qualifiziertes Personal. Damit war die Nachfrage zwar weniger breit gestreut als im Gesundheits- und Sozialwesen oder im Verarbeitenden Gewerbe, die Zahl der gesuchten Fachkräfte war mit einem Anteil von 42 % der Bremer Gesamtnachfrage aber deutlich größer.

In der Branche Sonstige Dienstleistungen (z. B. Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetikgewerbe, Kultur und Sport, Erziehung und Unterricht), welche von den Maßnahmen der Politik zur Eindämmung der Corona-Pandemie mit am stärksten betroffen war, suchten lediglich 20 % der Betriebe neues Fachpersonal – der niedrigste Anteilswert aller Branchen. Die Summe der dort gesuchten Fachkräfte entsprach einem Anteil von 8 % an der gesamten Nachfrage nach Fachkräften in Bremen.

Im Hinblick auf die Nachfrage nach Fachkräften in Abhängigkeit von der Größe der Betriebe fallen folgende Aspekte auf: Wenngleich nur knapp jeder fünfte Kleinstbetrieb Fachkräfte suchte und dabei häufig nur eine einzige Stelle zu besetzen hatte, ergaben sich in der Summe dieser Einzelbedarfe erhebliche Nachfrageeffekte (vgl. Tabelle 31).¹⁷

Tabelle 31: Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2020 nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Fachkräftebedarf	Verteilung	
		Fachkräfte- nachfrage	Beschäftigte
	%	%	
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	18	13	11
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	48	31	25
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	79	40	33
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	74	16	31
Insgesamt	32	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

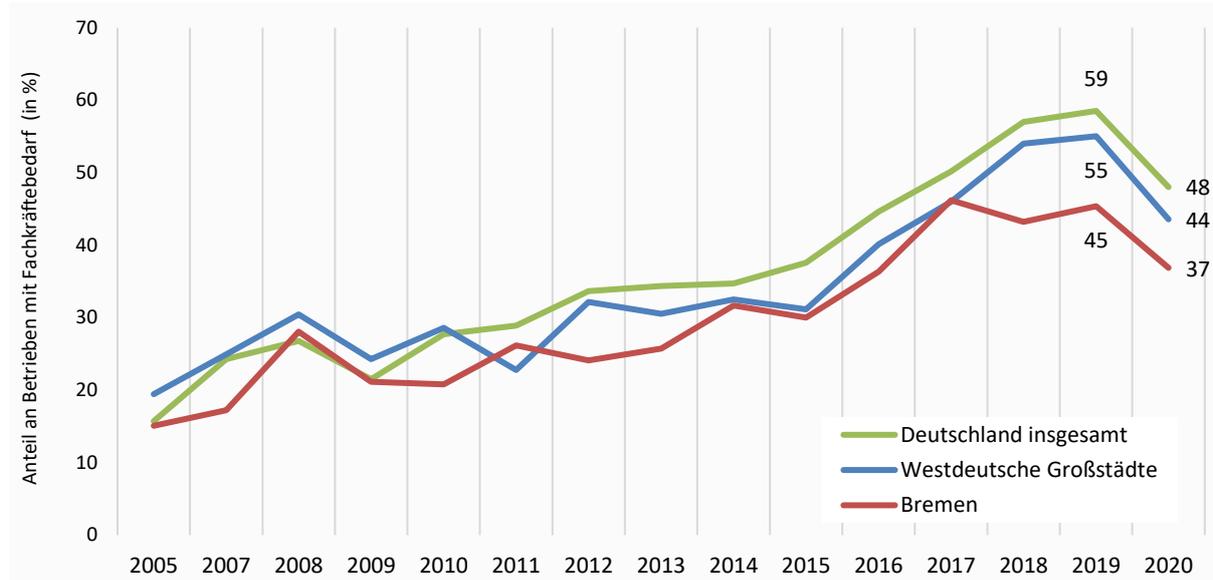
Die Summe der von den Kleinstbetrieben nachgefragten Fachkräfte entsprach einem Anteil in Höhe von 13 % an der Gesamtnachfrage in Bremen. Gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Bremen war die Fachkräftenachfrage der Kleinstbetriebe somit fast genauso hoch wie die aller Großbetriebe.

5.2 Erfolg der Betriebe bei der Besetzung von Fachkräftestellen

Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 ist die Nachfrage der Betriebe nach Fachkräften drastisch eingebrochen. Mit der verringerten Nachfrage haben sich zugleich die Probleme verringert, geeignete Bewerber und Bewerberinnen für die zu besetzenden Stellen zu gewinnen. Etwa 37 % der Betriebe mit Fachkräftebedarf waren nicht oder nur teilweise erfolgreich bei der Gewinnung von Fachkräften – deutlich weniger als vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie (vgl. Abbildung 17).

¹⁷ Dieser Befund unterstreicht den konzeptionellen Ansatz der Befragung „IAB-Betriebspanel“, wonach Betriebe aller Größenklassen befragt werden, also auch Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten.

Abbildung 17: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit unbesetzten Fachkräftestellen in Bremen, westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2005 bis 2020. Im Jahr 2006 wurden die Daten nicht erhoben.

Mit der verringerten Nachfrage gab es nicht nur weniger Betriebe, die Stellen nicht besetzen konnten, auch der Anteil der unbesetzten Stellen hat sich verringert (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Entwicklung des Anteils unbesetzter Fachkräftestellen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt

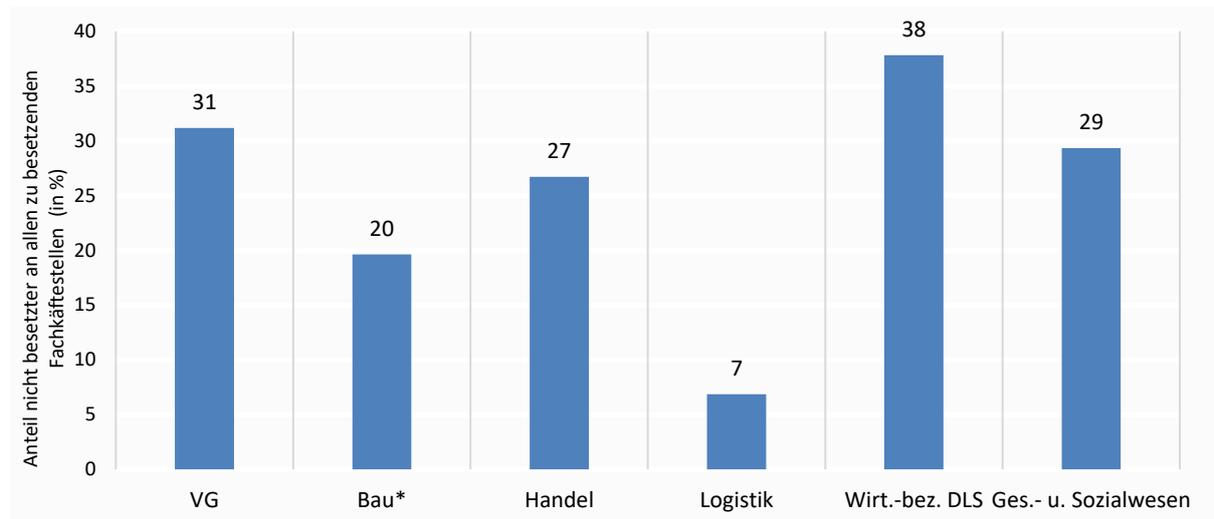


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2005 bis 2020. Im Jahr 2006 wurden die Daten nicht erhoben.

Bis zum Ausbruch der Corona-Pandemie blieben von Jahr zu Jahr immer mehr Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte unbesetzt. Die Krise hat dazu geführt, dass – bei insgesamt deutlich verringerter Gesamtnachfrage – Betriebe deutlich häufiger als in früheren Jahren ihre Stellen für Fachkräfte erfolgreich besetzen konnten. Gleichwohl konnte im letzten Jahr für rund jede

dritte Stelle (35 %) kein passender Bewerber bzw. keine passende Bewerberin gefunden werden. Wie schon in den Vorjahren blieben vor allem in den Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen viele Stellen unbesetzt. Von allen im ersten Halbjahr 2020 zu besetzenden Fachkräftestellen waren dort zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2020 noch fast 40 % der zu besetzenden Stellen unbesetzt (vgl. Abbildung 19).

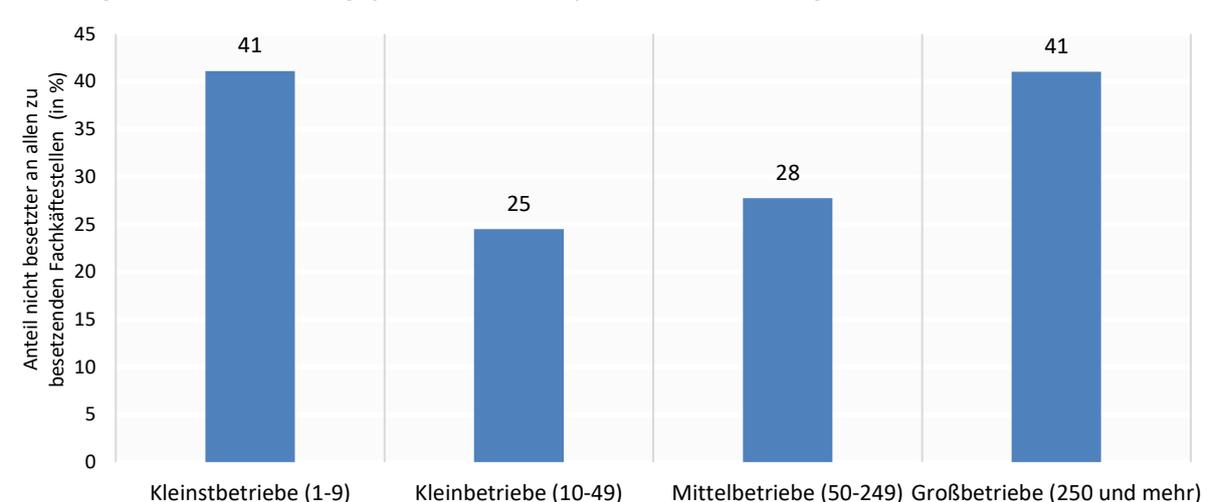
Abbildung 19: Nichtbesetzungsquote im ersten Halbjahr 2020 nach Branchen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten sowie Großbetriebe waren im Schnitt weniger erfolgreich bei der Besetzung ihrer Fachkräftestellen (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Nichtbesetzungsquote im ersten Halbjahr 2020 nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

Für jeweils etwas mehr als 40 % der Fachkräftestellen, die in Betrieben dieser beiden Größenklassen im Jahr 2020 zu besetzen waren, konnten keine passenden Bewerber und

Bewerberinnen gefunden werden.¹⁸ Die große Gruppe der Klein- und Mittelbetriebe war demgegenüber erfolgreicher bei der Stellenbesetzung: Nur jeweils rund ein Viertel der Stellen konnte nicht besetzt werden.

Fazit: Die Fachkräfteproblematik stellte bis zum Ausbruch der Corona-Pandemie die mit Abstand wichtigste personalpolitische Herausforderung für die Bremer Wirtschaft dar.¹⁹ Im Zuge der Corona-Pandemie haben sich die Problemlagen naturgemäß verschoben. Gegenwärtig geht es weniger um die Gewinnung von Fachkräften, als vielmehr um das Halten des vorhandenen Personalbestands in einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld. Wenngleich die Nachfrage der Bremer Wirtschaft nach qualifizierten Arbeitskräften erwartungsgemäß deutlich zurückgegangen ist, gab es auch in der Krise zahlreiche Betriebe, die qualifiziertes Personal suchten. Mit der rückläufigen Gesamtnachfrage ist es diesen Betrieben besser gelungen, geeignete Bewerber und Bewerberinnen für die angebotenen Stellen zu gewinnen, als in den Vorjahren. Eine Erklärung hierfür könnte sein, dass die Zahl der offenen Stellen zurückgegangen ist, aber gleichzeitig mehr Personen eine Arbeitsstelle suchten. Im Ergebnis erhielten die Unternehmen mehr Bewerbungen pro Stellenanzeige als vor der Corona-Pandemie.²⁰ Gleichwohl blieb auch im letzten Jahr ein nicht unerheblicher Teil der Stellen unbesetzt. Ob es den Betrieben zukünftig gelingt, Fachkräfte für freie Stellen zu gewinnen, wird – unabhängig von den derzeit schwer abschätzbaren Folgen der Corona-Pandemie auf die Fachkräftesituation – auch davon abhängen, welche Konditionen den gesuchten Fachkräften angeboten werden können. Diejenigen Betriebe, die in dieser Hinsicht im Nachteil sind, insbesondere Kleinst- und Kleinbetriebe, müssen neben der externen Gewinnung von Fachkräften auch die traditionellen Wege der internen Fachkräftesicherung nutzen, wie etwa die eigene Ausbildung oder die Qualifizierung der eigenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Repräsentative Daten zum betrieblichen Ausbildungs- und Weiterbildungsengagement werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels regelmäßig erhoben. Im folgenden Kapitel 6 werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu präsentiert.

¹⁸ Mit der Größe eines Betriebes steigt in der Regel die Wahrscheinlichkeit, eine angebotene Stelle erfolgreich besetzen zu können. Der in der vorliegenden Befragung ermittelte Anteil von unbesetzten Stellen für Fachkräfte in der Gruppe der Großbetriebe fällt überraschend hoch aus und ist ganz wesentlich auf einzelne Betriebe aus der Arbeitnehmerüberlassung zurückzuführen. Bei Ausklammerung dieser Fälle würde die Nichtbesetzungsquote in der Gruppe der Großbetriebe deutlich kleiner ausfallen.

¹⁹ Vgl. Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Bremen. Ergebnisse der Befragung 2018. Bremen 2019.

²⁰ Dies kann sowohl mit einem fehlenden Angebot an Fachkräften in einzelnen Bereichen, als auch mit den Restriktionen im Zuge der Bekämpfung der Corona-Pandemie zusammenhängen. Aufgrund der erheblichen Kontakteinschränkungen wurden übliche Austauschinstitutionen am Arbeitsmarkt, die der Vermittlung von Angebot und Nachfrage dienen, wie z. B. Messen und Kontaktbörsen, erheblich eingeschränkt.

6 BETRIEBLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG

Fachkräftesicherung ist unmittelbar mit Aus- und Weiterbildung verknüpft. Die Ausbildung ist eine wesentliche Säule der Fachkräftesicherung. Betriebe, die in die berufliche Ausbildung junger Menschen investieren, sichern langfristig ihren eigenen Fachkräftebedarf. Die Weiterbildung der Beschäftigten ist für Betriebe – neben der Erstausbildung – eine weitere Strategie zur Deckung ihres Bedarfs an Fachkräften. Aus betrieblicher Sicht hat sie den Vorteil, dass relativ zeitnah auf neue Qualifizierungserfordernisse infolge technologischer Veränderungen, wie z. B. der Digitalisierung der Arbeitswelt, reagiert werden kann. Im Folgenden wird dargestellt, wie sich die Aus- und Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe im Zuge der Corona-Pandemie entwickelt hat und gezeigt, welche Auswirkungen die aktuelle Krise auf die Bereitschaft der Unternehmen hatte, Ausbildungsabsolventen und Ausbildungsabsolventinnen im Anschluss an die Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen sowie in die Qualifikation ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu investieren.

6.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

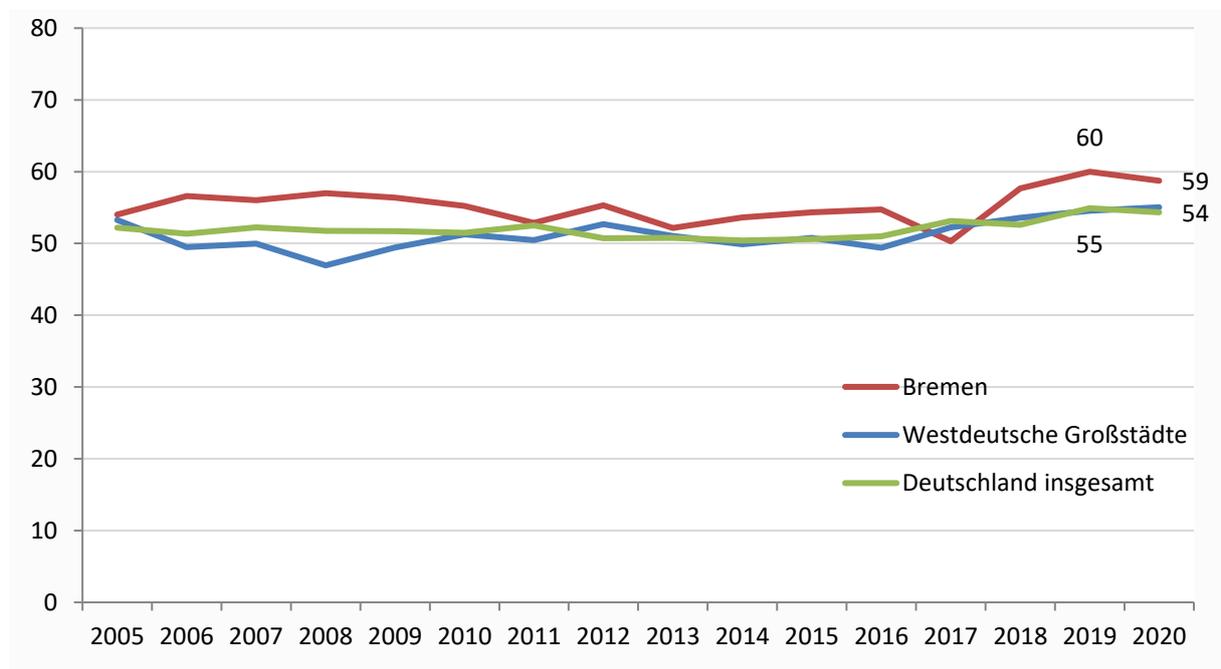
Die berufliche Ausbildung von jungen Frauen und Männern ist in Deutschland an bestimmte Voraussetzungen gebunden. Betriebe dürfen nur dann selbst ausbilden, wenn sie über eine Ausbildungsberechtigung, d. h. über persönlich und fachlich geeignetes Ausbildungspersonal und eine geeignete Ausbildungsstätte verfügen. Von den befragten Bremer Betrieben ist eigenen Angaben zufolge jeder zweite in diesem Sinne ausbildungsberechtigt, wobei die Wahrscheinlichkeit für das Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen signifikant mit der Betriebsgröße steigt.

Mehr als die Hälfte (59 %) der Bremer Betriebe, die über die formalen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung verfügen, beteiligte sich im letzten Jahr an der Ausbildung, d. h. bildete mindestens einen Auszubildenden bzw. eine Auszubildende aus oder bot mindestens einen Ausbildungsplatz für das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene oder das gerade beginnende Ausbildungsjahr an.²¹ Im Vergleich zum Wert aus der Vorjahresbefragung ist dies ein Rückgang um einen Prozentpunkt. Die bundesweite Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

²¹ Ein Betrieb wird im vorliegenden Bericht als Ausbildungsbetrieb betrachtet bzw. als ein Betrieb, der sich an der Ausbildung beteiligt, 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.

verringerte sich ebenfalls, und zwar auf 54 % (vgl. Abbildung 21).²²

Abbildung 21: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung von ausbildungsberechtigten Betrieben in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt



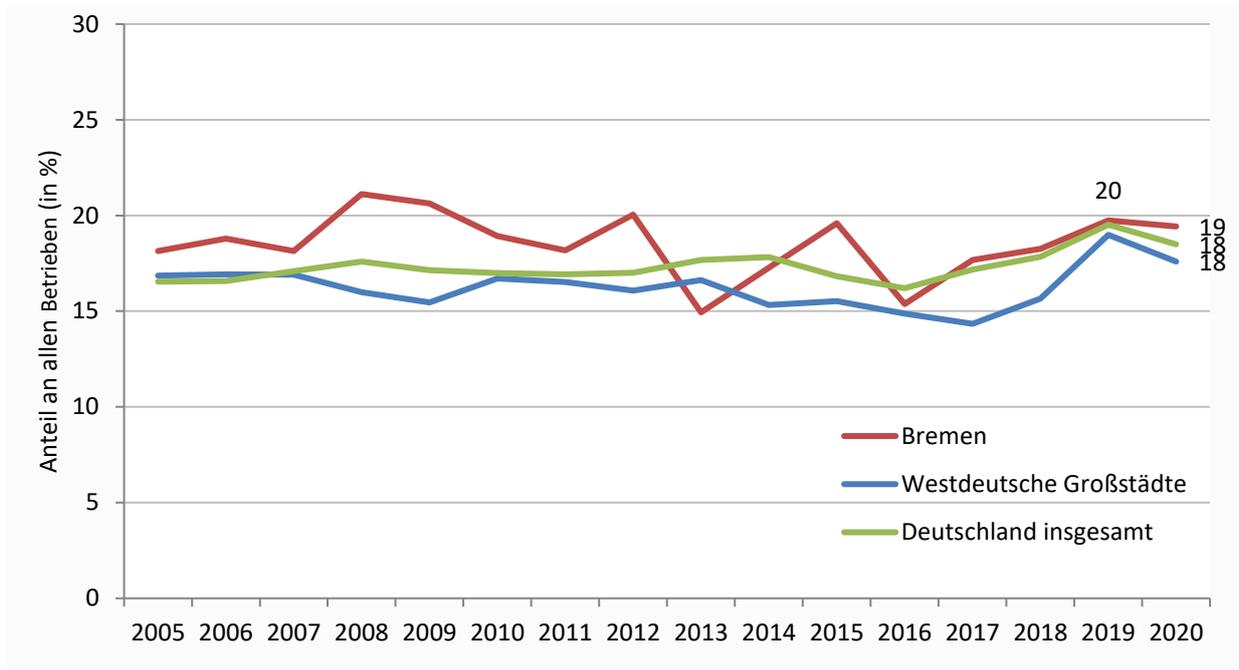
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2005 bis 2020

Für das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Ausbildungsjahr 2019/2020, welches im August bzw. September 2019 – und damit ca. ein halbes Jahr vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie – begann, boten 39 % der Bremer Betriebe mit Ausbildungsberechtigung einen oder mehrere Ausbildungsplätze an.²³ Dies entspricht einem Anteil von 19 % aller Betriebe in Bremen. Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr bedeutet dies einen Rückgang um rund einen Prozentpunkt. Die Zahl der Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen war somit bereits im letzten Ausbildungsjahr vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie leicht rückläufig. Der Anteil von Betrieben mit angebotenen Ausbildungsplätzen entsprach in Bremen annähernd dem Niveau von westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt (vgl. Abbildung 22).

²² Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass die ermittelte Ausbildungsbeteiligung erfasst, wie gut das vorhandene betriebliche Ausbildungspotenzial ausgeschöpft wird, d. h. wie viele der ausbildungsberechtigten Betriebe sich an der Ausbildung von jungen Frauen und Männern beteiligen. Die Ausbildungsbeteiligung gibt jedoch keine Auskunft über die Gesamtzahl der Auszubildenden in diesen Betrieben.

²³ Da ein Teil der Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten für das Ausbildungsjahr 2019/2020 keinen einzigen Ausbildungsplatz besetzen konnte, ist der Anteil der Betriebe mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen mit 21 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe kleiner als der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten (26 %).

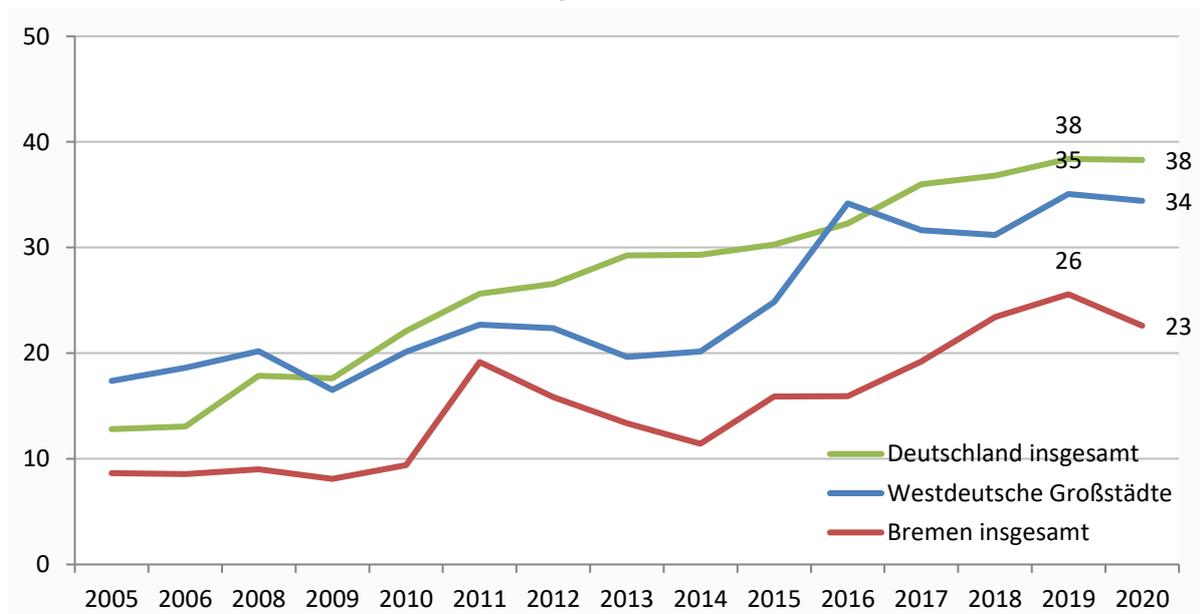
Abbildung 22: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit angebotenen Ausbildungsplätzen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2005 bis 2020

Die Bremer Betriebe sind bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen seit vielen Jahren deutlich erfolgreicher als Unternehmen in westdeutschen Großstädten oder in Deutschland insgesamt (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2005 bis 2020

Insgesamt konnten rund drei Viertel (77 %) der Betriebe mit einem Ausbildungsangebot für das Ausbildungsjahr 2019/2020 alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. Demgegenüber blieb in rund jedem vierten Bremer Betrieb (23 %) mit einem Ausbildungsplatzangebot mindestens ein angebotener Ausbildungsplatz unbesetzt.²⁴ Der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen ist gegenüber dem Vorjahreswert – nach drei Jahren ansteigender Werte – erstmals wieder gefallen, und zwar um drei Prozentpunkte. Im Vergleich zum Jahr davor ist es somit einem etwas größeren Teil der Bremer Betriebe gelungen, geeignete Bewerber und Bewerberinnen für ihre angebotenen Ausbildungsplätze zu gewinnen. In anderen Regionen blieben nach wie vor deutlich mehr Ausbildungsplätze unbesetzt.

Der Erfolg bei der Gewinnung von Bewerbern und Bewerberinnen für die angebotenen Ausbildungsplätze hängt eng mit der Größe der Betriebe zusammen: Je größer ein Betrieb ist, desto besser gelingt es offensichtlich, angebotene Ausbildungsstellen zu besetzen. Großbetriebe haben durchschnittlich 12,7 Plätze angeboten. Von diesen konnten nahezu alle besetzt werden. Für lediglich 5 % konnten keine geeigneten Bewerber und Bewerberinnen gefunden werden. In der Gruppe der Kleinstbetriebe war die Situation deutlich ungünstiger: 16 % und damit rund dreimal so viele Ausbildungsplätze wie in der Gruppe der Großbetriebe blieben unbesetzt. Da Kleinstbetriebe in der Regel nur einen einzigen Ausbildungsplatz zu besetzen haben, bleiben die betroffenen Betriebe komplett ohne Auszubildende. Der anhaltende Wettbewerb um junge Frauen und Männer als künftige Fachkräfte geht somit offenkundig zu Lasten zahlreicher Kleinstbetriebe, die ihren Nachwuchs aus eigener Kraft decken wollen. Die Möglichkeiten von Kleinstbetrieben, ihren Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu decken, werden dadurch in erheblichem Maße eingeschränkt.

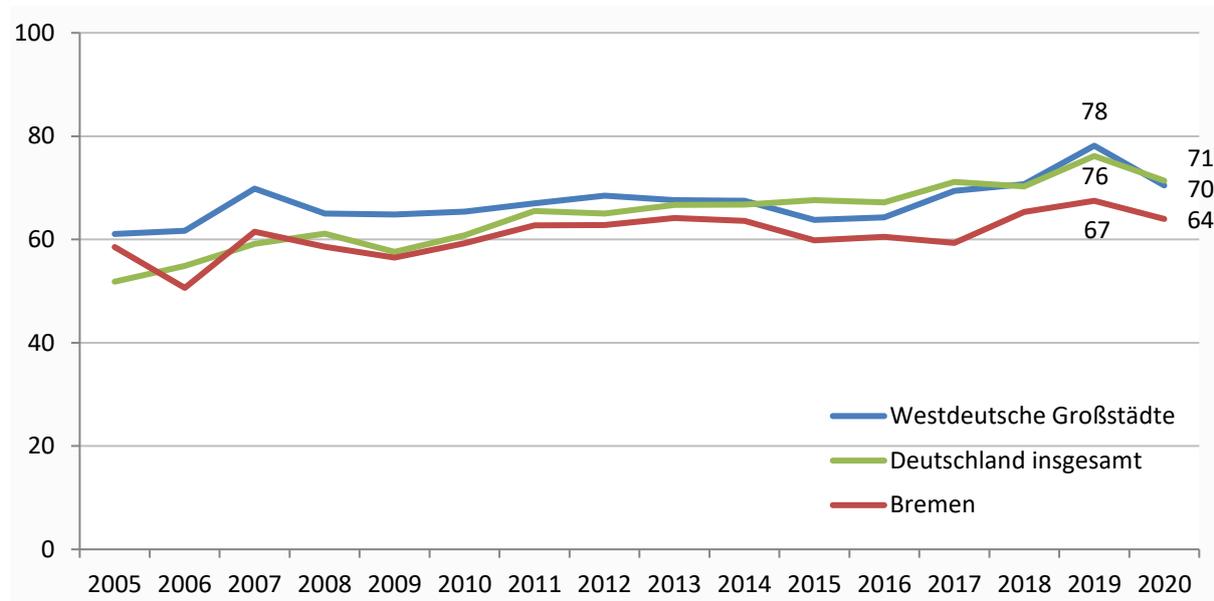
6.2 Übernahme von Auszubildenden

Angesichts der massiven wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise war zu befürchten, dass viele Ausbildungsbetriebe auf die Übernahme ihrer Ausbildungsabsolventen und Ausbildungsabsolventinnen verzichten würden. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass rund zwei Drittel (64 %) der Anteil der Jugendlichen, die ihre Ausbildung im Jahr 2020 erfolgreich abgeschlossen hatten, von ihren Ausbildungsbetrieben in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies einen Rückgang um drei Prozentpunkte. In westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt wurden

²⁴ Ob sich in den betreffenden Fällen kein Jugendlicher bzw. keine Jugendliche um die Stellen beworben hatte, die Bewerber und Bewerberinnen nicht den betrieblichen Anforderungen entsprachen oder umgekehrt, die angebotenen Plätze nicht den Vorstellungen der Jugendlichen, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden.

ebenfalls weniger Auszubildende übernommen. Wenngleich die Rückgänge dort noch stärker ausfielen, wurden nach wie vor anteilig mehr Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen übernommen als in Bremen (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Entwicklung des Anteils der übernommenen Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt



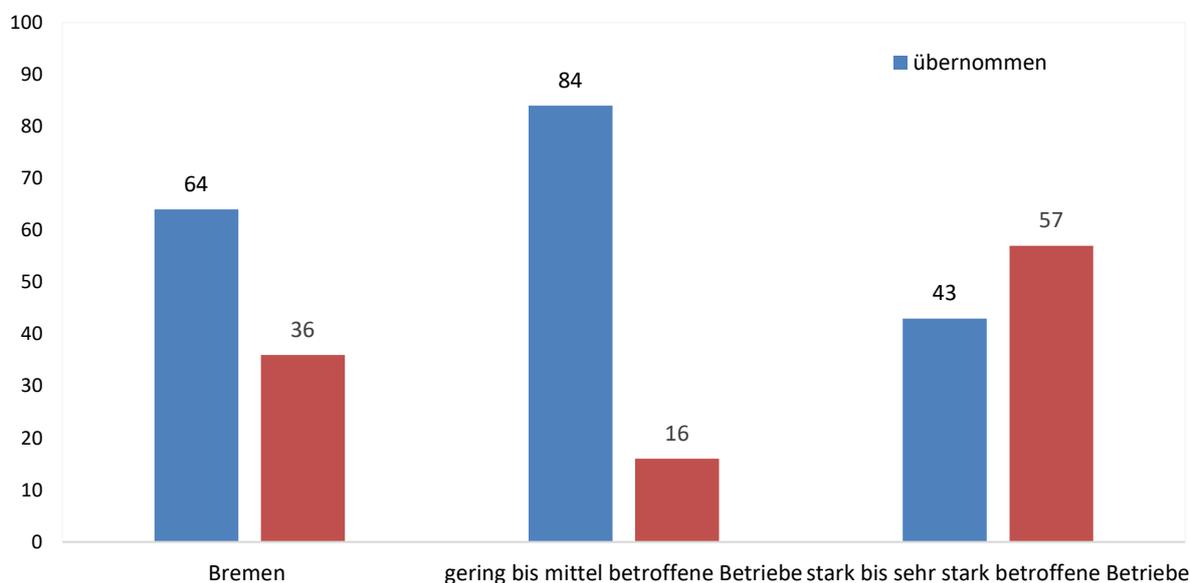
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2005 bis 2020

Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie haben sich die Chancen von jungen Frauen und Männern, nach dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis im Ausbildungsbetrieb zu wechseln, somit spürbar verschlechtert. Der Rückgang fiel allerdings – gemessen an den Befürchtungen – relativ moderat aus. Dass trotz der gegenwärtigen Krise und der unsicheren Perspektiven die große Mehrheit der Absolventen und Absolventinnen übernommen wurde, könnte vom gewachsenen Interesse der Unternehmen zeugen, den Fachkräftenachwuchs im Betrieb zu halten, und damit drohenden Fachkräfteengpässen aktiv vorzubeugen.

Im Hinblick auf die einzelnen Branchen bestehen erhebliche Unterschiede in Bezug auf den Anteil übernommener Ausbildungsabsolventen und Ausbildungsabsolventinnen. Während im Baugewerbe 92 % und im Verarbeitenden Gewerbe 71 % aller Absolventen und Absolventinnen nach Abschluss ihrer Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis in ihrem Ausbildungsbetrieb wechselten, wurden im Hotel- und Gaststättengewerbe lediglich 28 % der Absolventen und Absolventinnen übernommen. Die Corona-Krise dürfte hier mit großer Wahrscheinlichkeit eine nicht unwesentliche Rolle gespielt haben, da es sich bei der letztgenannten Branche um einen Bereich handelt, der mit am stärksten betroffen wurde. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Übernahmegeschehen werden auch deutlich,

wenn man die einzelnen Typen von Betrieben entsprechend ihrer Betroffenheit betrachtet (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: Übernahme von Absolventen und Absolventinnen nach der wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

Diejenigen jungen Frauen und Männer, die ihre Ausbildung in einem Betrieb beendeten, der wirtschaftlich stark oder sehr stark negativ von der Corona-Krise betroffen war, hatten deutlich geringere Übernahmekancen: Lediglich 43 % der Absolventen und Absolventinnen wurden dort übernommen. In den nur gering bis mittel negativ betroffenen Betrieben wurden demgegenüber fast doppelt so viele Auszubildende übernommen.

6.3 Exkurs: Mindestausbildungsvergütung

Der Erfolg der Betriebe bei der Gewinnung von Auszubildenden hängt auch mit der Attraktivität des Arbeitgebers sowie des Ausbildungsangebots zusammen. Neben dem Image des Ausbildungsberufes gehören hierzu wesentlich die Ausbildungsbedingungen (Lage und Umfang der Arbeitszeiten), die späteren beruflichen Perspektiven (Übernahmemöglichkeiten) sowie nicht zuletzt die Vergütung der Auszubildenden.

Ab 2020 wurde die Mindestausbildungsvergütung für Auszubildende stufenweise eingeführt (nicht zu verwechseln mit dem gesetzlichen Mindestlohn für Beschäftigte). Im Ergebnis erhielten Auszubildende, die im Jahr 2020 ihre Lehre begannen, eine Mindestvergütung in Höhe von 515 Euro. Die Mindestausbildungsvergütung soll in den weiteren Ausbildungsjahren stufenweise angehoben werden (im zweiten Ausbildungsjahr um 18 %, im dritten Ausbildungsjahr um 35 % und im vierten Ausbildungsjahr um 40 %). Die Mindestvergütung für

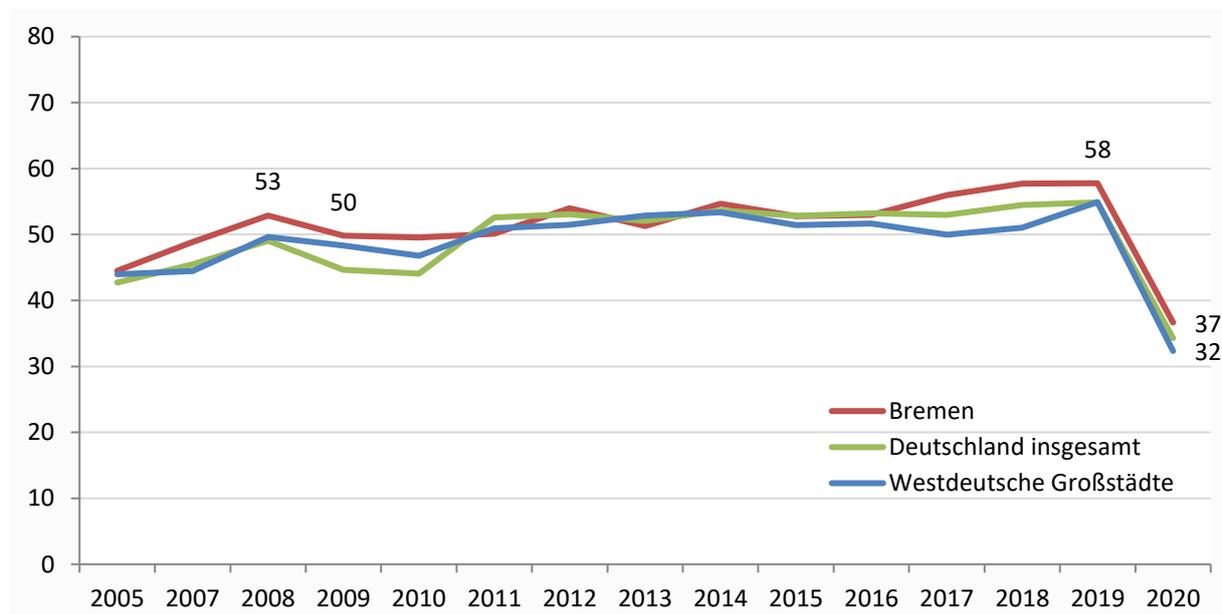
das erste Ausbildungsjahr soll zudem jährlich angepasst werden. Sie steigt danach für alle Ausbildungsjahre stufenweise bis 2023 an. Ab 2024 wird sie nach dem Durchschnitt aller Ausbildungsvergütungen automatisch erhöht.

Vor dem Hintergrund der beschriebenen Neuregelung wurde in der Befragung 2020 ermittelt, wie viele (Ausbildungs-)Betriebe von der erfolgten Einführung der Mindestausbildungsvergütung für Auszubildende (MAV) betroffen waren bzw. in wie vielen Betrieben Auszubildende nach MAV entlohnt werden. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass es sich bei den betroffenen Betrieben nur um eine kleine Minderheit handelt. In Bremen gaben lediglich 3 % der Betriebe (mit mindestens einem Ausbildungsplatzangebot für 2019/2020) an, dass die Ausbildungsvergütung des angebotenen Ausbildungsplatzes bzw. der angebotenen Ausbildungsplätze unter der Mindestausbildungsvergütung in Höhe von 515 Euro lag (westdeutsche Großstädte und Deutschland insgesamt: jeweils 4 %).

6.4 Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten

In den letzten Jahren sind die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten stark angestiegen (vgl. Abbildung 26).²⁵

Abbildung 26: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt



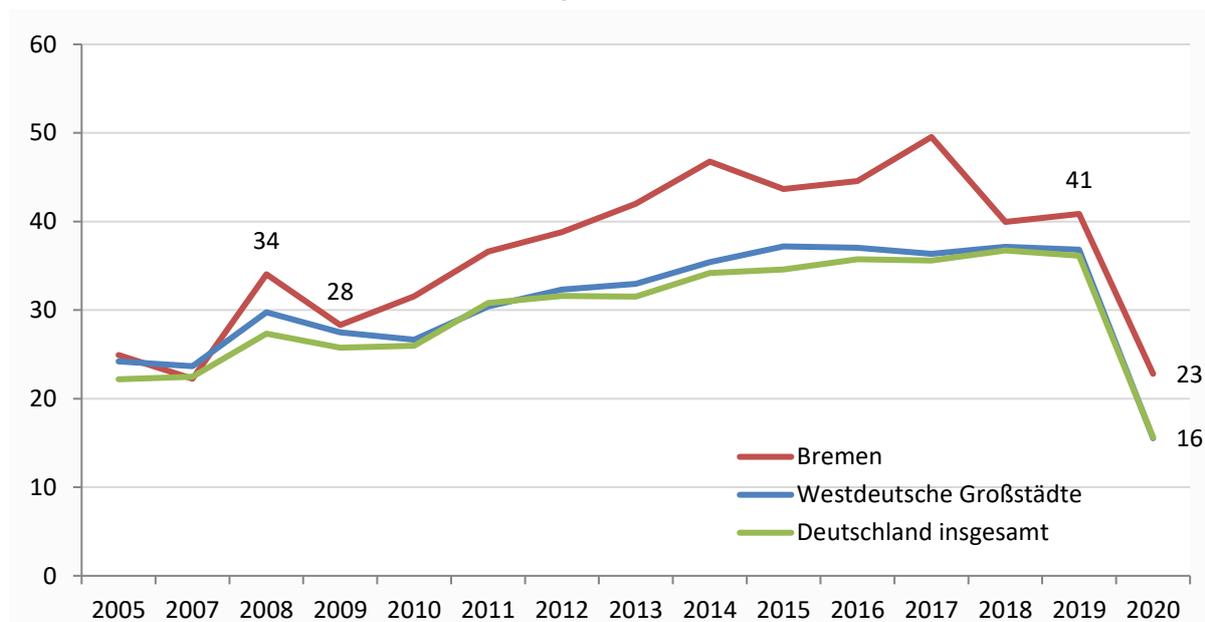
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2005 bis 2020. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr

²⁵ Bei der Interpretation der nachfolgenden Befunde ist zu beachten, dass im IAB-Betriebspanel ausschließlich Weiterbildungsmaßnahmen erfasst werden, für die die Beschäftigten von ihren Betrieben freigestellt wurden und/oder für die die Kosten ganz oder teilweise von den Betrieben übernommen wurden

Dieser Trend wurde nur durch die Wirtschafts- und Finanzkrise 2009/2010 unterbrochen (und noch einmal im Jahr 2013). Die massiven Umsatzeinbrüche und die vielfach teils drastisch verschlechterten Geschäftserwartungen der Betriebe führten damals dazu, dass sie ihr Weiterbildungsengagement reduzierten. Dieses Muster zeichnet sich auch in der Corona-Krise ab, allerdings in deutlich schärferem Ausmaß als je zuvor. Im Corona-Jahr 2020 unterbreiteten nur noch 37 % der Bremer Betriebe ihren Beschäftigten Qualifizierungsangebote. Im Jahr vor der Corona-Krise beteiligten sich noch 58 %. Die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe ist damit drastisch eingebrochen

Mit der stark rückläufigen Weiterbildungsbeteiligung ging auch die Zahl der weitergebildeten Beschäftigten drastisch zurück. Im Jahr 2020 wurden nur noch 23 % der Bremer Beschäftigten mit Unterstützung ihrer Betriebe weitergebildet – der zweitniedrigste Wert seit 2005 (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2005 bis 2020. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr

Die Einbrüche bei der Weiterbildungsbeteiligung waren in allen Branchen und Größenklassen zu beobachten (vgl. Tabelle 32 und Tabelle 33).

Tabelle 32: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten 2019 und 2020 nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe		Beschäftigte	
	2019	2020	2019	2020
	%		%	
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	48	25	32	17
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	70	52	40	20
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	85	70	39	22
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	92	98	46	28
Insgesamt	58	37	41	23

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2019 und 2020. Weiterbildung im jeweils ersten Halbjahr

Tabelle 33: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten 2019 und 2020 nach Branchen

Branche	Betriebe		Beschäftigte	
	2019	2020	2019	2020
	%		%	
Verarbeitendes Gewerbe	62	42	48	31
Baugewerbe*	45	15	36	10
Handel	51	24	28	12
Logistik	47	23	38	25
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	65	46	41	23
Gesundheits- und Sozialwesen	82	59	49	20
Sonstige Dienstleistungen	49	27	36	27
Öffentliche Verw., Organisationen ohne Erwerbszweck*	64	69	49	29
Insgesamt	58	37	41	23

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2019 und 2020. Weiterbildung im jeweils ersten Halbjahr *Der ausgewiesene Wert ist aufgrund der geringen Fallzahl in dieser Branche nur mit Einschränkungen interpretierbar.

Es besteht ein eindeutiger Zusammenhang zwischen Corona-Betroffenheit und Weiterbildungsbeteiligung (vgl. Tabelle 34).

Tabelle 34: Corona-Betroffenheit und Weiterbildungsbeteiligung

Ausmaß der negativen Betroffenheit	Betriebe	Beschäftigte
	%	%
Stark bis sehr stark negativ betroffen	31	17
Gering bis mittel negativ betroffen	34	22
Nicht betroffen	37	28
Insgesamt	37	23

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

Stark negativ betroffene Betriebe weisen die niedrigste Beteiligung auf, nicht betroffene die höchste. Der Zusammenhang zwischen Corona-Betroffenheit und Weiterbildungsbeteiligung zeigt sich auch beim Anteil der weitergebildeten Beschäftigten.

Die Corona-Pandemie hat dazu geführt, dass zahlreiche Betriebe in erhebliche wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten sind und geplante Weiterbildungsmaßnahmen absagen mussten. In anderen Fällen verhinderten die massiven Einschränkungen, wie z. B. die Kontaktverbote, die Durchführung geplanter Kurse und Seminare. Insgesamt musste mehr als jeder dritte Bremer Betrieb geplante Weiterbildungsmaßnahmen absagen (westdeutsche Großstädte: 32 %, Deutschland insgesamt: 34 %). Besonders betroffen war das Gesundheits- und Sozialwesen. In mehr als zwei Drittel der Betriebe und Einrichtungen dieses Bereichs konnten Beschäftigte geplante Weiterbildungen nicht in Anspruch nehmen. Insgesamt war rund ein Fünftel (21 %) aller im Gesundheits- und Sozialwesen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen betroffen (vgl. Tabelle 35).

Tabelle 35: Absage geplanter Weiterbildungsmaßnahmen wegen der Corona-Pandemie nach Branchen

Branche	Betriebe mit Absage von Weiterbildungsmaßnahmen	Betroffene Personen	
		Anteil an Beschäftigten in den Betrieben mit Absage	Anteil an Beschäftigten insgesamt
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	45	8	6
Baugewerbe*	27	21	10
Handel	34	19	14
- dar. Einzelhandel	34	19	14
Logistik	14	8	2
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	38	18	8
Gesundheits- und Sozialwesen	69	25	21
Sonstige Dienstleistungen	26	18	12
- dar. Hotel- und Gaststättengewerbe	11	15	6
Öffentl. Verw., Org. ohne Erwerbszweck*	57	14	13
Insgesamt	37	17	11

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020 *Die ausgewiesenen Werte sind aufgrund der geringen Fallzahl in dieser Branche nur mit Einschränkungen interpretierbar.

Die folgende Tabelle 36 zeigt die Ergebnisse für die vier, hier ausgewiesenen Betriebsgrößenklassen. Größere Betriebe berichteten häufiger von Absagen geplanter Veranstaltungen oder Teilnahmen. Der Anteil der Beschäftigten, die von diesen Absagen betroffen waren, ist bei den kleineren Betrieben allerdings deutlich höher. Von den Absagen war fast die Hälfte (46 %) der Beschäftigten in Kleinstbetrieben, die eine Weiterbildungsmaßnahme absolvieren wollten, berührt. Bei den Großbetrieben war der Anteil mit 10 % deutlich kleiner. Im Umkehrschluss heißt dies: Trotz der Corona-Pandemie konnte die Mehrheit der Beschäftigten in Großbetrieben an geplanten Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen, wenn auch möglicherweise in einer anderen Form als ursprünglich geplant (z. B. Online-Seminare

statt Präsenzunterricht).

Tabelle 36: Absage geplanter Weiterbildungsmaßnahmen wegen der Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen

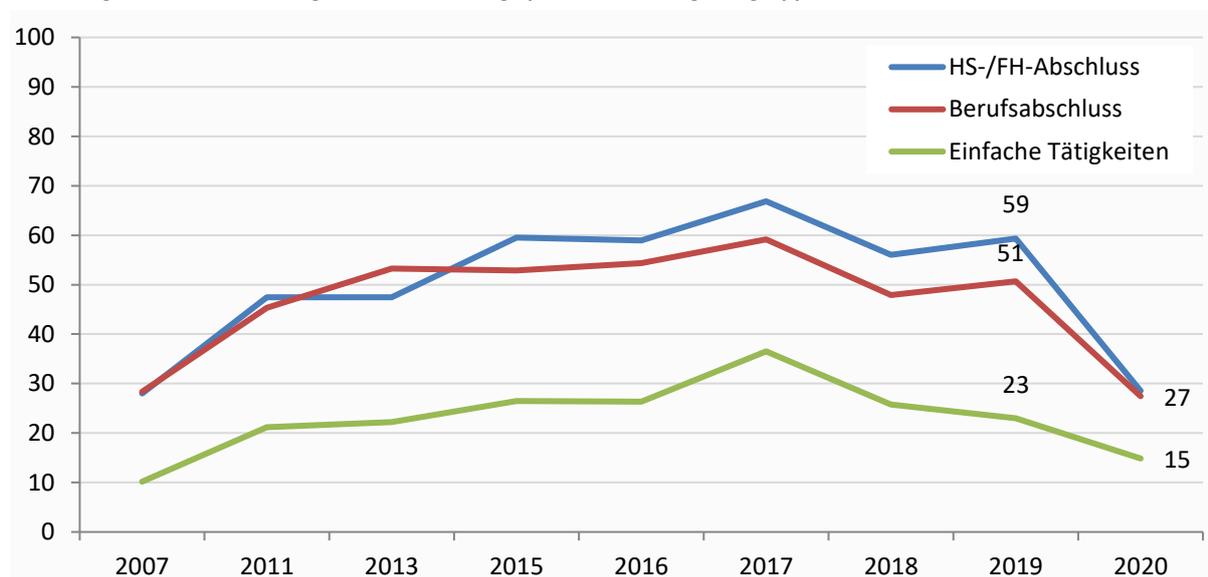
Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Absage von Weiterbildungsmaßnahmen	Betroffene Personen	
		Anteil an Beschäftigten in den Betrieben mit Absage	Anteil an Beschäftigten insgesamt
	%	%	%
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	27	46	16
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	47	28	13
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	74	15	12
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	70	10	7
Insgesamt	37	17	11

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

Mit der Größe eines Betriebes nehmen offensichtlich die Möglichkeiten zu, flexibel auf die geänderten Rahmenbedingungen zu reagieren und alternative Wege der Wissensvermittlung zu nutzen.

Mit dem drastisch eingebrochenen Weiterbildungsengagement der Betriebe sind die Weiterbildungsquoten aller Beschäftigtengruppen gesunken (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2007 bis 2020

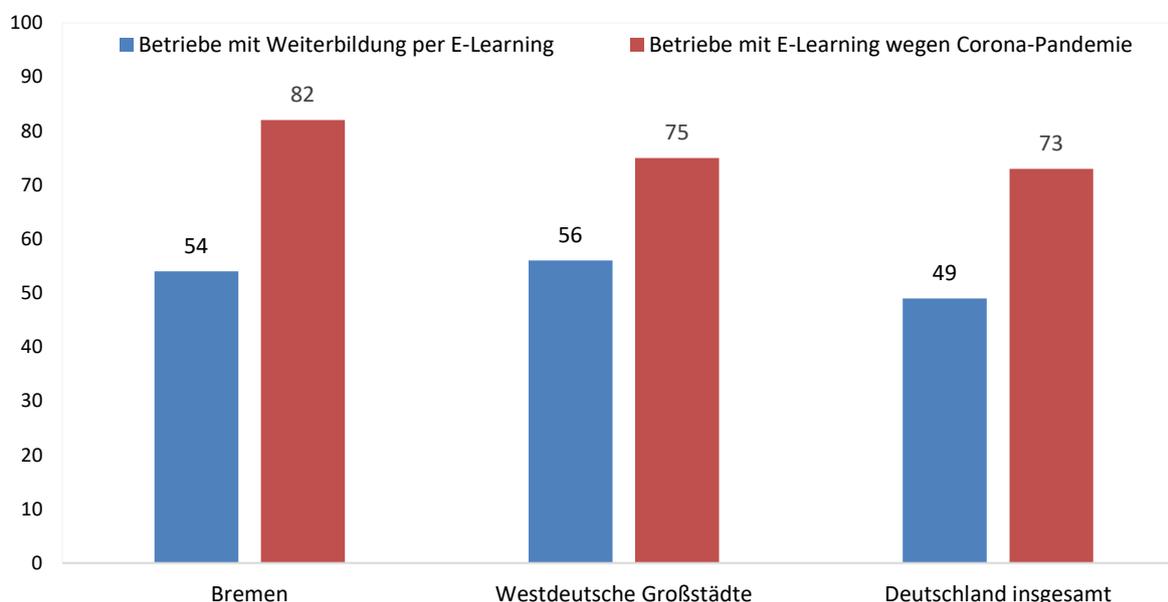
Am stärksten fiel der Rückgang bei den Beschäftigten aus, die Tätigkeiten ausüben, welche eine akademische Ausbildung voraussetzen. Die Zahl der weitergebildeten Beschäftigten war nur noch halb so groß wie im Jahr vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie. Bei den Beschäftigten auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte fiel der Einbruch nicht ganz so stark

aus. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Weiterbildungsquote dieser Beschäftigtengruppe gewöhnlich weit unter dem Niveau der anderen beiden Gruppen liegt. Die seit Jahren bestehenden Unterschiede in der Partizipation an betrieblich unterstützter Weiterbildung zwischen qualifizierten Beschäftigten einerseits und solchen ohne Qualifikationen andererseits sind im Zuge der Corona-Krise nicht wesentlich kleiner geworden.

6.5 E-Learning und Corona-Pandemie

Wenn Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund von Kontaktbeschränkungen nicht stattfinden können, besteht eine Alternative darin, die Qualifizierung via E-Learning oder in einer anderen alternativen Lernform durchzuführen. Die mit der Corona-Pandemie verbundenen Einschränkungen haben einerseits zu einem drastischen Einbruch der Weiterbildung geführt, andererseits aber offensichtlich die Nutzung von alternativen Formen der Wissensvermittlung, wie z. B. Webinaren, befördert. Von allen Bremer Betrieben mit Weiterbildung hat etwas mehr als die Hälfte (54 %) E-Learning-Formate genutzt. Von diesen Nutzern von E-Learning-Formaten haben wiederum mehr als drei Viertel (82 %) angegeben, dass sie E-Learning wegen der Corona-Krise genutzt haben (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29: Weiterbildung per E-Learning Betroffenheit von der Corona-Pandemie in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

Bei der Nutzung von E-Learning bei der Weiterbildung sowie den Gründen für deren Nutzung bestehen keine wesentlichen Unterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben (vgl. Tabelle 37).

Tabelle 37: Weiterbildung per E-Learning nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Weiterbildung	Betriebe mit Weiterbildung per E-Learning	E-Learning wegen Corona-Pandemie
	%	%	%
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	25	52	82
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	52	53	83
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	70	62	79
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	98	53	74
Insgesamt	37	54	82

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

Im Hinblick auf die einzelnen Branchen bestehen Unterschiede, welche vor allem damit zusammenhängen dürften, dass nicht alle Wissensinhalte gleichermaßen per E-Learning vermittelt werden können, sondern zum Teil die Präsenz der Teilnehmenden voraussetzen (vgl. Tabelle 38).

Tabelle 38: Weiterbildung per E-Learning nach Branchen

Branche	Betriebe mit Weiterbildung	Betriebe mit Weiterbildung per E-Learning	E-Learning wegen Corona-Pandemie
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	42	41	70
Baugewerbe*	15	31	55
Handel	24	40	84
- dar. Einzelhandel	20	34	80
Logistik	23	63	83
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	46	65	78
Gesundheits- und Sozialwesen	59	43	96
Sonstige Dienstleistungen	27	49	82
- dar. Hotel- und Gaststättengewerbe	14	41	91
Öffentliche Verw., Org. ohne Erwerbszweck*	69	70	84
Insgesamt	37	54	82

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020 *Die ausgewiesenen Werte sind aufgrund der geringen Fallzahl in dieser Branche nur mit Einschränkungen interpretierbar.

Fazit: Aufgrund der Corona-Pandemie konnten Betriebe ihre Lehrstellen nur unter erschwerten Bedingungen besetzen, unter anderem, weil Vorstellungsgespräche oder Praktika nicht wie gewohnt stattfinden konnten und auch Ausbildungsmessen abgesagt oder virtuell organisiert werden mussten. Das Ausbildungsengagement der Betriebe war dennoch vergleichsweise hoch, wie die Daten der Befragung für das erste „Corona-Jahr“ gezeigt haben. Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie haben sich allerdings die Chancen für junge Frauen

und Männer, im Anschluss an ihre Ausbildung in eine Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb zu wechseln, verschlechtert. Die Corona-Pandemie führte auch zu einer drastischen Reduzierung des betrieblichen Weiterbildungsengagements. Zahlreiche Betriebe gerieten in erhebliche wirtschaftliche Schwierigkeiten und mussten aus Kostengründen geplante Weiterbildungsmaßnahmen absagen. In anderen Fällen verhinderten die massiven Einschränkungen, wie z. B. die Kontaktverbote, die Durchführung geplanter Kurse und Seminare. Die mit der Corona-Pandemie verbundenen Einschränkungen haben einerseits zu einem Einbruch der Weiterbildung geführt, andererseits aber die Nutzung von alternativen Formen der Wissensvermittlung, wie z. B. Webinaren, befördert. Die Krise wirkte somit als Katalysator für eine stärkere Nutzung von sogenannten E-Learning-Formaten.

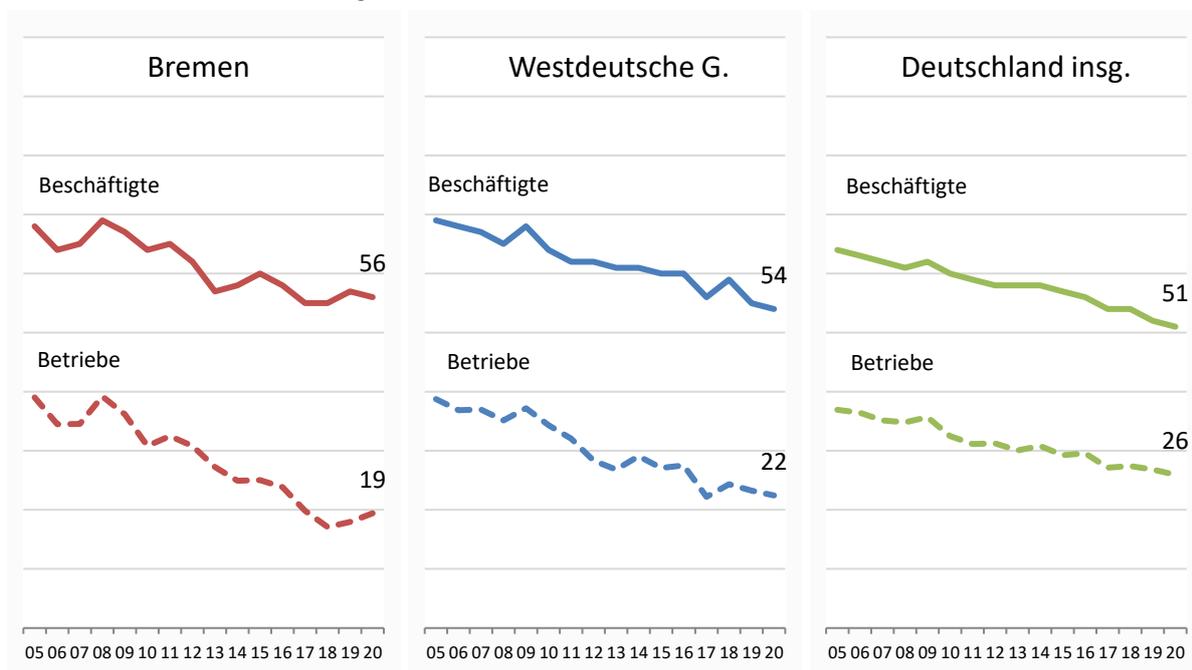
7 ENTWICKLUNG DER TARIFBINDUNG

Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen ist von der sozialpartnerschaftlichen Kooperation zwischen Arbeitgebern sowie Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen geprägt. Auf betrieblicher Ebene wird die Sozialpartnerschaft durch die Betriebsräte (bzw. Personalräte im Öffentlichen Dienst) als Interessenvertretungen der Arbeitnehmerseite realisiert. Auf überbetrieblicher Ebene verhandeln Arbeitgeber und Gewerkschaften über betriebsübergreifende Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen, die in Tarifverträgen festgeschrieben werden.

7.1 Tarifbindung

In den letzten Jahren ist die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Bremen immer weiter zurückgegangen. Im Jahr 2005 war noch deutlich mehr als jeder dritte Bremer Betrieb (39 %) tarifgebunden. In den nachfolgenden Jahren hat sich dieser Anteil halbiert: Gegenwärtig sind nur noch 19 % der Betriebe durch einen Flächen- oder Haustarifvertrag gebunden. In diesen tarifgebundenen Betrieben arbeiten 56 % aller Bremer Beschäftigten (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30: Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2005 bis 2020

Die tendenziell abnehmende Tarifbindung ist keine Bremer Besonderheit, sondern bundesweit zu beobachten. Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen sind in Bremen jedoch anteilig nach wie vor mehr Beschäftigte tarifgebunden als in westdeutschen Großstädten und

in Deutschland insgesamt.

Tarifgebundene Betriebe unterscheiden sich von nicht tarifgebundenen Betrieben in bestimmten Merkmalen. Ein wesentliches Merkmal ist die Betriebsgröße: Je größer ein Betrieb ist, umso wahrscheinlicher ist er tarifgebunden (vgl. Tabelle 39).

Tabelle 39: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	10	13
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	28	31
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	54	55
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	85	91
Insgesamt	19	56

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

Der Einfluss der Betriebsgröße auf die Tarifbindung erklärt auch, warum die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen mit 56 % deutlich höher ausfällt als ihre rein betriebliche Reichweite (19 %).

Ein weiterer Einflussfaktor ist das Betriebsalter. Ältere Betriebe sind tendenziell eher tarifgebunden als jüngere Betriebe (vgl. Tabelle 40).

Tabelle 40: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsalter

Gründungsjahr	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
vor 1990	31	69
1990 bis 1999	15	48
2000 bis 2009	20	42
ab 2010	9	26
Insgesamt	19	56

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

Fast jeder dritte Betrieb in Bremen, der vor 1990 gegründet wurde, ist tarifgebunden. In diesen Betrieben mit Tarifbindung sind rund zwei Drittel (69 %) der Beschäftigten tätig. Bei den Betrieben, die in den Folgejahren gegründet wurden, nimmt die Tarifbindung signifikant ab. Von den Betrieben, die erst seit 2010 existieren, sind nur 9 % tarifgebunden. In diesen Betrieben mit Tarifbindung ist rund ein Viertel (26 %) aller in jungen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen tätig. Für die Mehrheit der Beschäftigten in älteren Betrieben ist eine Tarifbindung somit der Normalfall, für die Beschäftigten in Betrieben, die

erst wenige Jahre am Markt sind, dagegen die Ausnahme.²⁶ Bei der Tarifbindung bestehen auch erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen der Bremer Wirtschaft. Die Spanne reicht von 5 bis 48 % bei den Betrieben und von 40 bis 83 % bei den Beschäftigten (vgl. Tabelle 41).

Tabelle 41: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	25	60
Baugewerbe*	45	65
Handel	12	42
- dar. Einzelhandel	12	45
Logistik	5	70
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	11	40
Gesundheits- und Sozialwesen	26	57
Sonstige Dienstleistungen	23	55
- dar. Hotel- und Gaststättengewerbe	17	56
Öffentliche Verw., Organisationen ohne Erwerbszweck*	48	83
Insgesamt	19	56

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020. *Die ausgewiesenen Werte sind aufgrund der geringen Fallzahl in dieser Branche nur mit Einschränkungen interpretierbar.

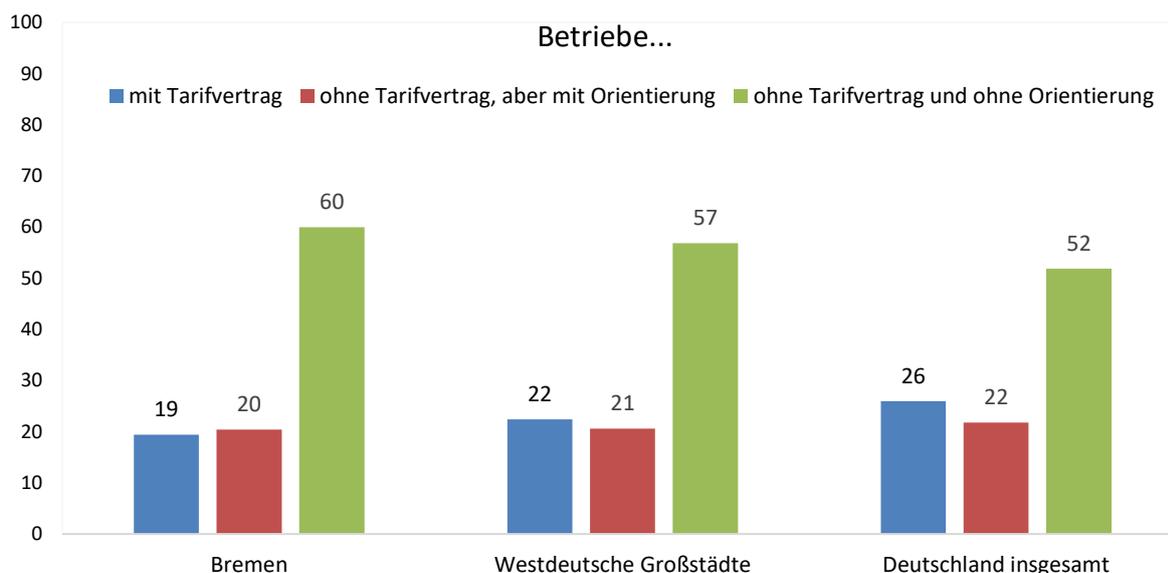
In der Logistikbranche, hierzu zählen Betriebe aus den Bereichen Personen- und Güterumschlag (z. B. Personen- und Güterbeförderung, Post-, Kurier- und Expressdienste, Lager- und Hafenwirtschaft), sind lediglich 5 % der Betriebe tarifgebunden. Die Branche ist geprägt durch eine hohe Zahl von Kleinst- und Kleinbetrieben auf der einen und einer demgegenüber vergleichsweise kleinen Zahl von Großbetrieben mit mehreren hundert oder tausend Beschäftigten auf der anderen Seite. Aufgrund der Tarifstärke der größeren Betriebe in dieser Branche wird ein deutlich höherer Anteil von Beschäftigten von den Tarifverträgen erreicht. Die Tarifbindung erstreckt auf mehr als zwei Drittel (70 %) der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, womit die Beschäftigtenreichweite der Tarifverträge deutlich über dem Durchschnitt der Bremer Wirtschaft insgesamt liegt. Zu den Branchen mit einer unterdurchschnittlichen Tarifreichweite – bezogen auf Beschäftigte - gehören der Handel (42 %) und die Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen (40 %).

²⁶ Der aufgezeigte Zusammenhang zwischen Betriebsalter und Tarifbindung hängt wiederum eng mit der Betriebsgröße zusammen, denn ältere Betriebe haben in der Regel mehr Beschäftigte als jüngere Betriebe, und größere Betriebe sind mit höherer Wahrscheinlichkeit tarifgebunden als kleinere (vgl. z. B. Kohaut, S.; Ellguth, P.: Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden. IAB-Kurzbericht 16/2008. Nürnberg, 2008).

7.2 Orientierung an Tarifverträgen

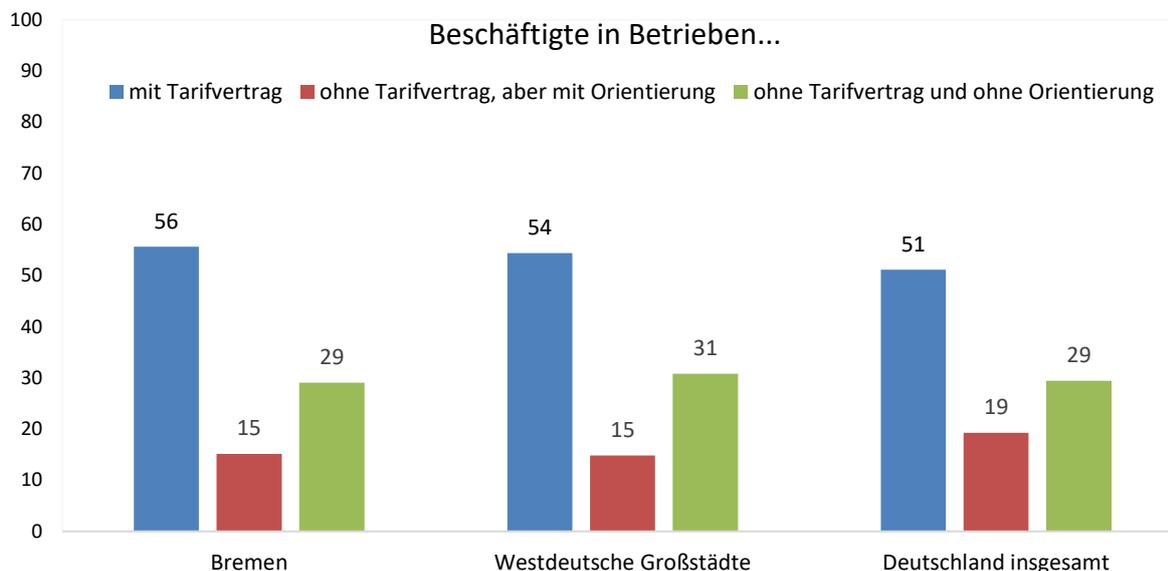
Die Mehrzahl der Bremer Betriebe - 81 % aller Betriebe – ist nicht an einen Tarifvertrag gebunden. Von diesen nicht tarifgebundenen Betrieben gab aber jeder vierte (25 %) an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Dies entspricht einem Anteil von 20 % - bezogen auf alle Betriebe in Bremen. Die restlichen 60 % der Betriebe sind weder tarifgebunden, noch orientieren sie sich an Branchentarifverträgen. In anderen Regionen ist eine grundsätzlich ähnliche Verteilung zu beobachten: Betriebe ohne Tarifbindung und ohne Orientierung an einem Tarifvertrag bilden überall die größte Gruppe. Es bestehen aber Unterschiede bezüglich der konkreten Anteile von tarifgebundenen Betrieben einerseits und nicht tarifgebundenen Betrieben ohne Orientierung andererseits zwischen Bremen und den anderen Regionen. Nahezu identisch sind demgegenüber die jeweiligen Anteile von nicht tarifgebundenen Betrieben mit Tariforientierung (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Tarifbindung und Tariforientierung von Betrieben in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

In Bezug auf die Beschäftigtenreichweite der Tarifbindung sowie der Tariforientierung ergibt sich eine ähnliche Verteilung zwischen den Vergleichsregionen. Mehr als ein Viertel (29 %) der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Bremen – genau wie in Deutschland insgesamt – ist in einem Betrieb tätig, der weder tarifgebunden ist, noch sich an einem geltenden Tarifvertrag orientiert (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32: Tarifbindung und Tariforientierung von Beschäftigten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

Je größer ein nicht tarifgebundener Betrieb ist, umso größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass er sich an einem Tarifvertrag orientiert. Dieser Zusammenhang gilt allerdings nicht für Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten. Wenn Betriebe dieser Größenklasse nicht tarifgebunden sind, dann orientieren sie sich in der Regel auch nicht an Flächen- bzw. Branchentarifverträgen (vgl. Tabelle 42).

Tabelle 42: Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe ohne Tarifvertrag	davon: mit Orientierung an Tarifverträgen	
		Anteil an allen Betrieben ohne Tarifbindung	Anteil an allen Betrieben
	%	%	%
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	90	21	19
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	72	34	24
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	46	39	18
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	15	14	2
Insgesamt	81	25	20

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

In den einzelnen Branchen der Bremer Wirtschaft ist der Anteil von Betrieben mit Orientierung an Flächentarifverträgen unterschiedlich groß. Am höchsten ist er im Gesundheits- und Sozialwesen, wo fast drei Viertel (74 %) der Betriebe nicht tarifgebunden sind. Von diesen orientiert sich fast jeder zweite an einem Tarifvertrag. Demgegenüber gaben nur 7 % der nicht

tarifgebundenen Betriebe im Bereich der Logistik, 8 % im Hotel- und Gaststättengewerbe sowie 26 % im Einzelhandel an, sich an einem Tarifvertrag zu orientieren (vgl. Tabelle 43).

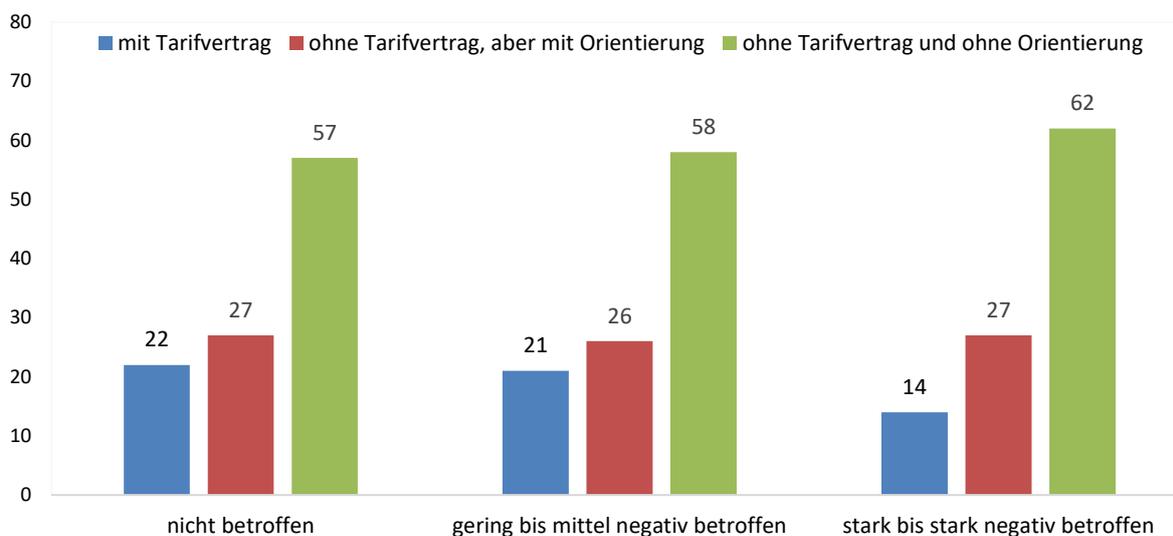
Tabelle 43: Tarifierorientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Branchen

Branche	Betriebe ohne Tarifvertrag	davon: mit Orientierung an Tarifverträgen	
		Anteil an allen Betrieben ohne Tarifbindung	Anteil an allen Betrieben
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	75	43	32
Baugewerbe*	55	29	16
Handel	88	25	22
- dar. Einzelhandel	88	26	23
Logistik	95	7	6
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	89	21	18
Gesundheits- und Sozialwesen	74	47	35
Sonstige Dienstleistungen	77	21	16
- dar. Hotel- und Gaststättengewerbe	83	8	7
Öffentliche Verw., Org. ohne Erwerbszweck*	52	46	23
Insgesamt	81	25	20

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020. *Die ausgewiesenen Werte sind aufgrund der geringen Fallzahl in dieser Branche nur mit Einschränkungen interpretierbar.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass der Grad der Tarifbindung mit der Schwere der Betroffenheit von der Corona-Pandemie sinkt (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Tarifbindung und Tarifierorientierung von Betrieben in Bremen nach der Betroffenheit von der Corona-Pandemie



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

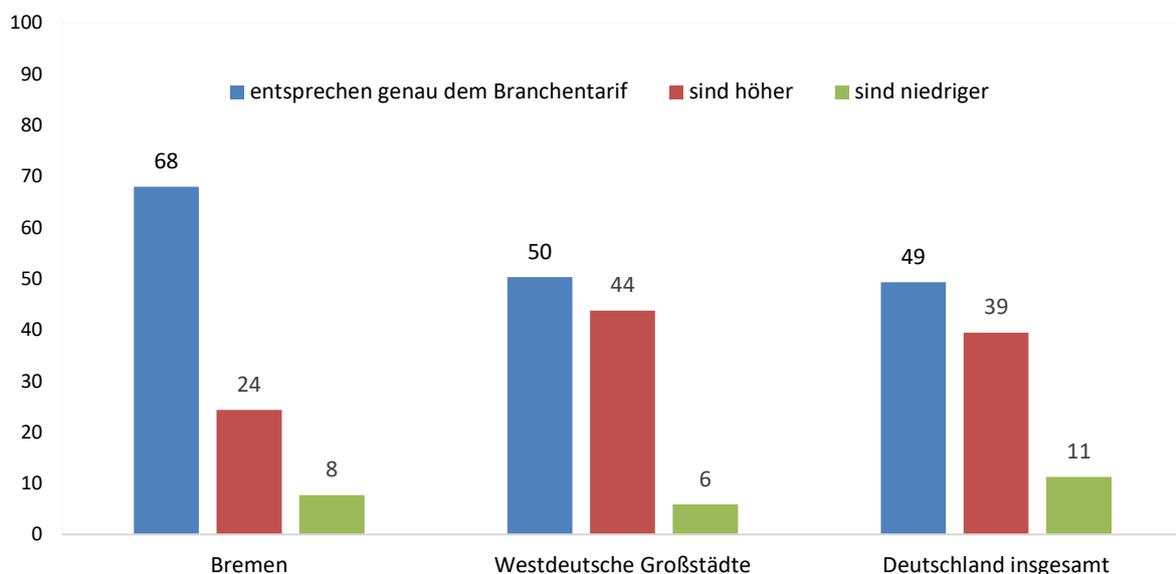
Von den nicht betroffenen sowie den gering bis mittel betroffenen Betrieben sind 22 bzw. 21 % tarifgebunden, in der Gruppe der stark bis sehr stark betroffenen Betriebe nur 14 %. Beschäftigte in Betrieben, die besonders stark von der Corona-Pandemie und den Eindämmungsmaßnahmen betroffen waren, sind somit am wenigsten durch Tarifverträge geschützt. Dies ist insofern relevant, als in vielen Tarifverträgen Regelungen enthalten sind, wonach das Kurzarbeitergeld aufgestockt wird. Die Krise erhöht somit tendenziell die Heterogenität der Arbeits- und Einkommensbedingungen der Beschäftigten in der bremischen Wirtschaft.

Orientierungsbereiche: Löhne und Gehälter, Wochenarbeitszeiten

Die nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betriebe wurden danach gefragt, ob die einzelnen Regelungen exakt übernommen wurden oder von diesen nach oben oder unten abgewichen wird. Im Einzelnen wurde nach der Höhe von Löhnen und Gehältern sowie der Dauer der Wochenarbeitszeit gefragt.

In rund zwei Drittel (68 %) der nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betriebe entsprechen die vereinbarten Löhne und Gehälter genau dem Branchentarif. In rund jedem vierten Bremer Betrieb mit Tariforientierung (24 %) liegen diese über den Tariflöhnen (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Höhe der gezahlten Löhne/Gehälter in nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betrieben in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

In westdeutschen Großstädten wie auch in Deutschland insgesamt werden Tariflöhne häufiger als in Bremen eher zur Bestimmung einer Lohnuntergrenze genutzt. So zahlen 44 % der

Betriebe mit Orientierung in westdeutschen Großstädten sowie 39 % in Deutschland insgesamt. Löhne, die über den Tariflöhnen liegen. Betriebe, die Löhne unterhalb der Tariflöhne zahlen, sind in allen Regionen in der Minderheit.

Das generelle Muster zeigt sich in allen Branchen der Bremer Wirtschaft. Wenn Betriebe sich an Tarifverträgen orientieren, dann zahlt die Mehrheit überwiegend ähnliche Löhne und Gehälter (vgl. Tabelle 44).

Tabelle 44: Höhe der gezahlten Löhne/Gehälter in nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betrieben nach ausgewählten Branchen

Branche	Betriebe ohne Tarifvertrag, aber mit Orientierung an Tarifverträgen	Gezahlte Löhne/Gehälter (im Durchschnitt) ...		
		entsprechen genau dem Branchentarif	sind höher	sind niedriger
	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	32	69	15	16
Handel	22	70	24	6
- dar. Einzelhandel	23	71	21	8
Logistik	6	72	27	1
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	18	79	18	4
Gesundheits- und Sozialwesen	35	59	26	15
Sonstige Dienstleistungen	16	67	24	9
- dar. Hotel- und Gaststättengewerbe	7	34	65	1
Insgesamt	20	68	24	8

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

Im Hinblick auf den Einfluss der Betriebsgröße ergibt sich folgendes Bild: In kleineren Betrieben entsprechen die Löhne und Gehälter in der Mehrheit der Fälle einem Tarifvertrag (vgl. Tabelle 45).

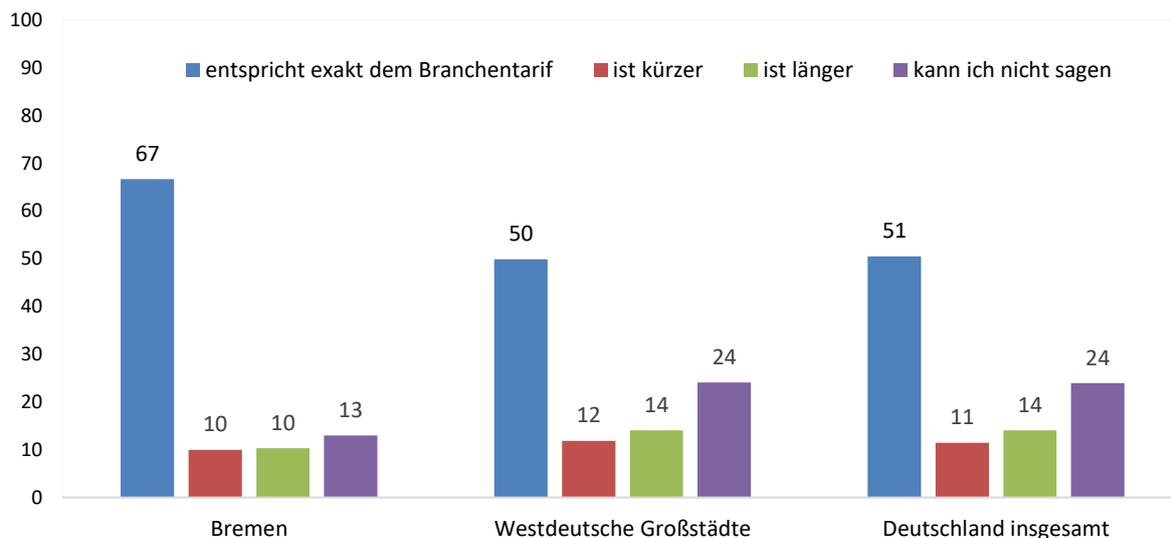
Tabelle 45: Höhe der gezahlten Löhne/Gehälter in nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betrieben nach ausgewählten Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe ohne Tarifvertrag, aber mit Orientierung an Tarifverträgen	Gezahlte Löhne/Gehälter (im Durchschnitt) ...		
		entsprechen genau dem Branchentarif	sind höher	sind niedriger
	%	%	%	%
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	19	73	22	4
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	24	60	28	12
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	18	60	24	16
Insgesamt	20	68	24	8

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

Die nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betriebe wurden auch danach gefragt, wie es sich mit der durchschnittlich vereinbarten Wochenarbeitszeit verhält. In 67 % der Fälle entspricht die durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit exakt dem Branchentarif, in 10 % ist sie kürzer, in 10 % ist sie länger. Die übrigen 13 % der Befragten konnten hierzu keine Auskunft geben, da ihnen zwar die Löhne des Tarifvertrags, nicht aber die dort geltenden Wochenarbeitszeiten bekannt waren (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Wochenarbeitszeit in nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betrieben in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

Je kleiner ein Betrieb ist, umso eher entsprechen die Wochenarbeitszeiten einem Tarifvertrag. Mit der Größe nehmen jedoch die Kenntnisse über die Inhalte von Tarifverträgen zu. Fast alle nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betriebe mit mindestens 50 Beschäftigten konnten einschätzen, ob die Wochenarbeitszeit in ihrem Unternehmen dem Tarifvertrag entspricht, kürzer oder länger ist. In Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten waren zahlreiche Befragte hierzu nicht in der Lage (vgl. Tabelle 46).

Tabelle 46: Wochenarbeitszeit in nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betrieben nach ausgewählten Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Wochenarbeitszeit ist...			
	identisch	kürzer	länger	Kann ich nicht sagen
	%	%	%	%
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	68	13	6	13
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	65	5	15	14
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	58	10	23	8
Insgesamt	67	10	10	13

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

Die folgende Tabelle 47 zeigt die Ergebnisse für die einzelnen Branchen. In nahezu allen Branchen gab eine Mehrheit der Befragten an, dass die durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit in ihrem Betrieb mit den Regelungen des Branchentarifvertrags identisch ist.

Tabelle 47: Wochenarbeitszeit in nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betrieben nach ausgewählten Branchen (2020)

Branche	Wochenarbeitszeit ist...			
	identisch	kürzer	länger	Kann ich nicht sagen
	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	55	4	22	20
Baugewerbe*	55	22	19	4
Handel	69	12	5	14
- dar. Einzelhandel	74	17	1	7
Logistik	73	0	6	21
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	78	1	10	11
Gesundheits- und Sozialwesen	69	8	6	17
Sonstige Dienstleistungen	59	18	14	10
- dar. Hotel- und Gaststättengewerbe	63	2	29	6
Insgesamt	67	10	10	13

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020. *Die ausgewiesenen Werte sind aufgrund der geringen Fallzahl in dieser Branche nur mit Einschränkungen interpretierbar.

In etwas mehr als drei Vierteln der betreffenden Betriebe gilt die Orientierung für alle Beschäftigten. Dieses Muster ist in fast allen Branchen zu beobachten (vgl. Tabelle 48).

Tabelle 48: Beschäftigtenreichweite der Orientierung an Löhnen und Gehältern eines Branchentarifvertrags nach ausgewählten Branchen

Branche	Betriebe ohne Tarifvertrag, aber mit Orientierung an Tarifverträgen	Orientierung bezieht sich auf...		
		alle Beschäftigten ohne Ausnahme	den weitaus größten Teil der Beschäftigten	bestimmte Gruppen bzw. einzelne Beschäftigte
		%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	32	81	18	1
Handel	22	87	9	4
- dar. Einzelhandel	23	86	8	5
Logistik	6	89	0	11
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	18	78	17	5
Gesundheits- und Sozialwesen	35	86	13	1
Sonstige Dienstleistungen	16	92	8	0
- dar. Hotel- und Gaststättengewerbe	7	94	4	2
Insgesamt	20	81	16	3

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

Die folgende Tabelle 49 zeigt den Einfluss der Betriebsgröße auf die Reichweite der Orientierung.

Tabelle 49: Beschäftigtenreichweite der Orientierung an Löhnen und Gehältern eines Branchentarifvertrags nach ausgewählten Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe ohne Tarifvertrag, aber mit Orientierung an Tarifverträgen	Orientierung bezieht sich auf...		
		alle Beschäftigten ohne Ausnahme	den weitaus größten Teil der Beschäftigten	bestimmte Gruppen bzw. einzelne Beschäftigte
	%	%	%	%
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	19	94	3	3
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	24	66	31	3
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	18	48	48	4
Insgesamt	20	81	16	3

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

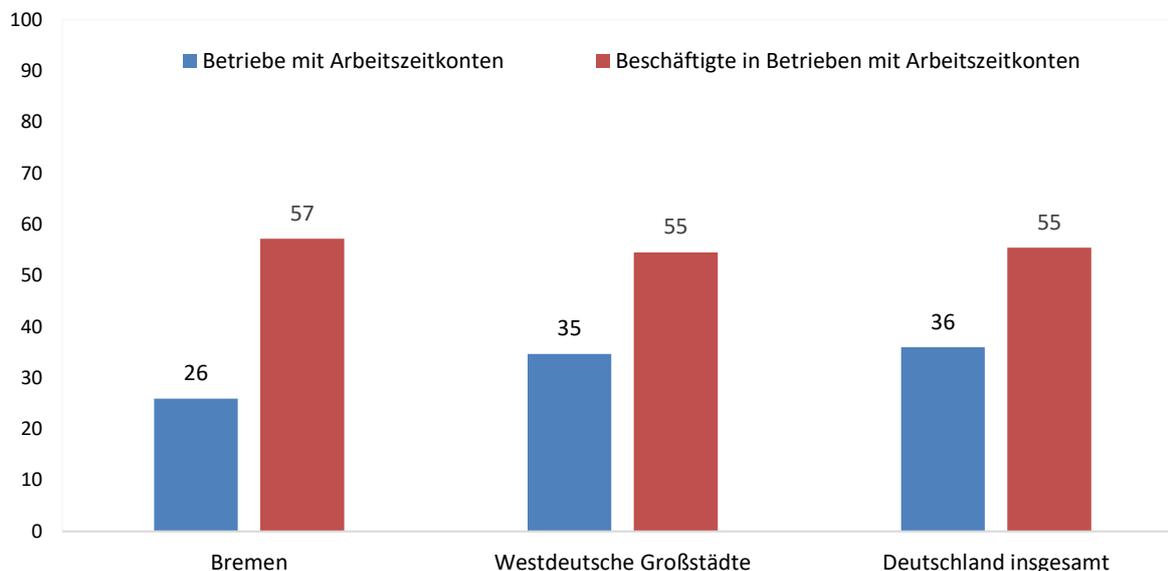
Je kleiner ein Betrieb ist, umso größer ist die Beschäftigtenreichweite. Bei 94 % der nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten) erstreckt sich die Orientierung auf die gesamte Belegschaft. Mit zunehmender Größe wird dieser Anteil immer kleiner.

7.3 Arbeitszeitkonten

Die aktuelle Corona-Krise hat zu drastischen 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 damals vor allem Arbeitszeitkonten (siehe auch Kapitel 3.2). Dass der befürchtete Abbau von Beschäftigung ausblieb und ein Anstieg der Arbeitslosigkeit in der damaligen Krise vermieden werden konnte, kann auch auf den Einsatz dieser Instrumente zurückgeführt werden.²⁷

Der aktuellen Befragung zufolge gibt es solche Konten mittlerweile in etwas mehr als jedem vierten Betrieb in Bremen. Der Anteil von Betrieben mit Arbeitszeitkonten in Bremen liegt damit zwar deutlich unter dem Niveau der Vergleichsregionen. Die Beschäftigtenreichweite ist jedoch in Bremen etwas höher (vgl. Abbildung 36).

²⁷ Vgl. Zapf, I.; Brehm, W.: Flexibilität in der Wirtschaftskrise. Arbeitszeitkonten haben sich bewährt. IAB Kurzbericht 22/2010.

Abbildung 36: Betriebe und Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

Da die Wahrscheinlichkeit für das Vorhandensein solcher Instrumente mit der Betriebsgröße steigt, erstreckt sich die Reichweite auf einen deutlich höheren Anteil von Beschäftigten. Während gerade einmal 13 % der zahlreichen Bremer Kleinstbetriebe Arbeitszeitkonten nutzen, gibt es dieses Instrument in über 60 % der Mittelbetriebe und in nahezu allen Großbetrieben (vgl. Tabelle 50).

Tabelle 50: Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe (mit)...		
	Regelungen zu Arbeitszeitkonten	geplanten Arbeitszeitkonten	ohne Regelungen zu Arbeitszeitkonten
	%	%	%
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	13	2	85
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	42	2	56
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	61	7	32
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	95	0	5
Insgesamt	26	2	72

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020

In den einzelnen Bereichen der bremischen Wirtschaft sind Arbeitszeitkonten unterschiedlich stark verbreitet (vgl. Tabelle 51).

Tabelle 51: Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Branchen

Branche	Betriebe (mit)...		
	Regelungen zu Arbeitszeitkonten	geplanten Arbeitszeitkonten	ohne Regelungen zu Arbeitszeitkonten
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	55	0	45
Baugewerbe*	26	0	74
Handel	21	1	79
- dar. Einzelhandel	22	0	78
Logistik	17	0	83
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	22	3	75
Gesundheits- und Sozialwesen	32	4	64
Sonstige Dienstleistungen	22	3	75
- dar. Hotel- und Gaststättengewerbe	10	1	88
Öffentliche Verw., Org. ohne Erwerbszweck*	35	0	65
Insgesamt	26	2	72

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2020. *Die ausgewiesenen Werte sind aufgrund der geringen Fallzahl in dieser Branche nur mit Einschränkungen interpretierbar.

In den von der aktuellen Corona-Krise stark betroffenen Branchen sind solche Instrumente bislang wenig verbreitet: In 21 % der Betriebe im Einzelhandel und in 10 % der Betriebe im Hotel- und Gaststättengewerbe gibt es Arbeitszeitkonten – gegenüber 55 % im Verarbeitenden Gewerbe.

Fazit: Im Jahr des Ausbruchs der Corona-Pandemie ist die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen weiter zurückgegangen. Während die Löhne und Gehälter der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in größeren Betrieben in der Regel von Firmen- oder Flächentarifverträgen bestimmt werden, unterliegen die Beschäftigten in den zahlreichen Kleinstbetrieben in der Regel keinerlei tariflichen Regelungen. Die Befragung hat gezeigt, dass die Beschäftigten in Betrieben, die besonders stark von der Krise betroffen sind (z. B. Einzelhandel, Hotel- und Gaststättengewerbe), 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 Bremer Wirtschaft. Wenn mehr als drei Viertel der Bremer Betriebe formal nicht tarifgebunden sind, heißt dies allerdings nicht zwangsläufig, dass in diesen Betrieben prekäre Verdienste gezahlt werden. Eine nicht unerhebliche Zahl nicht tarifgebundener Betriebe zieht Flächentarifverträge als Maßstab bei der Festlegung von Löhnen und Gehältern heran. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass die Mehrheit der Betriebe mit Tariforientierung vergleichbare Löhne zahlt.

GLOSSAR

Ausbildungsbetrieb

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

Auszubildende

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

Beschäftigte

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als „Beschäftigte“ alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht-sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Als Beschäftigte werden also auch 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 automatisierten Meldeverfahren zur Sozialversicherung teilnehmen können, benötigen sie eine Betriebsnummer. Diese wird durch den Betriebsnummernservice der Bundesagentur für Arbeit vergeben und ist das Kriterium für die Abgrenzung eines Betriebes im Sinne des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung.

Dienstleistungen

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

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

Fachkräfte

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

Weiterbildung

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als „Weiterbildung“ alle inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen, für deren Teilnahme Arbeitskräfte freigestellt 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, Simone Prick, Monika Putzing, (SÖSTRA)

Datenerhebung: Kantar Public Deutschland GmbH

Redaktionsschluss: 31.08.2021