



Europäische Union  
Investition in Bremens Zukunft  
Europäischer Sozialfonds  
im Land Bremen

Der Senator für Wirtschaft,  
Arbeit und Häfen



Freie  
Hansestadt  
Bremen

# IAB-Betriebspanel B r e m e n

Ergebnisse der Befragung 2016

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







## INHALTSVERZEICHNIS

<b>IN ALLER KÜRZE.....</b>	<b>5</b>
<b>1 EINFÜHRUNG.....</b>	<b>9</b>
<b>2 DATENBASIS.....</b>	<b>11</b>
<b>3 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG.....</b>	<b>15</b>
<b>4 BEDEUTUNG VON AUTOMATISIERUNGS- UND DIGITALISIERUNGSTECHNOLOGIEN .....</b>	<b>19</b>
4.1 Auseinandersetzung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien.....	19
4.2 Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien ...	22
4.3 Grad der Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien.....	26
<b>5 FACHKRÄFTEBEDARF .....</b>	<b>34</b>
<b>6 BESCHÄFTIGUNG VON AUSLÄNDISCHEN ARBEITSKRÄFTEN UND INTEGRATIONSMASSNAHMEN.....</b>	<b>42</b>
6.1 Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften.....	43
6.2 Betriebliche Massnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften .....	48
<b>7 EINSTELLUNGSBEREITSCHAFT GEGENÜBER LANGZEITARBEITSLSEN BEWERBERN .....</b>	<b>54</b>
<b>8 ANONYMISIERTE BEWERBUNGSVERFAHREN .....</b>	<b>60</b>
<b>9 BETRIEBLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG .....</b>	<b>63</b>
9.1 Ausbildung.....	63
9.2 Weiterbildung .....	68
<b>10 FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN .....</b>	<b>73</b>
10.1 Merkmale der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern.....	73
10.2 Frauen in Führungspositionen.....	77
<b>11 TARIFBINDUNG, LÖHNE UND GEHÄLTER .....</b>	<b>85</b>
11.1 Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung.....	85
11.2 Löhne und Gehälter .....	91
<b>12 INVESTITIONEN, UMSATZ UND ERTRAGSLAGE .....</b>	<b>95</b>

## ANHANG

**TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS**

Tabelle 1:	Struktur der Betriebe nach Branche und Betriebsgrößenklasse.....	13
Tabelle 2:	Intensität der Auseinandersetzung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Branchen .....	21
Tabelle 3:	Intensität der Auseinandersetzung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Betriebsgrößenklassen .....	22
Tabelle 4:	Einschätzung des Potenzials von modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Branchen .....	24
Tabelle 5:	Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Betriebsgrößenklassen .....	24
Tabelle 6:	Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach der Intensität der Auseinandersetzung mit dem Thema.	25
Tabelle 7:	Beurteilung der Ausstattung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien.....	27
Tabelle 8:	Bewertung des Potenzials und Beurteilung der Ausstattung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien .....	28
Tabelle 9:	Beschäftigungsstruktur der Betriebe und Intensität der Beschäftigung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien .....	30
Tabelle 10:	Beschäftigungsstruktur der Betriebe und Einschätzung des Potenzials moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien.....	31
Tabelle 11:	Beschäftigungsstruktur der Betriebe und Ausstattung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien.....	31
Tabelle 12:	Fachkräfteeinstellungen pro Betrieb.....	38
Tabelle 13:	Besetzungserfolg nach Betriebsgrößenklassen .....	40
Tabelle 14:	Entwicklung der Nichtbesetzungsquote nach Betriebsgrößenklassen.....	41
Tabelle 15:	Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften nach Branchen .....	43
Tabelle 16:	Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften nach Ausländeranteil in den Betrieben.....	44
Tabelle 17:	Tätigkeiten von ausländischen Arbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen 47	
Tabelle 18:	Betriebe mit Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen.....	49
Tabelle 19:	Betriebliche Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften nach ausgewählten Branchen .....	50
Tabelle 20:	Betriebliche Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	51
Tabelle 21:	Einstellungsbereitschaft der Betriebe gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerbern nach Branchen .....	56
Tabelle 22:	Einstellungsbereitschaft der Betriebe gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerbern nach Betriebsgrößenklassen .....	57
Tabelle 23:	Voraussetzungen - neben der erforderlichen Eignung - für die Berücksichtigung langzeitarbeitsloser Bewerber bei Stellenbesetzungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	58
Tabelle 24:	Einstellungsbereitschaft der Betriebe gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerbern nach der Tätigkeitsstruktur der Beschäftigten .....	59
Tabelle 25:	Anwendung anonymisierter Bewerbungsverfahren nach Betriebsgrößenklassen.....	61
Tabelle 26:	Anwendung anonymisierter Bewerbungsverfahren nach Branchen.....	62

Tabelle 27:	Ausbildungsvoraussetzungen und Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen.....	64
Tabelle 28:	Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden nach Betriebsgrößenklassen.....	65
Tabelle 29:	Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen nach Betriebsgrößenklassen.....	67
Tabelle 30:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen	70
Tabelle 31:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen .....	71
Tabelle 32:	Weiterbildung verschiedener Beschäftigtengruppen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	71
Tabelle 33:	Beschäftigung von Frauen und Männern nach Branchen .....	74
Tabelle 34:	Beschäftigung von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen .....	74
Tabelle 35:	Beschäftigung von Frauen und Männern nach ausgeübter Tätigkeit .....	76
Tabelle 36:	Frauenanteil an den Beschäftigten und an den Führungskräften auf der obersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen .....	80
Tabelle 37:	Anzahl der Führungskräfte auf der obersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen .....	81
Tabelle 38:	Betriebsstruktur nach dem Geschlecht der Führungskräfte auf der obersten Führungsebene nach Branchen .....	82
Tabelle 39:	Betriebsstruktur nach dem Geschlecht der Führungskräfte auf der obersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen.....	82
Tabelle 40:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen	86
Tabelle 41:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen .....	86
Tabelle 42:	Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Branchen.....	88
Tabelle 43:	Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen.....	88
Tabelle 44:	Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- oder Personalrat nach Betriebsgrößenklassen.....	90
Tabelle 45:	Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- oder Personalrat nach Branchen....	91
Tabelle 46:	Bruttodurchschnittsverdienste nach Branchen.....	93
Tabelle 47:	Bruttodurchschnittsverdienste nach Betriebsgrößenklassen .....	93
Abbildung 1:	Entwicklung von und Gesamtbeschäftigung und Teilzeitbeschäftigung .....	15
Abbildung 2:	Beschäftigungsaussichten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	17
Abbildung 3:	Intensität der Auseinandersetzung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	20
Abbildung 4:	Einschätzung des Potenzials von modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	23
Abbildung 5:	Beurteilung der Ausstattung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	27
Abbildung 6:	Digitalisierung und bisherige Beschäftigungsentwicklung .....	29
Abbildung 7:	Digitalisierung und erwartete Beschäftigungsentwicklung.....	30
Abbildung 8:	Digitalisierung und Weiterbildung .....	32

Abbildung 9: Struktur der Beschäftigten nach Tätigkeitsanforderungen in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	34
Abbildung 10: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten nach Tätigkeitsanforderungen .....	35
Abbildung 11: Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	36
Abbildung 12: Beschäftigungsanteil und Anteil am Fachkräftebedarf nach Branchen .....	37
Abbildung 13: Entwicklung der Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen .....	39
Abbildung 14: Struktur der Arbeitsplätze der Beschäftigten insgesamt sowie der ausländischen Arbeitskräfte .....	46
Abbildung 15: Einstellungsbereitschaft der Betriebe gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerbern in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	55
Abbildung 16: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	63
Abbildung 17: Entwicklung des Erfolgs bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	66
Abbildung 18: Entwicklung der Übernahmequote in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	68
Abbildung 19: Betriebe und Beschäftigten mit Weiterbildung in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	69
Abbildung 20: Entwicklung des Frauenanteils an den Führungskräften auf der obersten Führungsebene in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	78
Abbildung 21: Frauenanteil an den Beschäftigten und an den Führungskräften auf der obersten Führungsebene nach Branchen.....	79
Abbildung 22: Betriebsstruktur nach dem Geschlecht der Führungskräfte auf der obersten Führungsebene in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	81
Abbildung 23: Entwicklung der Tarifbindung in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	85
Abbildung 24: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- oder Personalrat .....	89
Abbildung 25: Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	92
Abbildung 26: Betriebe mit Investitionen in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	95
Abbildung 27: Umsatzerwartungen nach der Einschätzung des Potenzials moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien.....	97



## IN ALLER KÜRZE

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2016 fand diese Befragung zum 21. Mal statt. Für Auswertungen liegen Befragungsdaten von insgesamt rund 15,3 Tsd. Betrieben vor, darunter 845 Betriebe aus Bremen.<sup>1</sup>

### **Beschäftigungswachstum setzt sich fort; Beschäftigungsaussichten überwiegend positiv**

In Bremen hat sich das Beschäftigungswachstum auch im letzten Jahr fortgesetzt. Die Zahl der Beschäftigten ist im letzten Jahr um rund 2 bis 3 % auf nunmehr rund 400 Tsd. sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer gestiegen.

Mit der anhaltend positiven Beschäftigungsentwicklung seit Mitte der 2000er Jahre hat Teilzeitbeschäftigung stark an Bedeutung gewonnen. Die Zahl dieser Beschäftigungsverhältnisse hat sich verdoppelt und ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung ist von 9 % auf mittlerweile 16 % gestiegen (westdeutsche Großstädte: von 10 auf 17 %, Bundesdurchschnitt: von 8 auf 17 %).

Die bisherige positive Beschäftigungsentwicklung wird sich aller Voraussicht nach fortsetzen und zwar in fast allen Bereichen der Wirtschaft. Mögliche Risiken können sich aus den eher ungünstigen Erwartungen eines kleinen Teils der größeren Betriebe ergeben.

### **Mehrheit der bremischen Betriebe setzt sich mit den Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinander**

Das Thema „Digitalisierung“ ist bei den meisten Betrieben „angekommen“. Fast zwei Drittel der bremischen Betriebe haben sich bereits mit den Möglichkeiten, moderne Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien einzusetzen, beschäftigt. Ebenso viele sehen Potenziale für den Einsatz solcher Technologien im eigenen Betrieb. Demgegenüber hat sich fast ein Drittel damit überhaupt noch nicht beschäftigt und sieht auch kein Potenzial in der Anwendung solcher Technologien. 19 % der bremischen Betriebe sind bereits gut mit entsprechenden Technologien ausgestattet. Eine demgegenüber schlechte Ausstattung weisen 35 % auf.

Größere Betriebe führen das Feld an: Das betrifft nicht nur die Auseinandersetzung mit der Thematik, sondern auch die Ausstattung mit solchen Technologien. Bei kleineren Betrieben ist das Thema noch nicht überall präsent; auch bei der Ausstattung liegen sie deutlich hinter den größeren Konkurrenten.

### **„Digitale Vorreiter“ mit überdurchschnittlich positiver Beschäftigungsentwicklung und hohem Weiterbildungsengagement**

Die „digitalen Vorreiter“, d. h. Betriebe mit intensiver Auseinandersetzung mit dem Thema, positiver Potenzialbeurteilung und guter Ausstattung, weisen eine überdurchschnittlich positive Beschäftigungsentwicklung auf und erwarten auch eine deutlich günstigere Entwicklung für die kommenden Monate als der Durchschnitt der bremischen Wirtschaft. Die Technologieführer erweisen sich außerdem als besonders

---

<sup>1</sup> Im Folgenden ist mit Bremen stets das Bundesland Freie Hansestadt Bremen gemeint.

weiterbildungsaktiv. Das betrifft sowohl die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe als auch die Weiterbildungsquote der Beschäftigten.

### **Bedarf der bremischen Wirtschaft an Fachkräften weiter gestiegen; Anteil der unbesetzten Stellen ebenfalls**

Rund drei Viertel aller Arbeitsplätze in Bremen erfordern mittlerweile eine berufliche oder akademische Ausbildung. Der Bedarf der bremischen Betriebe an solchen Fachkräften ist weiter gestiegen und lag im Jahr 2016 zum vierten Mal in Folge über dem Vergleichswert des jeweiligen Vorjahres. Die jüngste Steigerung fiel deutlich stärker aus als in den drei Jahren davor. Bei mehr als einem Drittel der Betriebe mit Fachkräftebedarf blieb bzw. blieben mehrere Stellen unbesetzt. Damit war ein größerer Teil der Betriebe betroffen als im Vorjahreszeitraum. Insgesamt konnte fast jede dritte Stelle für Fachkräfte nicht besetzt werden. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil unbesetzter an allen zu besetzenden Fachkräftestellen um fünf Prozentpunkte gestiegen.

### **Jeder 10. bremische Betrieb mit Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften**

Etwa jeder 10. Betrieb in Bremen, und damit ähnlich viele wie in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt, bietet eine oder mehrere Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften an oder hatte zum Zeitpunkt der Befragung solche geplant. Während in weniger als 10 % der Kleinstbetriebe entsprechende Maßnahmen vorhanden oder geplant sind, gibt es diese in jedem dritten Großbetrieb.

Mehr als die Hälfte der Betriebe mit Maßnahmen stellt Praktikums- und Traineeplätze für ausländische Arbeitskräfte bereit. Weitere 17 % hatten dies zum Zeitpunkt der Befragung geplant. Dies sind zusammen fast drei Viertel aller Betriebe, die eine oder mehrere Unterstützungsmaßnahmen anbieten – bzw. rund 9 % aller Betriebe in Bremen. Ausbildungsplätze für ausländische Arbeitskräfte werden von fast einem Drittel der bremischen Betriebe mit Angeboten zur Verfügung gestellt. Dies entspricht einem Anteil von 4 % bezogen auf alle Betriebe in Bremen.

### **Grundsätzlich hohe Bereitschaft der Betriebe, auch langzeitarbeitslose Bewerber bei der Besetzung von freien Stellen zu berücksichtigen**

Rund 90 % der bremischen Betriebe würden unter bestimmten Voraussetzungen – und sofern die fachliche Eignung vorhanden ist – auch langzeitarbeitslose Bewerber bei der Besetzung von freien Stellen berücksichtigen. Die bremische Wirtschaft ist damit prinzipiell aufgeschlossener gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerbern als Betriebe in anderen Regionen. 10 % der Betriebe in Bremen sind dagegen prinzipiell nicht bereit, Langzeitarbeitslose bei der Besetzung von freien Stellen in Betracht zu ziehen. Von diesen Betrieben haben knapp 60 % grundsätzliche Bedenken und 40 % berücksichtigen diese nicht, weil sie in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen gemacht haben.

### **Anwendung anonymisierter Bewerbungsverfahren derzeit noch die Ausnahme**

In der bremischen Wirtschaft sind anonymisierte Bewerbungsverfahren derzeit, genau wie in anderen Regionen, wenig verbreitet. Lediglich 2% der befragten Betriebe gaben an, dass sie solche Bewerbungsverfahren anwenden (westdeutsche Großstädte: 1 %, Bundesdurchschnitt: 2 %). Die Wahrscheinlichkeit der Anwendung solcher Verfahren steigt

mit der Größe der Betriebe. Aber auch bei Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten liegt der Anteil der Anwender solcher Verfahrenen unter 10 %.

### **Ausbildungsbeteiligung der Betriebe weiter gestiegen; mehr unbesetzte Ausbildungsplätze**

In Bremen sind rund 55 % der Betriebe eigenen Angaben zufolge ausbildungsberechtigt (westdeutsche Großstädte: 49 %, Bundesdurchschnitt: 54 %). Von diesen bildeten 55 % aus. Im Vergleich zum vorangegangenen Befragungsjahr haben sich damit anteilig etwas mehr Betriebe an der Ausbildung beteiligt. Für das zurückliegende Ausbildungsjahr 2015/2016 hatte mehr als jeder vierte ausbildungsberechtigte Betrieb beabsichtigt, einen oder mehrere Ausbildungsplätze zu besetzen. In 16 % der Betriebe mit einem Ausbildungsangebot konnte mindestens ein Ausbildungsplatz nicht besetzt werden. Insgesamt fand sich für etwas mehr als 10 % der zu besetzenden Ausbildungsstellen kein passender Bewerber. Trotz des leichten Anstiegs fiel der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen in Bremen nur rund halb so groß aus wie im Bundesdurchschnitt.

### **Weiterbildungsaktivitäten der bremischen Wirtschaft höher als in anderen Regionen**

Im ersten Halbjahr 2016 hat etwas mehr als die Hälfte der bremischen Betriebe Beschäftigten durch eine Kostenübernahme oder eine Freistellung von der Arbeit die Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme ermöglicht. Damit bewegte sich die Weiterbildungsbeteiligung auf dem Niveau des vorangegangenen Beobachtungsjahres. Der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten betrug 45 % und lag damit geringfügig über dem Vorjahreswert. In Bremen liegen die Weiterbildungsquoten sowohl von Männern als auch Frauen deutlich über den regionalen Vergleichswerten. Besonders hoch ist der Abstand bei Männern, deren Weiterbildungsquote um mehr als 10 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt liegt. Während in anderen Regionen die Quoten zugunsten der Frauen ausfallen, werden in Bremen anteilig ähnlich viele Männer weitergebildet wie Frauen.

### **Frauenanteil auf oberster Führungsebene bleibt unverändert niedrig; Mehrheit der Betriebe nach wie vor von Männern geleitet**

In Bremen ist etwa jede vierte Führungskraft auf der obersten Führungsebene eine Frau. Dieser Wert entspricht exakt dem Niveau der letztmaligen Ermittlung vor zwei Jahren. Im Gegensatz zu Bremen ist der Anteil von Frauen an den Führungspositionen in den Vergleichsregionen leicht gestiegen. Dennoch liegen diese nur geringfügig über dem für Bremen ermittelten Anteil.

Frauen bekleiden vor allem in jenen Bereichen der Wirtschaft Führungspositionen, in denen der Anteil der Frauen an den Beschäftigten überdurchschnittlich hoch ausfällt, wie z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen. Demgegenüber sind Frauen in jenen Branchen, in denen mehr Männer als Frauen tätig sind, kaum in den obersten Führungsgremien vertreten.

Weibliche Führungskräfte auf der obersten Führungsebene gibt es nur in knapp einem Drittel der bremischen Betriebe. 18 % der Betriebe werden ausschließlich von Frauen geführt. Dem stehen mehr als zwei Drittel der bremischen Betriebe gegenüber, die ausschließlich von Männern geführt werden. Bei den übrigen 13 % der Betriebe setzt sich die oberste Führungsebene aus Männern und Frauen zusammen.

## **Tarifbindung rückläufig: anteilig weniger Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als im Vorjahr**

Etwa jeder vierte Betrieb in Bremen ist durch einen Flächen- oder Haustarifvertrag tarifvertraglich gebunden. Der Anteil tarifgebundener Betriebe liegt damit um einen Prozentpunkt unter dem Vorjahreswert. Die tendenziell abnehmende Tarifbindung ist keine Besonderheit Bremens, sondern bundesweit zu beobachten. Mit der leicht rückläufigen betrieblichen Bindung ist auch der Anteil der Arbeitnehmer, die tarifvertraglichen Regelungen unterliegen, wieder gesunken. Mit aktuell 58 % liegt der Anteil um rund zwei Prozentpunkte unter dem Vorjahreswert.

Jeder dritte nicht tarifgebundene Betrieb orientiert sich bei der Festlegung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag. Dies ist – bezogen auf alle Betriebe in Bremen – rund ein Viertel. Insgesamt zahlt damit die Hälfte aller bremischen Betriebe nach Tarifvertrag oder orientiert sich daran. In diesen Betrieben sind zusammen rund drei Viertel aller Beschäftigten tätig

In 8 % der bremischen Betriebe gibt es einen Betriebs- oder Personalrat. Von allen Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten (rund zwei Drittel aller Betriebe in Bremen mit 96 % der Beschäftigten) haben 13 % einen Betriebs- oder Personalrat. Einen Personal- oder Betriebsrat gibt es in nennenswertem Umfang erst in Betrieben ab 50 Beschäftigten. Bei Betrieben mit weniger Beschäftigten beschränkt sich das Vorhandensein solcher Gremien auf eine kleine Minderheit.

# 1 EINFÜHRUNG

Mit den jüngsten Daten der jährlich durchgeführten Befragung unter dem Titel „IAB-Betriebspanel Bremen“ werden auf repräsentativer Basis Ergebnisse zu aktuellen arbeitspolitischen Fragestellungen präsentiert. Im Folgenden ist mit Bremen stets das Bundesland Freie Hansestadt Bremen gemeint. Da es sich um eine Befragung von Arbeitgebern handelt, wird mit den Daten der Befragung schwerpunktmäßig die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes repräsentiert. Mit der jährlichen Befragung soll in erster Linie ein Beitrag zur Beantwortung von Fragen geleistet werden, die sich im Kern um folgende Aspekte drehen: Welche Gestalt hat Arbeit heute (im Hinblick auf Ort der Erstellung, des Umfangs, der Entlohnung, der Stabilität)? Welche Anforderungen werden an die Arbeitskräfte gestellt (Qualifikation)? Hat einfache Arbeit eine Zukunft, sprich: welche Chancen haben Ungelernte? Welche neuen (Beschäftigungs-)Trends sind erkennbar? Wo setzen sich bisherige Entwicklungen fort, wo sind Brüche erkennbar? In welchen Bereichen entstehen Arbeitsplätze, wo verschwinden sie? Welche Möglichkeiten haben die Sozialpartner auf die Gestaltung der Arbeits- und Einkommensbedingungen der Arbeitnehmer einzuwirken?

Die mit dem IAB-Betriebspanel Bremen gewonnenen, empirischen Ergebnisse ergänzen damit die Informationsbasis, die von anderen, vorwiegend die Angebotsseite des Arbeitsmarktes berücksichtigenden Datenquellen zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus ist das IAB-Betriebspanel Bremen wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe beschränken. So umfasst das IAB-Betriebspanel Bremen auch Betriebe mit weniger als 10 Mitarbeitern, sofern diese mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. In Bremen sind dies mehr als 60 % aller Betriebe. Ein weiterer Vorteil dieser jährlich durchgeführten Arbeitgeberbefragung besteht darin, dass diese parallel in allen Bundesländern durchgeführt wird und infolgedessen regional beobachtete Entwicklungen übergreifend verglichen, eingeordnet und bewertet werden können.

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels präsentiert. Hierzu gehören die jährlich erhobenen Angaben zum Umfang und zur Qualität von Beschäftigung (Kapitel 3), zur Entwicklung der betrieblichen Nachfrage nach Fachkräften sowie dem Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 5), ebenso wie die Befunde zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung (Kapitel 9) zur Entwicklung der Tarifbindung (Kapitel 11) sowie zu Investitionen, Umsatz und Ertragslage (Kapitel 12). Diese werden ergänzt um aktuelle Daten zur Beteiligung von Frauen an Führungspositionen, welche im zweijährigen Rhythmus erhoben werden (Kapitel 10). Darüber hinaus werden empirische Befunde zu neu aufgenommenen Themen dargestellt, wie z. B. betriebliche Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften (Kapitel 6), Einstellungsverhalten von Personalverantwortlichen gegenüber

langzeitarbeitslosen Bewerbern (Kapitel 7) sowie Verbreitung anonymisierter Bewerbungsverfahren (Kapitel 8). Neu aufgenommen wurden auch Fragen zur Digitalisierung. Mit diesem Thema knüpft das IAB-Betriebspanel an die breite aktuelle Debatte an, welche sich unter dem Stichwort „Arbeit 4.0“ mit der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt und deren möglichen Folgen für die Beschäftigten auseinandersetzt. Mit den Daten der aktuellen Befragung werden hierzu aktuelle Ergebnisse vorgelegt. Diese betreffen den Grad der Auseinandersetzung der Betriebe mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien, die Einschätzung des Potenzials dieser Technologien sowie den Grad der Ausstattung der Betriebe mit solchen Technologien (Kapitel 4).

## 2 DATENBASIS

Die in Form von mündlichen Interviews stattfindende Befragung bei Betriebsinhabern, Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeitern in Bremen ansässiger Betriebe erfolgte in den Monaten Juli bis Oktober 2016. Für die Befragungswelle 2016 liegen verwertbare Interviews von bundesweit rund 15,3 Tsd. Betrieben vor, darunter 845 aus Bremen. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

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

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

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

→ Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigungsstatistik der BA keine Beamten, tätigen Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen enthalten, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

(2) Im IAB-Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter tätig ist. Private Haushalte und exterritoriale Organisationen sowie Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, wie z. B. Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberufler/Soloselbstständige) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamte beschäftigt sind, werden nicht befragt.

→ Da die Beschäftigtenzahlen in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder auch Ein-Personen-Betriebe enthalten, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt geringer als die in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.



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

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

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

Die Daten des aktuellen IAB-Betriebspanels werden differenziert für einzelne Betriebsgrößenklassen dargestellt. Die 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 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
- Handel/Reparatur
- Logistik
- Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen<sup>2</sup>
- Gesundheits- und Sozialwesen
- Sonstige Dienstleistungen<sup>3</sup>
- Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck
- Restliche Bereiche<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Wach- und Sicherheitsdienste.

<sup>3</sup> Beherbergung und Gastronomie, Kunst/Unterhaltung/Erholung/Sport, sonstige personenbezogene Dienstleistungen (z. B. Wäschereien, Friseurgewerbe, Sauna), Erziehung und Unterricht.

<sup>4</sup> Land- und Forstwirtschaft/Fischerei, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, Energie- und Wasserversorgung/Abfallentsorgung.



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

**Tabelle 1: Struktur der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen**

Branche	Betriebe mit... Beschäftigten				
	1 bis 9	10 bis 49	50 bis 249	ab 250	Insgesamt
	%				
Verarbeitendes Gewerbe	3	3	1	0	7
Baugewerbe	5	2	0	0	7
Handel/Reparatur	13	6	1	0	20
Logistik	3	3	0	1	7
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	18	7	2	1	28
Gesundheits- und Sozialwesen	6	4	1	0	11
Sonstige Dienstleistungen	10	5	1	0	16
Öffentliche Verw./Org. ohne Erwerbszweck	2	1	0	0	3
Restliche Bereiche	1	0	0	0	1
<b>Insgesamt</b>	<b>61</b>	<b>31</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016. Hochgerechnete Werte der Stichprobe auf Basis der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Der Wert 0 bedeutet weniger als 1 %, jedoch mehr als nichts.

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.<sup>5</sup> Auf letztere Vergleichsgruppe entfallen hochgerechnet rund ein Viertel aller westdeutschen Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Durch diese Regionalvergleiche können Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Ländern bzw. Regionen deutlich gemacht und damit Anhaltspunkte für die Gestaltung von lokaler Arbeitsmarkt und Wirtschaftspolitik gewonnen werden.

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

<sup>5</sup> 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 so genannten regionalen Kerne in Westdeutschland mit 500.000 und mehr Einwohnern verwendet (GKBIK10). Die Gesamtheit dieser Kerne wird folgend als „westdeutsche Großstädte“ bezeichnet.

erfolgte in zwei Schritten: Zunächst wurden die befragten Betriebe entsprechend der realen Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen gewichtet, d. h. für jeden Betrieb wurde ein Hochrechnungsfaktor berechnet. Die sich so ergebende, hochgerechnete Stichprobe entspricht der Gesamtzahl aller Betriebe in Bremen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis (Soll-Vorgabe).<sup>6</sup> 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.

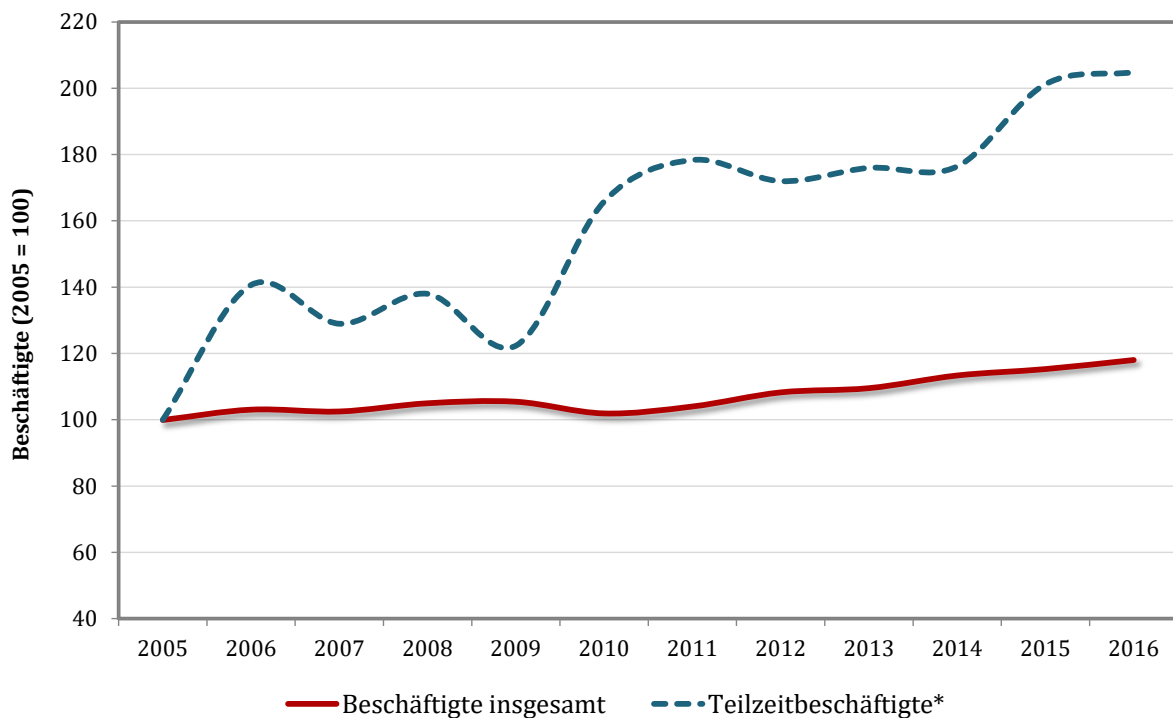
---

<sup>6</sup> Private Haushalte und extraterritoriale Organisationen sowie Betriebe, die keiner Branche zugeordnet werden können, ergeben eine Summe von bundesweit rund 36 Tsd. Betrieben. Für die Errechnung der Soll-Vorgabe, welche die Basis für die Hochrechnung der Stichprobe darstellt, werden diese Betriebe nicht berücksichtigt. Die hochgerechneten Werte im IAB-Betriebspanel liegen daher etwas unter der Gesamtzahl der Betriebe laut Bundesagentur für Arbeit (vgl. TNS Infratest Sozialforschung: IAB-Betriebspanel. Arbeitgeberbefragung 2015. Methodenbericht, München 2016).

### 3 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse ist auch im letzten Jahr gestiegen. Im Vergleich zum Vorjahr betrug der Zuwachs rund 2 %. In Bremen wurde damit mehr Beschäftigung aufgebaut als in den Vergleichsregionen. Seit Mitte der 2000er Jahre wächst die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse von Jahr zu Jahr. Diese Entwicklung wurde lediglich durch die Auswirkungen der weltweiten Finanzkrise unterbrochen. Mit der anhaltend positiven Beschäftigungsentwicklung ist die Zahl von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen<sup>7</sup> sprunghaft gestiegen. Im Verlauf der letzten 10 bis 12 Jahre hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse verdoppelt. Der Zuwachs dieser Beschäftigungsverhältnisse fiel damit deutlich stärker aus als das allgemeine Beschäftigungswachstum (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Entwicklung von und Gesamtbeschäftigung und Teilzeitbeschäftigung



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2016; \*Teilzeitbeschäftigte ohne Mini-Jobs.

Mit dem zahlenmäßigen Zuwachs ist der Anteil von sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung von lediglich 9 % Mitte der 2000er Jahre auf mittlerweile 16 % gestiegen (westdeutsche Großstädte: von 10 auf 17 %,

<sup>7</sup> Im Rahmen des vorliegenden Berichts gelten als Teilzeitbeschäftigte alle Beschäftigten, deren Arbeitszeit unter der in ihrem Betrieb vereinbarten üblichen Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte liegt. Wenn in einem Betrieb üblicherweise 40 Stunden pro Woche gearbeitet wird, dann gelten also Beschäftigte mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von beispielsweise 35 Stunden als Teilzeitbeschäftigte.

Bundesdurchschnitt: von 8 auf 17 %). Die gewachsene Bedeutung dieser Beschäftigungsform zeigt sich auch im gestiegenen Anteil von Betrieben mit Teilzeitbeschäftigten. Zu Beginn des Beschäftigungsaufschwungs Mitte der 2000er Jahre gab es in lediglich 29 % der bremischen Betriebe einen oder mehrere Teilzeitbeschäftigte. Im Verlauf der folgenden 12 Jahre ist der entsprechende Anteil auf 49 % gestiegen.<sup>8</sup>

Der enorme Anstieg der Teilzeitarbeit in den letzten Jahren ist vor allem darauf zurückzuführen, dass einzelne Bereiche des Dienstleistungssektors immer mehr an Bedeutung gewonnen haben. Exemplarisch kann hier auf das Gesundheits- und Sozialwesens verwiesen werden, wo die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse innerhalb der letzten Jahre enorm gestiegen ist. Vor rund 10 Jahren lag das Gesundheits- und Sozialwesen bei der Zahl der Beschäftigungsverhältnisse noch etwa gleichauf mit der Logistikbranche. Die Anteile beider Branchen an der Gesamtbeschäftigung betragen jeweils 10 %. Das Gesundheits- und Sozialwesen hat die Logistikbranche mittlerweile deutlich übertroffen.<sup>9</sup>

Im Gesundheits- und Sozialwesen gibt es in fast drei Viertel der Betriebe Teilzeitbeschäftigte (ohne geringfügig Beschäftigte). Von allen dort beschäftigten Arbeitskräften arbeiten mehr als ein Drittel (39 %) auf einer Teilzeitstelle, was vor allem mit dem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil in dieser Branche zusammenhängen dürfte. Zum Vergleich: In Bremen arbeiten 36 % aller beschäftigten Frauen auf einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitstelle. Im Gesundheits- und Sozialwesen beträgt der entsprechende Anteil sogar 45 %. Von allen sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen in Bremen wiederum entfallen 80 % auf Frauen.<sup>10</sup> Bei männlichen Beschäftigten ist Teilzeitarbeit nach wie vor wenig verbreitet. Dies erklärt auch die vergleichsweise geringen Anteile solcher Beschäftigungsverhältnisse in den einzelnen Branchen des Produzierenden Gewerbes. Es arbeiten zwar auch dort anteilig mehr Beschäftigte in Teilzeit als noch vor einigen Jahren. So hat sich z. B. im Verarbeitenden Gewerbe der Anteil von Teilzeitstellen verdoppelt. Die erfolgten Veränderungen sind aufgrund des geringen Ausgangsniveaus allerdings kaum sichtbar (2009: 3%, 2016: 6 %).

Die starke Zunahme von sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit hängt nicht nur mit der gestiegenen Bedeutung einzelner Bereiche des Dienstleistungssektors zusammen. Hierzu haben auch strukturellen Veränderungen innerhalb dieses Sektors beigetragen. So

---

<sup>8</sup> Nach Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarktforschung der Bundesagentur für Arbeit entspricht Teilzeit mehrheitlich den Wünschen der betroffenen Arbeitnehmer in Deutschland. Bei der Interpretation der Werte ist zu berücksichtigen, dass in der betreffenden Untersuchung nicht zwischen sozialversicherungspflichtiger Teilzeit und Mini-Jobs unterschieden wurde (vgl. Wanger, S; Weber, E.: Erwerbspotenziale von Arbeitslosen und Erwerbstätigen. Das Stundenvolumen bringt zusätzliche Information, IAB-Kurzbericht 8/2016. Nürnberg 2016).

<sup>9</sup> Eine Übersicht über die Entwicklung der Betriebs- und Beschäftigtenanteile nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt findet sich im Anhang.

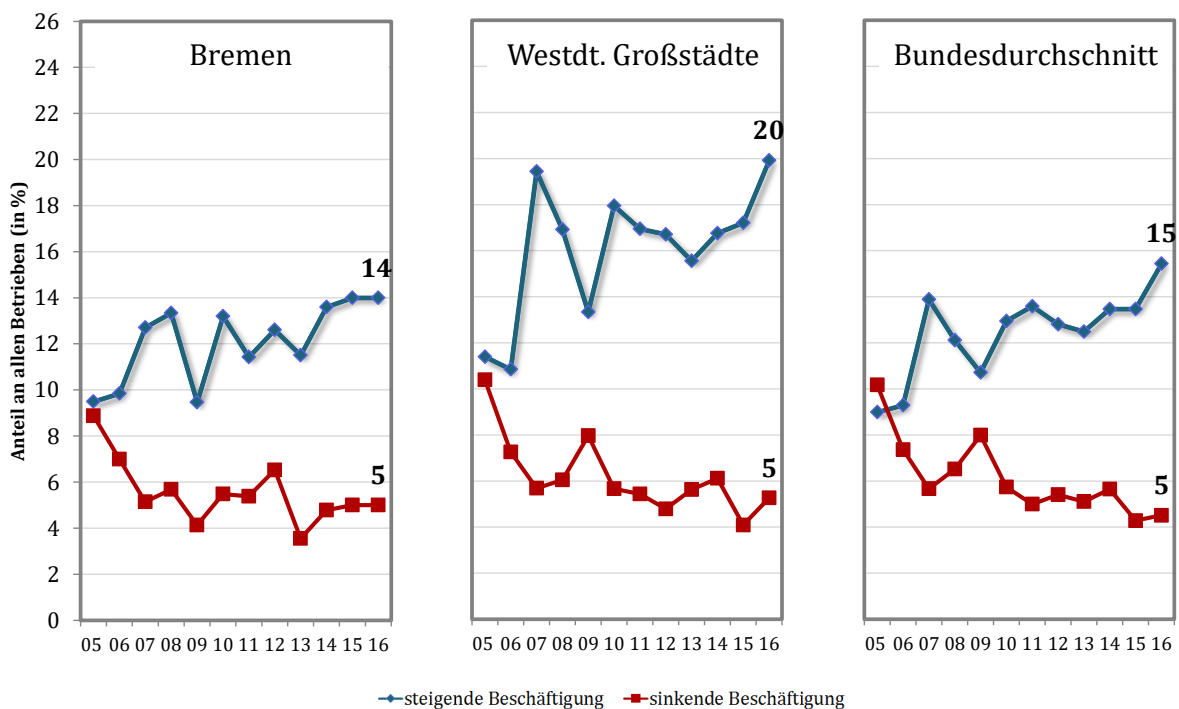
<sup>10</sup> Im Durchschnitt westdeutscher Großstädte arbeiten 34 % aller Frauen auf einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitstelle (Bundesdurchschnitt: 36 %). Von allen sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen entfallen im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte 80 % auf Frauen (Bundesdurchschnitt: 82 %).

arbeiten auch im Dienstleistungssektor deutlich mehr Arbeitskräfte auf einer Teilzeitstelle als noch vor einigen Jahren. Im Gesundheits- und Sozialwesen ist der Anteil von Teilzeitbeschäftigten beispielsweise innerhalb der letzten acht Jahre um fast 10 Prozentpunkte gestiegen. Der Dienstleistungssektor hat somit nicht nur quantitativ an Bedeutung gewonnen, indem ein erheblicher Teil der neu geschaffenen Arbeitsverhältnisse in diesem Bereich entstanden ist. Da im Vergleich zu früheren Jahren offenbar vorrangig Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse entstanden sind, hat sich zugleich die Struktur der Beschäftigungsverhältnisse innerhalb des Dienstleistungssektors gewandelt. Im Ergebnis dieser Entwicklungen hat sich Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung sowohl in der bremischen Wirtschaft insgesamt als auch im Dienstleistungssektor deutlich erhöht.

### Beschäftigungsaussichten

Die äußerst positive Beschäftigungsentwicklung des letzten Jahres schlägt sich in den Erwartungen der Betriebe hinsichtlich der weiteren Entwicklung nieder (vgl. Abbildung 2).

**Abbildung 2: Beschäftigungsaussichten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2016.

Rund 14 % aller Betriebe gaben an, die Zahl ihrer Beschäftigten in den kommenden Monaten steigern zu wollen. Der Anteil von Betrieben mit positiven Erwartungen war damit fast dreimal so hoch wie jener von Betrieben, die mit Personalabbau rechneten. Das Verhältnis von Betrieben mit positiven zu solchen mit negativen Aussichten in Bremen entspricht dem Bundesdurchschnitt. Im Durchschnitt westdeutscher Großstädte fielen die

Prognosen deutlich günstiger aus als in Bremen. Keine Veränderungen des Beschäftigtenbestandes erwarteten rund drei Viertel der Betriebe; 7 % konnten zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres 2016 noch nicht einschätzen, wie sich die Beschäftigung in ihrem Betrieb in den kommenden Monaten voraussichtlich entwickeln wird.

In fast allen Bereichen der bremischen Wirtschaft überwogen die positiven Einschätzungen. Am häufigsten wurden günstige Prognosen von Betrieben der Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen abgegeben. Hier geht jeder fünfte Betrieb von steigenden Beschäftigtenzahlen aus. Nur 3 % rechnen demgegenüber mit einem Abbau von Beschäftigung. Auch im Verarbeitenden Gewerbe überwiegen die positiven Stimmen. Ebenfalls fast jeder fünfte Betrieb geht von weiter steigenden Beschäftigtenzahlen aus. Demgegenüber stehen allerdings 8 %, die damit rechnen, den Beschäftigtenbestand in ihren Betrieben in den kommenden Monaten abbauen zu müssen.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei Betrachtung der betriebsgrößenspezifischen Erwartungen. Bei Kleinst-, Klein- und Mittelbetrieben gab es jeweils deutlich mehr Betriebe mit positiven Beschäftigungserwartungen als solche mit negativen. Eine Ausnahme bildet die Gruppe der Großbetriebe, also Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten. Diese stellen fast 40 % der Arbeitsplätze in der bremischen Wirtschaft. 24 % der Betriebe dieser Größenklasse planen für die kommenden Monate, die Zahl der Beschäftigten zu erhöhen. Der Anteil ist damit zwar höher als in den drei anderen Größenklassen. Allerdings rechnen mit 22 % fast genauso viele Betriebe damit, Personal abbauen zu müssen. Im Ergebnis dieser gegenläufigen Entwicklung werden sich Gewinne und Verluste vermutlich ausgleichen.

Fazit: Das Beschäftigungswachstum hat sich auch im letzten Jahr fortgesetzt. Getrieben wurde die Entwicklung vom Dienstleistungssektor, der immer mehr an Bedeutung gewinnt. Dies erklärt auch die zunehmende Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung, die sich überwiegend in diesem Bereich findet. Die bisherige positive Beschäftigungsentwicklung wird sich aller Voraussicht nach fortsetzen und zwar in fast allen Bereichen der Wirtschaft. Mögliche Risiken ergeben sich jedoch aus den eher ungünstigen Erwartungen eines kleinen Teils der größeren Betriebe.

## 4 MODERNE AUTOMATISIERUNGS- UND DIGITALISIERUNGSTECHNOLOGIEN

Mit dem zunehmenden Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien sowie der Vernetzung von Produkten, Prozessen und Anlagen bei der Herstellung von Gütern und Dienstleistungen verändern sich die Arbeitsabläufe, Arbeitsbedingungen, Arbeitsanforderungen und Tätigkeiten. Der Einsatz moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien wird derzeit in Politik und Wissenschaft intensiv diskutiert. Hierbei geht es vor allem um die möglichen Effekte auf den Umfang und die Qualität von Beschäftigung.<sup>11</sup> Das IAB-Betriebspanel knüpft an diese Debatte an und widmet sich im Rahmen der aktuellen Befragung folgenden drei Fragen: Wie intensiv haben sich die Betriebe bislang mit dem Einsatz moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandergesetzt? Welches Potenzial sehen die Betriebe, solche Technologien einzusetzen? Wie gut sind die Betriebe mit diesen Technologien bereits ausgestattet? In den folgenden Ausführungen wird dargestellt, in welchem Maße solche Technologien in den Betrieben zur Anwendung kommen. Darüber hinaus wird gezeigt werden, wodurch sich die Anwender moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien von jenen unterscheiden, die solche Technologien nicht nutzen und hierin auch keine Potenziale sehen.

### 4.1 AUSEINANDERSETZUNG MIT AUTOMATISIERUNGS- UND DIGITALISIERUNGSTECHNOLOGIEN

Das Thema „Digitalisierung“ ist bei den meisten Betrieben „angekommen“. Fast zwei Drittel der bremischen Betriebe haben sich bereits mit den Möglichkeiten, moderne Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien<sup>12</sup> einzusetzen, mehr oder weniger intensiv auseinandergesetzt. Demgegenüber hat sich fast ein Drittel damit überhaupt noch nicht beschäftigt. Weitere 6 % konnten die Frage nicht beantworten.

Der Blick auf das Antwortverhalten der Betriebe in den Vergleichsregionen zeigt ein nahezu identisches Muster. Lediglich bei den Werten an den Rändern bestehen geringfügige Unterschiede. In Bremen gaben etwas weniger Betriebe als im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte an, sich „sehr „intensiv“ mit dem Thema zu beschäftigen.

---

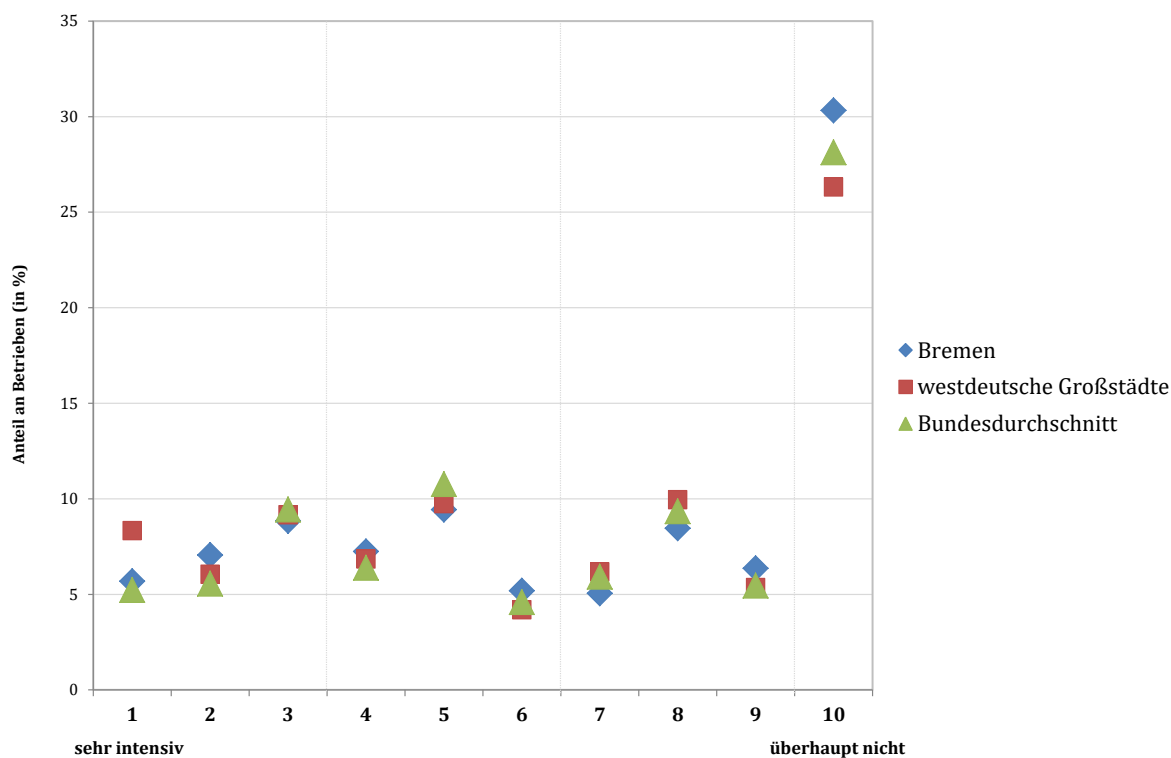
<sup>11</sup> Vgl. z. B. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Grünbuch Arbeiten 4.0. Berlin, April 2015 sowie Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Weißbuch Arbeiten 4.0. Berlin, November 2016.

<sup>12</sup> Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden unter „modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien“ jene Technologien verstanden, die in der Lage sind, die Kommunikation und Kooperation zwischen Beschäftigten, Anlagen, Logistik, Produkten und Kunden zu revolutionieren. Dazu werden unter anderem autonome Robotik, Smart Factories, „Internet der Dinge“ oder auch Analysetools mit Big Data, Cloud-Dienste oder Online-Plattformen gezählt.



Gleichzeitig haben sich in Bremen mehr Betriebe mit dem Thema überhaupt noch nicht auseinandergesetzt als in den Vergleichsregionen (vgl. Abbildung 3).<sup>13</sup>

**Abbildung 3: Intensität der Auseinandersetzung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016.

In den einzelnen Bereichen der bremischen Wirtschaft ist die Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien unterschiedlich stark vorangeschritten. Das Spektrum reicht von den beiden Bereichen Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck und Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen, wo sich jeweils mindestens drei Viertel der Betriebe mit dem Thema in unterschiedlicher Intensität beschäftigt haben, bis hin zu den Sonstigen Dienstleistungen, wo dies für weniger als die Hälfte zutrifft. Mehr als 40 % der Betriebe letzterer Branche haben sich eigenen Angaben zufolge überhaupt noch nicht mit der Frage beschäftigt, ob und wie sich solche Technologien im eigenen Unternehmen einsetzen lassen. Eine besonders intensive Auseinandersetzung mit der Thematik besteht in der Logistikbranche und in den Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen: Hier gab jeweils ein Drittel der Betriebe an, sich „stark“ mit dem Thema beschäftigt zu haben.<sup>14</sup> Im Verarbeitenden Gewerbe sind

<sup>13</sup> Die Befragten hatten die Möglichkeit, den Grad ihrer Auseinandersetzung mit dem Thema anhand einer Skala von 1 bis 10 abzustufen. Die „1“ steht für „sehr intensiv“, die „10“ für „überhaupt nicht“.

<sup>14</sup> Im Interesse einer anschaulicheren Betrachtung wurden die Antworten zusammengefasst und gruppiert (Skalenergebnisse von 1 bis 3 = „stark“, Werte von 4 bis 6 = „mittel“, Werte von 7 bis 9 = „gering“, Wert 10 = keine Beschäftigung).



Automatisierung und Digitalisierung in rund zwei Drittel der Betriebe ein Thema. Die Intensität der Beschäftigung ist hier überwiegend mittel bzw. gering. Am wenigsten haben sich bislang Betriebe der Sonstigen Dienstleistungen mit dem Thema auseinandergesetzt (vgl. Tabelle 2).

**Tabelle 2: Intensität der Auseinandersetzung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Branchen**

Branche	Intensität der Beschäftigung				überhaupt nicht	kann ich nicht sagen
	stark	mittel	gering	Summe		
	%					
Verarbeitendes Gewerbe	18	17	32	67	28	5
Baugewerbe*	10	28	23	60	35	4
Handel/Reparatur	16	22	17	55	42	3
Logistik	33	14	13	60	26	13
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	33	27	16	75	19	6
Gesundheits- und Sozialwesen	23	23	22	68	25	7
Sonstige Dienstleistungen	10	14	23	47	44	9
Öffentliche Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	23	27	32	82	8	10
<b>Insgesamt</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>64</b>	<b>30</b>	<b>6</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016. \*In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Ob und in welcher Intensität sich ein Betrieb mit den Möglichkeiten von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandersetzt, hängt neben der Branche auch mit der Betriebsgröße zusammen. In allen vier, hier ausgewiesenen Größenklassen hat sich zwar jeweils mehr als die Hälfte aller Betriebe bereits mit dem Thema mehr oder weniger intensiv beschäftigt. Mit zunehmender Betriebsgröße erhöht sich jedoch der Anteil dieser Betriebe. So haben sich „nur“ 60 % aller Kleinstbetriebe, also Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, mit dem Thema auseinandergesetzt, aber 75 % aller Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten. Lediglich 8 % der Großbetriebe haben sich mit dem Thema bislang noch gar nicht beschäftigt, aber jeder dritte Kleinstbetrieb (vgl. Tabelle 3).

**Tabelle 3: Intensität der Auseinandersetzung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Intensität der Beschäftigung				überhaupt nicht	kann ich nicht sagen
	stark	mittel	gering	Summe		
	%					
1 bis 9 Beschäftigte	17	22	21	60	35	5
10 bis 49 Beschäftigte	28	21	18	68	26	6
50 bis 249 Beschäftigte	31	22	15	69	16	15
ab 250 Beschäftigte	43	25	7	75	8	17
<b>Insgesamt</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>64</b>	<b>30</b>	<b>6</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016.

Größere Betriebe haben sich nicht nur generell bereits häufiger mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandergesetzt. Der Grad der Intensität ist zugleich höher. Der Anteil von Großbetrieben, die sich mit den Einsatzmöglichkeiten von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien „stark“ beschäftigt haben, ist mit 43 % fast doppelt so hoch wie im Durchschnitt Bremens.

## 4.2 EINSCHÄTZUNG DES POTENZIALS VON AUTOMATISIERUNGS- UND DIGITALISIERUNGSTECHNOLOGIEN

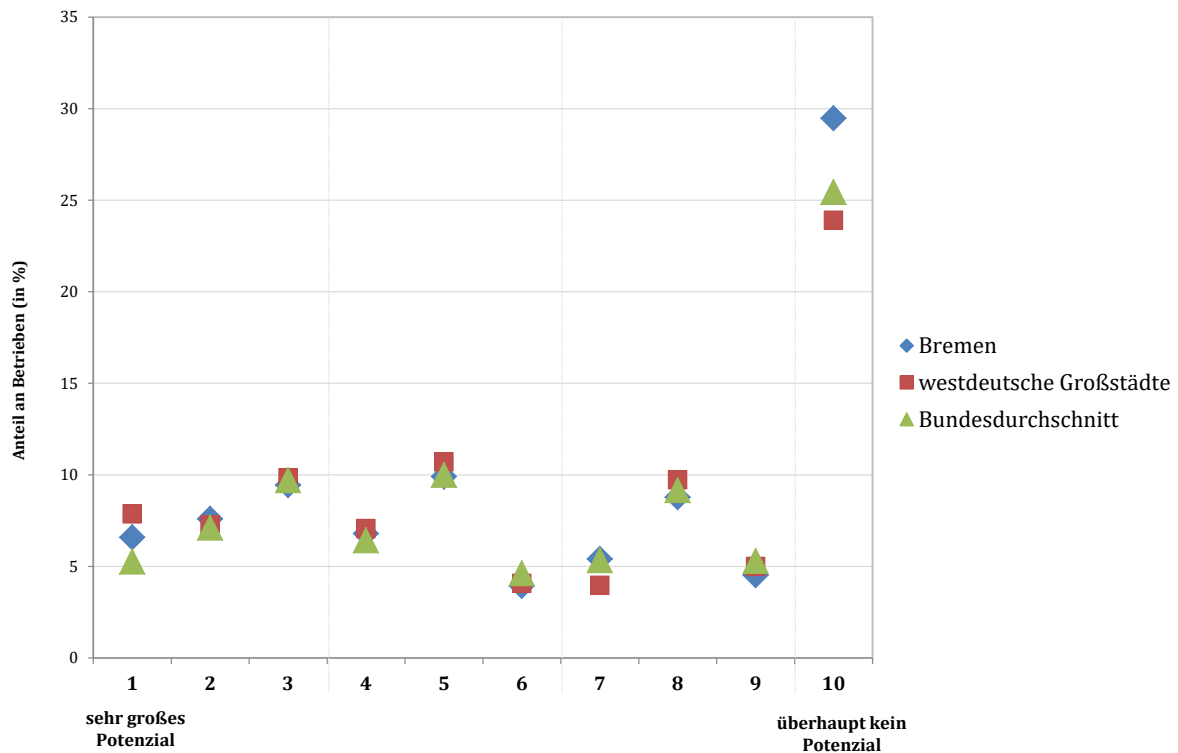
Die Betriebe wurden gefragt, welches Potenzial sie sehen, moderne Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im eigenen Betrieb einzusetzen. Die Befragten hatten wiederum die Möglichkeit, ihr Urteil anhand einer Skala von 1 bis 10 abzustufen. Die „1“ steht für „sehr großes Potenzial“, die „10“ für „überhaupt kein Potenzial“. Die Ergebnisse der Befragung zeigen zunächst unabhängig von der konkreten Abstufung der getroffenen Einschätzung, dass die bremische Wirtschaft offensichtlich in zwei Gruppen gespalten ist. Auf der einen Seite stehen jene Betriebe, die die Möglichkeiten des betrieblichen Einsatzes von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien überwiegend positiv bewerten. So sehen fast zwei Drittel der bremischen Betriebe ein mehr oder weniger großes Potenzial hinsichtlich des Einsatzes solcher Technologien (Antworten „1“ bis „9“). Demgegenüber stehen jene Betriebe, die überhaupt kein Potenzial in der Anwendung solcher Technologien sehen - immerhin jeder dritte Betrieb in Bremen.<sup>15</sup>

Bei der Potenzialbewertung bestehen, ähnlich wie bei den oben dargestellten Ergebnissen zur Auseinandersetzung mit dem Thema, kaum Unterschiede zwischen Bremen und

<sup>15</sup> Im Interesse einer anschaulicheren Betrachtung wurden die Antworten zusammengefasst und gruppiert (Skalenwerte von 1 bis 3 = „groß“, Werte von 4 bis 6 = „mittel“, Werte von 7 bis 9 = „gering“, Wert 10 = kein Potenzial).

den Vergleichsregionen. Lediglich an den Rändern gibt es geringfügige Abweichungen. So sieht ein etwas größerer Teil der Betriebe in westdeutschen Großstädten ein „sehr großes“ Potenzial im Einsatz solcher Technologien als in Bremen. In Bremen wiederum sind anteilig etwas mehr Betriebe der Meinung, dass solche Technologien kein Potenzial für den eigenen Betrieb bieten würden (vgl. Abbildung 4).

**Abbildung 4: Einschätzung des Potenzials von modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016.

Innerhalb der bremischen Wirtschaft bestehen, genau wie in den Vergleichsregionen, zum Teil beachtliche Unterschiede bei der Bewertung der Potenziale von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien. Beachtlich sind vor allem die hohen Zustimmungswerte in den beiden Bereichen Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck und Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen, wo jeweils mehr als drei Viertel der Betriebe ein mehr oder weniger großes Potenzial in der Nutzung dieser Technologien sieht. Mehr als jeder dritte Betrieb aus dem Bereich der Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen, und damit anteilig mehr als in anderen Branchen, schätzt das Potenzial sogar als „groß“ ein. Im Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck ist jeder vierte Betrieb bzw. jede vierte Dienststelle dieser Ansicht. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen sehen ebenfalls relativ viele Betriebe Potenziale (68 bzw. 65 %). Am anderen Ende des Spektrums stehen die Sonstigen Dienstleistungen, in denen noch nicht einmal die Hälfte der Betriebe Potenziale erkennt. Mehr als

40 % der Betriebe dieser Branche sehen demgegenüber keine Potenziale in der Nutzung dieser Technologien. Im Handel sind ähnlich viele Betriebe dieser Meinung (vgl. Tabelle 4).

**Tabelle 4: Einschätzung des Potenzials von modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Branchen**

Branche	Potenzial				kein Potenzial	kann ich nicht sagen
	groß	mittel	gering	Summe		
	%				%	%
Verarbeitendes Gewerbe	25	27	16	68	27	5
Baugewerbe*	14	22	24	60	30	9
Handel/Reparatur	19	19	16	55	41	4
Logistik	32	18	8	57	26	16
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	37	19	20	76	18	6
Gesundheits- und Sozialwesen	17	32	16	65	27	8
Sonstige Dienstleistungen	12	13	22	47	42	11
Öffentliche Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	26	29	27	82	8	11
<b>Insgesamt</b>	<b>24</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>64</b>	<b>29</b>	<b>7</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016. \*In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Größere Betriebe haben sich nicht nur häufiger mit den Möglichkeiten von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandergesetzt, sie schätzen auch die Potenziale für den betrieblichen Einsatz höher ein als kleinere Betriebe (vgl. Tabelle 5).

**Tabelle 5: Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Potenzial				kein Potenzial	kann ich nicht sagen
	groß	mittel	gering	Summe		
	%				%	%
1 bis 9 Beschäftigte	18	20	21	59	34	7
10 bis 49 Beschäftigte	32	21	15	68	24	7
50 bis 249 Beschäftigte	32	21	16	69	13	18
ab 250 Beschäftigte	49	26	4	79	6	15
<b>Insgesamt</b>	<b>24</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>64</b>	<b>29</b>	<b>7</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016

Jeder zweite Betrieb mit 250 oder mehr Beschäftigten sieht ein großes Potenzial im Einsatz von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien. Es gibt dagegen kaum einen Betrieb dieser Größenklasse, der überhaupt kein Potenzial erkennt. Bei Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten sehen zwar 18 % große Potenziale. Der Anteil von Betrieben, die keines erkennen können, ist allerdings doppelt so groß. Die Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien, das zeigen die Befragungsergebnisse, werden somit ganz unterschiedlich bewertet, wobei die Trennlinie vor allem zwischen kleineren und größeren Betrieben verläuft.

### Grad der Auseinandersetzung und Potenzialbewertung

Der Grad der bisherigen Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten von modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien spielt offensichtlich eine erhebliche Rolle für die Einschätzung der Potenziale: Je intensiver sich Betriebe mit dem Thema beschäftigt haben, desto besser werden die damit verbundenen Potenziale für einen Einsatz solcher Technologien im eigenen Betrieb eingeschätzt. Dies wird deutlich, wenn z. B. diejenigen Betriebe betrachtet werden, die sich bereits „stark“ mit diesem Thema befasst haben. Wie weiter oben gezeigt, ist dies insgesamt etwas mehr als jeder fünfte Betrieb in Bremen. Von diesen sehen 84 % ein großes Potenzial für den Einsatz von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnik im eigenen Betrieb. Lediglich 1 % dieser Betriebe gab an, überhaupt kein Potenzial zu erkennen (vgl. Tabelle 6).

**Tabelle 6: Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach der Intensität der Auseinandersetzung mit dem Thema**

Intensität der Beschäftigung	Einschätzung des Potenzials				
	groß	mittel	gering	kein Potenzial	kann ich nicht sagen
	%				
stark	84	13	1	1	1
mittel	23	67	9	1	0
gering	2	13	79	4	2
überhaupt nicht	0	1	2	94	3
kann ich nicht sagen	0	1	3	0	96
<b>Insgesamt</b>	<b>24</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>29</b>	<b>7</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016.

Von jenen Betrieben, die sich bislang überhaupt nicht mit der Thematik beschäftigt haben, immerhin fast jeder dritte Betrieb in Bremen, sehen dagegen nur ganze 3 % ein geringes oder mittleres Potenzial. Für 94 % dieser Betriebe, ganz überwiegend kleinere, steckt in den neuen Technologien überhaupt kein Potenzial.

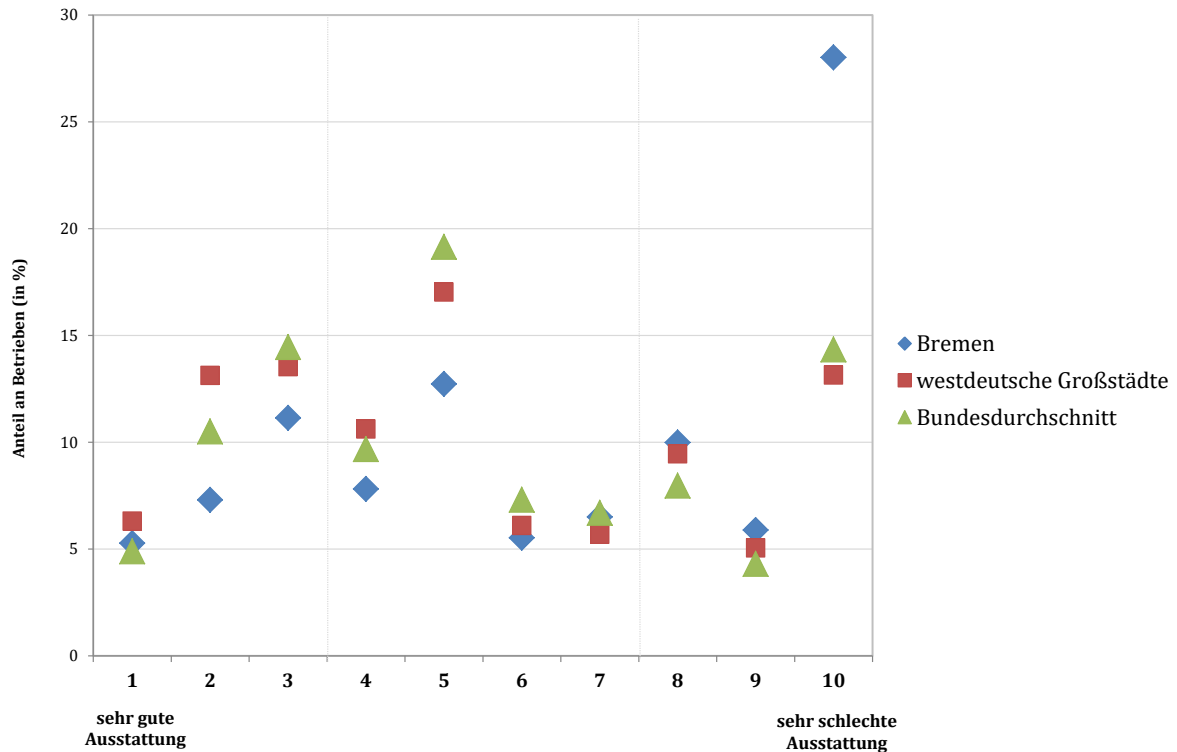
Der aufgezeigte Zusammenhang ist keine Spezifik der bremischen Wirtschaft, sondern war auch in anderen Regionen zu beobachten. Eine intensive Auseinandersetzung mit der Frage, ob und wie sich moderne Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im Betrieb nutzen lassen, führt offensichtlich zu einer überdurchschnittlich positiven Einschätzung des Potenzials. Umgekehrt geht eine negative Einschätzung in der Regel mit einer fehlenden Auseinandersetzung einher. Ob diese ausbleibt, weil von vornherein davon ausgegangen wird, dass sich solche Technologien im eigenen Betrieb nicht sinnvoll einsetzen lassen, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden. Ebenso die Frage, ob dadurch nicht bestehende Potenziale unterschätzt werden. Im Falle von Kleinstbetrieben könnte die vergleichsweise geringe Auseinandersetzung mit diesem Thema möglicherweise aber auch mit den eingeschränkteren personellen und zeitlichen Ressourcen zusammenhängen.

#### **4.3 AUSSTATTUNG DER BETRIEBE MIT AUTOMATISIERUNGS- UND DIGITALISIERUNGSTECHNOLOGIEN**

In einem weiteren Fragenkomplex erhielten die Betriebe Gelegenheit einzuschätzen, wie gut sie bereits mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien ausgestattet sind. Für die Beurteilung der eigenen Ausstattung mit diesen Technologien stand den Betrieben eine Skala von 1 bis 10 zur Verfügung. Die „1“ steht für „sehr gut“, die „10“ für „sehr schlecht“. Im Interesse einer anschaulicheren Betrachtung des Antwortverhaltens der Betriebe wurden deren Antworten wiederum zu Gruppen zusammengefasst: Betriebe, die ihr Ausstattungsniveau mit „1“ bis „3“ bewerten, werden als „gut“ ausgestattet bezeichnet. Bewertungen von „4“ bis „7“ gelten als „mittlere“ und solche von „8“ bis „10“ als „schlechte“ Ausstattung. Bei der Beurteilung sollten sich die Befragten an der Ausstattung ihrer Mitbewerber mit solchen Technologien, also an Betrieben der eigenen Branche orientieren. Da zu erwarten war, dass zahlreiche Betriebe dies nicht seriös einschätzen können, konnten die Befragten auch die Antwortkategorie „kann ich nicht sagen“ wählen. In Bremen sahen sich 80 % der befragten Betriebe in der Lage, ihre Ausstattung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien einzuschätzen. Die übrigen 20 % wählten die Antwortkategorie „kann ich nicht sagen“. In den Vergleichsregionen war der Anteil von Betrieben, die keine Einschätzung treffen konnten, fast doppelt so groß (westdeutsche Großstädte: 38 %, Bundesdurchschnitt: 38 %). Von den bremischen Betrieben, die ihre Ausstattung beurteilen konnten, bewerteten 24 % diese mit „1“, „2“ oder „3“ bzw. als „gut“ (bezogen auf alle Betriebe in Bremen: 19 %). Der Anteil von Betrieben mit einer guten Ausstattung - entsprechend der eigenen Einschätzung - ist damit kleiner als in den Vergleichsregionen. In westdeutschen Großstädten bescheinigten sich 33 %, im Bundesdurchschnitt 30 % eine gute Ausstattung (bezogen auf alle Betriebe: 20 bzw. 19 %). Eine demgegenüber schlechte Ausstattung weisen 44 % der bremischen Betriebe (bezogen auf

alle Betriebe in Bremen: 35 %). In den anderen Regionen sind die entsprechenden Anteil mit 28 bzw. 27 % deutlich kleiner (vgl. Abbildung 5).

**Abbildung 5: Beurteilung der Ausstattung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016. Ohne Betriebe, die die Frage mit „kann ich nicht sagen“ beantworteten.

Wie in anderen Regionen fallen die Beurteilungen des Ausstattungsniveaus auch in Bremen umso günstiger aus, je größer ein Betrieb ist (vgl. Tabelle 7).

**Tabelle 7: Beurteilung der Ausstattung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien**

Betriebsgrößenklasse	Ausstattung			
	gut	mittel	schlecht	kann ich nicht sagen
	%			
1 bis 9 Beschäftigte	13	27	40	20
10 bis 49 Beschäftigte	26	25	32	18
50 bis 249 Beschäftigte	36	24	16	25
ab 250 Beschäftigte	44	15	6	35
<b>Insgesamt</b>	<b>19</b>	<b>26</b>	<b>35</b>	<b>20</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016.

Insbesondere Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten sehen sich in dieser Hinsicht offenbar im Nachteil gegenüber den (größeren) Wettbewerbern in ihrer Branche. Auffällig ist, dass es gleichzeitig zahlreichen bremischen Großbetrieben schwer fiel, eine entsprechende Beurteilung vorzunehmen. So sahen sich 35 % der Befragten in dieser Betriebsgruppe nicht in der Lage einzuschätzen, ob ihr Betrieb vergleichsweise gut oder eher schlecht mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien ausgestattet ist.

Der gewinnbringende Einsatz von modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien setzt entsprechende Investitionen voraus. Die Bereitschaft, solche Investitionen vorzunehmen, dürfte ganz wesentlich davon abhängen, wie die Potenziale solcher Technologien beurteilt werden. Betriebe, die im Einsatz von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien großes Potenzial sehen, bewerten ihre derzeitige Ausstattung mit solchen Technologien erwartungsgemäß besser als Betriebe, die eher skeptisch auf die sich hieraus ergebenden Möglichkeiten blicken (vgl. Tabelle 8).

**Tabelle 8: Bewertung des Potenzials und Beurteilung der Ausstattung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien**

Potenzial	Ausstattung			
	gut	mittel	schlecht	kann ich nicht sagen
	%			
groß	64	24	6	6
mittel	15	65	7	13
klein	3	29	53	15
kein Potenzial	0	5	76	18
kann ich nicht sagen	1	0	0	99
<b>Insgesamt</b>	<b>19</b>	<b>26</b>	<b>35</b>	<b>20</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016.

Fast zwei Drittel der Betriebe, die ein großes Potenzial in Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien sehen, bescheinigen sich, im Vergleich zu Betrieben der gleichen Branche gut ausgestattet zu sein. Diejenigen Betriebe, die überhaupt kein Potenzial erkennen können, bescheinigen sich demgegenüber überwiegend eine schlechte Ausstattung mit solchen Technologien. Der Ausstattungsgrad hängt offensichtlich mit der erwarteten „Investitionsrendite“ zusammen.

### **Digitalisierung und Beschäftigungsentwicklung**

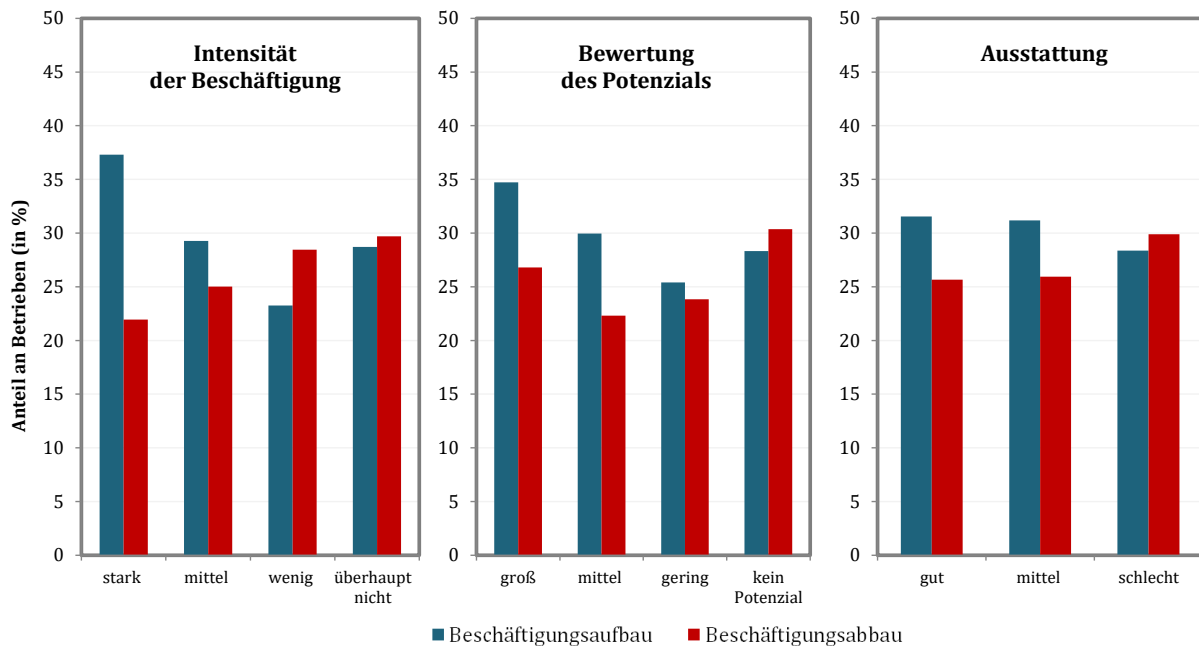
Im Zusammenhang mit den möglichen Potenzialen von modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien spielt die Frage nach den Effekten auf Umfang und Qualität



von Beschäftigung eine bedeutende Rolle. Im Folgenden wird daher untersucht, ob sich Betriebe, die in solchen Technologien große Potenziale sehen oder sich bereits als gut ausgestattet betrachten, in bestimmten Merkmalen der Beschäftigung von jenen Betrieben unterscheiden, bei denen dies nicht der Fall ist.

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu zeigen, dass die „digitalen Vorreiter“ eine überdurchschnittlich positive Beschäftigungsentwicklung aufweisen (vgl. Abbildung 6).

**Abbildung 6: Digitalisierung und bisherige Beschäftigungsentwicklung**



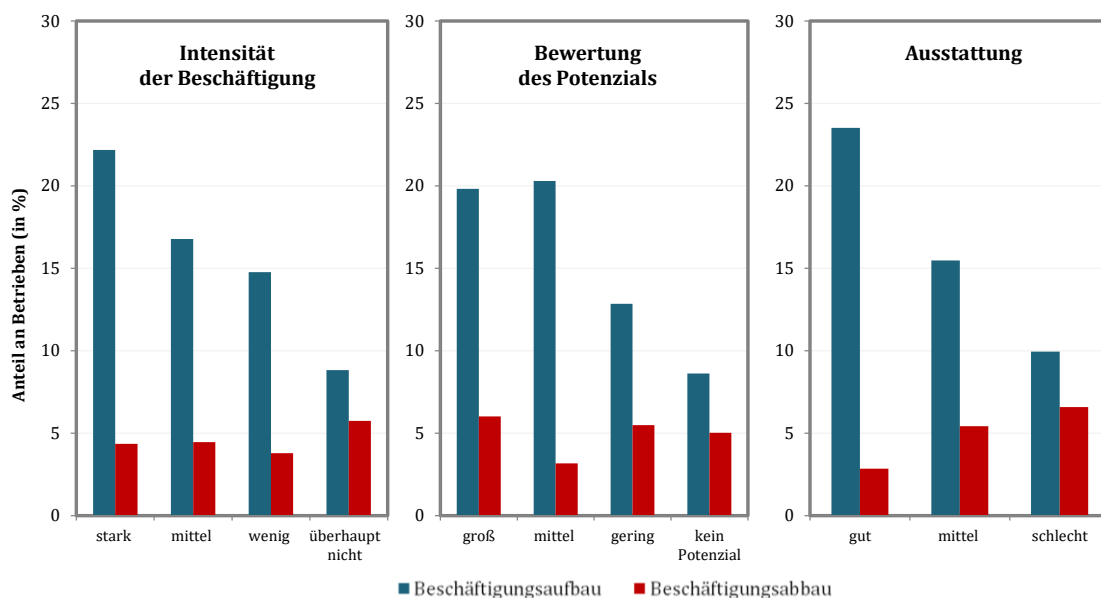
Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016. Beschäftigungsaufbau (Beschäftigung > +2%), Beschäftigungsrückgang (Beschäftigung < -2%).

Im Zeitraum von 30.6.2015 bis 30.6.2016 konnten 37 % der Betriebe, die sich stark mit den Möglichkeiten von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandergesetzt haben, ihre Beschäftigung ausbauen. Demgegenüber standen 22 % mit Arbeitsplatzabbau. Das Verhältnis zwischen wachsenden und schrumpfenden Betrieben fällt damit deutlich besser aus als in den anderen Gruppen. Am schlechtesten verlief die Entwicklung in den Betrieben, die sich überhaupt nicht mit dem Thema auseinandergesetzt haben. 29 % der Betriebe konnten ihren Beschäftigtenbestand zwar ausbauen. Dem standen aber 30 % mit Beschäftigungsabbau gegenüber. Bei einer Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung in Abhängigkeit von der Potenzialbewertung und der Ausstattung zeigt sich ein ähnliches Muster: Betriebe, die große Potenziale sehen und sich als gut ausgestattet betrachten, haben sich besser entwickelt als die übrigen Betriebe.

Betriebe, die sich intensiv mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien beschäftigt haben, blicken auch optimistischer in die Zukunft als andere Betriebe. Mehr als jeder fünfte dieser Betriebe beabsichtigt, seine Belegschaft aufzustocken. Mit sinkender

Intensität der Beschäftigung verringert sich der Anteil von Betrieben mit positiven Beschäftigungsaussichten. Dieser Zusammenhang besteht auch bei der Potenzialbewertung und der Einschätzung der eigenen Ausstattung mit solchen Technologien (vgl. Abbildung 7).

**Abbildung 7: Digitalisierung und erwartete Beschäftigungsentwicklung**



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016. Beschäftigungsaufbau (Beschäftigung > +2%), Beschäftigungsabbau (Beschäftigung < -2%).

In Betrieben, die sich bereits in starkem Maße mit den Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandersetzen, spielen hochqualifizierte Tätigkeiten eine deutlich größere Rolle als in Betrieben, die sich bislang nur wenig oder überhaupt noch nicht damit beschäftigt haben (vgl. Tabelle 9).

**Tabelle 9: Beschäftigungsstruktur der Betriebe und Intensität der Beschäftigung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien**

Intensität der Beschäftigung	Beschäftigte für ...		
	einfache Tätigkeiten*	qualifizierte Tätigkeiten**	hochqualifizierte Tätigkeiten***
	%		
stark	19	66	14
mittel	19	69	12
wenig	26	62	12
überhaupt nicht	39	52	9
<b>Insgesamt</b>	<b>23</b>	<b>64</b>	<b>13</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016. \*Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern, \*\*Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern, \*\*\*Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung erfordern.

Ein Zusammenhang besteht auch zwischen der Beschäftigungsstruktur und der Einschätzung des Potenzials, moderne Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im eigenen Betrieb einzusetzen. In Betrieben, die das Potenzial solcher Technologien als groß einschätzen, sind hochqualifizierte Tätigkeiten von höherer Bedeutung als in Betrieben, die keine Potenziale sehen. Einfache Tätigkeiten spielen demgegenüber nur eine untergeordnete Rolle. Ganz anders ist die Situation bei Betrieben, die überhaupt kein Potenzial im Einsatz moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien sehen. Dort ist der Anteil von Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte fast doppelt so hoch wie im Durchschnitt der bremischen Wirtschaft. Lediglich 59 % aller Arbeitsplätze in diesen Betrieben erfordern eine berufliche oder akademische Ausbildung. Im bremischen Durchschnitt sind es dagegen mehr als drei Viertel (vgl. Tabelle 10).

**Tabelle 10: Beschäftigungsstruktur der Betriebe und Einschätzung des Potenzials moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien**

Einschätzung des Potenzials	Beschäftigte für ...		
	einfache Tätigkeiten*	qualifizierte Tätigkeiten**	hochqualifizierte Tätigkeiten***
	%		
groß	17	68	14
mittel	21	64	15
gering	26	67	7
kein Potenzial	41	49	10
<b>Insgesamt</b>	<b>23</b>	<b>64</b>	<b>13</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016. \*Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern, \*\*Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern, \*\*\*Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung erfordern.

Im Hinblick auf die Einschätzung der Ausstattung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien besteht ebenfalls ein eindeutiger Zusammenhang (vgl. Tabelle 11).

**Tabelle 11: Beschäftigungsstruktur der Betriebe und Ausstattung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien**

Ausstattung	Beschäftigte für ...		
	einfache Tätigkeiten*	qualifizierte Tätigkeiten**	hochqualifizierte Tätigkeiten***
	%		
gut	19	66	16
mittel	16	74	11
schlecht	38	53	9
<b>Insgesamt</b>	<b>23</b>	<b>64</b>	<b>13</b>

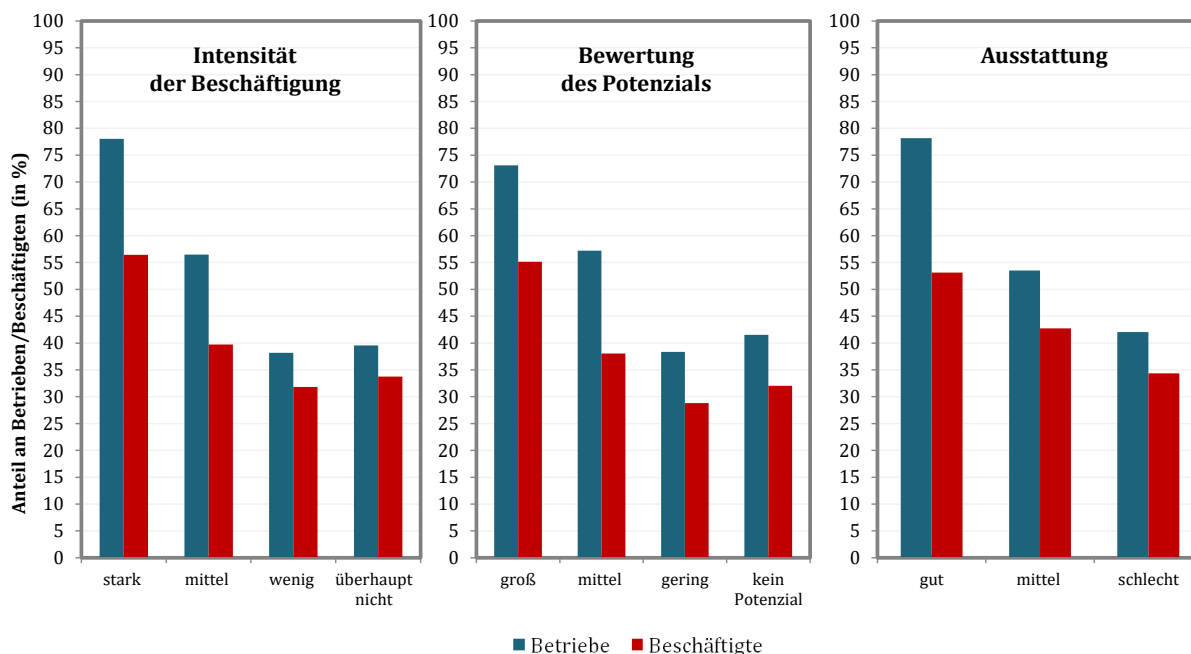
Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016. \*Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern, \*\*Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern, \*\*\*Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung erfordern.

In Betrieben, die ihre Ausstattung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien mit gut bewerten, spielen hochqualifizierte Tätigkeiten eine deutlich größere Rolle als in Betrieben, die ihre Ausstattung als eher schlecht einschätzen. In schlecht ausgestatteten Betrieben gibt es demgegenüber in überdurchschnittlich starkem Maße Arbeitsplätze für einfache Tätigkeiten. Der Anteil solcher Arbeitsplätze ist hier doppelt so groß wie in den gut ausgestatteten Betrieben.

### Digitalisierung und Qualifizierung

In der gegenwärtigen Diskussion besteht eine große Übereinstimmung darin, dass der Einsatz von modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien verstärkte Weiterbildungsanstrengungen erfordert. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass Betriebe, die hinsichtlich moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnik besonders gut aufgestellt sind, ein überdurchschnittlich hohes Weiterbildungsengagement aufweisen (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Digitalisierung und Weiterbildung



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

Mehr als drei Viertel der bremischen Betriebe, die sich intensiv mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien beschäftigt haben, unterstützten ihre Beschäftigten durch Freistellung bzw. Übernahme von Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr 2016. Von den Betrieben, die ihre Ausstattung als „schlecht“ beurteilten, engagierten sich diesbezüglich nur 40 %. Ein ähnlicher Befund ergibt sich bei Betrachtung der Weiterbildungsquote, d. h. dem Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden an den Beschäftigten. In Betrieben mit intensiver Beschäftigung, positiver Potenzialeinschätzung

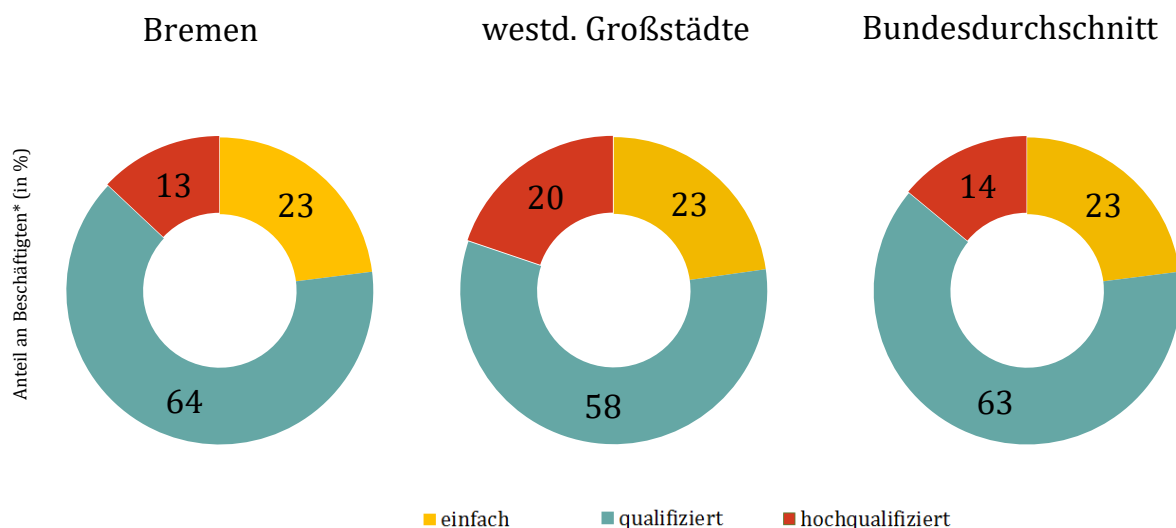
und guter Ausstattung war die Quote jeweils deutlich höher als in den übrigen Betrieben. Die „digitalen Vorreiter“ bilden somit nicht nur häufiger weiter, sondern beziehen auch größere Teile der Belegschaft in die Weiterbildung ein.

Fazit: Die bremische Wirtschaft setzt sich mit den Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinander. In welcher Intensität diese Auseinandersetzung erfolgt, ist jedoch je nach Branche und Betriebsgröße unterschiedlich. Größere Betriebe führen das Feld an: Das betrifft nicht nur die Auseinandersetzung mit der Thematik, sondern auch die Ausstattung mit solchen Technologien. Bei kleineren Betrieben ist das Thema noch nicht überall präsent; auch bei der Ausstattung liegen sie deutlich hinter den größeren Betrieben. Insbesondere für kleinere Betriebe stellt sich daher die Frage, wie es ihnen künftig gelingen wird, mit der rasanten technisch-technologischen Entwicklung Schritt zu halten. Dies umso mehr, als die bisherige Beschäftigungsentwicklung sowie die Prognosen für die kommenden 12 Monate keine Hinweise darauf erkennen lassen, dass Digitalisierung mit einem Abbau von Arbeitsplätzen verbunden ist. Ganz im Gegenteil: Die Technologieführer weisen in der Regel eine bessere Bilanz auf als andere Betriebe. Betriebe mit einer intensiven Nutzung von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien erweisen sich außerdem als besonders weiterbildungsaktiv. Das betrifft sowohl die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe als auch die Weiterbildungsquote der Beschäftigten. Das stützt die weit verbreitete These, dass der Einsatz von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nicht ohne Investitionen in die Qualifikation der Beschäftigten zu haben ist, die Betriebe aber auch bereit sein müssen, entsprechend zu investieren.

## 5 FACHKRÄFTEBEDARF

Im Zuge der fortschreitenden Globalisierung gewinnen Fachkräfte für die Leistungsfähigkeit der exportorientierten bremischen Wirtschaft immer mehr an Bedeutung. Eine zusätzliche Dynamik gewinnt dieser Prozess durch die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt. Diese Entwicklung hin zur Wissensgesellschaft findet ihren Ausdruck in einem beständigen Anstieg von höheren Schulabschlüssen. In Bremen verfügt mittlerweile fast die Hälfte der Schulabsolventen eines Jahrgangs über die allgemeine Hochschulreife.<sup>16</sup> Auf der betrieblichen Seite spiegelt sich diese Entwicklung in einer veränderten Struktur der Arbeitsplätze zu Gunsten qualifizierter Arbeit wider. Deren Anteil an den Beschäftigten ist seit 2000 um fünf Prozentpunkte gestiegen. Rund drei Viertel aller Arbeitsplätze in Bremen erfordern mittlerweile eine berufliche oder akademische Ausbildung (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Struktur der Beschäftigten nach Tätigkeitsanforderungen in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016; \*ohne Auszubildende und Beamtenanwärter, ohne tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer.

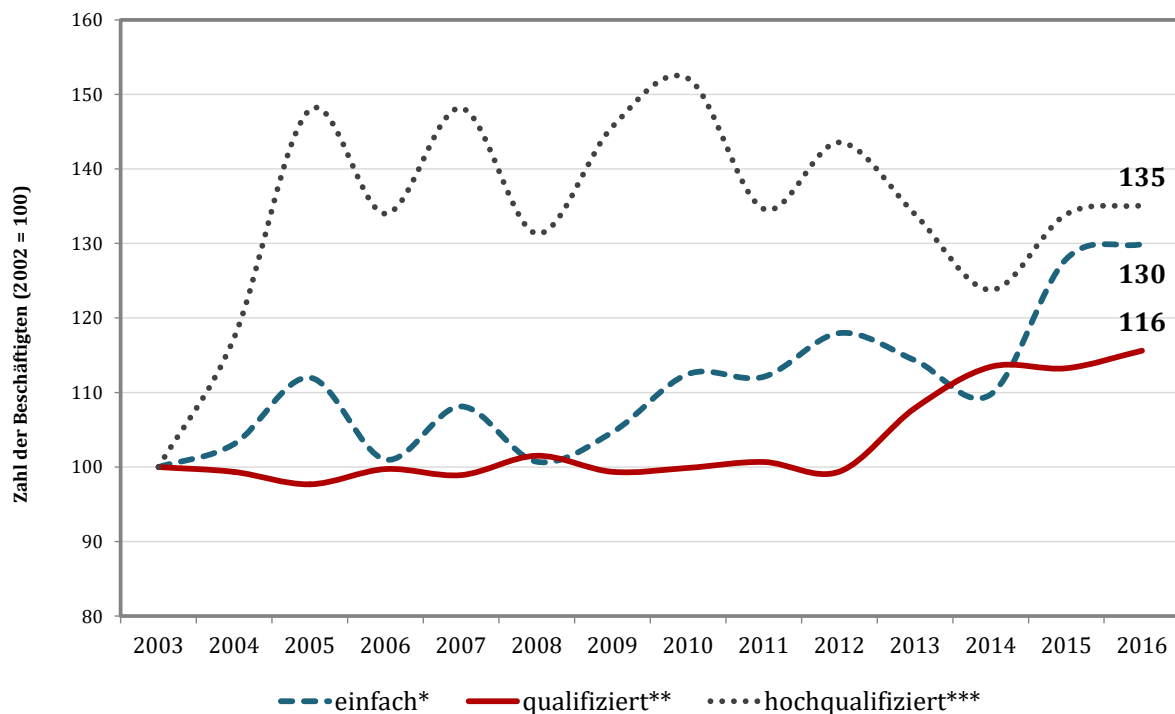
Innerhalb der Gruppe von Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten dominieren nach wie vor Tätigkeiten, deren Ausübung eine Berufsausbildung voraussetzt. Beschäftigte mit Tätigkeiten, für die mindestens eine berufliche Ausbildung erforderlich ist, stellen knapp zwei Drittel aller Arbeitsplätze in der bremischen Wirtschaft. Fachkräfte auf der mittleren

<sup>16</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Schulen auf einen Blick. Wiesbaden 2016. Die Studienberechtigtenquote gibt an, wie hoch der Anteil der Personen einer künstlichen Alterskohorte ist, die innerhalb ihres Lebens einen zum Studium an einer deutschen Hochschule berechtigenden Schulabschluss erwerben. Sie wird nach dem Quotensummenverfahren errechnet: Für das betrachtete Jahr wird für jeden Altersjahrgang der Bevölkerung der Anteil der Schulabsolventen mit allgemeiner Hochschulreife oder Fachhochschulreife ermittelt. Anschließend werden diese Anteile zu einer Summe aufaddiert.

Qualifikationsebene bilden somit das Rückgrat der bremischen Wirtschaft. Etwas mehr als ein Zehntel aller Beschäftigten übt Tätigkeiten aus, für die ein akademischer Abschluss erforderlich ist. Die Bremer Struktur entspricht damit nahezu exakt dem Bundesdurchschnitt. Im Vergleich zu anderen Ballungsräumen fällt der nach wie vor geringere Anteil von Arbeitsplätzen für akademisch qualifizierte Arbeitskräfte auf.

Der Blick auf die Entwicklung zwischen 2003 und 2016 zeigt, dass die Zahl der Beschäftigten in allen drei Tätigkeitsgruppen gestiegen ist (vgl. Abbildung 10).<sup>17</sup>

**Abbildung 10: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten nach Tätigkeitsanforderungen**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2003 bis 2016. \* einfache Tätigkeiten = keine Ausbildung erforderlich, \*\*qualifizierte Tätigkeiten = setzen eine Berufsausbildung voraus, \*\*\*hochqualifizierte Tätigkeiten = setzen eine akademische Ausbildung voraus.

Besonders hoch fiel der Zuwachs bei Arbeitsplätzen für hochqualifizierte Beschäftigte aus. Deren absolute Zahl liegt aktuell um 35 % über dem Ausgangswert des Jahres 2003. Der Zuwachs erfolgte vor allem in den Jahren 2005 bis 2010. Fast ähnlich stark wuchs die Zahl der Einfacharbeitsplätze. Hier sind vor allem seit 2010 zahlreiche zusätzliche Arbeitsplätze entstanden.

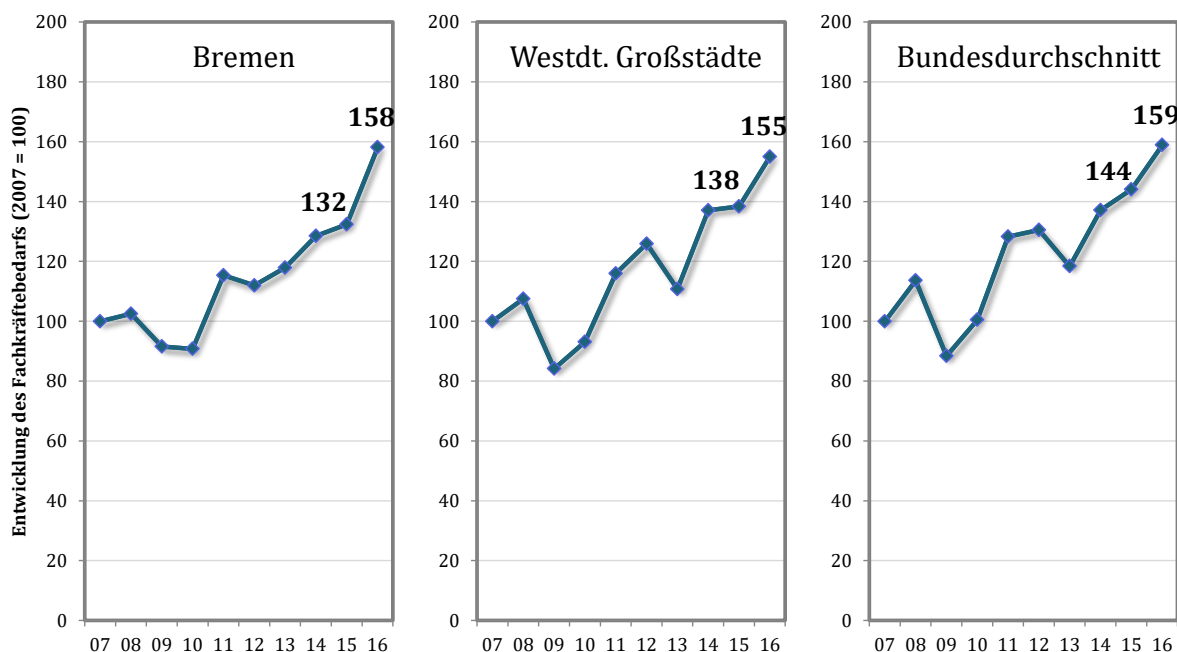
Wenngleich tausende von Einfacharbeitsplätzen neu entstanden sind, gibt es diese nur noch in weniger als der Hälfte der bremischen Betriebe. In mehr als der Hälfte der

<sup>17</sup> Eine Unterscheidung der Beschäftigten entsprechend der ausgeübten Tätigkeiten in der hier dargestellten Form erfolgte erstmals im Jahr 2003.

Betriebe gibt es ausschließlich Arbeitsplätze für Personen mit einer beruflichen oder akademischen Ausbildung. Beschäftigungschancen sind damit in vielen Betrieben zwingend an eine qualifizierte Ausbildung gebunden, was erhebliche Konsequenzen für die Integrationsmöglichkeiten von (langzeit-)arbeitslosen Personen hat, da diese oftmals über keine formale berufliche Qualifizierung verfügen (vgl. hierzu ausführlich Kapitel 7).

Im ersten Halbjahr 2016 gab es in etwa jedem dritten Betrieb in Bremen eine oder mehrere freie Stellen für Fachkräfte zu besetzen (westdeutsche Großstädte: 35 %, Bundesdurchschnitt: 34 %). Im Mittel wurden damit rein rechnerisch sechs Fachkräfte pro Betrieb mit Bedarf gesucht. Insgesamt ergibt dies einen Bedarf von hochgerechnet ca. 28 bis 30 Tsd. Fachkräfte. Zum Vergleich: Im ersten Halbjahr 2007 wurden schätzungsweise 17 bis 19 Tsd. Fachkräfte von den Betrieben gesucht. Der Bedarf der bremischen Betriebe an Fachkräften lag zum vierten Mal in Folge über dem Vergleichswert des jeweiligen Vorjahres. Die Steigerung im ersten Halbjahr 2016 fiel deutlich stärker aus im Jahr davor. Die Nachfrage hat auch in anderen Regionen stark angezogen. Die Steigerungen fielen aber weniger kräftig aus als in Bremen (vgl. Abbildung 11).

**Abbildung 11: Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**



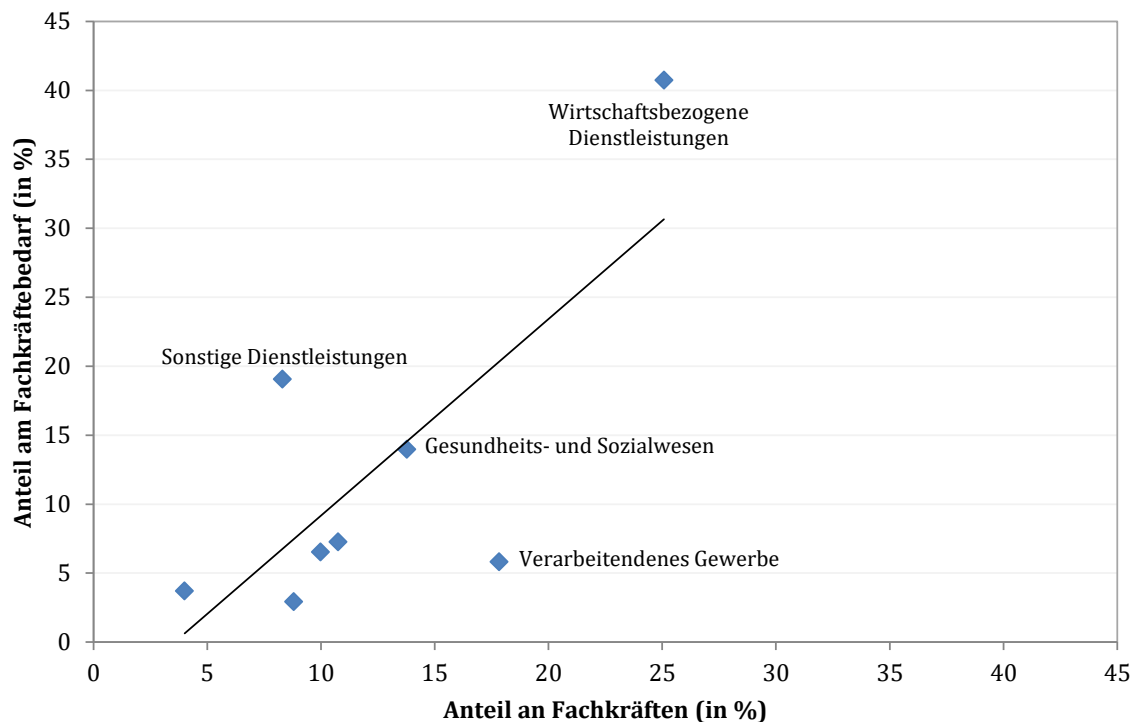
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2007 bis 2016 (durchgehende Zeitreihe erst ab 2007).

Die stärkste Nachfrage, gemessen an der Zahl der nachgefragten Fachkräfte, ging von den Betrieben der Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen aus. Hierzu gehören sowohl die Bereiche Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurbüros als auch Wach- und Sicherheitsdienste sowie die Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften. Die Zahl der dort im ersten Halbjahr 2016 nachgefragten Fachkräfte



machte mehr als 40 % der Gesamtnachfrage im beobachteten Zeitraum aus. Wesentliche Anteile entfielen auch auf die Sonstigen Dienstleistungen (19 %) und das Gesundheits- und Sozialwesen (14 %). Die beschäftigungsstarken Bereiche der bremischen Wirtschaft fragten somit erwartungsgemäß mehr Fachkräfte nach als eher kleinere Branchen wie z. B. das Baugewerbe. In der Regel entsprach der anteilige Fachkräftebedarf mehr oder weniger dem jeweiligen Anteil der Branchen an den Beschäftigten. Idealtypisch zeigt sich das am Beispiel des Gesundheits- und Sozialwesens, auf das 14 % aller Fachkräfte und 14 % der gesamten Nachfrage nach Fachkräften entfallen (vgl. Abbildung 12).

**Abbildung 12: Beschäftigungsanteil und Anteil am Fachkräftebedarf nach Branchen**



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016.

Ausnahmen bilden das Verarbeitende Gewerbe, die Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen und die Sonstigen Dienstleistungen. Dort lagen die Anteile an der Gesamtnachfrage entweder deutlich unter oder deutlich über dem jeweiligen Beschäftigtenanteil. Das Verarbeitende Gewerbe weist den zweithöchsten Anteil aller Branchen an den Fachkräften auf (18 %), fragte aber, gemessen am Beschäftigungsgewicht nur wenige Fachkräfte nach (6 %). In den beiden Branchen Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen und Sonstige Dienstleistungen war die Nachfrage demgegenüber überdurchschnittlich hoch.

Erhebliche Unterschiede zeigen sich auch nach Betriebsgrößenklassen, wobei der Anteil der Betriebe, die entsprechenden Bedarf angaben, mit der Betriebsgröße deutlich anstieg (Kleinstbetriebe: 19 %, Großbetriebe: 77 %). Die stärkste Nachfrage ging vom Mittelstand aus, d. h. von Betrieben mit 10 bis 49 sowie Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten. Mit

zusammen 62 % lag deren Anteil an der Fachkräftenachfrage um mehr als 10 Prozentpunkte über ihrem Anteil an allen Fachkräften in Bremen (50 %). Die Nachfrage von Kleinstbetrieben, also Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten, lag ebenfalls über deren Fachkräfteanteil (13 vs. 8 %). Großbetriebe fragten dagegen deutlich weniger Fachkräfte nach (25 %), als angesichts ihres hohen Anteils an den Fachkräften zu erwarten gewesen wäre (42 %).

Bei einer insgesamt deutlich gestiegenen Nachfrage ist es der Mehrheit der bremischen Betriebe gelungen, ihren Bedarf an Fachkräften vollständig zu decken. Dies spricht für das regionale Angebot an Fachkräften. Im Mittel wurden 4,2 Arbeitskräfte pro Betrieb eingestellt (bezogen auf alle Betriebe mit mindestens einer Einstellung im ersten Halbjahr 2016). Hinter dem ermittelten Durchschnittswert verbirgt sich allerdings eine erhebliche Streuung. Die Hälfte aller einstellenden Betriebe hat lediglich eine einzige Fachkraft eingestellt. Auf diese Betriebe entfallen zusammen 12 % aller Fachkräfteeinstellungen (vgl. Tabelle 12).

**Tabelle 12: Fachkräfteeinstellungen pro Betrieb**

Zahl der eingestellten Fachkräfte pro Betrieb	Verteilung der ...	
	Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen	Fachkräfteeinstellungen
	%	%
1 Fachkraft	50	12
2 Fachkräfte	23	11
3 Fachkräfte	8	6
4 Fachkräfte	5	5
5 Fachkräfte oder mehr	14	66
<b>Summe</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016. .

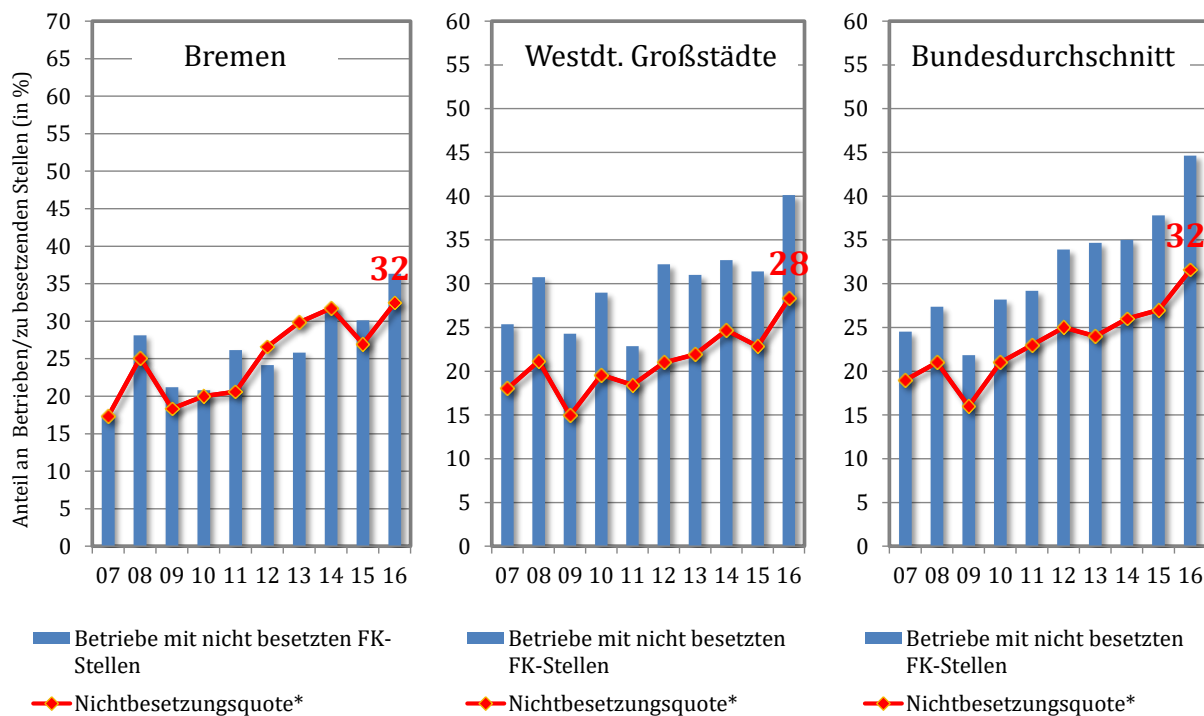
Lediglich 14 % haben fünf oder mehr Fachkräfte eingestellt. Diese Betriebe haben zusammen zwei Drittel aller Fachkräfteeinstellungen vorgenommen. Auf Betriebe mit 15 und mehr Einstellungen – insgesamt nur 5 % aller Betriebe – entfallen 50 % aller eingestellten Fachkräfte.

### Besetzungsschwierigkeiten

Bei mehr als einem Drittel der Betriebe mit Fachkräftebedarf blieb eine oder mehrere Stellen unbesetzt. Damit war ein größerer Teil der Betriebe betroffen als im Vorjahreszeitraum (2015: 30 %). Die Entwicklung folgte damit dem Bundestrend. Im

Bundesdurchschnitt ist der Anteil von Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten ebenfalls gestiegen, lag mit 45 % jedoch deutlich über dem bremischen Wert. Insgesamt konnte fast jede dritte, im ersten Halbjahr 2016 zu besetzende Stelle, bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2016 nicht besetzt werden. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Nichtbesetzungsquote damit um fünf Prozentpunkte gestiegen. Die Steigerung entsprach exakt den entsprechenden Veränderungen im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte sowie im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Entwicklung der Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Wellen 2007 bis 2016. \*Nichtbesetzungsquote = Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2016 noch unbesetzten Stellen an allen, im ersten Halbjahr 2016 zu besetzenden Stellen.

Angesichts einer insgesamt gestiegenen Nachfrage steht hinter der ermittelten höheren Nichtbesetzungsquote eine im Vergleich zum Vorjahr erheblich höhere Zahl unbesetzter Stellen. Wenngleich die Steigerung hinsichtlich der Zahl der unbesetzten Stellen aufgrund der vergleichsweise eingeschränkten Fallzahl nur grob geschätzt werden kann, deuten die Ergebnisse darauf hin, dass sich Fachkräfteengpässe in Bremen wie auch in anderen Regionen wieder verschärft haben. Auch wenn der größte Teil der Stellen für Fachkräfte nach wie vor besetzt werden konnte, blieb somit ein erheblicher Teil des vorhandenen Wachstumspotenzials ungenutzt. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass ein nicht unerheblicher Teil der betrieblichen Nachfrage reiner Ersatzbedarf ist, d. h.

Fachkräfte gesucht wurden, um Arbeitskräfte zu ersetzen, die aus verschiedenen Gründen aus den Betrieben ausgeschieden sind.<sup>18</sup>

Die einzelnen Bereiche der bremischen Wirtschaft waren von Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen unterschiedlich stark betroffen. Zu den Branchen mit überdurchschnittlich hohen Nichtbesetzungsquoten im ersten Halbjahr 2016 gehören die Sonstigen Dienstleistungen, die Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen und das Baugewerbe (jeweils über 30 %). Im Handel, im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Gesundheits- und Sozialwesen ist es den Betrieben demgegenüber deutlich besser gelungen, die freien Stellen für Fachkräfte zu besetzen (Nichtbesetzungsquote jeweils bis maximal 20 %).

Stellenbesetzungsprobleme hingen auch im letzten Jahr wieder stark mit der Größe der Betriebe zusammen. Je kleiner ein Betrieb ist, umso eher bleiben Stellen unbesetzt (vgl. Tabelle 13).

**Tabelle 13: Besetzungserfolg nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Anteil an Zahl der nachgefragten Fachkräften	Anteil an Zahl der unbesetzten Fachkräftestellen	Nichtbesetzungsquote*
	%	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	13	16	41
10 bis 49 Beschäftigte	32	35	36
50 bis 249 Beschäftigte	30	32	35
ab 250 Beschäftigte	25	17	21
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>32</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016. \*Nichtbesetzungsquote = Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2016 noch unbesetzten Stellen an allen, im ersten Halbjahr 2016 zu besetzenden Stellen.

Von allen zu besetzenden Stellen für Fachkräfte entfielen 13 % auf Kleinstbetriebe. Der entsprechende Anteil von Großbetrieben war mit 25 % rund doppelt so groß. Bei den unbesetzten Fachkräftestellen fallen die Anteile beider Betriebsgruppen dagegen nahezu identisch aus. Dementsprechend lag der Anteil unbesetzter an allen zu besetzenden Stellen bei Kleinstbetrieben mit zuletzt 41 % deutlich über, in Großbetrieben mit 21 % dagegen deutlich unter dem Durchschnitt aller bremischen Betriebe.

Großbetrieben gelingt es nach wie vor besser als kleineren Betrieben, Stellen für Fachkräfte zu besetzen. Im Gegensatz zu den Betrieben der anderen drei Größenklassen lag

<sup>18</sup> Die Zahl der im ersten Halbjahr 2016 vorgenommenen Personaleinstellungen lag um etwa 15 % über der Zahl der im gleichen Zeitraum erfolgten Abgänge und hat damit zu einer Erhöhung der Zahl der Beschäftigungsverhältnisse geführt. Mit der großen Mehrheit der Einstellungen wurde jedoch rein rechnerisch lediglich ausgeschiedenes Personal ersetzt. Mehr als ein Drittel der erfolgten Personalabgänge erfolgte auf Initiative der Beschäftigten. Der Anteil dieses Abgangsgrundes ist gegenüber dem Vorjahreszeitraum um sechs Prozentpunkte gestiegen.

die Nichtbesetzungsquote zum dritten Mal in Folge unter dem jeweiligen Vorjahreswert. Gleichwohl ist die Nichtbesetzungsquote bei Großbetrieben in den letzten Jahren deutlich gestiegen und lag zuletzt um ein Vielfaches über der Quote zu Beginn des Beschäftigungsaufschwungs Mitte der 2000er Jahre. Die Besetzungsschwierigkeiten haben somit in allen Betriebsgrößenklassen zugenommen (vgl. Tabelle 14).

**Tabelle 14: Entwicklung der Nichtbesetzungsquote nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Jahr										
	05	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16
	%										
1 bis 9 Beschäftigte	17	16	28	15	12	23	14	21	37	30	41
10 bis 49 Beschäftigte	10	20	23	24	27	23	19	31	19	32	36
50 bis 249 Beschäftigte	19	27	34	20	25	30	34	27	36	21	35
ab 250 Beschäftigte	1	3	8	9	9	7	29	36	34	27	21
<b>Insgesamt</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>25</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>27</b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>27</b>	<b>32</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Wellen 2005 bis 2016. Für das Jahr 2006 liegen keine Befragungsdaten vor. \*Nichtbesetzungsquote = Anteil der bis zum Zeitpunkt der jeweiligen Befragung im dritten Quartal noch unbesetzten Stellen an allen, im jeweiligen ersten Halbjahr zu besetzenden Stellen.

Fazit: Die große Mehrheit der bremischen Betriebe konnte ihren Bedarf an Fachkräften decken. Gleichwohl haben die Besetzungsprobleme weiter zugenommen. Bremen folgte damit dem Bundestrend. Insgesamt gestaltet sich die Situation in Abhängigkeit von der Branche nach wie vor sehr unterschiedlich. Unabhängig von der Branche haben, wie schon seit Jahren, Kleinstbetriebe mit überdurchschnittlich großen Herausforderungen bei der Stellenbesetzung zu kämpfen.

## 6 BESCHÄFTIGUNG VON AUSLÄNDISCHEN ARBEITSKRÄFTEN UND INTEGRATIONSMASSNAHMEN

In den letzten zwei Jahren sind mehr als eine Million Menschen nach Deutschland geflohen. Der sich hieraus unmittelbar ergebende arbeitsmarktpolitische Handlungsbedarf bezog sich zunächst weniger auf Fragen der Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten, als vielmehr auf Fragen beschäftigungsvorbereitender Maßnahmen. Mit zahlreichen Programmen und Angeboten der Bundesagentur für Arbeit und des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge wurden und werden die geflüchteten Menschen dabei unterstützt, sich für den Arbeitsmarkt „fit zu machen“, etwa durch den Besuch von Sprachkursen oder den Erwerb beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten. Der Erfolg dieser Bemühungen wird ganz wesentlich davon abhängen, ob die Betriebe bereit sind, die vorhandenen staatlichen Angebote zu flankieren und sich entsprechend zu engagieren.

Mit dem aktuellem IAB-Betriebspanel wurde an die aktuelle Debatte angeknüpft. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Befragung im dritten Quartal des Jahres 2016 durchgeführt wurde und daher nicht erwartet werden konnte, dass die befragten Betriebe schon über Erfahrungen mit der Beschäftigung von jenen Geflüchteten machen konnten, die erst in den letzten Monaten nach Deutschland kamen. Es wurde daher ermittelt, wie viele bremische Betriebe überhaupt ausländische Arbeitskräfte beschäftigen. Mit dieser Frage verknüpft sich die Annahme, dass Erfahrungen mit der Beschäftigung von Arbeitskräften ohne deutsche Staatsangehörigkeit mit einer möglicherweise höheren Bereitschaft der Betriebe einhergehen, auch jene ausländischen Arbeitskräfte zu integrieren, die im Zuge der jüngsten Fluchtmigration nach Deutschland gekommen sind. In diesem Zusammenhang wurde auch ermittelt, welche Art von Tätigkeiten die ausländischen Beschäftigten ausüben. Abschließend wurde untersucht, ob es in den bremischen Betrieben Maßnahmen gibt, die darauf ausgerichtet sind, die Integration ausländischer Arbeitskräfte zu unterstützen, oder ob solche Maßnahmen zumindest geplant sind.

Mit der aktuellen Befragung wurde somit ausschließlich die potenzielle Einstellungsbereitschaft der Personalverantwortlichen erfasst, nicht jedoch die Beschäftigungseffekte der jüngsten Fluchtmigration.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> In der nachfolgenden 2017er Welle des IAB-Betriebspanels wird an die Ergebnisse der aktuellen Untersuchung angeknüpft und untersucht werden, ob und inwieweit Betriebe tatsächlich Flüchtlinge beschäftigen. Erste Untersuchungen des IAB hierzu deuten darauf hin, dass die ersten Flüchtlinge mittlerweile „am Arbeitsmarkt angekommen sind“ (vgl. Gürtzgen, N.; Kubis, A.; Rebien, M.: IAB-Stellenerhebung: Geflüchtete kommen mehr und mehr am Arbeitsmarkt an. IAB-Kurzbericht, 14/2017).

## 6.1 BESCHÄFTIGUNG VON AUSLÄNDISCHEN ARBEITSKRÄFTEN

Die Betriebe wurden gefragt, ob sie ausländische Arbeitskräfte, also Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit beschäftigen. Hiermit können sowohl ausländische Personen, die erst kürzlich nach Deutschland gekommen sind, gemeint sein, als auch solche, die bereits seit vielen Jahren hier leben. 29 % der bremischen Betriebe bejahten diese Frage. Der ermittelte Anteil für Bremen liegt rund fünf Prozentpunkte über dem bundesweiten Wert und vier Prozentpunkte unter dem Vergleichswert westdeutscher Großstädte. Von allen Betrieben mit ausländischen Mitarbeitern gaben wiederum 23 % an, dass einer oder mehrere dieser Personen erst in den letzten fünf Jahren nach Deutschland gekommen sind. Dies sind bezogen auf alle bremischen Betriebe rund 7 % (westdeutsche Großstädte: 9 %, Bundesdurchschnitt: 7 %). Im Umkehrschluss heißt dies: In der großen Mehrheit leben die ausländischen Mitarbeiter bereits seit vielen Jahren in Deutschland.<sup>20</sup>

In den einzelnen Bereichen der bremischen Wirtschaft ist die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte unterschiedlich stark verbreitet (vgl. Tabelle 15).

**Tabelle 15: Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften nach Branchen**

Branche	Anteil von Betrieben mit ausländischen Arbeitskräften an allen Betrieben in der Branche	Anteil ausländischer Arbeitskräfte an allen Beschäftigten in der Branche
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	37	7
Baugewerbe*	31	7
Handel/Reparatur	28	6
Logistik	39	10
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	23	9
Gesundheits- und Sozialwesen	23	5
Sonstige Dienstleistungen	43	12
Öffentliche Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	10	3
<b>Insgesamt</b>	<b>29</b>	<b>8</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016. \*In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Zu den Bereichen mit einer überdurchschnittlich starken betrieblichen Nutzung ausländischer Arbeitskräfte – gemessen am Anteil von Betrieben mit ausländischen Arbeitskräften an allen Betrieben in der Branche – gehören die Sonstigen Dienstleistungen. Zu dieser

<sup>20</sup> Im Gegensatz zur relativ ausgeglichenen Geschlechterverteilung bei deutschen Erwerbstätigen ist der Anteil der Männer an allen ausländischen Beschäftigten in Deutschland mit 58 % deutlich höher als der der ausländischen Frauen (42 %) (vgl. Statistisches Bundesamt: Arbeitsmarkt auf einen Blick - Deutschland und Europa, 2016, Wiesbaden 2016).

Branche werden im vorliegenden Bericht die Bereiche Beherbergung und Gastronomie, sonstige personenbezogene Dienstleistungen wie z. B. Wäschereien, Friseurgewerbe sowie Erziehung und Unterricht gezählt. An zweiter und dritter Stelle folgen die Logistikbranche und das Verarbeitende Gewerbe, wo es in jeweils mehr als einem Drittel der Betriebe ausländische Arbeitskräfte gibt. In der Branche Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck ist die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte demgegenüber selten. Die beobachteten Unterschiede korrespondieren zum Teil mit dem Anteil ausländischer Arbeitskräfte an den Beschäftigten innerhalb der einzelnen Branchen. So beschäftigen im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen nicht nur überdurchschnittlich viele Betriebe ausländische Arbeitskräfte, sondern ist auch der Anteil ausländischer Arbeitskräfte an den Beschäftigten in dieser Branche mit 12 % höher als in allen anderen Bereichen der bremischen Wirtschaft. Dies ist keine Spezifik Bremens, auch in anderen Regionen stehen die Sonstigen Dienstleistungen an der Spitze bei der Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften.

Bei der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte bestehen auch zwischen den Betrieben der einzelnen Größenklassen beachtliche Unterschiede. Diese betreffen aber vor allem den Anteil von Betrieben mit ausländischen Mitarbeitern und weniger deren Anteil an den Beschäftigten (vgl. Tabelle 16).

**Tabelle 16: Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Anteil von Betrieben mit ausländischen Arbeitskräften an allen Betrieben in der Betriebsgrößenklasse	Anteil ausländischer Arbeitskräfte an allen Beschäftigten in der Betriebsgrößenklasse
	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	18	10
10 bis 49 Beschäftigte	42	7
50 bis 249 Beschäftigte	61	7
ab 250 Beschäftigte	78	7
<b>Insgesamt</b>	<b>29</b>	<b>8</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016.

Während mehr als drei Viertel der bremischen Großbetriebe einen oder mehrere ausländische Arbeitskräfte beschäftigen, ist dies bei gerade einmal jedem fünften Kleinstbetrieb der Fall. Dieser Befund ist zunächst nicht überraschend, da ein Großbetrieb mit vielen hundert Beschäftigten bereits in diese Gruppe fällt, sofern er nur einen einzigen ausländischen Mitarbeiter beschäftigt. Aufschlussreicher ist deshalb der konkrete Anteil der beobachteten Beschäftigtengruppe, da dieser Erkenntnisse über die relative Bedeutung von ausländischen Arbeitskräften für den Betrieb liefert. Die Ergebnisse zeigen, dass in dieser Hinsicht überraschenderweise keine nennenswerten Unterschiede zwischen kleineren



und größeren Betrieben bestehen. Obwohl die große Mehrheit der Großbetriebe, aber nur ein sehr kleiner Anteil der Kleinstbetriebe ausländische Arbeitskräfte beschäftigt, sind die Beschäftigtenanteile ausländischer Arbeitskräfte in drei der hier ausgewiesenen vier Größenklassen identisch. In Kleinstbetrieben ist er sogar höher als in den anderen Betriebsgruppen. Während die große Mehrheit der bremischen Kleinstbetriebe überhaupt keine ausländischen Mitarbeiter beschäftigt, nutzt ein sehr kleiner Teil der Betriebe dieser Größenklasse das Potenzial ausländischer Arbeitskräfte überdurchschnittlich stark.

Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, auf welchen Arbeitsplätzen die ausländischen Arbeitskräfte in den Betrieben eingesetzt werden und ob sich diese von jenen der übrigen Beschäftigten unterscheiden.

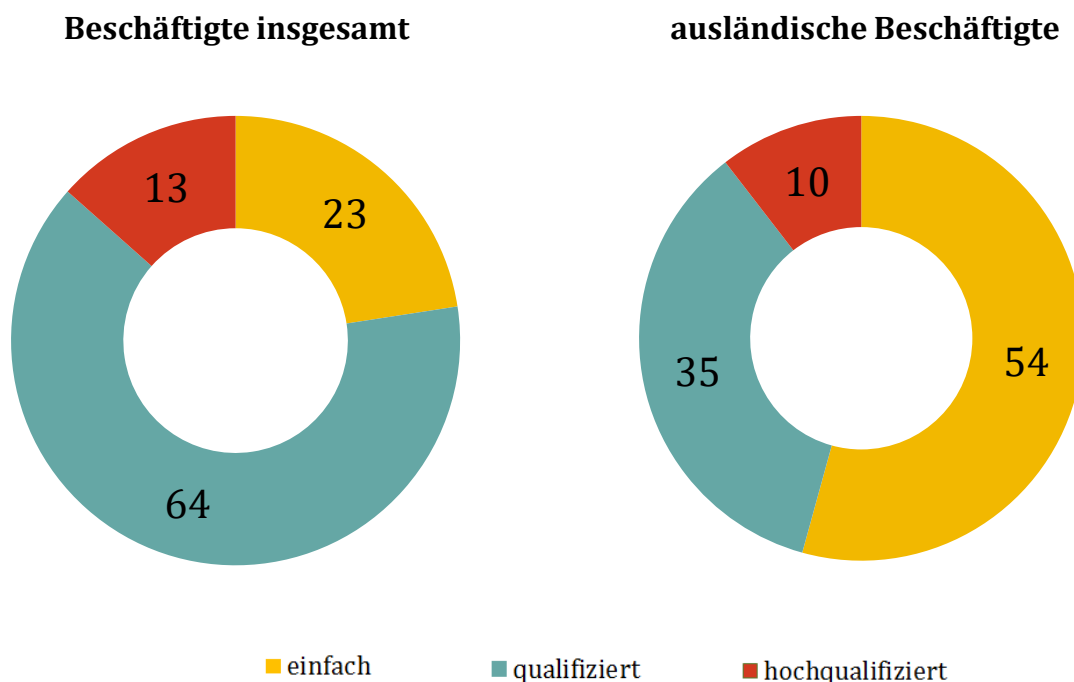
### **Arbeitsplätze von ausländischen Arbeitskräften**

Betriebe mit Arbeitskräften ohne deutsche Staatsangehörigkeit wurden danach gefragt, welche Art von Tätigkeiten ihre ausländischen Mitarbeiter ausüben. Die Ergebnisse der Befragung hierzu zeigen markante Abweichungen zur Struktur der Beschäftigten mit deutscher Staatsangehörigkeit (vgl. Abbildung 14).<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Der Anteil der ausländischen Beschäftigten auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte an allen ausländischen Beschäftigten in den Betrieben (= „sonstige“) wurde nicht direkt erfragt, sondern ergibt sich aus der Differenz der Angaben zur Gesamtzahl der ausländischen Beschäftigten sowie zur Verteilung der ausländischen Beschäftigten auf einzelne Tätigkeitsgruppen. Die entsprechende Frage hierzu lautete „Wie viele ausländische Arbeitskräfte beschäftigen Sie in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle? Bitte geben Sie die Gesamtzahl und die Aufteilung auf die folgenden Beschäftigtengruppen an: Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern, die einen Hochschulabschluss erfordern, Auszubildende, sonstige.“

Abbildung 14: Struktur der Arbeitsplätze der Beschäftigten insgesamt sowie der ausländischen Arbeitskräfte



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016. Ohne Auszubildende, ohne tätige Inhaber.

Im Hinblick auf Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung voraussetzen (hochqualifiziert), bestehen zwar Unterschiede, diese fallen aber deutlich geringer aus als bei den beiden anderen Tätigkeitsgruppen. So liegt der Anteil von ausländischen Arbeitskräften mit entsprechenden Tätigkeiten mit 10 % nur rund drei Prozent unter dem Durchschnittswert für Bremen. Dagegen sind ausländische Arbeitskräfte weit seltener auf Arbeitsplätzen tätig, die eine Berufsausbildung erfordern. Während fast zwei Drittel aller Beschäftigten in Bremen auf solchen Arbeitsplätzen tätig sind, beträgt der Anteil bei den ausländischen Arbeitskräften lediglich 35 %. Bei den Einfacharbeitsplätzen kehrt sich dieses Bild um: Der Anteil von ausländischen Arbeitskräften auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte ist mehr als doppelt so hoch wie im Durchschnitt Bremens.<sup>22</sup>

In einzelnen Branchen ist dieser Wert noch höher. So arbeiten in den Sonstigen Dienstleistungen, der Branche mit dem höchsten Anteil ausländischer Mitarbeiter, diese zu fast zwei Drittel auf Einfacharbeitsplätzen. In den bremischen Großbetrieben ist der Anteil

<sup>22</sup> In Bremen sind 27 % der Frauen und 19 % der Männer auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte tätig. Bei Arbeitsplätzen tätig, die eine Berufsausbildung erfordern betragen die Werte 61 und 67 %, bei Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung voraussetzen, 12 und 15 %.

von ausländischen Beschäftigten auf solchen Arbeitsplätzen ähnlich hoch.<sup>23</sup> Die aktuellen Daten des IAB-Betriebspanels bestätigen damit Untersuchungen der Bundesagentur für Arbeit zur Tätigkeitsstruktur von ausländischen Arbeitskräften, wonach diese überdurchschnittlich häufig auf Arbeitsplätzen arbeiten, welche durch geringe Qualifikationsanforderungen gekennzeichnet sind.<sup>24</sup>

Die folgende Tabelle 17 zeigt, dass in Betrieben mit einem hohen Anteil von ausländischen Arbeitskräften einfache Arbeit ein deutlich höheres Gewicht hat als im Durchschnitt der bremischen Wirtschaft.

**Tabelle 17: Tätigkeiten von ausländischen Arbeitskräften nach Ausländeranteil in den Betrieben**

Betriebe...	Beschäftigte für ...			Summe
	einfache Tätigkeiten	qualifizierte Tätigkeiten	hochqualifizierte Tätigkeiten	
	%			%
ohne ausländische Arbeitskräfte	18	70	12	100
mit ausländischen Arbeitskräften	25	61	14	100
- unter 10 % ausl. Beschäftigte	19	66	15	100
- 10 bis unter 30 % ausl. Beschäftigte	30	56	14	100
- 30 % oder mehr ausl. Beschäftigte	66	26	8	100
<b>Insgesamt</b>	<b>23</b>	<b>64</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016.

Bei der Interpretation der dargestellten Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass im IAB-Betriebspanel die ausgeübte Tätigkeit erfasst wird, nicht jedoch die erworbene Qualifikation. Es ist somit durchaus möglich, dass ein Teil der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten über eine berufliche Ausbildung verfügt. Mit den vorhandenen Befragungsdaten lässt sich nicht bestimmen, wie viele der Betroffenen über eine solche Ausbildung verfügen. Aus anderen Untersuchungen ist aber bekannt, dass bundesweit fast jeder sechste Arbeitnehmer formal überqualifiziert ist, also eine Tätigkeit ausübt, deren Anforderungsniveau unterhalb seines Berufsabschlusses liegt.<sup>25</sup>

Die Bewältigung der aktuellen Herausforderungen bei der Integration hunderttausender ausländischer Personen aus überwiegend nicht-europäischen Staaten wird in hohem Maße von der Bereitschaft der Betriebe abhängen, auf die Potenziale ausländischer

<sup>23</sup> Eine Auswertung der Befragungsdaten zur Tätigkeitsstruktur der ausländischen Arbeitskräfte nach weiteren Branchen und Betriebsgrößenklassen ist aufgrund der geringen Fallzahlen bei dieser Frage nicht möglich.

<sup>24</sup> Vgl. z. B. IAB Berlin-Brandenburg in der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg: Ausländer am Arbeitsmarkt in Berlin-Brandenburg 1/2016. Berlin, 2016.

<sup>25</sup> Vgl. Reichert, M.; Vicari, B.: Im Osten sind vor allem Ältere für ihre Tätigkeit formal überqualifiziert. In: IAB-Kurzbericht, 25/2014, S. 2 f.

Arbeitskräfte zurückzugreifen. Die Integration dieser Personengruppen dürfte in vielen Fällen durch eine zusätzliche Unterstützung seitens der Betriebe besser funktionieren. Daher stellt sich auch die Frage, ob Betriebe bereit sind, eigene Unterstützungsleistungen zur Integration dieser Personen zu erbringen. Hierzu werden im Folgenden entsprechende Ergebnisse der aktuellen Befragung präsentiert.

## **6.2 BETRIEBLICHE MASSNAHMEN ZUR INTEGRATION VON AUSLÄNDISCHEN ARBEITSKRÄFTEN**

Vor dem Hintergrund der jüngsten Migrationsbewegungen stellt sich die Frage, ob es in den Betrieben Maßnahmen gibt, die darauf ausgerichtet sind, die Integration ausländischer Arbeitskräfte zu erleichtern. Neben rechtlichen und institutionellen Hürden (z. B. Bleibeperspektive, Anerkennung von Berufsabschlüssen) gehören fehlende oder unzureichende Sprachkenntnisse zu den größten Hemmnissen bei der Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften, wobei es hierbei unerheblich sein dürfte, ob es sich um Arbeitskräfte aus dem EU-Ausland oder Flüchtlinge aus dem Nahen Osten handelt. Ein weiteres Hemmnis stellen unzureichende Qualifikationen bzw. nicht anerkannte und damit auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht nutzbare Kenntnisse und Fähigkeiten ausländischer Arbeitskräfte dar. Die Nutzung der Potenziale ausländischer Arbeitskräfte wird neben einer grundsätzlichen Aufnahmebereitschaft der Betriebe somit wesentlich von der Sprachförderung sowie von Investitionen in Ausbildung abhängen. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob und inwieweit Betriebe im eigenen Interesse bereit sind, sich entsprechend zu engagieren und die vorhandenen staatlichen Angebote zu flankieren. Daher wurde in der aktuellen Befragung ermittelt, ob es in den Betrieben Maßnahmen gibt, die darauf ausgerichtet sind, ausländische Arbeitskräfte zu integrieren, oder ob solche Maßnahmen geplant sind. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass mit der aktuellen Befragung nicht nur Maßnahmen abgefragt wurden, die sich direkt an ausländische Arbeitskräfte – als potenzielle neue Mitarbeiter – richten (z. B. berufsbezogene Sprachkurse, Praktikumsplätze), sondern auch solche, die auf die Beschäftigten in den Betrieben zielen (z. B. Rücksichtnahme auf kulturelle Besonderheiten der neuen Kollegen aus dem Ausland, Förderung interkultureller Kompetenzen).<sup>26</sup>

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu zeigen, dass derzeit etwa jeder 10. Betrieb in Bremen – und damit ähnlich viele wie in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt – eine oder mehrere solcher Maßnahmen anbietet oder zum Zeitpunkt der Befragung geplant hat. Das Vorhandensein von Maßnahmen zur Integration von

---

<sup>26</sup> Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: „Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle Maßnahmen, die darauf ausgerichtet sind, ausländische Arbeitskräfte zu integrieren, oder sind solche Maßnahmen geplant?“

ausländischen Arbeitskräften hängt eng mit der Größe eines Betriebes zusammen, wie die folgende Tabelle 18 zeigt.

**Tabelle 18: Betriebe mit Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Maßnahmen	darunter	
		vorhanden	geplant
	%	%	
1 bis 9 Beschäftigte	7	5	2
10 bis 49 Beschäftigte	18	15	3
50 bis 249 Beschäftigte	28	26	2
ab 250 Beschäftigte	32	32	0
<b>Insgesamt</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>2</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016.

Je größer ein Betrieb ist, umso höher ist auch die Wahrscheinlichkeit, dass es entsprechende Maßnahmen gibt oder solche zumindest geplant sind: Während in weniger als 10 % der Kleinstbetriebe entsprechende Maßnahmen vorhanden oder geplant sind, gibt es diese in jedem dritten Großbetrieb. Das ermittelte Ergebnis, wonach Kleinstbetriebe solche Maßnahmen eher selten anbieten, ist wenig überraschend, wenn man bedenkt, dass die Bereitstellung solcher Unterstützungsangebote, unabhängig davon, ob es sich hierbei um Ausbildungsplatzangebote oder um berufsbezogene Sprachkurse handelt, bestimmte finanzielle und personelle Ressourcen erfordert. Dies dürfte kleineren Betrieben in der Regel mehr Schwierigkeiten bereiten als größeren. Letztere können zudem auf ihre vielfältigen Erfahrungen zurückgreifen, da sie anders als kleinere Betriebe bereits mehrheitlich ausländische Arbeitskräfte beschäftigten. Diese eher ressourcenorientierte Erklärung ließe sich aber auch durch eine stärker bedarfsorientierte Perspektive ersetzen. Viele kleinere Betriebe haben Probleme, für ihre angebotenen Arbeits- und Ausbildungsplätze geeignete Bewerber zu finden, während es für jeden Arbeitsplatz und für jeden Ausbildungsplatz bei bekannten und attraktiven Großbetrieben in der Regel eine Vielzahl gut ausgebildeter Bewerber gibt. So betrachtet sind kleinere Betriebe stärker als größere gezwungen, auf andere Bewerbergruppen, wie z. B. ausländische Arbeitskräfte zurückzugreifen. Es hätte also ebenso erwartet werden können, dass sich kleinere Betriebe in stärkerem Maße engagieren.

Ob ein Betrieb Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften anbietet, hängt auch mit der Branche zusammen. So bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen der bremischen Wirtschaft (vgl. Tabelle 19).

**Tabelle 19: Betriebliche Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften nach ausgewählten Branchen**

Branche	Betriebe mit Maßnahmen	darunter	
		vorhanden	geplant
	%	%	
Verarbeitendes Gewerbe	19	19	0
Handel/Reparatur	9	7	2
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	11	9	2
Gesundheits- und Sozialwesen	17	13	4
Sonstige Dienstleistungen	11	10	1
<b>Insgesamt</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>2</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016.

Es fallen vor allem zwei Branchen auf: Verarbeitendes Gewerbe sowie Gesundheits- und Sozialwesen mit Anteilen von 19 % bzw. 17. In allen anderen Branchen liegt der Anteil von Betrieben mit vorhandenen oder geplanten Integrationsmaßnahmen teils deutlich unter dem Durchschnittswert Bremens. Der überdurchschnittlich hohe Anteil von Betrieben mit Maßnahmen in den beiden genannten Branchen lässt sich mit den vorhandenen Befragungsdaten nicht erklären, dürfte aber vermutlich auch mit der Betriebsgröße zusammenhängen. Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes beschäftigen durchschnittlich 54, Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens 32 Mitarbeiter. Betriebe dieser Branchen sind damit deutlich größer als der bremische Durchschnittsbetrieb (25 Mitarbeiter).

### **Art der betrieblichen Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften**

Betrieben mit vorhandenen oder geplanten Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitskräfte, insgesamt 12 % aller Betriebe in Bremen, wurde eine Liste mit neun verschiedenen Einzelmaßnahmen vorgelegt. Anhand dieser Liste konnten die Betriebe angeben, welche der aufgeführten Maßnahmen es bei ihnen bereits gibt oder geplant sind. Von den Betrieben mit vorhandenen Maßnahmen gab etwas mehr als die Hälfte (55 %) an, Praktikums- und Traineeplätze für ausländische Arbeitskräfte bereitzustellen. Bezogen auf alle Betriebe in Bremen, also Betriebe mit und Betriebe ohne Maßnahmen, entspricht die Zahl der Betriebe mit vorhandenen Praktikums- und Traineeplätzen für ausländische Arbeitskräfte einem Anteil von rund 5 %. Praktikums- und Traineeplätze, die auf eine betriebliche Ausbildung im Praktikumsbetrieb vorbereiten sollen, stehen damit mit deutlichem Abstand an der Spitze der angebotenen Maßnahmen. Dies war auch in anderen Regionen der Fall; die Vergleichswerte liegen allerdings unter dem Anteilswert Bremens. Im Bundesdurchschnitt betrug der entsprechende Wert 44 %, im Durchschnitt der

westdeutschen Großstädte 48 % – jeweils bezogen auf alle Betriebe mit Maßnahmen (vgl. Tabelle 20).

**Tabelle 20: Betriebliche Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**

Art der Maßnahme	Bremen	westdeutsche Großstädte	Bundesdurch- schnitt
	%		
A Praktikums- und Traineeplätze	55	48	44
B Ausbildungsplätze	32	23	27
C Berufsbezogene Sprachkurse	20	23	16
D Nach-/Teilqualifizierungsmaßnahmen	24	26	20
E Kulturelle Vielfalt im Leitbild	23	24	17
F Mentoring, Coaching, Patenschaften	25	17	15
G Vermittlung interkultureller Kompetenzen	14	14	15
H Rücksichtnahme auf Besonderheiten	37	33	29
I Unterstützung im Alltagsleben	34	34	35
J Andere Maßnahmen	19	10	17

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016. Mehrfachnennungen möglich.

Von fast einem Drittel (32 %) der bremischen Betriebe mit Angeboten werden Ausbildungsplätze für ausländische Arbeitskräfte zur Verfügung gestellt. Dies entspricht einem Anteil von 3 % bezogen auf alle Betriebe in Bremen. Ausbildungsplätze werden damit deutlich seltener als Praktikums- und Traineeplätze angeboten. Bremen liegt bei dieser „Maßnahme“ allerdings über den Vergleichswerten in westdeutschen Großstädten sowie im Bundesdurchschnitt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass zahlreiche Betriebe nicht berechtigt sind, selbst auszubilden, und dementsprechend auch keine Ausbildungsplätze anbieten können. Ausbildungsberechtigt ist etwas mehr als die Hälfte der bremischen Betriebe. Von diesen bildete zum Stichtag wiederum mehr als jeder zweite auch aus. Dies sind rund 30 % aller Betriebe Bremens. Der Anteil ausbildender Betriebe ist somit um ein Vielfaches höher als der Anteil von Betrieben mit Ausbildungsplätzen speziell für ausländische Personen.

Relativ häufig wird eine Unterstützung ausländischer Arbeitskräfte im Alltagsleben angeboten (z. B. bei Behördengängen): Rund ein Drittel der bremischen Betriebe mit Maßnahmen gab an, ausländische Arbeitskräfte entsprechend zu unterstützen, weitere 7 % hatten dies geplant. Zahlreiche Betriebe gaben auch an, die Integration ausländischer Mitarbeiter durch eine gezielte Rücksichtnahme auf kulturelle Besonderheiten der neuen Kollegen aus dem Ausland oder eine Förderung interkultureller Kompetenzen der Belegschaft zu unterstützen.

Betriebliche Angebote, die sich auf den Erwerb von Sprachkenntnissen richten, werden gegenüber den bereits genannten Maßnahmen deutlich seltener angeboten. Jeder fünfte Betrieb mit Maßnahmen gab an, ausländische Bewerber beim Spracherwerb bzw. bei der Verbesserung ihrer Deutschkenntnisse zu unterstützen, indem diese z. B. für die Teilnahme an berufsbezogenen Sprachkursen freigestellt oder die Finanzierung von Sprachkursen voll oder teilweise übernommen wird. Weitere 7 % hatten diese Unterstützung geplant.<sup>27</sup> Der vergleichsweise niedrige Anteil von Betrieben mit unterstützenden Angeboten beim Spracherwerb ist zunächst überraschend, da fehlende Sprachkenntnisse erfahrungsgemäß zu den größten Einstellungshemmnissen zählen. Das diesbezüglich geringere Engagement der Betriebe könnte möglicherweise damit zusammenhängen, dass vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge bereits zahlreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Sprachkenntnisse angeboten und finanziert werden, und ein betriebliches Engagement aus Sicht der Personalverantwortlichen hier als weniger erforderlich wahrgenommen wird als etwa im Hinblick auf das Angebot von Praktikums- oder Ausbildungsplätzen.

### **Gründe für das Fehlen von Integrationsmaßnahmen**

In fast 90 % der bremischen Betriebe gab es zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2016 keine Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitskräfte und waren auch nicht geplant. Diese Betriebe wurden gebeten, ihre Gründe hierfür anzugeben. Den Betrieben wurde eine Liste mit vier möglichen Gründen vorgelegt, auf der sie alles Zutreffende ankreuzen konnten. Rund drei Viertel der Betriebe ohne Maßnahmen gaben danach an, keine Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften anzubieten, weil sie hierfür keine Notwendigkeit sehen. Dies war der mit deutlichem Abstand am häufigsten genannte Grund. In allen Branchen stand diese Begründung an der Spitze der Nennungen. Das Spektrum reicht von 71 % in den Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen bis zu 90 % im Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck. Ein kleiner Teil der Betriebe begründete das fehlende Engagement mit innerbetrieblichen Faktoren. Hierzu gehören die organisatorischen Abläufe im Betrieb, die solche Maßnahmen wie etwa ein Praktikum nicht zulassen, wie auch die Frage der erforderlichen personellen (z. B. Ausbildungspersonal) und finanziellen Ressourcen, über die zahlreiche Betriebe möglicherweise nicht oder nur in eingeschränktem Maße verfügen. Fast 20 % der Betriebe verwiesen auf unzureichende Ressourcen, etwas mehr als 10 % hoben innerbetriebliche Abläufe hervor. Letztere Gründe wurden von größeren Betrieben deutlich häufiger genannt als von kleineren. Rund 40 % der befragten Großbetriebe gaben an, dass die betrieblichen Abläufe ein entsprechendes Engagement nicht zulassen würden. Bei den

---

<sup>27</sup> Eine Auswertung der Befragungsdaten zur Art der betrieblichen Angebote zur Integration ausländischer Arbeitskräfte nach Branchen und Betriebsgrößenklassen ist aufgrund der geringen Fallzahlen bei dieser Frage nicht möglich.



Betrieben der anderen drei Größenklassen wurde dieser Grund mit 11 bis 18 % deutlich seltener genannt. Nur wenige Betriebe (6 %) begründeten ihren Verzicht damit, dass sie aktuell keine ausländischen Arbeitskräfte beschäftigen und dies auch in absehbarer Zukunft nicht tun werden.

Die ermittelten Befunde sind nicht ganz eindeutig zu interpretieren. Es kann einerseits bedeuten, dass in den betreffenden Betrieben aktuell und auch in naher Zukunft generell kein Bedarf an Arbeitskräften besteht. In diesem Fall ist es aus Sicht der Betriebe nicht erforderlich, unterstützende Maßnahmen zur Integration bestimmter Bewerbergruppen bereitzustellen. Diese Erklärung ist insofern plausibel, als ein Großteil der Betriebe, überwiegend Kleinst- und Kleinbetriebe, nur in größeren Abständen Arbeitskräfte nachfragt und aktuell keine Einstellungen plante. Es ist ebenfalls denkbar, dass die Betriebe keine nennenswerten Integrationshemmnisse sehen und davon ausgehen, ausländische Arbeitskräfte auch ohne besondere, unterstützende Maßnahmen integrieren zu können. Hierfür könnte der Befund sprechen, wonach Betriebe mit ausländischen Mitarbeitern diesen Grund häufiger als Erklärung für ihr fehlendes Engagement angeben als Betriebe ohne ausländische Mitarbeiter. Allerdings ist der Abstand mit rund drei Prozentpunkten nicht besonders groß (78 vs. 75 %). Es kann jedoch auch bedeuten, dass die betreffenden Betriebe solche Maßnahmen zwar grundsätzlich als hilfreich erachten, diese aber nicht als ihre Aufgabe betrachten.

Der Regionalvergleich der Gründe für ein fehlendes betriebliches Engagement zeigt keine nennenswerten Unterschiede, die Rangfolge der Nennungen ist nahezu identisch. Der Anteil der Betriebe, die keine Maßnahmen anbieten, weil sie hierfür keine Notwendigkeit sehen, war allerdings im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte (66 %) und im Bundesdurchschnitt (62 %) kleiner als in Bremen.

Fazit: Betriebe können ihren Bedarf an Arbeitskräften decken, indem sie auch die Beschäftigungspotenziale von ausländischen Arbeitskräften erschließen. Mit ihrem Engagement tragen sie zugleich aktiv zur Integration dieser Personengruppe bei. Die Integrationschancen ausländischer Arbeitskräfte, insbesondere auch jener, die in den letzten zwei Jahren nach Deutschland gekommen sind, dürfte nicht unwesentlich von den bisherigen Erfahrungen der Betriebe mit der Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften abhängen. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung haben allerdings gezeigt, dass bislang nur ein kleiner Teil der bremischen Betriebe über entsprechende Erfahrungen verfügt. Hierbei handelt es sich oftmals um größere Betriebe. Diese verfügen nicht nur häufiger über Erfahrungen mit der Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften, sondern bieten auch stärker gezielte Maßnahmen an als kleinere. Letzteres dürfte sowohl auf einen größeren Erfahrungshorizont als auch auf eine bessere Ausstattung mit entsprechenden personellen und finanziellen Ressourcen zurückzuführen sein.

## 7 EINSTELLUNGSBEREITSCHAFT GEGENÜBER LANGZEITARBEITSLIENEN BEWERBERN

Die Wirtschaft in Bremen entwickelt sich positiv. In Bremen hatten noch nie so viele Menschen Arbeit wie derzeit. Die Arbeitslosigkeit ist auf dem niedrigsten Stand seit mehr als 20 Jahren. Trotz des Arbeitsmarktbooms suchen zahlreiche Menschen vergebens eine Beschäftigung. Bundesweit gibt es rund eine Mio. arbeitslose Personen, die länger als 12 Monate durchgehend ohne Arbeit sind und damit gemäß § 18 Abs. 1 SGB III als „langzeitarbeitslos“ gelten. Ihr Anteil an allen registrierten Arbeitslosen beträgt 38 %. In Bremen sind rund 16 Tsd. Personen statistisch als Langzeitarbeitslose registriert. Mit 44 % liegt deren Anteil an allen Arbeitslosen in Bremen um rund sechs Prozentpunkte über dem bundesweiten Vergleichswert.<sup>28</sup>

Bedenklich ist nicht nur die relativ hohe Zahl von Langzeitarbeitslosen, sondern auch die Beobachtung, dass sich diese trotz guter Konjunktur auf hohem Niveau verfestigt hat.<sup>29</sup> Die Chancen dieser Personengruppe auf dem regulären Arbeitsmarkt werden in erster Linie davon abhängen, ob die Betroffenen die erforderlichen fachlichen Voraussetzungen erfüllen. In der Regel ist dies die Grundbedingung für die zu besetzende Stelle.<sup>30</sup> Eine fachliche Eignung ist zwar in der Regel eine notwendige, oftmals aber keine hinreichende Bedingung für eine erfolgreiche Vermittlung. Ganz entscheidend sind die Einstellungen der Arbeitgeber gegenüber dieser Personengruppe. So sehen sich langzeitarbeitslose Bewerber, das belegen zahlreiche Erfahrungen, auch bei formaler Eignung oftmals eine Reihe von Vorbehalten gegenüber.

Die gegenwärtige Phase, die durch eine hohe Arbeitskräftenachfrage und Fachkräfteengpässe in einzelnen Bereichen der Wirtschaft gekennzeichnet ist, könnte eine größere Kompromissbereitschaft gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerbern erwarten lassen. Um beurteilen zu können, wie die gegenwärtigen Chancen von Langzeitarbeitslosen für die Wiedereingliederung in Arbeit stehen, wurden Betriebe in der 2016er Welle des IAB-Betriebspanels gefragt, unter welchen Voraussetzungen sie – neben der erforderlichen fachlichen Eignung – auch Bewerber bei der Besetzung von Stellen berücksichtigen würden, die länger als 12 Monate arbeitslos sind.

---

<sup>28</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland, Monatsbericht Juni 2016. Nürnberg, 2016.

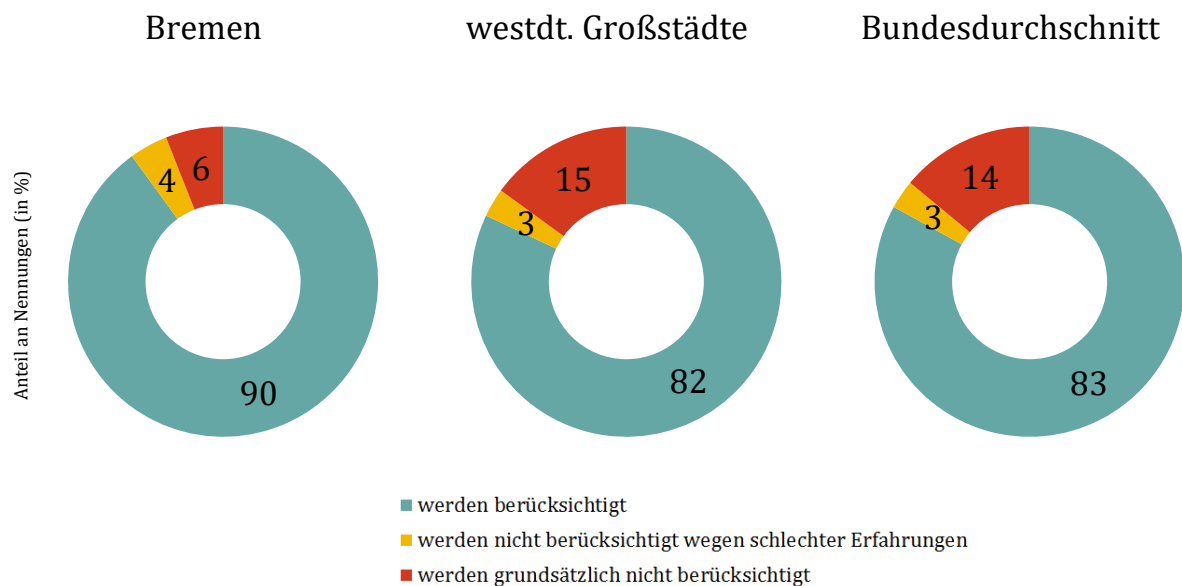
<sup>29</sup> Vgl. Geraedts, R.: Endlich dazu gehören und weiterkommen, in: Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.): Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen 2017. Bremen, April 2017, S. 36-43.

<sup>30</sup> Fast die Hälfte der Arbeitslosen hat keine abgeschlossene Berufsausbildung (vgl. Bundesagentur für Arbeit: Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarkt 2015. Arbeitsmarktanalyse für Deutschland, West- und Ostdeutschland. Nürnberg, August 2016).

## Einstellungsbereitschaft der Betriebe

Die große Mehrheit der bremischen Betriebe zeigt sich aufgeschlossen und würde unter bestimmten Voraussetzungen – und sofern die fachliche Eignung vorhanden ist – auch langzeitarbeitslose Bewerber bei der Besetzung von freien Stellen berücksichtigen.<sup>31</sup> Demgegenüber wäre jeder 10. Betrieb prinzipiell nicht bereit, Langzeitarbeitslose bei der Besetzung von freien Stellen zu berücksichtigen. Von diesen Betrieben haben knapp 60 % grundsätzliche Bedenken und 40 % berücksichtigen Langzeitarbeitslose nicht, weil sie in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen gemacht haben. Die Betriebe der bremischen Wirtschaft sind damit prinzipiell aufgeschlossener gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerbern als Betriebe in anderen Regionen (vgl. Abbildung 15).

**Abbildung 15: Einstellungsbereitschaft der Betriebe gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerbern in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016.

Im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte wie auch Westdeutschlands insgesamt sind 18 bzw. 17 % der Betriebe grundsätzlich nicht bereit, langzeitarbeitslose Bewerber bei der Besetzung von freien Stellen zu berücksichtigen. Anders als in Bremen basiert die ablehnende Haltung dieser Betriebe nahezu ausschließlich auf generellen Vorbehalten gegenüber dieser Bewerbergruppe.

<sup>31</sup> Die Frage im Fragebogen lautete: Unter welchen Voraussetzungen - neben der erforderlichen fachlichen Eignung - berücksichtigen Sie bei der Besetzung von Stellen Bewerber, die langzeitarbeitslos, also ein Jahr oder länger arbeitslos sind?

Bei der Interpretation der ermittelten, überraschend hohen Einstellungsbereitschaft der Personalverantwortlichen gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerbern ist nicht auszuschließen, dass Befragte eine Antwort gegeben haben, von der sie annehmen, dass diese gesellschaftlich akzeptiert bzw. „sozial erwünscht“ ist. Die tatsächliche Einstellungsbereitschaft der Betriebe dürfte daher, je nach Ausmaß des Effekts des sozial erwünschten Antwortverhaltens, vermutlich deutlich kleiner ausfallen.

In den einzelnen Bereichen der bremischen Wirtschaft gibt es teils erhebliche Abweichungen vom ermittelten Durchschnittswert (vgl. Tabelle 21).

**Tabelle 21: Einstellungsbereitschaft der Betriebe gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerbern nach Branchen**

Branche	Betriebe mit Berücksichtigung langzeitarbeitsloser Bewerber	Betriebe ohne Berücksichtigung langzeitarbeitsloser Bewerber	davon:	
			schlechte Erfahrungen	grundsätzlich keine Berücksichtigung
	%		%	
Verarbeitendes Gewerbe	79	21	44	56
Baugewerbe*	93	7	100	0
Handel/Reparatur	88	12	31	69
Logistik	90	10	0	100
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	89	11	33	67
Gesundheits- und Sozialwesen	92	8	50	50
Sonstige Dienstleistungen	91	9	67	33
Öffentliche Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	97	3	0	100
<b>Insgesamt</b>	<b>90</b>	<b>10</b>	<b>41</b>	<b>59</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016. \*In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

An der Spitze steht der Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck, wo nahezu alle Befragten grundsätzlich bereit wären, auch langzeitarbeitslose Bewerber unter bestimmten Voraussetzungen einzustellen. Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes wären demgegenüber am wenigsten bereit, diese Personengruppe zu berücksichtigen. Mit mehr als drei Viertel zeigt sich zwar auch dort die Mehrheit der Betriebe grundsätzlich einstellungsbereit. Der Anteil von Betrieben, die langzeitarbeitslose Bewerber prinzipiell ablehnt, ist allerdings doppelt so hoch wie Durchschnitt der bremischen Wirtschaft. In der Mehrheit dieser Fälle beruht diese Ablehnung auf generellen Vorbehalten und weniger auf eigenen Erfahrungen.

Die Einstellungsbereitschaft wird offensichtlich auch von der Größe der Betriebe beeinflusst (vgl. Tabelle 22).

**Tabelle 22: Einstellungsbereitschaft der Betriebe gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerbern nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Berücksichtigung langzeitarbeitsloser Bewerber	Betriebe ohne Berücksichtigung langzeitarbeitsloser Bewerber	davon:	
			schlechte Erfahrungen	grundsätzlich keine Berücksichtigung
	%		%	
1 bis 9 Beschäftigte	86	14	44	56
10 bis 49 Beschäftigte	95	5	25	75
50 bis 249 Beschäftigte	94	6	17	83
ab 250 Beschäftigte	98	2	0	100
<b>Insgesamt</b>	<b>90</b>	<b>10</b>	<b>41</b>	<b>59</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016.

In der Gruppe der Kleinstbetriebe, d. h. Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten, ist die Einstellungsbereitschaft nicht ganz so groß wie in den Betrieben der drei anderen Größenklassen. In Betrieben aller Größenklassen wird die Ablehnung von langzeitarbeitslosen Bewerbern weniger mit schlechten Erfahrungen begründet als vielmehr mit grundsätzlichen Bedenken.

### **Bedingungen für die Einstellung von Langzeitarbeitslosen**

Woran würden die prinzipiell einstellungsbereiten Betriebe eine positive Einstellungsentscheidung knüpfen? Unter denjenigen, die grundsätzlich Langzeitarbeitslose berücksichtigen würden, ist der Eindruck, den der Bewerber im Vorstellungsgespräch hinterlässt, am wichtigsten. Kann er oder sie hier punkten, und verfügt zugleich über die geforderten Qualifikationen, wäre die Mehrheit der Befragten bereit, auch einen langzeitarbeitslosen Bewerber einzustellen. Andere Aspekte, wie z. B. ein Praktikum, wären demgegenüber weniger bedeutsam. So würden sich trotz eines erfolgreich absolvierten Praktikums nur rund ein Drittel der Betriebe für einen Langzeitarbeitslosen entscheiden. Jeder vierte Betrieb gab an, dass sich Empfehlungen von Dritten positiv auf eine Entscheidung für einen Langzeitarbeitslosen auswirken können. Eine öffentliche Förderung kann ebenfalls das Einstellungsverhalten eines Teils der Unternehmer beeinflussen. Rund jeder fünfte Betrieb gab an, dass er unter dieser Voraussetzung bereit wär, Langzeitarbeitslose bei der Einstellung zu berücksichtigen. Nachrangig sind dagegen Coachings bei der Arbeitsaufnahme. Bedeutungslos ist auch, ob ansonsten keine passenden Bewerber vorhanden sind. Unter dem Druck mangelnder passender Bewerber und ohne die anderen genannten Voraussetzungen würden sich weniger als 10 % der Betriebe dazu bewegen lassen, einen langzeitarbeitslosen Bewerber einzustellen (vgl. Tabelle 23).

**Tabelle 23: Voraussetzungen - neben der erforderlichen Eignung - für die Berücksichtigung langzeitarbeitsloser Bewerber bei Stellenbesetzungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**

Voraussetzungen	Bremen	westdeutsche Großstädte	Bundesdurchschnitt
	%		
A Bei einem guten Bewerbereindruck	92	87	79
B Bei finanzieller öffentlicher Förderung	22	25	30
C Bei Empfehlung durch AA/Job Center	22	25	30
D Bei Empfehlung durch Dritte	25	43	42
E Bei erfolgreich absolviertem Praktikum	34	43	48
F Wenn keine anderen passenden Bewerber	4	10	10
G Bei Coaching nach Arbeitsaufnahme	1	9	6
<b>Betriebe mit Berücksichtigung</b>	<b>90</b>	<b>82</b>	<b>83</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016. Mehrfachnennungen möglich.

Insgesamt jedoch zeigen die empirischen Befunde ein weitgehend homogenes Bild, was die Haltungen der Betriebe gegenüber der Einstellung von Langzeitarbeitslosen betrifft. Grundsätzlich, so lassen sich die Befunde interpretieren, sind die Betriebe bei Vorliegen der fachlichen Eignung offen für Langzeitarbeitslose, vorausgesetzt, sie machen beim Bewerbergespräch einen guten Eindruck.

### **Chancen von Langzeitarbeitslosen in Betrieben mit überdurchschnittlicher Nutzung einfacher Tätigkeiten und atypischer Beschäftigungsverhältnisse**

Analysiert man die empirischen Befunde nach der Art der Tätigkeiten, die in den Betrieben ausgeübt werden, zeigt sich ein differenziertes Bild. So weisen Betriebe, die langzeitarbeitslose Bewerber bei der Einstellung nicht berücksichtigen – insgesamt 10 % der bremischen Betriebe –, einen deutlich niedrigeren Anteil an einfachen Tätigkeiten aus als Betriebe, die sie grundsätzlich berücksichtigen. Umgekehrt gibt es in ersteren Betrieben anteilig mehr Arbeitsplätze für Arbeitskräfte mit beruflichen oder akademischen Abschlüssen. In Betrieben, die keine langzeitarbeitslosen Personen einstellen, liegt der Anteil qualifizierter Tätigkeiten um 12, jener der hochqualifizierten um drei Prozentpunkte über dem entsprechenden Anteil in Betrieben, die diese Bewerbergruppe berücksichtigen (vgl. Tabelle 24).

**Tabelle 24: Einstellungsbereitschaft der Betriebe gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerbern nach der Tätigkeitsstruktur der Beschäftigten**

Betriebe...	Beschäftigte für...			Summe
	einfache Tätigkeiten	qualifizierte Tätigkeiten	hochqualifizierte Tätigkeiten	
	%			%
mit Berücksichtigung	24	63	13	100
ohne Berücksichtigung	8	75	16	100
<b>Insgesamt</b>	<b>23</b>	<b>64</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016.

Bei einer Betrachtung der aktuellen Bedarfs- und Besetzungssituation zeigen sich größere Unterschiede zwischen beiden Gruppen. Im ersten Halbjahr 2016 hatten 34 % der Betriebe, die langzeitarbeitslose Bewerber bei der Einstellung berücksichtigen, freie Stellen für Fachkräfte angeboten. Bei Betrieben, die langzeitarbeitslose Bewerber nicht berücksichtigen, waren es nur 18 %. Bei ersteren war etwas mehr als ein Drittel der im ersten Halbjahr 2016 zu besetzenden Stellen bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal desselben Jahres noch nicht besetzt, bei letzteren waren es dagegen weniger als 10 %. Die Einschätzung der zukünftigen Möglichkeiten, den betrieblichen Bedarf an Arbeitskräften decken zu können, hat demgegenüber offensichtlich keinen Einfluss auf die Einstellungsbereitschaft.<sup>32</sup> Insgesamt gehen 28 % der bremischen Betriebe davon aus, dass es zukünftig schwieriger wird, Stellen für Fachkräfte zu besetzen. 7 % befürchten sogar einen Personalmangel (westdeutsche Großstädte: 31 bzw. 10 %, Bundesdurchschnitt: 34 bzw. 12 %). Betriebe, die langzeitarbeitslose Bewerber bei der Einstellung berücksichtigen, erwarteten zu 29 % Besetzungsschwierigkeiten. Bei jenen, die keine langzeitarbeitslosen Personen einstellen, ist der entsprechende Anteil mit 27 % nur unwesentlich kleiner.

Fazit: Die große Mehrheit der bremischen Betriebe wäre grundsätzlich bereit, unter bestimmten Voraussetzungen auch langzeitarbeitslose Bewerber bei der Einstellung zu berücksichtigen. Bei tendenziell steigenden Besetzungsproblemen kann eine Berücksichtigung von bislang eher selten genutzten Bewerbergruppen zusätzliche Potenziale erschließen helfen. Insofern ist das Antwortverhalten der Befragten plausibel. Der Blick auf die Arbeitsmarktstatistik und die anhaltend hohe Zahl von Langzeitarbeitslosen macht allerdings deutlich, dass sich die ermittelte, relativ hohe Einstellungsbereitschaft der Betriebe (noch) nicht in der realen Einstellungspraxis widerspiegelt.

<sup>32</sup> Die Frage im Fragebogen lautete: „Welche Personalprobleme erwarten Sie in den nächsten beiden Jahren für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle? Bitte nennen Sie alle zutreffenden Punkte auf dieser Liste!“



## 8 ANONYMISIERTE BEWERBUNGSVERFAHREN

Bei anonymisierten Bewerbungen werden im Gegensatz zur klassischen Bewerbung der Name, Angaben zum Geschlecht, Geburtsort- und -jahr, der Familienstand sowie ein Foto weggelassen. Seit der Einführung des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes im Jahr 2006 ist die Diskriminierung von Bewerbern aufgrund der oben genannten Punkte zwar verboten. Dennoch sind Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, des Alters, des Aussehens oder des Namens bei Bewerbungen keine Ausnahme.<sup>33</sup> Damit werden Bewerbergruppen, insbesondere ältere Arbeitssuchende, Frauen und Migranten, trotz möglicher objektiver Eignung, von vorherein ausgeschlossen.

Der Verzicht auf persönliche Bewerberangaben ist vor allem im englischsprachigen Raum übliche Praxis. Anonymisierte Bewerbungsverfahren wurden in den vergangenen Jahren zudem in verschiedenen europäischen Ländern erprobt, so etwa in Schweden, in den Niederlanden, in der Schweiz, in Frankreich und in Belgien. In Deutschland wurden bislang nur in einzelnen Bundesländern Initiativen gestartet, um die Anwendung anonymisierter Bewerbungsverfahren zu befördern.<sup>34</sup>

Mit der Anwendung anonymisierter Bewerbungsverfahren können Betriebe für mehr Chancengleichheit werben und sich als sozial verantwortliches Unternehmen profilieren. Da auf diese Weise auch Bewerbergruppen die Chance zu einem Vorstellungsgespräch erhalten, die zwar objektiv geeignet, aber aufgrund bestimmter Merkmale oftmals nicht berücksichtigt werden, erschließen sich Betriebe dadurch zugleich ein größeres Bewerberpotenzial.<sup>35</sup> Ein Nachteil solcher Verfahren besteht darin, dass anonyme Bewerbungsverfahren mit einer größeren Intransparenz verbunden sind, und diese eine gezielte Suche nach Bewerbern mit bestimmten Merkmalen verhindern bzw. nur mit einem höheren Zeitaufwand und höheren Kosten zu realisieren sind.

Frühere Untersuchungen haben gezeigt, dass solche Verfahren trotz der möglichen Vorteile bislang kaum genutzt werden. Mit der aktuellen Welle des IAB-Betriebspanels wurde

---

<sup>33</sup> Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Leitfaden für Arbeitgeber. Anonymisierte Bewerbungsverfahren. Berlin, Juni 2014.

<sup>34</sup> In Bremen startete die Senatorin für Bildung und Wissenschaft im März 2015 einen auf ursprünglich acht Monate angelegten Probetrieb. Dieser wurde jedoch nach wenigen Tagen aufgrund erheblicher technischer Probleme auf unbestimmte Zeit unterbrochen (vgl. Antwort des Senats auf die Kleine Anfrage der Fraktion der SPD vom 03.11.2015. Erste Erfahrungen mit dem anonymen Bewerbungsverfahren).

<sup>35</sup> Im Jahr 2011 hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein einjähriges Pilotprojekt durchgeführt, welches den Erfolg anonymer Bewerbungen bei deutschen Unternehmen testen sollte. An dem Pilotprojekt nahmen teil: Deutsche Post, Telekom, L’Oreal, Procter & Gamble, Mydays, das Bundesfamilienministerium, die Bundesagentur für Arbeit in Nordrhein-Westfalen sowie die Stadtverwaltung Celle. Die nicht repräsentative Untersuchung kam zu dem Ergebnis, dass mit anonymen Bewerbungen die Diskriminierung im Bewerbungsverfahren tatsächlich gemindert werden kann. Von den acht teilnehmenden Unternehmen haben allerdings fünf beschlossen, nach Beendigung des Modellversuchs zukünftig auf anonymisierte Bewerbungsverfahren zu verzichten (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes [Hrsg.]: Ergebnisse der Evaluierung. Berlin, Bonn und Frankfurt/Oder, 2012).



versucht zu ermitteln, wie verbreitet anonymisierte Bewerbungsverfahren derzeit in der betrieblichen Praxis sind.

### Betriebliche Anwendung anonymisierter Bewerbungsverfahren

In der bremischen Wirtschaft sind anonymisierte Bewerbungsverfahren derzeit wenig verbreitet. Lediglich 2 % der befragten Betriebe gaben an, dass sie solche Bewerbungsverfahren anwenden (westdeutsche Großstädte: 1 %, Bundesdurchschnitt: 2 %).

Ein Vergleich der Betriebsgrößenklassen zeigt, dass die Wahrscheinlichkeit einer Anwendung solcher Verfahren mit der Größe der Betriebe steigt. Aber auch bei Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten liegt der Anteil der Anwender nur unter 10 % (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Anwendung anonymisierter Bewerbungsverfahren nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Nutzung anonymisierter Bewerbungsverfahren	Betriebe ohne Nutzung anonymisierter Bewerbungsverfahren	weiß nicht
	%		
1 bis 9 Beschäftigte	2	98	0
10 bis 49 Beschäftigte	3	96	1
50 bis 249 Beschäftigte	5	94	1
ab 250 Beschäftigte	8	92	0
<b>Insgesamt</b>	<b>2</b>	<b>97</b>	<b>0</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016.

Aufgrund der etwas stärkeren Nutzung von anonymisierten Bewerbungsverfahren durch Großbetriebe ist die Beschäftigtenreichweite etwas größer als die rein betriebliche. Die Anwenderbetriebe stellen rund 4 % aller Arbeitsplätze in Bremen.

Der Blick auf die einzelnen Bereiche der Wirtschaft zeigt, dass anonymisierte Bewerbungsverfahren am ehesten in Dienstleistungssektor genutzt werden, wie z. B. in den Wirtschaftsbezogenen oder den Sonstigen Dienstleistungen. Gleichwohl liegt der Anteil von Betrieben, die anonymisierte Bewerbungsverfahren nutzen, in keiner einzigen Branche der bremischen Wirtschaft über 5 %. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe wird sogar komplett auf solche Verfahren verzichtet (vgl. Tabelle 26).

**Tabelle 26: Anwendung anonymisierter Bewerbungsverfahren nach Branchen**

Branche	Betriebe mit Nutzung anonymisierter Bewerbungsverfahren	Betriebe ohne Nutzung anonymisierter Bewerbungsverfahren	weiß nicht
	%		
Verarbeitendes Gewerbe	0	100	0
Baugewerbe*	0	100	0
Handel/Reparatur	0	99	1
Logistik	4	96	0
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	4	96	0
Gesundheits- und Sozialwesen	3	97	0
Sonstige Dienstleistungen	4	96	0
Öffentliche Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	2	94	4
<b>Insgesamt</b>	<b>2</b>	<b>97</b>	<b>0</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016. \*In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Die praktische Relevanz solcher Verfahren hängt nicht zuletzt davon ab, welche Betriebe hiervon Gebrauch machen. Neben den oben untersuchten Merkmalen wie Betriebsgröße und Branche spielt vor allem das Einstellungsvolumen eine wichtige Rolle. Von allen Betrieben mit Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2016 wenden 5 % anonymisierte Bewerbungsverfahren an. Anwenderbetriebe haben im Schnitt 17 Arbeitskräfte eingestellt und damit mehr als dreimal so viele wie die Nichtanwender (Zahl der Einstellungen: fünf pro Betrieb). Insgesamt entfallen 15 % aller im ersten Halbjahr neu eingestellten auf Anwenderbetriebe, 85 % auf die übrigen.

Fazit: Betriebe sind in Zeiten wachsenden Fachkräftemangels auf die Potenziale aller Arbeitnehmer angewiesen. Schon aus demografischen Gründen können es sich Betriebe nicht leisten, geeignete Bewerber nach unsachlichen Kriterien auszusortieren. Trotz dieser Erkenntnis spielen anonymisierte Bewerbungsverfahren bislang keine Rolle im Einstellungsverhalten der Betriebe. Die Zahl der Betriebe, die diese Verfahren nutzen, ist branchen- und betriebsgrößenübergreifend äußerst gering. Dies deutet darauf hin, dass die Vorteile solcher Verfahren entweder nicht erkannt werden oder möglicherweise durch die Befürworter überschätzt, die Nachteile dagegen unterschätzt werden. Modellprojekte und Leitfäden, mit denen die Vorteile dieser Verfahren für die Betriebe hervorgehoben werden, sind offenbar nicht geeignet, eine stärkere Anwendung in der betrieblichen Praxis und damit eine Verringerung diskriminierender Einstellungspraktiken zu Lasten einzelner Bewerbergruppen zu befördern.

## 9 BETRIEBLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG

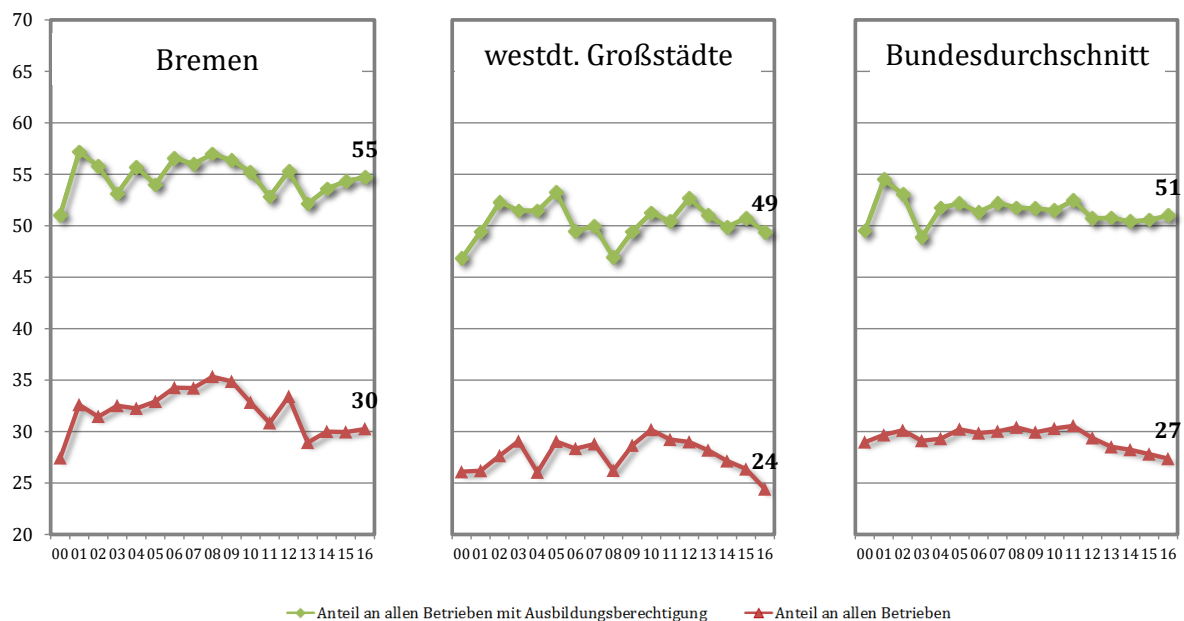
### 9.1 AUSBILDUNG

Eine zentrale Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs stellt die betriebliche Berufsausbildung dar. Betriebe dürfen ausbilden, wenn sie die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung erfüllen.<sup>36</sup> In Bremen sind rund 55 % der Betriebe eigenen Angaben zufolge ausbildungsberechtigt (westdeutsche Großstädte: 49 %, Bundesdurchschnitt: 54 %).

#### Ausbildungsbeteiligung

Von den ausbildungsberechtigten Betrieben bildeten 55 % aus. Im Vergleich zum vorangegangenen Befragungsjahr haben sich damit anteilig etwas mehr Betriebe an der Ausbildung beteiligt. Beim Blick auf die Entwicklung der zurückliegenden Jahre auf, dass Ausbildungsbeteiligung nur geringfügig schwankt. Die Werte bewegen sich zwischen 51 % im Jahr 2000 und 57 % in den Jahren 2001, 2006 und 2008 (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Wellen 2000 bis 2016.

Bei der Interpretation der ermittelten Werte ist Folgendes zu beachten. Im IAB-Betriebspanel wird ein Betrieb als „Ausbildungsbetrieb“ betrachtet, wenn mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft: Ausbildung von Auszubildenden zum Befragungszeitpunkt,

<sup>36</sup> Diese Voraussetzungen sind im Berufsbildungsgesetz festgeschrieben und umfassen die Eignung der Ausbildungsstätte (§ 27 BBiG) und die persönliche (§ 29 BBiG) und fachliche (§ 30 BBiG) Eignung des Auszubildenden.

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.<sup>37</sup>

Die leicht gestiegene Ausbildungsbeteiligung geht einher mit einer deutlich gestiegenen Zahl der Neuverträge. Im Jahr 2016 wurden knapp 6 Tsd. Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Damit ist die Zahl der Vertragsabschlüsse zum zweiten Mal in Folge gestiegen.<sup>38</sup>

Bei der Ausbildungsbeteiligung gibt es erwartungsgemäß erhebliche Unterschiede zwischen den Betrieben der einzelnen Größenklassen (vgl. Tabelle 27).

**Tabelle 27: Ausbildungsvoraussetzungen und Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Ausbildungsberechtigung	Betriebe mit Ausbildung	
		Anteil an allen Betrieben	Anteil an ausbildungsberechtigten Betrieben
	%	%	
1 bis 9 Beschäftigte	43	15	36
10 bis 49 Beschäftigte	71	49	69
50 bis 249 Beschäftigte	88	70	80
ab 250 Beschäftigte	87	79	91
<b>Insgesamt</b>	<b>55</b>	<b>30</b>	<b>55</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016.

Diese hängen mit den unterschiedlichen Ausbildungsvoraussetzungen zusammen. So sind Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, mehrheitlich nicht berechtigt, selbst auszubilden. Mehr als 60 % aller bremischen Betriebe entfallen auf diese Größenklasse. Demgegenüber ist die Mehrheit der Betriebe ab 10 Beschäftigten ausbildungsberechtigt. Darüber hinaus ist die Nachfrage kleinerer Betriebe nach Nachwuchskräften begrenzt. Aufgrund ihres geringeren Bedarfs bilden kleinere Betriebe lediglich in größeren zeitlichen Abständen aus, während sich größere Betriebe kontinuierlich in der Ausbildung engagieren. Im Jahr 2016 bildete z. B. nur etwas mehr als jeder dritte

<sup>37</sup> Die Bundesagentur für Arbeit z. B. definiert einen Betrieb nur dann als Ausbildungsbetrieb, wenn zu einem bestimmten Stichtag mindestens ein Auszubildender im Betrieb tätig ist.

<sup>38</sup> Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, 2016.

ausbildungsberechtigte Kleinstbetriebe aus. Dies sind 15 % bezogen auf alle Betriebe in dieser Größenklasse. Im Umkehrschluss: 85 % der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten bildeten nicht aus.

In Bremen absolviert jeder 10. Auszubildende seine Ausbildung in einem Betrieb mit weniger als 10 Beschäftigten. Der Anteil von Betrieben dieser Größenklasse an der Gesamtzahl der Auszubildenden ist zwar vergleichsweise klein, entspricht aber annähernd dem Beschäftigtenanteil (vgl. Tabelle 28).

**Tabelle 28: Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Beschäftigte	Auszubildende*
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	11	9
10 bis 49 Beschäftigte	25	27
50 bis 249 Beschäftigte	26	39
ab 250 Beschäftigte	38	25
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016. \*Auszubildende = Auszubildende und Beamtenanwärter.

Auch bei der nächsthöheren Betriebsgrößenklasse stimmen beide Anteile nahezu überein. Bei Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten, dort erhält etwa jeder vierte Jugendliche seine Ausbildung, entsprechen die Ausbildungsleistungen nicht dem deutlich höheren Beschäftigungsanteil. Dieser wird dagegen deutlich übertroffen bei Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten.

### **Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen**

Für ausbildungswillige Betriebe ist es in Bremen offensichtlich schwieriger geworden, ihren Fachkräftenachwuchs durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu gewinnen. Die Zahl der bei der Bundesagentur für Arbeit angebotenen Ausbildungsstellen ist im letzten Jahr gestiegen, die Zahl der gemeldeten Bewerber dagegen gesunken. Im Ergebnis kamen 2016 auf 100 gemeldete offene Ausbildungsplätze nur noch 92 gemeldete Bewerber.<sup>39</sup> Im Jahr zuvor standen den Betrieben noch 96 Bewerber zur Verfügung.<sup>40</sup> Noch vor wenigen Jahren gab es mehr gemeldete Bewerber als Ausbildungsstellen. In anderen Regionen war eine ähnliche Entwicklung zu beobachten. Im Bundesdurchschnitt war das Verhältnis von

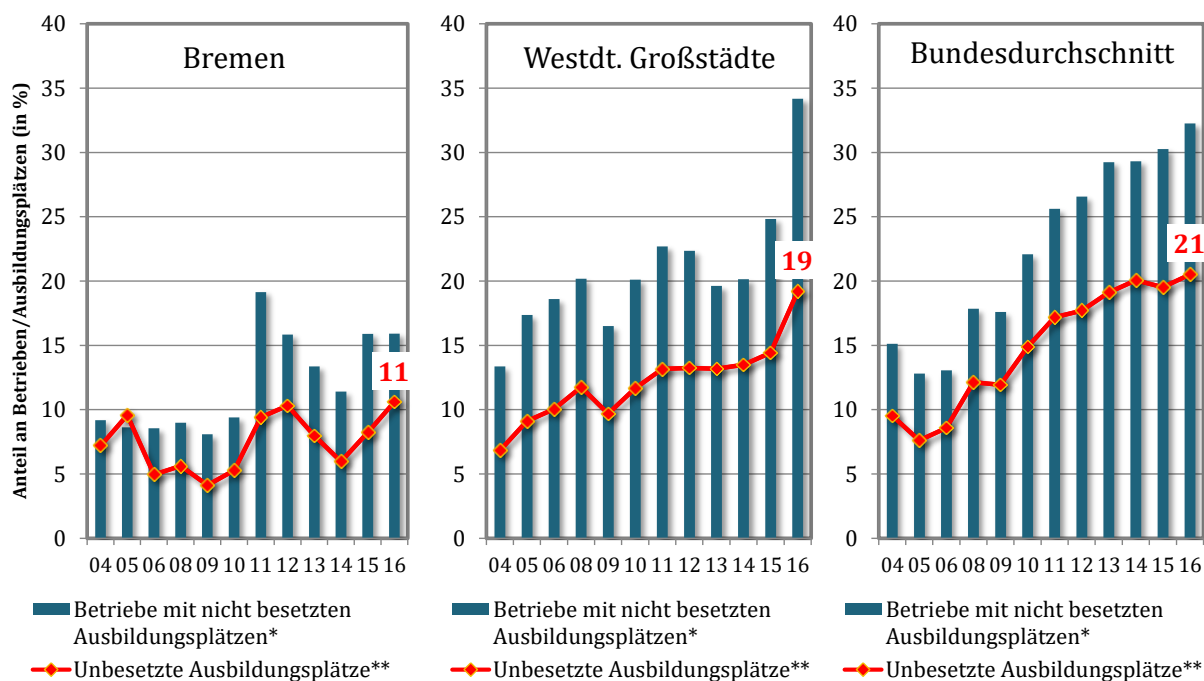
<sup>39</sup> Die Meldung von Ausbildungsangeboten an die Bundesagentur für Arbeit ist freiwillig. Es lässt sich daher nicht seriös einschätzen, ob hinter der Steigerung tatsächlich eine höhere Zahl von Ausbildungsplatzangeboten als in früheren Jahren steht oder lediglich eine gestiegene Bereitschaft der Betriebe, freie Ausbildungsplätze zu melden.

<sup>40</sup> Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, 2016, Tabelle A1.3.-10.

Stellen und Bewerbern jedoch ausgeglichen. Die Situation war damit aus Sicht der Betriebe in Bremen ungünstiger als in anderen Regionen. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die bremische Wirtschaft, ähnlich wie andere Stadtstaaten, in erheblichem Maße von Bewerbern aus dem Umland profitiert.<sup>41</sup>

Für das zum Zeitpunkt der aktuellen 2016er Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr 2015/2016 hatte mehr als jeder vierte ausbildungsberechtigte Betrieb in Bremen beabsichtigt, einen oder mehrere Ausbildungsplätze zu besetzen.<sup>42</sup> In rund acht von 10 Betrieben mit angebotenen Ausbildungsplätzen konnten alle Plätze besetzt werden. In 16 % der Betriebe mit einem Ausbildungsangebot konnte demgegenüber mindestens ein Ausbildungsplatz nicht besetzt werden (vgl. Abbildung 17).

**Abbildung 17: Entwicklung des Erfolgs bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2016

Insgesamt fand sich für etwas mehr als 10 % der zu besetzenden Ausbildungsstellen kein passender Bewerber. Im Vergleich zu den Vorjahren ist es den bremischen Betrieben damit weniger gut gelungen, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Trotz des leichten Anstiegs des Anteils unbesetzter Ausbildungsplätze war der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen in Bremen nur rund halb so groß wie im Bundesdurchschnitt. Die Möglichkeiten für

<sup>41</sup> Vgl. Arbeitnehmerkammer Bremen: Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen. Bremen, März 2015.

<sup>42</sup> Es ist darauf hinzuweisen, dass das hier ausgewiesene Ausbildungsplatzangebot alle Ausbildungsplätze umfasst, und zwar unabhängig davon, ob diese bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet waren.

ausbildungsinteressierte Betriebe waren damit auch im letzten Jahr in Bremen, trotz rückläufiger Bewerberzahler, deutlich günstiger als in anderen Regionen. Die bremische Wirtschaft dürfte dabei vermutlich wie schon in den Jahren zuvor vom Bewerberpotenzial aus dem niedersächsischen Umland profitiert haben.

Wie schon in den Vorjahren hatten insbesondere Kleinbetriebe Schwierigkeiten, geeignete Auszubildende zu gewinnen (vgl. Tabelle 29).

**Tabelle 29: Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Anteil von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen an allen Betrieben mit Ausbildungsplatzangebot	Anteil unbesetzter an den angebotenen Ausbildungsplätzen
	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	18	19
10 bis 49 Beschäftigte	16	13
50 bis 249 Beschäftigte	14	12
ab 250 Beschäftigte	18	5
<b>Insgesamt</b>	<b>16</b>	<b>11</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016. \*Auszubildende = Auszubildende und Beamtenanwärter.

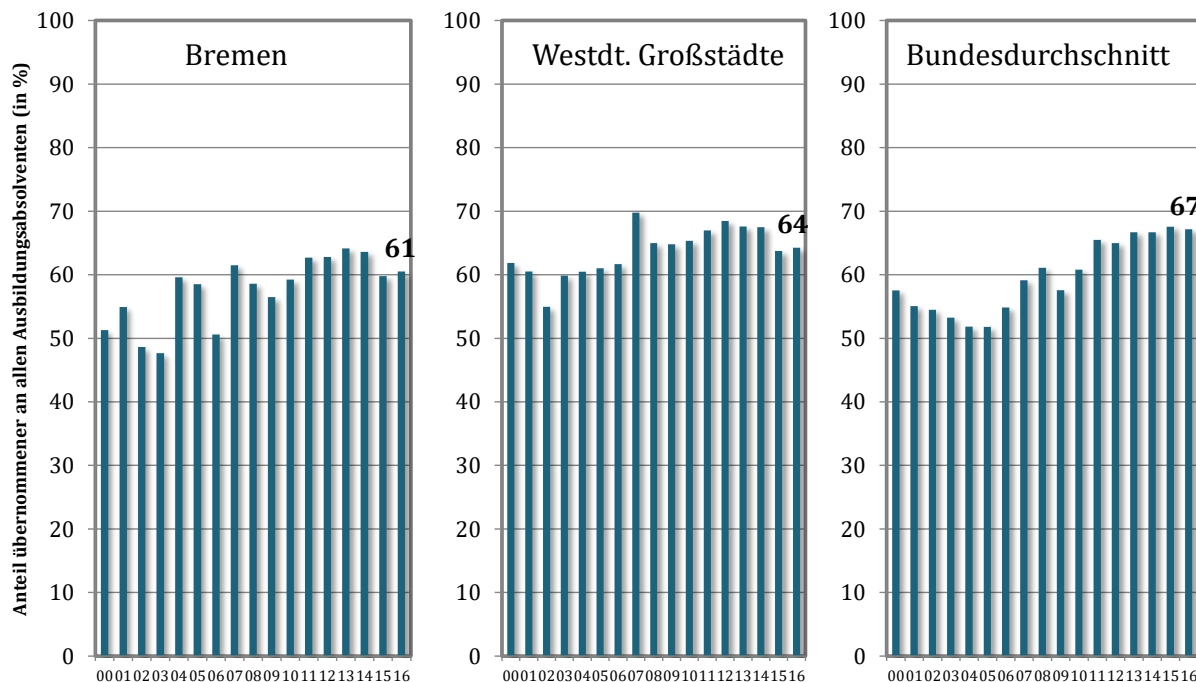
Dies schränkt die Möglichkeiten von Kleinbetrieben, ihren Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsleistungen zu decken, in erheblichem Maße ein.

Im Vergleich zur vorangegangenen Befragung ist der Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze bei Kleinbetrieben leicht gesunken, in den drei anderen Größenklassen dagegen leicht gestiegen.

### Übernahme von Ausbildungsabsolventen

Im Jahr 2016 wurden rund 61 % der Absolventen von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen. Die Übernahmequote lag damit genau wie in den Vergleichsregionen etwa auf dem Niveau des Vorjahres. Nach wie vor ist diese in Bremen aber niedriger als in den anderen Regionen (vgl. Abbildung 18).<sup>43</sup>

<sup>43</sup> Mit den Daten der Befragung kann nicht bestimmt werden, ob die nicht übernommenen Absolventen unfreiwillig oder freiwillig aus ihrem Ausbildungsbetrieb ausgeschieden sind.

**Abbildung 18: Entwicklung der Übernahmequote in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Wellen 2000 bis 2016. Übernahmequote = Anteil der von den Ausbildungsbetrieben übernommenen an allen Absolventen mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung.

Die Wahrscheinlichkeit einer Übernahme der Absolventen wird erheblich von der Größe des Ausbildungsbetriebs beeinflusst. So übernahmen Betriebe ab 250 Beschäftigten fast 80 % ihrer Absolventen, was teilweise auch auf die höhere Tarifbindung und entsprechende tarifliche Vereinbarungen bezüglich der Übernahme zurückzuführen sein dürfte. Bei den drei anderen Gruppen waren die entsprechenden Anteile deutlich kleiner. Am niedrigsten fiel der Anteil bei Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten aus (45 %), was die weiter oben dargestellten, überdurchschnittlich hohen Ausbildungsleistungen etwas relativiert. Neben der Größe spielt auch die Branche eine Rolle. So wurden z. B. rund 80 % der Absolventen im Verarbeitenden Gewerbe übernommen. Eine noch höhere Übernahmequote gab es nur noch im Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck. Demgegenüber noch nicht einmal halb so hoch war der Anteil übernommener Absolventen in der Branche Sonstige Dienstleistungen (35 %).

## 9.2 WEITERBILDUNG

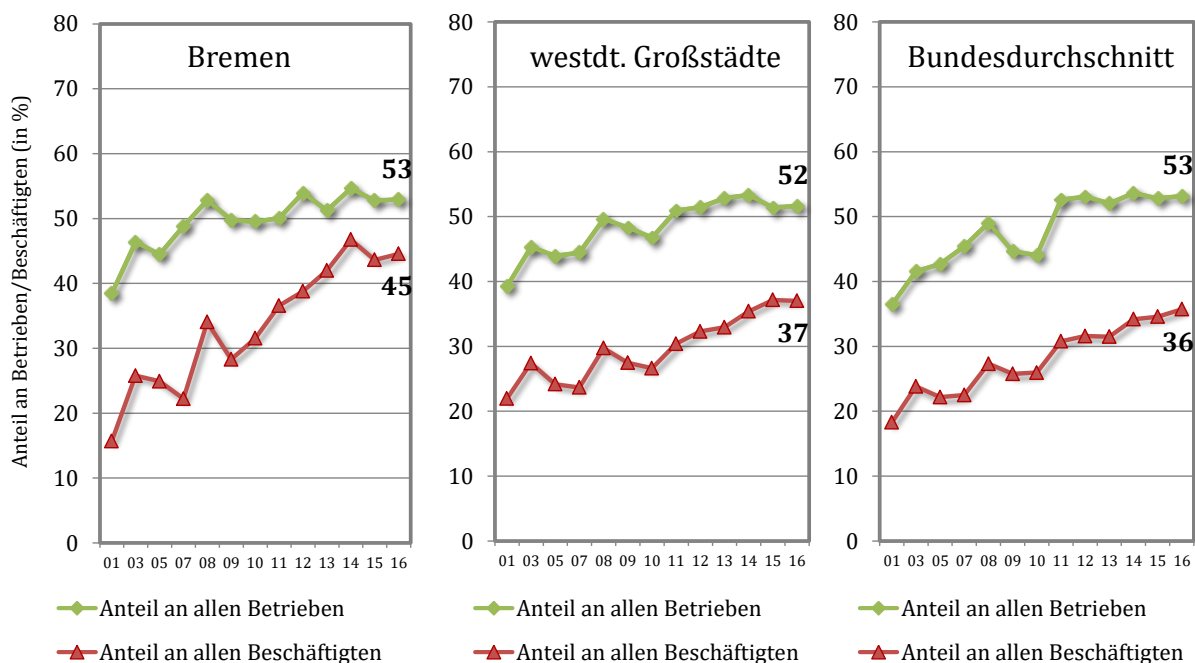
Neben der betrieblichen Ausbildung stellt die betriebliche Fort- und Weiterbildung eine weitere Strategie dar, um den betrieblichen Fachkräftebedarf passgenau zu decken. Abgestimmt auf die individuellen betrieblichen Anforderungen werden auf diesem Weg die Qualifikationen der vorhandenen Belegschaft angepasst und ausgebaut. Um einen Eindruck vom Weiterbildungsengagement der Betriebe in Bremen zu gewinnen, wird im



Folgenden betrachtet, in welchem Umfang die Betriebe im ersten Halbjahr 2016 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Beschäftigten unterstützt haben, sei es in finanzieller Form oder durch eine Freistellung von der Arbeit.<sup>44</sup>

Im ersten Halbjahr 2016 hat etwas mehr als die Hälfte der bremischen Betriebe Beschäftigten durch eine Kostenübernahme oder eine Freistellung von der Arbeit die Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme ermöglicht. Damit bewegte sich die Weiterbildungsbeteiligung auf dem Niveau des vorangegangenen Beobachtungsjahres. Die Weiterbildungsquote, welche den Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten misst, betrug 45 % und lag damit geringfügig über dem Vorjahreswert (vgl. Abbildung 19).

**Abbildung 19: Betriebe und Beschäftigten mit Weiterbildung in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Wellen 2001 bis 2016. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. In den nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine Daten erhoben.

Die Weiterbildungsbeteiligung ist in den einzelnen Branchen der bremischen Wirtschaft unterschiedlich hoch: Der höchste Anteil von Betrieben, die Weiterbildungsaktivitäten ihrer Arbeitskräfte unterstützten, findet sich wie schon in den vergangenen Jahren im Gesundheits- und Sozialwesen. Dies ist vermutlich neben anderen Faktoren auch auf die bereichsspezifischen gesetzlichen Verpflichtungen zur Weiterbildung und die

<sup>44</sup> Darüber hinaus gehende Weiterbildungsaktivitäten insbesondere solche, die vollständig von den Beschäftigten getragen werden, werden nicht berücksichtigt.

entsprechenden gesetzlichen Regelungen zur Finanzierung zurückzuführen. Auch in den Vergleichsregionen förderten Betriebe in diesen Branchen besonders häufig Weiterbildungsaktivitäten ihrer Beschäftigten. Schlusslicht bei der Weiterbildungsbeteiligung sind Betriebe im Bereich Sonstige Dienstleistungen, von denen nur etwa ein Drittel Fort- und Weiterbildungsaktivitäten der Belegschaft unterstützten. In Branchen, in denen ein besonders großer Anteil der Betriebe Weiterbildungsaktivitäten unterstützt, ist in der Regel auch der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten überdurchschnittlich hoch. So wurden fast 60 % der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen weitergebildet (vgl. Tabelle 30).

**Tabelle 30: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen**

Branche	Betriebe	Beschäftigte
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	42	58
Baugewerbe*	50	44
Handel/Reparatur	46	38
Logistik	46	49
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	62	36
Gesundheits- und Sozialwesen	81	59
Sonstige Dienstleistungen	37	31
Öffentliche Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	58	49
Restliche Bereiche	28	33
<b>Insgesamt</b>	<b>53</b>	<b>45</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016. \*In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Die Wahrscheinlichkeit für Weiterbildungsangebote hängt nicht zuletzt mit der Größe eines Betriebes zusammen. In einem Betrieb mit vielen Beschäftigten ist die Wahrscheinlichkeit, dass mindestens einer von ihnen in einem bestimmten Zeitraum an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme teilnimmt, größer als in einem Betrieb mit wenigen Mitarbeitern. Dementsprechend liegt die Weiterbildungsbeteiligung in Kleinstbetrieben erwartungsgemäß unterhalb des Durchschnitts der bremischen Wirtschaft, bei den Betrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten hingegen deutlich darüber (vgl. Tabelle 31).

**Tabelle 31: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe	Beschäftigte
	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	38	29
10 bis 49 Beschäftigte	74	43
50 bis 249 Beschäftigte	91	47
ab 250 Beschäftigte	89	49
<b>Insgesamt</b>	<b>53</b>	<b>45</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

Bei einer Betrachtung des Anteils der weitergebildeten Mitarbeiter fallen die Unterschiede nicht ganz so groß aus – zumindest bei den drei oberen Größenklassen. Beschäftigte in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten scheinen allerdings deutlich geringere Chancen zu haben, sich weiterzubilden als jene in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten.

### Weiterbildungsbeteiligung einzelner Beschäftigtengruppen

In Bremen liegen die Weiterbildungsquoten sowohl von Männern als auch Frauen deutlich über den entsprechenden Vergleichswerten. Besonders hoch ist der Abstand bei Männern, deren Weiterbildungsquote um mehr als 10 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt liegt. Während in anderen Regionen die Quoten zugunsten der Frauen ausfallen, werden in Bremen anteilig ähnlich viele Männer weitergebildet wie Frauen (vgl. Tabelle 32).

**Tabelle 32: Weiterbildung verschiedener Beschäftigtengruppen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**

Personengruppe	Weiterbildungsquote*		
	Bremen	westdeutsche Großstädte	Bundesdurchschnitt
	%	%	%
Männer	45	36	34
Frauen	44	38	38
Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten	26	23	20
Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten	54	45	44
Beschäftigte mit hochqualifizierten Tätigkeiten	59	46	49
<b>Insgesamt</b>	<b>45</b>	<b>37</b>	<b>36</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016. \*Weiterbildungsquote = Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten. Weiterbildung im ersten Halbjahr 2016.

Die Wahrscheinlichkeit an betrieblicher Weiterbildung zu partizipieren wird wesentlich vom Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit bestimmt. Beschäftigte mit Tätigkeiten, deren Ausübung eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung erfordert, profitierten weit stärker an betrieblicher Weiterbildung als Arbeitskräfte, die Tätigkeiten für Un- und Angelernte ausüben. Dieses selektive Engagement ist auch in anderen Regionen zu beobachten. Bei Beschäftigten mit hochqualifizierten Tätigkeiten ist die Weiterbildungsquote mindestens doppelt so hoch wie jene von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten. Ungeachtet dieser Übereinstimmungen fielen die Weiterbildungsquoten in jeder einzelnen Tätigkeitsgruppe in Bremen höher aus als in den Vergleichsregionen. Vom hohen Weiterbildungsengagement der bremischen Wirtschaft haben somit Arbeitskräfte aller Tätigkeitsgruppen profitieren können.

Fazit: Die Möglichkeiten, Fachkräftenachwuchs durch eigene Ausbildung zu sichern, sind in Bremen prinzipiell gut. Hierfür sprechen die breite Basis ausbildungsberechtigter Betriebe in Bremen sowie gestiegene Ausbildungsleistungen. Im Vergleich zu früheren Jahren ist es aber schwieriger geworden, eine Nachfrage für angebotene Ausbildungsstellen zu finden. Dies dürfte, neben anderen Faktoren, auch mit rückläufigen Bewerberzahlen zusammenhängen. Die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten, welche die Ausbildungsaktivitäten flankieren, sind in Bremen höher als in anderen Regionen. Ähnlich wie in anderen Regionen war das Weiterbildungsgeschehen allerdings hoch selektiv. Es profitierten hiervon vor allem Arbeitnehmer mit qualifikatorisch anspruchsvollen Tätigkeiten, wodurch die Spaltung zwischen Beschäftigten mit Anlerntätigkeiten und solchen auf qualifikatorisch anspruchsvollen Arbeitsplätzen verfestigt wird.

## 10 FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSTIONEN

Die Deckung des Fachkräftebedarfs bleibt für zahlreiche Betriebe eine Herausforderung und erfordert eine bessere Ausschöpfung der verfügbaren Arbeitskräftepotenziale. In diesem Zusammenhang spielen betriebliche Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wesentliche Rolle, um Personen mit Erziehungspflichten die Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen. Hierzu gehört jedoch ebenso die Frage der Chancengleichheit und Teilhabe von Frauen an Führungspositionen. Bevor die Befunde der Befragung zur Beteiligung von Frauen an Führungspositionen präsentiert werden, folgt zunächst eine Darstellung ausgewählte Merkmale der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern.

### 10.1 MERKMALE DER ERWERBSTÄTIGKEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN

Im Folgenden sollen zwei Fragen beantwortet werden: Erstens, in welchen Bereichen der Wirtschaft sind Frauen und Männer tätig. Zweitens, wie ist die Geschlechterstruktur der Beschäftigten<sup>45</sup> in den einzelnen Branchen? Die Befragungsergebnisse hierzu zeigen, dass die Branche Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen sowohl für Frauen als auch für Männer bedeutendster Arbeitgeber ist: 26 % der Frauen und 28 % der Männer arbeiten in Betrieben dieser Branche. Im Hinblick auf die weiteren Plätze bestehen dagegen erhebliche Unterschiede. Bei den Frauen folgt das Gesundheits- und Sozialwesen, bei den Männern das Verarbeitende Gewerbe. Rund die Hälfte der Frauen wie auch der Männer konzentriert sich damit auf die jeweils zwei am stärksten besetzten Branchen. Der Anteil der Frauen, die im Verarbeitende Gewerbe tätig sind, an allen weiblichen Beschäftigten in Bremen beträgt 6 %. Genauso hoch ist der Anteil der Männer, die im Gesundheits- und Sozialwesen tätig sind.

Aus Sicht der einzelnen Branchen stellt sich die Situation wie folgt dar: Die Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen, die sowohl für Frauen als auch Männer die bedeutendste Einzelbranche darstellt, ist durch ein Übergewicht an männlichen Beschäftigten gekennzeichnet. Eine noch stärkere Dominanz besteht im Verarbeitenden Gewerbe, der aus Sicht der männlichen Beschäftigten zweitwichtigsten Branche. Im Gesundheits- und Sozialwesen, der zweitwichtigsten Branche aus Sicht der weiblichen Beschäftigten, arbeiten überwiegend Frauen. In keiner anderen Branche ist der Frauenanteil höher. Besonders niedrig ist der Anteil von Frauen neben dem bereits Verarbeitenden Gewerbe noch im

---

<sup>45</sup> Im IAB-Betriebspanel gelten als „Beschäftigte“ alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Als Beschäftigte werden also auch Beamte, tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst.

Baugewerbe und in der Logistikbranche. Zwei Bereiche zeichnen sich durch relativ ausgeglichene Struktur aus: Handel/Reparatur sowie Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck (vgl. Tabelle 33).

**Tabelle 33: Beschäftigung von Frauen und Männern nach Branchen**

Branche	Verteilung der Frauen und Männer auf die Branchen		Anteil der Frauen und Männer an den Beschäftigten in der Branche	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	%		%	
Verarbeitendes Gewerbe	6	21	19	81
Baugewerbe*	1	5	16	84
Handel/Reparatur	13	11	48	52
Logistik	6	12	27	73
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	26	28	41	59
Gesundheits- und Sozialwesen	24	6	76	24
Sonstige Dienstleistungen	15	7	62	38
Öffentliche Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	8	7	48	52
Restliche Bereiche	1	2	16	84
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>44</b>	<b>56</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016. \*In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Im Hinblick auf die Größe der Betriebe, in denen Frauen und Männer tätig sind, bestehen ebenfalls nennenswerte Unterschiede (vgl. Tabelle 34).

**Tabelle 34: Beschäftigung von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Verteilung der Frauen und Männer auf die Betriebsgrößenklassen		Anteil der Frauen und Männer an den Beschäftigten in der Betriebsgrößenklasse	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	%		%	
1 bis 9 Beschäftigte	12	10	48	52
10 bis 49 Beschäftigte	27	24	46	54
50 bis 249 Beschäftigte	26	25	45	55
ab 250 Beschäftigte	35	41	40	60
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>44</b>	<b>56</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016.

Betriebe, in denen überwiegend Frauen arbeiten, sind in der Regel kleiner als jene, in denen vor allem Männer beschäftigt sind. Die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf die Betriebe der einzelnen Größenklassen wird deutlich bei einer Betrachtung der jeweiligen Geschlechteranteile. Es zeigt sich: Je größer der Betrieb, umso kleiner der Frauenanteil an den Beschäftigten. Die Größe eines Betriebes übt einen wesentlichen Einfluss auf verschiedene Aspekte wie z. B. Einkommens- und Aufstiegschancen aus. In größeren Betrieben werden aufgrund der in der Regel höheren Produktivität wie auch einer stärkeren Tarifbindung höhere Verdienste erzielt als in kleineren Betrieben. In größeren Betrieben ist auch die Zahl von zu besetzenden Führungspositionen größer als in kleineren Betrieben. Während bei ersteren mehrere Führungsebenen und zahlreiche Führungspositionen vorhanden sind, gibt es bei letzteren oftmals nur eine einzige Führungsebene. Und die ist in der Regel mit einer einzigen Person, zumeist dem tätigen Inhaber bzw. der tätigen Inhaberin besetzt. Frauen sind somit aufgrund dieser ungleichen Verteilung prinzipiell schlechter aufgestellt als ihre männlichen Kollegen.

Mit den Daten des IAB-Betriebspanels kann auch die Frage beantwortet werden, ob sich ein Betrieb in privatem oder öffentlichem Eigentum befindet.<sup>46</sup> Die Beantwortung dieser Frage ist insofern relevant, als in Betrieben und Dienststellen des öffentlichen Sektors bestimmte gleichstellungsrelevante Regularien zur Gleichstellung von Frauen und Männern bestehen, die es in dieser Form in der Privatwirtschaft nicht gibt. Betriebe und Einrichtungen, die sich ausschließlich oder mehrheitlich im Eigentum der öffentlichen Hand befinden, machen 3 % der Betriebe in Bremen aus. Mit durchschnittlich 146 Beschäftigten sind sie deutlich größer als Betriebe der Privatwirtschaft (21 Beschäftigte). In Betrieben und Einrichtungen in öffentlichem Eigentum sind hochgerechnet rund 15 % der bremischen Arbeitnehmer beschäftigt. Von allen Frauen arbeiten 18 % in solchen Betrieben. Bei Männern beträgt der Anteil nur 13 %. Betriebe und Dienststellen der öffentlichen Hand sind durch ein leichtes Übergewicht an weiblichen Beschäftigten gekennzeichnet. Der Anteil von Frauen beträgt dort 53 %, jener der Männer 47%. In den privatwirtschaftlichen Betrieben sieht das Verhältnis wie folgt aus: 41 % der Beschäftigten sind weiblich, 59 % männlich.

### **Beschäftigungsformen und Tätigkeitsmerkmale**

Frauen und Männer unterscheiden sich hinsichtlich der ausgeübten Tätigkeiten und der Beschäftigungsformen. Frauen üben – genau wie Männer – mehrheitlich Tätigkeiten aus, die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen Hoch- bzw. Fachhochschulabschluss voraussetzen. Der Anteil von Frauen mit solchen Tätigkeiten ist jedoch kleiner als

---

<sup>46</sup> Die entsprechende Frage zur Zuordnung des Betriebs nach der Eigentumsform lautet: Unabhängig von der Rechtsform des Betriebs/der Dienststelle: Befindet sich der Betrieb mehrheitlich oder ausschließlich im Eigentum der öffentlichen Hand?

bei den Männern. Dagegen liegt der Anteil bei Arbeitsplätzen, für die keine Ausbildung erforderlich ist, um rund acht Prozentpunkte über dem der Männer (vgl. Tabelle 35).

**Tabelle 35: Beschäftigung von Frauen und Männern nach ausgeübter Tätigkeit**

Tätigkeitsgruppen	Frauen	Männer
	%	
einfache Tätigkeiten	27	19
qualifizierte Tätigkeiten	73	81
<i>davon:</i>		
- berufliche Ausbildung erforderlich	61	67
- akademische Ausbildung erforderlich	12	14
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016.

Frauen arbeiten deutlich häufiger auf Teilzeitstellen als Männer. Mehr als jede zweite beschäftigte Frau arbeitet in Teilzeit (inkl. Mini-Jobs), aber nur etwa jeder siebte Mann. Der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten liegt um rund 10 Prozentpunkte über ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt. In ausnahmslos allen Branchen und allen Betriebsgrößenklassen liegt die Teilzeitquote von Frauen deutlich über der von Männern. Insgesamt entfallen fast drei Viertel aller Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse (inkl. Mini-Jobs) in Bremen auf Frauen. Bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen beträgt der Frauenanteil 61 %. Von allen Frauen sind 17 % geringfügig beschäftigt. Der Anteil von Frauen mit einem Mini-Job ist damit doppelt so hoch wie bei den Männern. Bei befristeter Beschäftigung bestehen ebenfalls Unterschiede zwischen Frauen und Männern, diese fallen aber weniger groß aus als bei Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung. Frauen sind häufiger als Männer befristet beschäftigt (11 vs. 8 %). Mit 52 % liegt der Anteil von Frauen an allen befristet Beschäftigten über ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt (44 %).

### Digitalisierung und Geschlechterstruktur

Die „digitalen Vorreiter“ unter den bremischen Betrieben weisen einen überdurchschnittlichen hohen Anteil von männlichen Beschäftigten auf. Je intensiver sich z. B. ein Betrieb mit den Möglichkeiten des Einsatzes moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandergesetzt hat, umso kleiner ist der Frauenanteil. In Betrieben, die sich bereits „stark“ mit dem Thema beschäftigt haben, sind lediglich 35 % der Beschäftigten weiblich, in Betrieben mit „mittlerer“ Beschäftigung 46 % und in Betrieben, die sich bislang noch nicht mit solchen Technologien auseinandergesetzt haben, beträgt er 51 %. Ein ähnlicher Zusammenhang zeigt sich bei der Einschätzung der Potenziale von



Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien. In Betrieben, die darin ein „großes“ Potenzial erkennen, sind nur 37 % der Beschäftigten weiblich gegenüber 52 % in Betrieben, die in solchen Technologien kein Potenzial erkennen können. Im Hinblick auf die Einschätzung der derzeitigen Ausstattung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien ergibt sich eine ähnliche Verteilung. In Betrieben mit „guter“ Ausstattung beträgt der Frauenanteil an den Beschäftigten nur 37 % sowie 42 % in Betrieben mit „mittlerer“ Ausstattung, aber 48 % in Betrieben, die mit solchen Technologien „schlecht“ ausgestattet sind.

Es konnte gezeigt werden, dass besondere Beschäftigungsformen wie etwa Teilzeitarbeit für Frauen von größerer Bedeutung sind als für Männer. Damit weisen Arbeitsplätze von Frauen überdurchschnittlich häufig Merkmale auf, die sie hinsichtlich ihres Einkommens wie auch ihrer Stellung im Betrieb strukturell benachteiligen und sich folglich nachteilig auf Aufstiegschancen in Führungspositionen auswirken dürften.

## 10.2 FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN

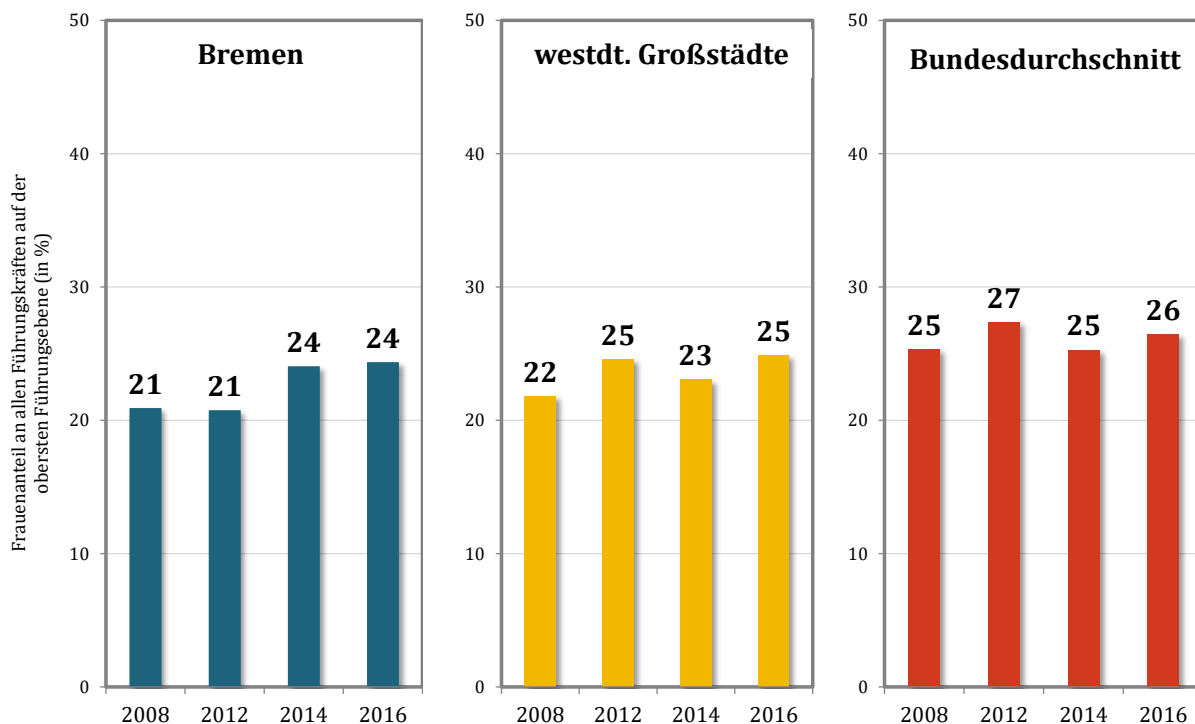
Mit der aktuellen Erhebungswelle des IAB-Betriebspanels wird die Präsenz von Frauen in Führungspositionen zum wiederholten Male erfasst. Hierbei wird unterschieden zwischen Positionen auf der ersten und der zweiten Führungsebene. Unter Personen auf der ersten Führungsebene werden im vorliegenden Bericht Geschäftsführer, tätige Inhaber, Vorstandskräfte, Betriebs- und Filialleiter verstanden. In Bremen gibt es derzeit hochgerechnet mehr als 20 Tsd. Personen mit Leitungsfunktionen auf der ersten Führungsebene.<sup>47</sup> Etwa jede vierte dieser Führungskräfte auf der obersten Führungsebene ist eine Frau. Dieser Wert entspricht exakt dem Niveau der letztmaligen Ermittlung vor zwei Jahren.

Im Gegensatz zu Bremen ist der Anteil von Frauen an den Führungspositionen in den Vergleichsregionen leicht gestiegen. Dennoch liegen diese nur geringfügig über dem für Bremen ermittelten Anteil von Frauen an allen Führungskräften auf der obersten Führungsebene. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass der Anteil von Frauen an den Beschäftigten in Bremen niedriger ausfällt als in den Vergleichsregionen (vgl. Abbildung 20).

---

<sup>47</sup> Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: „Wie viele Personen insgesamt haben in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle eine Vorgesetztenfunktion auf der obersten Ebene (Geschäftsführung, Eigentümer, Vorstand, Filialleitung, Betriebsleitung)? Und wie viele davon sind Frauen?“

**Abbildung 20: Entwicklung des Frauenanteils an den Führungskräften auf der obersten Führungsebene in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**

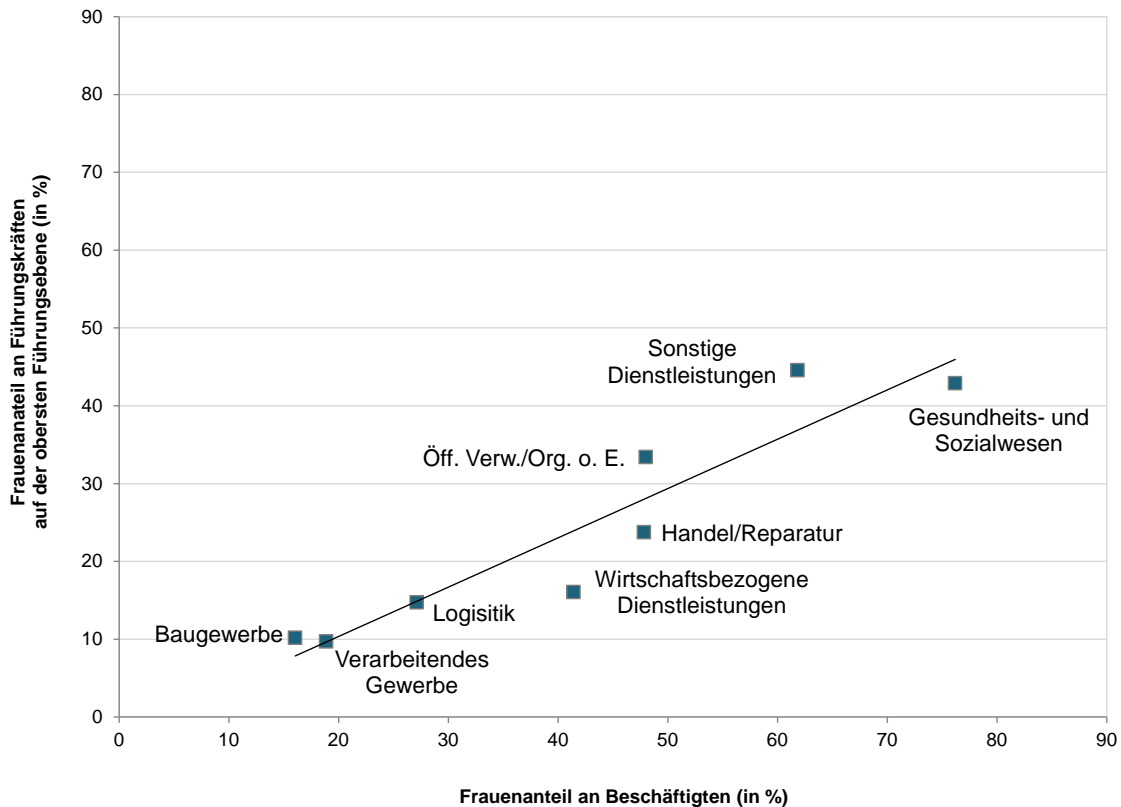


Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Wellen 2008, 2012, 2014 und 2016.

Hinter dem ermittelten Durchschnittswert für Bremen verbirgt sich eine erhebliche Schwankungsbreite in Abhängigkeit von der jeweiligen Branche und Betriebsgrößenklassen. Im Hinblick auf die einzelnen Bereiche der bremischen Wirtschaft ergibt sich eine Schwankungsbreite von 10 bis 45 %. Frauen bekleiden vor allem in jenen Bereichen der Wirtschaft Führungspositionen, in denen der Anteil der Frauen an den Beschäftigten überdurchschnittlich hoch ausfällt, wie z. B. dem Gesundheits- und Sozialwesen. Demgegenüber sind Frauen in jenen Branchen, in denen mehr Männer als Frauen tätig sind, kaum in den obersten Führungsgremien vertreten. Exemplarisch kann hier das Verarbeitende Gewerbe genannt werden. Für die Beurteilung des ermittelten Anteils von Frauen an allen Führungskräften auf der obersten Führungsebene muss somit der jeweilige Anteil der Frauen an den Beschäftigten berücksichtigt werden.

Der Zusammenhang zwischen diesen beiden Werten ist in der folgenden Abbildung 21 dargestellt. Die Neigung der Trendlinie zeigt an, dass der durchschnittliche Anteil von Frauen an den Führungskräften nicht ihrem Anteil an den Beschäftigten in der bremischen Wirtschaft entspricht. Branchen mit einem niedrigen Frauenanteil an den Führungskräften, wie z. B. das Baugewerbe oder das Verarbeitende Gewerbe, befinden sich im unteren Bereich der Abbildung, jene mit einem hohen Anteil, wie z. B. Gesundheits- und Sozialwesen oder Sonstige Dienstleistungen im oberen Bereich.

Abbildung 21: Frauenanteil an den Beschäftigten und an den Führungskräften auf der obersten Führungsebene nach Branchen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Der Abstand der einzelnen Branchen zur Trendlinie zeigt an, wie stark der Frauenanteil an den Führungskräften dem Frauenanteil an den Beschäftigten in der jeweiligen Branche entspricht. Bei oberhalb der Trendlinie liegenden Branchen entsprechen sich beide Anteile stärker, bei unterhalb der Trendlinie liegenden Branchen liegt der Frauenanteil an Führungskräften erheblich unter dem Frauenanteil an den Beschäftigten in der Branche. Es ist zu sehen, dass z. B. das Gesundheits- und Sozialwesen unterhalb der Linie liegt. Mit 43 % weist es zwar den zweithöchsten Anteil von Frauen an den Führungskräften auf. Gemessen am hohen Anteil der Frauen an den Beschäftigten in dieser Branche (76 %), ist der Anteil an den Führungskräften als schlechter zu bewerten als in anderen Branchen. Das Baugewerbe wäre in dieser Hinsicht als besser einzuschätzen. Dort sind zwar nur 10 % aller Führungskräfte weiblich. Gemessen an dem äußerst geringen Anteil von weiblichen Beschäftigten fällt der beobachtete Wert allerdings deutlich besser aus als in den meisten anderen Branchen. Am besten sind die Sonstigen Dienstleistungen und der Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck zu bewerten. Dennoch liegt der Frauenanteil an den Vorgesetztenpositionen in diesen beiden Branchen, wie auch in allen anderen Bereichen der bremischen Wirtschaft, unter dem jeweiligen Frauenanteil an den Beschäftigten.

Die Chance für Frauen, in Führungsverantwortung auf die obersten Leitungsebene zu gelangen, hängt neben der Branche wesentlich von der Größe des Betriebes ab. Frühere Untersuchungen hatten gezeigt, dass Frauen in den Führungsetagen größerer Betriebe stark unterrepräsentiert sind. An dieser Situation hat sich nichts geändert (vgl. Tabelle 36).

**Tabelle 36: Frauenanteil an den Beschäftigten und an den Führungskräften auf der obersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen**

Branche	Anteil der Frauen an...	
	Beschäftigten	Führungskräften
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	48	22
10 bis 49 Beschäftigte	46	26
50 bis 249 Beschäftigte	45	31
ab 250 Beschäftigte	40	21
<b>Insgesamt</b>	<b>44</b>	<b>24</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016.

Nur rund ein Fünftel aller Führungskräfte auf den obersten Führungsebenen in den Betrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten sind weiblich. Dieser Wert ist gerade einmal halb so groß wie ihr Anteil an den Beschäftigten in den Betrieben dieser Größenklasse. Dieses Missverhältnis zeigt sich auch in den anderen Größenklassen, d. h. in keiner einzigen Betriebsgruppe entspricht der Frauenanteil an den Führungskräften deren Anteil an den Beschäftigten.

Betriebe und Einrichtungen in öffentlichem Eigentum unterliegen, anders als Betriebe der Privatwirtschaft, bestimmten, für die Besetzung von Führungspositionen nicht unerheblichen Regularien (z. B. Bundesgleichstellungsgesetz - BGleG). Daher ist für Betriebe und Einrichtungen, die sich im öffentlichen Eigentum befinden, ein höherer Anteil von Frauen auf der obersten Führungsetage zu erwarten als im privatwirtschaftlichen Bereich. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung bestätigen diese Erwartung: In Betrieben des öffentlichen Bereichs sind 34 % aller Positionen auf der obersten Führungsebene mit Frauen besetzt gegenüber 24 % in Betrieben der Privatwirtschaft.

In den folgenden Ausführungen werden die Betriebe beschrieben, in denen Frauen als Führungskräfte auf der obersten Führungsebene tätig sind und gezeigt, in welchem Maße sie sich von jenen unterscheiden, die ausschließlich von Männern geführt werden.

### **Merkmale von frauen- und männergeführten Betrieben**

In der großen Mehrheit der bremischen Betriebe gibt es lediglich eine einzige Führungskraft auf der obersten Ebene. Dies ist nicht überraschend, haben doch mehr als 60 % aller Betriebe maximal neun Mitarbeiter (einschließlich tätiger Inhaber). In 19 % der Betriebe

gibt es zwei und in 12 % drei oder mehr Führungskräfte. Die Zahl der Führungskräfte pro Betrieb steigt erwartungsgemäß mit der Betriebsgröße (vgl. Tabelle 37).

**Tabelle 37: Anzahl der Führungskräfte auf der obersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen**

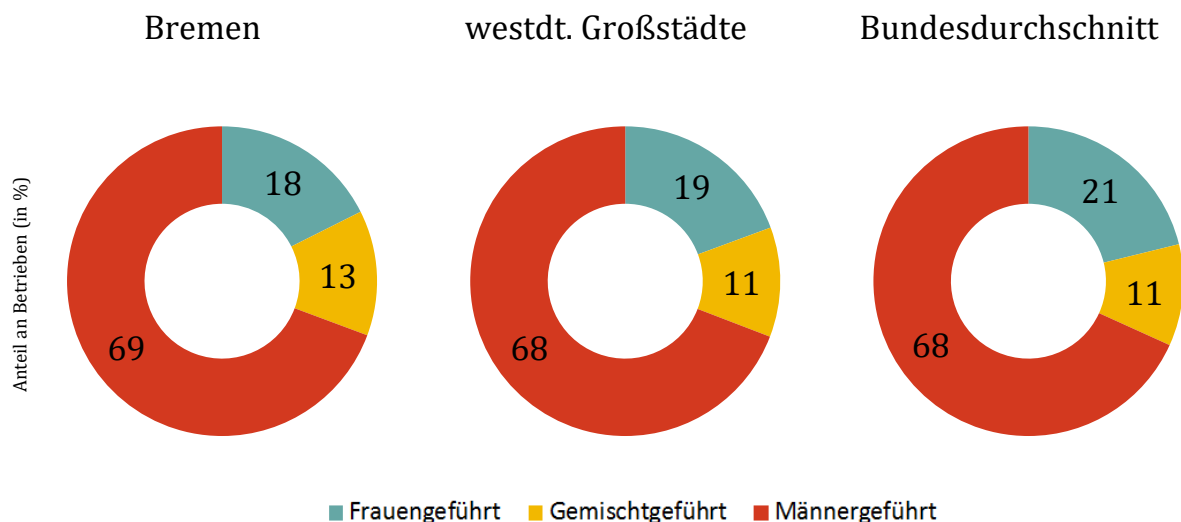
Branche	Anzahl der Führungskräfte auf der obersten Führungsebene		
	1	2	3 oder mehr
	Personen		
1 bis 9 Beschäftigte	84	10	4
10 bis 49 Beschäftigte	65	23	11
50 bis 249 Beschäftigte	49	26	24
ab 250 Beschäftigte	37	30	29
<b>Insgesamt</b>	<b>67</b>	<b>19</b>	<b>12</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016. Differenz zu 100 % wegen fehlender Angaben.

In denjenigen Betrieben, in denen die oberste Führungsebene aus nur einer einzigen Person besteht, ist diese in 77 % der Fälle männlich und in 22 % weiblich.

Weibliche Führungskräfte auf der obersten Führungsebene gibt es in nur knapp einem Drittel der bremischen Betriebe: 18 % der Betriebe werden ausschließlich von Frauen geführt, 13 % von Frauen und Männern (vgl. Abbildung 22).

**Abbildung 22: Betriebsstruktur nach dem Geschlecht der Führungskräfte auf der obersten Führungsebene in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016. Differenz zu 100 % wegen fehlender Angaben.

Dem stehen mehr als zwei Drittel der bremischen Betriebe gegenüber, die ausschließlich von Männern geführt werden.

Rein frauengeführte Betriebe finden sich überdurchschnittlich häufig in jenen Branchen, in denen überdurchschnittlich viele Frauen arbeiten (vgl. Tabelle 38).

**Tabelle 38: Betriebsstruktur nach dem Geschlecht der Führungskräfte auf der obersten Führungsebene nach Branchen**

Branche	Frauenanteil an den Be- schäftigten	Führungskräftestruktur		
		Nur Frauen	Gemischt	Nur Männer
	%	%		
Verarbeitendes Gewerbe	19	7	11	83
Baugewerbe*	16	0	15	84
Handel/Reparatur	48	14	11	75
Logistik	27	5	16	79
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	41	9	14	77
Gesundheits- und Sozialwesen	76	35	17	48
Sonstige Dienstleistungen	62	44	7	49
Öffentliche Verw./Org. o. Erwerbszweck*	48	20	29	51
Restliche Bereiche	16	0	16	84
<b>Insgesamt</b>	<b>44</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>69</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016. \*In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

In jenen Branchen, in denen Frauen kaum vertreten sind, gibt es erwartungsgemäß auch kaum rein frauengeführte Betriebe. Allerdings gibt es auch in jenen beiden Branchen, in denen Frauen und Männer nahezu gleichstark vertreten sind viel mehr rein männergeführte als rein frauengeführte Betriebe.

Es gilt generell: je größer ein Betrieb, desto kleiner ist die Wahrscheinlichkeit, dass ausschließlich Frauen an der Spitze stehen (vgl. Tabelle 39).

**Tabelle 39: Betriebsstruktur nach dem Geschlecht der Führungskräfte auf der obersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Frauenanteil an den Be- schäftigten	Führungskräftestruktur		
		Nur Frauen	Gemischt	Nur Männer
	%	%		
1 bis 9 Beschäftigte	48	19	9	72
10 bis 49 Beschäftigte	46	18	17	65
50 bis 249 Beschäftigte	45	11	26	61
ab 250 Beschäftigte	40	3	32	65
<b>Insgesamt</b>	<b>44</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>69</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016.

In etwa jedem dritten Großbetrieb, d. h. in einem Betrieb mit mindestens 250 Beschäftigten, gibt es mindestens eine Frau auf der obersten Führungsebene (35 %). In der Regel handelt es sich hierbei um gemischtgeführte Betriebe (32 %). Nur 3 % der Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten werden ausschließlich von Frauen geleitet. In fast zwei Drittel der Betriebe dieser Größenklasse stehen demgegenüber ausnahmslos Männer an der Spitze.

Rein frauengeführte Betriebe beschäftigen durchschnittlich 13 Mitarbeiter. Sie sind damit deutlich kleiner als männergeführte Betriebe (23 Mitarbeiter).

### **Frauen auf der zweiten Führungsebene**

Etwas mehr als jeder dritte bremische Betrieb (36 %) verfügt neben der obersten Leitungsebene über eine untergeordnete zweite Führungsebene. In diesen Betrieben sind hochgerechnet rund 6 Tsd. Beschäftigte mit Führungsaufgaben auf der zweiten Leitungsebene betraut; davon sind 39 % weiblich (westdeutsche Großstädte: 39 %, Bundesdurchschnitt: 41 %). Dieser Anteil liegt nur fünf Prozentpunkte unter dem Frauenanteil an allen Beschäftigten (44 %). Auf der zweiten Führungsebene sind Frauen demnach adäquater repräsentiert als auf der ersten Ebene. Eine Führungstätigkeit auf der zweiten Ebene kann ein Sprungbrett für die erste Führungsebene sein. Dementsprechend könnte der derzeit vergleichsweise hohe Frauenanteil auf der zweiten Ebene künftig zu einer stärkeren Präsenz von Frauen in obersten Führungspositionen führen. Die bisherigen Ergebnisse für den Zeitraum von 2008 bis 2016 zeigen allerdings, dass der Anteil der Frauen auf der zweiten Führungsebene zwar um sieben Prozentpunkte gestiegen ist, der Anteil auf der ersten Ebene dagegen nur um lediglich drei Prozentpunkte.

Fazit: In den letzten Jahren ist der Anteil von weiblichen Führungskräften auf den obersten Führungsebenen nicht mehr gestiegen. Nach wie vor werden Betriebe überwiegend von Männern geführt. Das Verharren des Anteilswertes dürfte vor allem auf ein strukturelles Problem verweisen. So sind Beschäftigungsformen wie z. B. Teilzeitarbeit, die sich negativ auf die Stellung im Beruf und im Betrieb und somit auf Aufstiegschancen auswirken, für Frauen nach wie vor von wesentlich größerer Bedeutung als für Männer. Dies dürfte u. a. mit den nach wie vor dominanten Rollenbildern hinsichtlich der Übernahme von Erziehungs- und Betreuungspflichten zusammenhängen. Wenn der Anteil von Frauen an Führungspositionen auf der obersten Führungsebene spürbar erhöht werden soll, ist es daher erforderlich, sowohl betriebliche als auch außerbetriebliche Faktoren zu berücksichtigen. Überlegungen zur Erhöhung des Frauenanteils auf den obersten Führungsebenen sollten jedoch nicht nur auf die zugegebenermaßen prestigeträchtigen, aber zahlenmäßig begrenzten Führungspositionen in Großbetrieben mit mehreren hundert oder gar tausend Mitarbeitern fokussieren, sondern auch die zahlreichen Führungspositionen in den vielen kleinen und mittleren Betrieben berücksichtigen. Hierbei ist zu beachten, dass die oberste Führungsebene bei diesen Betrieben in der Regel nur aus einer einzigen

Person besteht. Insofern gilt es, auf Entscheidungen beim Ausscheiden des bisherigen Betriebsleiters Einfluss zu nehmen. Hierzu könnten z. B. Regelungen zur Betriebsnachfolge gehören. Auch ein verändertes Gründungsverhalten von Frauen könnte Effekte zeigen.<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> Frauen gründen seltener als Männer. Im Untersuchungszeitraum von 2003 bis 2015 ist die Gründungswahrscheinlichkeit von Frauen (3 %) im Mittel nur halb so groß wie die von Männern (6 %). Die „Gründung eines eigenen Unternehmens (eröffnet) Frauen Karrieremöglichkeiten, die sich ihnen sonst seltener bieten würden als Männern. Als Gründerinnen sind sie automatisch in Chefpositionen“ (Kohaut, S; Möller, I.: Unternehmensgründungen in einer alternden Gesellschaft: Ungenutzte Potenziale bei Frauen und Älteren, IAB-Kurzbericht 27/2016, S. 5).

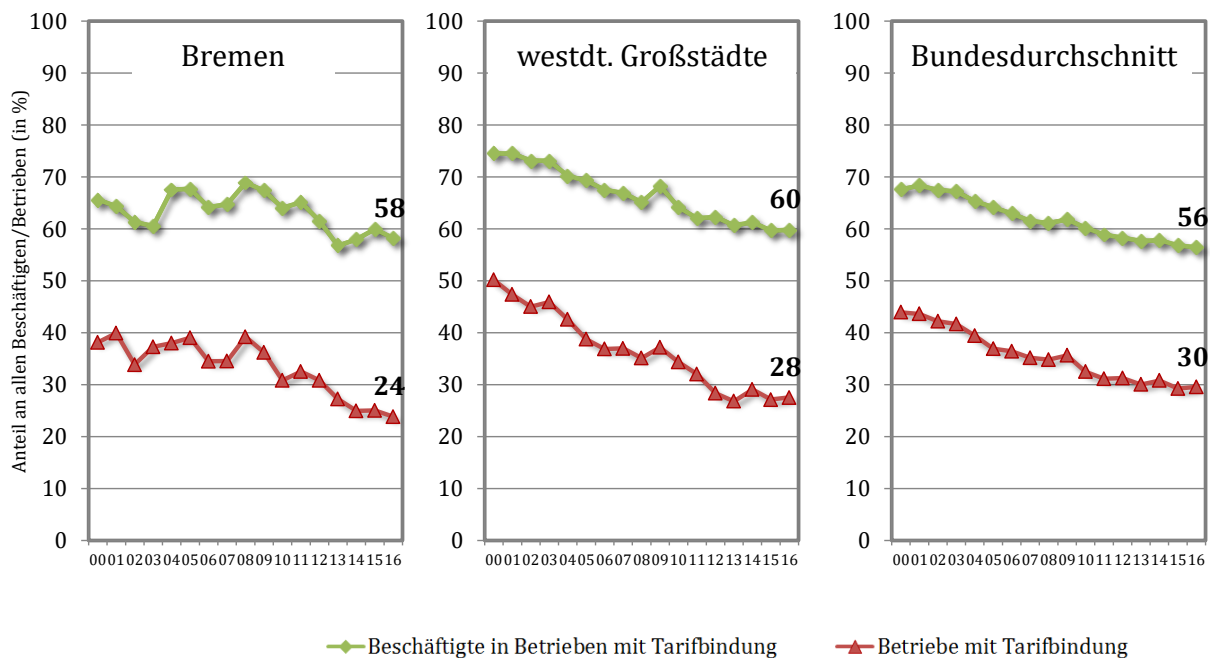


## 11 TARIFBINDUNG, LÖHNE UND GEHÄLTER

### 11.1 TARIFBINDUNG UND BETRIEBLICHE INTERESSENVERTRETUNG

Etwa jeder vierte Betrieb in Bremen ist durch einen Flächen- oder Haustarifvertrag tarifvertraglich gebunden.<sup>49</sup> Der Anteil tarifgebundener Betriebe liegt um einen Prozentpunkt unter dem Vorjahreswert (2015: 25 %). Mit der leicht rückläufigen betrieblichen Bindung ist auch der Anteil der Arbeitnehmer, die tarifvertraglichen Regelungen unterliegen, wieder gesunken. Mit aktuell 58 % liegt der Anteil um rund zwei Prozentpunkte unter dem Vorjahreswert (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Entwicklung der Tarifbindung in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Wellen 2000 bis 2016.

Die tendenziell abnehmende Tarifbindung ist keine Besonderheit Bremens, sondern bundesweit zu beobachten. Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen sind in Bremen anteilig etwas mehr Beschäftigte tarifgebunden als im Bundesdurchschnitt, aber etwas weniger als im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte. Dass die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen in Bremen höher ist als im Bundesdurchschnitt, obwohl anteilig weniger Betriebe tarifgebunden sind, hängt vor allem mit dem vergleichsweise starken Gewicht von Großbetrieben in Bremen zusammen. Diese stellen zwar nur einen kleinen Teil der

<sup>49</sup> Die Angaben zur Tarifbindung basieren auf Selbstauskünften der befragten Betriebe. Die entsprechende Frage lautete: „Gilt in diesem Betrieb ein Branchentarifvertrag, ein zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften geschlossener Haustarif- oder Firmentarifvertrag oder kein Tarifvertrag?“

Betriebe, binden aber einen erheblichen Teil der Beschäftigten. Die Größe eines Betriebes hat wiederum erheblichen Einfluss auf die Tarifbindung: Je größer ein Betrieb, umso häufiger ist er tarifgebunden (vgl. Tabelle 40).

**Tabelle 40: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe	Beschäftigte
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	15	17
10 bis 49 Beschäftigte	32	34
50 bis 249 Beschäftigte	53	60
ab 250 Beschäftigte	80	84
<b>Insgesamt</b>	<b>24</b>	<b>58</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016.

Da größere Betriebe mit zum Teil mehreren hundert oder sogar mehreren tausend Beschäftigten überdurchschnittlich häufig tarifgebunden sind, fällt die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen höher aus als die rein betriebliche Reichweite der Tarifbindung. Bei der Tarifbindung bestehen ebenfalls erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen der bremischen Wirtschaft. Das Spektrum reicht von 12 bis 59 % bei den Betrieben und 32 bis 91 % bei den Beschäftigten (vgl. Tabelle 41).

**Tabelle 41: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen**

Branche	Betriebe	Beschäftigte
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	27	77
Baugewerbe*	59	75
Handel/Reparatur	12	32
Logistik	22	58
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	17	54
Gesundheits- und Sozialwesen	21	48
Sonstige Dienstleistungen	28	52
Öffentliche Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	51	91
<b>Insgesamt</b>	<b>24</b>	<b>58</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016. \*In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Im Hinblick auf den Anteil von tarifgebundenen Beschäftigten lassen sich vier Gruppen bzw. Branchen unterscheiden. Zur ersten Gruppe gehört der Bereich der Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck, welcher eine absolute Ausnahmestellung einnimmt. Mit einem Anteil von mehr als 90 % sind dort mehr Beschäftigte tarifgebunden

als in jeder anderen Branche. Eine zweite Gruppe bilden die beiden Branchen Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe mit einer ebenfalls überdurchschnittlich hohen Beschäftigtenreichweite der Tarifbindung (jeweils rund drei Viertel der Beschäftigten). Eine dritte Gruppe bilden alle Branchen, in denen zwischen 48 und 58 % der Beschäftigten tarifgebunden sind. Schlusslicht ist die Branche Handel/Reparatur mit einem weit unter dem Durchschnitt liegenden Anteil.<sup>50</sup>

### **Orientierungsfunktion von Tarifverträgen**

In einem erheblichen Teil der bremischen Betriebe unterliegt die Gestaltung von Löhnen und Gehältern keinen tariflichen Regelungen. Daraus kann jedoch nicht der Schluss gezogen werden, dass in all diesen tarifungebundenen Betrieben prekäre Löhne gezahlt werden. So gab jeder dritte nicht tarifgebundene Betrieb in Bremen an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Dies sind – bezogen auf alle Betriebe in Bremen – rund ein Viertel (26 %). Insgesamt zahlt damit die Hälfte aller bremischen Betriebe nach Tarifvertrag oder orientiert sich an solchen. In diesen Betrieben sind zusammen drei Viertel aller Beschäftigten tätig.

Im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte sind 72 % der Betriebe nicht tarifgebunden. Von diesen Betrieben orientiert sich genau wie in Bremen rund jeder dritte an Flächentarifverträgen. Im Bundesdurchschnitt sind 70 % der Betriebe nicht tarifgebunden. Von diesen orientieren sich 40 % an Flächentarifverträgen.

Was heißt Tariforientierung? In einer früheren Befragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2011 wurde ermittelt, dass rund zwei Drittel der bremischen Betriebe nicht tarifgebunden sind. Von diesen Betrieben orientierte sich etwas mehr als ein Drittel an Flächentarifverträgen. Dies sind 25 % bezogen auf alle Betriebe in Bremen. Diese tarifungebundenen, sich aber eigenen Angaben zufolge an bestehenden Flächentarifverträgen orientierenden Betriebe, wurden danach gefragt, ob sie im Durchschnitt vergleichbare, höhere oder niedrigere Löhne zahlen.<sup>51</sup> Die große Mehrheit der betreffenden Betriebe gab an, vergleichbare Löhne zu zahlen (67 %). Bei 8 % der Betriebe mit Tariforientierung lagen die gezahlten Löhne unterhalb des Tarifvertrags.

Flächentarifverträge, das zeigen die Ergebnisse der aktuellen wie auch früherer Befragungen, üben somit eine nicht unbedeutende Funktion als Maßstab für die Aushandlung von Löhnen und Gehältern auch in nicht tarifgebundenen Betrieben aus.

<sup>50</sup> Im Jahr 2016 galt für 19 % der bremischen Betriebe ein Branchentarifvertrag und für 5 % ein zwischen Betrieben und Gewerkschaften abgeschlossener Haus- bzw. Firmentarifvertrag (2010: 27 bzw. 4 %).

<sup>51</sup> Die entsprechende Frage des Fragebogens der 2011er Befragung lautete: „Falls für diesen Betrieb kein Tarifvertrag gilt: a) Orientieren Sie sich hinsichtlich der Löhne und Gehälter an einem Branchentarifvertrag? b) Wenn ja: Zahlen Sie im Durchschnitt vergleichbare Löhne und Gehälter, höhere Löhne und Gehälter, niedrigere Löhne und Gehälter... und zwar im Durchschnitt um etwa ...%.“

Im Hinblick auf den Einfluss der Branche auf die Tariforientierung tarifungebundener Betriebe zeigt sich folgendes Bild: In zwei der acht ausgewiesenen Branchen orientiert sich mehr als ein Drittel der Betriebe an Tarifverträgen. Bei den übrigen fallen die entsprechenden Werte teils deutlich niedriger aus (vgl. Tabelle 42).

**Tabelle 42: Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Branchen**

Branche	Orientierung an Tarifverträgen		ohne Orientierung	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	%		%	
Verarbeitendes Gewerbe	39	15	34	8
Baugewerbe*	23	20	19	5
Handel/Reparatur	28	37	61	31
Logistik	23	11	55	31
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	24	14	60	32
Gesundheits- und Sozialwesen	44	24	34	28
Sonstige Dienstleistungen	13	16	58	33
Öffentliche Verw./Org. o. Erwerbszweck*	15	3	34	6
<b>Insgesamt</b>	<b>26</b>	<b>18</b>	<b>50</b>	<b>24</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016. \*In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Die Tariforientierung nicht tarifgebundener Betriebe steigt tendenziell mit der Betriebsgröße. Eine Ausnahme bilden Betriebe ab 250 Beschäftigten, bei denen ohnehin nur eine Minderheit keinen tarifvertraglichen Regelungen unterliegt (vgl. Tabelle 43).

**Tabelle 43: Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen**

Branche	Orientierung an Tarifverträgen		ohne Orientierung	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	%		%	
1 bis 9 Beschäftigte	23	27	61	56
10 bis 49 Beschäftigte	31	32	37	34
50 bis 249 Beschäftigte	27	22	20	18
ab 250 Beschäftigte	3	2	17	14
<b>Insgesamt</b>	<b>26</b>	<b>18</b>	<b>50</b>	<b>24</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016.

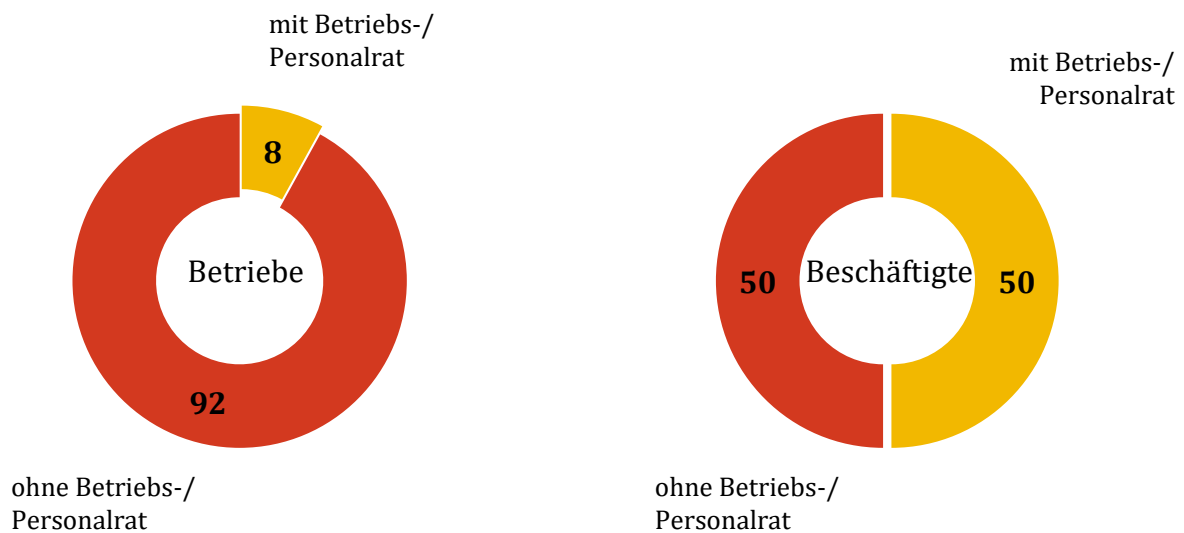
In den Betrieben, die entweder tarifvertraglichen Regelungen unterliegen oder sich an solchen orientieren, arbeiten rund drei Viertel aller Beschäftigten Bremens (58 + 18 %). Knapp ein Viertel der bremischen Beschäftigten (24 %) ist demgegenüber in Betrieben tätig, in denen es weder tarifvertraglich geregelte Einkommen noch eine Orientierung an

Branchentarifverträgen gibt (westdeutsche Großstädte: 23 %, Bundesdurchschnitt: 22 %).<sup>52</sup>

### Betriebs- und Personalräte

Betriebs- und Personalräte gelten als die „zweite tragende Säule“ im bundesdeutschen System der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Gleichwohl ist dieses Gremium der Interessenvertretung nur in einer Minderheit der Betriebe vorhanden. In Bremen haben noch nicht einmal 10 % der Betriebe einen Betriebs- oder Personalrat. In diesen, überwiegend größeren Betrieben, ist allerdings die Hälfte aller Arbeitnehmer beschäftigt (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- oder Personalrat



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016.

Bei der Interpretation der ermittelten Werte muss berücksichtigt werden, dass die Wahl eines Betriebs- oder Personalrates entsprechend der gültigen Gesetzeslage erst in Betrieben ab fünf Beschäftigten zulässig ist. Die vorliegende Befragung umfasst jedoch, um die Betriebslandschaft repräsentativ abzubilden, auch Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten. In Bremen haben etwas mehr als ein Drittel aller Betriebe weniger als fünf Beschäftigte. In diesen Betrieben sind insgesamt 4 % aller Beschäftigten tätig. Von allen Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten – dies sind rund fast zwei Drittel aller Betriebe in Bremen mit 96 % der Beschäftigten – haben 13 % einen Betriebs- oder Personalrat. Generell

<sup>52</sup> Im Jahr 2010 betrug der Anteil von nicht tarifgebundenen Betrieben in Bremen 69 %. Von diesen Betrieben orientierte sich, ähnlich wie im Jahr 2016, ein Drittel an Flächentarifverträgen. Dies entspricht einem Anteil von 23 % an allen bremischen Betrieben.

gilt: Je größer ein Betrieb ist, desto häufiger gibt es einen Personal- oder Betriebsrat (vgl. Tabelle 44).

**Tabelle 44: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- oder Personalrat nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe	Beschäftigte
	%	
5 bis 9 Beschäftigte	2	2
10 bis 49 Beschäftigte	11	16
50 bis 249 Beschäftigte	51	58
ab 250 Beschäftigte	69	79
<b>Insgesamt</b>	<b>13</b>	<b>52</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016. Nur Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten.

Es fällt auf, dass es Betriebs- oder Personalräte in nennenswertem Umfang erst in Betrieben ab 50 Beschäftigten gibt. Bei Betrieben mit fünf bis 49 Beschäftigten beschränkt sich das Vorhandensein solcher Gremien auf eine kleine Minderheit.

Betriebe mit einem Betriebs- oder Personalrat beschäftigen durchschnittlich 145 Mitarbeiter. Sie sind damit rund zehnmal so groß wie Betriebe, in denen es solche Gremien nicht gibt (14 Mitarbeiter).<sup>53</sup>

Erhebliche Unterschiede bestehen auch zwischen den einzelnen Branchen der bremischen Wirtschaft. An der Spitze steht mit deutlichem Abstand der Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck, wo Personalräte nahezu flächendeckend vertreten sind. Zu den Branchen mit einem überdurchschnittlich starken Abdeckungsgrad gehört auch das Verarbeitende Gewerbe. Dort haben zwar weniger als 20 % der Betriebe (mit mindestens fünf Beschäftigten) einen Betriebsrat, in diesen Betrieben, überwiegend Großbetriebe mit mehreren hundert oder tausend Beschäftigten, ist aber ein Großteil der Arbeitnehmer dieser Branche tätig. Insgesamt arbeiten mehr als drei Viertel der Beschäftigten des Verarbeitenden Gewerbes in einem Betrieb, in dem es einen Betriebsrat gibt. In der Logistik und im Gesundheits- und Sozialwesen gibt es für jeweils fast zwei Drittel der Beschäftigten Arbeitnehmervertretungen auf der betrieblichen Ebene (vgl. Tabelle 45).

<sup>53</sup> Die angegebenen Durchschnittswerte hinsichtlich der Betriebsgröße beziehen sich die Gesamtheit der bremischen Betriebe.

**Tabelle 45: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- oder Personalrat nach Branchen**

Branche	Betriebe	Beschäftigte
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	16	79
Baugewerbe*	9	34
Handel/Reparatur	11	39
Logistik	20	62
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	10	28
Gesundheits- und Sozialwesen	15	65
Sonstige Dienstleistungen	5	33
Öffentliche Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	72	94
<b>Insgesamt</b>	<b>13</b>	<b>52</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016. Nur Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten. \*In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Zu den Branchen mit einer demgegenüber eher geringen Verbreitung gehören das Baugewerbe, die Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen und die Sonstigen Dienstleistungen. Dort liegen die entsprechenden Anteilswerte jeweils bei maximal einem Drittel. Im Umkehrschluss heißt dies: Mehr als zwei Drittel der Beschäftigten in den genannten Branchen arbeiten in Betrieben, in denen es keinen Betriebs- oder Personalrat gibt.

## 11.2 LÖHNE UND GEHÄLTER

Im Jahr 2016 betrug der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst<sup>54</sup> der Beschäftigten in Bremen über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg und unabhängig von der vereinbarten Wochenarbeitszeit rund 2.740 Euro. Die durchschnittlich gezahlten Löhne und Gehälter in Bremen lagen damit um rund 9 % über dem Bundesdurchschnitt, aber um rund 2 % unter dem Durchschnitt westdeutscher Großstädte.

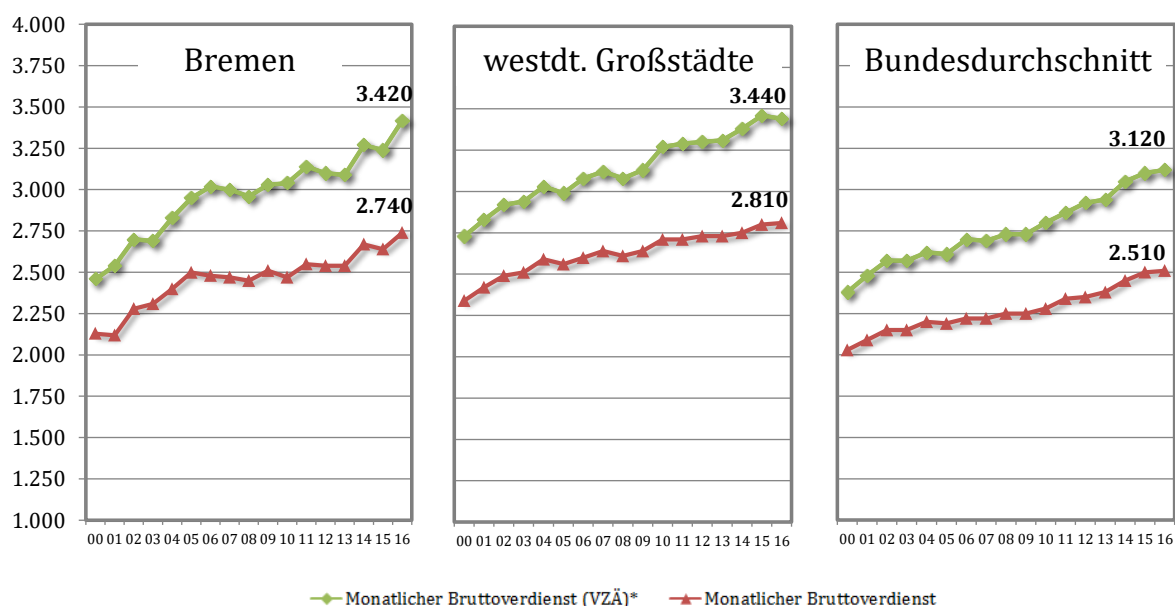
Bei der Interpretation der ermittelten Wertes ist zu berücksichtigen, dass in die Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes fließen sowohl die Verdienste von Vollzeit- als auch von Teilzeitbeschäftigten ein. Da Beschäftigte auf Teilzeitstellen in der Regel geringere Verdienste erzielen als ihre Kollegen auf Vollzeitstellen führt dies je nach Höhe des Anteils von Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl zu einer gewissen Verzerrung bei Vergleichen von ermittelten Durchschnittslöhnen. Um diese verzerrenden Effekte auszuschließen, werden sogenannte Vollzeitäquivalente (VZÄ) berechnet. Hierbei werden Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten

<sup>54</sup> Bruttolohn für den Monat Juni ohne Arbeitgeberanteil und ohne Urlaubsgeld (Basis: abhängig Beschäftigte).

Wochenarbeitszeit auf Vollzeitbeschäftigte umgerechnet. Ein Beschäftigter mit einer Wochenarbeitszeit von z. B. 20 Stunden wird rechnerisch als eine halbe Vollzeitkraft behandelt und der ermittelte Lohn entsprechend gewichtet.

Bei einer entsprechenden Berücksichtigung der Wochenarbeitszeiten der Beschäftigten würde der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst der abhängig Beschäftigten in Bremen rund 3.240 Euro je Vollzeitäquivalent betragen. Bei einem Vergleich der Löhne je Vollzeitäquivalent, also unter Berücksichtigung der Wochenarbeitszeiten und des etwas höheren Anteils von Teilzeitbeschäftigten<sup>55</sup> in Bremen, würde sich der Lohnabstand zum Durchschnitt westdeutscher Großstädte auf rund 1 % verringern (vgl. Abbildung 25).

**Abbildung 25: Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Wellen 2000 bis 2016. \*Vollzeitäquivalente.

Eine Branchenbetrachtung zeigt eine erhebliche Spreizung bei den Bruttodurchschnittslöhnen. Die höchsten Branchenlöhne werden im Verarbeitenden Gewerbe gezahlt. Hier arbeiten rund 15 % aller Arbeitnehmer in Bremen. Die Löhne der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe liegen um fast ein Drittel über dem Landesdurchschnitt. 15 % der Beschäftigten arbeiten in dieser Branche (Männer: 21 %, Frauen: 6 %). 80 % aller Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe sind männlich.

Die niedrigsten Löhne werden in den Sonstigen Dienstleistungen gezahlt. Hierunter fallen z. B. Betriebe aus den Bereichen Beherbergung und Gastronomie wie auch Wäschereien,

<sup>55</sup> Als Teilzeitbeschäftigte gelten an dieser Stelle alle Beschäftigten, deren Arbeitszeit unterhalb der durchschnittlichen betrieblich vereinbarten Wochenarbeitszeit liegt. Der Anteil von Teilzeitbeschäftigten (inkl. geringfügig Beschäftigten) an den abhängig Beschäftigten (inkl. Auszubildende) beträgt in Bremen 32 % gegenüber 29 % im Durchschnitt westdeutscher Großstädte.



Friseurgewerbe, Sauna sowie Erziehung und Unterricht. Hier arbeitet etwa jeder 10. bremische Beschäftigte (Männer: 7 %, Frauen: 15 %). Mit rund 2.700 Euro liegen die dort erzielten Löhne um mehr als 20 % unter dem Landesdurchschnitt Bremens (vgl. Tabelle 46).

**Tabelle 46: Bruttodurchschnittsverdienste nach Branchen**

Branche	Bruttodurchschnittsverdienst**	Durchschnitt=100
	Euro	%
Verarbeitendes Gewerbe	4.510	132
Baugewerbe*	3.220	94
Handel/Reparatur	3.020	88
Logistik	3.360	98
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	3.210	94
Gesundheits- und Sozialwesen	3.260	95
Sonstige Dienstleistungen	2.700	79
Öffentliche Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	3.520	103
Restliche Bereiche	3.630	106
<b>Insgesamt</b>	<b>3.420</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016. \*In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar. \*\*Verdienste im Juni 2016 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Genauso wie in anderen Regionen zahlen größere Betriebe in Bremen ihren Beschäftigten im Durchschnitt höhere Löhne als kleinere Betriebe. In Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten verdienen Beschäftigte im Durchschnitt pro Monat rund 2.760 Euro, in Betrieben ab 250 Beschäftigten dagegen rund 4.000 €. Arbeitnehmer in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten erzielen damit nur knapp zwei Drittel des monatlichen Durchschnittsverdienstes ihrer Kollegen in Großbetrieben (vgl. Tabelle 47).

**Tabelle 47: Bruttodurchschnittsverdienste nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Bruttodurchschnittsverdienst*	Durchschnitt=100
	Euro	%
1 bis 9 Beschäftigte	2.760	80
10 bis 49 Beschäftigte	2.920	85
50 bis 249 Beschäftigte	3.170	93
ab 250 Beschäftigte	4.000	117
<b>Insgesamt</b>	<b>3.420</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016. \*Verdienste im Juni 2016 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Die Höhe der Löhne wird, neben den genannten Merkmalen, auch von der Tarifgebundenheit beeinflusst. Die monatlichen Durchschnittsverdienste von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben fallen über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen um rund 14 % höher aus als in nicht tarifgebundenen Betrieben. Im Verarbeitenden Gewerbe fällt die Differenz zwischen beiden Gruppen besonders groß aus. Etwas mehr als ein Viertel der Betriebe in dieser Branche sind tarifgebunden. Die dort durchschnittlich gezahlten Löhne sind um mehr als 40 % höher als in jenen drei Viertel der Betriebe, die nicht tarifgebunden sind.

Fazit: Die zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften ausgehandelten Flächentarifverträge setzen betriebsübergreifende Mindeststandards bei Arbeits- und Einkommensbedingungen. Diese umfassen auch Fragen, die sich im Zusammenhang mit der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt ergeben. Wenngleich die konkreten Chancen (z. B. Flexibilität, Zeitsouveränität) und Risiken (z. B. Entgrenzung von Arbeit und Freizeit, Datenschutz/Kontrolle) für die Beschäftigten derzeit noch nicht absehbar sind, dürfte eine aktive Begleitung und Gestaltung dieses Prozesses ohne starke Sozialpartner auf der kollektiven sowie Arbeitnehmervertreter auf der einzelbetrieblichen Ebene kaum gelingen. In Bremen sind allerdings, wie auch in anderen Regionen, immer weniger Betriebe tarifgebunden. Betriebsräte sind ein Privileg größerer Betriebe, in vielen kleineren Betrieben dagegen die Ausnahme. Während zumindest in den Großbetrieben vielfältige Möglichkeiten vorhanden sind, bleibt im Falle der zahlreichen kleineren Betrieben offen, wer dort die Interessen der Arbeitnehmer vertritt.

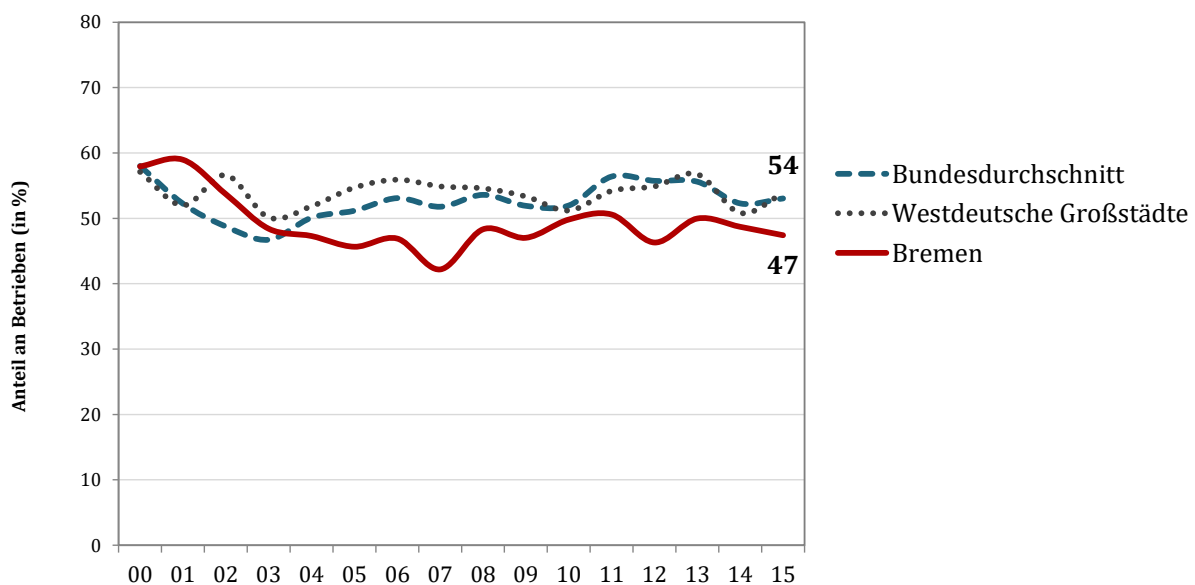
## 12 INVESTITIONEN, UMSATZ UND ERTRAGSLAGE

Investitionen, Umsatz und Ertragslage haben einen entscheidenden Einfluss auf die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit. Diese beeinflussen nicht nur die Leistungsfähigkeit der Betriebe, sondern sind auch wesentliche Voraussetzung für den Erhalt und die Schaffung wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze. In den folgenden Ausführungen werden zunächst die Befunde der aktuellen Befragung zu den Investitionsaktivitäten der Betriebe dargestellt, um anschließend auf die Entwicklung von Umsätzen und der Ertragslage einzugehen.

### Investitionen

Investitionsausgaben, d. h. Aufwendungen für die Sachkapitalausstattung eines Betriebes, sind von grundlegender Bedeutung für die Umsatz- und Beschäftigungsentwicklung und damit eine konjunkturpolitische Schlüsselgröße. Im hier betrachteten, zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung abgeschlossenen Geschäftsjahr<sup>56</sup> hat etwas weniger als die Hälfte aller bremischen Betriebe Investitionen getätigt. Der Anteil investierender Betriebe lag damit um zwei Prozentpunkte unter dem Niveau des vorangegangenen Beobachtungszeitraums (vgl. Abbildung 26).

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



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016.

Im Bundesdurchschnitt wie auch in westdeutschen Großstädten investierte ein größerer Anteil von Betrieben als in Bremen.

<sup>56</sup> Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu getätigten Investitionen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2016 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2015.

Bei rund drei Viertel aller investierenden Betriebe betrafen die vorgenommenen Investitionen die Produktionsanlagen oder sonstige Teile der Betriebsausstattung. Knapp 60 % investierten in Kommunikationstechnik und Datenverarbeitung. Verkehrs- und Transportmittel waren in etwas mehr als einem Viertel der Betriebe Gegenstand von Investitionen. Rund jeder sechste Betrieb nahm bauliche Veränderungen vor oder tätigte Grundstückskäufe.

Die Investitionsintensität, d. h. die pro Beschäftigten getätigten Investitionen, betragen durchschnittlich 5 Tsd. je Beschäftigten bzw. 6 Tsd. Euro je Vollzeitäquivalent. Sie lag damit geringfügig unter dem Niveau des vorangegangenen Geschäftsjahres. Im Durchschnitt westdeutscher Großstädte und im Bundesdurchschnitt wurden zuletzt jeweils 8 bzw. 7 Tsd. Euro je Vollzeitäquivalent investiert.

Bei 47 % der investierenden Betriebe dienten die Investitionen ausschließlich dazu, verschlissene Maschinen, Anlagen oder Bauten zu ersetzen und damit in erster Linie der Aufrechterhaltung der betrieblichen Leistungsfähigkeit (Ersatzinvestitionen). Bei etwas mehr als der Hälfte der investierenden Betriebe dienten die Aufwendungen auch oder ausschließlich der Erweiterung von bestehenden Maschinen und Anlagen (Erweiterungsinvestitionen). In diesen Fällen wurde der vorhandene Kapitalstock vergrößert, um die betriebliche Leistungsfähigkeit zu erhöhen. Da die zusätzlichen Maschinen und Anlagen oftmals mit einer Erweiterung der Personalkapazitäten einhergehen, schaffen Erweiterungsinvestitionen in der Regel auch zusätzliche Arbeitsplätze. Investitionstätigkeiten zeugen somit nicht nur vom Leistungsvermögen der Betriebe, sondern haben auch eine große Bedeutung für die Leistungsfähigkeit und das regionale Arbeitsplatzangebot. Insgesamt entfielen mehr als 40 % der gesamten Investitionsaufwendungen auf solche Erweiterungsinvestitionen.

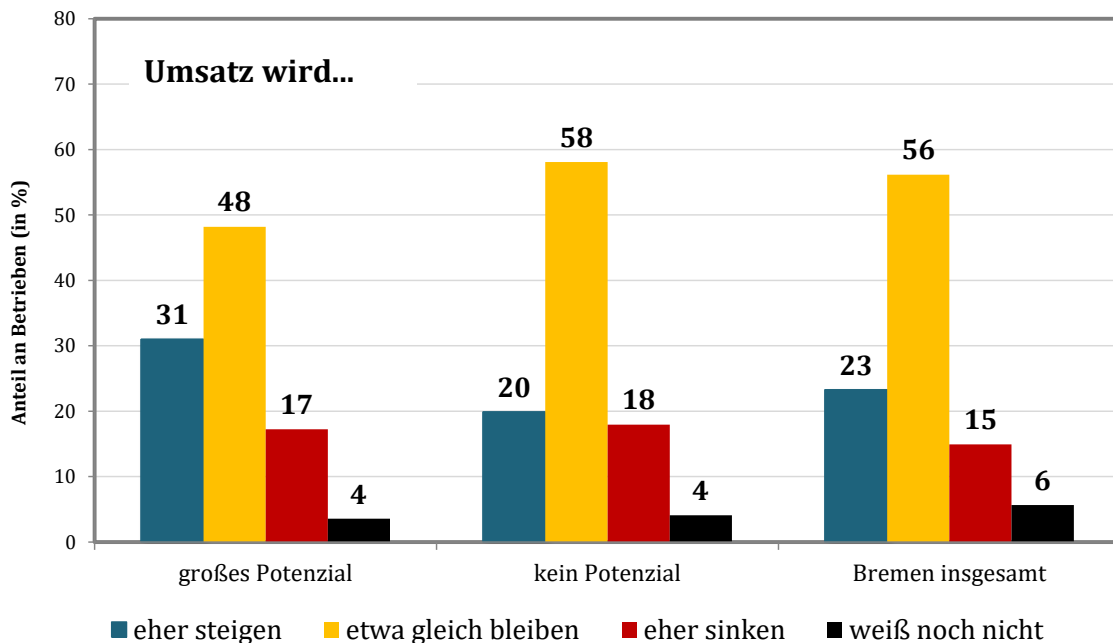
Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen weisen eine überdurchschnittlich positive Beschäftigungsentwicklung auf. In den betreffenden Betrieben ist die Zahl der Beschäftigten zwischen dem 30.6.2015 und 30.6.2016 um rund 5 % gestiegen. Der Zuwachs war damit mehr als doppelt so hoch wie im Durchschnitt der bremischen Wirtschaft. Bei Betrieben ohne getätigte Investitionen war die Beschäftigung im beobachteten Zeitraum dagegen rückläufig. Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen können nicht nur auf besonders positive Beschäftigungsentwicklung zurückblicken, sondern fallen auch durch überdurchschnittlich positive Beschäftigungserwartungen auf. Fast ein Viertel dieser Betriebe geht davon aus, in den kommenden Monaten weitere Beschäftigung aufzubauen. Im Durchschnitt der bremischen Wirtschaft beträgt der entsprechende 15 %, ist also wesentlich kleiner.

## **Umsätze**

Die bremische Wirtschaft konnte ihre Umsätze gegenüber dem Vorjahreszeitraum steigern.<sup>57</sup> Die pro Beschäftigten erzielten Umsätze der Bremer Wirtschaft (VZÄ)<sup>58</sup> lagen ebenfalls über dem Niveau des vorangegangenen Geschäftsjahres. Damit verlief die Entwicklung günstiger als im Durchschnitt westdeutscher Großstädte und im Bundesdurchschnitt. Im Ergebnis dieser Entwicklung übertraf die Umsatzproduktivität der bremischen Betriebe jene in den Vergleichsregionen.

Für das nachfolgende Geschäftsjahr rechnete ähnlich wie im Bundesdurchschnitt fast jeder vierte bremische Betrieb mit einer Steigerung der Umsätze. Die Zahl der Betriebe mit erwarteten Zuwächsen war damit um fast 10 Prozentpunkte höher als jene mit erwarteten Umsatzrückgängen. Die „digitalen Vorreiter“ gaben deutlich bessere Umsatzprognosen ab, als in dieser Hinsicht weniger gut aufgestellte Betriebe (vgl. Abbildung 27).

**Abbildung 27: Umsatzerwartungen nach der Einschätzung des Potenzials moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien**



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Welle 2016.

So erwarteten 31 % der Betriebe, die in den neuen Technologien großes Potenzial sehen, für das folgende Geschäftsjahr steigende Umsätze, aber nur 20 % jener Betriebe, die kein Potenzial sehen.

<sup>57</sup> Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu erzielten Umsätzen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2016 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2015. In den Angaben zu Umsätzen sind auch die Vorleistungen enthalten.

<sup>58</sup> Die im vorliegenden Bericht präsentierten Ergebnisse zu Umsätzen beruhen auf den Angaben derjenigen Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen über den Umsatz definieren. Dies sind rund 90 % aller Bremer Betriebe. Banken und Kreditinstitute, Versicherungsunternehmen sowie Gebietskörperschaften und Organisationen ohne Erwerbscharakter bleiben dementsprechend unberücksichtigt.

Die bremische Wirtschaft ist überdurchschnittlich stark auf ausländische Absatzmärkte ausgerichtet. Dadurch kann sie von den sich bietenden Chancen in expandierenden Auslandsmärkten profitieren, ist aber gleichzeitig auch stärker als andere Regionen von den Auswirkungen der konjunkturellen Bewegungen auf den internationalen Absatzmärkten abhängig. Im hier betrachteten Geschäftsjahr war jeder sechste bremische Betrieb in den Export eingebunden. Im Verarbeitenden Gewerbe erwirtschafteten sogar mehr als 40 % der Betriebe Umsätze mit internationalen Geschäftspartnern. Insgesamt wurden rund ein Viertel der im zurückliegenden Geschäftsjahr erzeugten Produkte und Dienstleistungen exportiert (westdeutsche Großstädte: 17 %, Bundesdurchschnitt: 18 %). Hieran hatte vor allem das Verarbeitende Gewerbe, auf das 7 % der bremischen Betriebe und 15 % der Beschäftigten entfallen, einen erheblichen Anteil. Die Exportquote war hier fast doppelt so hoch wie im Durchschnitt der Bremer Wirtschaft. Insgesamt entfiel mehr als die Hälfte der Exporte der bremischen Wirtschaft auf das Konto des Verarbeitenden Gewerbes.

In die internationalen Absatzbeziehungen waren erwartungsgemäß vor allem größere Betriebe eingebunden. Mehr als ein Drittel der bremischen Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten erwirtschaftet einen Teil des Umsatzes im Ausland.<sup>59</sup> Der Anteil exportierender Betriebe in dieser Größenklasse ist damit fast dreimal so hoch wie bei Kleinbetrieben, d. h. Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten. Dementsprechend unterschiedlich fallen auch die Exportquoten aus. Mit 36 % erzielten Großbetriebe rund doppelt so hohe Exportleistungen wie Kleinbetriebe.

### **Ertragslage**

Die Ertragslage wurde im zurückliegenden Geschäftsjahr ähnlich eingeschätzt wie im vorangegangenen Geschäftsjahr: Fast jeder zweite Betrieb beurteilte seine Ertragslage mit „sehr gut“ oder „gut“ (sehr gut: 6 %, gut 41 %).<sup>60</sup> Der Anteil von Betrieben, die ihre Ertragslage mit „ausreichend“ oder gar „mangelhaft“ beurteilten, war demgegenüber mit knapp einem Fünftel deutlich kleiner. Die übrigen 31 % bewerteten ihre Ertragslage als „befriedigend“. Im Durchschnitt aller Noten ergibt sich ein Wert von 2,8, welcher identisch ist mit dem des vorangegangenen Geschäftsjahres (westdeutsche Großstädte: 2,6; Bundesdurchschnitt: 2,6 %), wobei Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten mit durchschnittlich 2,9 eine ungünstigere Ertragslage verzeichneten als Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten (2,5). Dies dürfte teilweise erklären, warum die „digitalen Vorreiter“, überdurchschnittlich häufig größere Betriebe, auf eine besonders positive Ertragslage

---

<sup>59</sup> Bei der Interpretation des ermittelten Durchschnittswerts für Großbetriebe sind die erheblichen Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen zu berücksichtigen. So liegen die Anteile exportierender Großbetriebe im Verarbeitenden Gewerbe und in der Logistik deutlich über dem Durchschnittswert, in anderen Branchen wie z. B. den Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen, deutlich darunter.

<sup>60</sup> Im IAB-Betriebspanel wird die Beurteilung der Ertragslage auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (mangelhaft) abgefragt.

zurückblicken konnten. 12 % der Betriebe, die sich als gut ausgestattet mit den neuen Technologien einschätzen, beurteilten ihre Ertragslage mit „sehr gut“. Das sind doppelt so viele wie im Durchschnitt der bremischen Wirtschaft. Bei jenen mit einer schlechten Ausstattung traf dies lediglich für 3 % der Betriebe zu.

Fazit: Die stark exportorientierte und von den Entwicklungen internationaler Gütermärkte überdurchschnittlich abhängige bremische Wirtschaft hat ihre Umsätze steigern können. Die jüngste Entwicklung bot damit gute Voraussetzungen für eine Fortsetzung der zwischenzeitlich etwas verlangsamten Konjunktur, was im Ergebnis auch zu einer Steigerung der Nachfrage nach Arbeitskräften geführt hat. Die überwiegend optimistischen Geschäftserwartungen der Betriebe lassen eine Fortsetzung der positiven Beschäftigungsentwicklung erwarten.





## ANHANG

**Anhang A 1: Entwicklung der Betriebsstruktur nach Branchen (Anteil an Betrieben)**

Branche	Bremen		Westdeutsche Großstädte		Bundesdurchschnitt	
	2008	2016	2008	2016	2008	2016
	%					
Verarbeitendes Gewerbe	8	7	7	6	11	9
Baugewerbe	8	8	9	8	10	11
Handel/Reparatur	21	20	19	18	21	20
Logistik	8	7	6	5	5	4
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	24	27	29	32	20	24
Gesundheits- und Sozialwesen	11	11	11	11	15	11
Sonstige Dienstleistungen	15	16	14	17	11	15
Öffentl. Verw./Org. ohne Erwerbszweck	4	4	3	2	4	3
Restliche Bereiche	1	1	2	1	4	3
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Wellen 2008 und 2016. Hochgerechnete Werte der Stichprobe auf Basis der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit.

**Anhang A 2: Entwicklung der Betriebsstruktur nach Branchen (Anteil an Beschäftigten)**

Branche	Bremen		Westdeutsche Großstädte		Bundesdurchschnitt	
	2008	2016	2008	2016	2008	2016
	%					
Verarbeitendes Gewerbe	20	15	19	19	23	19
Baugewerbe	4	4	4	4	6	6
Handel/Reparatur	15	12	14	14	15	14
Logistik	10	9	8	8	6	5
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	21	27	23	23	17	21
Gesundheits- und Sozialwesen	10	14	11	11	12	14
Sonstige Dienstleistungen	11	11	11	11	11	11
Öffentl. Verw./Org. ohne Erwerbszweck	8	7	9	9	9	8
Restliche Bereiche	2	2	1	1	2	2
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Wellen 2008 und 2016. Hochgerechnete Werte der Stichprobe auf Basis der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit.

**Anhang A 3: Entwicklung der Betriebsstruktur nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an Betrieben)**

Betriebsgrößenklasse	Bremen		Westdeutsche Großstädte		Bundesdurchschnitt	
	2008	2016	2008	2008	2016	2008
	%					
1 bis 9 Beschäftigte	66	61	71	67	72	68
10 bis 49 Beschäftigte	26	31	23	26	23	26
50 bis 249 Beschäftigte	7	6	5	6	4	5
ab 250 Beschäftigte	1	2	1	1	1	1
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Wellen 2008 und 2016. Hochgerechnete Werte der Stichprobe auf Basis der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit.

**Anhang A 4: Entwicklung der Betriebsstruktur nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an Beschäftigten)**

Betriebsgrößenklasse	Bremen		Westdeutsche Großstädte		Bundesdurchschnitt	
	2008	2016	2008	2008	2016	2008
	%					
1 bis 9 Beschäftigte	14	11	14	13	18	16
10 bis 49 Beschäftigte	23	25	22	22	26	27
50 bis 249 Beschäftigte	26	26	24	26	26	27
ab 250 Beschäftigte	37	38	40	39	30	29
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Wellen 2008 und 2016. Hochgerechnete Werte der Stichprobe auf Basis der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit.

## **Impressum**

Herausgeber: Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen der Freien Hansestadt Bremen  
Verfasser: Marek Frei, Silke Kriwoluzky, Gerd Walter, Simone Prick (SÖSTRA)  
Datenerhebung: Kantar Public Deutschland GmbH  
  
Redaktionsschluss: 10.07.2017