



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 2017

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

INHALTSVERZEICHNIS

IN ALLER KÜRZE	5
1 EINFÜHRUNG	11
2 DATENBASIS	13
3 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG	19
3.1 Einstellungen und Abgänge.....	19
3.2 Befristungen.....	22
3.3 Personalabgangsgründe	26
3.4 Beschäftigungsaussichten.....	29
4 FACHKRÄFTEBEDARF	33
4.1 Entwicklung der Nachfrage.....	33
4.2 Erfolg bei der Deckung der Fachkräftenachfrage	39
5 BETRIEBLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG	43
5.1 Ausbildung	43
5.2 Weiterbildung	52
6 BESCHÄFTIGUNG VON GEFLÜCHTETEN	58
7 DIGITALISIERUNG.....	69
7.1 Einsatz digitaler Technologien.....	70
7.2 Auswirkungen des Einsatzes digitaler Technologien	86
8 TARIFBINDUNG UND BETRIEBLICHE INTERESSENVERTRETUNG	100
8.1 Tarifbindung	100
8.2 Betriebliche Interessenvertretung.....	105
9 INVESTITIONEN UND UMSÄTZE.....	110
9.1 Investitionen	110
9.2 Umsätze.....	114
GLOSSAR	119

TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Struktur der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen.....	16
Tabelle 2:	Beschäftigungsentwicklung der Betriebe zwischen 2016 und 2017 in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	19
Tabelle 3:	Struktur der Personalbewegungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	21
Tabelle 4:	Struktur der Personalbewegungen nach Branchen.....	21
Tabelle 5:	Betriebe mit Einstellungen und durchschnittliche Zahl der eingestellten Arbeitskräfte nach Betriebsgrößenklassen.....	22
Tabelle 6:	Befristungsgründe in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	25
Tabelle 7:	Verbleib der befristet Beschäftigten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	26
Tabelle 8:	Personalabgangsgründe nach Betriebsgrößenklassen.....	29
Tabelle 9:	Beschäftigungserwartungen nach Branchen.....	31
Tabelle 10:	Beschäftigungserwartungen nach Betriebsgrößenklassen.....	32
Tabelle 11:	Verteilung des Fachkräftebedarfs und der beschäftigten Fachkräfte sowie Fachkräftequote	36
Tabelle 12:	Betriebe mit und ohne Ausbildungsberechtigung nach Branchen	43
Tabelle 13:	Ausbildungsberechtigung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen.....	44
Tabelle 14:	Ausbildungsvoraussetzungen und Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen.....	47
Tabelle 15:	Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen nach Betriebsgrößenklassen.....	50
Tabelle 16:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen 54	
Tabelle 17:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen.....	55
Tabelle 18:	Weiterbildung verschiedener Beschäftigtengruppen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	56
Tabelle 19:	Betriebe mit Kontakten zu Geflüchteten nach Betriebsgrößenklassen	60
Tabelle 20:	Betriebe mit Kontakten zu Geflüchteten nach Branchen	62
Tabelle 21:	Betriebe mit Beschäftigung von Geflüchteten nach Betriebsgrößenklassen 63	
Tabelle 22:	Betriebe mit Beschäftigung von Geflüchteten nach Branchen.....	65
Tabelle 23:	Geflüchtete nach Art der Beschäftigung in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	66
Tabelle 24:	Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss und Leitungskapazität nach Betriebsgrößenklassen.....	71
Tabelle 25:	Nutzung von digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien nach Branchen	75
Tabelle 26:	Nutzung von digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien nach Betriebsgrößenklassen	76
Tabelle 27:	Digitalisierungsgrad und Art der genutzten digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien	78
Tabelle 28:	Digitalisierungsgrad nach Branchen	79
Tabelle 29:	Digitalisierungsgrad nach Betriebsgrößenklassen	80

Tabelle 30:	Verteilung der Betriebe nach ihrem Digitalisierungsgrad und nach Branchen.....	81
Tabelle 31:	Verteilung der Betriebe nach ihrem Digitalisierungsgrad und nach Betriebsgrößenklassen.....	82
Tabelle 32:	Ausbildungsengagement und Weiterbildungsbeteiligung nach Digitalisierungsgrad.....	84
Tabelle 33:	Beschäftigungsentwicklung der Betriebe insgesamt und der Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsgrad.....	85
Tabelle 34:	Beschäftigungserwartungen der Betriebe insgesamt und der Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsgrad.....	85
Tabelle 35:	Einschätzung der Auswirkungen des Einsatzes digitaler Technologien auf die Vielfalt der Arbeitsaufgaben nach Digitalisierungsgrad.....	89
Tabelle 36:	Einschätzung der Auswirkungen des Einsatzes digitaler Technologien auf die Zahl der Arbeitsaufgaben, die parallel erledigt werden müssen, nach Digitalisierungsgrad.....	91
Tabelle 37:	Einschätzung der Auswirkungen des Einsatzes digitaler Technologien auf die Komplexität der Arbeitsaufgaben nach Digitalisierungsgrad.....	93
Tabelle 38:	Einschätzung der Auswirkungen des Einsatzes digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Möglichkeit für die Beschäftigten, ihre Arbeitszeit und den Arbeitsort selbst zu bestimmen, nach Digitalisierungsgrad.....	95
Tabelle 39:	Einschätzung der Auswirkungen digitaler Technologien auf den Grad der psychischen Belastung nach Digitalisierungsgrad.....	96
Tabelle 40:	Einschätzung der Auswirkungen digitaler Technologien auf den Bedarf an Weiterbildung nach Digitalisierungsgrad.....	98
Tabelle 41:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen	102
Tabelle 42:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen.....	102
Tabelle 43:	Betriebe mit Tarifierung und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifierung nach Betriebsgrößenklassen.....	105
Tabelle 44:	Betriebe und Beschäftigte mit Betriebsrat nach Betriebsgrößenklassen	107
Tabelle 45:	Beschäftigungserwartungen in Betrieben mit und ohne Investitionen ...	113
Tabelle 46:	Exportbeteiligung und Exportquote nach Betriebsgrößenklassen	115
Tabelle 47:	Beschäftigungs- und Umsatzerwartungen	118
Abbildung 1:	Verteilung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	15
Abbildung 2:	Entwicklung befristeter Personaleinstellungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	23
Abbildung 3:	Befristete Personaleinstellungen nach Betriebsgrößenklassen.....	24
Abbildung 4:	Personalabgänge nach ausgewählten Gründen des Ausscheidens.....	28
Abbildung 5:	Beschäftigungsaussichten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	30
Abbildung 6:	Struktur der Beschäftigten nach Tätigkeitsanforderungen in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	33
Abbildung 7:	Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	35
Abbildung 8:	Verteilung der Betriebe nach Vorhandensein von einfachen und qualifizierten Tätigkeiten und nach Branchen	39
Abbildung 9:	Entwicklung der Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen.....	40

Abbildung 10: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	46
Abbildung 11: Entwicklung des Erfolgs bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	49
Abbildung 12: Entwicklung der Übernahmequote in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	51
Abbildung 13: Betriebe und Beschäftigte mit Weiterbildung in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	53
Abbildung 14: Verteilung der Betriebe insgesamt und der Betriebe mit Geflüchteten nach Betriebsgrößenklassen.....	64
Abbildung 15: Beschäftigte insgesamt und beschäftigte Geflüchtete nach Tätigkeitsanforderungen	67
Abbildung 16: Typen digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien	72
Abbildung 17: Nutzung von digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	73
Abbildung 18: Digitalisierungsgrad der Betriebe nach der Zahl der eingesetzten digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien.....	77
Abbildung 19: Digitalisierungsgrad der Betriebe nach der Zahl der eingesetzten digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien.....	78
Abbildung 20: Tätigkeitsstruktur der Beschäftigten nach Digitalisierungsgrad	83
Abbildung 21: Auswirkungen der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien	87
Abbildung 22: Auswirkungen des Einsatzes digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Vielfalt der Arbeitsaufgaben	88
Abbildung 23: Auswirkungen des Einsatzes digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Zahl der Arbeitsaufgaben, die parallel erledigt werden müssen.....	90
Abbildung 24: Auswirkungen des Einsatzes digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Komplexität der Arbeitsaufgaben	92
Abbildung 25: Auswirkungen des Einsatzes digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Möglichkeit für die Beschäftigten, ihre Arbeitszeit und den Arbeitsort selbst zu bestimmen	94
Abbildung 26: Auswirkungen des Einsatzes digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien auf den Bedarf an Weiterbildung.....	97
Abbildung 27: Entwicklung der Tarifbindung in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	101
Abbildung 28: Tarifbindung und Tariforientierung.....	104
Abbildung 29: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebsrat in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	106
Abbildung 30: Betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung	108
Abbildung 31: Betriebe mit Investitionen in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt	110
Abbildung 32: Betriebe mit und ohne Investitionen.....	111
Abbildung 33: Beschäftigungsentwicklung in Betrieben mit und ohne Investitionen.....	113
Abbildung 34: Umsatzerwartungen der Betriebe	117

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 2017 fand diese Befragung zum 22. Mal statt. Für Auswertungen liegen Befragungsdaten von insgesamt rund 15,4 Tsd. Betrieben vor, darunter mehr als 800 aus Bremen.¹

Beschäftigungsaufbau setzte sich fort; Wirtschaft rechnet mit weiterem Wachstum

In Bremen hat sich das Beschäftigungswachstum auch im letzten Jahr fortgesetzt. Die bisherige positive Beschäftigungsentwicklung wird sich voraussichtlich fortsetzen. Rund jeder fünfte Betrieb in Bremen gab an, die Zahl seiner Beschäftigten in den kommenden 12 Monaten steigern zu wollen. Der Anteil von Betrieben mit positiven Erwartungen war damit rund fünfmal so hoch wie jener von Betrieben, die mit Personalabbau rechneten. Im Vergleich zum vorangegangenen Befragungsjahr haben sich die Beschäftigungsaussichten der bremischen Wirtschaft damit weiter verbessert.

Erhebliche Dynamik auf dem bremischen Arbeitsmarkt; starker Gebrauch von Befristungen

Hinter dem jüngsten Beschäftigungszuwachs stehen erhebliche Personalbewegungen. Einerseits verließen viele Arbeitnehmer freiwillig ihre Betriebe, andererseits wurden zahlreiche Arbeitskräfte entlassen oder mussten infolge des Auslaufens befristeter Verträge ausscheiden. In 18 % der befragten bremischen Betriebe gab es zum Stichtag der Befragung mindestens einen befristet beschäftigten Arbeitnehmer (westdeutsche Großstädte: 18 %, Bundesdurchschnitt: 17 %).

Von den Arbeitnehmern, die zum Stichtag der Befragung befristet beschäftigt waren – insgesamt knapp 10 % der bremischen Beschäftigten –, waren rund zwei Drittel sachgrundlos (69 %) befristet tätig. In Bremen war der Anteil von sachgrundlos befristet Beschäftigten damit wesentlich höher als in anderen Regionen (westdeutsche Großstädte: 62 %, Bundesdurchschnitt: 53 %). Knapp ein Fünftel (18 %) der Befristungen erfolgten mit Angabe eines sachlichen Grundes (westdeutsche Großstädte: 28 %, Bundesdurchschnitt: 32 %). Bei den übrigen befristet Beschäftigten stand die erfolgte Befristung im Zusammenhang mit Fördermaßnahmen oder erfolgte aufgrund sonstiger Regelungen, wie z. B. dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz.

Befristungen spielten vor allem bei Neueinstellungen eine erhebliche Rolle. Insgesamt wurden 43 % der im ersten Halbjahr 2017 neu einstellten Mitarbeiter nur befristet eingestellt. Wie bereits in den Vorjahren haben vor allem Großbetriebe intensiv von

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

Befristungen Gebrauch gemacht: Mehr als zwei Drittel der dort neu eingestellten Arbeitskräfte erhielten lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag.

Von allen befristet eingestellten Arbeitnehmern, deren Befristung im ersten Halbjahr 2017 endete, wurden 27 % in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis im selben Betrieb übernommen. Der Anteil war damit wesentlich kleiner als in anderen Regionen (westdeutsche Großstädte: 45 %, Bundesdurchschnitt: 41 %). Weitere 30 % wurden erneut befristet beschäftigt, 43 % sind ausgeschieden.

Wettbewerbsfähigkeit der bremischen Wirtschaft stark von qualifizierten Arbeitskräften abhängig

Mit einem Anteil von drei Vierteln arbeitet die große Mehrheit der Beschäftigten in Bremen auf Arbeitsplätzen, die eine formale Qualifikation voraussetzen. Innerhalb der Gruppe von Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten dominieren Tätigkeiten, deren Ausübung eine Berufsausbildung voraussetzt. Diese stellen knapp zwei Drittel aller Arbeitsplätze in der bremischen Wirtschaft. Etwas mehr als ein Zehntel aller Beschäftigten übt Tätigkeiten aus, für die ein akademischer Abschluss erforderlich ist. Die übrigen 25 % sind auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte tätig. Diese Einfacharbeitsplätze gibt es nur noch in rund jedem zweiten bremischen Betrieb (westdeutsche Großstädte: 52 %, Bundesdurchschnitt: 50 %). In den übrigen rund 50 % der bremischen Betriebe gibt es demgegenüber keine Beschäftigungsmöglichkeiten für Un- und Angelernte.

Bedarf der bremischen Wirtschaft an Fachkräften gestiegen; Probleme bei der Gewinnung von qualifiziertem Personal haben zugenommen

Der Bedarf der bremischen Wirtschaft an Fachkräften ist weiterhin hoch: Im ersten Halbjahr 2017 gab es in etwas mehr als jedem dritten der insgesamt rund 16 Tsd. Betriebe in Bremen (37 %) eine oder mehrere freie Stellen für Fachkräfte zu besetzen (westdeutsche Großstädte: 33 %, Bundesdurchschnitt: 34 %). In Bremen suchten damit mehr Betriebe qualifizierte Arbeitskräfte als im vorangegangenen Beobachtungszeitraum (2016: 32 %). Im Mittel wurden, genau wie im Jahr zuvor, rein rechnerisch sechs Fachkräfte pro Betrieb mit Bedarf gesucht. Bei einer gestiegenen Zahl von Betrieben mit Fachkräftebedarf ergibt dies einen Bedarf, der die Nachfrage des Jahres zuvor deutlich übersteigt. Insgesamt wurden im ersten Halbjahr 2017 hochgerechnet ca. 35 bis 37 Tsd. Fachkräfte gesucht.

Bei 46 % der bremischen Betriebe mit Fachkräftebedarf blieben eine oder mehrere Stellen für Fachkräfte unbesetzt. Damit war ein größerer Teil der Betriebe betroffen als in den Vorjahren (2015: 30 %, 2016: 36 %). Die Entwicklung in Bremen folgte damit dem Bundestrend. Im Bundesdurchschnitt ist der Anteil von Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten ebenfalls gestiegen und lag mit 50 % sogar noch um vier Prozentpunkte über dem bremischen Wert. Von allen, im ersten Halbjahr 2017 zu besetzenden Stellen für Fachkräfte, konnte bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal desselben Jahres mehr als ein Drittel (35 %) nicht besetzt werden (westdeutsche

Großstädte: 32 %, Bundesdurchschnitt: 36 %). Im Vergleich zum Vorjahr ist die Nichtbesetzungsquote in Bremen um drei Prozentpunkte gestiegen.

Ausbildungsbeteiligung der ausbildungsberechtigten Betriebe gesunken; zugleich zunehmende Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Auszubildenden

In Bremen erfüllen 59 % der Betriebe die Voraussetzungen, um den Bedarf an Nachwuchsfachkräften durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu decken (westdeutsche Großstädte: 47 %, Bundesdurchschnitt: 53 %). Von diesen Betrieben beteiligten sich im letzten Jahr 50 % an der Ausbildung, d. h. bildeten zum Stichtag mindestens einen Auszubildenden aus oder hatten Ausbildungsplätze für das zurückliegende oder das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr angeboten. Die Ausbildungsbeteiligung lag damit leicht unter dem Niveau des Vorjahres. Hochgerechnet auf alle Betriebe, sowohl Betriebe mit als auch solche ohne Ausbildungsberechtigung, entspricht dies einem Anteil von rund 30 %.

Für das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr 2016/2017 hatte fast jeder dritte ausbildungsberechtigte Betrieb in Bremen beabsichtigt, einen oder mehrere Ausbildungsplätze zu besetzen. In knapp 20 % der Betriebe mit einem Ausbildungsangebot konnte demgegenüber mindestens ein Ausbildungsplatz nicht besetzt werden. Insgesamt fand sich für hochgerechnet 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. Dennoch war der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen in Bremen nur rund halb so groß wie in anderen westdeutschen Großstädten oder im Bundesdurchschnitt. Dort konnten für 20 bzw. 23 % der zu besetzenden Ausbildungsstellen keine geeigneten Bewerber gefunden werden.

Weiterbildungsaktivitäten der bremischen Wirtschaft höher als in anderen Regionen; noch nie so viele Beschäftigte weitergebildet wie im letzten Jahr

Die Weiterbildungsbeteiligung der bremischen Wirtschaft ist im letzten Jahr gestiegen. Rund 56 % der Betriebe haben ihren Beschäftigten die Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme durch eine Kostenübernahme oder eine Freistellung von der Arbeit im ersten Halbjahr 2017 ermöglicht. Damit erreichte die Weiterbildungsbeteiligung einen neuen Höchstwert. Die Weiterbildungsquote, welche den Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten misst, ist ebenfalls gestiegen. Mit 50 % wurde auch hier ein neuer Höchstwert erreicht.

Wie schon in den Vorjahren investierten die Betriebe stärker in die Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten, die bereits ein höheres Qualifikationsniveau aufweisen. Die Weiterbildungsquote von Beschäftigten, die qualifizierte oder hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben, ist mit 59 bzw. 67 % höher als jene von Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen (37 %).

Erste Betriebe machen Erfahrungen mit der Beschäftigung von Geflüchteten; diese wurden bislang vorwiegend für Anlerntätigkeiten eingestellt

Rund neun von zehn Betrieben in Bremen hatten bislang keinerlei Kontakte zu Geflüchteten. Nur eine kleine Minderheit (13 %) gab an, dass sich bei ihnen einmal oder bereits mehrmals geflüchtete Personen beworben hätten (westdeutsche Großstädte: 9 %; Bundesdurchschnitt: 10 %). Bei der großen Mehrheit der Betriebe sind Geflüchtete somit noch nicht „angekommen“.

Von den Betrieben, bei denen sich Geflüchtete beworben hatten, hat immerhin fast die Hälfte (45 %) eine oder mehrere dieser Personen zumindest zeitweise beschäftigt oder beschäftigt sie noch. Hierbei kann es sich sowohl um ein Praktikum oder eine Ausbildung als auch um eine reguläre Beschäftigung handeln. Dort, wo Geflüchtete als Arbeitskräfte eingestellt wurden, übten diese überwiegend einfache Tätigkeiten aus, die keine Berufsausbildung erfordern. Von den in der bremischen Wirtschaft beschäftigten Geflüchteten arbeiten bzw. arbeiteten weniger als 10 % auf Stellen, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. entsprechende Berufserfahrung oder ein Hochschulabschluss notwendig sind. Die Tätigkeitsstruktur von Geflüchteten unterscheidet sich damit erheblich von derjenigen aller bremischen Beschäftigten.

Mehrheit der Betriebe nutzt Breitbandanschlüsse wie DSL, UMTS oder LTE; Leitungskapazität für die meisten ausreichend

Mehr als drei Viertel (79 %) der bremischen Betriebe nutzen eigenen Angaben zufolge einen Internetanschluss wie beispielsweise DSL, UMTS oder LTE (westdeutsche Großstädte: 83 %, Bundesdurchschnitt: 75 %). Die große Mehrheit der Nutzer beurteilte die Leitungskapazität des verfügbaren Anschlusses als ausreichend, wobei die Zufriedenheit mit der Größe der Nutzerbetriebe zunimmt.

Digitale Informations- und Kommunikationstechnologien mittlerweile breit genutzt, Einsatz aber mehrheitlich noch auf Basistechnologien beschränkt

In nahezu jedem Betrieb werden mittlerweile IT-gestützte Arbeitsmittel sowie mobile Endgeräte eingesetzt. Über diese digitalen Basistechnologien hinausgehende digitale Informations- und Kommunikationstechnologien, wie z. B. Software zur Optimierung von Arbeitsprozessen, digitale Verkaufsplattformen oder der Einsatz sozialer Netzwerke für die Personalrekrutierung, sind demgegenüber deutlich weniger verbreitet. Rund ein Drittel der bremischen Betriebe weist einen geringen Digitalisierungsgrad auf, d. h. hier kommen maximal zwei digitale Informations- und Kommunikationstechnologien zum Einsatz. 56 % der Betriebe zeichnen sich durch einen mittleren Digitalisierungsgrad aus (drei bis fünf Technologien). In 6 % der Betriebe werden bereits mehr als fünf digitale Technologien eingesetzt. Diese „digitalen Vorreiter“ beschäftigen fast ein Viertel der bremischen Arbeitnehmer (23 %).

Anwendung digitaler Technologien mit vielfältigen Auswirkungen auf die Arbeitswelt der Beschäftigten; Veränderungen bei digitalen Vorreitern bereits heute stärker spürbar

Der digitale Wandel wird den Arbeitsalltag vieler Arbeitnehmer nachhaltig verändern. Die stärksten Auswirkungen erwarten die befragten Arbeitgeber bei den Arbeitsinhalten: 44 % der Betriebe in Bremen sind der Meinung, dass die zu erledigenden Arbeitsaufgaben durch den Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien vielfältiger werden, 35 % gehen von einer Zunahme der parallel zu erledigenden Tätigkeiten und 33 % von einer höheren Komplexität der Arbeitsaufgaben aus.

Rund 19 % der Betriebe gehen davon aus, dass die Relevanz beruflicher Abschlüsse zunehmen wird. 43 % der Betriebe rechnen zugleich mit einem erhöhten Weiterbildungsbedarf. Die Verantwortung für die Anpassung der beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten an den digitalen Wandel sehen viele befragte Arbeitgeber bei ihren Mitarbeitern (41 %). Lediglich 16 % sind der Meinung, dass durch den Einsatz digitaler Technologien die Beschäftigten künftig stärker über Zeit und Ort der Aufgabenerledigung bestimmen können. Deutlich mehr Betriebe sind der Ansicht, dass der digitale Wandel zu erhöhten psychischen Beanspruchungen der Beschäftigten führt (22 %).

Betriebe, die digitale Technologien schon heute umfassend einsetzen, die sogenannten digitalen Vorreiter, sehen bei allen Aspekten deutlich stärkere Veränderungen als der Durchschnitt der bremischen Wirtschaft. So sind z. B. mehr als die Hälfte (52 %) dieser Betriebe der Meinung, dass psychische Belastungen mit dem Einsatz digitaler Technologien zunehmen. Das sind mehr als doppelt so viele wie im bremischen Durchschnitt.

Talfahrt bei der Tarifbindung setzt sich unvermindert fort; Anteil der bremischen Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben auf Tiefststand gesunken

Mit einem Anteil von 20 % liegt die Tarifbindung der Betriebe vier Prozentpunkte unter dem Niveau des vorangegangenen Jahres. Dies schränkt die Möglichkeiten der Tarifpartner, Mindeststandards durchzusetzen und z. B. den digitalen Wandel aktiv zu begleiten, erheblich ein. Mit dem rückläufigen Anteil tarifgebundener Betriebe hat sich auch der Anteil der in tarifgebundenen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer um drei Prozentpunkte auf aktuell 55 % verringert. Der Anteil von Arbeitnehmern, die tarifvertraglichen Regelungen unterliegen, ist damit auf einen neuen Tiefststand gesunken. Im Durchschnitt westdeutscher Großstädte ist der Anteil von tarifgebundenen Betrieben und Beschäftigten auf 22 bzw. 56 % und im Bundesdurchschnitt auf 27 bzw. 54 % gefallen.

Ein Teil der Betriebe ohne tarifliche Bindungen - insgesamt 28 % aller Betriebe in Bremen - orientiert sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an Flächentarifverträgen. Insgesamt bezahlen 48 % der bremischen Betriebe ihren Beschäftigten Löhne und Gehälter nach Tarifvertrag (20 %) oder in Anlehnung an diesen (28 %). Dieser Anteil liegt geringfügig unter dem Niveau des vorangegangenen Jahres. In diesen Betrieben sind zusammen rund drei Viertel aller bremischen Beschäftigten tätig

(tarifgebunden: 55 %; mit Orientierung: 21 %). Flächentarifverträge üben somit eine nicht unbedeutende Funktion als Maßstab für die Aushandlung von Löhnen und Gehältern auch in nicht tarifgebundenen Betrieben aus und wirken damit weit über ihren formalen Geltungsbereich hinaus.

Ausweitung der Investitionsaktivitäten; Bedeutung internationaler Märkte für bremische Wirtschaft höher als in anderen Regionen; Betriebe rechnen mit Umsatzsteigerungen

Im zurückliegenden Geschäftsjahr hat die bremische Wirtschaft ihre Investitionsaktivitäten ausgeweitet; der Anteil investierender Betriebe ist wieder gestiegen und betrug zuletzt 52 %. Pro Beschäftigten wurden durchschnittlich 8 Tsd. Euro je Vollzeitäquivalent investiert. Die Investitionsintensität der bremischen Wirtschaft lag damit über dem Niveau des vorangegangenen Geschäftsjahres (Vorjahr: 6 Tsd. Euro). Im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte und im Bundesdurchschnitt wurden 8 bzw. 9 Tsd. Euro je Vollzeitäquivalent investiert (Vorjahr: 8 bzw. 7 Tsd. Euro).

Rund jeder siebte bremische Betrieb ist in den Export eingebunden (15 %). Im Bundesdurchschnitt ist der Anteil von exportierenden Betrieben um rund zwei Prozentpunkte niedriger als in Bremen. Bei Betrachtung der Exportquote fallen die Unterschiede noch größer aus: Im Bundesdurchschnitt wurde rund ein Fünftel (21 %), in Bremen dagegen rund ein Viertel 26 % der im zurückliegenden Geschäftsjahr erzeugten Produkte und Dienstleistungen exportiert. Mehr als die Hälfte der Exporte ging auf das Konto des Verarbeitenden Gewerbes (58 %).

Betriebe, die steigende Umsätze erwarteten, gingen überdurchschnittlich häufig auch von einer positiven Beschäftigungsentwicklung aus. So hatten fast 40 % der betreffenden Betriebe mit einer positiven Umsatzprognose die Absicht, in den kommenden Monaten zusätzliche Arbeitskräfte einzustellen. Dieser Anteil war damit fast doppelt so hoch wie im Durchschnitt der bremischen Wirtschaft. Die überwiegend optimistischen Geschäftserwartungen bieten damit eine solide Basis für eine weitere, positive Beschäftigungsentwicklung.

1 EINFÜHRUNG

Mit dem vorliegenden Bericht „IAB-Betriebspanel Bremen 2017“ werden aktuelle Daten der jährlich durchgeführten Befragung von Arbeitgebern vorgestellt. Die Betriebsbefragung repräsentiert vorrangig die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes. Die mit dem IAB-Betriebspanel gewonnenen Ergebnisse ergänzen damit die verfügbaren, eher angebotsseitig ausgerichteten Statistiken (z. B. Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit). Die empirischen Daten des IAB-Betriebspanels verbessern zudem wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels alle Betriebe umfasst, die mindestens eine oder einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte(n) haben. Damit ist die Befragung wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe beschränken. Ein weiterer Vorteil dieser bundesweit durchgeführten Arbeitgeberbefragung besteht darin, dass in allen Bundesländern dasselbe Fragenprogramm und Auswertungsverfahren verwendet werden. Infolgedessen können regional vergleichende Analysen durchgeführt werden, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Bremen, anderen Ballungsräumen und dem Bundesdurchschnitt aufzuzeigen.

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels präsentiert. Hierzu gehören die Entwicklung von Einstellungen und Abgängen (Kapitel 3), Tätigkeitsanforderungen und betrieblicher Fachkräftebedarf sowie der Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 4), betriebliche Aus- und Weiterbildung (Kapitel 5), Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung (Kapitel 8) sowie Investitionen, Auftrags- und Ertragslage (Kapitel 9). Die Ergebnisse zu den genannten, regelmäßig abgefragten Aspekten werden ergänzt um empirische Befunde zu weiteren, zusätzlich aufgenommenen Themen. In der aktuellen Befragung aus dem Jahr 2017 ist dies zum einen die Beschäftigung von Geflüchteten. Bereits in der vorangegangenen Befragung wurde ermittelt, ob die Betriebe bereit wären, sich durch verschiedene Maßnahmen an der Integration von ausländischen Arbeitskräften zu beteiligen. Auf Grundlage dieser Erkenntnisse ließ sich abschätzen, inwieweit eine

generelle Bereitschaft zur Integration von Beschäftigten mit nicht-deutschem Hintergrund und auch damit verbundene betriebliche Erfahrungen vorliegen, auf denen bei der Integration von geflüchteten Personen aufgebaut werden kann. In der diesjährigen Befragungswelle wurden die Betriebe konkret nach der Beschäftigung von Personen gefragt, die in den letzten zwei Jahren als Geflüchtete nach Deutschland gekommen sind. Hierdurch wurden erste Erkenntnisse zu den einstellenden Betrieben als auch zur Art der Beschäftigungsverhältnisse von Geflüchteten gewonnen (Kapitel 6). Mit einem eigenen Schwerpunkt wurde auch die Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien thematisiert. Hierbei ging es neben dem Einsatz unterschiedlicher Technologien auch um die erwarteten Auswirkungen des digitalen Wandels auf die zukünftigen Arbeitsstrukturen und Arbeitsprozesse, wie sie derzeit unter dem Schlagwort „Arbeit 4.0“ diskutiert werden (Kapitel 7).

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 2017. Für die Befragungswelle 2017 liegen verwertbare Interviews von bundesweit 15.421 Betrieben vor, darunter 828 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 Beschäftigendaten des IAB-Betriebspanels in der Regel auf den Stichtag 30.6. beziehen.

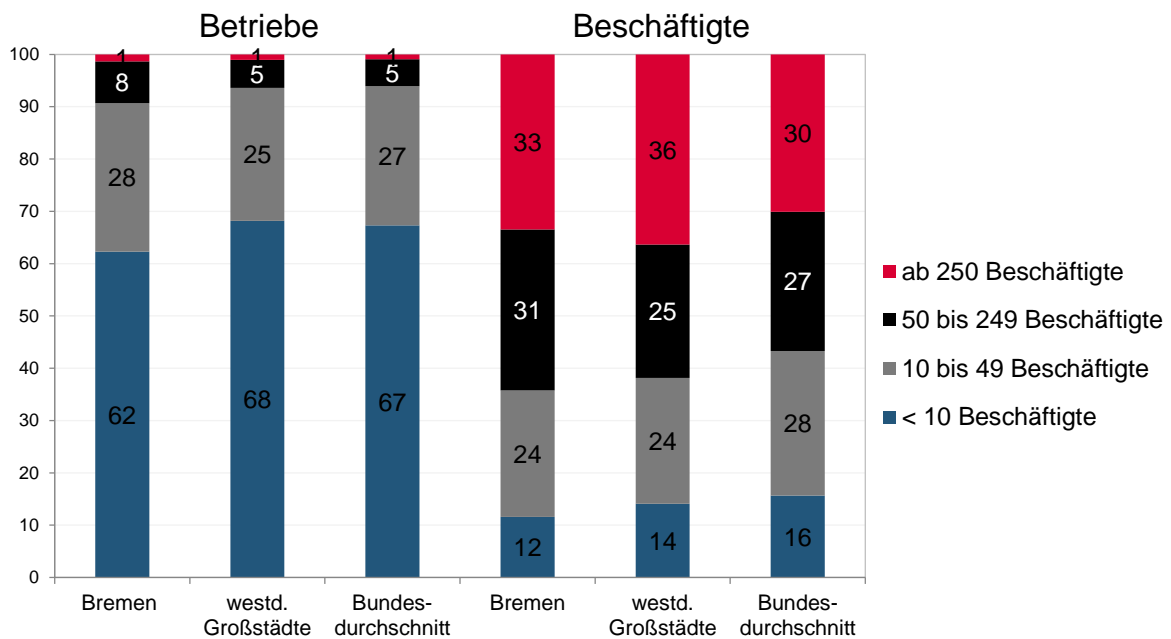
(5) Aufgrund der unterschiedlichen Erfassungskriterien sind die im IAB-Betriebspanel ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen, insbesondere bei zusätzlichen Differenzierungen wie z. B. nach Branchen oder Betriebsgrößenklassen, nur eingeschränkt mit den Beschäftigtenzahlen anderer Datenquellen vergleichbar.

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).

In der folgenden Abbildung 1 ist die Verteilung der knapp 16 Tsd. bremischen Beschäftigten mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen dargestellt.

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



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017. Abweichungen zu 100 % aufgrund von Rundungsdifferenzen.

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

- Verarbeitendes Gewerbe
- Baugewerbe
- Handel/Reparatur
- Logistik
- Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen²
- Gesundheits- und Sozialwesen

² Informationstechnologische Dienstleistungen, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Wach- und Sicherheitsdienste.

- Sonstige Dienstleistungen³
- Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck
- Restliche Bereiche⁴

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

Tabelle 1: Struktur der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branche	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	8
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	4
Insgesamt	62	28	8	1	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017. Hochgerechnete Werte der Stichprobe auf Basis der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Der Wert 0 bedeutet weniger als 1 %, jedoch mehr als nichts. Abweichungen zu 100 % aufgrund von Rundungsdifferenzen.

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

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

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

bezeichnet, durchgeführt.⁵ Durch diese Regionalvergleiche können Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Ländern bzw. Regionen deutlich gemacht und damit Anhaltspunkte für die Gestaltung von lokaler Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik gewonnen werden.

Alle im vorliegenden Bericht ausgewiesenen Angaben, sofern auf den Daten der Befragung beruhend, basieren auf einer Hochrechnung der Stichprobenwerte. Dieser Prozess erfolgte in zwei Schritten: Zunächst wurden die befragten Betriebe entsprechend der realen Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen gewichtet, d. h. für jeden Betrieb wurde ein Hochrechnungsfaktor berechnet. Die sich so ergebende, hochgerechnete Stichprobe entspricht der Gesamtzahl aller Betriebe in Bremen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis (Soll-Vorgabe).⁶ 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. Erhebungsergebnisse für Teilgruppen, die mit einer geringen Fallzahl besetzt sind, weisen wegen der statistischen Fehlertoleranz größere Unsicherheiten auf und können deshalb nur mit

⁵ Die vorgenommene regionale Zuordnung erfolgt in Anlehnung an die sogenannten BIK-Regionen. Jede Gemeinde in Deutschland lässt sich in Abhängigkeit von der Bevölkerungszahl einem BIK-Regionstyp zuordnen. BIK-Regionen sind eine bundesweite räumliche Gliederungssystematik, die die Stadt-Umland-Beziehungen auf Gemeindeebene für Ballungsräume, Stadtregionen, Mittel- und Unterzentren darstellt. Die Bezeichnung „BIK“ geht zurück auf das Institut „BIK Aschpurwis + Behrens GmbH. Diese regionalen Strukturtypen klassifizieren Regionen gemäß ihrer Bevölkerungszahl, wobei die Zuordnung nicht die Größe der Gemeinde selbst angibt, sondern die Menge der Bevölkerung des Raumes, in den die Gemeinde funktional eingebunden ist. Für Regionalvergleiche wird im vorliegenden Bericht die BIK-Regionsgrößenklasse 10, d. h. die Gesamtheit der sogenannten regionalen Kerne in Westdeutschland mit 500.000 und mehr Einwohnern verwendet (GKBIK10). Die Gesamtheit dieser Kerne wird folgend als „westdeutsche Großstädte“ bezeichnet. Auf letztere Vergleichsgruppe entfällt hochgerechnet rund ein Viertel aller westdeutschen Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

⁶ 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).

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

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

Für alle Zahlenangaben im vorliegenden Bericht gilt: Durch Rundungen können sich bei der Summierung der prozentualen Einzelangaben geringfügige Abweichungen zur Endsumme ergeben (99 bzw. 101 anstatt 100 %).

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

3 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

3.1 EINSTELLUNGEN UND ABGÄNGE

Seit Mitte der 2000er Jahre wächst die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in Bremen nahezu stetig. Die positive Entwicklung setzte sich auch im jüngsten Befragungszeitraum fort. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit betrug der Zuwachs im letzten Jahr knapp 2 %.⁷ Die Daten der aktuellen Panelbefragung bestätigen diese positive Entwicklung. Den hochgerechneten Angaben der befragten Betriebe zufolge ist die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in Bremen auf rund 397 Tsd. gestiegen (inkl. nicht sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung).

Hinter dem jüngsten Beschäftigungszuwachs stehen jedoch unterschiedliche Entwicklungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe zwischen 2016 und 2017 in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt

Betriebe mit...	Bremen	westdeutsche Großstädte	Bundesdurch- schnitt
	%		
Beschäftigungsrückgang (< -2%)	23	17	20
konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%)	49	54	53
Beschäftigungsaufbau (> +2%)	28	29	27
Summe	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

Während rund ein Viertel der Betriebe ihre Beschäftigtenzahl steigern konnte, mussten fast ebenso viele im selben Zeitraum Personal abbauen. Da die gewachsenen Betriebe in der Summe mehr Arbeitsplätze neu geschaffen haben, als in den schrumpfenden Betrieben gleichzeitig abgebaut wurden, ist die Beschäftigung im Saldo jedoch weiter gestiegen. Nach den hochgerechneten Angaben der befragten Betriebe ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig und nicht sozialversicherungspflichtig

⁷ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Betriebe und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Jahreszahlen). Land Bremen. Stichtag: 30. Juni 2017. Erstellungsdatum: 16.05.2018.

Beschäftigten (einschließlich tätiger Inhaber sowie mithelfender Familienangehöriger) gegenüber dem Vorjahr gewachsen. Allein in dem zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegenden ersten Halbjahr 2017 sind hochgerechnet ca. 2 bis 4 Tsd. neue Beschäftigungsverhältnisse entstanden.⁸ Hinter diesem Beschäftigungszuwachs stehen erhebliche Personalbewegungen: Es gab hochgerechnet rund 43 Tsd. Einstellungen und gleichzeitig ca. 38 Tsd. Personalabgänge. Der größte Teil der erfolgten Einstellungen diente offensichtlich dazu, ausgeschiedene Arbeitskräfte zu ersetzen.

Personaleinstellungen wurden in etwas mehr als 40 % aller Betriebe in Bremen vorgenommen (westdeutsche Großstädte: 34 %, Bundesdurchschnitt: 33 %). In den übrigen, rund 60 % der Betriebe gab es keine Personaleinstellungen. Ein kleiner Teil dieser Betriebe, insgesamt knapp 10 % aller Betriebe, wollte Arbeitskräfte einstellen, konnte aber bis zum Zeitpunkt der Befragung keine der neu zu besetzenden Stellen besetzen. Die übrigen 50 % der bremischen Betriebe hatten im betrachteten Zeitraum keinen Bedarf an neuen Arbeitskräften und verzichteten dementsprechend auf Personaleinstellungen. Knapp zwei Drittel aller Betriebe mit vollzogenen Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2017 gaben an, ihren Bedarf an Arbeitskräften hiermit vollständig gedeckt zu haben. In den übrigen Fällen gelang dies nur teilweise, d. h. die betroffenen Betriebe hätten gerne noch weitere Arbeitskräfte eingestellt.

Etwas mehr als 10 % der Betriebe nahmen ausschließlich Einstellungen vor, in weiteren 30 % gab es zwar Personalzugänge, aber auch Personalabgänge. In weiteren 14 % aller Betriebe wurde ausschließlich Personal freigesetzt. Insgesamt wurde in etwas mehr als der Hälfte der Betriebe „Personal bewegt“. In Bremen gab es damit anteilig mehr Betriebe mit Personalbewegungen als im Durchschnitt westdeutscher Großstädte und dem Bundesdurchschnitt (vgl. Tabelle 3).

⁸ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels bezieht sich die Erfassung von Einstellungen und Abgängen aus erhebungstechnischen Gründen stets auf das jeweils erste Halbjahr (und nicht auf das ganze Jahr).

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

Personalbewegungen	Bremen	westdeutsche Großstädte	Bundesdurchschnitt
	%		
nur Einstellungen	11	13	13
Einstellungen und Abgänge	30	21	20
nur Abgänge	14	12	11
keine Personalbewegungen	45	54	56
Summe	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

Die folgende Tabelle 4 zeigt die Struktur der Personalbewegungen in den einzelnen Branchen der bremischen Wirtschaft.

Tabelle 4: Struktur der Personalbewegungen nach Branchen

Branche	nur Einstellungen	Einstellungen und Abgänge	nur Abgänge	keine Personalbewegungen
	%			
Verarbeitendes Gewerbe	14	22	20	45
Baugewerbe*	16	25	18	41
Handel/Reparatur	14	26	10	50
Logistik	7	35	12	46
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	8	34	15	44
Gesundheits- und Sozialwesen	11	24	21	44
Sonstige Dienstleistungen	13	37	7	43
Öffentl. Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	8	39	10	43
Insgesamt	11	30	14	45

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017. *In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar. Abweichungen zu 100 % aufgrund von Rundungsdifferenzen.

Im Durchschnitt wurden 6,5 Arbeitskräfte pro Betrieb neu eingestellt (bezogen auf alle Betriebe in Bremen mit Einstellungen im ersten Halbjahr 2017). In der Mehrheit der Betriebe lag die Zahl der neu eingestellten Personen allerdings deutlich unter dem

ermittelten Durchschnittswert. Rund 40 % der Betriebe mit Einstellungen haben nur eine einzige Person neu eingestellt. Dies war besonders typisch für die Gruppe der einstellenden Kleinstbetriebe, von denen insgesamt nur rund ein Viertel Personaleinstellungen im hier betrachteten ersten Halbjahr vorgenommen hat. Mehr als zwei Drittel der Kleinstbetriebe mit Personaleinstellungen stellte lediglich eine Arbeitskraft ein. Im Durchschnitt wurden hier 1,6 Arbeitskräfte neu eingestellt (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Betriebe mit Einstellungen und durchschnittliche Zahl der eingestellten Arbeitskräfte nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Einstellungen	Betriebe mit...			Einstellungen pro Betrieb
		1 Einstellung	2 Einstellungen	3 oder mehr	
	%	%			Mittelwert
1 bis 9 Beschäftigte	26	68	21	11	1,6
10 bis 49 Beschäftigte	60	28	24	48	3,4
50 bis 249 Beschäftigte	90	12	10	78	17,1
ab 250 Beschäftigte	91	0	7	93	50,9
Insgesamt	41	40	20	40	6,5

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2017.

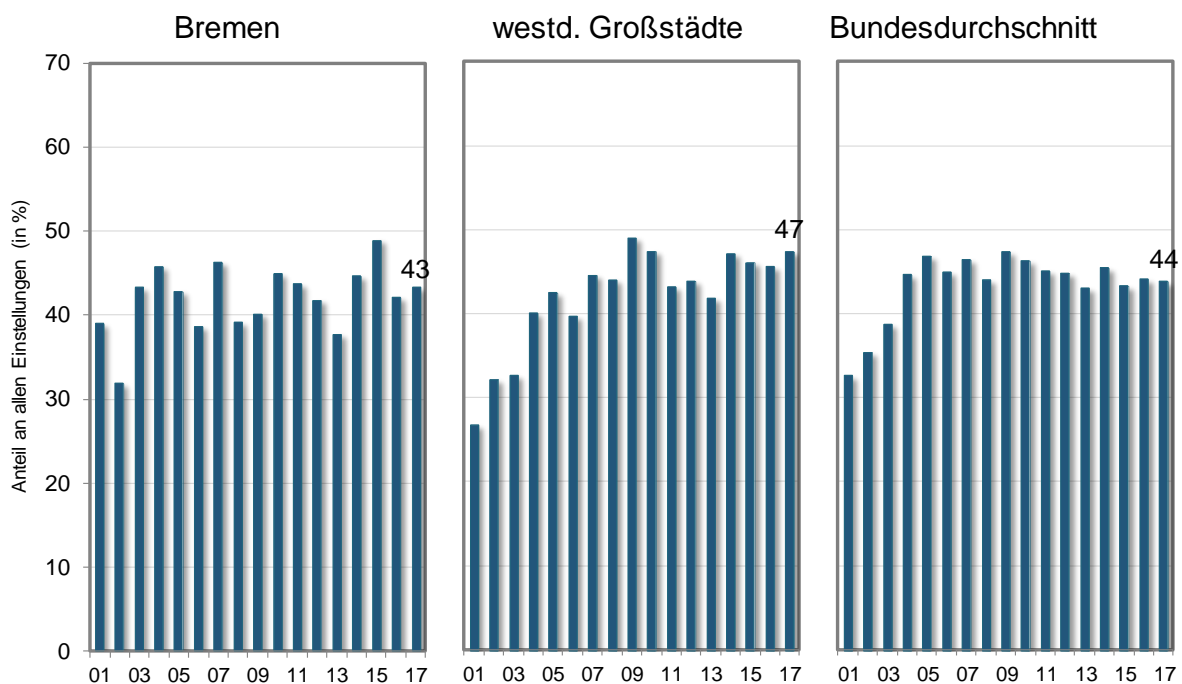
Bei Betrieben der nächsthöheren Betriebsgrößenklasse war die Zahl der pro Betrieb neu eingestellten Arbeitskräfte mit 3,4 doppelt so hoch. Großbetriebe haben im Durchschnitt 50,9 Arbeitskräfte eingestellt. Wenngleich Kleinstbetriebe in der Regel nur eine einzige Person eingestellt haben, haben sie in der Summe vergleichsweise viele Arbeitskräfte eingestellt. So entfallen 10 % aller im ersten Halbjahr 2017 vorgenommenen Einstellungen auf die Gruppe der Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Dies sind rund halb so viele Einstellungen wie bei Großbetrieben. (Kleinstbetriebe: 22 %, Mittelbetriebe: 46 %, Großbetriebe: 23 %).

3.2 BEFRISTUNGEN

Im Vergleich zur Situation vor rund 10 Jahren ist es für Betriebe deutlich schwerer geworden, freie Stellen zu besetzen. Da Arbeitnehmer ganz überwiegend unbefristete Beschäftigungsverhältnisse präferieren, sind prinzipiell jene Betriebe im Wettbewerb

um gesuchte Arbeitskräfte im Vorteil, die auf eine Befristung bei Neueinstellungen verzichten. Die veränderte Arbeitsmarktsituation spiegelt sich allerdings nicht in der aktuellen Einstellungspraxis der Betriebe wider. Wie schon in den Vorjahren wurde ein nennenswerter Teil der neuen Mitarbeiter zunächst lediglich befristet eingestellt. Mit 43 % entsprach der Befristungsanteil annähernd dem Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Entwicklung befristeter Personaleinstellungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



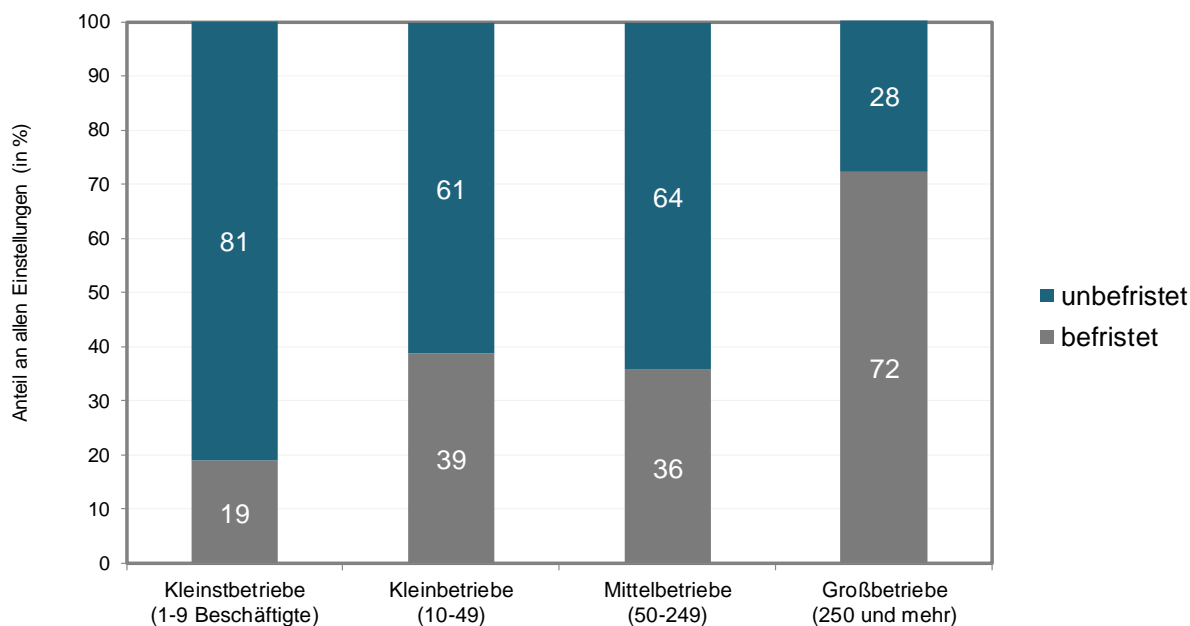
Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2001 bis 2017.

Dass so viele neu eingestellte Arbeitnehmer zunächst nur einen befristeten Arbeitsvertrag erhalten, ist überraschend. In zahlreichen Bereichen der Wirtschaft wird es immer schwieriger, offene Stellen zu besetzen (siehe hierzu Kapitel 5). Diese Schwierigkeiten haben aber offensichtlich noch nicht überall dazu geführt, auf Befristungen zu verzichten.

Wie bereits in den Vorjahren haben vor allem Großbetriebe intensiv von Befristungen Gebrauch gemacht. Bei diesen sind befristete Neueinstellungen mittlerweile der Normalfall: Mehr als zwei Drittel der dort neu eingestellten Arbeitskräfte erhielten lediglich

einen befristeten Arbeitsvertrag. Bei Kleinstbetrieben war es dagegen umgekehrt; dort wurden neue Arbeitskräfte überwiegend unbefristet eingestellt. Gleichwohl erhielten auch dort fast 20 % der neu eingestellten Mitarbeiter nur einen befristeten Arbeitsvertrag (vgl. Abbildung 3).⁹

Abbildung 3: Befristete Personaleinstellungen nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

Befristungsgründe

In 18 % der befragten bremischen Betriebe gab es zum Stichtag der Befragung mindestens einen befristet beschäftigten Arbeitnehmer (westdeutsche Großstädte: 18 %, Bundesdurchschnitt: 17 %). Von den Arbeitnehmern, die zum Stichtag der Befragung

⁹ Der betriebsgrößen-spezifische Gebrauch von Befristungen könnte - neben anderen Faktoren - möglicherweise mit den Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) und deren Reichweite zusammenhängen. Nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG sind bei einem Personalabbau soziale Gesichtspunkte zu berücksichtigen, d. h. der Arbeitgeber hat abzuwägen, welche Arbeitnehmer unter Zugrundelegung der Dauer der Betriebszugehörigkeit, des Lebensalters, der Unterhaltspflichten und einer eventuellen Schwerbehinderung des Arbeitnehmers von einem Arbeitsplatzverlust am wenigsten hart betroffen wären. Der gesetzliche Kündigungsschutz gilt entsprechend § 23 Abs. 1 KSchG erst in Betrieben, die in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigen, d. h. Kleinstbetriebe sind vom Anwendungsbereich des KSchG ausgenommen. Kündigungen können dort ohne besondere Voraussetzungen ausgesprochen werden. Demgegenüber müssen unter das KSchG fallende Betriebe bei einer Kündigung darauf achten, dass sie sozial gerechtfertigt ist. In Bremen erstreckt sich das KSchG auf 38 % der Betriebe, in denen insgesamt 88 % der bremischen Beschäftigten arbeiten (Bundesdurchschnitt: 33 % und 84 %).

befristet beschäftigt waren – insgesamt knapp 10 % der bremischen Beschäftigten –, waren rund zwei Drittel sachgrundlos befristet beschäftigt (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Befristungsgründe in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt

Befristungen...	Bremen	westdeutsche Großstädte	Bundesdurch- schnitt
	%		
wegen öffentlicher Förderung, z. B. Lohnkostenzuschüsse	5	2	5
mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes	18	28	32
ohne Angabe eines sachlichen Grundes	69	62	53
aufgrund sonstiger Regelungen, z. B. Wissenschaftszeitvertragsgesetz	8	8	10
Summe	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

Eine Befristung ohne Sachgrund (sog. erleichterte Befristung) kann vereinbart werden, wenn der Arbeitnehmer noch nie ein Arbeitsverhältnis im betreffenden Betrieb hatte. Befristungen ohne Angabe eines sachlichen Grundes sind grundsätzlich auf maximal zwei Jahre beschränkt. In Bremen war der Anteil von sachgrundlos befristet Beschäftigten deutlich höher als im Bundesdurchschnitt. Mit knapp einem Fünftel war der Anteil von Arbeitnehmern, die demgegenüber mit Angabe eines sachlichen Grundes befristet tätig waren, deutlich kleiner als jener der sachgrundlos befristet Beschäftigten. Bei den übrigen befristet Beschäftigten stand die erfolgte Befristung im Zusammenhang mit Fördermaßnahmen oder erfolgte aufgrund sonstiger Regelungen, wie z. B. dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz.

Übernahme befristet Beschäftigter in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis

Ein wichtiger Aspekt für die Beurteilung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen ist die Möglichkeit einer Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Das IAB-Betriebspanel liefert Ergebnisse zum Verbleib befristet eingestellter Arbeitnehmer, deren Befristung im ersten Halbjahr 2017 endete. Danach wurden 27 % der Betroffenen

in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis im selben Betrieb übernommen. Der Anteil von Arbeitnehmern, für die ein befristeter Arbeitsvertrag zur „Brücke“ in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis wurde, war damit kleiner als im Bundesdurchschnitt (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Verbleib der befristet Beschäftigten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt

Verbleib der befristet Beschäftigten	Bremen	westdeutsche Großstädte	Bundesdurchschnitt
	%		
in unbefristete Beschäftigung übernommen	27	45	41
erneute befristete Beschäftigung	30	30	33
ausgeschieden	43	25	26
Summe	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

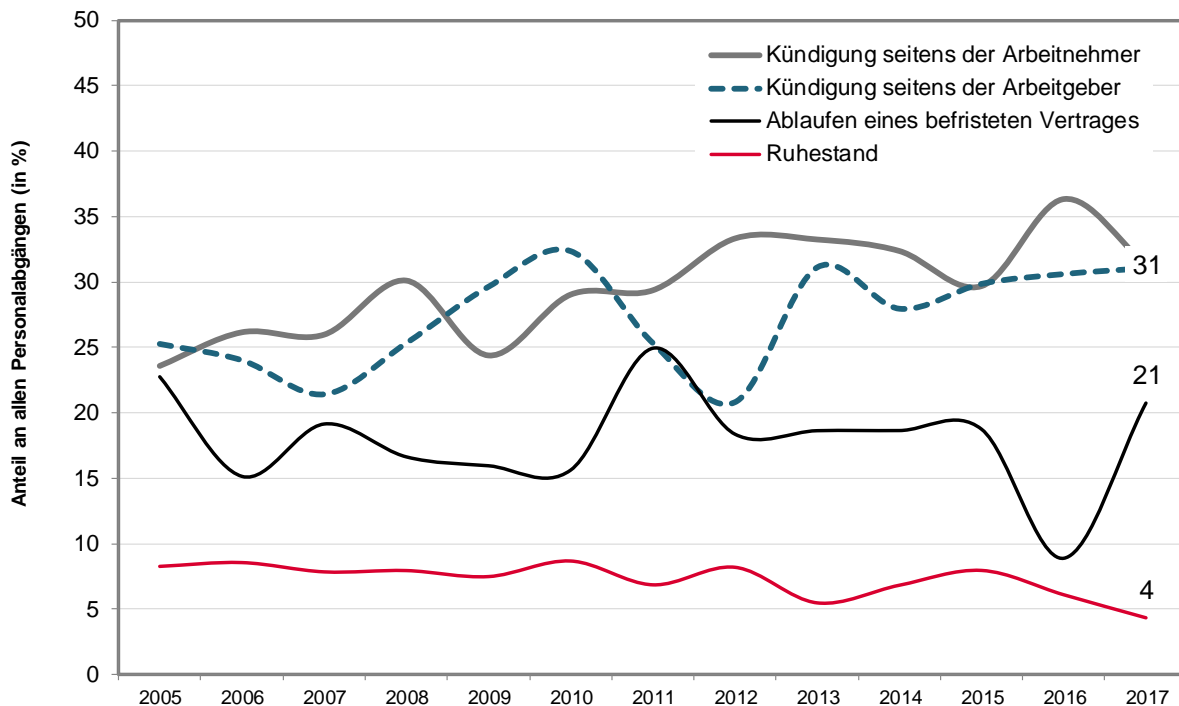
Der aktuell ermittelte Anteil entspricht annähernd dem Wert aus dem Jahr 2009, als diese Informationen erstmals im Rahmen der Befragung erhoben wurden (Bremen: 29 %, Bundesdurchschnitt: 29 %). Im Gegensatz zum Bundesdurchschnitt hat sich der Anteil der in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse gewechselten Arbeitnehmer in Bremen damit seit der erstmaligen Erfassung dieser Information nicht erhöht. Diejenigen Arbeitnehmer, die nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber übernommen wurden, sind überwiegend ausgeschieden (43 %). Für diese Gruppe liegen keine Informationen über den weiteren Verbleib vor. Die übrigen 30 %, deren befristeter Arbeitsvertrag im ersten Halbjahr 2017 auslief, erhielten einen neuen befristeten Arbeitsvertrag.

3.3 PERSONALABGANGSGRÜNDE

In 44 % aller bremischen Betriebe sind im hier betrachteten Zeitraum ein oder mehrere Arbeitnehmer ausgeschieden. In Bremen waren damit mehr Betriebe von Personalabgängen betroffen als in den Vergleichsregionen (westdeutsche Großstädte: 33 %, Bundesdurchschnitt: 30 %). Die Gründe für die erfolgten Personalabgänge sind vielfältig und reichen von arbeitnehmerseitig veranlassten Kündigungen über das Auslaufen

befristeter Arbeitsverträge bis hin zu altersbedingten Abgängen infolge des Erreichens der gesetzlichen Rentenaltersgrenze. Seit Mitte der 2000er Jahre gab es jedes Jahr fast immer mehr arbeitnehmerseitig veranlasste als arbeitgeberseitig veranlasste Personalabgänge. Mit der nahezu stetig wachsenden Arbeitskräftenachfrage haben die Beschäftigungsmöglichkeiten für wechselbereite Arbeitnehmer immer mehr zugenommen. Im Ergebnis ist der Anteil der Arbeitnehmerkündigungen nahezu kontinuierlich von Jahr zu Jahr gestiegen. Aus Sicht der Beschäftigten können Betriebswechsel dazu beitragen, individuelle Beschäftigungsperspektiven und Einkommenschancen zu verbessern. Aus Sicht der Betriebe erhöhen Arbeitnehmerkündigungen den Ersatzbedarf. Aufgrund der hohen Zahl von Arbeitnehmerkündigungen dürfte dieser einen nicht unwesentlichen Teil der betrieblichen Gesamtnachfrage nach Arbeitskräften ausmachen (siehe hierzu Kapitel 4.1).

Im letzten (Halb-)Jahr sind etwa gleich viele Personalabgänge auf Kündigungen seitens der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber zurückzuführen (jeweils 31 %). Auf dem dritten Rang der Abgangsgründe folgen Abgänge, die mit dem Auslaufen befristeter Verträge zusammenhängen. Seit ca. sieben Jahren – mit Ausnahme des Jahres 2016 – waren stets deutlich mehr als 15 % aller Personalabgänge hierauf zurückzuführen. Im letzten Jahr ist dieser Anteil auf über 20 % gestiegen. Die Bedeutung von Personalabgängen, die auf das altersbedingte Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zurückzuführen sind, ist in den letzten Jahren tendenziell zurückgegangen, und zwar von rund 8 % Mitte der 2000er Jahre auf zuletzt 4 % (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Personalabgänge nach ausgewählten Gründen des Ausscheidens

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2005 bis 2017. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe.

Bei den Abgangsgründen bestehen erhebliche Unterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben. Diese zeigen sich insbesondere bei Abgängen infolge des Auslaufens von befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Die Bedeutung dieses Grundes steigt mit der Größe der Betriebe. Bei Kleinstbetrieben hingen lediglich 2 %, bei Großbetrieben dagegen fast ein Drittel der erfolgten Personalabgänge mit dem Auslaufen befristeter Beschäftigungsverhältnisse zusammen. Dieser Unterschied dürfte, wie weiter oben bereits angesprochen, wesentlich mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen zusammenhängen (KSchG). Umgekehrt gab es in Kleinstbetrieben überdurchschnittlich viele Abgänge durch Kündigungen der Arbeitgeber. Bei fast 60 % der erfolgten Abgänge in Kleinbetrieben war dies der Grund. Damit sind dort rund dreimal so viele Arbeitnehmer durch arbeitgeberseitig veranlasste Kündigungen ausgeschieden wie in Großbetrieben (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Personalabgangsgründe nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Kündigung seitens des Arbeitnehmers	Kündigung seitens des Betriebes	Ablaufen eines be- fristeten Vertrages
	%		
1 bis 9 Beschäftigte	27	57	2
10 bis 49 Beschäftigte	39	33	17
50 bis 249 Beschäftigte	29	30	23
ab 250 Beschäftigte	29	20	30
Insgesamt	31	31	21

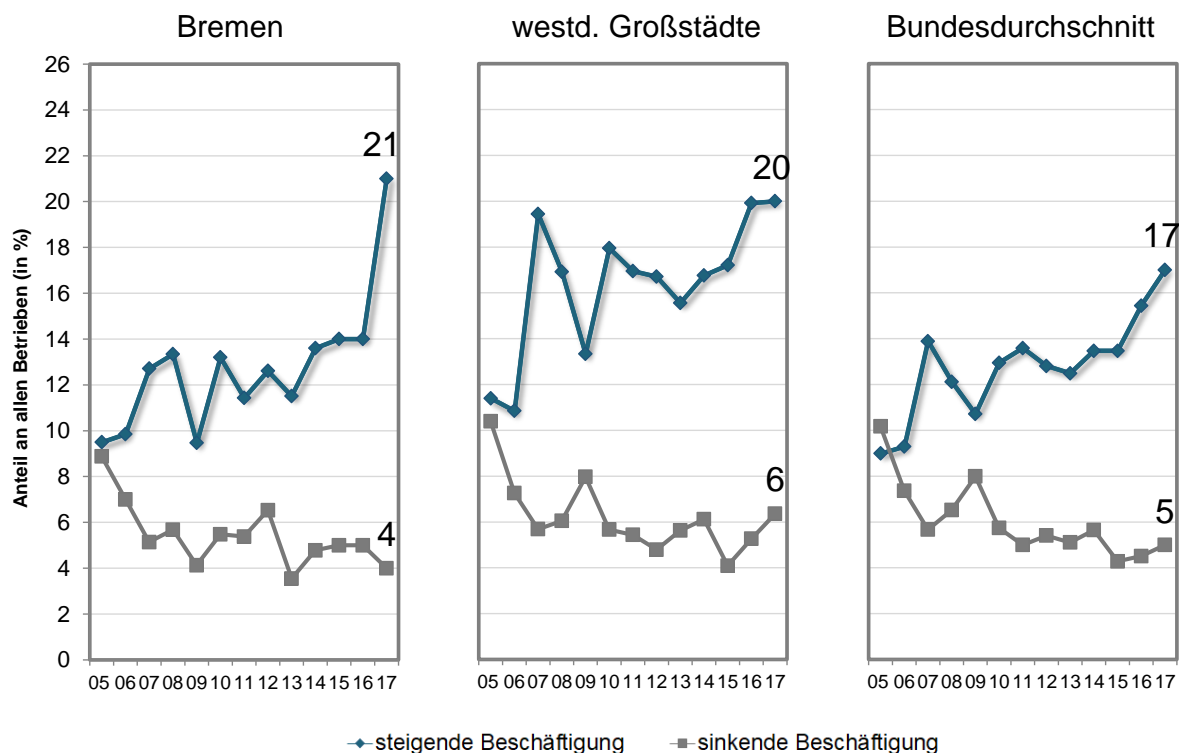
Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe.

Bei den arbeitnehmerseitig veranlassten Abgängen fallen die Unterschiede zwischen den Größenklassen weniger stark aus. Der Unterschied zwischen kleinstem und größtem Wert beträgt 12 Prozentpunkte. Bei den anderen beiden Gründen lagen 28 bzw. 37 Prozentpunkte zwischen beiden Werten.

3.4 BESCHÄFTIGUNGSAUSSICHTEN

Die bisherige positive Beschäftigungsentwicklung wird sich voraussichtlich fortsetzen. Rund jeder fünfte Betrieb in Bremen gab an, die Zahl seiner Beschäftigten in den kommenden 12 Monaten steigern zu wollen. Der Anteil von Betrieben mit positiven Erwartungen war damit rund fünfmal so hoch wie jener von Betrieben, die mit Personalabbau rechneten. Im Vorjahr betrug das Verhältnis von Betrieben mit positiven zu solchen mit negativen Aussichten lediglich 3 zu 1. Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr haben sich die Beschäftigungsaussichten der bremischen Wirtschaft deutlich verbessert (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Beschäftigungsaussichten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2017. Die fehlenden Angaben zu 100 % entfallen auf Betriebe, die keine Veränderungen ihres Beschäftigtenbestandes erwarteten und auf solche, die keine Prognose abgeben konnten.

Mehr als zwei Drittel der Betriebe (70 %) erwarteten keine Veränderungen des Beschäftigtenbestandes; 5 % konnten zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres 2017 noch nicht einschätzen, wie sich die Beschäftigung in ihrem Betrieb in den kommenden 12 Monaten voraussichtlich entwickeln wird. Im Durchschnitt westdeutscher Großstädte fielen die Prognosen ähnlich aus wie in Bremen. Im Bundesdurchschnitt war der Anteil von Betrieben mit erwartetem Beschäftigungswachstum dagegen etwas kleiner als in Bremen.

In fast allen Bereichen der bremischen Wirtschaft gab es mehr positive Einschätzungen als negative. Im Bereich der Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen (u. a. Informationstechnologische Dienstleistungen, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, Vermittlung und

Überlassung von Arbeitskräften, Wach- und Sicherheitsdienste) wurden am häufigsten günstige Prognosen abgegeben. Hier ging fast jeder dritte Betrieb von steigenden Beschäftigtenzahlen aus. Nur 5 % rechneten mit einem Abbau von Beschäftigung. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Verarbeitenden Gewerbe gab es überdurchschnittlich viele Betriebe mit positiven Beschäftigungserwartungen. Im Handel geht fast jeder fünfte Betrieb von weiter steigenden Beschäftigtenzahlen aus. Im Bereich der Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck rechneten dagegen weniger als 10 % mit steigenden Beschäftigtenzahlen. Gleichwohl gab es aber auch hier mehr positive als negative Einschätzungen (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Beschäftigungserwartungen nach Branchen

Branche	steigend	gleich bleibend	fallend	kann man noch nicht sagen
	%			
Verarbeitendes Gewerbe	22	71	3	4
Baugewerbe*	16	77	5	2
Handel/Reparatur	18	73	5	4
Logistik	14	71	4	12
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	29	62	5	3
Gesundheits- und Sozialwesen	26	68	4	2
Sonstige Dienstleistungen	13	74	2	12
Öffentl. Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	8	81	2	9
Insgesamt	21	70	4	5

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017. *In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Bei der Betrachtung der betriebsgrößenspezifischen Erwartungen zeigt sich folgendes Bild: In den beiden Gruppen der Klein- und Mittelbetriebe gab es überdurchschnittlich viele Betriebe mit positiven Beschäftigungserwartungen. Mit Anteilen von 30 bzw. 33 % rechneten hier rund doppelt so viele Betriebe mit Wachstum wie in der Gruppe der Kleinstbetriebe (15 %). Letztere gingen mehrheitlich davon aus, dass sich die Zahl der Beschäftigten in ihrem Betrieb in den nächsten 12 Monaten nicht verändert. Mit Beschäftigungsabbau rechnen vor allem Großbetriebe, also Betriebe mit 250 oder mehr

Beschäftigten. Diese stellen ein Drittel der Arbeitsplätze in der bremischen Wirtschaft. Rund jeder fünfte Betrieb dieser Größenklasse plante für die kommenden 12 Monate, die Zahl seiner Beschäftigten zu verringern (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Beschäftigungserwartungen nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	steigend	gleich bleibend	fallend	kann man noch nicht sagen
	%			
1 bis 9 Beschäftigte	15	76	4	6
10 bis 49 Beschäftigte	30	63	4	3
50 bis 249 Beschäftigte	33	52	6	9
ab 250 Beschäftigte	25	55	21	0
Insgesamt	21	70	4	5

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

Der Anteil von Großbetrieben mit pessimistischen Erwartungen ist damit zwar deutlich höher als in den drei anderen Größenklassen. Allerdings rechneten mit 25 % zugleich etwas mehr Betriebe damit, Personal aufzubauen. Im Ergebnis dieser gegenläufigen Entwicklungen dürften sich Gewinne und Verluste vermutlich ausgleichen.

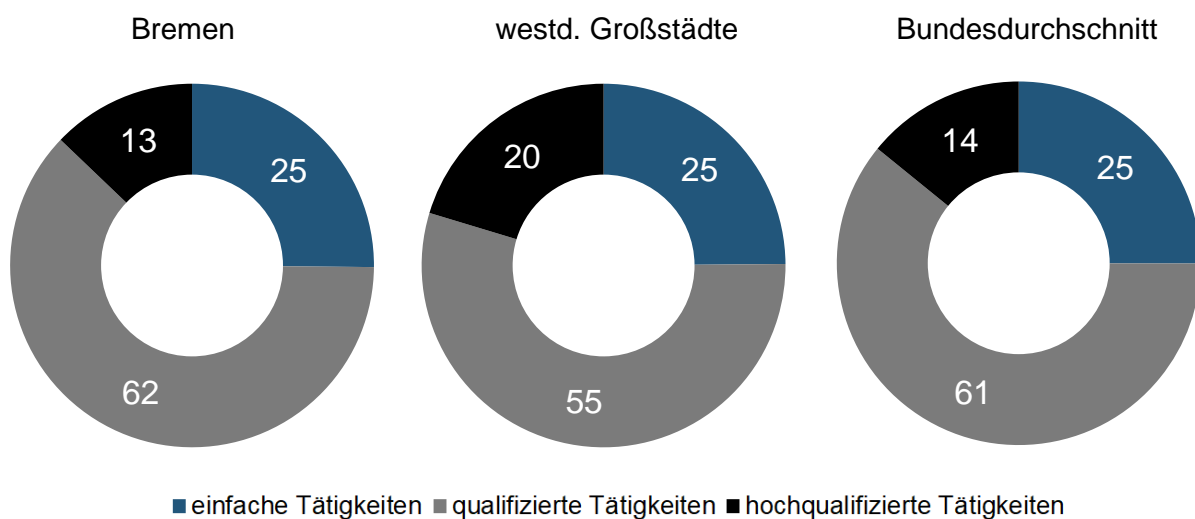
Fazit: Die bremische Wirtschaft entwickelte sich auch im letzten Jahr sehr dynamisch. Es entstanden zahlreiche neue Arbeitsplätze und die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse ist weiter gestiegen. Hinter dem Beschäftigungszuwachs stehen erhebliche Personalbewegungen. Einerseits verließen viele Arbeitnehmer freiwillig ihre Betriebe, andererseits wurden zahlreiche Arbeitskräfte entlassen oder mussten infolge des Auslaufens befristeter Verträge ausscheiden. Viele Einstellungen dienten daher dazu, ausgeschiedene Arbeitskräfte zu ersetzen. Die Betriebe setzten hierbei in vielen Fällen auf Befristungen. Vor allem bei Großbetrieben scheint sich die befristete Einstellung zum neuen „Normaleinstellungsverhältnis“ entwickelt zu haben. Vor dem Hintergrund befürchteter Fachkräfteengpässe ist dies eine Praxis, die widersprüchlich erscheint.

4 FACHKRÄFTEBEDARF

4.1 ENTWICKLUNG DER NACHFRAGE

Gut qualifizierte Fachkräfte bilden das Rückgrat der bremischen Wirtschaft. Als Fachkräfte gelten im vorliegenden Bericht alle Arbeitskräfte, die Tätigkeiten ausüben, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeber und Personalverantwortlichen eine berufliche oder akademische Ausbildung voraussetzen. Mit einem Anteil von drei Vierteln arbeitet die große Mehrheit der Beschäftigten in Bremen auf Arbeitsplätzen für Fachkräfte (vgl. Abbildung 6).¹⁰

Abbildung 6: Struktur der Beschäftigten nach Tätigkeitsanforderungen in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

Innerhalb der Gruppe von Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten dominieren Tätigkeiten, deren Ausübung eine Berufsausbildung voraussetzt. Knapp zwei Drittel der Beschäftigten in der bremischen Wirtschaft arbeiten auf solchen Arbeitsplätzen. Etwas

¹⁰ In Bremen verfügt mittlerweile fast die Hälfte der Schulabsolventen eines Jahrgangs über die allgemeine Hochschulreife (45,5 %). Im Bundesländervergleich rangiert Bremen auf dem vierten Platz hinter Schleswig-Holstein (62,7 %), Hamburg (57,4 %) und Berlin (51,7 %). Am niedrigsten sind die Anteile in Sachsen-Anhalt (33,1 %) und Bayern (31,1 %). (Vgl. Statistisches Bundesamt [Hrsg.]: Schulen auf einen Blick. Wiesbaden. Ausgabe 2018).

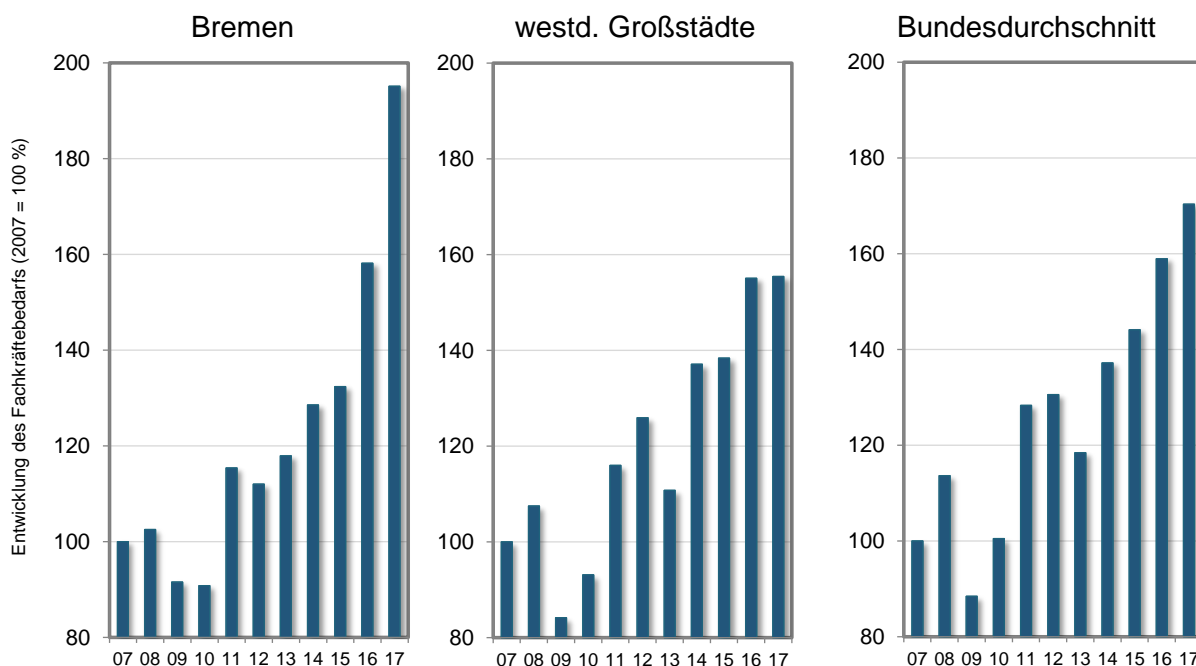
mehr als ein Zehntel aller Beschäftigten übt Tätigkeiten aus, für die ein akademischer Abschluss erforderlich ist. Im Vergleich zu anderen Ballungsräumen fallen der höhere Anteil von Beschäftigten auf der mittleren Qualifikationsstufe sowie der geringere Anteil von Arbeitsplätzen für akademisch qualifizierte Arbeitskräfte auf. Bremen entspricht damit weniger anderen westdeutschen Ballungsräumen, als vielmehr dem Bundesdurchschnitt.

Im ersten Halbjahr 2017 gab es in etwas mehr als jedem dritten der insgesamt rund 16 Tsd. Betriebe in Bremen (37 %) eine oder mehrere freie Stellen für Fachkräfte zu besetzen (westdeutsche Großstädte: 33 %, Bundesdurchschnitt: 34 %). In Bremen suchten damit mehr Betriebe qualifizierte Arbeitskräfte als im vorangegangenen Beobachtungszeitraum (2016: 32 %). Im Mittel wurden, genau wie im Jahr zuvor, rein rechnerisch sechs Fachkräfte pro Betrieb mit Bedarf gesucht. Bei einer gestiegenen Zahl von Betrieben mit Fachkräftebedarf ergibt dies einen Bedarf, der die Nachfrage des Jahres zuvor deutlich übersteigt. Insgesamt wurden im ersten Halbjahr 2017 hochgerechnet ca. 35 bis 37 Tsd. Fachkräfte gesucht. Zum Vergleich: Vor rund 10 Jahren wurden lediglich etwa 18 Tsd. Fachkräfte von den Betrieben gesucht. Der Bedarf der bremischen Betriebe an Fachkräften hat sich damit innerhalb der letzten 10 Jahre verdoppelt. Er lag zudem zum fünften Mal in Folge über dem Vergleichswert des jeweiligen Vorjahres. Die Steigerung im ersten Halbjahr 2017 fiel deutlich stärker aus als im Jahr davor.¹¹

Die Nachfrage nach Fachkräften – gemessen am Bundesdurchschnitt – hat auch in anderen Regionen stark angezogen. Die Steigerung fiel aber weniger kräftig aus als in Bremen. Im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte entsprach die Nachfrage lediglich dem Vorjahresniveau, lag aber auch dort um fast 60 % über dem hier betrachteten Ausgangsniveau vor rund 10 Jahren (vgl. Abbildung 7).

¹¹ Im Rahmen der vorliegenden Befragung kann nicht zwischen Erweiterungsbedarf und Ersatzbedarf unterschieden werden. Es lässt sich somit nicht ermitteln, wie viele der gesuchten Fachkräfte der Erweiterung des Personalbestandes dienen, und wie viele lediglich dazu, ausgeschiedene Fachkräfte zu ersetzen.

Abbildung 7: Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2007 bis 2017 (durchgehende Zeitreihe erst ab 2007).

In einzelnen Bereichen der bremischen Wirtschaft ging die Nachfrage nach Fachkräften von einer relativ großen Zahl von Betrieben aus. Hierzu gehören die drei Branchen Baugewerbe, Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen (u. a. Informationstechnologische Dienstleistungen, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Wach- und Sicherheitsdienste) sowie das Gesundheits- und Sozialwesen, wo jeweils mehr als 40 % der Betriebe die Absicht hatten, eine oder mehrere Stellen für Fachkräfte zu besetzen. In anderen Branchen war die Nachfrage dagegen auf einen etwas kleineren Teil der Betriebe beschränkt, wie etwa im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen. Dort suchte nur weniger als ein Drittel der Betriebe neue Fachkräfte, was sicherlich auch mit der verhältnismäßig geringen Bedeutung qualifizierter Arbeit in dieser Branche zusammenhängen dürfte.

Ob ein Betrieb Fachkräfte nachfragte, hing neben der Branche ganz wesentlich mit der Größe zusammen. Während mehr als drei Viertel aller Großbetriebe eine oder

mehrere Fachkräfte suchten (79 %), traf dies nur für etwa jeden vierten Kleinbetrieb, d. h. einen Betrieb mit weniger als 10 Beschäftigten, zu (24 %). Während jeder einzelne Großbetrieb eine Vielzahl von Fachkräftestellen anbot, suchten Kleinbetriebe in der Regel nur eine einzige Fachkraft. Da diese mehr als 60 % aller Betriebe in Bremen stellen, ergeben sich in der Summe dieser Einzelbedarfe allerdings nicht unerhebliche Nachfrageeffekte. Mit 10 % war der Anteil der Kleinbetriebe am Fachkräftebedarf rund halb so groß wie jener der Großbetriebe (20 %).

Die stärkste Nachfrage, gemessen an der Zahl der nachgefragten Fachkräfte, ging von der beschäftigungsstärksten Branche in Bremen, den Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen aus. Die Zahl der von Betrieben dieser Branche im ersten Halbjahr 2017 nachgefragten Fachkräfte machte mehr als die Hälfte der bremischen Gesamtnachfrage im beobachteten Zeitraum aus (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Verteilung des Fachkräftebedarfs und der beschäftigten Fachkräfte sowie Fachkräftequote

Branche	Verteilung	
	Gesuchte Fachkräfte**	Beschäftigte Fachkräfte**
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	5	17
Baugewerbe*	4	4
Handel/Reparatur	7	13
Logistik	5	11
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	55	23
Gesundheits- und Sozialwesen	10	10
Sonstige Dienstleistungen	11	10
Öffentl. Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	2	10
Insgesamt	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017. *In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar; **Fachkräfte = Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine berufliche oder akademische Ausbildung voraussetzen, an allen Beschäftigten (ohne Auszubildende und ohne tätige Inhaber).

Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr ist der Anteil der Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen an der Gesamtnachfrage deutlich gestiegen (2016: 40 %). Wesentliche Anteile entfielen mit 10 bzw. 11 % auch auf das Gesundheits- und Sozialwesen sowie die Sonstigen Dienstleistungen (u. a. Beherbergung und Gastronomie, Wäscherei, Friseur, Sauna sowie Erziehung und Unterricht). Die beschäftigungsstarken Bereiche der bremischen Wirtschaft fragten somit erwartungsgemäß mehr Fachkräfte nach als eher kleinere Branchen wie z. B. das Baugewerbe. Der Vergleich der Anteile an der Nachfrage und an der Gesamtbeschäftigung zeigt, dass sich diese in einigen Bereichen decken. Auf das Gesundheits- und Sozialwesen beispielsweise entfallen 10 % aller beschäftigten Fachkräfte und 10 % der gesamten Nachfrage nach Fachkräften. Der Anteil an der Nachfrage entspricht somit dem Beschäftigtenanteil (beschäftigte Fachkräfte). Dementsprechend ist die Fachkräftenachfrage dieser Branche als durchschnittlich einzuschätzen. In anderen Branchen lagen die Anteile an der Gesamtnachfrage entweder deutlich unter oder deutlich über dem jeweiligen Beschäftigtenanteil, wie z. B. im Verarbeitenden Gewerbe und in den Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen. Das Verarbeitende Gewerbe weist den zweithöchsten Anteil aller Branchen an den Fachkräften auf (17 %), fragte aber, gemessen am Beschäftigungsgewicht nur wenige Fachkräfte nach (5 %). In den Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen war die Nachfrage demgegenüber überdurchschnittlich hoch. Der Anteil dieser Branche am Fachkräftebedarf war mehr als doppelt so hoch wie der Anteil an den beschäftigten Fachkräften.

Im Hinblick auf die Bewertung der Nachfrage im Verarbeitenden Gewerbe ist zu berücksichtigen, dass ein nicht unerheblicher Teil der dortigen Nachfrage nach Arbeitskräften über Leiharbeitskräfte abgedeckt wird. Betriebe der Arbeitnehmerüberlassung, die Arbeitskräfte einstellen und diese als Leiharbeiter an Betriebe anderer Branchen verleihen, werden statistisch der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen zugeordnet. Der Anteil von Verleihern an der Gesamtnachfrage ist erheblich, wie Statistiken der Bundesagentur für Arbeit belegen. Diese wiesen für Juni 2017 einen Bestand von rund 6,50 Tsd. offenen Stellen in Bremen aus. Von diesen entfielen nur knapp 0,37 Tsd. auf das Verarbeitende Gewerbe, aber rund 2,15 Tsd. auf den Bereich der Arbeitnehmerüberlassung. Letzterer Bereich war damit für ein Drittel (33,0 %) der

Gesamtnachfrage in Bremen verantwortlich – gemessen am Bestand der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Stellen (Verarbeitendes Gewerbe: 5,7 %).¹²

Eine erhebliche Nachfrage nach Fachkräften war auch in jenen Bereichen der Wirtschaft zu beobachten, in denen der Anteil von qualifizierten Arbeitskräften vergleichsweise gering ausfällt. So entfielen 11 % der Nachfrage nach Fachkräften auf die Sonstigen Dienstleistungen, und damit etwas mehr als im Gesundheits- und Sozialwesen. Im letzteren Bereich arbeiten knapp drei Viertel der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen, die eine berufliche oder akademische Ausbildung voraussetzen (73 %), in ersterem dagegen lediglich 62 %. Mehr als ein Drittel der Beschäftigten in den Sonstigen Dienstleistungen (u. a. Beherbergung und Gastronomie, Wäscherei, Friseur, Sauna sowie Erziehung und Unterricht) arbeitet demgegenüber auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte (38 %). Im Bereich Beherbergung und Gastronomie, einer Unterbranche der Sonstigen Dienstleistungen, ist der Anteil solcher Einfacharbeitsplätze noch höher: 57 % der dort beschäftigten Arbeitnehmer üben Tätigkeiten aus, für die nach Meinung der befragten Arbeitgeber keine berufliche Ausbildung erforderlich ist.

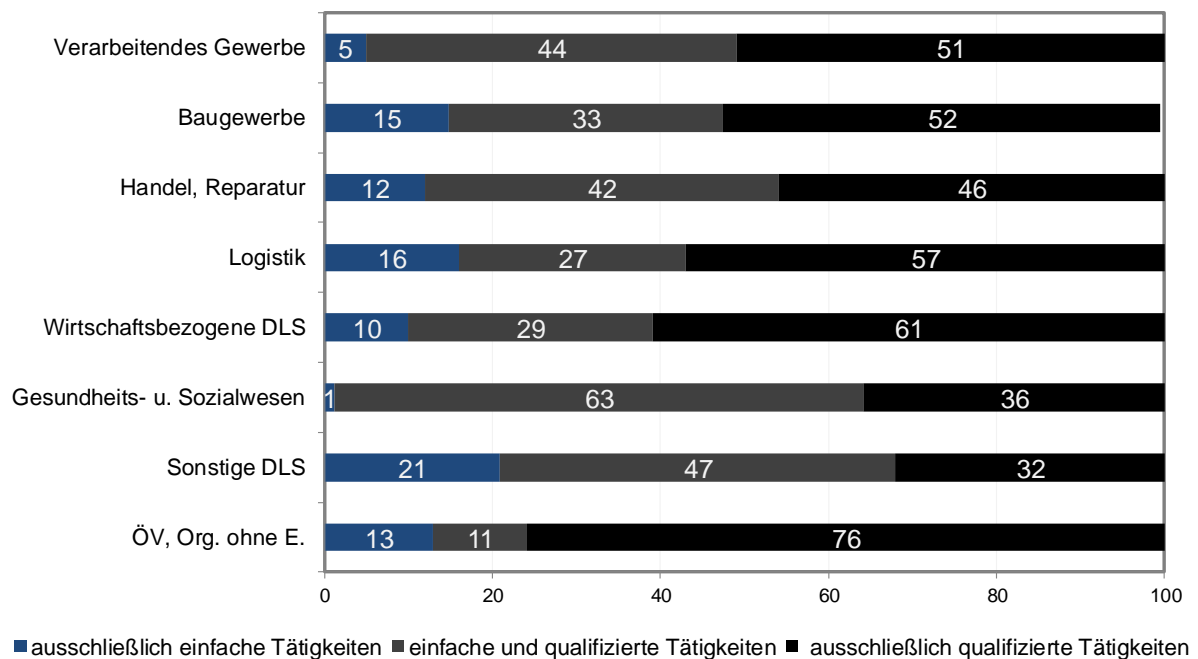
Diese Einfacharbeitsplätze gibt es in rund jedem zweiten bremischen Betrieb (westdeutsche Großstädte: 52 %, Bundesdurchschnitt: 50 %). In rund 10 % gibt es ausschließlich Arbeitsplätze für Personen ohne berufliche Ausbildung, in rund 40 % gibt es sowohl einfache als auch qualifizierte Tätigkeiten. In den übrigen rund 50 % der bremischen Betriebe gibt es demgegenüber keine Beschäftigungsmöglichkeiten für Un- und Angelernte. In diesen Betrieben arbeiten ausschließlich Arbeitnehmer 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 geflüchteten Personen hat, da diese oftmals über keine formale berufliche Qualifizierung verfügen (vgl. hierzu ausführlich Kapitel 6).¹³

¹² Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Gemeldete Arbeitsstellen. Monatszahlen. Bremen Juni 2017. Nürnberg, 21.06.2017.

¹³ In vielen bremischen Betrieben gibt es zwar keine Beschäftigungsmöglichkeiten für Un- und

In den einzelnen Bereichen der bremischen Wirtschaft bestehen erhebliche Unterschiede. Während es z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen nahezu keinen Betrieb mehr gibt, in dem ausschließlich Einfacharbeitsplätze vorhanden sind, trifft dies in der Branche Sonstige Dienstleistungen für rund jeden fünften Betrieb zu (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Verteilung der Betriebe nach Vorhandensein von einfachen und qualifizierten Tätigkeiten und nach Branchen



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

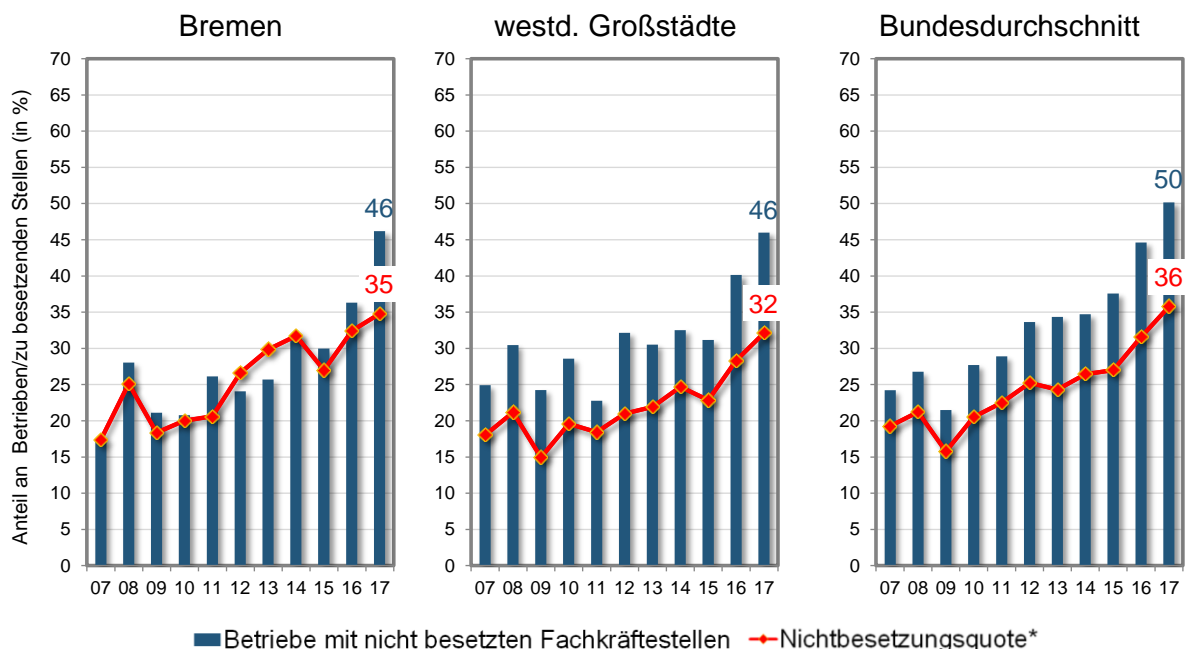
4.2 ERFOLG BEI DER DECKUNG DER FACHKRÄFTE-NACHFRAGE

Die Wettbewerbsfähigkeit der bremischen Wirtschaft basiert auf gut qualifizierten Fachkräften. Der Erfolg der Betriebe bei der Gewinnung der von ihnen gesuchten Fachkräfte ist somit von erheblicher Bedeutung für den Erhalt der betrieblichen Leistungsfähigkeit. Bei einer insgesamt deutlich gestiegenen Nachfrage ist es der Mehrheit

Angelernte. Im Zuge des jüngsten Beschäftigungszuwachses ist jedoch auch die Zahl der Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen gestiegen. Mit 2,7 % lag der Zuwachs bei Helfertätigkeiten sogar deutlich über dem bremischen Durchschnitt in Höhe von 1,9 % (vgl. Bundesagentur für Arbeit: Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen). Bremen, Stichtag: 30. September 2017, erstellt am 9. April 2018).

der bremischen Betriebe auch im letzten Jahr gelungen, ihren Bedarf an Fachkräften, d. h. Arbeitskräften, die Tätigkeiten ausüben, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeber und Personalverantwortlichen eine berufliche oder akademische Ausbildung voraussetzen, vollständig zu decken. Dies spricht für das regionale Angebot an Fachkräften und auch für die Attraktivität der Region. Bremen dürfte hierbei sicherlich auch vom Arbeitskräfteangebot des niedersächsischen Umlandes profitieren. Gleichwohl blieb bei 46 % der bremischen Betriebe mit Fachkräftebedarf eine oder mehrere Stellen für Fachkräfte unbesetzt. Damit war wiederum ein größerer Teil der Betriebe betroffen als in den Vorjahren (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Entwicklung der Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2007 bis 2017. *Nichtbesetzungsquote = Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2017 noch unbesetzten Stellen an allen, im ersten Halbjahr 2017 zu besetzenden Stellen für Fachkräfte.

Im Bundesdurchschnitt ist der Anteil von Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten ebenfalls gestiegen und lag mit 50 % sogar noch um vier Prozentpunkte über dem bremischen Wert. Von allen, im ersten Halbjahr 2017 zu besetzenden Stellen für Fachkräfte konnte bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal desselben Jahres mehr als ein Drittel nicht besetzt werden. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Nichtbesetzungsquote damit um drei Prozentpunkte gestiegen. Die Steigerung entsprach damit

annähernd den entsprechenden Veränderungen im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte sowie im Bundesdurchschnitt. Bundesweit waren nicht nur so viele Betriebe von Besetzungsproblemen betroffen wie noch nie, auch die Zahl der unbesetzt gebliebenen Fachkräftestellen ist regionsübergreifend auf einen neuen Höchstwert gestiegen. Die Ergebnisse der Befragung belegen, dass sich Fachkräftengpässe in Bremen wie auch in anderen Regionen weiter verschärft haben. Für die betroffenen Betriebe kann die Nichtbesetzung der offenen Stellen u. a. bedeuten, dass Aufträge nicht angenommen werden können oder sich die Erledigung bestimmter Arbeiten nur mit erheblichen Verzögerungen umsetzen lässt. Im Ergebnis bleibt ein erheblicher Teil des vorhandenen Wachstumspotenzials ungenutzt.

Bei einer insgesamt gestiegenen Ausweitung der Besetzungsprobleme ist es einzelnen Bereichen der bremischen Wirtschaft besser gelungen, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken als anderen, wobei die ermittelten Ergebnisse je nach zugrundeliegender Fallzahl in den hier ausgewiesenen Branchen mit einer gewissen Vorsicht zu betrachten sind. Vor dem Hintergrund dieser Einschränkung lassen sich folgende, überdurchschnittlich erfolgreiche Branchen herausstellen: Im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Handel konnten rund vier Fünftel der angebotenen Stellen für Fachkräfte besetzt werden; ein Fünftel blieben unbesetzt. Während im Verarbeitenden Gewerbe knapp die Hälfte der Betriebe mit Fachkräftebedarf eine oder mehrere Stellen nicht besetzen konnte (48 %), waren Besetzungsprobleme im Handel auf eine vergleichsweise kleine Gruppe von Betrieben beschränkt (28 %). Zu den Branchen mit überdurchschnittlich hohen Nichtbesetzungsquoten gehörte auch im letzten Jahr die sehr heterogen zusammengesetzte Branche Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen (u. a. Informationstechnologische Dienstleistungen, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Wach- und Sicherheitsdienste). Dort konnten etwas mehr als 40 % der im ersten Halbjahr 2017 zu besetzenden Stellen für Fachkräfte bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal desselben Jahres nicht besetzt werden.

In den Vorjahren hingen Stellenbesetzungsprobleme oftmals sehr stark mit der Größe der Betriebe zusammen. Großbetrieben ist es in der Regel besser gelungen als kleineren Betrieben, den Bedarf an Fachkräften zu decken. Im letzten Jahr blieben dagegen auch zahlreiche, von Großbetrieben angebotene Stellen unbesetzt. Mit 38 % war der Anteil unbesetzter an allen angebotenen Fachkräftestellen nur unwesentlich kleiner als bei den Kleinstbetrieben (41 %). Die Situation in Bremen weicht damit erheblich vom Bundesdurchschnitt ab. Im Durchschnitt aller Bundesländer hatten nach wie vor insbesondere kleinere Betriebe überdurchschnittlich große Schwierigkeiten, ihre angebotenen Stellen für Fachkräfte zu besetzen. Mit bundesweit 47 % blieben in Kleinstbetrieben anteilig mehr als doppelt so viele Stellen unbesetzt wie in Großbetrieben (20 %).

Fazit: Die bremische Wirtschaft stützt sich in hohem Maße auf gut qualifizierte Fachkräfte. In vielen Betrieben gibt es mittlerweile nur noch Arbeitsplätze für Arbeitskräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Vor diesem Hintergrund ist es zunächst positiv, dass auch im letzten Jahr für die Mehrheit der angebotenen Fachkräftestellen geeignete Bewerber gefunden werden konnten. Die Besetzungsprobleme haben aber weiter zugenommen. Es waren nicht nur mehr Betriebe von solchen Problemen betroffen, sondern es blieben auch mehr Stellen unbesetzt als in den Vorjahren. Bremen folgte damit dem Bundestrend. Im Gegensatz zu den Vorjahren blieben zuletzt auch bei Großbetrieben zahlreiche Stellen für Fachkräfte unbesetzt. Eine Möglichkeit, Fachkräfteengpässe zu vermeiden, sind Investitionen in die Aus- und Weiterbildung (siehe hierzu folgendes Kapitel 5).

5 BETRIEBLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG

5.1 AUSBILDUNG

Ausbildungsberechtigung

Eine Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs und zur Vermeidung von künftigen Fachkräftengpässen stellt die betriebliche Berufsausbildung dar. Betriebe dürfen allerdings nur dann selbst ausbilden, wenn sie die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung erfüllen. Nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) dürfen Betriebe nur dann ausbilden, wenn sie als Ausbildungsstätte geeignet sind und entsprechend geeignetes Ausbildungspersonal vorhanden ist. Diese Voraussetzungen erfüllen eigenen Angaben zufolge 59 % der bremischen Betriebe (westdeutsche Großstädte: 47 %, Bundesdurchschnitt: 53 %).

Es bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen der bremischen Wirtschaft (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Betriebe mit und ohne Ausbildungsberechtigung nach Branchen

Branche	Betriebe ohne Ausbildungs-berechtigung	Betriebe mit Ausbildungs-berechtigung
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	20	80
Baugewerbe*	44	56
Handel/Reparatur	39	61
Logistik	43	57
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	42	58
Gesundheits- und Sozialwesen	26	74
Sonstige Dienstleistungen	57	43
Öffentl. Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	48	52
Insgesamt	41	59

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017. *In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Die besten Voraussetzungen – gemessen am Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe – bestehen im Verarbeitenden Gewerbe, wo vier von fünf Betrieben ausbildungsberechtigt sind. Die Möglichkeiten, drohenden Fachkräftengpässen durch eigene Ausbildungsleistungen aktiv vorzubeugen, sind damit prinzipiell besser als in anderen Bereichen der bremischen Wirtschaft, wie z. B. in der Branche Sonstige Dienstleistungen (u. a. Erziehung und Unterricht sowie Beherbergung und Gastronomie, Wäscherei, Friseur, Sauna), in der deutlich weniger als die Hälfte der Betriebe über die formalen Voraussetzungen verfügt, um selbst auszubilden. Die Mehrheit der Betriebe in diesem Bereich der Wirtschaft muss daher versuchen, ihre (Nachwuchs) Fachkräfte abseits der traditionellen betrieblichen Ausbildung zu gewinnen. Hierbei ist allerdings darauf hinzuweisen, dass ein nennenswerter Teil der Betriebe in dieser Branche ohne Fachpersonal auskommt. Wie bereits im vorigen Kapitel dargestellt, gibt es in rund jedem fünften Betrieb dieser Branche keine einzige Fachkraft.

Generell erfüllen größere Betriebe die formalen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung von Nachwuchskräften häufiger als kleinere. Nahezu alle Großbetriebe sind ausbildungsberechtigt. Bei den mittleren Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten sind 80 % ausbildungsberechtigt, bei den kleineren immerhin noch rund drei Viertel. In der Gruppe Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten ist hingegen nur knapp die Hälfte ausbildungsberechtigt (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Ausbildungsberechtigung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe ohne Ausbildungs-berechtigung	Betriebe mit Ausbildungs-berechtigung
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	52	48
10 bis 49 Beschäftigte	25	75
50 bis 249 Beschäftigte	20	80
ab 250 Beschäftigte	7	93
Insgesamt	41	59

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

In Abhängigkeit von der Betriebsgröße bestehen somit erhebliche Unterschiede in

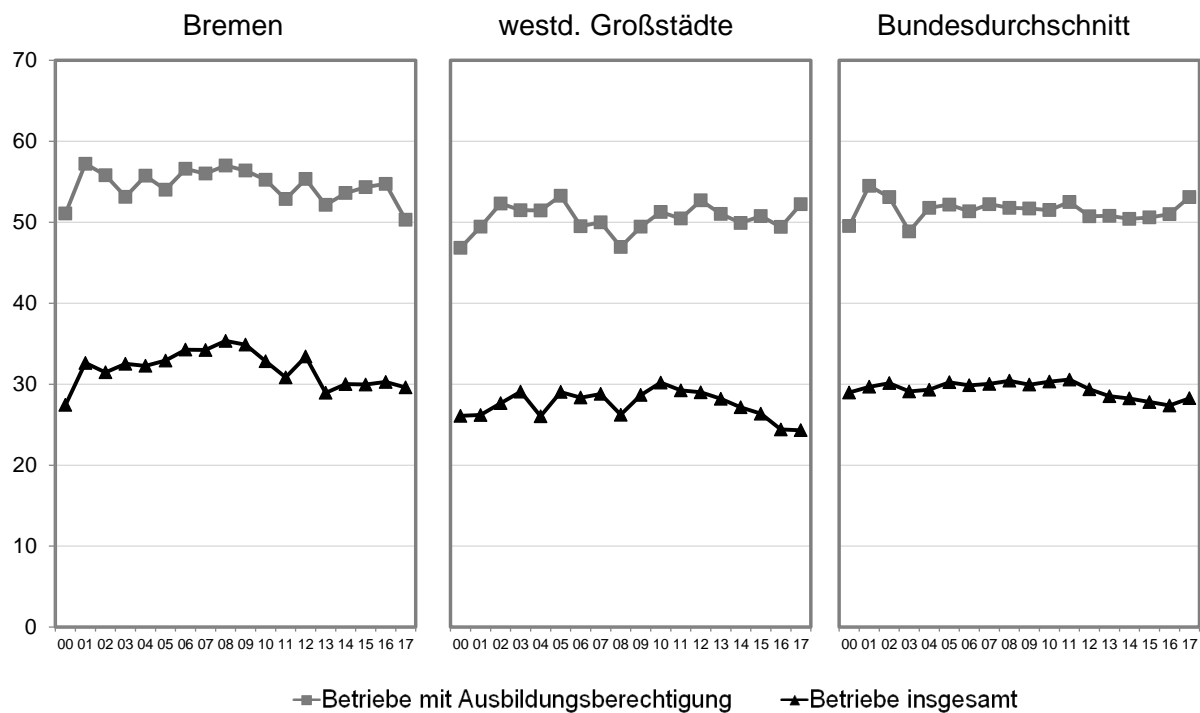
Bezug auf die Möglichkeiten, benötigten Fachkräftenachwuchs auf internem Wege, d. h. durch eigene Ausbildungsaktivitäten zu gewinnen. Während es größere und mittelständische Betriebe prinzipiell selbst in der Hand haben, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken, ist die Mehrheit der die Betriebslandschaft in Bremen prägenden Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten darauf angewiesen, benötigte Fachkräfte durch alternative Beschaffungsstrategien zu gewinnen (z. B. Verbundausbildung).

Ausbildungsbeteiligung

Bei der Interpretation der nachfolgend präsentierten Werte ist Folgendes unbedingt zu beachten: Im IAB-Betriebspanel wird ein Betrieb als „Ausbildungsbetrieb“ betrachtet, wenn mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft: Ausbildung von Auszubildenden zum Befragungszeitpunkt, Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr oder für das beginnende Ausbildungsjahr, geplanter Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr, Ausbildung von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in den ersten Monaten des Befragungsjahres und damit vor dem Stichtag der Befragung im dritten Quartal des Jahres. Diese Definition ist relativ weit gefasst.¹⁴

Im letzten Jahr hat sich – im Sinne der obigen Definition – fast jeder dritte bremische Betrieb (30 %) an der Ausbildung beteiligt (westdeutsche Großstädte: 24 %, Bundesdurchschnitt: 28 %). Hierbei ist zu berücksichtigen, dass, wie oben dargestellt, ein Teil der Betriebe nicht berechtigt ist, selbst auszubilden. Bei einer Beschränkung auf die Gruppe der ausbildungsberechtigten Betriebe fällt der Wert höher aus. Von diesen bildete die Hälfte aus (50 %). Im Vergleich zum vorangegangenen Befragungsjahr haben sich jedoch etwas weniger ausbildungsberechtigte Betriebe an der Ausbildung beteiligt. Der Blick auf die Entwicklung der zurückliegenden Jahre zeigt zudem, dass die aktuell ermittelte Ausbildungsbeteiligung der ausbildungsberechtigten Betriebe niedriger ausfällt als in all den vorangegangenen Jahren (vgl. Abbildung 10).

¹⁴ 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.

Abbildung 10: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2000 bis 2017.

In den Vergleichsregionen haben sich zuletzt etwas mehr ausbildungsberechtigte Betriebe an der Ausbildung beteiligt als im Jahr zuvor. Mit 52 bzw. 53 % fiel die Ausbildungsbeteiligung der ausbildungsberechtigten Betriebe aber nur unwesentlich höher aus als in Bremen.

Die leicht gesunkene Ausbildungsbeteiligung geht einher mit einer gesunkenen Zahl von neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung wurden rund 5,9 Tsd. Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Damit ist die Zahl der Vertragsabschlüsse nach einer zweimaligen Steigerung erstmals wieder gesunken. Bremen gehört damit zu jenen fünf Bundesländern mit rückläufigen Neuverträgen. Mit -0,9 % fiel der Rückgang jedoch vergleichsweise moderat aus. Im Saarland und in Sachsen-Anhalt ging die Zahl der Neuabschlüsse um 5,8 bzw. 4,2 % zurück (Bundesdurchschnitt: +0,6).¹⁵

¹⁵ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, 2018 (Vorabversion: Stand: 18. April 2018).

Die Betriebe der einzelnen Größenklassen beteiligen sich erwartungsgemäß unterschiedlich stark an der Ausbildung. Dies hängt u.a. mit den unterschiedlichen Ausbildungsvoraussetzungen zusammen. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, auf die 62 % aller bremischen Betriebe entfallen, sind mehrheitlich nicht berechtigt, selbst auszubilden. Demgegenüber ist die Mehrheit der Betriebe in den anderen drei Größenklassen ausbildungsberechtigt (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Ausbildungsvoraussetzungen und Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Ausbildungsberechtigung	Betriebe mit Ausbildung	
		Anteil an allen Betrieben	Anteil an ausbildungsberechtigten Betrieben
	%	%	
1 bis 9 Beschäftigte	48	16	33
10 bis 49 Beschäftigte	75	49	66
50 bis 249 Beschäftigte	80	59	74
ab 250 Beschäftigte	93	80	87
Insgesamt	59	30	50

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

Aufgrund ihres geringeren Bedarfs bilden kleinere Betriebe zudem lediglich in größeren zeitlichen Abständen aus, während sich größere Betriebe nahezu kontinuierlich in der Ausbildung engagieren und in jedem Jahr neue Ausbildungsplätze anbieten. Im Jahr 2017 bildeten nur 33 % ausbildungsberechtigte Kleinstbetriebe aus. Dies sind 16 % bezogen auf alle Betriebe in dieser Größenklasse. Im Umkehrschluss: 84 % der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten bildeten nicht aus. Der beobachtete Zusammenhang ist plausibel, da die Ausbildung eines Auszubildenden bei einem Betrieb mit mehreren hundert Mitarbeitern mit größerer Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist, als bei einem Betrieb mit weniger als 10 Beschäftigten. Eine Steigerung der Ausbildungsbeteiligung (und damit auch eine Steigerung der Ausbildungsverhältnisse) dürfte daher wesentlich von der Bereitschaft der Kleinstbetriebe abhängen, sich zukünftig in stärkerem Maße als bisher an der Ausbildung von Nachwuchskräften zu beteiligen. Diese Bereitschaft dürfte ihrerseits – neben bisherigen Ausbildungserfahrungen – vom Erfolg

bzw. Misserfolg dieser Betriebe bei der Gewinnung von Ausbildungsplatzbewerbern beeinflusst sein. Wie die folgenden Ausführungen zeigen werden, ist die Besetzung von Ausbildungsplätzen für einen Teil der bremischen Betriebe mit Schwierigkeiten verbunden.

Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen

Die betrieblichen Möglichkeiten, zukünftige Fachkräfteengpässe durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu vermeiden, hängen wesentlich davon ab, ob genügend geeignete Bewerber für die angebotenen Ausbildungsstellen zur Verfügung stehen. Nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung ist die Zahl der bei der Bundesagentur für Arbeit von bremischen Betrieben angebotenen Ausbildungsstellen im letzten Jahr gesunken (-2,9 %)¹⁶, die Zahl der gemeldeten Bewerber dagegen gestiegen (+3,7 %). Im Ergebnis wurden für das Ausbildungsjahr 2016/2017 insgesamt 4.968 Bewerber registriert. Diesen standen 5.054 gemeldete Berufsausbildungsstellen gegenüber. Rein rechnerisch hätte somit fast jeder angebotene Ausbildungsplatz besetzt werden können (98 Bewerber pro 100 Stellen).¹⁷ Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr ist es für ausbildungswillige Betriebe in Bremen damit wieder etwas leichter geworden, ihren Fachkräftenachwuchs durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu gewinnen. Im Jahr zuvor standen den Betrieben rein rechnerisch lediglich 92 Bewerber pro 100 Stellen zur Verfügung.¹⁸

Für das zum Zeitpunkt der aktuellen 2017er Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr 2016/2017 hatte fast jeder dritte ausbildungsberechtigte Betrieb in Bremen

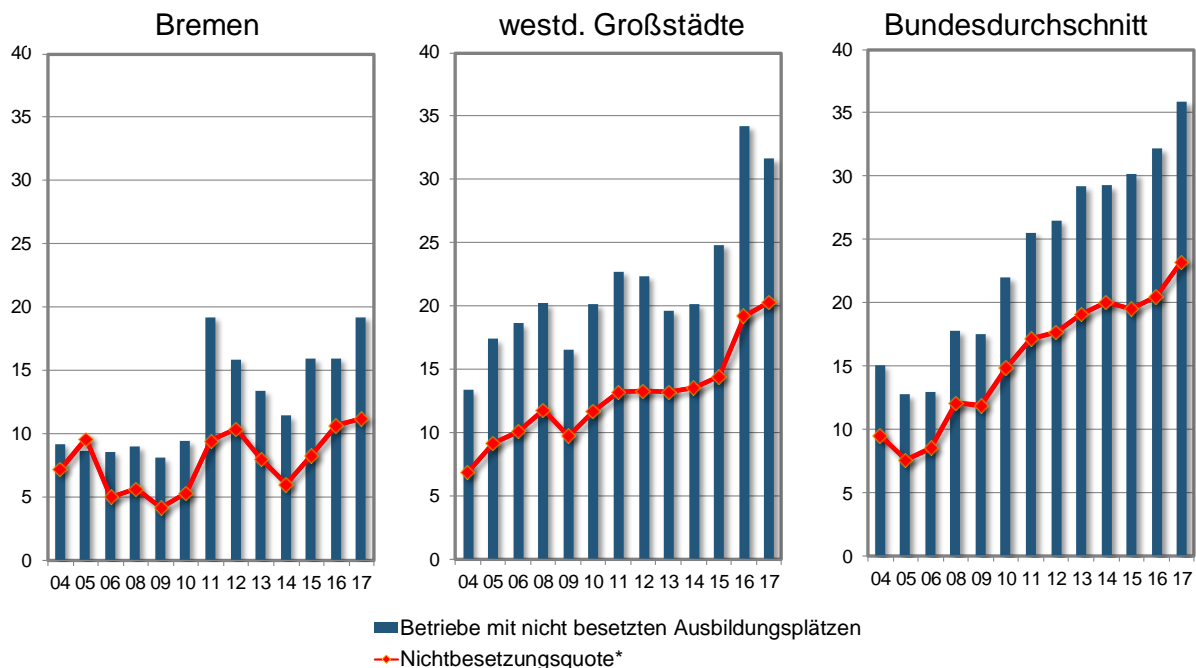
¹⁶ Die Meldung von Ausbildungsplätzen an die Bundesagentur für Arbeit ist freiwillig. Es lässt sich daher nicht seriös einschätzen, ob hinter dem Rückgang tatsächlich eine geringere Zahl von Ausbildungsplatzangeboten als in früheren Jahren steht oder lediglich eine gesunkene Bereitschaft der Betriebe, freie Ausbildungsplätze zu melden.

¹⁷ Aus Sicht der Ausbildungsplatznachfrager bedeutet dies eine Relation von rund 102 Ausbildungsplatzangeboten je 100 Nachfrager (= „klassische“ ANR). Bei Verwendung der sogenannten erweiterten Angebots-Nachfrage-Relation (eANR) stellt sich der bremische Ausbildungsmarkt allerdings weniger ausgeglichen dar. Danach kamen im Jahr 2017 auf 100 Nachfrager lediglich 87,5 Angebote (vgl. Bundesinstitut für Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, 2018).

¹⁸ Vgl. Bundesinstitut für Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, 2018, Tabelle A1.3.-10.

beabsichtigt, einen oder mehrere Ausbildungsplätze zu besetzen.¹⁹ In gut 80 % der Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen konnten alle Plätze besetzt werden. In knapp 20 % der Betriebe mit einem Ausbildungsangebot konnte demgegenüber mindestens ein Ausbildungsplatz nicht besetzt werden (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Entwicklung des Erfolgs bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2004 bis 2017 (Im Jahr 2007 wurden keine Daten zu unbesetzten Ausbildungsplätzen erhoben); *Anteil unbesetzter an allen zu besetzenden Ausbildungsplätzen.

Insgesamt fand sich für hochgerechnet 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. Dennoch war der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen in Bremen nur rund halb so groß wie in anderen westdeutschen Großstädten oder im Bundesdurchschnitt. Dort konnten für 20 bzw. 23 % der zu besetzenden Ausbildungsstellen keine geeigneten

¹⁹ Es ist darauf hinzuweisen, dass das hier ausgewiesene Ausbildungsplatzangebot alle Ausbildungsplätze der befragten Betriebe mit Ausbildungsberechtigung umfasst, und zwar unabhängig davon, ob diese bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet waren.

Bewerber gefunden werden. Die Möglichkeiten für ausbildungsinteressierte Betriebe waren damit auch im letzten Jahr in Bremen deutlich günstiger als in anderen Regionen. Die bremische Wirtschaft dürfte dabei, ähnlich wie andere Stadtstaaten, in erheblichem Maße von Bewerbern aus dem Umland profitieren.²⁰

Von der vergleichsweise günstigen Situation in Bremen konnten vor allem größere Betriebe profitieren. Wie schon in den Vorjahren waren diese am erfolgreichsten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Rund drei Viertel der Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten hatten Ausbildungsplätze angeboten. Rund 95 % der in diesen Betrieben angebotenen Plätze konnten besetzt werden (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Anteil von Betrieben mit Ausbildungsplatzangebot an allen ausbildungsberechtigten Betrieben	Anteil unbesetzter an den angebotenen Ausbildungsplätzen
	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	16	8
10 bis 49 Beschäftigte	39	16
50 bis 249 Beschäftigte	60	11
ab 250 Beschäftigte	76	5
Insgesamt	30	11

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

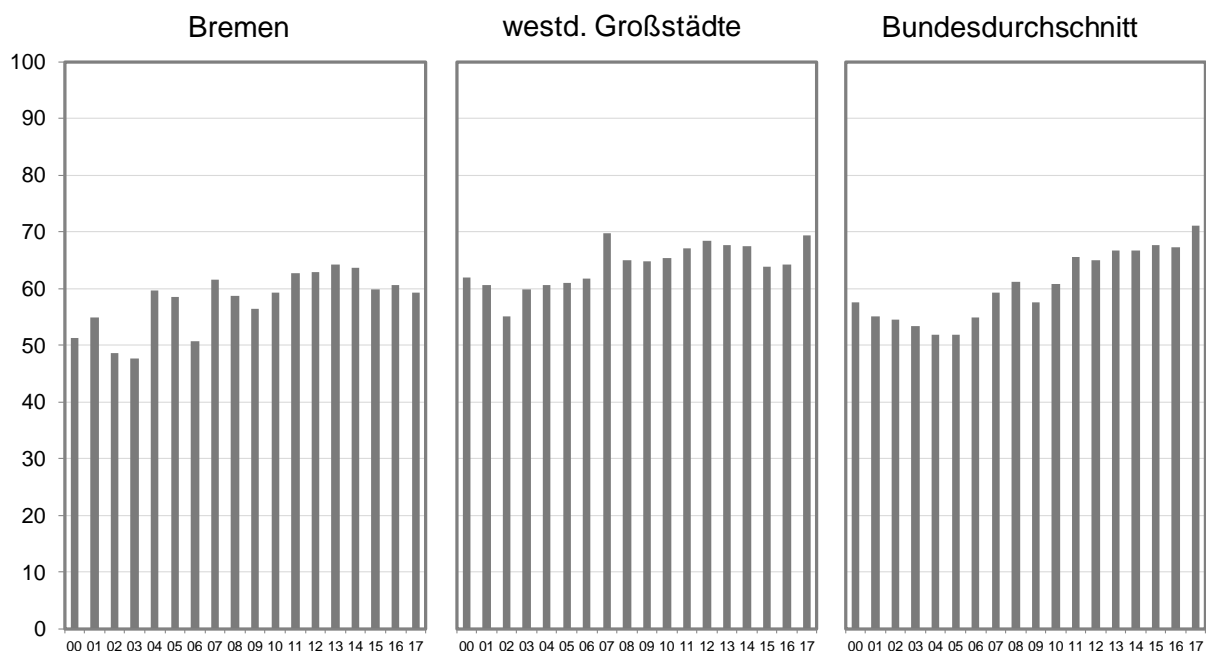
Ein Teil der kleineren Betriebe hatte dagegen, trotz der rein rechnerisch ausreichend großen Zahl von Bewerbern, offensichtlich Schwierigkeiten, geeignete Auszubildende zu gewinnen. Im Gegensatz zu anderen Regionen blieb aber auch bei kleineren Betrieben nur ein vergleichsweise kleiner Teil der angebotenen Plätze unbesetzt. Im Vergleich zur vorangegangenen Befragung ist der Anteil erfolgreich besetzter Ausbildungsplätze bei Kleinstbetrieben, d. h. bei Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten, leicht gestiegen. In den drei anderen Größenklassen gab es dagegen keine nennenswerten Veränderungen.

²⁰ Vgl. Arbeitnehmerkammer Bremen: Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen. Bremen, März 2016.

Übernahme von Ausbildungsabsolventen

Im Jahr 2017 beendeten in insgesamt 15 % aller bremischen Betriebe Auszubildende ihre Ausbildung. In 46 % dieser Betriebe wurden alle Absolventen von ihrem Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen. Weitere 23 % übernahmen lediglich einen Teil ihrer Absolventen. In den übrigen 31 % wurde kein einziger Absolvent übernommen. Insgesamt wurden 59 % der Absolventen von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen. Die Übernahmequote in Bremen lag damit unter den Quoten in den Vergleichsregionen (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Entwicklung der Übernahmequote in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2000 bis 2017. 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 weniger als 10 Beschäftigten

aus (45 %). 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 im Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck. Demgegenüber nicht einmal halb so hoch war der Anteil übernommener Absolventen in der Branche Sonstige Dienstleistungen (31 %).²¹

5.2 WEITERBILDUNG

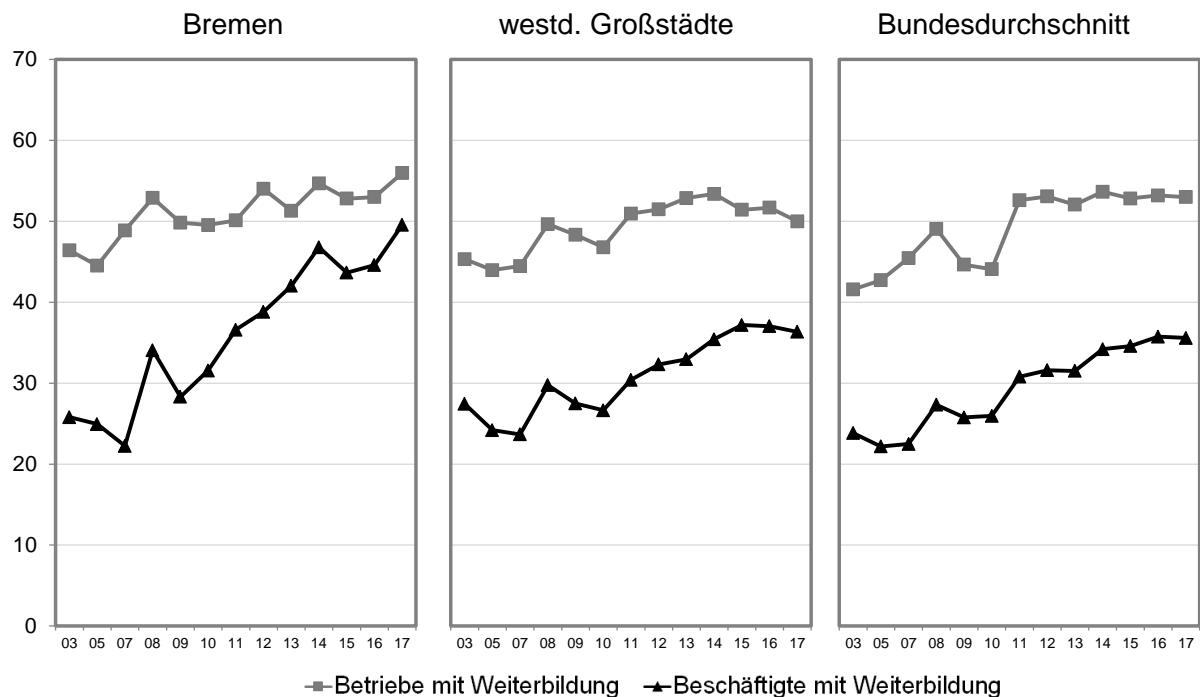
Neben der betrieblichen Ausbildung stellt die betriebliche Fort- und Weiterbildung eine weitere Strategie dar, um den betrieblichen Fachkräftebedarf passgenau zu decken. Abgestimmt auf die individuellen betrieblichen Anforderungen werden auf diesem Weg die Qualifikationen der vorhandenen Belegschaft angepasst und ausgebaut. Um einen Eindruck vom Weiterbildungsengagement der Betriebe in Bremen zu gewinnen, wird im Folgenden betrachtet, in welchem Umfang die Betriebe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Beschäftigten unterstützt haben, sei es in finanzieller Form oder durch eine Freistellung von der Arbeit.²²

Im ersten Halbjahr 2017 haben 56 % der bremischen Betriebe ihren Beschäftigten durch eine Kostenübernahme oder eine Freistellung von der Arbeit die Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme ermöglicht. Damit erreichte die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung einen neuen Höchstwert. Dieser lag um drei Prozentpunkte über dem Wert des vorangegangenen Beobachtungsjahres. Die Weiterbildungsquote, welche den Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten misst, ist ebenfalls gestiegen. Mit 50 % wurde auch hier ein neuer Höchstwert erreicht. Damit hat sich zugleich der Abstand zu den Vergleichsregionen erhöht. Bei tendenziell ähnlichen Entwicklungen liegt die bremische Wirtschaft bei der Weiterbildung seit Jahren über dem Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 13).

²¹ Mit den Daten der Befragung kann nicht bestimmt werden, ob die nicht übernommenen Absolventen unfreiwillig oder freiwillig aus ihrem Ausbildungsbetrieb ausgeschieden sind.

²² Darüber hinausgehende Weiterbildungsaktivitäten, insbesondere solche, die vollständig von den Beschäftigten getragen werden, werden hier nicht berücksichtigt.

Abbildung 13: Betriebe und Beschäftigte mit Weiterbildung in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2003 bis 2017. 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 (81 %). Dies ist vermutlich neben anderen Faktoren auch auf die bereichsspezifischen gesetzlichen Verpflichtungen zur Weiterbildung und die entsprechenden gesetzlichen Regelungen zur Finanzierung zurückzuführen. Auch in den Vergleichsregionen förderten Betriebe in diesen Branchen besonders häufig Weiterbildungsaktivitäten ihrer Beschäftigten. Schlusslicht bei der Weiterbildungsbeteiligung sind Betriebe im Bereich Sonstige Dienstleistungen (u. a. Beherbergung und Gastronomie, Wäscherei, Friseur, Sauna sowie Erziehung und Unterricht), von denen nur etwa ein Drittel Fort- und Weiterbildungsaktivitäten der Belegschaft unterstützten. Die Weiterbildungsbeteiligung würde sogar noch niedriger ausfallen, würde man die Unterbranche Erziehung und Unterricht nicht berücksichtigen. Im Bereich Beherbergung und Gastronomie gaben lediglich 19 % der Betriebe an,

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Beschäftigten unterstützt zu haben, sei es in finanzieller Form oder durch eine Freistellung von der Arbeit. Die geringe Beteiligung in der Branche Sonstige Dienstleistungen korrespondiert mit dem geringen Anteil von Fachkräften. Dieser liegt, wie bereits oben dargestellt, mit 62 % deutlich unter dem Durchschnitt der bremische Wirtschaft (75 %).

In Branchen, in denen ein besonders großer Anteil der Betriebe Weiterbildungsaktivitäten unterstützt, ist in der Regel auch der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten überdurchschnittlich hoch (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen

Branche	Betriebe	Beschäftigte
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	47	69
Baugewerbe*	47	42
Handel/Reparatur	52	40
Logistik	57	41
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	63	45
Gesundheits- und Sozialwesen	81	69
Sonstige Dienstleistungen	32	32
Öffentliche Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	91	59
Insgesamt	56	50

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017. *In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Im Gesundheits- und Sozialwesen wurden mehr als zwei Drittel der Beschäftigten weitergebildet. Der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten war damit rund doppelt so hoch wie in der Branche Sonstige Dienstleistungen. Die Wahrscheinlichkeit für betriebliche 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 17).

Tabelle 17: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe	Beschäftigte
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	46	35
10 bis 49 Beschäftigte	68	43
50 bis 249 Beschäftigte	89	43
ab 250 Beschäftigte	91	65
Insgesamt	56	50

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

Bei einer Betrachtung des Anteils der weitergebildeten Mitarbeiter fallen die Unterschiede nicht ganz so groß aus, sind aber dennoch nicht unerheblich. Beschäftigte in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten hatten die geringsten Chancen, sich weiterzubilden. Dort konnte sich nur rund ein Drittel der Beschäftigten mit Unterstützung ihrer Betriebe weiterbilden. Bei Großbetrieben profitierten fast doppelt so viele Beschäftigte.

Weiterbildungsbeteiligung einzelner Beschäftigtengruppen

In Bremen konnten von der überdurchschnittlich hohen Bereitschaft der Betriebe, in die Qualifikationen ihrer Mitarbeiter zu investieren, Frauen und Männer gleichermaßen profitieren. In beiden Gruppen bildete sich die Hälfte der Beschäftigten weiter. Die geschlechterspezifischen Weiterbildungsquoten liegen sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern über den entsprechenden Vergleichswerten westdeutscher Großstädte und des Bundesdurchschnitts. Besonders hoch ist der Abstand bei Männern, deren Weiterbildungsquote um 17 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 18).

Tabelle 18: Weiterbildung verschiedener Beschäftigtengruppen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt

Beschäftigtengruppe	Weiterbildungsquote*		
	Bremen	westdeutsche Großstädte	Bundesdurchschnitt
	%		
Männer	50	35	33
Frauen	50	38	38
Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten	37	22	21
Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten	59	44	43
Beschäftigte mit hochqualifizierten Tätigkeiten	67	48	50
Insgesamt	50	36	36

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017. *Weiterbildungsquote = Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten. Weiterbildung im ersten Halbjahr 2017.

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, nahmen deutlich häufiger an betrieblicher Weiterbildung teil als Arbeitskräfte, die Tätigkeiten für Un- und Angelernte ausüben. Bei Beschäftigten mit hochqualifizierten Tätigkeiten liegt die Weiterbildungsquote um rund 30 Prozentpunkte über jener von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten. Dieses selektive Engagement ist auch in anderen Regionen zu beobachten. 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 spricht die breite Basis ausbildungsberechtigter Betriebe in Bremen. Das Angebot an Ausbildungsstellen hat sich jedoch trotz anhaltend hohen Bedarfs an Fachkräften und zahlreicher unbesetzter Stellen verringert. Da es gleichzeitig mehr Ausbildungsplatzbewerber gab, haben sich die Möglichkeiten für ausbildungswillige Betriebe verbessert. Diese wurden aber nur eingeschränkt genutzt. Die Ausbildungsbeteiligung der bremischen Betriebe lag nicht nur unter dem Wert des

Vorjahres, auch die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge hat sich wieder verringert. Die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten, welche die Ausbildungsaktivitäten flankieren, sind in Bremen demgegenüber nochmals gestiegen und zudem deutlich umfangreicher 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.

6 BESCHÄFTIGUNG VON GEFLÜCHTETEN

Im Zeitraum von Ende 2015 bis Ende 2017 sind rund 1,4 Mio. 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, des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, der Länder und Kommunen 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.

Mit der vorletzten Befragung im Jahr 2016 wurde an diese Debatte angeknüpft. Hierbei war zu berücksichtigen, dass zum damaligen Zeitpunkt der Befragung nicht erwartet werden konnte, dass die befragten Betriebe schon über Erfahrungen mit der Beschäftigung von jenen Geflüchteten verfügen konnten, die erst in den letzten Monaten nach Deutschland gekommen waren. Es wurde daher ermittelt, wie viele bremische Betriebe überhaupt ausländische Arbeitskräfte beschäftigten. Damit ließ sich abschätzen, inwieweit eine generelle Bereitschaft zur Integration von Beschäftigten mit nicht-deutschem Hintergrund und auch damit verbundene betriebliche Erfahrungen vorliegen, auf denen bei der Integration von Personen, die im Zuge der jüngsten Fluchtmigration nach Deutschland gekommen sind, aufgebaut werden kann. Mit der damaligen Befragung wurde somit ausschließlich die potenzielle Einstellungsbereitschaft der Personalverantwortlichen erfasst, nicht jedoch die Beschäftigungseffekte der jüngsten Fluchtmigration.²³

Mit den aktuellen Ergebnissen der 2017er Befragungswelle des IAB-Betriebspanels wird an die vorangegangene Befragung angeknüpft und untersucht, wie viele Betriebe mittlerweile Personen beschäftigen, die im Zuge der großen Flüchtlingsbewegung seit

²³ Es zeigte sich, dass mit 29 % ein nennenswerter Teil der bremischen Betriebe ausländische Mitarbeiter beschäftigt. Betriebliche Maßnahmen, mit denen die Integration ausländischer Beschäftigter erleichtert werden sollte, hatte oder plante rund jeder zehnte Betrieb, wobei sich Großbetriebe deutlich engagierter zeigten als kleine und mittlere Betriebe (vgl. Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen der Freien Hansestadt Bremen: IAB-Betriebspanel. Ergebnisse der Befragung 2016. Bremen 2017).

2015 nach Deutschland gekommen sind. In der Befragungswelle des Jahres 2017 standen speziell jene Personen im Mittelpunkt des Interesses, die in den letzten zwei Jahren als Geflüchtete nach Deutschland gekommen sind. Mit einer Reihe von Fragen wurde ermittelt, in welchen Bereichen der bremischen Wirtschaft geflüchtete Menschen eine Beschäftigung gefunden haben und welche Tätigkeiten sie in den Betrieben ausüben. Die mit der Befragung gewonnenen Erkenntnisse zu den Merkmalen der einstellenden Betriebe als auch zur Art der Beschäftigungsverhältnisse von Geflüchteten werden nachfolgend präsentiert.

Betriebe mit Beschäftigung von Geflüchteten

Nach einem anfänglichen Bearbeitungsstau wurde inzwischen über die Mehrzahl der Asylanträge entschieden. Mit der Gewährung von Schutz ist auch der uneingeschränkte Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt verbunden. Damit rückt die Frage der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Personen immer stärker in den Mittelpunkt der öffentlichen Aufmerksamkeit. Nach Angaben des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge sind im Zuge der großen Flüchtlingsbewegung seit 2015 ca. 1,4 Mio. Geflüchtete nach Deutschland gekommen.²⁴ Durch die Verteilung der Asylbegehrenden auf die Bundesländer anhand des Königsteiner Schlüssels²⁵ wurde ca. 1 % von ihnen einer Erstaufnahmeeinrichtung in Bremen zugewiesen. Das entspricht schätzungsweise 14 Tsd. Personen. Aus Sicht der Betriebe können die geflüchteten Personen ein zusätzliches Potenzial an dringend benötigten Arbeitskräften bieten.

Die Ergebnisse der Befragung belegen, dass mittlerweile zahlreiche bremische Betriebe Kontakte zu Personen hatten, die in den letzten zwei Jahren als Geflüchtete nach Deutschland gekommen sind. Mit „Kontakten“ ist hier gemeint, ob geflüchteten Personen ein Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz angeboten wurde, oder sich

²⁴ Vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Asylgeschäftsstatistik, Ausgaben Dezember 2015 und Dezember 2016 sowie Asylgeschäftsbericht, Ausgabe Dezember 2017.

²⁵ Der sogenannte „Königsteiner Schlüssel“ regelt die regionale Erstverteilung von Asylbegehrenden (EASY). Die Verteilungsquote wird jährlich von der Bund-Länder-Kommission ermittelt und legt fest, welchen Anteil der Asylsuchenden jedes Bundesland aufnimmt. So soll eine angemessene und gerechte Verteilung auf die Bundesländer sichergestellt werden.

geflüchtete Personen selbst darum bemüht haben, sei es direkt oder indirekt über unterstützende Dritte. Rund 13 % der bremischen Betriebe gaben an, dass sie entsprechende Angebote unterbreitet hätten oder sich bei ihnen eine oder mehrere Personen beworben hätten (westdeutsche Großstädte: 9 %, Bundesdurchschnitt: 10 %).²⁶ Die große Mehrheit der Betriebe hatte demgegenüber bislang keinerlei Kontakte: weder haben sich Geflüchtete beworben, noch hat sich der Betrieb um Geflüchtete bemüht. Größere Betriebe erhielten mit höherer Wahrscheinlichkeit Bewerbungen von Geflüchteten als kleinere Betriebe (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Betriebe mit Kontakten zu Geflüchteten nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Kontakten zu Geflüchteten*	
	Anteil der Betriebe mit Kontakten an allen Betrieben in der Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebsgrößenklasse an allen Betrieben mit Kontakten (Verteilung)
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	8	40
10 bis 49 Beschäftigte	18	39
50 bis 249 Beschäftigte	25	15
ab 250 Beschäftigte	59	6
Insgesamt	13	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017. *Kontakte im Zeitraum zwischen III. Quartal 2015 und III. Quartal 2017.

Mehr als jeder zweite Großbetrieb gab an, bereits mindestens einmal eine Bewerbung eines Flüchtlings erhalten zu haben. Bei den mittleren Betrieben, d. h. solchen mit 50 bis 249 Beschäftigten, traf dies immerhin noch für knapp ein Viertel zu. Demgegenüber hatten bislang lediglich 8 % aller bremischen Kleinstbetriebe Bewerbungen von Personen erhalten, die in den Jahren 2015 bis 2017 nach Deutschland geflüchtet sind.

²⁶ Die Frage im Fragebogen lautete: „Hat Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle geflüchteten Personen, die im Zuge der großen Flüchtlingsbewegung seit 2015 nach Deutschland gekommen sind, einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz angeboten oder haben sich geflüchtete Personen selbst darum bemüht, sei es direkt oder über Dritte?“

Wenngleich die große Mehrheit der Kleinstbetriebe noch keine Kontakte zu Geflüchteten hatte, stellen Betriebe dieser Größenklasse jedoch die größte Gruppe. Von allen Betrieben mit Kontakten – insgesamt 13 % aller Betriebe in Bremen – entfielen 40 % auf Kleinstbetriebe. Im Fokus der Bemühungen der Geflüchteten um eine Beschäftigung bzw. derjenigen Akteure und Institutionen, die bei der Vermittlung dieser Personen in eine Beschäftigung unterstützend mitwirken, standen somit Betriebe aller Größenklassen.

Der Blick auf die einzelnen Bereiche der bremischen Wirtschaft zeigt, dass einige Branchen in dieser Hinsicht bereits etwas weiter vorangeschritten sind als andere. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe gaben jeweils 20 % der Befragten an, bereits Bewerbungen von Geflüchteten erhalten zu haben. Im Bereich der Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen waren es dagegen nur halb so viele. Zu dieser Branche zählen u. a. Informationstechnologische Dienstleistungen, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Wach- und Sicherheitsdienste. Am niedrigsten fiel der Anteil von Betrieben mit Kontakten im Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck (z. B. Vereine, Verbände) aus, wobei der hier ermittelte Wert aufgrund der zugrundeliegenden, vergleichsweise kleinen Fallzahl nur mit Vorsicht interpretiert werden sollte (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Betriebe mit Kontakten zu Geflüchteten nach Branchen

Branche	Betriebe mit Kontakten zu Geflüchteten**	
	Anteil der Betriebe mit Kontakten an allen Betrieben in der Branche	Anteil der Branche an allen Betrieben mit Kontakten (Verteilung)
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	20	10
Baugewerbe*	20	12
Handel/Reparatur	13	19
Logistik	15	7
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	10	20
Gesundheits- und Sozialwesen	13	10
Sonstige Dienstleistungen	16	18
Öffentl. Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	6	2
Insgesamt	13	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017. *In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar. **Kontakte im Zeitraum zwischen III. Quartal 2015 und III. Quartal 2017.

Vor dem Hintergrund des Befundes, wonach bislang nur wenige Betriebe Angebote an Geflüchtete unterbreitet haben oder Bewerbungen von diesen erhielten, ist es wenig überraschend, dass erst ein kleiner Teil der bremischen Betriebe – insgesamt rund 6 % – bislang Geflüchtete beschäftigt hat oder diese noch beschäftigt (westdeutsche Großstädte: 4 %, Bundesdurchschnitt: 5 %). Bei der Interpretation der ermittelten Befunde ist zu berücksichtigen, dass es sich bei der „Beschäftigung“ nicht nur um eine reguläre Beschäftigung handeln kann, sondern ebenso um ein Praktikum, eine sogenannte Einstiegsqualifizierung (EQ) oder eine Ausbildung. Es ist zudem darauf hinzuweisen, dass die Befunde keine Aussagen über die Zahl der in den Betrieben insgesamt beschäftigten Bewerber mit Fluchthintergrund zulassen.

Bemerkenswert ist die Einmündungsquote von Geflüchteten. Von den Betrieben, bei denen sich Geflüchtete beworben hatten, hat immerhin fast die Hälfte mindestens einen Geflüchteten zeitweise beschäftigt oder beschäftigt ihn immer noch. Hierbei bestehen allerdings erhebliche Unterschiede zwischen kleineren und größeren

Betrieben. Großbetriebe und Mittelbetriebe mit Kontakten zu Geflüchteten haben öfter auch Geflüchtete beschäftigt als kleinere Betriebe (vgl. Tabelle 21).

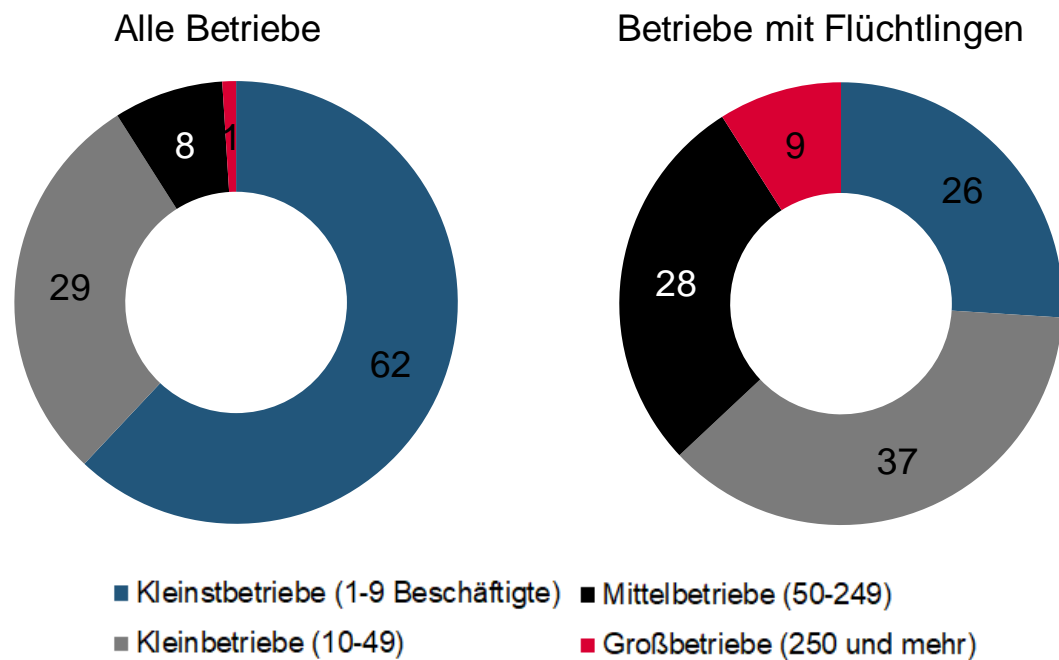
Tabelle 21: Betriebe mit Beschäftigung von Geflüchteten nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Beschäftigung von Geflüchteten	
	Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen Betrieben mit Kontakt
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	2	29
10 bis 49 Beschäftigte	8	43
50 bis 249 Beschäftigte	21	85
ab 250 Beschäftigte	38	65
Insgesamt	6	45

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

Knapp zwei Drittel der Großbetriebe, die Ausbildungs- oder Arbeitsangebote an Geflüchtete unterbreitet haben oder Bewerbungen von Geflüchteten erhielten, stellten mindestens einen Geflüchteten ein. Bei Kleinstbetrieben war der entsprechende Anteil nur halb so groß. Insgesamt hat mehr als ein Drittel der bremischen Großbetriebe bereits einen oder mehrere Geflüchtete beschäftigt oder beschäftigten diesen bzw. diese immer noch. In der Gruppe der Kleinstbetriebe beträgt der Anteil lediglich 2 %. Bei der Interpretation der ermittelten Ergebnisse ist wiederum das relativ große Gewicht der Kleinstbetriebe zu berücksichtigen. Mehr als 60 % aller Betriebe in Bremen beschäftigen weniger als 10 Mitarbeiter. Wenngleich bislang nur ein geringer Teil von Betrieben dieser Größenklasse mit Geflüchteten in Berührung gekommen ist und noch weniger Geflüchtete eingestellt haben, machen Kleinstbetriebe dennoch mehr als ein Viertel der Betriebe aus, die Geflüchtete zeitweise beschäftigten bzw. noch beschäftigen (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Verteilung der Betriebe insgesamt und der Betriebe mit Geflüchteten nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

Im Hinblick auf die einzelnen Branchen wurden folgende Ergebnisse ermittelt: Im Bereich der Logistik gaben 12 % der Betriebe an, mindestens einen Flüchtling beschäftigt zu haben bzw. immer noch zu beschäftigen. Der Anteil ist damit doppelt so hoch wie im Durchschnitt der bremischen Wirtschaft. Im Bereich der Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen (u. a. Informationstechnologische Dienstleistungen, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Wach- und Sicherheitsdienste) lag der Anteil mit 3 % dagegen deutlich unter dem Durchschnitt. Die beiden genannten Branchen unterscheiden sich zugleich hinsichtlich der „Einmündungsquote“. In der Logistikbranche haben 83 % der Betriebe, die Bewerbungen von Geflüchteten erhielten, mindestens einen dieser Bewerber eingestellt. In den Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen betrug der Anteil lediglich 28 % (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Betriebe mit Beschäftigung von Geflüchteten nach Branchen

Branchen	Betriebe mit Beschäftigung von Geflüchteten	
	Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen Betrieben mit Kontakt
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	8	43
Baugewerbe*	8	38
Handel/Reparatur	5	40
Logistik	12	83
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	3	28
Gesundheits- und Sozialwesen	7	51
Sonstige Dienstleistungen	8	53
Öffentliche Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	4	-
Insgesamt	6	45

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017. *In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Wenngleich es in zahlreichen Betrieben mit vorliegenden Bewerbungen auch zu Einstellungen kam, hat die große Mehrheit der bremischen Betriebe bislang noch keine Erfahrungen mit der Beschäftigung von Geflüchteten sammeln können. Bei der Interpretation dieses Befundes ist zu berücksichtigen, dass die bremische Wirtschaft durch Kleinstbetriebe geprägt ist: Mehr als 60 % der Betriebe beschäftigen weniger als 10 Mitarbeiter. Betriebe dieser Größe haben eher selten Personalbedarf und stellen daher auch nur in sehr unregelmäßigen Abständen neue Arbeitskräfte ein (siehe hierzu Kapitel 4).

Beschäftigungsverhältnisse von geflüchteten Personen

Nach den hochgerechneten Ergebnissen der Betriebsbefragung entfiel mehr als ein Drittel der Beschäftigungsfälle mit Geflüchteten auf ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis (39 %). In der Mehrzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsfälle handelte es sich um befristete Beschäftigungsverhältnisse. Diese machten

fast zwei Drittel aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsfälle aus. Lediglich ein Drittel der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Geflüchteten erhielt einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Weitere 17 % der Geflüchteten waren bzw. sind geringfügig beschäftigt. Der Anteil von geringfügig beschäftigten Geflüchteten lag damit deutlich unter dem Wert für westdeutsche Großstädte, entsprach aber dem Bundesdurchschnitt (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23: Geflüchtete nach Art der Beschäftigung in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt

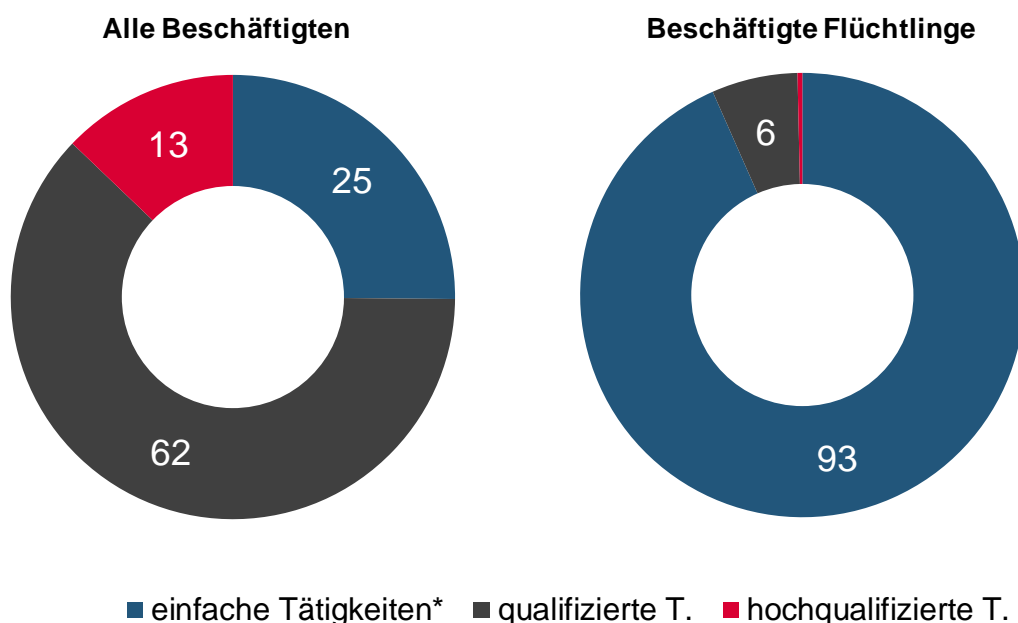
Art der Beschäftigung	Bremen	westdeutsche Großstädte	Bundesdurchschnitt
	%		
Beschäftigung	56	66	59
-sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (unbefristet)*	15	12	20
-sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (befristet)**	24	27	24
-geringfügige Beschäftigung	17	27	15
Qualifizierung	44	34	41
-Praktikum, Einstiegsqualifizierung	29	16	24
-betriebliche Ausbildung	14	15	11
-Sonstige	1	3	6
Summe	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017. Teilgesamtheit: Betriebe mit Beschäftigung von Geflüchteten. *ohne geringfügige Beschäftigung; **ohne Auszubildende, ohne geringfügige Beschäftigung.

Neben einer sozialversicherungspflichtigen oder geringfügigen Beschäftigung kommt Beschäftigungsformen mit qualifizierender Ausrichtung eine hohe Bedeutung zu. Rund 44 % der Geflüchteten mündeten in eine Qualifizierung ein, wie z. B. ein Praktikum/Einstiegsqualifizierung oder eine Berufsausbildung. Bislang überwiegen Praktika und Einstiegsqualifizierungen. Der Abschluss von Ausbildungsverträgen war demgegenüber eher weniger stark verbreitet. Mit 14 % lag der Anteil von Ausbildungen geringfügig über dem Bundesdurchschnitt.

Für welche Tätigkeiten wurden Geflüchtete eingestellt? Dort, wo Geflüchtete als Arbeitskräfte eingestellt wurden, übten diese überwiegend einfache Tätigkeiten aus, die keine Berufsausbildung erfordern. Nur 6 % der in der bremischen Wirtschaft beschäftigten Geflüchteten arbeitet(e) auf Stellen, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. entsprechende Berufserfahrung notwendig ist. Die Tätigkeitsstruktur von Geflüchteten unterscheidet sich damit deutlich von derjenigen der Beschäftigten insgesamt (vgl. Abbildung 15).²⁷

Abbildung 15: Beschäftigte insgesamt und beschäftigte Geflüchtete nach Tätigkeitsanforderungen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017. *Einfache Tätigkeiten: keine Ausbildung erforderlich; qualifizierte Tätigkeiten: berufliche Ausbildung erforderlich; hochqualifizierte Tätigkeiten: akademische Ausbildung erforderlich.

Im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte arbeiten 87 % der Geflüchteten auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte. Im Bundesdurchschnitt beträgt der Anteil 85 %. Die Tätigkeitsstruktur der in der bremischen Wirtschaft beschäftigten Geflüchteten entspricht damit annähernd jener in anderen Regionen.²⁸ Bei der Interpretation der

²⁷ Bei der Darstellung der Tätigkeitsanforderungen werden Auszubildende, Praktikanten sowie Beschäftigte in der Einstiegsqualifizierung nicht berücksichtigt.

²⁸ Eine Auswertung der Befragungsdaten zur Tätigkeitsstruktur der ausländischen Arbeitskräfte nach einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen ist aufgrund der geringen Fallzahlen bei dieser Frage nicht möglich.

ermittelten Befunde ist zu berücksichtigen, dass an dieser Stelle das Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeiten erfasst wird, nicht aber die tatsächliche Qualifikation der Beschäftigten, die diese Tätigkeiten ausüben. Somit ist auf Grundlage dieser Angaben keine Aussage über das tatsächliche Qualifikationsniveau von Beschäftigten mit Fluchthintergrund möglich.²⁹

Fazit: Mit der Zuerkennung eines formalen Schutzstatus rückt die Integration geflüchteter Personen in den Arbeitsmarkt zunehmend ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Bislang hat nur eine Minderheit der bremischen Betriebe – ähnlich wie in anderen Bundesländern – Erfahrungen mit der Beschäftigung von geflüchteten Personen gemacht. Hierbei handelt es sich vor allem um Betriebe mit einem überdurchschnittlich hohen Arbeitskräftebedarf. Auffällig ist die vergleichsweise große Nachfrage dieser Betriebe nach Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten. Dies korrespondiert mit dem Befund, wonach Geflüchtete dort, wo sie bislang beschäftigt waren bzw. noch sind, vor allem Tätigkeiten für Un- und Angelernte ausübten. Angesichts der eingeschränkten Verbreitung von Einfacharbeitsplätzen in der bremischen Wirtschaft kann eine solche Beschäftigung jedoch nur ein erster Schritt sein, dem weitere folgen müssen, um das individuelle Potenzial der Geflüchteten auszuschöpfen und eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration sicherzustellen.

²⁹ Einer repräsentativen Befragung zufolge verfügen 20 % der Geflüchteten über einen beruflichen Abschluss (12 % Studium, 8 % Berufsausbildung). Die übrigen 80 % sind ohne Ausbildungsabschluss (Vgl. Brücker, H.; Rother, N.; Schupp, J. (Hrsg.): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016: Studiendesign, Feldergebnisse sowie Analysen zu schulischer wie beruflicher Qualifikation, Sprachkenntnissen sowie kognitiven Potenzialen. Nürnberg 2017).

7 DIGITALISIERUNG

Der Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien wird derzeit in Politik und Wissenschaft intensiv diskutiert. Im Fokus der Diskussionen stehen die möglichen Effekte auf den Umfang und die Qualität von Beschäftigung. Wenngleich die konkreten Effekte dieser mit den Schlagworten „Digitalisierung“ oder „Arbeit 4.0“ beschriebenen Prozesse derzeit schwer abschätzbar sind, ist sich die Arbeitsmarktforschung einig, dass sich digitale Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in vielerlei Hinsicht auswirken werden. Einzelne Fähigkeiten und Qualifikationen werden an Bedeutung gewinnen, andere an Bedeutung verlieren. Hieraus ergeben sich besondere Herausforderungen für die Betriebe und Beschäftigten im Hinblick auf Arbeitsorganisation, Personaleinsatz und Qualifizierung.³⁰

Das IAB-Betriebspanel knüpfte bereits mit der vorangegangenen Befragung an diese Debatte an und konnte zeigen, dass sich zahlreiche bremische Betriebe bereits mit den Anwendungsmöglichkeiten und Potenzialen dieser Technologien auseinandersetzen, jedoch – je nach Branche und Betriebsgröße – in recht unterschiedlicher Intensität. Während ein kleiner Teil der Betriebe bereits weit vorangeschritten ist, fällt es vielen Betrieben noch schwer, die möglichen Potenziale dieser Technologien seriös einzuschätzen.³¹ Mit der aktuellen Befragung wird das Thema fortgesetzt und gezeigt, welche digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien in den Betrieben bereits konkret genutzt werden. Darüber hinaus werden Einschätzungen zu den möglichen Auswirkungen des Einsatzes dieser Technologien auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten präsentiert.

³⁰ Vgl. z. B. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Grünbuch. Arbeiten 4.0, Berlin 2015; Bundesagentur für Arbeit: Antworten der BA auf die Herausforderungen der Digitalisierung, Nürnberg 2015; Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Weißbuch. Arbeiten 4.0. Berlin 2017.

³¹ Vgl. Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen der Freien Hansestadt Bremen (Hrsg.): IAB-Betriebspanel. Ergebnisse der Befragung 2016. Bremen 2017.

7.1 EINSATZ DIGITALER TECHNOLOGIEN

Der Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien bietet vielfältige Potenziale, ist aber an bestimmte technische Voraussetzungen gebunden. Grundbedingung für die Nutzung ist ein Internetanschluss. Der einfachste und zunächst gängigste Zugang zum Internet erfolgte in früheren Jahren über das Telefonmodem. Mit der zunehmenden Verbreitung des Internets haben sich die Zugänge geändert. Heute gehören zu den üblichen Zugängen ein Kabelanschluss (im günstigsten Falle Glasfaser), eine Funkverbindung oder auch der Zugang über einen Satelliten. Um die mit der Digitalisierung verbundenen technischen Möglichkeiten umfassend nutzen zu können, bedarf es eines leistungsfähigen Internetanschlusses wie z. B. DSL, UMTS oder LTE.³² Daher wurden die Betriebe danach gefragt, ob sie über einen solchen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss verfügen. Mehr als drei Viertel (79 %) der bremischen Betriebe verfügen eigenen Angaben zufolge über einen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss.³³ Die bremische Wirtschaft verfügt damit über ähnliche Voraussetzungen, die Möglichkeiten digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien zu nutzen, wie jene in anderen Regionen (westdeutsche Großstädte: 83 %, Bundesdurchschnitt: 75 %).³⁴

Der Nutzungsgrad in den einzelnen Bereichen der bremischen Wirtschaft variiert erheblich. Während in den meisten Branchen jeweils mehr als drei Viertel der Betriebe angeben, über einen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss wie DSL, UMTS oder

³² Digital Subscriber Line (DSL) ist der derzeit noch dominierende Breitband-Internetzugang in Deutschland. Universal Mobile Telecommunications System (UMTS) ist ein Mobilfunkstandard, mit dem deutlich höhere Datenübertragungsraten möglich sind. Long Term Evolution (LTE) ist eine Bezeichnung für den Mobilfunkstandard der dritten Generation. LTE unterstützt im Gegensatz zu UMTS verschiedene Bandbreiten und kann so flexibel in unterschiedlichen Spektren eingesetzt werden.

³³ Mit den Daten der Befragung lässt sich für die restlichen 21 % der bremischen Betriebe ohne solchen Zugang nicht bestimmen, ob solche Zugänge am Standort des Betriebes möglicherweise verfügbar sind, aber mangels betrieblichen Bedarfs nicht genutzt werden, oder ob die entsprechende Infrastruktur fehlt und eine entsprechende Nutzung verhindert.

³⁴ Der Blick auf die regionale Zuordnung der bundesweit befragten Betriebe zeigt, dass in urbanen Zentren mit mehr als 500.000 Einwohnern mehr als 80 % der Betriebe einen Zugang zum schnellen Internet nutzen. In ländlichen Regionen ist der Anteil der Nutzerbetriebe wesentlich geringer: So lag dieser Anteil in Regionen mit 2.000 bis unter 5.000 Einwohnern bei 67 %, und in Regionen mit weniger als 2.000 Einwohnern sogar bei nur 56 %. Die Ergebnisse der Befragung bestätigen damit die Befunde anderer Untersuchungen, wonach Stadtstaaten wie Berlin, Hamburg und Bremen aufgrund ihrer Metropolfunktion generell über eine bessere digitale Anbindung verfügen als periphere Regionen (Vgl. Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur [Hrsg.]: Aktuelle Breitbandverfügbarkeit in Deutschland. Erhebung des TÜV Rheinland im Auftrag des BMVI. Berlin 2017).

LTE zu verfügen, war dies bei nur jeweils zwei Drittel der Betriebe in der Bauwirtschaft sowie im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen (u. a. Beherbergung und Gastronomie, Wäscherei, Friseur, Sauna sowie Erziehung und Unterricht) der Fall.

Die derzeitige Nutzung eines Hochleistungs-Internetanschlusses variiert auch mit der Größe der Betriebe. Kleinstbetriebe verfügen zu 74 %, Großbetriebe zu 98 % über einen solchen Anschluss. Im Bundesdurchschnitt sind größere Betriebe ebenfalls häufiger als kleinere mit einem Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss ausgestattet. Diejenigen Betriebe, die zum Zeitpunkt der Erhebung über einen Zugang zum Hochgeschwindigkeits-Internet verfügten, wurden um ihre Einschätzung gebeten, ob die Leistung ihres Anschlusses für ihre Ansprüche ausreicht. Die große Mehrheit der Nutzer beurteilte die Leitungskapazität des verfügbaren Anschlusses als ausreichend, wobei die Zufriedenheit mit der Größe zunimmt (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24: Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss und Leitungskapazität nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe ohne Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss	Betriebe mit Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss	davon:	
			Leitungskapazität ist ausreichend	Leitungskapazität ist nicht ausreichend
%				
1 bis 9 Beschäftigte	26	74	80	20
10 bis 49 Beschäftigte	13	87	79	21
50 bis 249 Beschäftigte	10	90	81	19
ab 250 Beschäftigte	2	98	91	9
Insgesamt	21	79	80	20

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

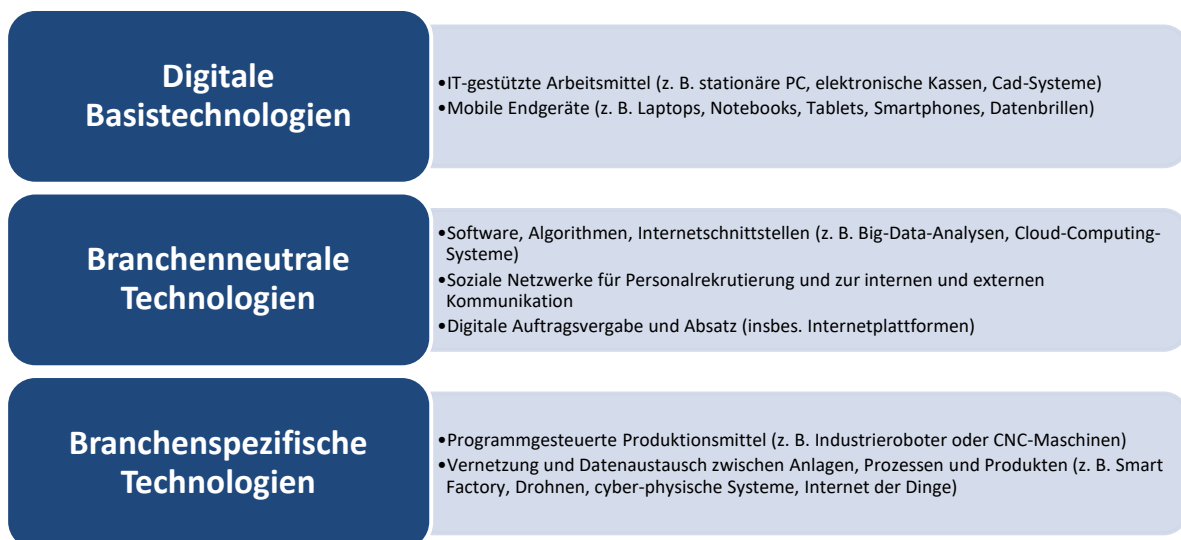
Im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte sowie im Bundesdurchschnitt sind etwas mehr Nutzerbetriebe mit ihrem Anschluss zufrieden als in Bremen. Die bestehenden Unterschiede sind jedoch mit sechs bzw. drei Prozentpunkten vergleichsweise gering.

In allen Bereichen der bremischen Wirtschaft sind die Nutzer mehrheitlich zufrieden mit ihrem Anschluss. Das Spektrum reicht von 75 % im Bereich Logistik bis hin zu 83 % im Bereich der Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen.³⁵

Eingesetzte Technologien

Mit der aktuellen Befragung wurde ermittelt, welche digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien, angefangen von Basistechnologien über branchenübergreifende Anwendungen bis hin zu sehr spezifischen Technologien, die derzeit von den Betrieben genutzt werden (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Typen digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien



Quelle: Eigene Darstellung.

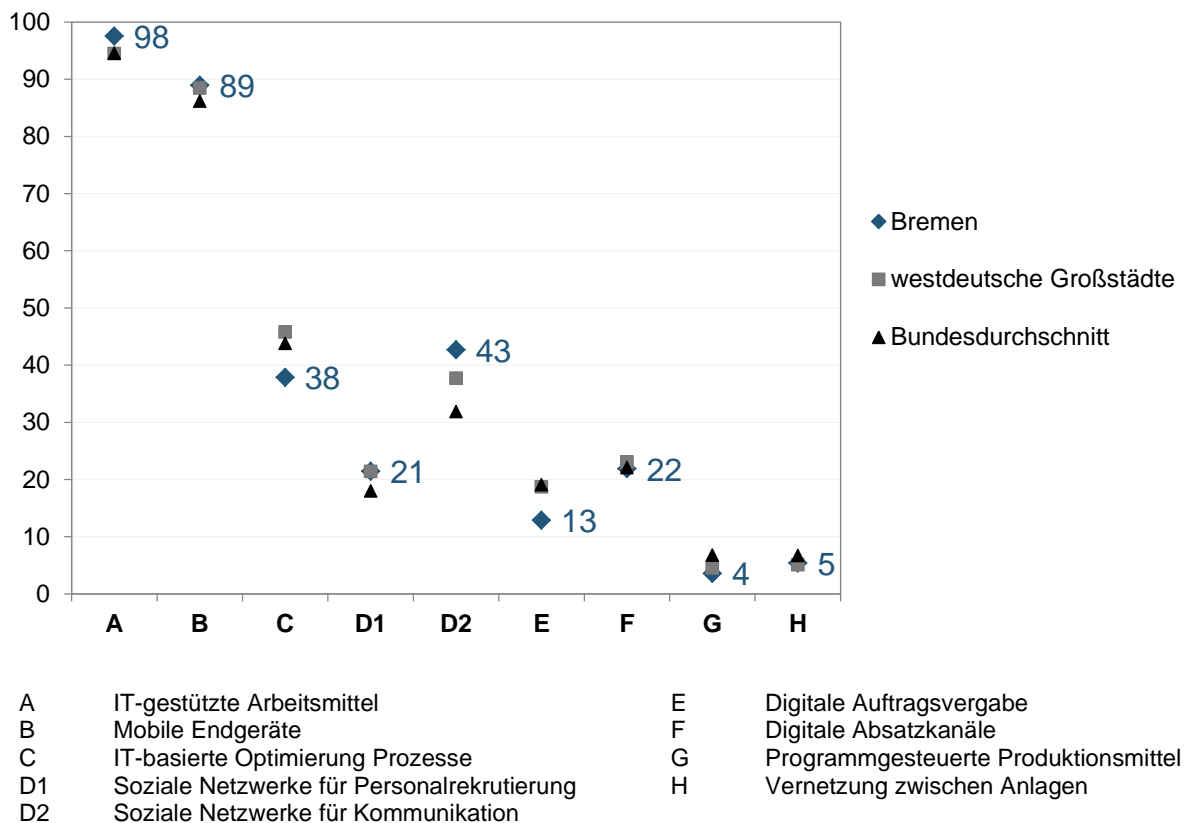
Bei der Nutzung IT-gestützter Arbeitsmittel wie beispielsweise stationärer Computer, aber auch bei mobilen Endgeräten (z. B. Laptops, Tablets, Smartphones) handelt es sich um eine Grund- bzw. Basisausstattung, die in vielen Bereichen eingesetzt werden kann. Der Einsatz von spezifischer Software und Algorithmen, sozialen Netzwerken oder Internetplattformen, z. B. zur Abwicklung von Aufträgen, ist anspruchsvoller, kann

³⁵ Die unterschiedlichen Bewertungen könnten mit möglichen Unterschieden bei den verfügbaren Leitungskapazitäten zusammenhängen, könnten aber genauso gut mit unterschiedlichen Ansprüchen an die Geschwindigkeit des Netzzugangs zusammenhängen. So kann eine identische Übertragungskapazität je nach betrieblichen Erfordernissen und Ansprüchen ganz unterschiedlich bewertet werden.

aber ebenfalls branchenübergreifend eingesetzt werden. Die Nutzung programmgesteuerter Produktionsmittel, wie (Industrie-)Roboter oder CNC-Maschinen, wie auch die Vernetzung von Anlagen, Prozessen und Produkten (z. B. Smart Factory, Internet der Dinge), erfolgt auf einer wesentlich höheren Technologiestufe und ist derzeit noch auf bestimmte Branchen beschränkt.

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass die Nutzung digitaler Basistechnologien, wie z. B. IT-gestützter Arbeitsmittel, aber auch mobiler Endgeräte, in der bremischen Wirtschaft weitverbreitet ist (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Nutzung von digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

In 98 % der bremischen Betriebe werden IT-gestützte Arbeitsmittel genutzt, in 89 % kommen mobile Endgeräte zum Einsatz. Demgegenüber weniger verbreitet ist der Einsatz von prozessoptimierender Software. Mit 38 % ist der Anteil von Nutzern solcher Anwendungen in Bremen etwas kleiner als in den Vergleichsregionen. Eine etwas

größere Gruppe von Betrieben nutzt soziale Netzwerke. Diese werden jedoch bislang vorwiegend für die Kommunikation genutzt. Die Zahl der Betriebe, die diese Technologie für die Gewinnung von neuen Mitarbeitern einsetzt, ist demgegenüber deutlich kleiner. Dies betrifft auch die Möglichkeiten digitaler Absatzkanäle, welche ebenfalls von bislang nur einem Fünftel der bremischen Betriebe genutzt werden. Die Nutzung digitaler Auftragsvergabe ist noch seltener. Lediglich 13 % der Betriebe machen hiervon Gebrauch, und damit weniger Betriebe als in den Vergleichsregionen (westdeutsche Großstädte: 19 %, Bundesdurchschnitt: 19 %).

Der Einsatz programmgesteuerter Produktionsmittel (wie z. B. Roboter) oder die digitale Vernetzung von Anlagen ist von allen Technologien am wenigsten verbreitet. Das gebräuchliche Schlagwort „Industrie 4.0“, mit dem diese Anwendungen gewöhnlich umschrieben werden, verweist bereits auf einen starken Branchenzuschnitt. Bei lediglich 4 bzw. 5 % der bremischen Betriebe sind entsprechende Anwendungen im Einsatz. Dieser geringe Anteil ist nicht überraschend, da die Anwendungsmöglichkeiten solcher Technologien in der Regel auf das Verarbeitende Gewerbe zugeschnitten sind und sich daher erwartungsgemäß auf Betriebe dieses Bereichs der Wirtschaft konzentrieren. Dort betragen die Nutzeranteile 19 bzw. 11 %. Wenngleich die aktuelle Praxis bei der digitalen Vernetzung von Maschinen und Anlagen eine starke Beschränkung auf das Verarbeitende Gewerbe belegt, spricht dies nicht zwangsläufig gegen einen künftigen Einsatz solcher Technologien in Bereichen außerhalb der Industrie (z. B. Pflegeroboter im Gesundheitswesen). Bei der Nutzung von digitalen Basistechnologien, wie z. B. IT-gestützten Arbeitsmitteln, bestehen dagegen kaum Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Das Spektrum reicht von 92 % in den Sonstigen Dienstleistungen bis hin zu 100 % im Gesundheits- und Sozialwesen. Etwas größer sind die Unterschiede bei der Nutzung mobiler Endgeräte, wo das Spektrum von 80 % im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen bis zu jeweils 95 % im Bauwesen und im Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck reicht (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Nutzung von digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien nach Branchen

Branche	A	B	C	D1	D2	E	F	G	H
	%								
Verarbeitendes Gewerbe	100	87	27	25	41	17	25	19	11
Baugewerbe*	95	95	38	25	46	15	31	9	9
Handel/Reparatur	98	88	28	21	42	18	26	3	2
Logistik	97	92	49	25	32	15	14	2	7
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	99	94	48	25	48	13	23	3	9
Gesundheits- und Sozialwesen	100	81	46	9	22	6	12	0	0
Sonstige Dienstleistungen	92	80	27	19	50	9	23	0	1
Öffentl. Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	100	95	30	28	58	3	2	1	2
Insgesamt	98	89	38	21	43	13	22	4	5

A	IT-gestützte Arbeitsmittel	E	Digitale Auftragsvergabe
B	Mobile Endgeräte	F	Digitale Absatzkanäle
C	IT-basierte Optimierung Prozesse	G	Programmgesteuerte Produktionsmittel
D1	Soziale Netzwerke für Personalrekrutierung	H	Vernetzung zwischen Anlagen
D2	Soziale Netzwerke für Kommunikation		

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017. *In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Bei nahezu allen Technologien - mit Ausnahme der Basisanwendungen - bestehen erhebliche Unterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben. Je größer ein Betrieb, umso eher nutzt er digitale Informations- und Kommunikationstechnologien. Interessant sind z. B. die Unterschiede bei der Nutzung von sozialen Netzwerken für die Personalgewinnung. Lediglich 14 % der Kleinstbetriebe machen hiervon Gebrauch. Bei Betrieben der nächsthöheren Größenklasse ist der entsprechende Anteil bereits doppelt so hoch. Bei den Mittelbetrieben nutzt jeder zweite solche Netzwerke, um neue Mitarbeiter zu gewinnen, und bei Großbetrieben sind es sogar 60 %. Der Verkauf von erstellten Gütern oder angebotenen Dienstleistungen mittels digitaler Plattformen ist dagegen bei Betrieben aller Größenklassen stärker verbreitet als die Nutzung von Möglichkeiten, Aufträge digital zu vergeben (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26: Nutzung von digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	A	B	C	D1	D2	E	F	G	H
	%								
1 bis 9 Beschäftigte	96	88	30	14	38	10	19	3	4
10 bis 49 Beschäftigte	100	89	49	28	50	12	25	3	5
50 bis 249 Beschäftigte	99	96	56	49	53	30	34	9	14
ab 250 Beschäftigte	100	99	71	60	46	35	38	20	19
Insgesamt	98	89	38	21	43	13	22	4	5

A IT-gestützte Arbeitsmittel

B Mobile Endgeräte

C IT-basierte Optimierung Prozesse

D1 Soziale Netzwerke für Personalrekrutierung

D2 Soziale Netzwerke für Kommunikation

E Digitale Auftragsvergabe

F Digitale Absatzkanäle

G Programmgesteuerte Produktionsmittel

H Vernetzung zwischen Anlagen

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

Der Einsatz programmgesteuerter Produktionsmittel sowie die Vernetzung von Maschinen, Anlagen oder Produkten finden sich erwartungsgemäß eher bei Großbetrieben. Aber auch dort sind solche Anwendungen derzeit noch auf eine Minderheit der Betriebe beschränkt.

Digitalisierungsgrad

In Abhängigkeit von der Anzahl der derzeit genutzten digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien kann für jeden einzelnen Betrieb ein sogenannter Digitalisierungsgrad ermittelt werden. Dieser gibt darüber Auskunft, wie gut ein Betrieb digital bereits vorangeschritten bzw. „aufgestellt“ ist. Als „gering digitalisiert“ sind all jene Betriebe zu betrachten, die nicht mehr als zwei der oben dargestellten digitalen Technologien nutzen. Ein „mittlerer Digitalisierungsgrad“ liegt vor, wenn drei bis maximal fünf solcher Technologien eingesetzt werden. Betriebe, die mehr als fünf der abgefragten

digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien nutzen, gelten als „hoch digitalisiert“ (vgl. Abbildung 18).³⁶

Abbildung 18: Digitalisierungsgrad der Betriebe nach der Zahl der eingesetzten digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien

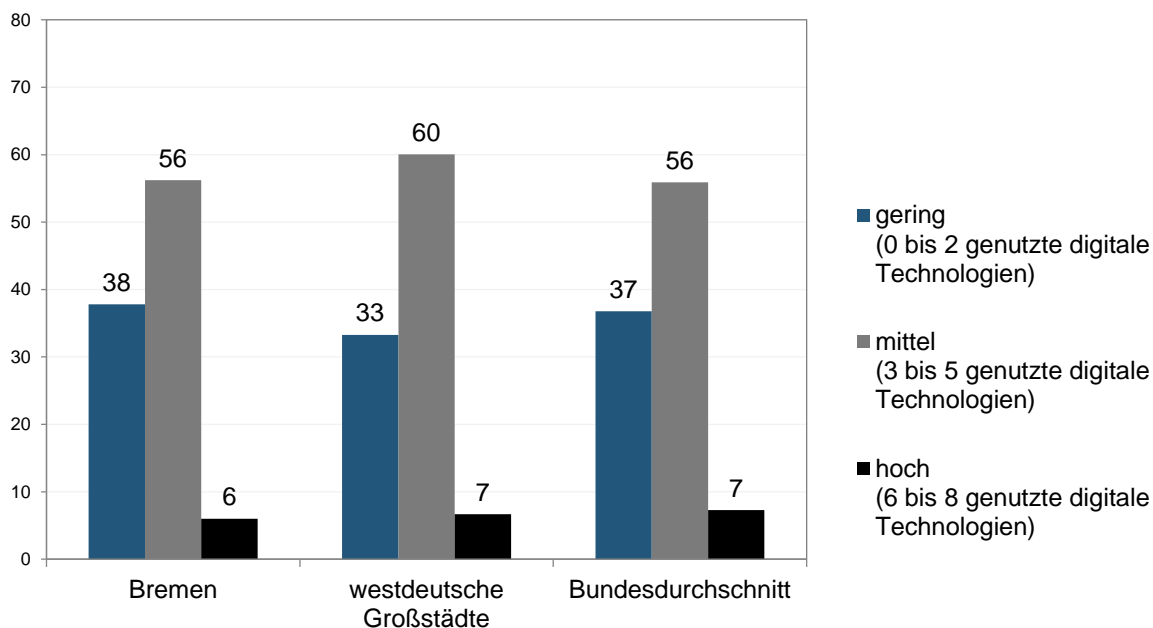


Quelle: Eigene Darstellung.

Im Ergebnis der vorgenommenen Typisierung ergibt sich folgende Verteilung: 38 % der bremischen Betriebe weisen einen geringen Digitalisierungsgrad auf. In Bremen ist der Anteil von solchen Betrieben um fünf Prozentpunkte höher als im Durchschnitt westdeutscher Großstädte. Mit 56 % bilden Betriebe mit einem mittleren Digitalisierungsgrad die zahlenmäßig größte Gruppe. Der Anteil solcher Betriebe liegt in Bremen um vier Prozentpunkte unter dem Durchschnitt westdeutscher Großstädte. In lediglich 6 % der bremischen Betriebe werden bereits mehr als fünf der oben genannten digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien eingesetzt. Der Anteil digitaler Vorreiter ist damit ähnlich klein wie in den Vergleichsregionen (vgl. Abbildung 19).

³⁶ Die vorgenommene Typisierung erfolgt in Anlehnung an Baum, M.; Lukowski, F.: Beschäftigte qualifizieren oder neu einstellen? Strategien deutscher KMU, dem technologischen Wandel zu begegnen, In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berufsausbildung in Wissenschaft und Praxis 5/2017, S. 13-17.

Abbildung 19: Digitalisierungsgrad der Betriebe nach der Zahl der eingesetzten digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

In den gering digitalisierten Betrieben beschränkt sich der Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnik zumeist auf die sogenannten Basistechnologien, wie IT-gestützte Arbeitsmittel und mobile Endgeräte. Weitere digitale Technologien kommen in diesen Betrieben in der Regel nicht zur Anwendung (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27: Digitalisierungsgrad und Art der genutzten digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien

Digitalisierungsgrad	A	B	C	D1	D2	E	F	G	H
	%								
gering	94	79	4	0	8	0	1	0	0
mittel	100	95	55	31	62	13	29	3	5
hoch	100	100	96	68	80	92	85	32	47
Insgesamt	98	89	38	21	43	13	22	4	5

- | | | | |
|----|--|---|--------------------------------------|
| A | IT-gestützte Arbeitsmittel | E | Digitale Auftragsvergabe |
| B | Mobile Endgeräte | F | Digitale Absatzkanäle |
| C | IT-basierte Optimierung Prozesse | G | Programmgesteuerte Produktionsmittel |
| D1 | Soziale Netzwerke für Personalrekrutierung | H | Vernetzung zwischen Anlagen |
| D2 | Soziale Netzwerke für Kommunikation | | |

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsgrad finden sich überdurchschnittlich häufig im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und in der Logistikbranche (u. a. Frachtumschlag, Post-, Kurier- und Expressdienste). In allen drei genannten Branchen überschreitet der Anteil „digitaler Vorreiter“, d. h. von Betrieben mit mindestens fünf genutzten digitalen Technologien, jedoch nicht die 10 %-Marke (vgl. Tabelle 28).

Tabelle 28: Digitalisierungsgrad nach Branchen

Branchen	Digitalisierungsgrad		
	gering	mittel	hoch
	%		
Verarbeitendes Gewerbe	36	55	9
Baugewerbe*	35	56	9
Handel/Reparatur	40	54	6
Logistik	31	60	9
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	27	66	7
Gesundheits- und Sozialwesen	51	48	1
Sonstige Dienstleistungen	54	41	5
Öffentl. Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	26	73	1
Insgesamt	38	56	6

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017. *In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

In anderen, stark personalintensiven Bereichen, wie z. B. dem Gesundheits- und Sozialwesen, sind die Einsatzmöglichkeiten solcher fortgeschrittenen Technologien offensichtlich noch begrenzt. Hier beträgt der Anteil digitaler Vorreiter lediglich 1 %. Einen ähnlich geringen Anteil weist nur noch der Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck auf. Die beiden zuletzt genannten Bereiche unterscheiden sich allerdings durch den unterschiedlich hohen Anteil von Betrieben mit einem geringen Digitalisierungsgrad. Im Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck trifft dies auf lediglich ein Viertel der Betriebe zu; im Gesundheits- und Sozialwesen sind es demgegenüber doppelt so viele Betriebe.

Wie nachstehende Tabelle 29 zeigt, ist zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen ein erhebliches Gefälle erkennbar. Je kleiner ein Betrieb ist, umso häufiger finden sich hier ausschließlich die Basistechnologien (niedriger Digitalisierungsgrad), je größer ein Betrieb ist, umso größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass hier mehr als zwei und vor allem mehr als fünf digitale Technologien Anwendung finden.

Tabelle 29: Digitalisierungsgrad nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Digitalisierungsgrad		
	gering	mittel	hoch
	%		
1 bis 9 Beschäftigte	47	49	4
10 bis 49 Beschäftigte	25	70	5
50 bis 249 Beschäftigte	16	64	20
ab 250 Beschäftigte	16	50	33
Insgesamt	38	56	6

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

Größere Betriebe sind somit überdurchschnittlich häufig auch im Digitalisierungsprozess Vorreiter, ein Drittel von ihnen weist ein „hohes Digitalisierungsniveau“ auf, während der Anteil bei Kleinstbetrieben nur 4 % beträgt. Gleichwohl wird die Gruppe der digitalen Vorreiter keineswegs von Großbetrieben geprägt, sondern – ganz im Gegenteil – stark von Kleinst- und Kleinbetrieben, wie die folgenden Ausführungen zeigen werden.

Merkmale „digitaler Vorreiter“

Digitale Vorreiter, d. h. Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsgrad, bilden derzeit noch eine Minderheit. Die Art und Weise der Gestaltung von Produktionsprozessen und des Arbeitseinsatzes bei den digitalen Vorreitern betrifft daher bislang nur einen relativ kleinen Teil der Arbeitnehmer: In diesen Betrieben arbeitet derzeit rund ein Viertel der bremischen Beschäftigten (23 %). Mit den weiter zunehmenden Möglichkeiten des Einsatzes digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien werden die Zahl solcher Betriebe und damit auch die Zahl der betroffenen Beschäftigten aber

wachsen. Der Blick auf die Strukturen und Merkmale der Betriebe, beispielsweise hinsichtlich ihrer Beschäftigungsentwicklung, der Art ihrer Arbeitsplätze oder ihres Aus- und Weiterbildungsengagements, kann daher wertvolle Hinweise auf die mögliche Arbeitswelt von morgen geben.

Rund ein Drittel der digitalen Vorreiter entfällt auf nur eine einzige Branche: Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen – also genau auf jene Branche, in der Betriebe der sogenannten Digitalwirtschaft üblicherweise angesiedelt sind, wie z. B. Informations-technologische Dienstleistungen (vgl. Tabelle 30).³⁷

Tabelle 30: Verteilung der Betriebe nach ihrem Digitalisierungsgrad und nach Branchen

Branchen	Verteilung	
	Alle Betriebe	Digitale Vorreiter
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	7	10
Baugewerbe*	8	12
Handel/Reparatur	20	19
Logistik	7	10
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	28	34
Gesundheits- und Sozialwesen	11	1
Sonstige Dienstleistungen	15	12
Öffentl. Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	4	0
Restliche Bereiche	1	2
Summe	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017. *In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Auf den Handel entfällt der zweithöchste Anteil von Betrieben, die bereits eine Vielzahl digitaler Technologien einsetzen. Mit 19 % entspricht er jedoch lediglich der relativ

³⁷ Zu dieser sehr heterogenen zusammengesetzten Branche gehören darüber hinaus folgende Unterbranchen: Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Wach- und Sicherheitsdienste.

großen Zahl von Betrieben in dieser Branche. Der Anteil der Branche Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen liegt dagegen um sechs Prozentpunkte über deren Anteil an allen Betrieben in Bremen.

Wie weiter oben bereits dargestellt, gelten 33 % der Großbetriebe, aber nur 4 % der Kleinstbetriebe als hoch digitalisiert. Mit durchschnittlich 96 Beschäftigten sind die digitalen Vorreiter daher deutlich größer als der Durchschnitt der bremischen Wirtschaft (25 Beschäftigte). Aufgrund der großen Zahl von Kleinstbetrieben führt aber bereits dieser kleine Anteil von hoch digitalisierten Betrieben zu einer relativ großen Zahl von digitalen Vorreitern in dieser Gruppe. So sind 40 % der hoch digitalisierten Betriebe in Bremen sogenannte Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Weitere 26 % dieser Betriebe beschäftigen zwischen 10 und 49 Mitarbeiter. Die Anwendung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien wird damit von einer Vielzahl kleinerer Betriebe der bremischen Wirtschaft vorangetrieben (vgl. Tabelle 31).

Tabelle 31: Verteilung der Betriebe nach ihrem Digitalisierungsgrad und nach Betriebsgrößenklassen

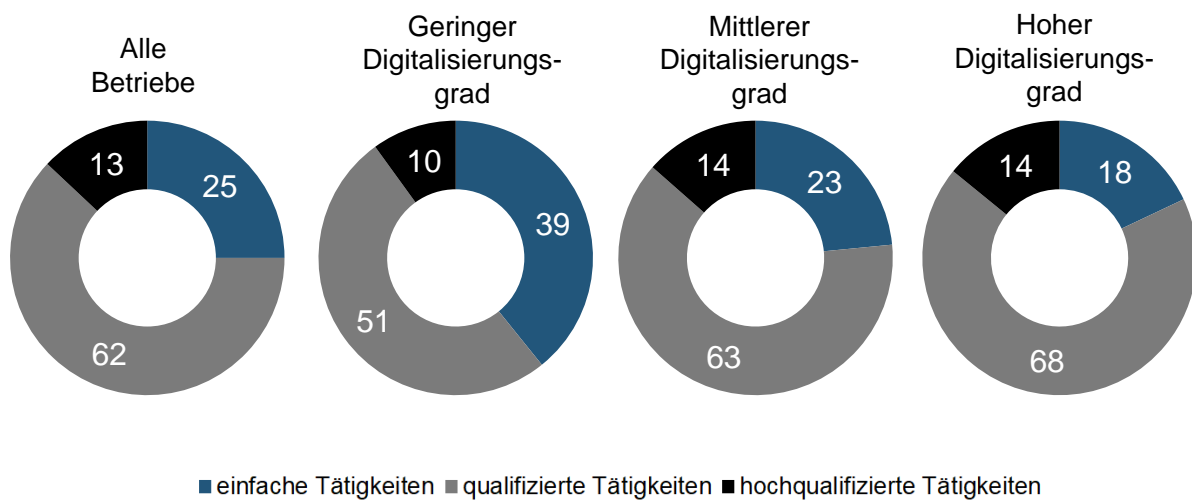
Betriebsgrößenklasse	Verteilung	
	Alle Betriebe	Digitale Vorreiter
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	62	40
10 bis 49 Beschäftigte	29	26
50 bis 249 Beschäftigte	8	27
ab 250 Beschäftigte	1	7
Summe	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

Digitalisierung und Qualifikationsanforderungen

Der Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien setzt gut qualifizierte Arbeitskräfte voraus. Die aktuelle Befragung zeigt, dass der Anteil von Arbeitsplätzen, die eine Ausbildung erfordern, in hoch digitalisierten Betrieben höher ist als im bremischen Durchschnitt. Einfache Tätigkeiten sind in Betrieben mit hohem Digitalisierungsniveau entsprechend weniger verbreitet (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Tätigkeitsstruktur der Beschäftigten nach Digitalisierungsgrad



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

In Betrieben, die bereits eine Vielzahl solcher Technologien einsetzen, erfordern 82 % der Arbeitsplätze eine berufliche oder akademische Ausbildung. Im Durchschnitt der bremischen Wirtschaft ist der Anteil um sieben Prozentpunkte niedriger. Der Unterschied hängt vor allem mit der stärkeren Bedeutung mittlerer Qualifikationen zusammen. Am wenigsten verbreitet ist Facharbeit in Betrieben mit einem geringen Digitalisierungsgrad, also Betrieben mit maximal zwei genutzten Technologien. Dort üben nur 61 % der Beschäftigten qualifizierte Tätigkeiten aus; 39 % arbeiten auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte.

Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsgrad beschäftigen überdurchschnittlich viele qualifizierte Arbeitskräfte (Berufsabschluss). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, in welchem Umfang diese Betriebe Fachkräfte selbst ausbilden und/oder die berufliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiter unterstützen. Die Befragungsergebnisse belegen, dass die digitalen Vorreiter ausbildungs- und weiterbildungsaktiver sind als der Durchschnitt der Betriebe. Dies zeigt sich sowohl an einer überdurchschnittlich hohen Ausbildungs-, als auch an einer hohen Weiterbildungsbeteiligung (vgl. Tabelle 32).

Tabelle 32: Ausbildungsengagement und Weiterbildungsbeteiligung nach Digitalisierungsgrad

Digitalisierungsgrad	Ausbildung		Weiterbildung	
	Ausbildende Betriebe	Auszubildendenquote*	Anteil der Betriebe mit Weiterbildung	Weiterbildungsquote**
	%		%	
Gering	16	3	36	31
Mittel	37	5	67	49
Hoch	47	4	90	65
Insgesamt	30	5	56	50

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017. *Auszubildendenquote = Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten, **Weiterbildungsquote = Anteil der weitergebildeten Mitarbeiter an allen Beschäftigten.

Eine Ausnahme stellt lediglich die Auszubildendenquote dar. Diese ist etwas kleiner als im Durchschnitt der bremischen Wirtschaft.

Digitalisierung und Beschäftigungsentwicklung

Einer der zentralen Aspekte bei der Beurteilung der Digitalisierung betrifft deren Effekte auf die Beschäftigung. Vor dem Hintergrund der bekannten Untersuchung von Frey/Osborne³⁸ wird zunehmend die Frage diskutiert, ob durch den Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien möglicherweise mehr Arbeitsplätze vernichtet werden als neue entstehen. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu zeigen, dass mehr als 40 % der Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsgrad ihre Beschäftigung gegenüber dem Vorjahr steigern konnten. In der Gruppe der digitalen Vorreiter war der Anteil wachsender Betriebe damit deutlich größer als im Durchschnitt der bremischen Wirtschaft. Etwa jeder sechste digitale Vorreiter hat allerdings im selben Zeitraum Beschäftigung abgebaut. Die Beschäftigungsentwicklung in den hoch digitalisierten Betrieben folgte somit keinem einheitlichen Muster. Es wurden einerseits zahlreiche neue Arbeitsplätze geschaffen, andererseits wurden aber auch viele abgebaut (vgl. Tabelle 33).

³⁸ Vgl. Frey, C.; Osborne, M. A.: The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization? Oxford 2013 sowie Dengler, K.; Matthes, B.: Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland. IAB Forschungsbericht 11/2015.

Tabelle 33: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe insgesamt und der Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsgrad

Betriebe mit...	Alle Betriebe	Digitale Vorreiter
	%	
Beschäftigungsrückgang (< -2%)	23	16
Konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%)	49	40
Beschäftigungsaufbau (> +2%)	28	44
Summe	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

Im Saldo aus Beschäftigungsaufbau und Beschäftigungsabbau ist die Zahl der Beschäftigten in Betrieben mit einem hohen Digitalisierungsgrad um rund 5 % gewachsen. Der Zuwachs fiel damit deutlich stärker aus als im Durchschnitt der bremischen Wirtschaft. Die Beschäftigungsentwicklung der gering digitalisierten Betriebe konnte demgegenüber nicht Schritt halten mit der allgemeinen Entwicklung. In diesen Betrieben ist die Zahl der Beschäftigten um rund 6 % zurückgegangen. Bei den digitalen Vorreitern fielen auch die Beschäftigungserwartungen deutlich günstiger aus als bei den übrigen Betrieben (vgl. Tabelle 34).

Tabelle 34: Beschäftigungserwartungen der Betriebe insgesamt und der Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsgrad

Erwartete Veränderung...	Alle Betriebe	Digitale Vorreiter
	%	
steigende Beschäftigung	21	35
gleich bleibende Beschäftigung	70	56
fallende Beschäftigung	4	8
kann man noch nicht sagen	5	1
Summe	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

Etwas mehr als jeder dritte Betrieb mit einem hohen Digitalisierungsgrad gab an, in den nächsten 12 Monaten die Zahl seiner Beschäftigten steigern zu wollen. Dieser Anteil war deutlich höher als im Durchschnitt aller Betriebe Bremens. Die Ergebnisse

der aktuellen Befragung deuten darauf hin, dass sich die Befürchtungen eines massiven Arbeitsplatzabbaus infolge der fortschreitenden Digitalisierung bislang nicht bestätigt haben. Ganz im Gegenteil: Betriebe, die digitale Technologien umfassend einsetzen, haben überdurchschnittlich stark zum aktuellen Beschäftigungswachstum beigetragen. Es ist an dieser Stelle einschränkend anzumerken, dass der hier betrachtete Zeitraum mit einer Spanne von lediglich zwölf Monaten relativ kurz ist, es sich somit um eine Momentaufnahme handelt. Für genauere Aussagen müssten längerfristige Entwicklungen beobachtet werden. Darüber hinaus können mit dem hier eingesetzten methodischen Instrument lediglich Betrachtungen auf der Betriebsebene, nicht aber auf der Ebene einzelner Arbeitsplätze erfolgen. Die Befunde sind daher vor allem als vorsichtig zu interpretierende Indizien für eventuell mögliche Entwicklungen zu betrachten.

7.2 AUSWIRKUNGEN DES EINSATZES DIGITALER TECHNOLOGIEN

Die meisten Experten sind sich einig, dass die zunehmende Digitalisierung die Arbeitswelt nachhaltig verändern wird.³⁹ Unklar ist allerdings, in welchen Bereichen und in welchem Ausmaß diese Veränderungen eintreten werden. Die Betriebe wurden daher gefragt, welche Auswirkungen die Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien für ihren Betrieb hat bzw. haben wird. Hierbei wurden verschiedene Bereiche angesprochen, angefangen bei den Arbeitsaufgaben über die Arbeitsorganisation und psychische Anforderungen bis hin zur Bedeutung von Aus- und Weiterbildung (Abbildung 21).⁴⁰

³⁹ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Grünbuch. Arbeiten 4.0, Berlin 2015; Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Weißbuch. Arbeiten 4.0. Berlin 2017.

⁴⁰ Die Frage an die Betriebe lautete: Welche Auswirkungen hat Ihrer Einschätzung nach die Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle?

Abbildung 21: Auswirkungen der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien

Auswirkungen auf...		
Arbeitsaufgaben	Arbeitsorganisation	Aus- und Weiterbildung
→ Vielfalt	→ Selbstbestimmung von Arbeitszeit und -ort	→ Bedeutung von Abschlüssen
→ Komplexität	→ psychische Arbeitsbelastungen	→ Weiterbildungsbedarf
→ Parallelität		→ Eigenverantwortung für Weiterbildung

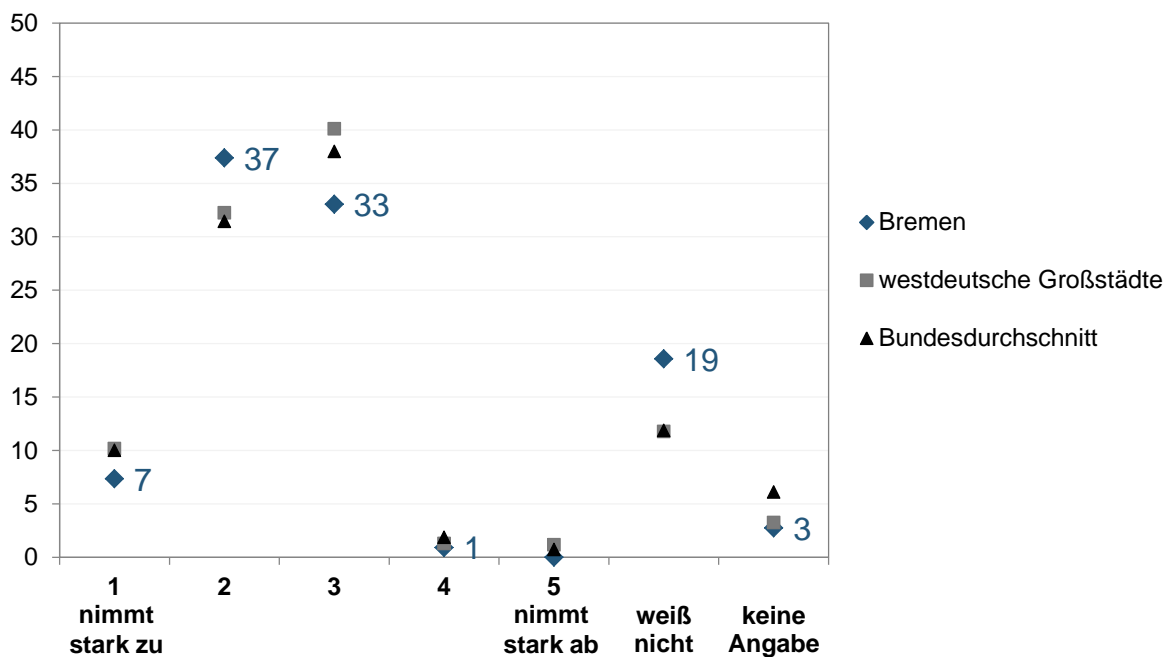
Quelle: Eigene Darstellung

Für die Beurteilung der Auswirkungen des Einsatzes digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien stand den Betrieben eine fünfstufige Bewertungsskala zur Verfügung, wobei die Ziffer „1“ für „nimmt stark zu“ und die Ziffer „5“ für „nimmt stark ab“ steht.

Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsaufgaben

Fast jeder zweite Betrieb in Bremen (44 %) geht davon aus, dass die zu erledigenden Aufgaben durch den Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien vielfältiger werden; 37 % erwarten eine Zunahme, 7 % sogar eine starke Zunahme. Im regionalen Vergleich erwarten bremische Betriebe damit etwas häufiger entsprechende Veränderungen als jene in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Auswirkungen des Einsatzes digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Vielfalt der Arbeitsaufgaben



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

Dass die Vielfalt der Arbeitsaufgaben durch den Einsatz digitaler Technologien abnehmen wird, damit rechnet im Prinzip kein einziger Betrieb. Jeder dritte Befragte erwartet keine Veränderungen. Etwa jeder fünfte Befragte war nicht in der Lage, eine entsprechende Einschätzung zu treffen. Der Anteil solcher Betriebe war in Bremen höher als in anderen Regionen.

Eine Zunahme der Vielfalt der zu bewältigenden Arbeitsaufgaben wird überdurchschnittlich häufig im Gesundheits- und Sozialwesen erwartet (62 %). Demgegenüber steht das Bauwesen, wo lediglich 37 % mit entsprechenden Veränderungen rechnen. Neben der Branche spielt die Betriebsgröße eine wichtige Rolle für die Einschätzung. So gehen nur 40 % aller Kleinstbetriebe, aber 53 bzw. 54 % aller Klein- und Mittelbetriebe und 62 % aller Großbetriebe davon aus, dass die Vielfalt der zu erledigenden Aufgaben in ihrem Betrieb durch den Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien zunehmen wird.

Interessant sind zudem die Einschätzungen der digitalen Vorreiter, also jener Betriebe, die bereits heute umfassend solche Technologien einsetzen. Von diesen schätzten

fast zwei Drittel (65 %) ein – und damit deutlich mehr als im Durchschnitt der bremischen Wirtschaft –, dass die zu erledigenden Arbeitsaufgaben in ihrem Betrieb durch den Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien vielfältiger werden (vgl. Tabelle 35).

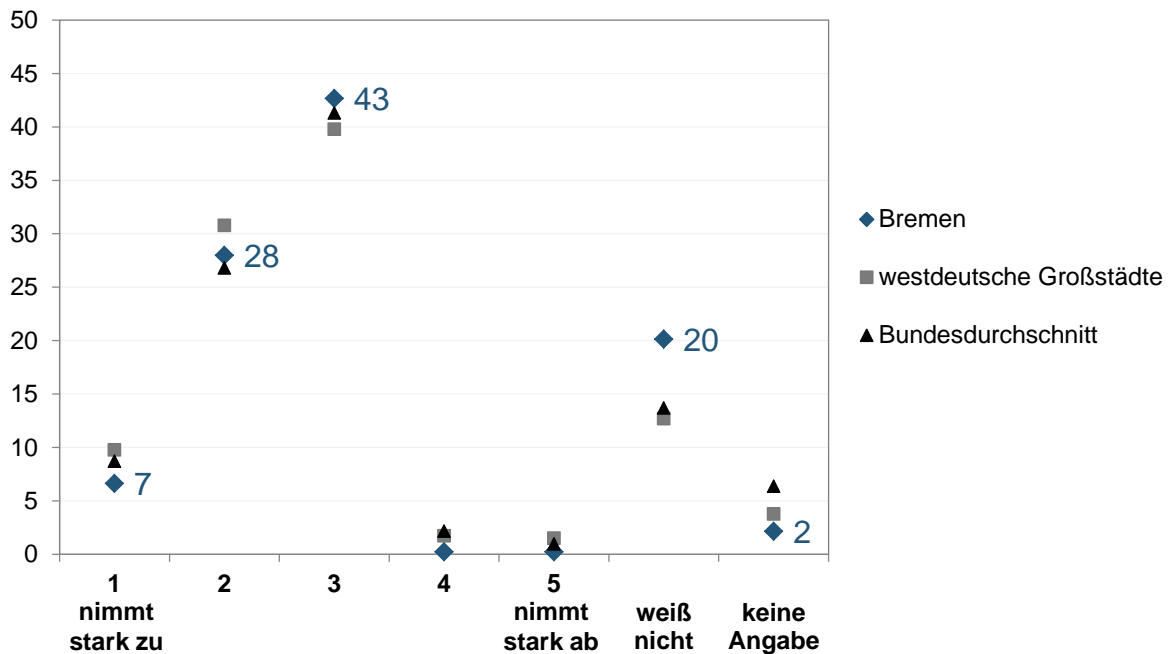
Tabelle 35: Einschätzung der Auswirkungen des Einsatzes digitaler Technologien auf die Vielfalt der Arbeitsaufgaben nach Digitalisierungsgrad

Digitalisierungsgrad	1 nimmt stark zu	2	3	4	5 nimmt stark ab	weiß nicht	keine An- gabe
	%					%	%
Gering	5	27	31	1	0	30	5
Mittel	8	43	34	1	0	13	0
Hoch	16	49	32	2	0	1	0
Insgesamt	7	37	33	1	0	19	3

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

Der Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien kann es ermöglichen, mehrere Arbeitsaufgaben parallel zu erledigen. Exemplarisch kann hier auf die Tätigkeit von jenen Mitarbeitern von Finanzinstituten verwiesen werden, die eine Vielzahl von Transaktionen parallel an mehreren Monitoren durchführen. Etwas mehr als jeder dritte Betrieb in Bremen erwartet, dass die Zahl der Arbeitsaufgaben, die parallel erledigt werden müssen, durch den Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien zunehmen wird. Im Hinblick auf die Einschätzung dieser Entwicklung besteht eine große Übereinstimmung zwischen den Betrieben der bremischen Wirtschaft und jenen aus anderen Regionen (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Auswirkungen des Einsatzes digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Zahl der Arbeitsaufgaben, die parallel erledigt werden müssen



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

Innerhalb der bremischen Wirtschaft besteht eine relativ große Spannweite hinsichtlich der Einschätzungen der Auswirkungen. Das Spektrum reicht von den Sonstigen Dienstleistungen (u. a. Beherbergung und Gastronomie, Wäscherei, Friseur, Sauna sowie Erziehung und Unterricht) und dem Baugewerbe, wo lediglich 19 bzw. 23 % mit einer Zunahme rechnen, bis hin zur Logistikbranche. In letzterer erwartet jeder zweite entsprechende Veränderungen. Die getroffenen Einschätzungen variieren wiederum sehr stark mit der Betriebsgröße. So rechnen lediglich 31 % der Kleinbetriebe damit, dass durch die Digitalisierung immer mehr Arbeitsaufgaben parallel erledigt werden müssen. Bei Großbetrieben ist der entsprechende Anteil mit 60 % rund doppelt so groß (Kleinbetriebe: 38 %, Mittelbetriebe: 48 %). Größere Betriebe erwarten hier somit häufiger Veränderungen als kleinere Betriebe. Darüber hinaus fällt auf, dass sich eine nennenswerte Zahl der kleineren Betriebe derzeit nicht in der Lage sieht, mögliche Auswirkungen des digitalen Wandels einzuschätzen. Fast jeder vierte Kleinbetrieb wusste keine Antwort auf die entsprechende Frage (23 %). Der Anteil war dreimal so hoch wie bei Großbetrieben (8 %). Bei den digitalen Vorreitern erwartet jeder zweite entsprechende Veränderungen. Dies sind wiederum deutlich mehr Betriebe als im

Durchschnitt der bremischen Wirtschaft. Gleichzeitig gehen aber ähnlich viele dieser Betriebe davon aus, dass der Einsatz digitaler Technologien keine Veränderungen nach sich zieht. Es fällt wiederum auf, dass eine nennenswerte Zahl der gering digitalisierten Betriebe keine Einschätzung treffen konnte (vgl. Tabelle 36).

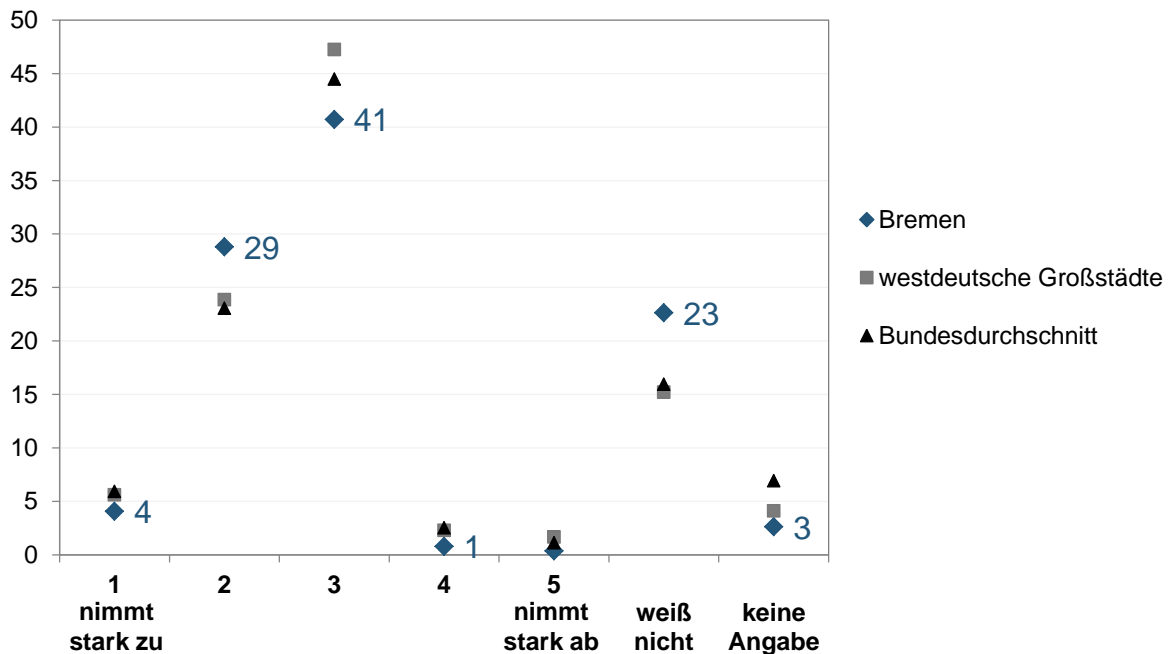
Tabelle 36: Einschätzung der Auswirkungen des Einsatzes digitaler Technologien auf die Zahl der Arbeitsaufgaben, die parallel erledigt werden müssen, nach Digitalisierungsgrad

Digitalisierungsgrad	1 nimmt stark zu	2	3	4	5 nimmt stark ab	weiß nicht	keine An- gabe
	%					%	%
Gering	5	21	39	0	0	31	4
Mittel	7	33	45	0	0	15	0
Hoch	18	32	49	0	0	1	0
Insgesamt	7	28	43	0	0	20	2

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

Jeder dritte bremische Betrieb geht davon aus, dass die Zahl der Arbeiten, in denen komplexe Aufgaben gelöst werden müssen, durch den Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien zunehmen wird. 29 % erwarten eine Zunahme, 4 % sogar eine starke Zunahme. Zugleich sind 41 % der Meinung, dass der Einsatz digitaler Technologien nicht zu einer Zunahme komplexer Aufgaben führen wird. Dass der Umfang komplexer Arbeitsaufgaben im Zuge des digitalen Wandels eher abnehmen wird, erwartet demgegenüber so gut wie kein Betrieb. Im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte und im Bundesdurchschnitt wird dies ähnlich gesehen. Allerdings gehen etwas weniger Betriebe von einer Zunahme aus, während zugleich mehr Betriebe als in Bremen keine Veränderungen erwarten (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Auswirkungen des Einsatzes digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Komplexität der Arbeitsaufgaben



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

Innerhalb der bremischen Wirtschaft unterscheiden sich die Einschätzungen. Wie schon bei der Frage der parallelen Aufgabenerledigung erwarten Betriebe der Sonstigen Dienstleistungen auch hier selten Veränderungen (19 %). In den beiden Branchen Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen und Logistik rechnen dagegen 41 bzw. 37 % mit Veränderungen. Die Betriebsgröße spielt ebenfalls eine wichtige Rolle: Je größer ein Betrieb, umso eher werden Veränderungen erwartet. So gehen nur 30 % aller Kleinstbetriebe, aber 50 % aller Großbetriebe davon aus, dass die Zahl der Arbeitsaufgaben, in denen komplexe Aufgaben gelöst werden müssen, in ihrem Betrieb durch den Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien zunimmt. Kleinere Betriebe gehen viel häufiger davon aus, dass die Anwendung digitaler Technologien zu keinen Veränderungen führt. Und auch hier sind wieder viele kleinere Betriebe unsicher, welche Auswirkungen digitale Technologien haben werden. Von den Betrieben, die solche Technologien bereits heute breit nutzen, rechnen zwei Drittel mit Veränderungen. Der Anteil ist damit rund doppelt so hoch wie im Durchschnitt der bremischen Wirtschaft (vgl. Tabelle 37).

Tabelle 37: Einschätzung der Auswirkungen des Einsatzes digitaler Technologien auf die Komplexität der Arbeitsaufgaben nach Digitalisierungsgrad

Digitalisierungsgrad	1 nimmt stark zu	2	3	4	5 nimmt stark ab	weiß nicht	keine An- gabe
	%					%	%
Gering	3	19	40	1	0	32	5
Mittel	4	34	43	1	1	18	0
Hoch	15	50	31	2	0	2	0
Insgesamt	4	29	41	1	0	23	3

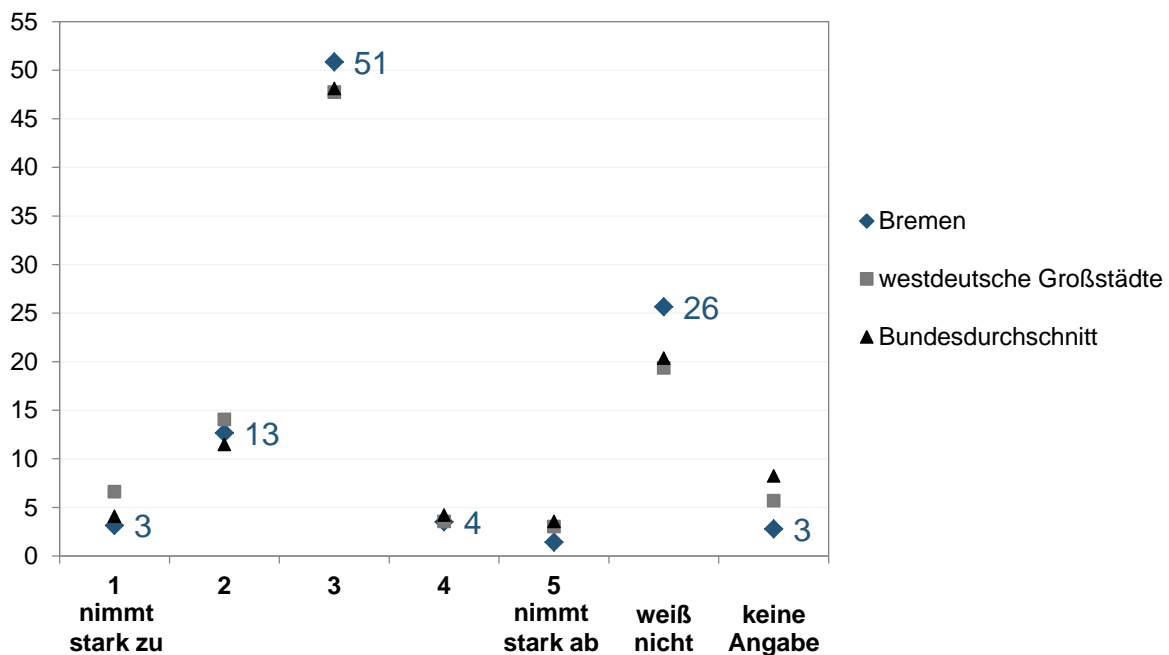
Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsorganisation

Im Zusammenhang mit dem zunehmenden Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien wird stets darauf hingewiesen, dass dieser es Beschäftigten künftig ermöglichen wird, stärker über Zeit und Ort der Aufgabenerledigung bestimmen zu können, da sich immer mehr Arbeitsaufgaben auch unterwegs oder zu Hause erledigen lassen. Die mit dieser Entgrenzung verbundenen Chancen, etwa eine möglicherweise bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, bergen allerdings auch gewisse Risiken, wie etwa steigende psychische Belastungen infolge der permanenten Erreichbarkeit.

Die Ergebnisse der Befragung hierzu zeigen, dass entgegen der hohen Bedeutung dieses Aspekts in der öffentlichen Diskussion bislang nur eine Minderheit der Betriebe davon ausgeht, dass die eigenen Mitarbeiter durch den Einsatz digitaler Technologien künftig stärker über Zeit und Ort der Aufgabenerledigung bestimmen können. Lediglich 16 % der Befragten können sich dies für den eigenen Betrieb vorstellen. Rund dreimal so viele Betriebe erwarten in dieser Hinsicht keine Veränderungen (51 %). Dies ist keine Besonderheit der bremischen Wirtschaft. Die Einschätzungen der bremischen Betriebe werden von den Betrieben aus anderen Regionen überwiegend geteilt, wie der Blick auf die folgende Abbildung 25 belegt.

Abbildung 25: Auswirkungen des Einsatzes digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Möglichkeit für die Beschäftigten, ihre Arbeitszeit und den Arbeitsort selbst zu bestimmen



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

Die Einschätzungen hinsichtlich dieser Frage variieren innerhalb der bremischen Wirtschaft erheblich, was sicherlich mit den branchenspezifischen Möglichkeiten zusammenhängen dürfte, einzelne Aufgaben auch außerhalb der Betriebsstätte erledigen zu können. Das Spektrum reicht vom Bauwesen, wo lediglich 2 % entsprechende Veränderungen für möglich halten, bis hin zu den Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen mit einem Anteil von 33 %. Erhebliche Unterschiede bestehen auch zwischen kleineren und größeren Betrieben: Lediglich 14 bzw. 16 % der Kleinst- und Kleinbetriebe rechnen mit einer stärkeren Zeit- und Ortschaftsouveränität infolge der Digitalisierung der Arbeitswelt, aber 40 % der Großbetriebe.

Die digitalen Vorreiter unterscheiden sich auch in diesem Aspekt wiederum sehr stark von den übrigen Betrieben. Rund jeder dritte Betrieb (34 %) und damit rund doppelt so viele wie im Durchschnitt der bremischen Wirtschaft (16 %) geht davon aus, dass seine Mitarbeiter durch den Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien stärker über Zeit und Ort der Aufgabenerledigung bestimmen können (vgl. Tabelle 38).

Tabelle 38: Einschätzung der Auswirkungen des Einsatzes digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Möglichkeit für die Beschäftigten, ihre Arbeitszeit und den Arbeitsort selbst zu bestimmen, nach Digitalisierungsgrad

Digitalisierungsgrad	1 nimmt stark zu	2	3	4	5 nimmt stark ab	weiß nicht	keine An- gabe
	%					%	%
Gering	1	7	49	4	2	31	6
Mittel	4	15	54	2	1	23	0
Hoch	9	25	39	12	0	14	0
Insgesamt	3	13	51	4	1	26	3

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

Mit der digital ermöglichten Entgrenzung der Arbeitswelt bieten sich zwar zahlreiche Chancen für den einzelnen Arbeitnehmer, wie etwa eine größere Zeitsouveränität. Gleichzeitig besteht jedoch, wie bereits oben angedeutet, das Risiko, dass die permanente Erreichbarkeit zu stärkeren psychischen Belastungen führt. Dass diese Befürchtung nicht unbegründet ist, zeigen die Ergebnisse der Befragung. Danach geht rund jeder fünfte bremische Betrieb (22 %) davon aus, dass der Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien zu einer Zunahme psychischer Arbeitsbelastungen führen wird. Dies sind deutlich weniger Betriebe als in den Vergleichsregionen, wo die Einschätzungen deutlich kritischer ausfielen (westdeutsche Großstädte: 31 %, Bundesdurchschnitt: 30 %).

Die erwartete Zunahme psychischer Belastungen dürfte neben der stärkeren Verlagerung einzelner Arbeitsschritte in die Privatsphäre auch mit betriebsinternen Veränderungen infolge der Digitalisierung, wie z. B. einer zunehmenden Komplexität der zu erledigenden Arbeitsaufgaben oder der Herausforderung, verschiedene Aufgaben parallel bearbeiten zu müssen, zusammenhängen.

Die Branche Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen fällt zum wiederholten Male durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Betrieben auf, die in diesem Aspekt von Veränderungen ausgehen: Fast jeder dritte Betrieb (31 %) in dieser Branche rechnet damit, dass der Einsatz digitaler Technologien zu einer Zunahme psychischer Arbeitsbelastungen führen wird. Das Antwortverhalten in Abhängigkeit von der Betriebsgröße entspricht demgegenüber dem bekannten Muster. Während nur eine Minderheit der

Kleinstbetriebe mit entsprechenden Veränderungen rechnet (19 %), erwarten 35 % der Großbetriebe eine Zunahme solcher Belastungen. Bei den digitalen Vorreitern beträgt der Anteil sogar mehr als die Hälfte (vgl. Tabelle 39).

Tabelle 39: Einschätzung der Auswirkungen digitaler Technologien auf den Grad der psychischen Belastung nach Digitalisierungsgrad

Digitalisierungsgrad	1 nimmt stark zu	2	3	4	5 nimmt stark ab	weiß nicht	keine An- gabe
	%					%	%
Gering	1	11	53	2	0	29	4
Mittel	4	23	58	3	0	11	0
Hoch	13	39	44	1	0	2	0
Insgesamt	3	19	55	3	0	18	2

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

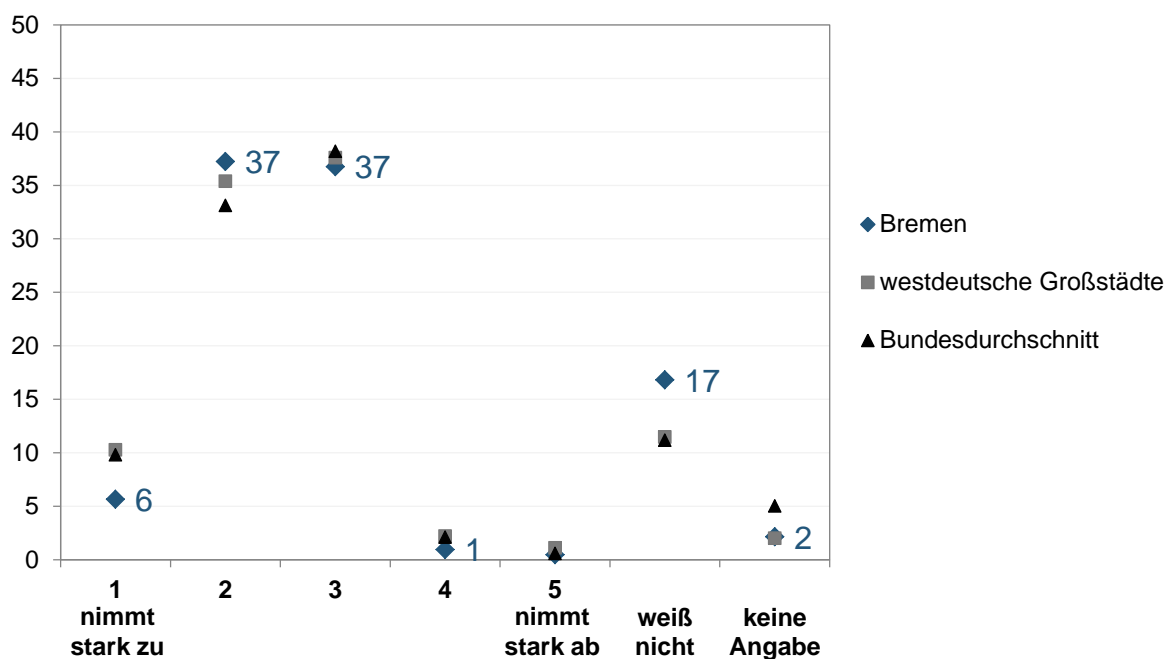
Auswirkungen der Digitalisierung auf Aus- und Weiterbildung

Der Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien setzt spezifische Kenntnisse und Fähigkeiten voraus. Der digitale Wandel der Arbeitswelt wird sich daher auch auf das Aus- und Weiterbildungssystem auswirken. Im Zuge des digitalen Wandels werden die individuellen Arbeitsmarktchancen somit noch stärker als bisher an berufliche Qualifikationen geknüpft sein. Dies erweitert einerseits die Möglichkeiten für entsprechend qualifizierte Arbeitskräfte, verringert zugleich aber die Chancen für Un- und Angelernte. In Bremen geht rund jeder fünfte Befragte davon aus, dass die Bedeutung beruflicher Abschlüsse durch die Digitalisierung weiter steigen wird (19 %). Dem stehen 53 % der bremischen Betriebe gegenüber, die hier keine wesentlichen Veränderungen erwarten. In den Vergleichsregionen sind die Werte nur geringfügig höher (westdeutsche Großstädte: 23 %, Bundesdurchschnitt: 23 %).

Die vergleichsweise geringe Zahl von Betrieben, die eine Zunahme erwarten, dürfte mit dem derzeitigen Qualifikationsniveau der bremischen Arbeitnehmer zusammenhängen. Der Anteil von qualifizierten Arbeitskräften in der bremischen Wirtschaft ist bereits sehr hoch und in vielen Betrieben gibt es schon heute kaum noch Arbeitsplätze für Un- und Angelernte (vgl. hierzu Kapitel 4.1).

Die Nutzung der vielfältigen Möglichkeiten digitaler Technologien setzt nicht nur bestimmte Grundqualifikationen voraus. Im Zuge des digitalen Wandels werden die Beschäftigten auch gefordert sein, ihre Kenntnisse durch Fort- und Weiterbildung permanent auf dem neuesten Stand halten. Die Fort- und Weiterbildung wird daher an Bedeutung gewinnen. Mit 43 % gehen zahlreiche bremische Betriebe folgerichtig davon aus, dass der Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien den Bedarf an Weiterbildung weiter erhöhen wird (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Auswirkungen des Einsatzes digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien auf den Bedarf an Weiterbildung



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

Interessanterweise gibt es aber fast genauso viele Betriebe, nicht nur in Bremen, die hier keine Zunahme erwarten. In dieser Hinsicht bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den Branchen. Während z. B. mehr als die Hälfte der Betriebe im Bereich der Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen von einem zunehmenden Bedarf an Weiterbildung ausgeht, sind lediglich 17 % der Betriebe der Sonstigen Dienstleistungen dieser Ansicht. Der geringe Anteil in der zuletzt genannten Branche dürfte sicherlich mit dem vergleichsweise starken Gewicht einfacher Arbeit und der relativ geringen Bedeutung qualifizierter Arbeit in diesem Bereich der Wirtschaft

zusammenhängen.

Nach Meinung vieler Befragter müssen die vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten an die neuen digitalen Technologien angepasst werden. Die Verantwortung hierfür sehen viele Betriebe in erster Linie bei ihren Mitarbeitern. Mehr als 40 % der bremischen Betriebe sind der Meinung, dass die Selbstverantwortung der Beschäftigten, ihre Kenntnisse auf dem neuesten Stand zu halten, im Zuge des digitalen Wandels zunehmen wird. Von den digitalen Vorreitern sind sogar mehr als drei Viertel (77 %) dieser Meinung. Dort gehen zugleich ebenso viele davon aus, dass der Bedarf an Fort- und Weiterbildung im Zuge des digitalen Wandels weiter zunehmen wird (vgl. Tabelle 40).

Tabelle 40: Einschätzung der Auswirkungen digitaler Technologien auf den Bedarf an Weiterbildung nach Digitalisierungsgrad

Digitalisierungsgrad	1 nimmt stark zu	2	3	4	5 nimmt stark ab	weiß nicht	keine An- gabe
	%					%	%
Gering	2	25	39	1	1	29	4
Mittel	8	43	37	1	0	11	0
Hoch	8	68	23	0	0	1	0
Insgesamt	6	37	37	1	0	17	2

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

Das Antwortverhalten wird wiederum stark von der Betriebsgröße beeinflusst: Größere Betriebe erwarten nicht nur häufiger eine Zunahme der Nachfrage nach Fort- und Weiterbildung im Zuge des digitalen Wandels, sondern betonen auch deutlich häufiger die Eigenverantwortung der Beschäftigten für ihre berufliche Weiterbildung als kleinere Betriebe.

Fazit: In der bremischen Wirtschaft sind digitale Informations- und Kommunikationstechnologien inzwischen weit verbreitet. In den meisten Fällen werden jedoch lediglich sogenannte Basistechnologien genutzt. Ein kleiner Teil der Betriebe ist dagegen bereits weit fortgeschritten und nutzt eine breite Palette dieser Technologien. Der Blick auf die Art der Arbeitsplätze bei diesen digitalen Vorreitern lässt vermuten, dass der digitale Wandel mit steigenden qualifikatorischen Anforderungen einhergehen wird. Dies belegen auch die Erwartungen der Befragten hinsichtlich der Auswirkungen des

digitalen Wandels. Aus Sicht der Betriebe wird der digitale Wandel mit einer Reihe von neuen Anforderungen an die Arbeitnehmer einhergehen. Neben qualifikatorischen Erfordernissen gehören hierzu auch zunehmende psychische Beanspruchungen der Beschäftigten. Dies dürfte vor allem mit der Veränderung der Arbeitsaufgaben zusammenhängen. Je mehr digitale Informations- und Kommunikationstechnologien in den Betrieben zur Anwendung kommen, umso stärker werden die Mitarbeiter beansprucht, da die Arbeitsaufgaben komplexer und vielfältiger werden. Es müssen somit Lösungen gefunden werden, damit die Beschäftigten mit dem digitalen Wandel Schritt halten können. Hierzu bedarf es z. B. Überlegungen, wie die Beschäftigten vor möglichen gesundheitlichen Belastungen geschützt werden können. Betriebe und Beschäftigte (bzw. deren Vertretungsgremien, wie z. B. Betriebs- und Personalräte) stehen damit vor der Herausforderung, Rahmenbedingungen zu schaffen, die den veränderten Anforderungen und Belastungen im Zuge des digitalen Wandels gerecht werden.

8 TARIFBINDUNG UND BETRIEBLICHE INTERESSENVERTRETUNG

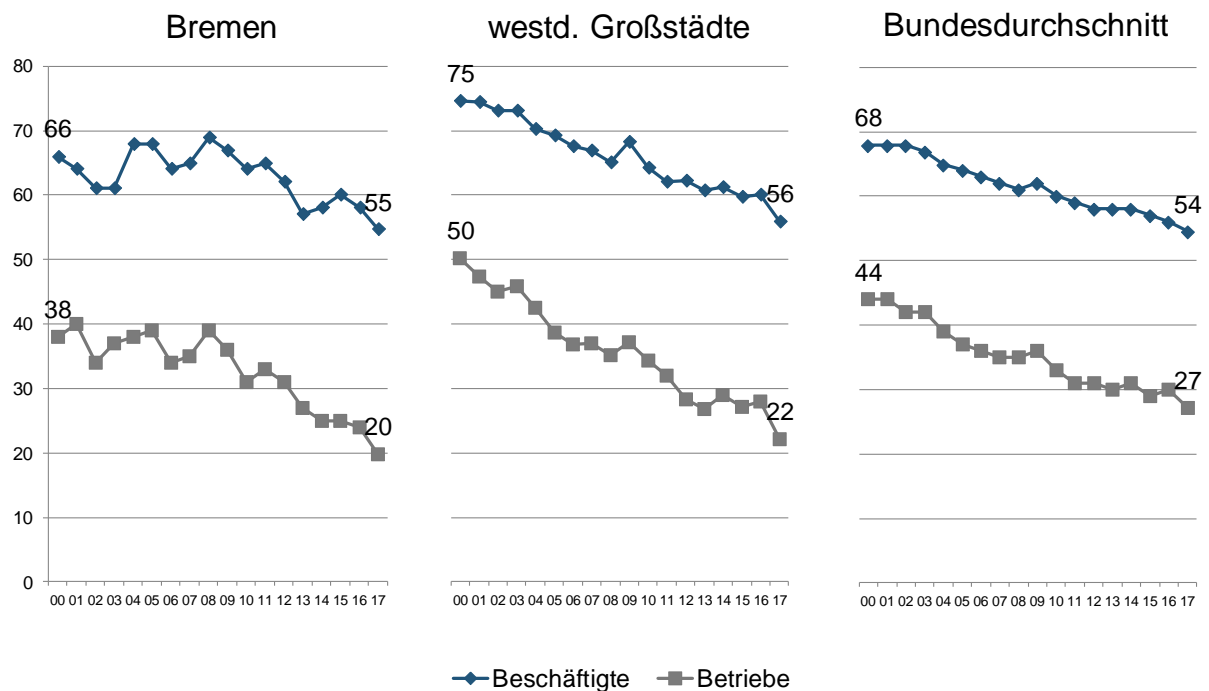
8.1 TARIFBINDUNG

Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen wird wesentlich durch die Tarifautonomie und betriebliche Formen der Mitarbeitervertretung getragen. Auf betrieblicher Ebene fungieren die Betriebsräte bzw. Personalräte im öffentlichen Dienst als Interessenvertretungen der Arbeitnehmerseite und in mitbestimmungsrechtlichen Angelegenheiten als Verhandlungspartner der Arbeitgeberseite. Auf der überbetrieblichen Ebene verhandeln die Gewerkschaften mit Arbeitgeberverbänden über Flächentarifverträge und setzen betriebsübergreifende Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen. Der digitale Wandel wird mit tiefgreifenden Auswirkungen auf die Arbeitswelt der Arbeitnehmer verbunden sein. Dieser Prozess sollte möglichst unter Einbindung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertreter begleitet und durch umfangreiche Anpassungsmaßnahmen, z. B. betriebliche Fortbildungsmaßnahmen für die Beschäftigten unterstützt werden, damit die Veränderungen nicht einseitig zu Lasten der Betroffenen gehen. Hierfür sind starke Sozialpartner und Tarifverträge unerlässlich.

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass der Anteil tarifgebundener Betriebe in Bremen weiter gesunken ist. Mit einem Anteil von 20 % liegt er vier Prozentpunkte unter dem Niveau des vorangegangenen Jahres. Im Umkehrschluss: 80 % der bremischen Betriebe unterliegen eigenen Angaben zufolge keinerlei tarifvertraglichen Regelungen. Dies schränkt die Möglichkeiten der Tarifpartner, Mindeststandards durchzusetzen und den digitalen Wandel aktiv zu begleiten, erheblich ein. Mit dem rückläufigen Anteil tarifgebundener Betriebe hat sich auch der Anteil der in tarifgebundenen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer verringert. Dieser ist um drei Prozentpunkte auf aktuell 55 % gesunken. Der Anteil von Arbeitnehmern, die tarifvertraglichen Regelungen unterliegen, ist damit auf einen neuen Tiefststand gesunken. Die nahezu stetig abnehmende Tarifbindung ist keine Besonderheit der bremischen Wirtschaft, sondern bundesweit zu beobachten. Im Durchschnitt westdeutscher Großstädte ist der Anteil tarifgebundener Betriebe auf 22 % und im Bundesdurchschnitt auf 27 % gefallen. Der Anteil der in tarifgebundenen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer ist in

westdeutschen Großstädten auf 56 % und im Bundesdurchschnitt auf 54 % gesunken. Der Anteil der Arbeitnehmer, die von Tarifverträgen erfasst werden, ist damit in allen hier betrachteten Regionen ähnlich (vgl. Abbildung 27).⁴¹

Abbildung 27: Entwicklung der Tarifbindung in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2000 bis 2017.

In den einzelnen Bereichen der bremischen Wirtschaft bestehen erhebliche Unterschiede bei der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten. Einen wesentlichen Einfluss auf die Tarifbindung hat insbesondere die Größe eines Betriebes. Mit der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer steigt die Wahrscheinlichkeit für eine Tarifbindung. Während lediglich 11 % aller Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, tarifgebunden sind, sind 77 % der Großbetriebe (Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten) an Flächen- oder Firmentarifverträge gebunden. Da größere Betriebe mit zum Teil mehreren hundert oder sogar mehreren tausend Beschäftigten

⁴¹ Die Angaben basieren auf Selbstauskünften der Befragten. Die entsprechende Frage lautete: „Gilt in diesem Betrieb ein Branchentarifvertrag, ein zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften geschlossener Haustarif- oder Firmentarifvertrag oder kein Tarifvertrag?“

überdurchschnittlich häufig tarifgebunden sind, fällt die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen mit rund 55 % naturgemäß höher aus als die rein betriebliche Reichweite der Tarifbindung (vgl. Tabelle 41).

Tabelle 41: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	11	13
10 bis 49 Beschäftigte	29	33
50 bis 249 Beschäftigte	50	57
ab 250 Beschäftigte	77	83
Insgesamt	20	55

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

In den einzelnen Branchen fällt die Tarifbindung unterschiedlich hoch aus, wobei in keiner einzigen mehr als die Hälfte der Betriebe tarifgebunden ist. Das Spektrum reicht von lediglich 12 % im Handel und in der Logistikbranche bis zu 47 % im Bereich des Baugewerbes (vgl. Tabelle 42).

Tabelle 42: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen

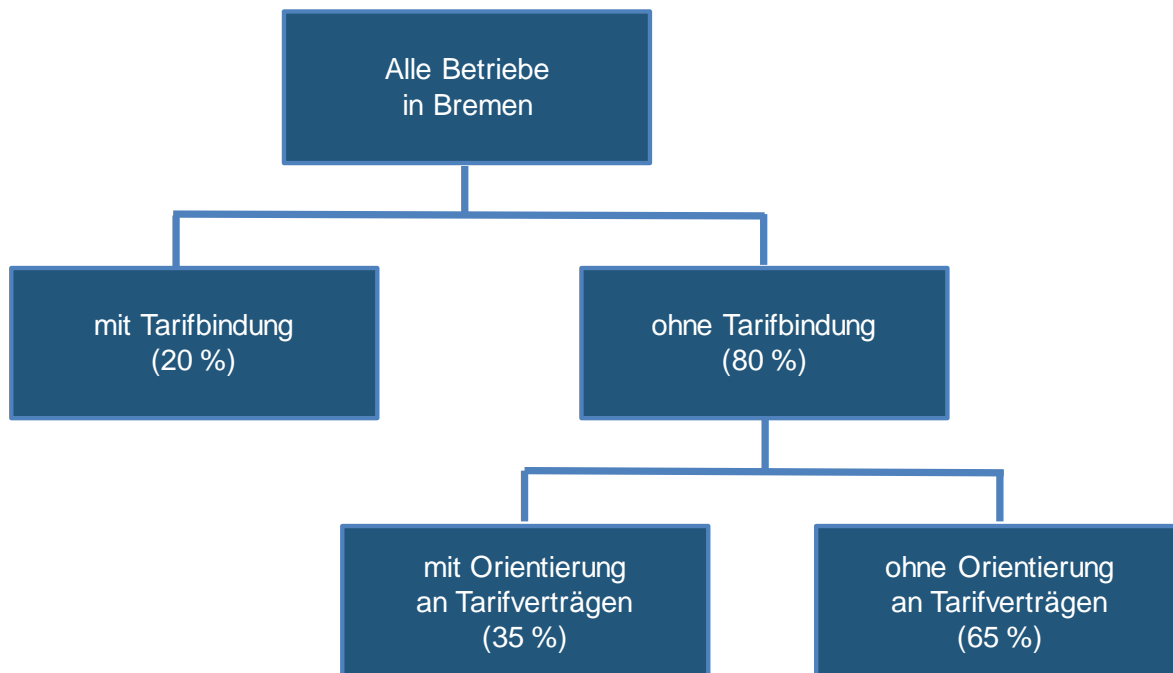
Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	14	70
Baugewerbe*	47	66
Handel/Reparatur	12	28
Logistik	12	46
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	16	59
Gesundheits- und Sozialwesen	26	29
Sonstige Dienstleistungen	19	54
Öffentl. Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	42	89
Insgesamt	20	55

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017. *In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Im Bereich der Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen, welcher durch seine große Zahl von Betrieben und Beschäftigten einen erheblichen Einfluss auf die Entwicklung der bremischen Wirtschaft hat, liegt die betriebliche Tarifbindung deutlich unter dem Durchschnitt für Bremen. Da die Größe eines Betriebes einen erheblichen Einfluss auf die Tarifbindung hat und größere Betriebe mit höherer Wahrscheinlichkeit tarifgebunden sind als kleinere Betriebe, ist die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen in der Regel größer als die rein betriebliche Reichweite. Dies zeigt sich in besonderem Maße im Verarbeitenden Gewerbe, wo nur 14 % aller Betriebe tarifgebunden sind. In diesen wenigen tarifgebundenen (Groß-)Betrieben sind allerdings mehr als zwei Drittel aller Arbeitnehmer dieser Branche beschäftigt. Im Verarbeitenden Gewerbe erstrecken sich Tarifverträge damit auf weit mehr Beschäftigte als in anderen Branchen.

Orientierungsfunktion von Tarifverträgen

In der Mehrzahl der bremischen Betriebe, aktuell rund 80 %, unterliegt die Gestaltung von Löhnen und Gehältern keinen tariflichen Regelungen. Daraus kann jedoch nicht der Schluss gezogen werden, dass in den nicht tarifgebundenen Betrieben zwangsläufig prekäre Löhne gezahlt werden. So gab rund jeder dritte nicht tarifgebundene Betrieb (entspricht 28 % aller Betriebe in Bremen) an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem geltenden Branchentarifvertrag zu orientieren (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Tarifbindung und Tariforientierung

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

In diesen nicht tarifgebundenen, sich aber an Tariflöhnen orientierenden Betrieben ist rund ein Fünftel der bremischen Beschäftigten tätig. Von den nicht tarifgebundenen Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten – hier sind fast 90 % nicht tarifgebunden (siehe oben) – orientieren sich ein knappes Drittel an Tarifverträgen. Bezogen auf alle Betriebe dieser Größenklasse entspricht dies einem Anteil von 27 %. In diesen nicht tarifgebundenen, sich aber an geltenden Tarifverträgen orientierenden Betrieben, sind 29 % aller in Kleinstbetrieben tätigen Arbeitnehmer beschäftigt (vgl. Tabelle 43).

Tabelle 43: Betriebe mit Tariforientierung und Beschäftigte in Betrieben mit Tariforientierung nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Orientierung an Tarifverträgen		Beschäftigte mit Orientierung an Tarifverträgen	
	Anteil an allen Betrieben ohne Tarifvertrag	Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen Beschäftigten in Betrieben ohne Tarifvertrag	Anteil an allen Beschäftigten
	%		%	
1 bis 9 Beschäftigte	30	27	33	29
10 bis 49 Beschäftigte	42	30	43	29
50 bis 249 Beschäftigte	61	31	60	26
ab 250 Beschäftigte	46	11	54	9
Insgesamt	35	28	47	21

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

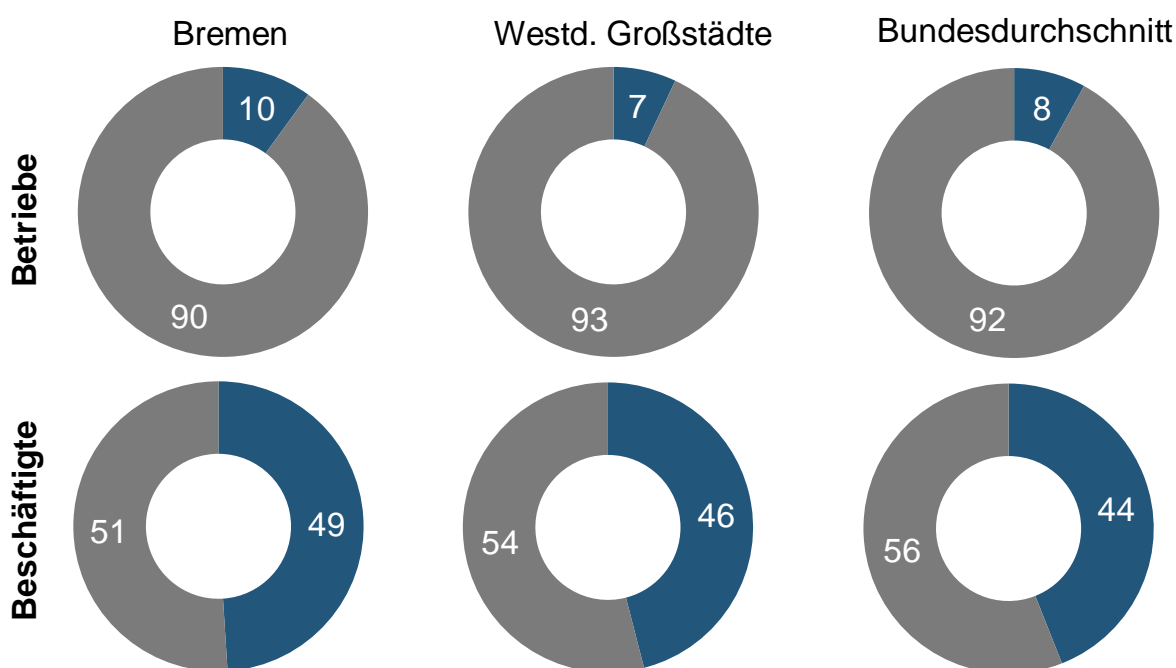
Insgesamt bezahlen 48 % der bremischen Betriebe ihren Beschäftigten Löhne und Gehälter nach Tarifvertrag (20 %) oder in Anlehnung an diese (28 %). Dieser Anteil entspricht annähernd dem Niveau des vorangegangenen Jahres. In diesen Betrieben sind zusammen rund drei Viertel aller bremischen Beschäftigten tätig (tarifgebunden: 55 %; mit Orientierung: 21 %). Flächentarifverträge üben somit eine nicht unbedeutende Funktion als Maßstab für die Aushandlung von Löhnen und Gehältern auch in nicht tarifgebundenen Betrieben aus und wirken damit weit über ihren formalen Geltungsbereich hinaus.

8.2 BETRIEBLICHE INTERESSENVERTRETUNG

Betriebsräte gelten als die „zweite tragende Säule“ im bundesdeutschen System der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Die Gründung eines Betriebsrates ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Ohne Betriebsrat können allerdings Rechte nach dem BetrVG, wie z. B. Mitbestimmung im Hinblick auf Arbeitszeit, Urlaub, Arbeits- und Gesundheitsschutz, nicht wahrgenommen werden. Einen Betriebsrat gibt es in 10 % der bremischen Betriebe. In Bremen haben damit anteilig etwas mehr Betriebe einen Betriebsrat als im Durchschnitt westdeutscher Großstädte und im Bundesdurchschnitt. Da es sich bei Betrieben mit Betriebsrat in der Regel um solche mit mehreren hundert bis

mehreren tausend Beschäftigten handelt, ist der Anteil von Beschäftigten deutlich größer: Insgesamt sind 49 % der bremischen Arbeitnehmer in einem Betrieb beschäftigt, in dem es einen Betriebsrat gibt. Im Umkehrschluss: In 90 % aller bremischen Betriebe mit insgesamt 51 % der Beschäftigten gibt es keine betriebliche Interessenvertretung in Form eines Betriebsrates. In den Vergleichsregionen sind die entsprechenden Anteile von Beschäftigten ohne betriebliche Interessenvertretung allerdings noch etwas größer als in Bremen (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebsrat in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

Bei der Interpretation der ermittelten Werte muss berücksichtigt werden, dass die Wahl eines Betriebsrates entsprechend der gültigen Gesetzeslage in Betrieben ab fünf Beschäftigten zulässig ist.⁴² Die vorliegende Befragung umfasst, um die Betriebslandschaft repräsentativ abzubilden, auch Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten. In Bremen hat rund ein Drittel der knapp 16 Tsd. Betriebe weniger als fünf Beschäftigte.

⁴² Nach § 1 Absatz 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) werden in Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, Betriebsräte gewählt.

In diesen Betrieben sind insgesamt 4 % der bremischen Beschäftigten tätig. Bei einer Ausklammerung der Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten würde der Anteil von Betrieben mit einem Betriebsrat an allen Betrieben in Bremen um vier Prozentpunkte höher ausfallen und rund 14 % betragen (westdeutsche Großstädte: 11 %, Bundesdurchschnitt: 12 %).

Generell gilt: Je größer ein Betrieb ist, desto häufiger gibt es einen Betriebsrat, wobei es diese in nennenswertem Umfang erst in Betrieben ab 50 Beschäftigten gibt (vgl. Tabelle 44).

Tabelle 44: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebsrat nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Betriebsrat	Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat
	%	
5 bis 9 Beschäftigte	2	2
10 bis 49 Beschäftigte	16	22
50 bis 249 Beschäftigte	42	47
ab 250 Beschäftigte	78	87
Insgesamt	14	51

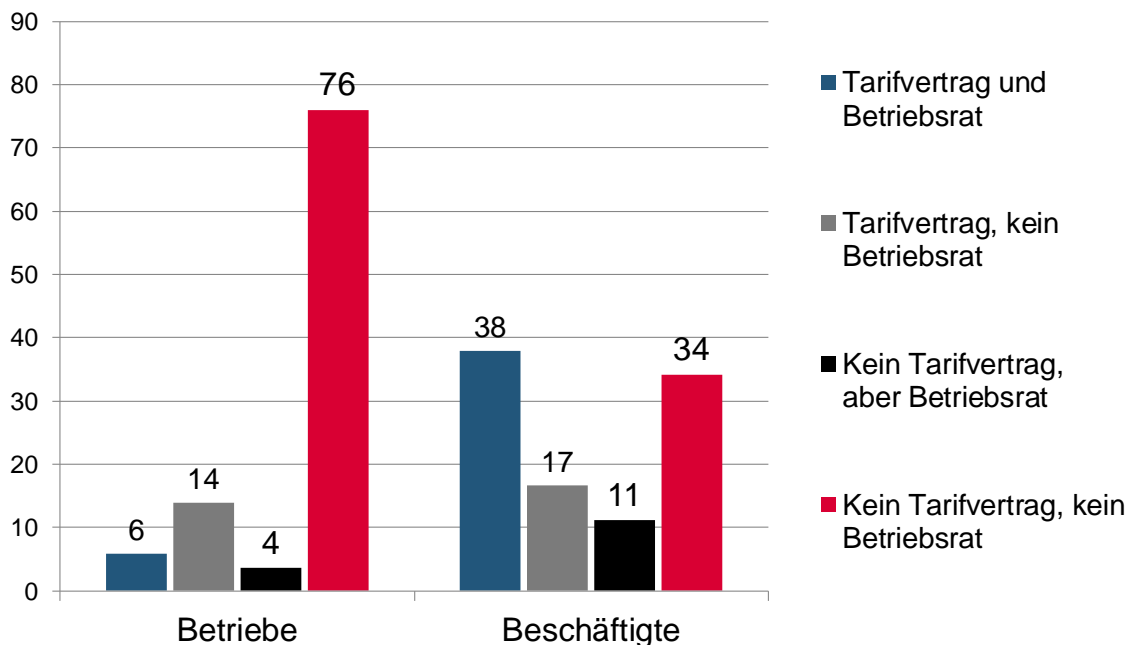
Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017. Teilgesamtheit: Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten.

Von allen bremischen Betrieben mit mindestens 50 bis 249 Beschäftigten haben 42 % einen Betriebsrat. Bei Betrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten haben sogar mehr als drei Viertel einen Betriebsrat (78 %). Das Vorhandensein eines Betriebsrats ist für Großbetriebe somit fast die Regel. Aufgrund der größenspezifisch unterschiedlichen Verbreitung sind vergleichsweise viele Arbeitnehmer in einem Betrieb beschäftigt, in dem es einen Betriebsrat gibt: Von allen Beschäftigten in Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten arbeiten 51 % in einem Betrieb mit einem Betriebsrat (westdeutsche Großstädte: 49 %, Bundesdurchschnitt: 47 %).

Betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung

Betriebe, in denen sowohl ein Tarifvertrag gilt als auch ein Betriebsrat vorhanden ist, lassen sich als sogenannte „Kernzone“⁴³ des dualen Systems der Interessenvertretung bezeichnen. Wie die aktuellen Zahlen zeigen, umfasst diese „Zone“ rund 6 % aller Betriebe in Bremen (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30: Betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

Im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte beträgt der Anteil 5 %, im Bundesdurchschnitt genau wie in Bremen 6 %. Da es sich bei diesen Betrieben mit Tarifbindung und Betriebsrat überwiegend um größere Betriebe handelt, ist die Beschäftigtenreichweite um ein Vielfaches höher. So arbeitet in Betrieben mit Tarifbindung und mit Betriebsrat mehr als ein Drittel aller bremischen Beschäftigten. Von allen Großbetrieben, d. h. Betrieben mit mindestens 250 Mitarbeitern, haben knapp zwei Drittel (64 %) einen Betriebsrat und sind zugleich tarifgebunden. In diesen Betrieben arbeiten drei

⁴³ Vgl. Ellgut, P.; Kohaut, S.: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel, in: WSI Mitteilungen 7/2005, S. 398-406.

Viertel (75 %) aller bremischen Arbeitnehmer, die in Großbetrieben beschäftigt sind.⁴⁴

Von einer betrieblichen und überbetrieblichen Vertretungslücke lässt sich sprechen, wenn ein Betrieb weder tarifgebunden ist, noch über einen Betriebsrat verfügt. Dies trifft für mehr als drei Viertel (77 %) der bremischen Betriebe zu. In diesen Betrieben sind rund ein Drittel (34 %) der bremischen Beschäftigten tätig. Ein erheblicher Teil der Arbeitnehmer in Bremen muss damit ohne Tarifvertrag und ohne Betriebsrat auskommen. Solche Vertretungslücken sind typisch für die große Gruppe der Kleinstbetriebe. Fast 90 % dieser Betriebe haben weder einen Tarifvertrag noch einen Betriebsrat.

Fazit: In Bremen ist der Anteil tarifgebundener Arbeitnehmer weiter zurückgegangen. Die Entwicklung in Bremen folgte damit den bundesweit zu beobachtenden Entwicklungstendenzen. Eine nennenswerte Zahl der nicht tarifgebundenen Betriebe orientiert sich zwar an Flächentarifen. Die immer weiter abnehmende Tarifbindung schränkt die Möglichkeiten der Sozialpartner jedoch erheblich ein, durch Flächentarifverträge betriebsübergreifende (Lohn-)Mindeststandards zu setzen und damit auf die Qualität von Arbeit einzuwirken und den digitalen Wandel der Arbeitswelt aktiv zu begleiten. Die Folgen dieser Entwicklung tragen vor allem die Beschäftigten in Kleinst- und Kleinbetrieben. Während Großbetriebe nicht nur mehrheitlich tarifgebunden sind, sondern auch einen Betriebsrat haben, müssen die Arbeitnehmer in den nicht tarifgebundenen Betrieben in der Regel auch auf eine Interessenvertretung auf der betrieblichen Ebene verzichten.

⁴⁴ Im Jahr 2000 waren 58 % aller bremischen Betriebe nicht tarifgebunden und hatten auch keinen Betriebsrat (Beschäftigtenanteil: 27 %). Weitere 30 % waren tarifgebunden, hatten aber keinen Betriebsrat (15 %), 5 % hatten einen Betriebsrat, waren aber nicht tarifgebunden (7 %). Die übrigen 7 % der Betriebe hatten einen Tarifvertrag und auch einen Betriebsrat (51 %). Der Anteil von Betrieben in der „Kernzone“ (Tarifvertrag und Betriebsrat) ist im Zeitverlauf somit relativ stabil geblieben. In den Betrieben der „Kernzone“ sind heute jedoch weit weniger Arbeitnehmer beschäftigt als noch im Jahr 2000. Der Anteil von Beschäftigten, der auf Betriebe ohne Tarifvertrag und ohne Betriebsrat entfällt, ist demgegenüber deutlich gewachsen.

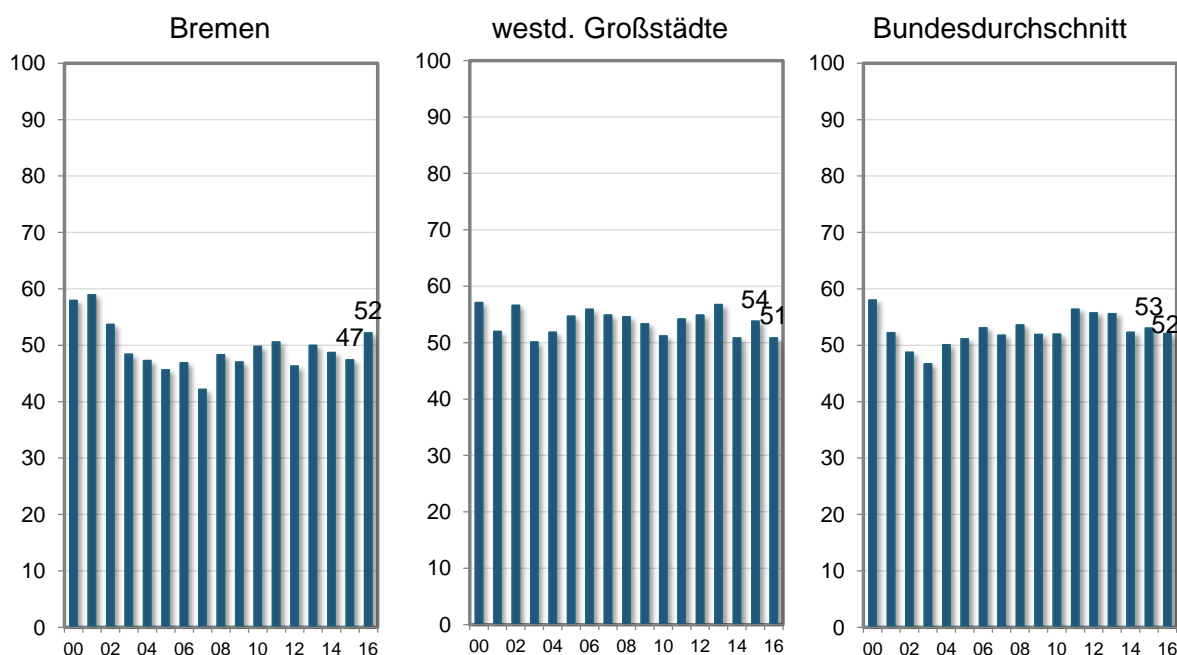
9 INVESTITIONEN UND UMSÄTZE

Investitionen und Umsätze 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 Befragung zu den Investitionsaktivitäten der Betriebe dargestellt, um anschließend auf die Auftrags- und Ertragslage einzugehen.

9.1 INVESTITIONEN

Im hier betrachteten, zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung abgeschlossenen Geschäftsjahr hat etwas mehr als die Hälfte aller bremischen Betriebe Investitionen getätigt. Der Anteil investierender Betriebe ist damit wieder gestiegen (vgl. Abbildung 31).

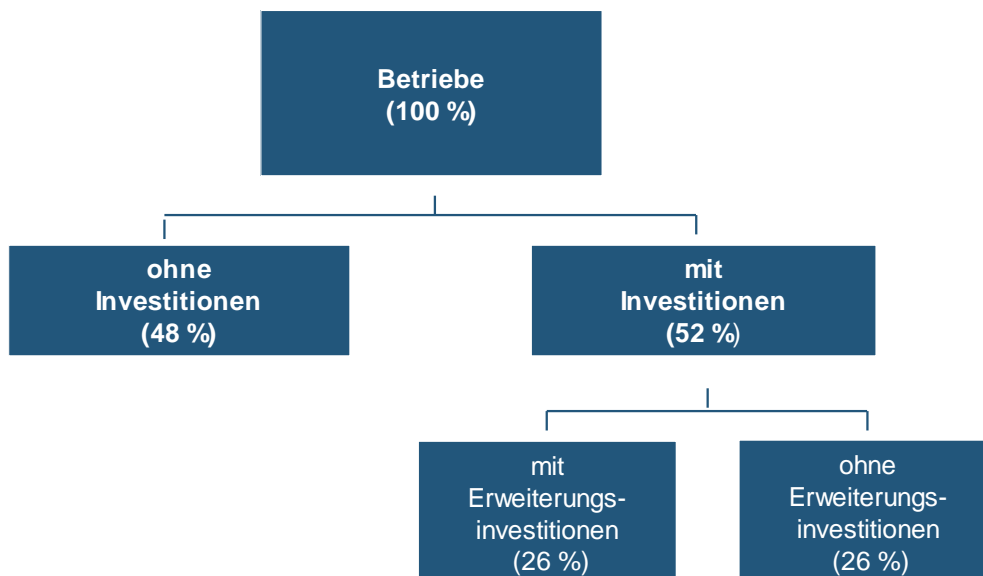
Abbildung 31: Betriebe mit Investitionen in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2001 bis 2017.

Mit der erfolgten Steigerung hat Bremen zum Bundesdurchschnitt aufgeschlossen.⁴⁵ Pro Beschäftigten wurden durchschnittlich 8 Tsd. Euro je Vollzeitäquivalent investiert. Die Investitionsintensität der bremischen Wirtschaft lag damit über dem Niveau des vorangegangenen Geschäftsjahres (Vorjahr: 6 Tsd. Euro). Im Durchschnitt westdeutscher Großstädte und im Bundesdurchschnitt wurden 8 bzw. 9 Tsd. Euro je Vollzeitäquivalent investiert (Vorjahr: 8 bzw. 7 Tsd. Euro). Bei der Hälfte der Betriebe mit Investitionen dienten die Aufwendungen auch oder ausschließlich der Erweiterung von bestehenden Maschinen und Anlagen (Erweiterungsinvestitionen). Bezogen auf alle Betriebe entspricht dies einem Anteil in Höhe von 26 % (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32: Betriebe mit und ohne Investitionen



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

Insgesamt entfiel knapp ein Drittel der gesamten Investitionsaufwendungen auf solche Erweiterungsinvestitionen. Bei der anderen Hälfte der investierenden Betriebe dienten die Investitionen ausschließlich dazu, verschlissene Maschinen, Anlagen oder Bauten zu ersetzen und damit in erster Linie der Aufrechterhaltung der

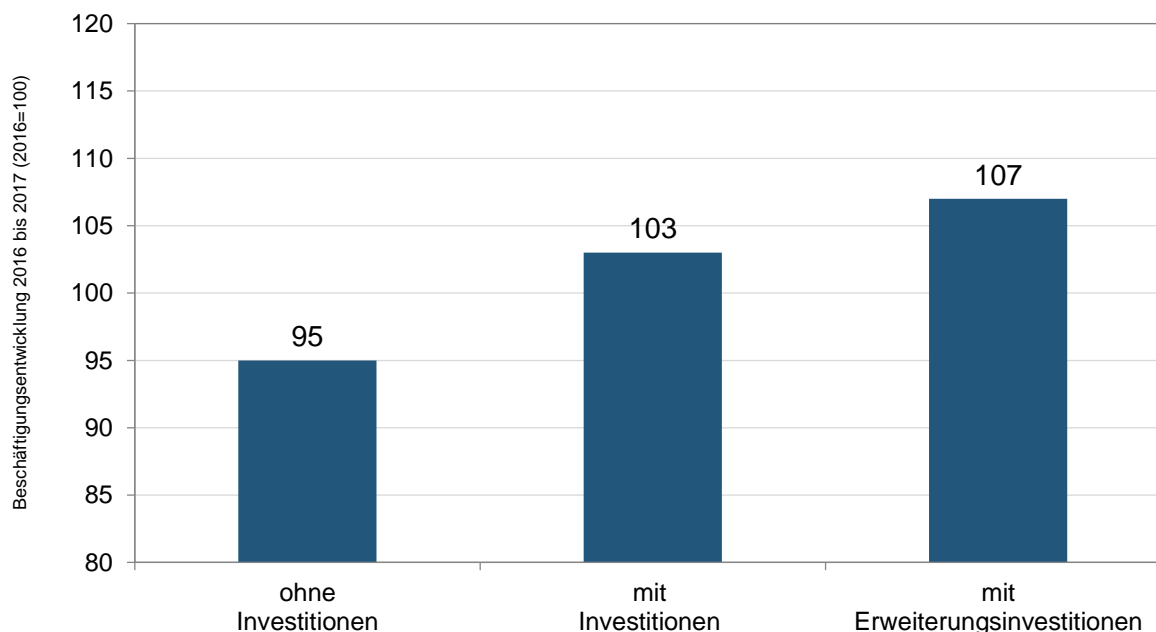
⁴⁵ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu getätigten Investitionen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2017 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2016.

betrieblichen Leistungsfähigkeit (Ersatzinvestitionen).

In den einzelnen Branchen der bremischen Wirtschaft fielen die Anteile investierender Betriebe unterschiedlich hoch aus. Im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und in der Logistik investierten jeweils mehr als zwei Drittel der Betriebe (67 bis 69 %). Im Handel und im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen traf dies nur für 45 bzw. 40 % der Betriebe zu. In den Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen, der zahlenmäßig größten Branche in Bremen (Anteil an allen Betrieben: 28 %), investierten 54 % aller Betriebe. Bei der Mehrheit der investierenden Betriebe in den Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen dienten die Investitionen dazu, bestehende Anlagen und Mittel zu ersetzen. Bei lediglich 46 % wurden auch oder ausschließlich Erweiterungsinvestitionen getätigt. Im Verarbeitenden Gewerbe investierten dagegen nicht nur überdurchschnittlich viele Betriebe, hier wurden mittels der getätigten Investitionen auch überdurchschnittlich häufig in neue Maschinen, Anlagen und Produktionsmittel investiert (54 %).

Branchenunterschiede bestehen auch hinsichtlich des Umfangs der getätigten Investitionen. Im Verarbeitenden Gewerbe und in der Logistik wurden mit 14 bzw. 11 Tsd. Euro je Vollzeitäquivalent mehr Mittel investiert als im Durchschnitt der bremischen Wirtschaft. Im Handel und im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen wurden mit deutlich weniger investiert. Mit jeweils 4 Tsd. Euro je Vollzeitäquivalent waren die getätigten Investitionen nur halb so hoch wie im bremischen Durchschnitt (8 Tsd. Euro je Vollzeitäquivalent).

Die Anschaffung zusätzlicher Maschinen und Anlagen geht oftmals mit einer Erweiterung der Personalkapazitäten einher. Daher schaffen Erweiterungsinvestitionen in der Regel auch zusätzliche Arbeitsplätze. In den Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen ist die Zahl der Beschäftigten zwischen dem 30.6.2016 und 30.6.2017 um rund 7 % gestiegen. In Betrieben die lediglich in den Erhalt ihres Kapitalstocks investiert hatten, war der Zuwachs nur rund halb so groß. Bei Betrieben, die im betrachteten Geschäftsjahr nicht investiert hatten, ging die Zahl der Beschäftigten um 5 % zurück (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Beschäftigungsentwicklung in Betrieben mit und ohne Investitionen

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017. Teilgesamtheit: Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen als Umsatz definieren.

Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen konnten nicht nur auf eine besonders positive Beschäftigungsentwicklung zurückblicken, sondern rechneten auch häufiger mit weiteren Beschäftigungszuwächsen (33 %). Im Durchschnitt der bremischen Wirtschaft gingen lediglich 21 % der Betriebe davon aus, in den kommenden Monaten weitere Beschäftigung aufzubauen (vgl. Tabelle 45).

Tabelle 45: Beschäftigungserwartungen in Betrieben mit und ohne Investitionen

Betriebe...	steigend	gleich bleibend	fallend	kann man noch nicht sagen
	%			
ohne Investitionen	15	71	7	7
mit Investitionen	27	67	2	4
mit Erweiterungsinvestitionen	33	63	1	3
Insgesamt	21	70	4	5

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

Von denjenigen Betrieben mit Investitionen, die ausschließlich in den Ersatz ihres Kapitalstocks investierten, gab mehr als jeder vierte an, die Zahl der Beschäftigten steigern zu wollen. Bei Betrieben ohne Investitionen war der entsprechende Anteil deutlich kleiner. Die Ergebnisse der Befragung belegen, dass Betriebe mit (Erweiterungs-)investitionen eine überdurchschnittlich positive Beschäftigungsentwicklung aufweisen. Investitionstätigkeiten zeugen somit nicht nur vom Leistungsvermögen der Betriebe, sondern haben damit auch Effekte auf die Nachfrage nach Arbeitskräften und die regionalen Beschäftigungsmöglichkeiten.

9.2 UMSÄTZE

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 etwa jeder sechste bremische Betrieb in den Export eingebunden (15 %). Im Bundesdurchschnitt ist der Anteil von exportierenden Betrieben um rund zwei Prozentpunkte niedriger als in Bremen. Bei Betrachtung der Exportquote fallen die Unterschiede noch größer aus: Im Bundesdurchschnitt wurde rund ein Fünftel (21 %), in Bremen dagegen rund ein Viertel 26 % der im zurückliegenden Geschäftsjahr erzeugten Produkte und Dienstleistungen exportiert. 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 mit 50 % fast doppelt so hoch wie im Durchschnitt der bremischen Wirtschaft. Mehr als ein Drittel der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes erwirtschaftete Umsätze mit ausländischen Geschäftskunden. Insgesamt entfiel mehr als die Hälfte der Exporte der bremischen Wirtschaft auf das Konto des Verarbeitenden Gewerbes (58 %).

In die internationalen Absatzbeziehungen waren erwartungsgemäß vor allem größere Betriebe eingebunden. Mehr als ein Drittel der bremischen Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten erwirtschaftete im betrachteten Geschäftsjahr einen Teil des

Umsatzes im Ausland. Der Anteil exportierender Betriebe in dieser Größenklasse war damit rund dreimal so hoch wie bei Kleinstbetrieben, d. h. Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten (vgl. Tabelle 46).

Tabelle 46: Exportbeteiligung und Exportquote nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Export	Exportquote
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	12	11
10 bis 49 Beschäftigte	17	19
50 bis 249 Beschäftigte	25	13
ab 250 Beschäftigte	37	41
Insgesamt	15	26

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017.

Unterschiedlich fallen auch die Exportquoten aus: Mehr als 40 % der von den bremischen Großbetrieben erstellten Güter gingen ins Ausland. Bei der zahlenmäßig großen Gruppe der Kleinstbetriebe betrug der Exportanteil dagegen nur etwas mehr als 10 %. Dementsprechend entfielen fast zwei Drittel des Gesamtexportes auf Großbetriebe und nur 5 % auf Kleinstbetriebe.

Den hochgerechneten Angaben der befragten Betriebe zufolge entsprach die Summe der erwirtschafteten Güter und Dienstleistungen annähernd dem Niveau des vorangegangenen Geschäftsjahres. Mit durchschnittlich rund 230 Tsd. Euro pro (Vollzeit-)Beschäftigten entsprachen die zuletzt erzielten Umsätze der bremischen Wirtschaft dem Niveau des vorangegangenen Geschäftsjahres.⁴⁶ Die Umsatzproduktivität der bremischen Betriebe war damit höher als im Bundesdurchschnitt (rund 200 Tsd.

⁴⁶ 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 2017 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2016. In den Angaben zu Umsätzen sind auch die Vorleistungen enthalten. 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.

Euro/Vollzeitbeschäftigten), entsprach aber nahezu exakt dem Durchschnitt westdeutscher Großstädte.

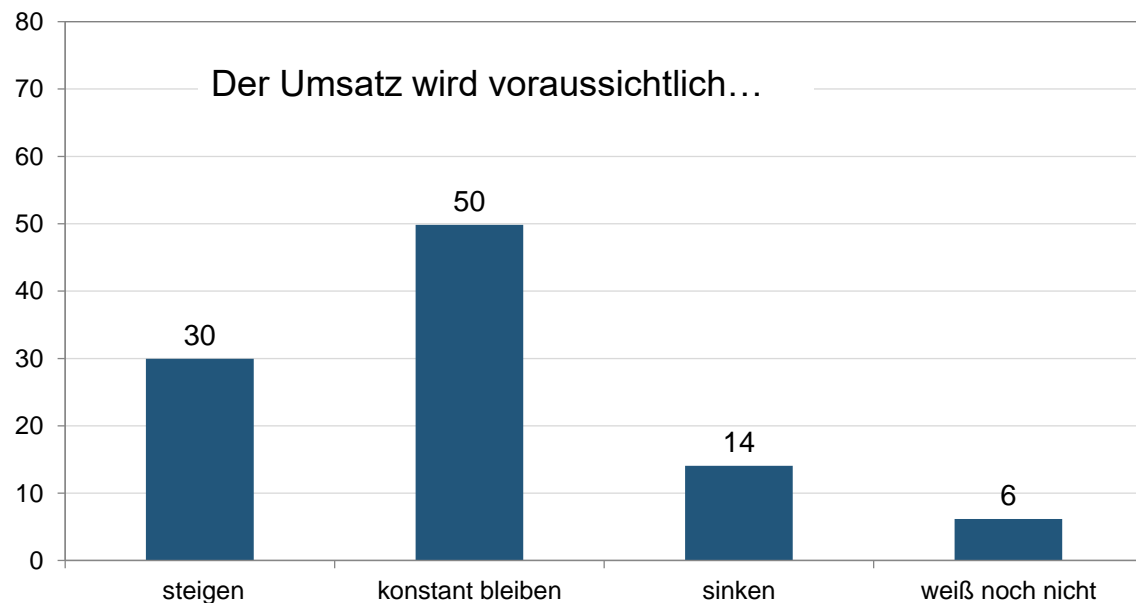
Auslastung und Prognosen

Ein hoher Auslastungsgrad deutet zum einen auf eine positive wirtschaftliche Lage hin, bedeutet aber auch eine eingeschränkte Reaktionsfähigkeit der Betriebe, beispielsweise auf kurzfristig auftretende, zusätzliche Nachfrage, und gilt daher als Indikator für drohende Angebotsengpässe und Lieferprobleme. Zur Beurteilung des Auslastungsgrades wurden die Betriebe daher gefragt, ob mit den vorhandenen Kapazitäten ein höherer Umsatz hätte erzielt werden können, wenn die entsprechende Nachfrage existiert hätte. Dabei wird unterschieden nach der Auslastung des Sachkapitals und des Personals, jeweils bezogen auf das Vorjahr.

Den Ergebnissen der aktuellen Befragung zufolge waren 43 % der bremischen Betriebe ausgelastet (westdeutsche Großstädte: 45 %, Bundesdurchschnitt: 47 %). Diese Betriebe operierten somit an ihrer Kapazitätsgrenze. Einen zusätzlichen Umsatz hätten diese Betriebe nur mit zusätzlichem Personal oder zusätzlichen Produktionsmitteln erzielen können, wobei der Faktor Personal bedeutsamer war als Maschinen und Anlagen. Rund drei Viertel der ausgelasteten Betriebe hätten zusätzliche Aufträge nur mit zusätzlichem Personal bearbeiten können. Dies ist rund ein Drittel aller bremischen Betriebe. Weitere knapp 10 % hätten sowohl zusätzliches Personal als auch zusätzliche Maschinen und Anlagen benötigt. Die übrigen 57 % der bremischen Betriebe hatten demgegenüber nicht genügend Aufträge und konnten daher die vorhandenen Kapazitäten nicht auslasten. In diesen Betrieben hätte mit dem vorhandenen Personal und den vorhandenen Anlagen noch mehr Umsatz erzielt werden können. In den Vergleichsregionen waren die Anteile solcher Betriebe etwas niedriger als in Bremen (westdeutsche Großstädte: 55 %, Bundesdurchschnitt: 53 %). Innerhalb der bremischen Wirtschaft bestanden erhebliche Unterschiede. Vor allem Betriebe der Bauwirtschaft operierten überwiegend an der Kapazitätsgrenze. Die Betriebsgröße spielte ebenfalls eine bedeutende Rolle: Großbetriebe waren deutlich häufiger ausgelastet als kleinere Betriebe. So operierten 61 % der Großbetriebe an ihrer Kapazitätsgrenze, aber nur 41 % der Kleinstbetriebe.

Für das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2017 noch nicht vollständig abgeschlossene Geschäftsjahr rechnete fast jeder dritte bremische Betrieb damit, dass die erzielten Umsätze höher ausfallen werden als im zurückliegenden Geschäftsjahr. Die Zahl der Betriebe mit erwarteten Zuwächsen war damit rund doppelt so hoch wie die Zahl jener mit erwarteten Umsatzrückgängen (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Umsatzerwartungen der Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017. Teilgesamtheit: Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen als Umsatz definieren.

In den Vergleichsregionen fielen die Umsatzprognosen für das betrachtete Geschäftsjahr ähnlich positiv aus wie in Bremen. Die Umsatzentwicklung hat sich damit bundesweit verbessert.

Betriebe, die für das folgende Geschäftsjahr steigende Umsätze erwarteten, gingen überdurchschnittlich häufig auch von einer positiven Beschäftigungsentwicklung aus. So hatten fast 40 % der betreffenden Betriebe mit einer positiven Umsatzprognose die Absicht, in den kommenden Monaten zusätzliche Arbeitskräfte einzustellen. Dieser Anteil war damit fast doppelt so hoch wie im Durchschnitt der bremischen Wirtschaft. Diejenigen Betriebe, die mit rückläufigen Umsätzen rechneten, gingen mehrheitlich davon aus, die Zahl ihrer Beschäftigten halten zu können (70 %). Jeder zehnte dieser Betriebe wollte demgegenüber Arbeitsplätze abbauen (vgl. Tabelle 47).

Tabelle 47: Beschäftigungs- und Umsatzerwartungen

Betriebe mit...	erwartetem Beschäftigungsaufbau	erwarteter Beschäftigungskonstanz	erwartetem Beschäftigungsabbau	kann man noch nicht sagen
	%			
erwarteter Umsatzsteigerung	39	57	1	3
erwarteter Umsatzkonstanz	15	80	2	3
erwartetem Umsatzrückgang	15	70	10	5
weiß noch nicht/keine Angabe	6	39	23	32
Insgesamt	21	70	4	5

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2017. Teilgesamtheit: Betriebe mit Umsatz.

Fazit: Im zurückliegenden Geschäftsjahr hat die bremische Wirtschaft ihre Investitionsaktivitäten ausgeweitet; der Anteil investierender Betriebe ist wieder gestiegen. Bei annähernd stabiler Umsatzentwicklung wurde ein nennenswerter Teil der erwirtschafteten Güter und Dienstleistungen auf internationalen Märkten abgesetzt. Für das nachfolgende Geschäftsjahr erwarteten zahlreiche Betriebe eine Steigerung ihrer Umsätze. Betriebe mit positiver Investitions- und Umsatzentwicklung weisen eine überdurchschnittlich positive Beschäftigungsentwicklung auf. Die zuletzt positive Entwicklung wesentlicher wirtschaftlicher Kennziffern führte zu einer weiteren Steigerung der Beschäftigungszahlen in Bremen. Die überwiegend optimistischen Geschäftserwartungen lassen auch für das Folgejahr eine Fortsetzung der positiven Beschäftigungsentwicklung erwarten.

GLOSSAR

Arbeit 4.0

Mit „Arbeit 4.0“ werden die Veränderungsprozesse der Arbeitswelt im digitalen Zeitalter, der sogenannten vierten Revolution, zusammenfassend umschrieben. Der Begriff umfasst Veränderungen in der Art und Weise der Erstellung von Gütern und Leistungen, wobei prägende Merkmale insbesondere die Vernetzung, Orts- und Zeitunabhängigkeit der Prozesse sind. Der Begriff erfasst zugleich Veränderungen in den Arbeitsformen und Arbeitsverhältnissen (Stichwort: Flexibilisierung).

Ausbildungsbetrieb

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

Auszubildende

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

Beschäftigte

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

Beschäftigte werden also auch Beamte, tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst.

Betriebe

Im vorliegenden Bericht werden ausnahmslos „Betriebe“ betrachtet. Unter „Betrieb“ wird eine regional und wirtschaftlich abgegrenzte Einheit verstanden, in der mindestens ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter tätig ist – entsprechend den Meldungen der Arbeitgeber. Diese erstatten für ihre sozialversicherungspflichtig (und geringfügig Beschäftigten) Meldungen zur Sozialversicherung. Die rechtliche Grundlage hierfür ist § 28a Sozialgesetzbuch IV (SGB IV). Damit Betriebe an dem automatisierten Meldeverfahren zur Sozialversicherung teilnehmen können, benötigen sie eine Betriebsnummer. Diese wird durch den Betriebsnummernservice der Bundesagentur für Arbeit vergeben und ist das Kriterium für die Abgrenzung eines Betriebes im Sinne des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung.

Dienstleistungen

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

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

Digitalisierung

Digitalisierung wird in ihrer rein technischen Form als Überführung von Informationen aus dem analogen in ein digitales Format verstanden. Mit dem Voranschreiten des

Digitalisierungsprozesses wird zunehmend anerkannt, dass dieser neben einer technischen Komponente zugleich eine soziale Dimension aufweist, denn der Einsatz digitaler Technologien verändert auch die Art und Weise des Arbeitens, der Belastungen und des Zusammenwirkens der Beschäftigten. Vor diesem Hintergrund wird zunehmend diskutiert, wie der digitale Wandel aktiv gestaltet werden kann.

Fachkräfte

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

Industrie 4.0

Der inzwischen weit verbreitete Begriff unterstellt, dass es historisch vier Formen industrieller Revolutionen gibt: Als erste industrielle Revolution gilt die Mechanisierung mittels Wasser- und Dampfkraft. Als zweite industrielle Revolution wird der Übergang zur Massenfertigung betrachtet, der durch die Nutzung der Elektroenergie und den Einsatz des Fließbandes ermöglicht wurde. Die dritte industrielle Revolution ist durch den Einsatz von Elektronik und Informationstechnik gekennzeichnet und hat zur Automatisierung der Produktion geführt. Von Industrie 4.0 wird gesprochen, da mit der Digitalisierung neue Formen der Vernetzung ermöglicht werden, die insbesondere ein orts- und zeitunabhängiges Kommunizieren gestatten.

Königsteiner Schlüssel

Der Königsteiner Schlüssel bestimmt die quotengerechte Verteilung von Lasten zwischen den Bundesländern, u.a. auch die Erstverteilung von Asylsuchenden. Für seine Berechnung werden das Steueraufkommen und die Bevölkerungszahl der Bundesländer herangezogen.

Schutzformen für geflüchtete Personen

Rechtlich bestehen in Deutschland vier Schutzformen für geflüchtete Personen. Dies sind die Asylberechtigung lt. §16a GG, der Flüchtlingsschutz lt. §3 AsylG, die Gewährung subsidiären Schutzes lt. §4 AsylG sowie das nationale Abschiebungsverbot lt. §60 Abs. 5 und 7 AufenthG. Die ersten drei genannten Schutzformen beinhalten einen unbeschränkten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt.

Teilzeitbeschäftigte

Als Teilzeitbeschäftigte gelten im vorliegenden Bericht alle Arbeitnehmer, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers im befragten Betrieb. Beträgt die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit in einem Betrieb bspw. 40 Stunden, dann gelten alle Beschäftigten dieses Betriebes mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von weniger als 40 Stunden als Teilzeitbeschäftigte.

Weiterbildung

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

Impressum

Herausgeber: Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen der Freien Hansestadt Bremen

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

Datenerhebung: Kantar Public Deutschland GmbH

Redaktionsschluss: 27.08.2018