



Europäische Union  
Investition in Bremens Zukunft  
Europäischer Sozialfonds  
im Land Bremen

Die Senatorin für Wirtschaft,  
Arbeit und Europa



Freie  
Hansestadt  
Bremen

# IAB-Betriebspanel B r e m e n

---

Ergebnisse der Befragung 2018

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



## INHALTSVERZEICHNIS

<b>IN ALLER KÜRZE</b> .....	<b>5</b>
<b>1 EINFÜHRUNG</b> .....	<b>10</b>
<b>2 DATENBASIS</b> .....	<b>12</b>
<b>3 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG</b> .....	<b>18</b>
3.1 Beschäftigung.....	18
3.2 Einstellungen und Abgänge .....	19
3.3 Beschäftigungsaussichten.....	29
<b>4 BEFRISTUNGEN</b> .....	<b>33</b>
4.1 Betriebe mit befristet Beschäftigten .....	33
4.2 Befristungsarten und Befristungsmotive .....	36
4.3 Befristete Einstellungen.....	42
<b>5 FACHKRÄFTEBEDARF</b> .....	<b>48</b>
5.1 Entwicklung der Nachfrage .....	48
5.2 Deckung der Fachkräftenachfrage .....	54
5.3 Erwartete Personalprobleme .....	57
<b>6 BETRIEBLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG</b> .....	<b>63</b>
6.1 Ausbildung .....	63
6.2 Weiterbildung .....	72
<b>7 BESCHÄFTIGUNG VON GEFLÜCHTETEN</b> .....	<b>80</b>
<b>8 FRAUEN UND MÄNNER</b> .....	<b>89</b>
8.1 Beschäftigungsmerkmale von Frauen und Männern .....	89
8.2 Frauen und Männer in Führungspositionen.....	92
<b>9 TARIFBINDUNG UND BETRIEBLICHE INTERESSENVERTRETUNG</b> .....	<b>102</b>
9.1 Tarifbindung .....	102
9.2 Betriebliche Interessenvertretung.....	110
<b>10 MOBILES ARBEITEN</b> .....	<b>115</b>
<b>11 INVESTITIONEN UND UMSÄTZE</b> .....	<b>124</b>
11.1 Investitionen .....	124
11.2 Umsätze .....	128
<b>GLOSSAR</b> .....	<b>133</b>

**TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS**

Tabelle 1:	Struktur der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen .....	15
Tabelle 2:	Struktur der Personalbewegungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	21
Tabelle 3:	Struktur der Personalbewegungen nach Branchen .....	22
Tabelle 4:	Struktur der Personalbewegungen nach Betriebsgrößenklassen .....	23
Tabelle 5:	Betriebe mit Einstellungen und durchschnittliche Zahl der eingestellten Arbeitskräfte nach Betriebsgrößenklassen .....	24
Tabelle 6:	Verteilung der Einstellungen und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen .....	24
Tabelle 7:	Personalabgangsgründe nach Betriebsgrößenklassen .....	28
Tabelle 8:	Personalabgangsgründe nach ausgewählten Branchen .....	29
Tabelle 9:	Beschäftigungserwartungen nach Branchen .....	31
Tabelle 10:	Beschäftigungserwartungen nach Betriebsgrößenklassen .....	32
Tabelle 11:	Befristete Beschäftigung nach Branchen .....	34
Tabelle 12:	Befristete Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen .....	35
Tabelle 13:	Befristungsarten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	37
Tabelle 14:	Befristungsarten nach Betriebsgrößenklassen .....	38
Tabelle 15:	Betriebliche Gründe für Befristungen nach Betriebsgrößenklassen (wichtigster Grund) .....	41
Tabelle 16:	Personaleinstellungen und Befristungen nach Branchen .....	44
Tabelle 17:	Personaleinstellungen und Befristungen nach Betriebsgrößenklassen ...	45
Tabelle 18:	Verbleib der befristet Beschäftigten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	47
Tabelle 19:	Erwartete Personalproblem nach Branchen .....	60
Tabelle 20:	Erwartete Personalprobleme nach Betriebsgrößenklassen .....	61
Tabelle 21:	Betriebe mit und ohne Ausbildungsberechtigung nach Branchen .....	63
Tabelle 22:	Ausbildungsberechtigung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen .....	64
Tabelle 23:	Ausbildungsvoraussetzungen und Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen .....	67
Tabelle 24:	Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen nach Betriebsgrößenklassen .....	71
Tabelle 25:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen .....	74
Tabelle 26:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen .....	75
Tabelle 27:	Weiterbildung verschiedener Beschäftigtengruppen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	77
Tabelle 28:	Bewertung der Erfahrungen mit der Beschäftigung von Geflüchteten nach Betriebsgrößenklassen .....	86
Tabelle 29:	Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern nach Branchen .....	89
Tabelle 30:	Verteilung von Frauen und Männern nach Branchen .....	90
Tabelle 31:	Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen .....	91
Tabelle 32:	Verteilung von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen .....	92
Tabelle 33:	Anzahl der Führungskräfte auf der obersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen .....	93
Tabelle 34:	Anteil von Frauen und Männern an den Führungspositionen auf der obersten Führungsebene nach Branchen .....	98
Tabelle 35:	Anteil von Frauen an den Beschäftigten in frauen- und männergeführten Betrieben .....	99

Tabelle 36:	Anteil von Frauen an den Führungspositionen auf der zweiten Führungsebene nach Branchen.....	99
Tabelle 37:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen.....	105
Tabelle 38:	Betriebe mit Tarifierung und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifierung nach Betriebsgrößenklassen.....	107
Tabelle 39:	Betriebe und Beschäftigte mit Betriebsrat in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	112
Tabelle 40:	Betriebe und Beschäftigte mit mobiler Arbeit nach Branchen.....	117
Tabelle 41:	Betriebe und Beschäftigte mit mobiler Arbeit nach Betriebsgrößenklassen .....	118
Tabelle 42:	Gründe der Betriebe für mobiles Arbeiten nach Betriebsgrößenklassen (wichtigster Grund) .....	121
Tabelle 43:	Betriebe mit Investitionen nach Branchen.....	126
Tabelle 44:	Beschäftigungserwartungen in Betrieben mit und ohne Investitionen ...	128
Tabelle 45:	Beschäftigungs- und Umsatzerwartungen .....	130
Abbildung 1:	Verteilung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt..	14
Abbildung 2:	Entwicklung der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bremen und im Bundesdurchschnitt .....	18
Abbildung 3:	Beschäftigungsentwicklung der Betriebe zwischen 2017 und 2018 .....	19
Abbildung 4:	Betriebe mit Personaleinstellungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	20
Abbildung 5:	Personaleinstellungen und Grad der Bedarfsdeckung .....	21
Abbildung 6:	Entwicklung von Einstellungs- und Abgangsrate sowie Labour-Turnover-Rate.....	25
Abbildung 7:	Personalabgänge nach ausgewählten Gründen des Ausscheidens.....	27
Abbildung 8:	Beschäftigungsaussichten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	30
Abbildung 9:	Betriebe mit befristet beschäftigten Mitarbeitern in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	33
Abbildung 10:	Verteilung der Beschäftigten insgesamt und der befristet Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen .....	35
Abbildung 11:	Entwicklung befristeter Beschäftigungsverhältnisse nach Art der Befristung .....	38
Abbildung 12:	Betriebliche Gründe für Befristungen (wichtigster Grund) .....	40
Abbildung 13:	Entwicklung befristeter Personaleinstellungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	42
Abbildung 14:	Personaleinstellungen und Befristungen.....	43
Abbildung 15:	Befristete Personaleinstellungen nach Betriebsgrößenklassen.....	46
Abbildung 16:	Struktur der Beschäftigten nach Tätigkeitsanforderungen in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	48
Abbildung 17:	Tätigkeitsstruktur der Beschäftigten nach Branchen .....	50
Abbildung 18:	Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	51
Abbildung 19:	Verteilung des Fachkräftebedarfs nach Branchen .....	53
Abbildung 20:	Entwicklung der Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	55
Abbildung 21:	Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen nach Betriebsgrößenklassen .....	57
Abbildung 22:	Erwartete Personalprobleme in den nächsten zwei Jahren.....	58

Abbildung 23: Erwartung von Fachkräfteproblemen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	59
Abbildung 24: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	66
Abbildung 25: Entwicklung des Erfolgs bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	70
Abbildung 26: Betriebe und Beschäftigte mit Weiterbildung in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	73
Abbildung 27: Betriebe mit Beschäftigung von Geflüchteten nach Betriebsgrößenklassen .....	82
Abbildung 28: Verteilung der Betriebe mit Beschäftigung von Geflüchteten nach Betriebsgrößenklassen .....	83
Abbildung 29: Wichtigste Gründe für das Ausscheiden Geflüchteter aus Betrieben .....	84
Abbildung 30: Bewertung der Erfahrungen mit der Beschäftigung von Geflüchteten in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	86
Abbildung 31: Betriebe mit Frauen auf der obersten Führungsebene .....	94
Abbildung 32: Frauen auf der obersten Führungsebene in Betrieben .....	95
Abbildung 33: Frauenanteil auf der obersten Führungsebene und an den Beschäftigten .....	97
Abbildung 34: Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	103
Abbildung 35: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen .....	104
Abbildung 36: Tarifbindung und Tarifierorientierung von Betrieben und Beschäftigten .....	106
Abbildung 37: Verteilung der Betriebe und Beschäftigten nach dem Gründungsjahr .....	108
Abbildung 38: Tarifbindung nach dem Gründungsjahr .....	108
Abbildung 39: Entwicklung der Tarifbindung auf der Einzelbetriebsebene zwischen 2010 und 2018 .....	110
Abbildung 40: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebsrat .....	111
Abbildung 41: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebsrat nach Betriebsgrößenklassen .....	112
Abbildung 42: Betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung .....	113
Abbildung 43: Betriebe und Beschäftigte mit mobiler Arbeit in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	115
Abbildung 44: Beschäftigte mit mobiler Arbeit in Betrieben mit entsprechenden Möglichkeiten .....	116
Abbildung 45: Tätigkeitsstruktur und mobiles Arbeiten .....	119
Abbildung 46: Gründe der Betriebe für mobiles Arbeiten (wichtigster Grund) .....	120
Abbildung 47: Betriebe mit mobiler Arbeit und Schutzregelungen nach Betriebsgrößenklassen .....	122
Abbildung 48: Betriebe mit Investitionen in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	124
Abbildung 49: Betriebe mit und ohne Investitionen .....	125
Abbildung 50: Beschäftigungsentwicklung in Betrieben mit und ohne Investitionen .....	127
Abbildung 51: Umsatzerwartungen der Betriebe .....	129
Abbildung 52: Auslastung der Kapazitäten .....	131

## 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 2018 fand diese Befragung zum 23. Mal statt. Für Auswertungen liegen Befragungsdaten von insgesamt rund 15,3 Tsd. Betrieben vor, darunter mehr als 800 aus Bremen.<sup>1</sup>

### **Beschäftigung zum neunten Mal in Folge gestiegen; Wachstum fiel aber schwächer aus als in anderen Regionen**

In Bremen hat sich das Beschäftigungswachstum auch im letzten Jahr fortgesetzt. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist zum neunten Mal in Folge gestiegen. Mit einem Plus von 1,5 % fiel die jüngste Steigerung in Bremen allerdings nicht nur geringer aus als im vorangegangenen Berichtsjahr, sondern lag auch unter dem Bundesdurchschnitt (+2,2 %).

### **Wirtschaft rechnet mit weiterem Beschäftigungswachstum; Zuwachs fällt möglicherweise aber kleiner aus als in den Vorjahren**

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 zwar – genau wie im Jahr zuvor – rund fünfmal so hoch wie jener von Betrieben, die mit Personalabbau rechneten. Der Anteil von Betrieben mit erwartetem Wachstum ist jedoch im Gegensatz zu früheren Jahren nicht gestiegen, was auf eine weitere Verringerung der zu erwartenden Beschäftigungszuwächse hindeutet.

### **Dynamik auf dem bremischen Arbeitsmarkt hat sich abgeschwächt; weniger Personalbewegungen als im Vorjahr**

Die Beschäftigungsdynamik hat sich abgeschwächt: Im letzten Jahr wurden weniger Einstellungen vorgenommen als im Vorjahr. Die Zahl der Personalabgänge hat sich ebenfalls verringert. Mit dem zuletzt vergleichsweise geringen Beschäftigungswachstum ging somit auch ein geringerer „Personalaustausch“ einher.

### **Befristungen erfolgen mehrheitlich ohne Sachgrund; Befristungen vorrangig als „verlängerte Probezeit“ genutzt**

In fast jedem fünften bremischen Betrieb gab es zum Stichtag der Befragung mindestens einen befristet beschäftigten Arbeitnehmer (westdeutsche Großstädte: 18 %, Bundesdurchschnitt: 17 %). Insgesamt arbeiten 10 % der bremischen Beschäftigten auf einer befristeten Stelle. In mehr als der Hälfte der Fälle handelt es sich um eine Befristung ohne Sachgrund (59 %). In Bremen war der Anteil von sachgrundlos befristet Beschäftigten damit etwas höher als im Bundesdurchschnitt: 58 %), aber geringer als im Durchschnitt westdeutscher Großstädte (64 %).

---

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

Das wichtigste Motiv für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge ist die damit verbundene Möglichkeit, die Eignung der neu eingestellten Beschäftigten besser beurteilen zu können. Mit 38 % wurde dieser Grund von den befragten Betrieben am häufigsten genannt. In anderen Regionen war dies ebenfalls der wichtigste Grund (westdeutsche Großstädte: 36 %, Bundesdurchschnitt: 36 %).

### **Anteil befristeter Neueinstellungen weiter gestiegen, aber auch mehr Übernahmen aus befristeter Beschäftigung**

Mit 44 % ist der Befristungsanteil bei Einstellungen nochmals gestiegen. Die Entwicklung in Bremen folgte damit dem bundesweiten Trend (westdeutsche Großstädte: 50 %, Bundesdurchschnitt: 45 %).

Wie bereits in den Vorjahren haben vor allem Großbetriebe intensiv von 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 2018 endete, wurden 38 % in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis im selben Betrieb übernommen, und damit erheblich mehr als Vorjahr. Der Anteil der Übernahmen war damit ähnlich hoch wie in anderen Regionen (westdeutsche Großstädte: 38 %, Bundesdurchschnitt: 42 %).

### **Bedarf der bremischen Wirtschaft an Fachkräften weiterhin hoch, aber keine Steigerung gegenüber Vorjahr**

Im ersten Halbjahr 2018 gab es in etwas mehr als jedem dritten Betrieb eine oder mehrere freie Stellen für Fachkräfte zu besetzen (38 %). Insgesamt wurden im betreffenden Zeitraum hochgerechnet ca. 33 bis 35 Tsd. Fachkräfte gesucht. Die Zahl der nachgefragten Fachkräfte lag damit erstmals seit fünf Jahren nicht über dem Vergleichswert des Vorjahres. Trotz der ausgebliebenen Steigerung war dies der zweithöchste Wert der letzten Jahre. Vor rund 10 Jahren wurden lediglich rund 18 Tsd. Fachkräfte von den bremischen Betrieben gesucht. Der Bedarf der bremischen Betriebe an Fachkräften hat sich damit innerhalb der letzten 10 Jahre fast verdoppelt.

### **Schwierigkeiten bei der Gewinnung von qualifiziertem Personal haben zugenommen; Anteil unbesetzter Stellen wächst**

In Bremen konnten 64 % aller im ersten Halbjahr 2018 zu besetzenden Stellen für Fachkräfte bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal desselben Jahres besetzt werden. Mehr als ein Drittel der angebotenen Stellen blieben dagegen unbesetzt (36 %). Der Anteil unbesetzter Stellen entsprach damit genau dem Durchschnitt der westdeutschen Großstädte. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Nichtbesetzungsquote in Bremen geringfügig um einen Prozentpunkt und damit auf einen neuen Höchstwert gestiegen. Noch nie waren so viele Stellen für Fachkräfte unbesetzt wie im letzten Jahr. Bundesweit ist die Zahl der unbesetzt gebliebenen Fachkräftestellen ebenfalls auf einen neuen Höchstwert gestiegen (39 %).

### **Immer mehr Betriebe rechnen mit Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften**

Jeder zweite Betrieb in Bremen erwartet, dass es in den kommenden zwei Jahren schwierig werden wird, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen (westdeutsche Großstädte: 42 %, Bundesdurchschnitt: 43 %). Die Zahl der Betriebe, die zukünftig mit Problemen bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs rechnen, ist im Vergleich zu den vorangegangenen Befragungen in allen Regionen signifikant gestiegen, wobei die Steigerung in Bremen besonders stark ausfiel. Dort hat sich der Anteil von Betrieben mit entsprechenden Erwartungen fast verdoppelt (2016: 28 %).

### **Mehrheit der Betriebe ausbildungsberechtigt; mehr als die Hälfte dieser Betriebe beteiligt sich an der Ausbildung**

In Bremen erfüllen 56 % der Betriebe die Voraussetzungen, um den Bedarf an Nachwuchsfachkräften durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu decken (westdeutsche Großstädte: 51 %, Bundesdurchschnitt: 54 %). Von diesen Betrieben beteiligten sich im letzten Jahr 58 % 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. Hochgerechnet auf alle Betriebe, sowohl Betriebe mit als auch solche ohne Ausbildungsberechtigung, entspricht dies einem Anteil von rund 32 % (westdeutsche Großstädte: 27 %, Bundesdurchschnitt: 29 %).

### **Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Auszubildenden haben zwar zugenommen, Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze aber nach wie vor kleiner als in anderen Regionen**

Für das Ausbildungsjahr 2017/2018 hatte fast jeder dritte ausbildungsberechtigte Betrieb in Bremen beabsichtigt, einen oder mehrere Ausbildungsplätze zu besetzen (westdeutsche Großstädte: 31 %, Bundesdurchschnitt: 33 %). In knapp einem Viertel der Betriebe mit einem Ausbildungsangebot konnte mindestens ein Ausbildungsplatz nicht besetzt werden. Der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen ist damit ebenso gestiegen wie der Anteil der unbesetzt gebliebenen Stellen. Mit 13 % blieben anteilig jedoch deutlich weniger Ausbildungsplätze unbesetzt als in anderen Regionen (westdeutsche Großstädte: 20 %, Bundesdurchschnitt: 24 %).

### **Weiterbildungsquote unter das Rekordniveau vom Vorjahr gefallen, aber nach wie vor mehr Beschäftigte weitergebildet als in anderen Regionen**

Im ersten Halbjahr 2018 haben deutlich mehr als die Hälfte der bremischen Betriebe ihren Beschäftigten durch eine Kostenübernahme oder eine Freistellung von der Arbeit die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme ermöglicht. Die Weiterbildungsquote, welche den Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten misst, lag mit 40 % lag deutlich unter dem Rekordwert des Vorjahres (50 %). Trotz des Rückgangs wurden in Bremen anteilig nach wie vor mehr Arbeitnehmer weitergebildet als in anderen Regionen, auch wenn sich der Abstand stark verringert hat (westdeutsche Großstädte: 37 %, Bundesdurchschnitt: 37 %).

### **Zahl der Betriebe mit Beschäftigung von Geflüchteten gestiegen; Erfahrungen überwiegend positiv**

Mittlerweile haben 12 % aller bremischen Betriebe Erfahrungen mit der Beschäftigung von Geflüchteten machen können – eine Verdoppelung gegenüber dem Vorjahr (2017: 6%). Im Durchschnitt westdeutscher Großstädte und im Bundesdurchschnitt waren die entsprechenden Anteile mit 10 bzw. 9 % etwas niedriger als in Bremen.

Die große Mehrheit der Betriebe mit Geflüchteten gab an, ihre Erfahrungen sprächen eher dafür, weitere Personen aus dieser Gruppe zu beschäftigen. Mit 62 % fiel der Anteil positiver Nennungen allerdings deutlich kleiner aus als in anderen Regionen (westdeutsche Großstädte: 72 %, Bundesdurchschnitt: 70 %).

### **Geschlechterstruktur der Führungskräfte spiegelt nicht die Verhältnisse am Arbeitsmarkt wider; Frauen auf den Chefetagen nach wie vor unterrepräsentiert**

In fast drei Viertel der bremischen Betriebe gibt es ausschließlich männliche Führungskräfte. Nur in gut einem Viertel gibt es mindestens eine Frau auf der obersten Leitungsebene (28 %). In anderen Regionen ist die Situation ähnlich wie in Bremen, allerdings gibt es etwas mehr Betriebe mit weiblichen Führungskräften (westdeutsche Großstädte: 33 %, Bundesdurchschnitt: 32 %).

Von allen Führungspositionen auf der ersten Führungsebene entfallen lediglich 22 % auf Frauen (westdeutsche Großstädte: 26 %, Bundesdurchschnitt: 26 %). Die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt – sie stellen 42 % aller Beschäftigten – spiegelt sich somit nicht in der Struktur des Führungspersonals wider.

### **Talfahrt bei der Tarifbindung setzt sich fort: Anteil tarifgebundener Betriebe weiter gesunken**

Mit 17 % ist der Anteil tarifgebundener Betriebe in Bremen um drei Prozentpunkte unter das Niveau des vorangegangenen Jahres gefallen (westdeutsche Großstädte: 24 %, Bundesdurchschnitt: 27 %). Trotz des geringeren Anteils von Betrieben mit Tarifbindung, ist der Anteil der in tarifgebundenen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer im letzten Jahr nicht weiter gesunken. Mit 55 % entsprach er exakt dem Vorjahreswert (westdeutsche Großstädte: 59 %, Bundesdurchschnitt: 54 %).

### **Mobiles Arbeiten in jedem dritten Betrieb möglich; Maßnahmen zum Schutz vor möglichen gesundheitlichen Risiken jedoch noch wenig verbreitet**

In rund jedem dritten bremischen Betrieb (32 %) besteht prinzipiell die Möglichkeit, mittels digitaler Endgeräte von unterwegs oder von zu Hause aus zu arbeiten (westdeutsche Großstädte: 32 %, Bundesdurchschnitt: 26 %). In Betrieben mit mobilem Arbeiten haben allerdings nicht alle Beschäftigten die Möglichkeiten mobil zu arbeiten. Insgesamt kann rund jeder fünfte hiervon tatsächlich Gebrauch machen. Das entspricht einem Anteil von 11 % aller Arbeitnehmer in Bremen.

Betriebliche Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten, wie z. B. Vereinbarungen, die garantieren, dass die gesetzlichen Ruhezeiten nicht durch arbeitsbezogene Unterbrechungen gestört werden (keine Anrufe oder E-Mails nach Feierabend bzw. an freien

Tagen oder Wochenenden) gibt es bislang in lediglich 15 % aller bremischen Betriebe mit mobilem Arbeiten (westdeutsche Großstädte: 19 %, Bundesdurchschnitt: 15 %).

**Betriebe haben pro Beschäftigten mehr investiert als in den Vorjahren; Investierende Betriebe mit überdurchschnittlich guter Beschäftigungsentwicklung**

Bei einem annähernd stabilen Anteil investierender Betriebe wurden mehr Mittel je Beschäftigten investiert als in den Vorjahren. Pro Beschäftigten wurden durchschnittlich 10 Tsd. Euro je Vollzeitäquivalent investiert (westdeutsche Großstädte: 9 Tsd. Euro je Vollzeitäquivalent, Bundesdurchschnitt: 9 Tsd. Euro je Vollzeitäquivalent).

In den Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen – insgesamt rund jeder vierte Betrieb in Bremen – ist die Zahl der Beschäftigten um rund 8 % gestiegen. In Betrieben die lediglich in den Erhalt ihres Kapitalstocks investiert hatten, war der Zuwachs mit rund 5 % deutlich kleiner. Bei Betrieben, die im betrachteten Geschäftsjahr nicht investiert hatten, ging die Zahl der Beschäftigten um 4 % zurück. Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen konnten nicht nur auf eine besonders positive Beschäftigungsentwicklung zurückblicken, sondern rechneten auch häufiger mit weiteren Beschäftigungszuwächsen.

# 1 EINFÜHRUNG

Mit dem vorliegenden Bericht „IAB-Betriebspanel Bremen 2018“ 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 jährlich erhobenen Angaben zum Umfang und zur Qualität von Beschäftigung (Kapitel 3 und 4), zur Entwicklung der betrieblichen Nachfrage nach Fachkräften sowie dem Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 5), ebenso wie die Befunde zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung (Kapitel 6), zur Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten (Kapitel 9) sowie zu Investitionen und Umsatz (Kapitel 11). Diese werden ergänzt um aktuelle Daten zur Beteiligung von Frauen an Führungspositionen, welche im zweijährigen Rhythmus erhoben werden (Kapitel 8). Darüber hinaus werden empirische Befunde zu Themen dargestellt, die nicht im Standardset des IAB-Betriebspanels enthalten sind. In der aktuellen Befragung gehört hierzu das Thema „Geflüchtete“. Bereits in den beiden vorangegangenen Befragungen wurde dieses Thema aufgrund der aktuellen politischen Relevanz behandelt. Hierdurch konnten erste Erkenntnisse zu den

einstellenden Betrieben als auch zur Art der Beschäftigungsverhältnisse von Geflüchteten gewonnen werden. Im Fokus der aktuellen Befragungswelle stehen die Erfahrungen der Betriebe mit der Beschäftigung von Geflüchteten (Kapitel 7). Mit einem eigenen Schwerpunkt wurde auch die Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien thematisiert. Hierbei ging es in erster Linie um die Praxis, mittels digitaler Endgeräte von unterwegs oder von zu Hause aus arbeiten zu können. Von Interesse war nicht nur, wie verbreitet diese Praxis ist, sondern auch die Frage, ob es Maßnahmen zum Schutz vor möglichen gesundheitlichen Folgen gibt. Die Ergebnisse der Befragung hierzu werden im Kapitel 10 dargestellt.

## 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 2018. Für die Befragungswelle 2018 liegen verwertbare Interviews von bundesweit 15.263 Betrieben vor, darunter 812 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 Beschäftigtendaten des IAB-Betriebspanels in der Regel auf den Stichtag 30.06. beziehen.

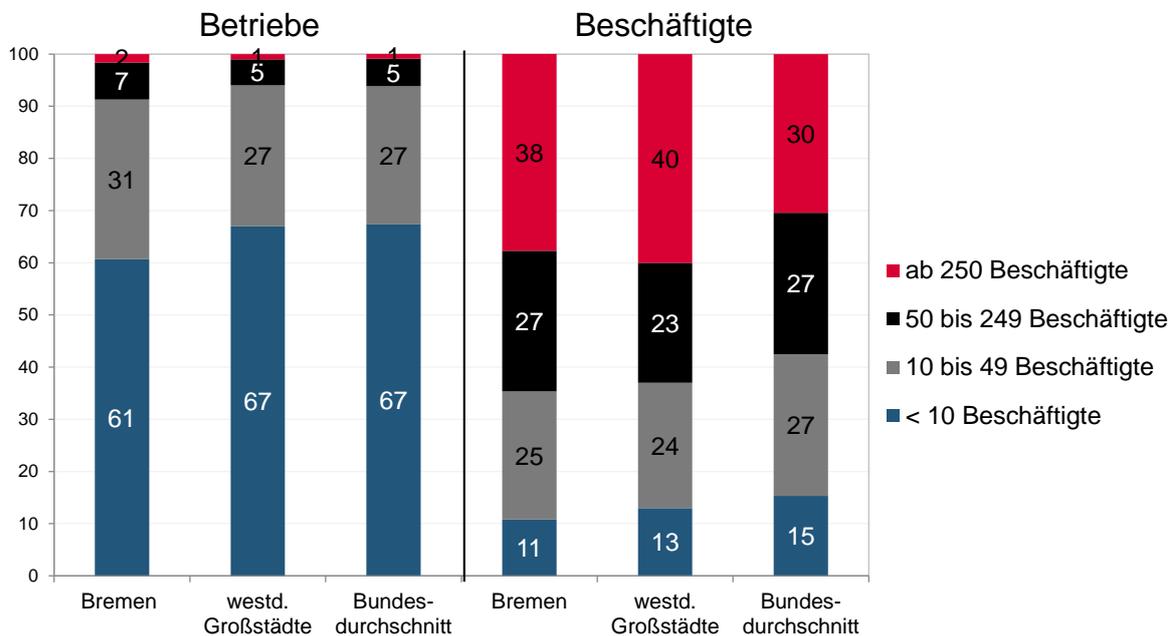
(5) Aufgrund der unterschiedlichen Erfassungskriterien sind die im IAB-Betriebspanel ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen, insbesondere bei zusätzlichen Differenzierungen wie z. B. nach Branchen oder Betriebsgrößenklassen, nur eingeschränkt mit den Beschäftigtenzahlen anderer Datenquellen vergleichbar.

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

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

In der folgenden Abbildung 1 ist die Verteilung der rund 16 Tsd. bremischen Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen sowie deren Anteile an der Gesamtbeschäftigung dargestellt.

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



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. Abweichungen zu 100 % aufgrund von Rundungsdifferenzen.

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

- Verarbeitendes Gewerbe
- Baugewerbe
- Handel/Reparatur
- Logistik
- Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen<sup>2</sup>
- Gesundheits- und Sozialwesen

<sup>2</sup> 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 Dienstleistungen<sup>3</sup>
- Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck
- Restliche Bereiche<sup>4</sup>

Die folgende Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Verteilung der rund 16 Tsd. bre-mischen 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			
	< 10	10 bis 49	50 bis 249	ab 250
	%			
Verarbeitendes Gewerbe	48	38	11	3
Baugewerbe	64	31	4	1
Handel/Reparatur	64	29	7	0
Logistik	52	33	12	3
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	60	32	6	2
Gesundheits- und Sozialwesen	49	41	9	2
Sonstige Dienstleistungen	72	22	5	0
Öffentliche Verw./Org. ohne Erwerbszweck	62	22	11	6
<b>Insgesamt</b>	<b>61</b>	<b>31</b>	<b>7</b>	<b>2</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. Hochgerechnete Werte der Stichprobe auf Basis der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Der Wert 0 bedeutet weniger als 1 %, jedoch mehr als nichts. Abweichungen zu 100 % aufgrund von Rundungsdifferenzen möglich.

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

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

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

bezeichnet, durchgeführt.<sup>5</sup> 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).<sup>6</sup> Danach wurden fehlende Angaben durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe geschätzt. Diese Imputation von Daten ist insbesondere für die Hochrechnung von absoluten Zahlen erforderlich, da anderenfalls die hochgerechneten Werte zu niedrig ausfallen würden (z. B. Summe der Zahl der unbesetzten Stellen).

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

---

<sup>5</sup> 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.

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

geringen Stichprobenfallzahl nur mit Einschränkungen interpretiert werden können, werden in den jeweiligen Tabellen und Abbildungen gesondert gekennzeichnet.

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

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

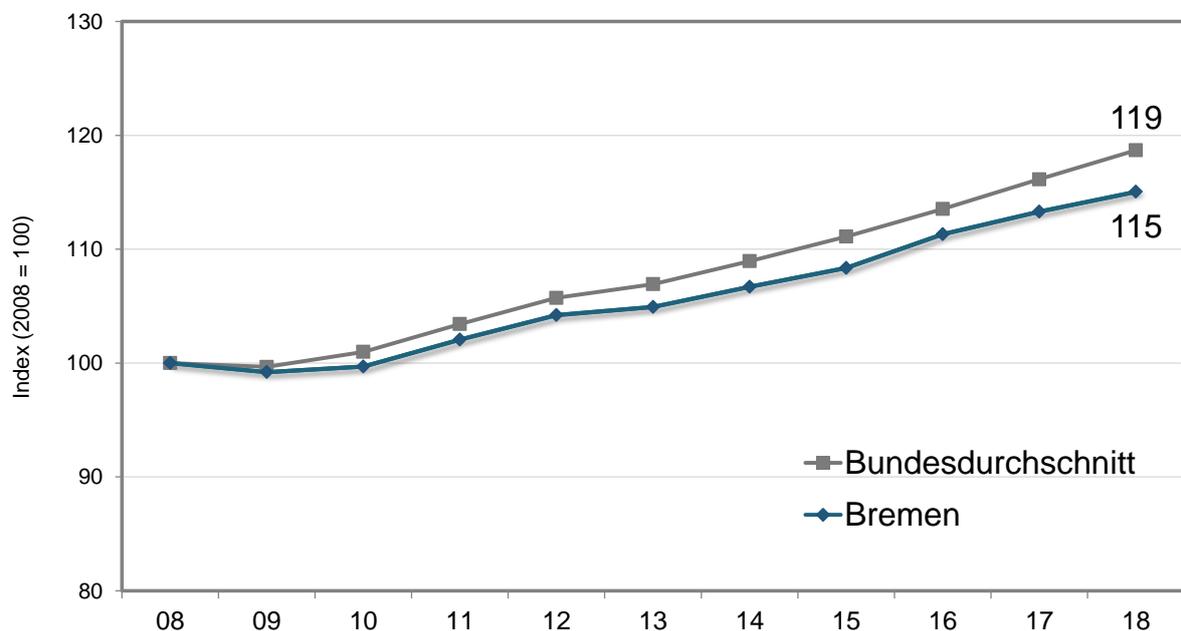
Alle nachfolgenden Auswertungen beziehen sich ausschließlich auf Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

## 3 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

### 3.1 BESCHÄFTIGUNG

Seit Mitte der 2000er Jahre wächst die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in Bremen nahezu stetig. Innerhalb der letzten 10 Jahre ist die Beschäftigung um 15 % gestiegen. Im Bundesdurchschnitt fiel der Zuwachs allerdings noch höher aus als in Bremen (vgl. Abbildung 2).

**Abbildung 2: Entwicklung der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bremen und im Bundesdurchschnitt**



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

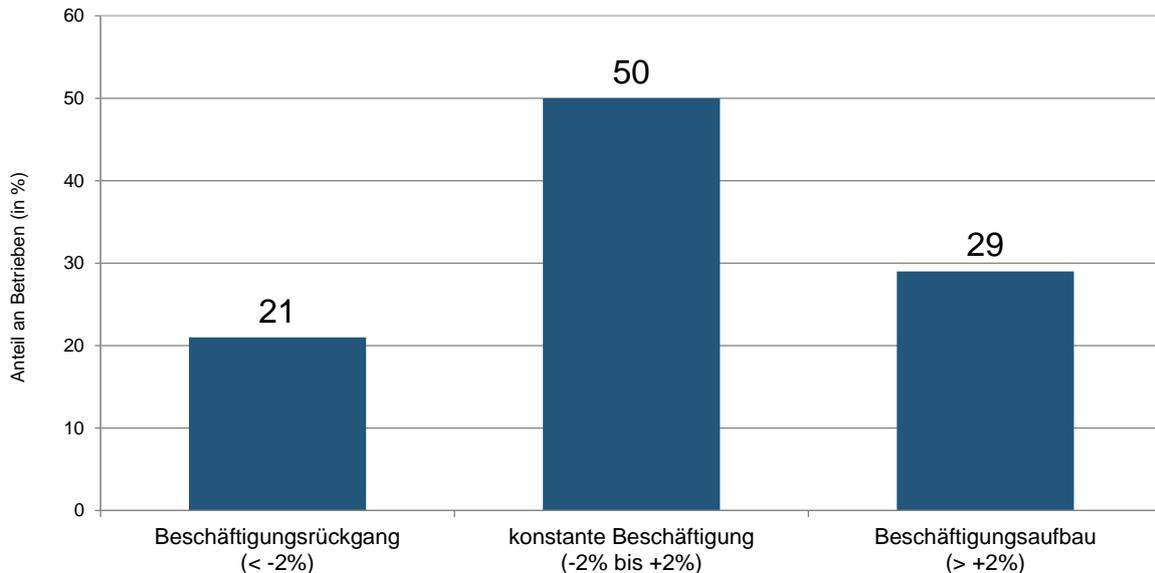
Die positive Entwicklung setzte sich auch im jüngsten Befragungszeitraum fort. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit betrug der Zuwachs im letzten Jahr allein bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten rund 1,5 %. Dies entspricht einem Zuwachs von rund 5 Tsd. zusätzlichen (sozialversicherungspflichtigen) Arbeitsplätzen für Bremen.<sup>7</sup> Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist damit zum neunten Mal in Folge gestiegen. Die jüngste Steigerung in Bremen fiel allerdings nicht nur geringer aus als im Bundesdurchschnitt (+2,2 %), sondern war auch die

<sup>7</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen). Bremen. Nürnberg, Dezember 2018.

zweitniedrigste Wachstumsrate aller westdeutschen Bundesländer. Nur das Saarland verzeichnete einen noch geringeren Beschäftigungszuwachs (+1,3 %).

Hinter dem jüngsten Beschäftigungszuwachs stehen unterschiedliche Entwicklungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe (vgl. Abbildung 3).

**Abbildung 3: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe zwischen 2017 und 2018**



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018.

Während in mehr als einem Viertel der Betriebe die Beschäftigtenzahl gestiegen ist (29 %), mussten viele andere im selben Zeitraum Personal abbauen (21 %). Da die gewachsenen Betriebe in der Summe mehr Arbeitsplätze neu geschaffen haben als in den schrumpfenden Betrieben abgebaut wurden, ist die Beschäftigung im Saldo jedoch weiter gestiegen.

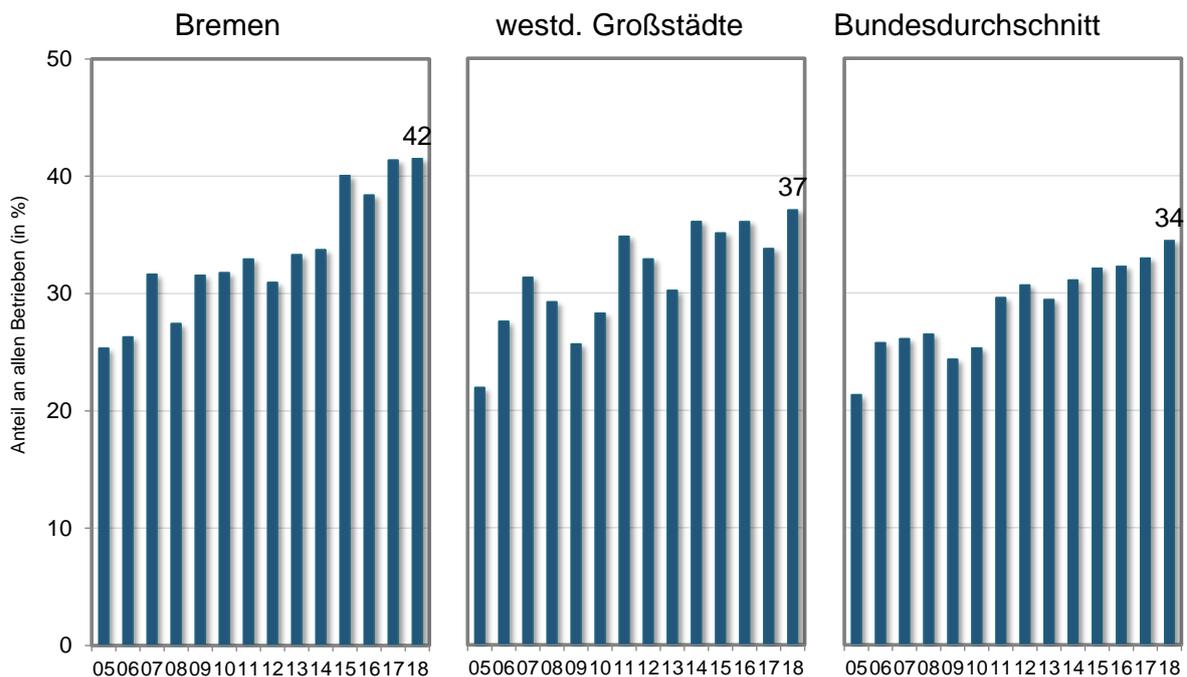
### 3.2 EINSTELLUNGEN UND ABGÄNGE

In den letzten Jahren war die Zahl der erfolgten Einstellungen stets größer als die Zahl der Abgänge. Im Ergebnis bedeutete dies einen jährlichen Stellenzuwachs. Hinter diesem Beschäftigungszuwachs standen erhebliche Personalbewegungen. Der Umfang dieser Personalbewegungen, d. h. die Summe aller Einstellungen und Abgänge, ist bis 2017 nahezu kontinuierlich gewachsen. Wie die folgenden Ausführungen zeigen, hat sich diese Entwicklung im Jahr 2018 nicht fortgesetzt.

## Einstellungen

Im ersten Halbjahr 2018 stellten 42 % aller Betriebe in Bremen neue Arbeitskräfte ein.<sup>8</sup> Der Anteil der Betriebe mit Einstellungen entsprach damit dem Niveau des Vorjahres. In Bremen stellten aber nach wie vor mehr Betriebe neues Personal ein als im Durchschnitt westdeutscher Großstädte und Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 4).

**Abbildung 4: Betriebe mit Personaleinstellungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**

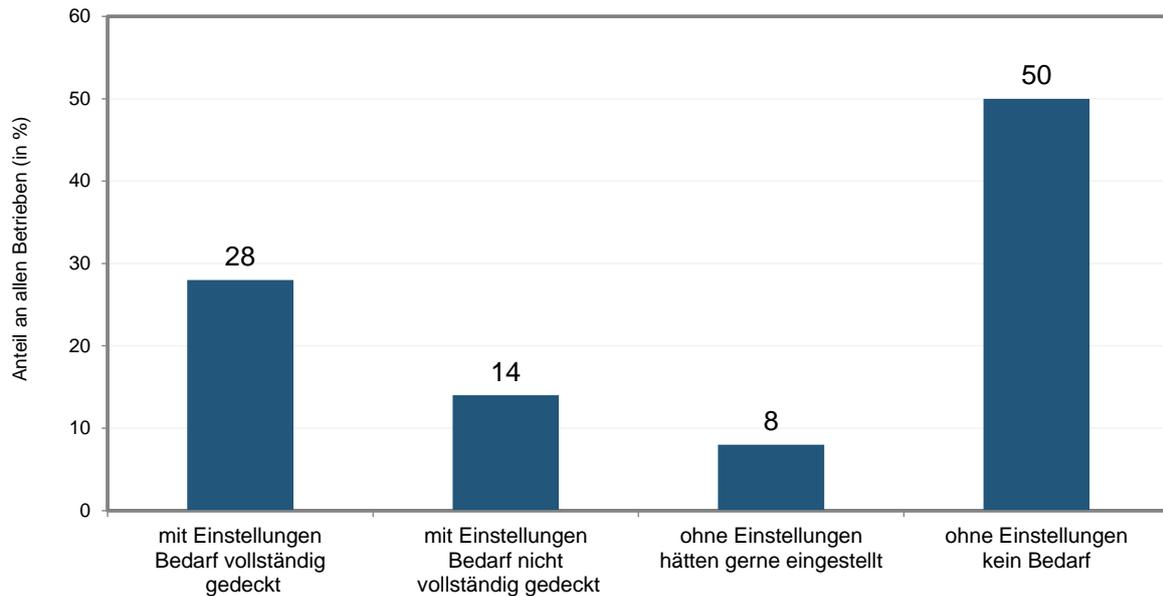


Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2005 bis 2018. Personaleinstellungen im ersten Halbjahr.

In 58 % der bremischen Betriebe erfolgten keine Einstellungen. Ein kleiner Teil der Betriebe ohne Einstellungen, insgesamt 8 % aller Betriebe in Bremen, wollte Arbeitskräfte einstellen, konnte aber keine der im ersten Halbjahr 2018 neu zu besetzenden Stellen besetzen. Die übrigen 50 % der bremischen Betriebe hatten im betrachteten Zeitraum keinen Bedarf an neuen Arbeitskräften (vgl. Abbildung 5).<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Im Durchschnitt westdeutscher Großstädte hatten 51 % und im Bundesdurchschnitt 53 % der Betriebe keinen Bedarf an neuen Arbeitskräften.

<sup>9</sup> 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).

**Abbildung 5: Personaleinstellungen und Grad der Bedarfsdeckung**

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2018.

Zwei Drittel aller Betriebe mit vollzogenen Neueinstellungen, dies sind 28 % aller Betriebe, 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.

Rund 13 % der Betriebe nahmen ausschließlich Einstellungen vor, in weiteren 29 % gab es zwar Personalzugänge, aber auch Personalabgänge (vgl. Tabelle 2).

**Tabelle 2: Struktur der Personalbewegungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**

Personalbewegungen	Bremen	westdeutsche Großstädte	Bundesdurchschnitt
	%		
nur Einstellungen	13	13	13
Einstellungen und Abgänge	29	24	21
nur Abgänge	11	9	10
keine Personalbewegungen	47	54	56
<b>Summe</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018.

In weiteren 11 % aller Betriebe wurde ausschließlich Personal freigesetzt. Insgesamt wurde in etwas mehr als der Hälfte der Betriebe „Personal bewegt“ (53 %). In Bremen

gab es damit anteilig mehr Betriebe mit Personalbewegungen als im Durchschnitt westdeutscher Großstädte und im Bundesdurchschnitt.

Überdurchschnittlich viele Betriebe mit Personalbewegungen gab es im Gesundheits- und Sozialwesen. In vielen Fällen waren dort zugleich Zu- als auch Abgänge zu verzeichnen. Dies könnte darauf hindeuten, dass die Neueinstellungen in vielen Fällen dazu dienten, ausgeschiedene Arbeitskräfte zu ersetzen (vgl. Tabelle 3).

**Tabelle 3: Struktur der Personalbewegungen nach Branchen**

Branche	ausschließ- lich Einstel- lungen	Einstellun- gen und Ab- gänge	ausschließ- lich Abgänge	keine Ein- stellungen, keine Ab- gänge
	%			
Verarbeitendes Gewerbe	29	24	9	39
Baugewerbe*	12	22	19	47
Handel/Reparatur	13	26	11	51
Logistik	16	32	12	40
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	10	28	8	54
Gesundheits- und Sozialwesen	15	38	15	32
Sonstige Dienstleistungen	8	33	12	47
Öffentl. Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	13	24	5	57
<b>Insgesamt</b>	<b>13</b>	<b>29</b>	<b>11</b>	<b>47</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. \*In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar. Abweichungen zu 100 % aufgrund von Rundungsdifferenzen möglich.

Im Verarbeitenden Gewerbe gab es ebenfalls überdurchschnittlich viele Betriebe mit Personalbewegungen. Im Gegensatz zum Gesundheits- und Sozialwesen dominierten jene Betriebe, die ausschließlich einstellten und ihren Personalbestand somit erweiterten. Mit 29 % war der Anteil dieser Gruppe rund doppelt so hoch wie im Gesundheits- und Sozialwesen (15 %).

Die Wahrscheinlichkeit für Personalbewegungen steigt mit der Größe eines Betriebes. Während rund zwei Drittel der Kleinstbetriebe weder eingestellt haben noch Personalabgänge zu verzeichnen hatten, ist in fast allen Großbetrieben neues Personal eingestellt worden und sind zugleich auch Mitarbeiter ausgeschieden (vgl. Tabelle 4).

**Tabelle 4: Struktur der Personalbewegungen nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	ausschließ- lich Einstel- lungen	Einstellun- gen und Ab- gänge	ausschließ- lich Abgänge	keine Ein- stellungen, keine Ab- gänge
	%			
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	13	11	11	65
Kleinbetriebe (10-49)	15	47	12	26
Mittelbetriebe (50-249)	6	85	4	5
Großbetriebe (250 und mehr)	0	94	6	0
<b>Insgesamt</b>	<b>13</b>	<b>29</b>	<b>11</b>	<b>47</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. Abweichungen zu 100 % aufgrund von Rundungsdifferenzen möglich.

Im Durchschnitt wurden 5,6 Arbeitskräfte pro Betrieb neu eingestellt (bezogen auf alle Betriebe in Bremen mit Einstellungen im ersten Halbjahr 2018). Die durchschnittliche Zahl der pro Betrieb neu eingestellten Personen ist damit geringfügig gesunken (2017: 6,5 Arbeitskräfte pro Betrieb). In der Mehrheit der Betriebe lag die Zahl der neu eingestellten Personen weit unter dem ermittelten Durchschnittswert. Rund 43 % 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. Etwas mehr als zwei Drittel der Kleinstbetriebe mit Personaleinstellungen stellte lediglich eine Arbeitskraft ein. Mit der Größe der Betriebe nahm auch der Anteil einstellender Betriebe zu. Fast zwei Drittel der Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten nahmen Personaleinstellungen vor – mehr als doppelt so viele wie in der Gruppe der Kleinstbetriebe. Aber auch hier stellten die meisten Betriebe maximal zwei neue Arbeitskräfte ein. Lediglich 38 % stellten drei oder mehr Personen ein. Bei Betrieben ab 50 Beschäftigten zeigt sich dann ein ganz anderes Bild: Fast jeder Betrieb dieser Größe hat Einstellungen vorgenommen. Bei Mittelbetrieben wurden überwiegend mindestens drei Arbeitskräfte eingestellt; bei Großbetrieben traf die sogar für nahezu alle Befragten zu (vgl. Tabelle 5).

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

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Einstellungen	Betriebe mit...		
		1 Einstellung	2 Einstellungen	3 oder mehr
	%	%		
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	24	67	22	11
Kleinbetriebe (10-49)	62	41	22	38
Mittelbetriebe (50-249)	91	6	15	79
Großbetriebe (250 und mehr)	94	0	3	97
<b>Insgesamt</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>20</b>	<b>37</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2018.

Die beobachteten Unterschiede spiegeln sich in der Verteilung der eingestellten Arbeitskräfte wider. Auf Großbetriebe entfielen rund ein Drittel der im ersten Halbjahr 2018 vorgenommenen Personaleinstellungen (34 %). Betriebe dieser Größe haben damit rund dreimal so viele Arbeitskräfte eingestellt wie Kleinstbetriebe. Die ermittelten Anteile entsprechen aber in etwa den jeweiligen Anteilen der Betriebe der vier Größenklassen an der Gesamtbeschäftigung, wie die folgende Tabelle 6 belegt.

**Tabelle 6: Verteilung der Einstellungen und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen**

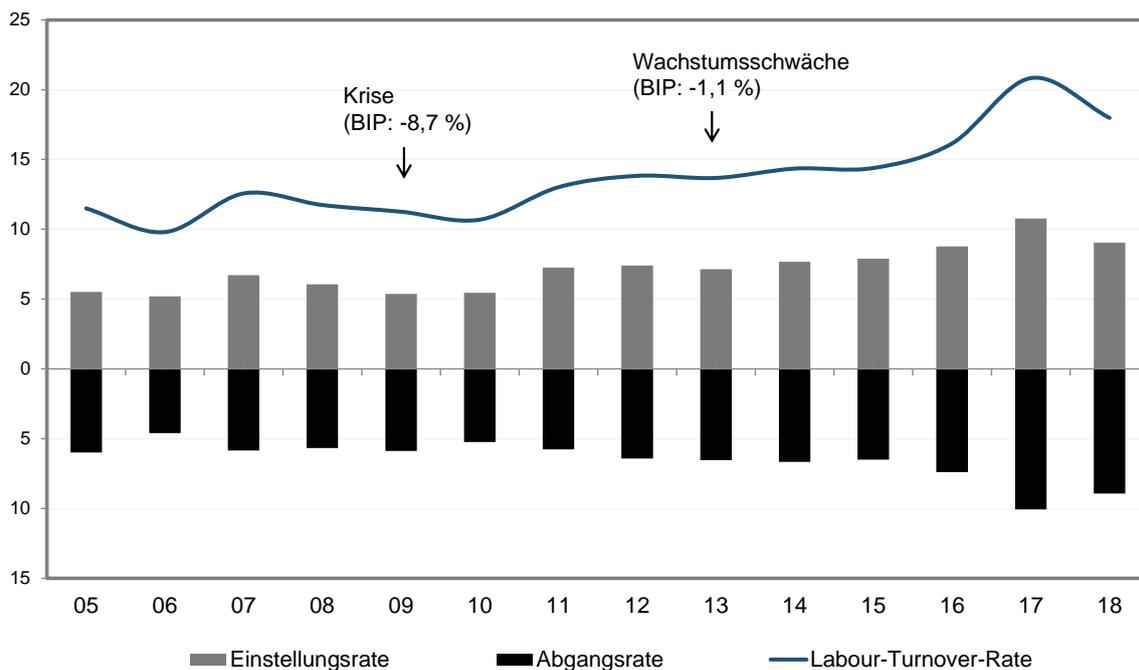
Betriebsgrößenklasse	Einstellungen*	Beschäftigte
	%	%
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	10	11
Kleinbetriebe (10-49)	24	25
Mittelbetriebe (50-249)	32	27
Großbetriebe (250 und mehr)	34	38
<b>Summe</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. Abweichungen zu 100 % aufgrund von Rundungsdifferenzen möglich. \*Einstellungen im ersten Halbjahr 2018.

## Beschäftigungsdynamik

Im ersten Halbjahr 2018 wurden hochgerechnet rund 37 Tsd. Einstellungen vorgenommen. Gleichzeitig erfolgten ca. 35 Tsd. Personalabgänge.<sup>10</sup> Im Saldo entstanden ca. 2 Tsd. zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse. Die Gegenüberstellung der vergleichsweise großen Zahl von Einstellungen und Personalabgängen auf der einen sowie der relativ geringen Zahl von neu geschaffenen Arbeitsplätzen auf der anderen Seite macht deutlich, dass sich hinter der bloßen saldierten Kennziffer enorme Personalbewegungen verbergen. Im Vergleich zum vorangegangenen Berichtsjahr gab es allerdings sowohl etwas weniger Einstellungen als auch weniger Abgänge. Mit dem zuletzt geringeren Beschäftigungswachstum ging somit auch ein geringerer „Personalaustausch“ einher (vgl. Abbildung 6).

**Abbildung 6: Entwicklung von Einstellungs- und Abgangsrate sowie Labour-Turnover-Rate**



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2005 bis 2018. Einstellungen und Abgänge im jeweils ersten Halbjahr.

<sup>10</sup> Bei der Interpretation der dargestellten absoluten Zahlen der Einstellungen und Abgänge ist zu beachten, dass diese auf einer Hochrechnung von Stichprobendaten basieren. Sie sind daher mit einer gewissen Unsicherheit behaftet und in erster Linie als Orientierungsgrößen zu verwenden.

Dies zeigt sich in deutlich verringerten Einstellungs- und Abgangsraten sowie einer gesunkenen Labour-Turnover-Rate.<sup>11</sup> Im Jahr 2013 musste die bremische Wirtschaft eine zwischenzeitliche Wachstumsschwäche hinnehmen. Diese war verbunden mit einem stagnierenden „Personalumschlag“. Mit der wirtschaftlichen Erholung stieg auch die Labour-Turnover-Rate wieder; zuletzt dreimal in Folge. Dieser Trend hat sich im letzten Jahr nicht fortgesetzt.

Wenngleich sich die Dynamik auf dem bremischen Arbeitsmarkt zuletzt verringerte, war sie weiterhin höher als in vielen anderen Bundesländern. Mit zuletzt rund 18 % lag die Labour-Turnover-Rate um rund vier Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt (14 %). Im Durchschnitt aller westdeutschen Großstädte betrug der Wert rund 17 % und war damit ähnlich hoch wie in Bremen. In großstädtisch geprägten Ballungsräumen werden somit häufiger Stellen neu besetzt bzw. wechseln Arbeitnehmer häufiger als in anderen Regionen. Der höhere Personalumschlag ist insofern plausibel, als die Summe potenzieller Bewerber für freie Stellen wie auch die Beschäftigungsmöglichkeiten für wechselbereite Arbeitnehmer in verdichteten Räumen größer ist als in peripheren Regionen.

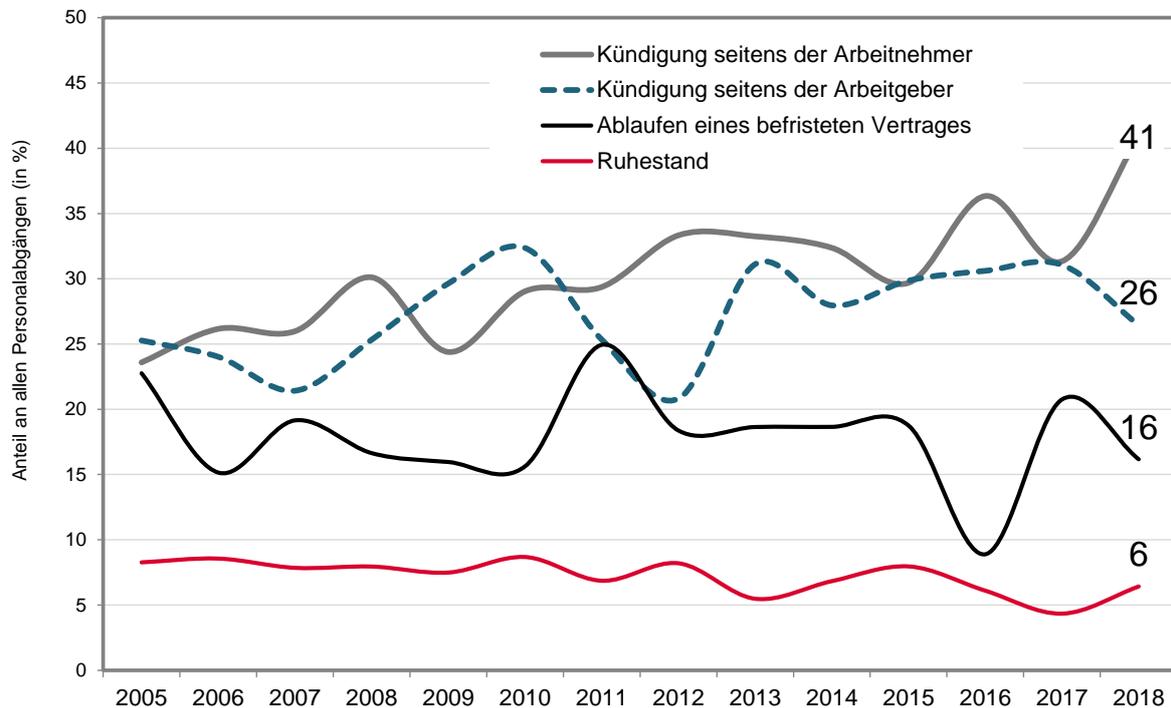
### **Personalabgangsgründe**

In 40 % aller bremischen Betriebe sind im hier betrachteten Zeitraum ein oder mehrere Arbeitnehmer ausgeschieden. In Bremen gab es damit, wie bereits im Vorjahr, mehr Betriebe mit Personalabgängen als in den Vergleichsregionen (westdeutsche Großstädte: 33 %, Bundesdurchschnitt: 31 %).

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. Im Jahr 2018 ist der Anteil von Personalabgängen, die auf Kündigungen seitens der Arbeitnehmer zurückzuführen waren, wieder deutlich gestiegen (vgl. Abbildung 7).

---

<sup>11</sup> Einstellungsrate = Einstellungen im ersten Halbjahr / Beschäftigte im Durchschnitt des ersten Halbjahres. Abgangsrate = Abgänge im ersten Halbjahr / Beschäftigte im Durchschnitt des ersten Halbjahres. Labour-Turnover-Rate = Einstellungsrate + Abgangsrate.

**Abbildung 7: Personalabgänge nach ausgewählten Gründen des Ausscheidens**

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2005 bis 2018. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe.

Aus Sicht der Beschäftigten können Betriebswechsel dazu beitragen, individuelle Beschäftigungsperspektiven und Einkommenschancen zu verbessern. Mehr offene Stellen ermutigen offensichtlich dazu, den Betrieb zu wechseln. Aus Sicht der Betriebe erhöhen Arbeitnehmerkündigungen jedoch den Ersatzbedarf. Aufgrund der hohen Zahl von Arbeitnehmerkündigungen dürfte dieser einen nicht unwesentlichen Teil der aktuellen betrieblichen Gesamtnachfrage nach Arbeitskräften ausmachen (siehe auch hierzu Kapitel 5).

Der Anteil von arbeitgeberseitig veranlassten Abgängen ist auf 26 % gefallen. Auf dem dritten Rang der Abgangsgründe folgen Abgänge, die mit dem Auslaufen befristeter Verträge zusammenhängen. Im Jahr 2018 betrug dieser Anteil 16 %. 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 6 %.

Kleinere Betriebe hatten offensichtlich mehr Probleme als größere Betriebe, ihre Mitarbeiter zu halten. So entfielen mehr als die Hälfte aller in Kleinstbetrieben erfolgten

Personalabgänge im ersten Halbjahr 2018 auf Arbeitnehmerkündigungen. Großbetriebe hatten es dagegen weit seltener mit Mitarbeiterkündigungen zu tun. Nur rund ein Drittel der erfolgten Personalabgänge erfolgte auf Wunsch der Beschäftigten (vgl. Tabelle 7).

**Tabelle 7: Personalabgangsgründe nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Kündigung seitens des Arbeitnehmers	Kündigung seitens des Betriebes	Ablaufen eines befristeten Vertrages	Ruhestand
	%			
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	55	40	1	2
Kleinbetriebe (10-49)	41	21	25	6
Mittelbetriebe (50-249)	44	31	10	4
Großbetriebe (250 und mehr)	34	22	20	11
<b>Insgesamt</b>	<b>41</b>	<b>26</b>	<b>16</b>	<b>6</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe.

Einerseits gelingt es Kleinstbetrieben offensichtlich weniger gut, ihre Mitarbeiter zu halten, andererseits trennen sie sich auch häufiger von ihren Beschäftigten als größere Betriebe. 40 % der im ersten Halbjahr 2018 aus Kleinstbetrieben ausgeschiedenen Beschäftigten wurde gekündigt. Das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge spielte bei Betrieben dieser Größenklasse demgegenüber keine Rolle. Befristungen sind vor allem für größere Betriebe bedeutsam, was die überdurchschnittlich hohen Anteile von Personalabgängen aufgrund des Ablaufens einer Befristung erklärt (siehe hierzu auch Kapitel 4). In Großbetrieben waren auch Abgänge in den Ruhestand von größerer Bedeutung als in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten. Etwa jeder zehnte Personalabgang erfolgte dort aus altersbedingten Gründen – und damit fünfmal so viele wie bei Kleinstbetrieben. Hierin spiegelt sich der Befund, dass vor allem Großbetriebe zukünftig Probleme wegen der Überalterung ihrer Belegschaft erwarten (siehe hierzu Kapitel 5.3).

Die Herausforderung alternder Belegschaften, gemessen an der Bedeutung altersbedingter Abgänge, betrifft überdurchschnittlich stark auch das Verarbeitende Gewerbe. Dies hängt vermutlich mit der größeren Zahl von Großbetrieben in dieser Branche

zusammen. Fast ein Fünftel der Abgänge, und damit doppelt so viele wie im Durchschnitt der bremischen Wirtschaft, standen mit dem Wechsel der ausgeschiedenen Mitarbeiter in den Ruhestand in Zusammenhang. Gleichzeitig verloren Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes auch zahlreiche Mitarbeiter durch arbeitnehmerbedingte Kündigungen. Von freiwilligen Abgängen waren auch der Handel und das Gesundheits- und Sozialwesen überdurchschnittlich stark betroffen (vgl. Tabelle 8).

**Tabelle 8: Personalabgangsgründe nach ausgewählten Branchen**

Branche	Kündigung seitens des Arbeitnehmers	Kündigung seitens des Betriebes	Ablaufen eines befristeten Vertrages	Ruhestand
	%			
Verarbeitendes Gewerbe	51	10	10	18
Handel/Reparatur	54	23	12	3
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	40	40	9	2
Gesundheits- und Sozialwesen	54	15	9	7
Sonstige Dienstleistungen	32	18	45	3
dar. Hotel- und Gaststättengewerbe	50	44	3	1
<b>Insgesamt</b>	<b>41</b>	<b>26</b>	<b>16</b>	<b>6</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. \*In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe.

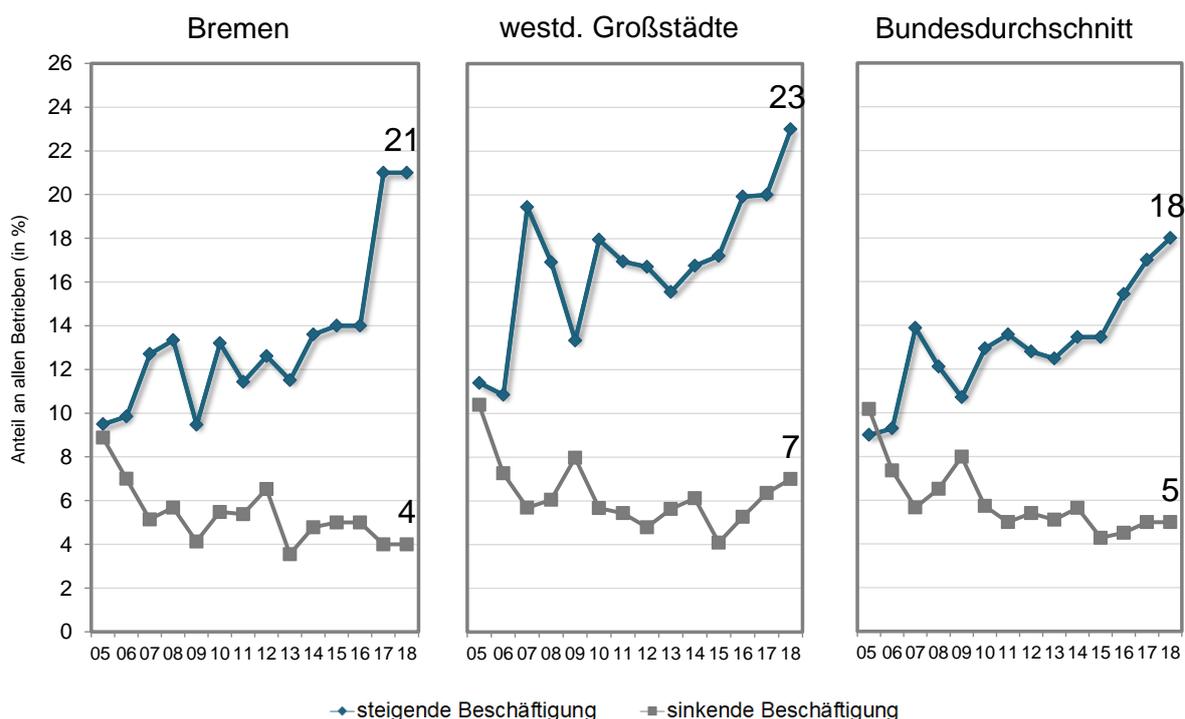
In der Branche Sonstige Dienstleistungen (u. a. Beherbergung und Gastronomie, Friseurgewerbe, Erziehung und Unterricht), spielten Arbeitnehmerkündigungen eine deutlich geringere Rolle. Von Bedeutung war dort vor allem das Ablaufen befristeter Verträge. Dies dürfte vor allem auf Befristungen in der Unterbranche Erziehung und Unterricht zurückzuführen sein. Im Hotel- und Gaststättengewerbe, einer weiteren Unterbranche der Sonstigen Dienstleistungen, betraf dies lediglich 3 % aller Abgänge. Der größte Teil der im ersten Halbjahr 2018 dort erfolgten Abgänge war auf Kündigungen seitens der Arbeitnehmer zurückzuführen.

### 3.3 BESCHÄFTIGUNGSAUSSICHTEN

Die Prognosen der bremischen Betriebe fielen überwiegend positiv aus. Die Beschäftigung wird somit auch in den kommenden Monaten wachsen. Rund jeder fünfte

Betrieb gab an, die Zahl seiner Beschäftigten in den kommenden 12 Monaten steigern zu wollen. Der Anteil von Betrieben mit positiven Erwartungen war damit, genau wie im Jahr zuvor, rund fünfmal so hoch wie jener von Betrieben, die mit Personalabbau rechneten. Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr ist der Anteil von Betrieben mit geplantem Beschäftigungswachstum jedoch nicht gestiegen (vgl. Abbildung 8).

**Abbildung 8: Beschäftigungsaussichten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018. Die fehlenden Angaben zu 100 % entfallen auf Betriebe, die keine Veränderungen ihres Beschäftigtenbestandes erwarteten und auf solche, die keine Prognose abgeben konnten.

Mehr als zwei Drittel der Betriebe erwarteten keine Veränderungen des Beschäftigtenbestandes (68 %). Die restlichen 7 % konnten zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres 2018 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.

In fast allen Bereichen der bremischen Wirtschaft gab es mehr positive Einschätzungen als negative (vgl. Tabelle 9).

**Tabelle 9: Beschäftigungserwartungen nach Branchen**

Branche	steigend	gleich bleibend	fallend	kann man noch nicht sagen
	%			
Verarbeitendes Gewerbe	11	76	4	9
Baugewerbe*	34	61	2	3
Handel/Reparatur	14	75	4	7
Logistik	32	54	7	8
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	26	64	6	5
Gesundheits- und Sozialwesen	31	58	3	9
Sonstige Dienstleistungen	13	75	3	9
Öffentl. Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	6	82	8	4
<b>Insgesamt</b>	<b>21</b>	<b>68</b>	<b>4</b>	<b>7</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. \*In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar. Abweichungen zu 100 % aufgrund von Rundungsdifferenzen möglich.

Am optimistischsten fielen die Prognosen im Baugewerbe und im Bereich der Logistik aus. Dort rechnete jeweils rund jeder dritte Befragte mit einer Steigerung der Beschäftigtenzahlen. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen gab es überdurchschnittlich viele Betriebe mit positiven Beschäftigungserwartungen. 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) ging mehr als jeder vierte Betrieb von steigenden Beschäftigtenzahlen aus (29 %). In den drei Branchen Verarbeitendes Gewerbe, Handel und Sonstige Dienstleistungen rechneten dagegen weniger als 15 % mit steigenden Beschäftigtenzahlen. Gleichwohl gab es aber auch hier mehr positive als negative Einschätzungen. Im Bereich der Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck rechneten nur 6 % der Befragten mit steigenden Beschäftigtenzahlen. Dies ist der einzige Bereich, in dem es weniger positive als negative Einschätzungen gab.

Die folgende Tabelle 10 gibt einen Überblick über die Erwartungen der Betriebe in Abhängigkeit von der Betriebsgröße.

**Tabelle 10: Beschäftigungserwartungen nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	steigend	gleich bleibend	fallend	kann man noch nicht sagen
	%			
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	14	74	5	7
Kleinbetriebe (10-49)	31	59	4	6
Mittelbetriebe (50-249)	31	62	2	5
Großbetriebe (250 und mehr)	41	44	7	7
<b>Insgesamt</b>	<b>21</b>	<b>68</b>	<b>4</b>	<b>7</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. Abweichungen zu 100 % aufgrund von Rundungsdifferenzen möglich.

Die Ergebnisse zeigen: Je größer ein Betrieb, umso wahrscheinlicher ist eine positive Prognose. 41 % aller Großbetriebe gehen davon aus, die Zahl ihrer Beschäftigten in den kommenden 12 Monaten zu steigern. Damit war der Anteil von Betrieben, die mit Wachstum rechneten, bei Großbetrieben rund dreimal so hoch wie in der Gruppe der Kleinstbetriebe (14 %). Letztere gingen mehrheitlich davon aus, dass sich die Zahl der Beschäftigten in ihrem Betrieb in den nächsten 12 Monaten nicht verändert.

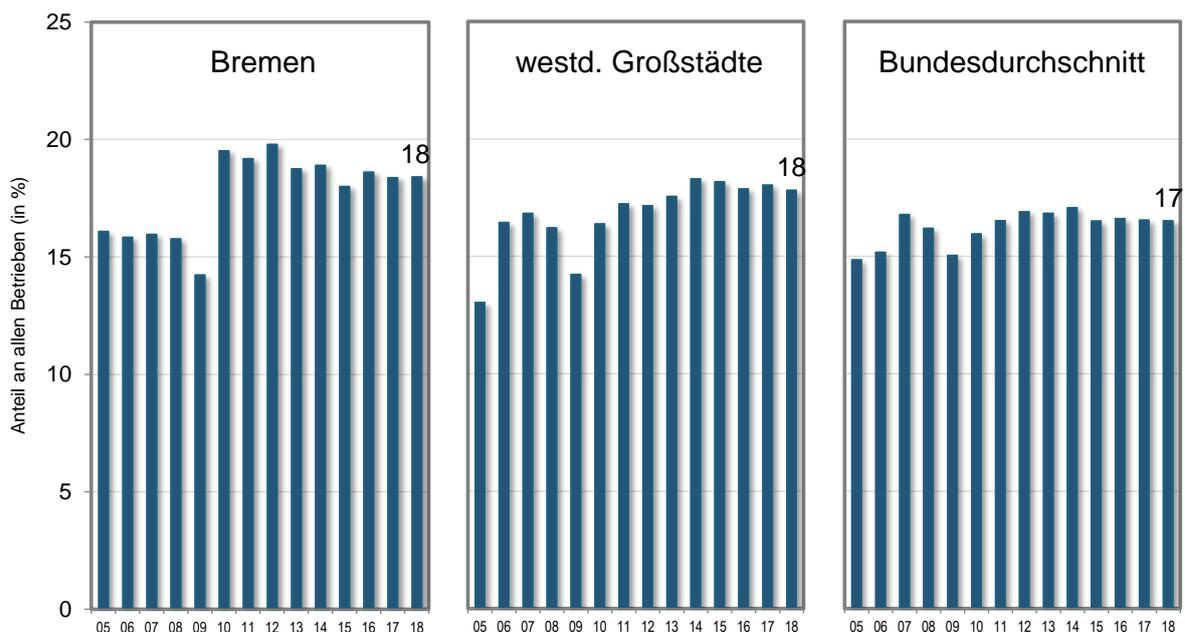
**Fazit:** Die bremische Wirtschaft entwickelte sich auch im letzten Jahr sehr dynamisch. Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse ist weiter gestiegen. Der Zuwachs fiel allerdings geringer aus als im vorangegangenen Berichtsjahr. Hinter dem jüngsten Beschäftigungszuwachs standen wiederum erhebliche Personalbewegungen. In der Summe fielen diese deutlich höher aus als die reine Zahl zusätzlich geschaffener Arbeitsplätze. Die Dynamik auf dem bremischen Arbeitsmarkt war zwar nach wie vor höher als in anderen Regionen, hat sich zuletzt allerdings etwas abgeschwächt; insgesamt gab es weniger Personalbewegungen als im Vorjahr. Mit dem zuletzt vergleichsweise geringen Beschäftigungswachstum ging somit auch ein geringerer „Personalaustausch“ einher.

## 4 BEFRISTUNGEN

### 4.1 BETRIEBE MIT BEFRISTET BESCHÄFTIGTEN

In 18 % der bremischen Betriebe gab es zum betrachteten Stichtag der aktuellen Befragung 30.06.2018 mindestens eine Person mit einem befristeten Arbeitsvertrag. Bis 2009 war der Anteil von Betrieben mit einem oder mehreren befristet beschäftigten Mitarbeitern nie höher als 16 %. Seit 2010 ist der Anteil von Betrieben mit einem oder mehreren befristet beschäftigten Mitarbeitern deutlich über der Marke von 16 %. Seitdem liegt der Anteil stabil zwischen 18 und 20 %. Der für Bremen ermittelte aktuelle Anteil von Betrieben mit befristeten Arbeitsverhältnissen entspricht denen in anderen Regionen (vgl. Abbildung 9).

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



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2005 bis 2018.

Im Dienstleistungssektor ist befristete Beschäftigung stärker verbreitet als im Produzierenden Gewerbe (Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe). Hierbei ist zu unterscheiden zwischen dem Anteil der Betriebe mit befristet Beschäftigten und dem Anteil der Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag. So gibt es z. B. im Bereich der Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck (u.a. Vereine, Verbände) und im Verarbeitenden Gewerbe mit 31 bzw. 27 % anteilig mehr Betriebe mit befristet

Beschäftigten als in den Sonstigen Dienstleistungen (19 %). Der Anteil befristet Beschäftigter an allen Beschäftigten ist in den Sonstigen Dienstleistungen aber rund viermal bis fünfmal so hoch wie in den beiden anderen Bereichen. Mit 12 bis 13 % weisen auch die beiden Branchen Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen sowie Gesundheits- und Sozialwesen überdurchschnittlich hohe Anteile befristet Beschäftigter auf (vgl. Tabelle 11).

**Tabelle 11: Befristete Beschäftigung nach Branchen**

Branche	Betriebe mit befristet Beschäftigten	Beschäftigte mit befristetem Vertrag**
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	27	6
Baugewerbe*	7	2
Handel/Reparatur	15	5
Logistik	22	7
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	20	13
Gesundheits- und Sozialwesen	17	12
Sonstige Dienstleistungen	19	24
Öffentl. Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	31	5
<b>Insgesamt</b>	<b>18</b>	<b>10</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. \* In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar. \*\*Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten.

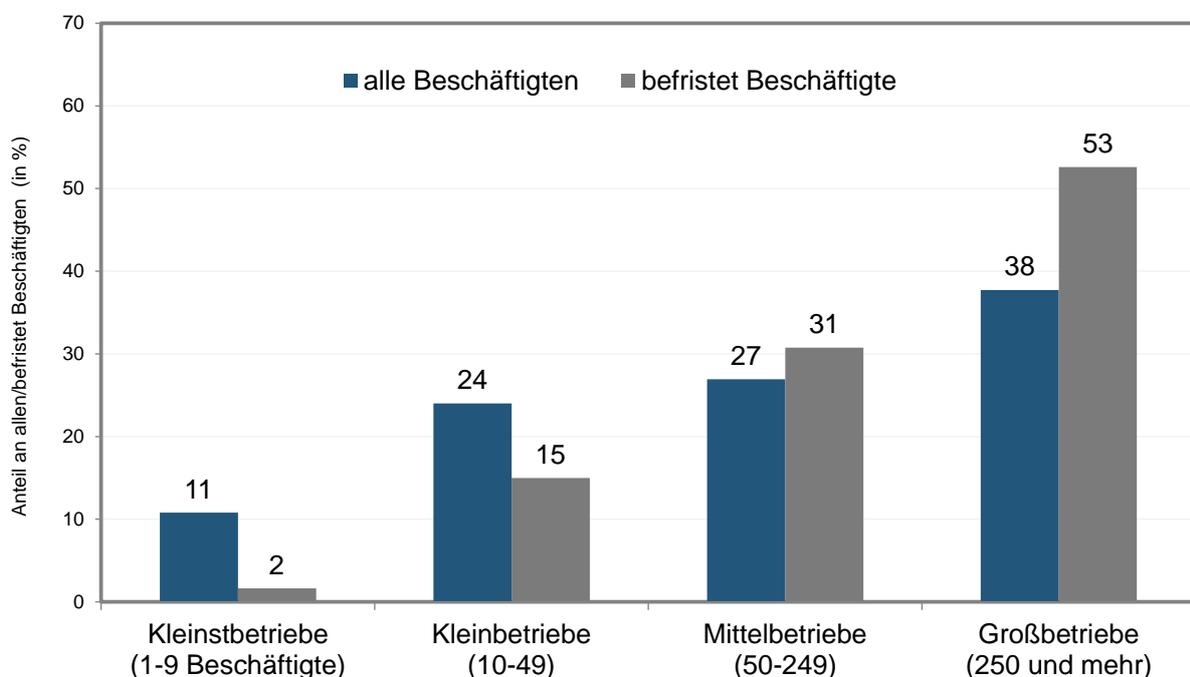
Bei der Nutzung befristeter Beschäftigung stechen vor allem Großbetriebe hervor. Dies zeigt sich sowohl beim Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform als auch beim Beschäftigtenanteil. Kleinstbetriebe mit befristet Beschäftigten sind dagegen eine absolute Ausnahme: In lediglich 4 % aller Betriebe dieser Größenklasse gab es zum Stichtag einen oder mehrere befristet Beschäftigte, aber in 82 % aller Großbetriebe. Mit 14 % war der Anteil von befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten bei Großbetrieben zudem rund siebenmal so groß wie bei Kleinstbetrieben (vgl. Tabelle 12).

**Tabelle 12: Befristete Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit befristet Beschäftigten	Beschäftigte mit befristetem Vertrag**
	%	%
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	4	2
Kleinbetriebe (10-49)	31	6
Mittelbetriebe (50-249)	68	12
Großbetriebe (250 und mehr)	82	14
<b>Insgesamt</b>	<b>18</b>	<b>10</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. \*Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten.

Die stärkere Nutzung von Befristungen bei Großbetrieben zeigt sich auch in der Verteilung: Mehr als jeder zweite Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag war zum Stichtag der Befragung in einem Großbetrieb beschäftigt (53 %). Der Anteil von Großbetrieben an diesen Beschäftigten übertraf damit deutlich deren Anteil an der breitmischen Gesamtbeschäftigung (vgl. Abbildung 10).

**Abbildung 10: Verteilung der Beschäftigten insgesamt und der befristet Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen**

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018.

In Kleinstbetrieben arbeiten demgegenüber zwar etwas mehr als 10 % aller bremischen Beschäftigten, aber nur 2 % der Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag. Entwicklungen auf dem bremischen Arbeitsmarkt, etwa im Hinblick auf die Art der Befristungen, werden somit in erheblichem Maße von den Entscheidungen der Personalverantwortlichen in Großbetrieben beeinflusst (siehe hierzu Kapitel 4).

## 4.2 BEFRISTUNGSARTEN UND BEFRISTUNGSMOTIVE

Bei befristeter Beschäftigung kann entsprechend den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zwei Arten von Befristungen unterschieden werden: Befristungen mit Angabe eines sachlichen Grundes und sachgrundloser Befristung (sogenannte erleichterte Befristung). Nach dem TzBfG gelten z. B. ein vorübergehender Arbeitskräftebedarf (Erntesaison, Weihnachtszeit) oder die Vertretung erkrankter Beschäftigter als sachlicher Befristungsgrund. Als sachlich begründet gilt auch der bloße Wunsch des Arbeitgebers, die Eignung von Arbeitnehmern zu erproben.<sup>12</sup> Eine Befristung ohne Sachgrund kann vereinbart werden, wenn der Arbeitnehmer zuvor kein Arbeitsverhältnis im betreffenden Betrieb hatte. Befristungen ohne Angabe eines sachlichen Grundes sind grundsätzlich auf maximal zwei Jahre beschränkt. Bis zu dieser Höchstdauer ist die höchstens dreimalige Verlängerung zulässig. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden.<sup>13</sup>

### Befristungsarten

Bei 11 % der befristet Beschäftigten stand die erfolgte Befristung im Zusammenhang mit Fördermaßnahmen oder erfolgte aufgrund sonstiger Regelungen, wie z. B. dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Bei 30 % erfolgte die Befristung mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes, wie z. B. Vertretung erkrankter, beurlaubter oder aus

---

<sup>12</sup> Zwingende Voraussetzung für diesen Befristungsgrund ist jedoch, dass die Erprobung nicht schon in einem vorangegangenen Arbeitsverhältnis erfolgte. Es darf also nicht bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und den betreffenden Arbeitnehmern bestanden haben (vgl. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 TzBfG).

<sup>13</sup> Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ermöglicht gemäß § 14 Abs. 2 die kalendermäßige Befristung von Arbeitsverträgen ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren. Der Bremer Senat hat am 25.09.2018 festgelegt, die Inanspruchnahme dieser Regelung auf ein Minimum zu begrenzen (vgl. <https://www.transparenz.bremen.de>).

anderen Gründen vorübergehend an der Arbeitsleistung veränderter Arbeitnehmer (vgl. Tabelle 13).

**Tabelle 13: Befristungsarten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**

Befristungen...	Bremen	westdeutsche Großstädte	Bundesdurch- schnitt
	%		
wegen öffentlicher Förderung, z. B. Lohnkostenzuschüsse	5	2	5
aufgrund sonstiger Regelungen, z. B. Wissenschaftszeitvertragsgesetz	6	7	8
mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes	30	27	29
ohne Angabe eines sachlichen Grundes	59	64	58
<b>Summe</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit befristet Beschäftigten zum 30.06.2018.

Sachliche Gründe lagen somit bei insgesamt 41 % der befristeten Beschäftigungsverhältnisse vor. Bei den übrigen 59 % der befristet beschäftigten Arbeitnehmer lag den Angaben der befragten Betriebe zufolge kein Sachgrund vor. In Bremen entsprach der Anteil sachgrundloser Befristungen dem Bundesdurchschnitt 58 %, war aber niedriger als im Durchschnitt westdeutscher Großstädte (64 %).

Die folgende Tabelle 14 zeigt, dass die Größe eines Betriebes offensichtlich die Wahl der genutzten Befristungsart beeinflusst.<sup>14</sup> Wenn Kleinbetriebe von Befristungen Gebrauch machen, dann werden überwiegend Befristungen ohne Sachgrund genutzt. Mittel- und Großbetriebe schließen zwar ebenfalls mehrheitlich solche sachgrundlosen Befristungen ab, mit 54 bzw. 56 % ist der Anteil aber deutlich kleiner als bei Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten. Bei Großbetrieben entfällt ein nennenswerter Anteil auf Befristungen mit Sachgrund.

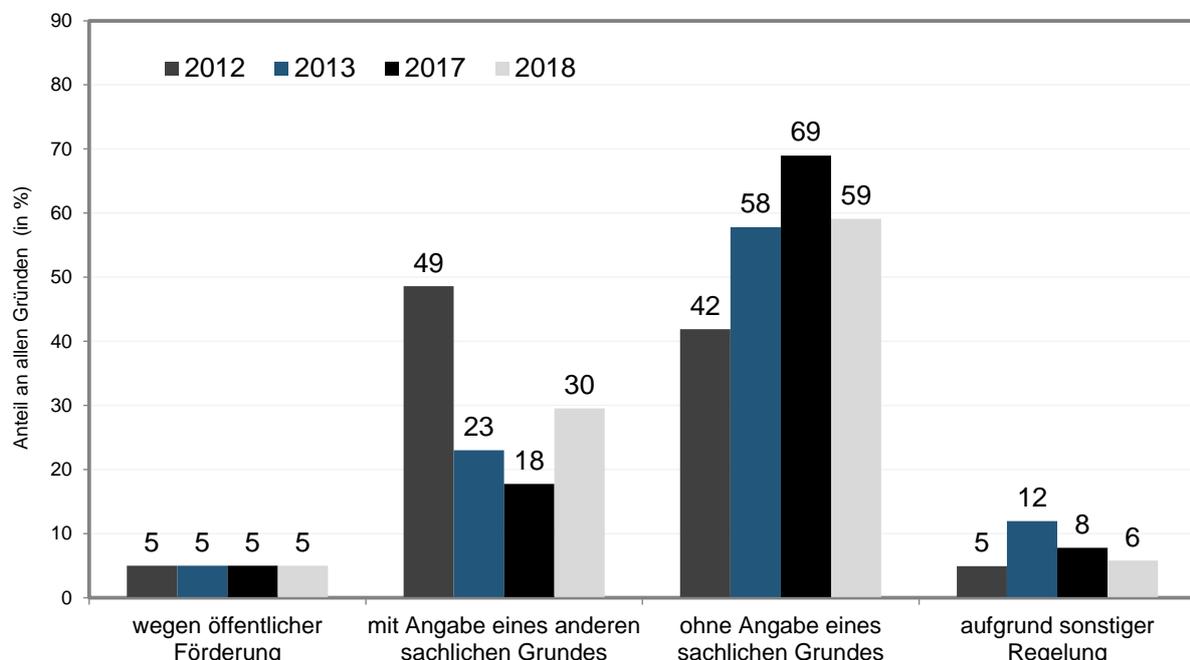
<sup>14</sup> Eine Darstellung von Ergebnissen für die Gruppe der Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten ist aufgrund der geringen Fallzahl von Betrieben dieser Größenklasse mit befristet Beschäftigten nicht möglich.

**Tabelle 14: Befristungsarten nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Befristung...			
	wegen öffentlicher Förderung	mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes	ohne Angabe eines sachlichen Grundes	aufgrund sonstiger Regelungen
	%			
Kleinbetriebe (10-49)	7	13	80	0
Mittelbetriebe (50-249)	14	25	54	7
Großbetriebe (250 und mehr)	0	37	56	7
<b>Insgesamt</b>	<b>5</b>	<b>30</b>	<b>59</b>	<b>6</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit befristet Beschäftigten im ersten Halbjahr 2018.

Im Jahr 2012, als entsprechende Informationen erstmals im Rahmen des IAB-Betriebspanels ermittelt wurden, betrug der Anteil sachgrundloser Befristungen nur 42 %. In den Folgejahren bis 2017 ist dieser Anteil schrittweise gestiegen. Im Jahr 2018 hat sich dieser Trend jedoch nicht fortgesetzt (vgl. Abbildung 11).

**Abbildung 11: Entwicklung befristeter Beschäftigungsverhältnisse nach Art der Befristung**

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2012, 2013, 2017 und 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit befristet Beschäftigten zum jew. 30.06.

Wenngleich der Anteil sachgrundloser Befristungen im letzten Jahr nicht weiter gestiegen ist, bleibt die Tatsache bestehen, dass diese nach wie vor eher die Regel als die Ausnahme darstellen. Die in den letzten Jahren tendenziell zugenommene Zahl sachgrundloser Befristungen dürfte auch dazu beigetragen haben, dass im Koalitionsvertrag der amtierenden Regierungskoalition Vereinbarungen getroffen wurden, um die betriebliche Nutzung von Befristungen ohne Sachgrund einzuschränken. Möglichkeiten der befristeten Beschäftigung sollen reduziert, sachgrundlose Befristungen wieder zur Ausnahme, das unbefristete Arbeitsverhältnis wieder zur Regel werden.<sup>15</sup>

### **Befristungsmotive**

Warum stellen Betriebe befristet ein? Um diese Frage zu beantworten, wurden alle Betriebe, die im Zeitraum vom 01.01. bis 30.06.2018 mindestens einen Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag hatten, gebeten, aus einer Liste mit möglichen Gründen den aus ihrer Sicht wichtigsten Grund für die Befristung anzugeben.

38 % der befragten Betriebe begründeten ihre Entscheidung mit der damit verbundenen Möglichkeit, die Eignung der neu eingestellten Beschäftigten besser beurteilen zu können. Dieser Grund wurde mit großem Abstand vor allen anderen Gründen genannt. In anderen Regionen war dies ebenfalls der wichtigste Grund (westdeutsche Großstädte: 36 %, Bundesdurchschnitt: 36 %). Bundesweit werden Befristungen somit vor allem als verlängerte Probezeit genutzt. Im Vergleich zur Befragung im Jahr 2009, als betriebliche Gründe für den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen zuletzt abgefragt wurden, hat die Bedeutung der Funktion von Befristungen als „verlängerte Probezeit“ erheblich zugenommen. Mit 25 % gaben damals nur rund halb so viele bremische Betriebe diesen Grund für Befristungen an.

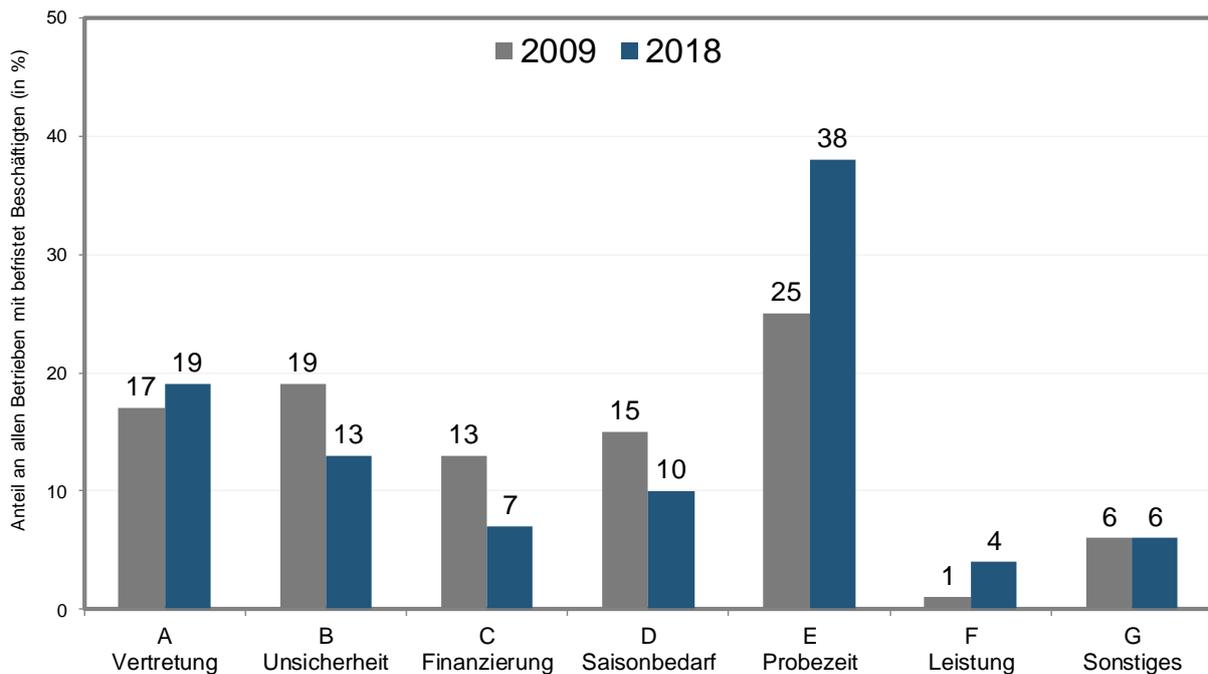
Während viele Betriebe offenbar im Hinblick auf die Eignung der neuen Arbeitskräfte Zweifel haben und daher zunächst nur befristet einstellen, hat die Unsicherheit hinsichtlich der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung gegenüber der früheren

---

<sup>15</sup> Vgl. Ein neuer Aufbruch für Europa Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 19. Legislaturperiode. S. 12 und S. 51. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ermöglicht gemäß § 14 Abs. 2 die kalendermäßige Befristung von Arbeitsverträgen ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren. Der Senat hat am 25.09.2018 festgelegt, die Inanspruchnahme dieser Regelung auf ein Minimum zu begrenzen (vgl. <https://www.transparenz.bremen.de>).

Befragung abgenommen. Im Jahr 2009 war die empfundene Unsicherheit bezüglich der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung noch für 19 % der Betriebe der wichtigste Grund für den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen; zuletzt nur noch für 13 % (vgl. Abbildung 12).

**Abbildung 12: Betriebliche Gründe für Befristungen (wichtigster Grund)**



A Zeitlich begrenzter Ersatzbedarf (z. B. wegen Krankheit, Elternzeit)

B Unsicherheit bezüglich der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung

C Stellen können nur für einen begrenzten Zeitraum finanziert werden (z. B. über Projekt- oder Haushaltsmittel)

D Zusätzlicher Bedarf besteht nur für begrenzte Zeit (z. B. saisonal, einmaliger Auftrag)

E Eignung von Beschäftigten kann mit Blick auf eine Festanstellung besser beurteilt werden

F Leistungsbereitschaft und Motivation der Beschäftigten ist höher

G Sonstiges

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit befristet Beschäftigten im ersten Halbjahr 2018.

Angesichts des bevorstehenden Austritts Großbritanniens aus der Europäischen Union sowie der zahlreichen Unwägbarkeiten bezüglich der Entwicklungen in den USA und in China erscheint dies vielleicht etwas überraschend. Hierbei ist allerdings zu bedenken, dass die damalige Befragung auf dem Höhepunkt der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise stattfand. Bei 19 % der Betriebe wurde durch die vorgenommenen befristeten Einstellungen vorübergehend ausgefallene Mitarbeiter, etwa durch Krankheit oder Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub, ersetzt (2009: 17 %). Bei weiteren rund 7 % der Betriebe hing der Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit der Art der Stellenfinanzierung zusammen. Da die Stellen der neuen Mitarbeiter aus Projekt-

oder Haushaltsmitteln finanziert wurden und diese Mittel nur für einen begrenzten Zeitraum bereitstehen, erfolgten befristete Einstellungen. 10 % der Betriebe benötigten die befristet eingestellten Mitarbeiter, um einen zusätzlichen Bedarf innerhalb eines begrenzten Zeitraumes abzudecken (z. B. Saisonkräfte). In der Addition ergeben die drei, mit einem zeitlich begrenzten Bedarf zusammenhängende Gründe 36 %. Sie liegen damit unter zwei Prozentpunkte unter dem am häufigsten genannten Grund für Befristungen (verlängerte Probezeit: 38 %). Als (Druck-)Instrument zur Leistungssteigerung und Erhöhung der Motivation der neu eingestellten Mitarbeiter scheinen Befristungen hingegen kaum relevant zu sein. Lediglich 4 % der Befragten nannten dies ganz offen als wichtigsten Grund (westdeutsche Großstädte: 1 %, Bundesdurchschnitt: 2 %).

Die Gründe der Arbeitgeber für den Abschluss befristeter Arbeitsvertreter unterscheiden sich je nach Größe des Betriebs (vgl. Tabelle 15).

**Tabelle 15: Betriebliche Gründe für Befristungen nach Betriebsgrößenklassen (wichtigster Grund)**

Betriebsgrößenklasse	A	B	C	D	E	F	G
	%						
Kleinbetriebe (10-49)	12	17	4	10	46	2	8
Mittelbetriebe (50-249)	23	14	8	9	37	4	2
Großbetriebe (250 und mehr)	27	4	11	17	34	0	5
<b>Insgesamt</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>38</b>	<b>4</b>	<b>6</b>

A Zeitlich begrenzter Ersatzbedarf (z. B. wegen Krankheit, Elternzeit)

B Unsicherheit bezüglich der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung

C Stellen können nur für einen begrenzten Zeitraum finanziert werden (z. B. über Projekt- oder Haushaltsmittel)

D Zusätzlicher Bedarf besteht nur für begrenzte Zeit (z. B. saisonal, einmaliger Auftrag)

E Eignung von Beschäftigten kann mit Blick auf eine Festanstellung besser beurteilt werden

F Leistungsbereitschaft und Motivation der Beschäftigten ist höher

G Sonstiges

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit befristet Beschäftigten im ersten Halbjahr 2018.

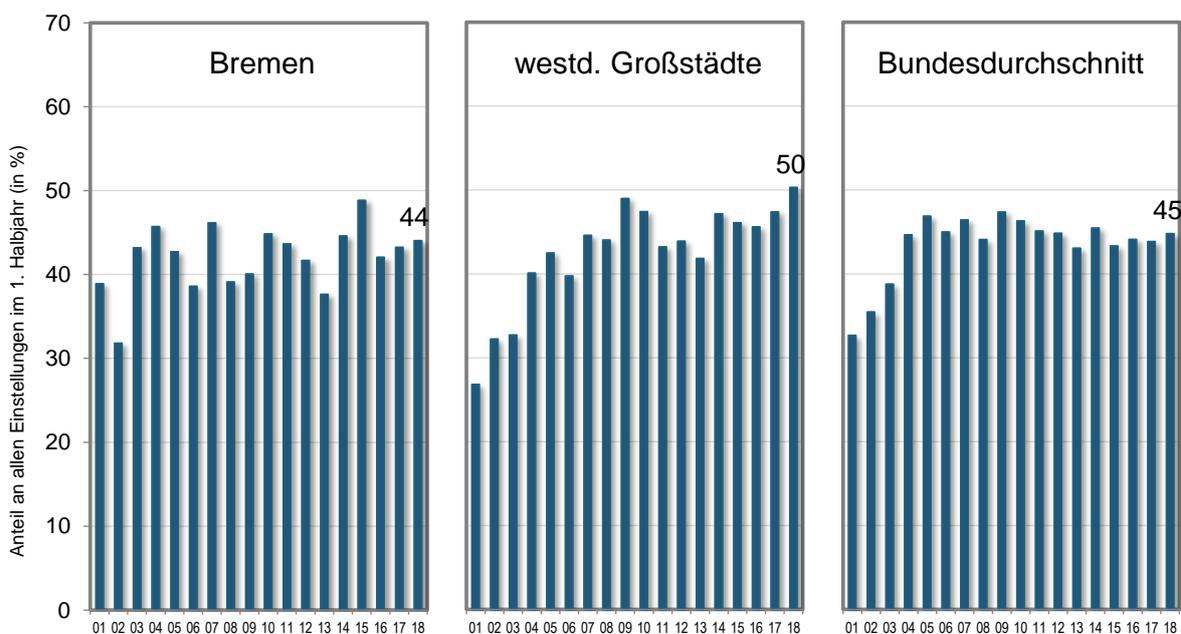
Die Nutzung von Befristungen als verlängerte Probezeit gaben Arbeitgeber und Personalchefs von Kleinbetrieben wesentlich häufiger an als jene von Mittel- und Großbetrieben. Die Funktion von Befristungen als verlängerte Probezeit spielt zwar auch für Großbetriebe die größte Rolle. Großbetriebe nutzen Befristungen aber häufiger als

kleinere Betriebe auch dazu, um temporär ausfallende Mitarbeiter, etwa infolge von Krankheit oder Elternzeit, zu ersetzen.<sup>16</sup>

### 4.3 BEFRISTETE EINSTELLUNGEN

Seit mehr als 10 Jahren wächst die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse im Land Bremen. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in diesen Zeitraum um 15 % gestiegen. Die veränderte Arbeitsmarktsituation spiegelt sich allerdings nicht in der aktuellen Einstellungspraxis der Betriebe wider. Ganz im Gegenteil: Trotz guter Konjunktur wurde auch im letzten Jahr ein nennenswerter Teil der neuen Mitarbeiter lediglich befristet eingestellt (vgl. Abbildung 13).

**Abbildung 13: Entwicklung befristeter Personaleinstellungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**



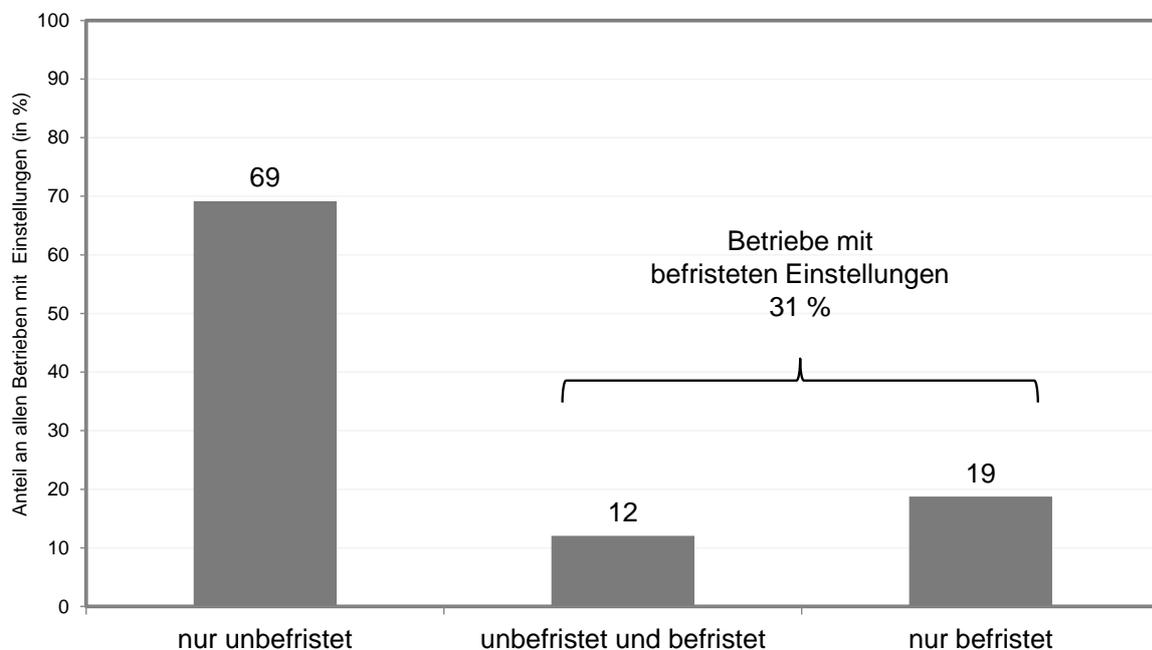
Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2001 bis 2018.

Mit 44 % ist der Befristungsanteil bei Einstellungen nochmals gestiegen. Die Entwicklung in Bremen folgte damit dem bundesweiten Trend. Im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte war der Anteil befristeter Einstellungen zuletzt noch höher als in Bremen. Vor dem Hintergrund der anhaltend hohen Zahl von befristeten

<sup>16</sup> Eine Darstellung von Ergebnissen für die Gruppe der Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten ist aufgrund der geringen Fallzahl von Betrieben dieser Größenklasse mit befristet Beschäftigten nicht möglich.

Neueinstellungen stellt sich die Frage, ob befristete Arbeitsverträge auf einzelne, eingrenzbar Segmente der bremischen Wirtschaft beschränkt sind oder Befristungen in allen Bereichen genutzt werden. Wie oben bereits dargestellt, stellten insgesamt etwas mehr als 40 % aller bremischen Betriebe im ersten Halbjahr 2018 neues Personal ein. Von diesen Betrieben stellte knapp jeder dritte auch oder ausschließlich befristet ein (31 %). Damit haben rund 14 % aller Betriebe in Bremen – Betriebe mit als auch ohne Einstellungen – neues Personal eingestellt, wobei mindestens eine der eingestellten Personen nur einen befristeten Arbeitsvertrag erhielt. 69 % der Betriebe mit Einstellungen stellten ausnahmslos befristet ein (vgl. Abbildung 14).

**Abbildung 14: Personaleinstellungen und Befristungen**



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2018.

Der Gebrauch von befristeten Einstellungen beschränkt sich somit auf eine Minderheit der Betriebe. Für die große Mehrheit der bremischen Betriebe stellen befristete Einstellungen nach wie vor die Ausnahme dar. Bei der großen Mehrheit der Betriebe, die von Befristungen Gebrauch machte, waren diese nicht auf einzelne Einstellungen beschränkt, sondern betraf alle vorgenommenen Personaleinstellungen. So stellten 61 % dieser Betriebe ausschließlich befristet ein. Dies sind 19 % aller Betriebe mit

Einstellungen. 39 % der Betriebe mit Befristungen stellten dagegen sowohl befristet als auch unbefristet ein (12 % der einstellenden Betriebe).

In den einzelnen Branchen der bremischen Wirtschaft wurde unterschiedlich stark von Befristungen Gebrauch gemacht (vgl. Tabelle 16).

**Tabelle 16: Personaleinstellungen und Befristungen nach Branchen**

Branche	nur unbefristet	mit beidem	nur befristet
	%		
Verarbeitendes Gewerbe	68	4	28
Baugewerbe*	90	6	4
Handel/Reparatur	75	12	13
Logistik	71	12	17
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	59	18	23
Gesundheits- und Sozialwesen	73	15	12
Sonstige Dienstleistungen	67	7	27
Öffentl. Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	69	8	23
<b>Insgesamt</b>	<b>69</b>	<b>12</b>	<b>19</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2018. \*In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Im Verarbeitenden Gewerbe und in der Branche Sonstige Dienstleistungen (u. a. Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseurhandwerk, Erziehung und Unterricht) wurden am häufigsten ausschließlich befristet eingestellt – bezogen auf Betriebe mit Einstellungen. Jeweils mehr als ein Viertel aller Betriebe mit Einstellungen schloss ausnahmslos befristete Arbeitsverträge ab.

Unbefristete Einstellungen erfolgten überdurchschnittlich häufig in Kleinbetrieben. Betriebe dieser Größenklasse mit Personaleinstellungen stellten in der Regel nur eine einzige Arbeitskraft neu ein. In mehr als 90 % der Fälle wurde ein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen. Ab einer Betriebsgröße von mindestens 10 Beschäftigten nimmt der Anteil von unbefristeten Verträgen merklich ab. In der Gruppe der Großbetriebe verzichteten lediglich 25 % völlig auf befristete Neueinstellungen. Bei 51 % der Betriebe dieser Größenklasse wurde zwar befristet eingestellt, daneben gab es aber

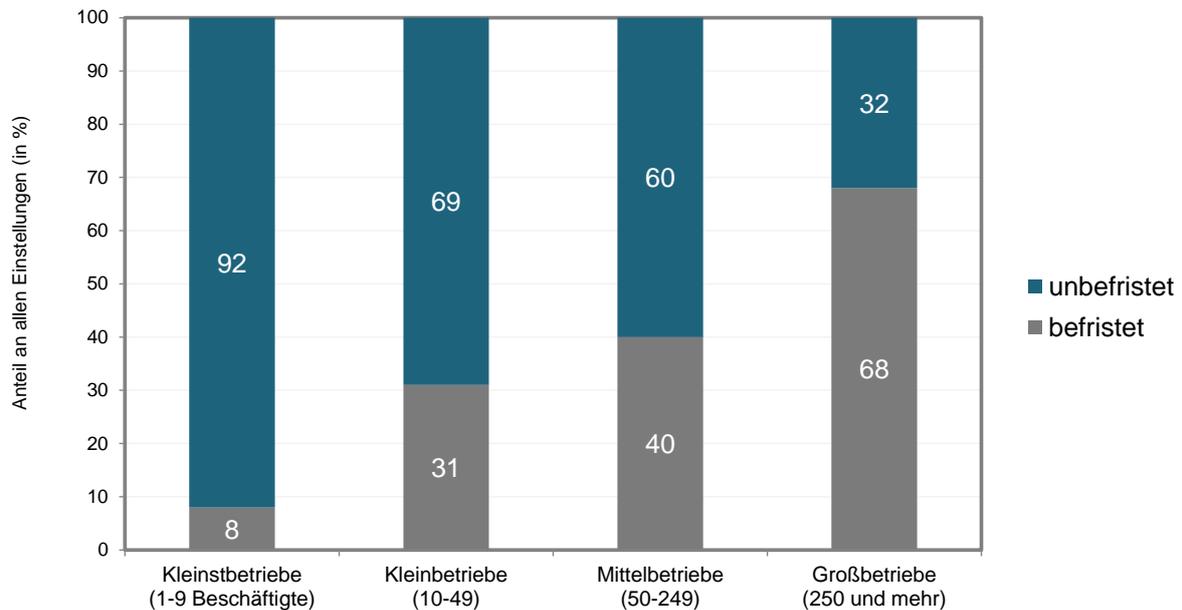
auch unbefristete Einstellungen. Bei den übrigen 24 % wurde demgegenüber ausnahmslos befristet eingestellt (vgl. Tabelle 17).

**Tabelle 17: Personaleinstellungen und Befristungen nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	nur unbefristet	mit beidem	nur befristet
	%		
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	93	0	7
Kleinbetriebe (10-49)	65	10	24
Mittelbetriebe (50-249)	37	34	29
Großbetriebe (250 und mehr)	25	51	24
<b>Insgesamt</b>	<b>69</b>	<b>12</b>	<b>19</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. Betriebe mit Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2018.

Die Einstellungspraxis der Großbetriebe zeigt sich auch, wenn man den Anteil der befristet eingestellten neuen Mitarbeiter an allen Neueinstellungen betrachtet. Mit 68 % erhielten dort mehr als zwei Drittel der neu eingestellten Arbeitskräfte lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag. Dieser Wert liegt weit über dem Durchschnitt der bremischen Wirtschaft. Es gibt zwar, wie oben gesehen, immer noch zahlreiche Großbetriebe, die nach wie vor ausnahmslos unbefristete Arbeitsverträge anbieten. Bei einem Teil der Großbetriebe sind befristete Neueinstellungen dagegen mittlerweile zum Normalfall geworden. Bei Kleinstbetrieben war es dagegen umgekehrt. Fast alle neu eingestellten Arbeitskräfte wurden unbefristet eingestellt (vgl. Abbildung 15).

**Abbildung 15: Befristete Personaleinstellungen nach Betriebsgrößenklassen**

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. Betriebe mit Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2018.

### 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 2018 endete. Danach wurden 38 % 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 genauso hoch wie im Durchschnitt westdeutscher Großstädte, jedoch kleiner als im Bundesdurchschnitt (vgl. Tabelle 18).

**Tabelle 18: Verbleib der befristet Beschäftigten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**

Verbleib der befristet Beschäftigten	Bremen	westdeutsche Großstädte	Bundesdurchschnitt
	%		
in unbefristete Beschäftigung übernommen	38	38	42
erneute befristete Beschäftigung	27	35	27
ausgeschieden	35	32	25
<b>Summe</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018.

Der aktuell ermittelte Anteil von Übernahmen liegt um rund 10 Prozentpunkte über dem Wert des vorangegangenen Jahres (2017: 27 %). Der Anteil der in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse gewechselten Arbeitnehmer hat sich somit deutlich erhöht, möglicherweise eine Folge der gestiegenen Probleme bei der Stellenbesetzung (vgl. Kapitel 5.2). Diejenigen Arbeitnehmer, die nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber übernommen wurden, sind überwiegend ausgeschieden (35 %). In Bremen scheiden befristet Beschäftigte damit nach wie vor deutlich häufiger aus dem Betrieb als in anderen Regionen. Für die Gruppe der Ausgeschiedenen liegen keine Informationen über den weiteren Verbleib vor. Die übrigen 27 %, deren befristeter Arbeitsvertrag im ersten Halbjahr 2018 auslief, erhielten einen neuen befristeten Arbeitsvertrag beim selben Arbeitgeber.

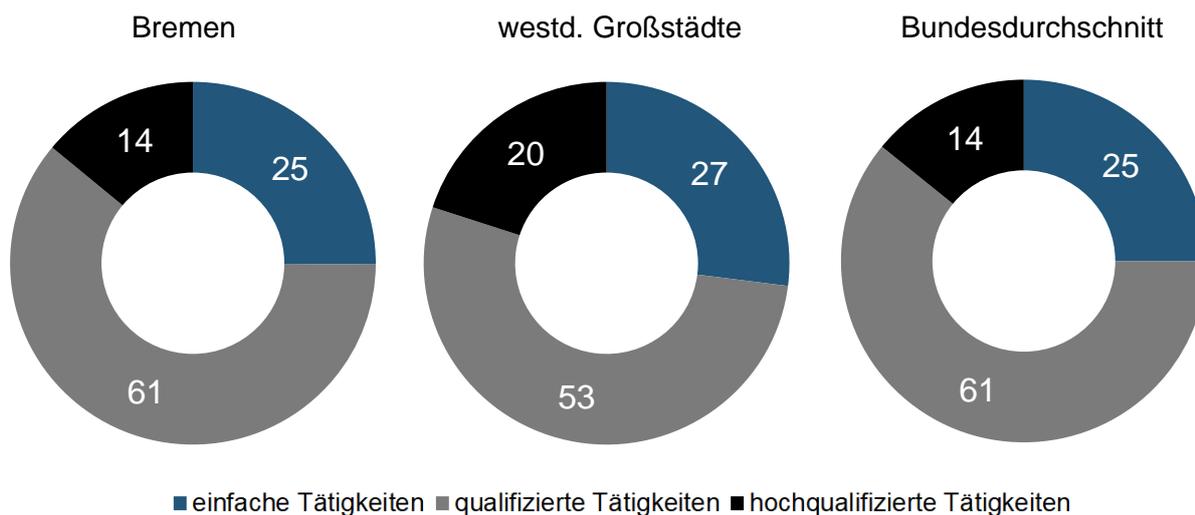
**Fazit:** Seit mehr als 10 Jahren wächst die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse im Land Bremen. Trotz guter Konjunktur wurde jedoch auch im letzten Jahr ein nennenswerter Teil der neuen Mitarbeiter lediglich befristet eingestellt. Vor allem bei Großbetrieben scheint sich die befristete Einstellung zum neuen „Normaleinstellungsverhältnis“ entwickelt zu haben. In der Mehrheit der Befristungen machten die Betriebe von der Möglichkeit der sogenannten erleichterten Befristung Gebrauch, d. h. viele Befristungen erfolgten ohne Angabe eines Sachgrundes. Die veränderte Arbeitsmarktsituation zu Gunsten der Arbeitnehmer spiegelt sich damit nicht in der aktuellen Einstellungspraxis der Betriebe wider. Vor dem Hintergrund befürchteter Fachkräfteengpässe (siehe hierzu Kapitel 5.3) ist dies eine Praxis, die mehr als widersprüchlich erscheint.

## 5 FACHKRÄFTEBEDARF

### 5.1 ENTWICKLUNG DER NACHFRAGE

Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Bremens hängt in hohem Maße von der Verfügbarkeit von Fachkräften ab. Diese 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 16).

Abbildung 16: 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 klassische Berufsausbildung voraussetzt. Insgesamt arbeiten 61 % Beschäftigten in der bremischen Wirtschaft auf solchen Arbeitsplätzen. Etwas mehr als ein Zehntel aller Beschäftigten übt Tätigkeiten aus, für die ein akademischer Abschluss erforderlich ist (14 %). Auf einen Beschäftigten mit einer Tätigkeit für akademisch qualifizierte Arbeitskräfte kommen somit vier Beschäftigte mit einer Tätigkeit, die eine berufliche Ausbildung voraussetzt. Dies unterstreicht einmal mehr die nach wie vor hohe Bedeutung der beruflichen Ausbildung für die Sicherung des

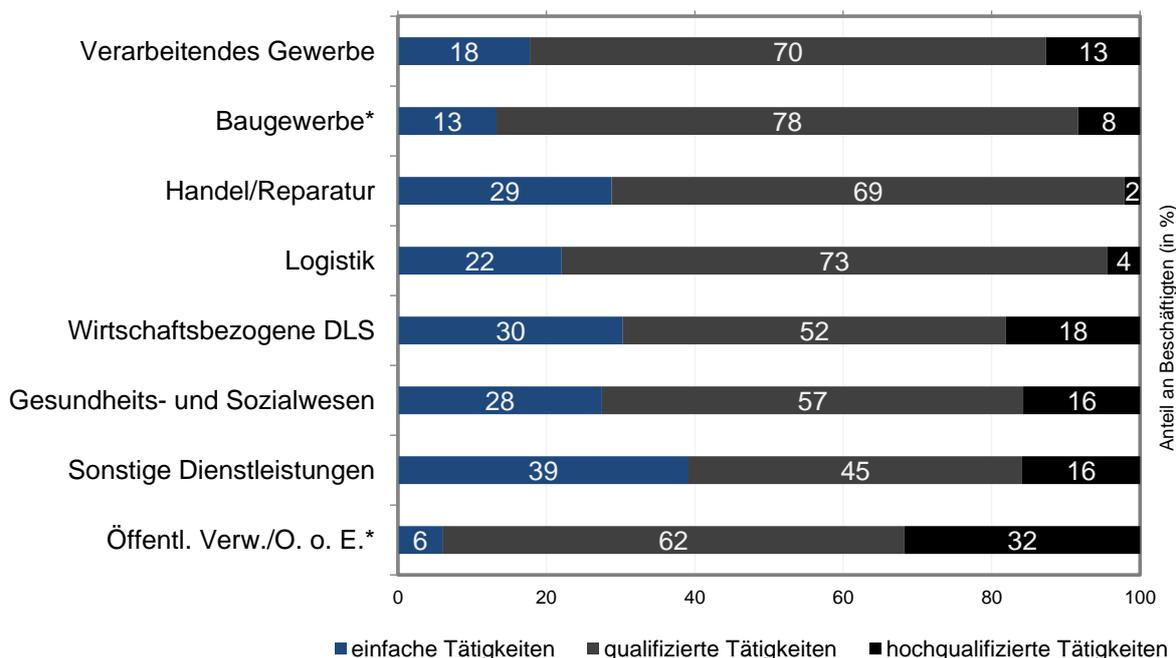
Fachkräftebestandes (siehe hierzu Kapitel 6.1). Im Vergleich zu anderen Ballungsräumen fallen der höhere Anteil von Beschäftigten auf der mittleren Qualifikationsstufe sowie der geringere Anteil von Arbeitsplätzen für akademisch qualifizierte Arbeitskräfte auf. Im Durchschnitt westdeutscher Großstädte arbeitet jeder fünfte Arbeitnehmer auf Arbeitsplätzen, die eine akademische Ausbildung voraussetzen. Die Tätigkeitsstruktur der bremischen Wirtschaft entspricht damit weniger anderen westdeutschen Ballungsräumen als vielmehr dem Bundesdurchschnitt.

Die beobachteten Unterschiede zwischen Bremen und anderen großstädtisch geprägten Ballungsräumen hängen mit der spezifischen bremischen Branchenstruktur zusammen. In Bremen haben die beiden Branchen Verarbeitendes Gewerbe und Logistik – gemessen an der Zahl der Arbeitsplätze – ein größeres Gewicht als in anderen westdeutschen Großstädten. In Bremen arbeitet rund jeder vierte Arbeitnehmer in einer der beiden Branchen (24 %). Dieser Anteil liegt um sieben Prozentpunkte über dem entsprechenden Durchschnittswert westdeutscher Großstädte (17 %).

### **Qualifikationsanforderungen in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft**

Beim Einsatz von Fachkräften bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen der bremischen Wirtschaft. Die größten Anteile von qualifizierten Arbeitskräften, also Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, finden sich im Baugewerbe sowie im Verarbeitenden Gewerbe und der Logistik. Dort betragen die Anteile zwischen 70 und 78 %. Dem niedrigsten ist der Anteil in der Branche Sonstige Dienstleistungen (u. a. Beherbergung und Gastronomie, Friseurgewerbe, Erziehung und Unterricht), wo weniger als die Hälfte der Arbeitsplätze entsprechende Qualifikationen voraussetzt. Die Differenz zwischen den beiden Branchen an den Rändern - Baugewerbe und Sonstige Dienstleistungen - beträgt 33 Prozentpunkte. Dies verdeutlicht, dass die Frage der Verfügbarkeit von Fachkräften einschließlich damit verbundener Strategien zur Vermeidung möglicher Fachkräfteengpässe die einzelnen Bereiche der bremischen Wirtschaft unterschiedlich stark beeinflusst (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Tätigkeitsstruktur der Beschäftigten nach Branchen



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. Ohne Berücksichtigung von tätigen Inhabern und Auszubildenden.

In jedem zweiten bremischen Betrieb gibt es keine Einfacharbeitsplätze für Un- und Angelernte, sondern ausschließlich Arbeitsplätze für Personen mit beruflicher oder akademischer Ausbildung (48 %). Im Durchschnitt westdeutscher Großstädte sowie im Bundesdurchschnitt beträgt der entsprechende Wert jeweils 47 %. Aus betrieblicher Sicht bedeutet diese Tätigkeitsstruktur, dass die Wettbewerbsfähigkeit der bremischen Betriebe in hohem Maße von der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte abhängig ist. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht stellt sich die Herausforderung, Beschäftigungschancen für Personen ohne bzw. ohne verwertbare Ausbildung, z. B. Langzeitarbeitslose oder Geflüchtete, zu identifizieren (siehe hierzu auch Kapitel 7).<sup>17</sup>

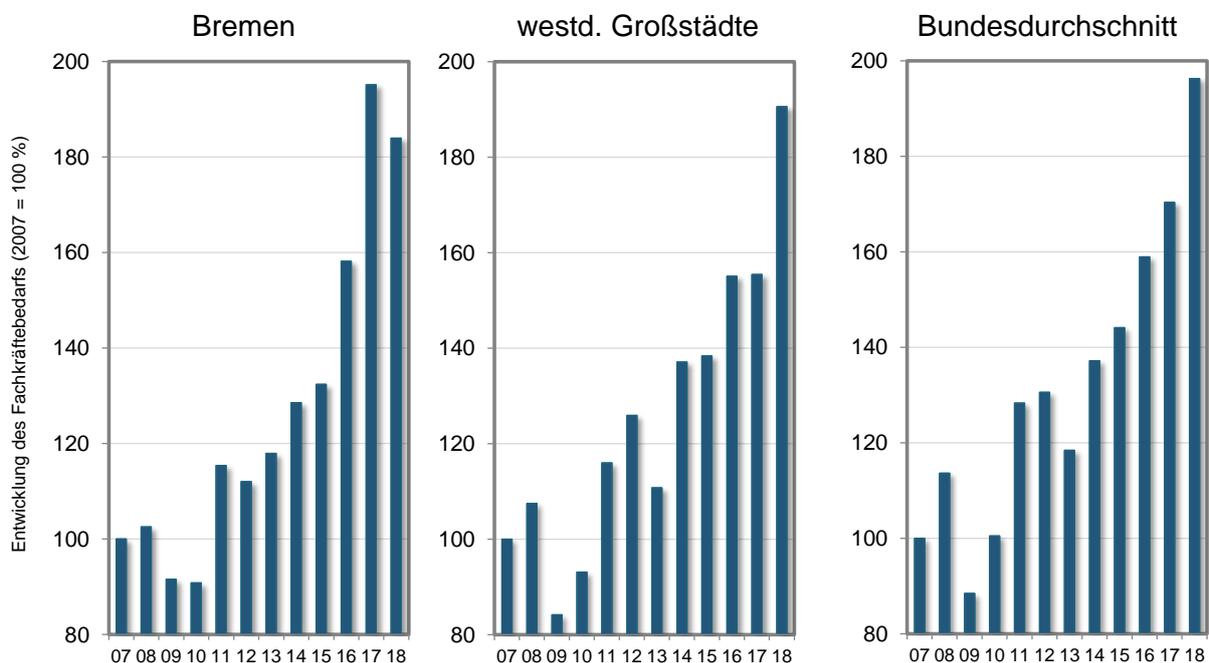
<sup>17</sup> In vielen bremischen Betrieben gibt es zwar keine Beschäftigungsmöglichkeiten für Un- und Angelernte, im Zuge des jüngsten Beschäftigungszuwachses ist jedoch auch die Zahl der Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen gestiegen. Mit 1,7 % lag der Zuwachs bei Helfertätigkeiten sogar deutlich über dem bremischen Durchschnitt in Höhe von 1,5 %. Im Jahr 2017 betrug der Zuwachs allerdings noch 2,7 % (Durchschnitt Bremen: 1,9 %). In absoluten Zahlen bedeutete dies ein Plus von 967 Stellen. Dies entspricht einem Anteil am gesamten Stellenzuwachs im Jahr 2018 in Höhe von rund 19 %. Im Umkehrschluss: 81 % der zusätzlich geschaffenen Stellen in diesem Zeitraum richteten sich an qualifizierte Arbeitskräfte (vgl. Bundesagentur für Arbeit: Länderreport über Beschäftigte. Quartalszahlen. Bremen, Stichtag: 30. Juni 2018, erstellt am 19. Dezember 2018).

## Fachkräftenachfrage

Im ersten Halbjahr 2018 gab es in etwas mehr als jedem dritten der insgesamt rund 16 Tsd. Betriebe in Bremen (38 %) eine oder mehrere freie Stellen für Fachkräfte zu besetzen. In Bremen suchten damit etwa genauso viele Betriebe qualifizierte Arbeitskräfte wie im vorangegangenen Beobachtungszeitraum (2017: 37 %). In anderen Regionen ist der Anteil von Betrieben mit Fachkräftebedarf dagegen deutlich gestiegen. Im Gegensatz zu Bremen, wo bereits im vorletzten Jahr sehr viele Betriebe Fachkräfte nachfragten, stiegen die Anteile in den Vergleichsregionen kräftig an. Mit jeweils 38 % suchten im Durchschnitt westdeutscher Großstädte sowie im Bundesdurchschnitt nunmehr genauso viele Betriebe neue Fachkräfte wie in Bremen.

Insgesamt wurden im ersten Halbjahr 2018 hochgerechnet ca. 33 bis 35 Tsd. Fachkräfte gesucht. Die Zahl der nachgefragten Fachkräfte lag damit erstmals seit fünf Jahren nicht über dem Vergleichswert des Vorjahres (vgl. Abbildung 18).

**Abbildung 18: Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2007 bis 2018 (durchgehende Zeitreihe erst ab 2007).

Trotz der ausgebliebenen Steigerung war dies der zweithöchste Wert der letzten Jahre. Vor rund 10 Jahren wurden lediglich rund 18 Tsd. Fachkräfte von den bremischen Betrieben gesucht. Der Bedarf der bremischen Betriebe an Fachkräften hat sich

damit innerhalb der letzten 10 Jahre fast verdoppelt.<sup>18</sup> Im Gegensatz zu Bremen hat die Fachkräftenachfrage in anderen Regionen auch im letzten Jahr noch einmal stark angezogen.

In einzelnen Bereichen der bremischen Wirtschaft ging die Nachfrage nach Fachkräften von einer relativ großen Zahl von Betrieben aus. Hierzu gehören die zwei Branchen Verarbeitendes Gewerbe sowie Gesundheits- und Sozialwesen, wo jeweils rund die Hälfte der Betriebe die Absicht hatten, eine oder mehrere Stellen für Fachkräfte zu besetzen. Eine breite Nachfrage bestand auch im Baugewerbe und in der Logistik (42 bzw. 46 %). In der beschäftigungsstärksten Branche, den 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), hatten 39 % der Betriebe Bedarf an Fachkräften. 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 rund ein Viertel der Betriebe neue Fachkräfte, also nur halb so viele wie in der Branche Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen.

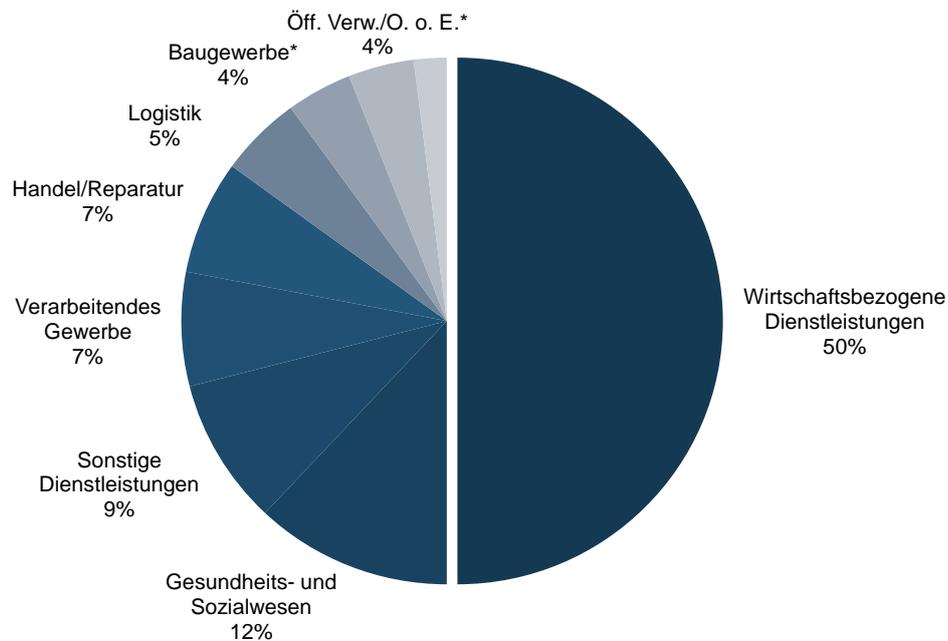
Die stärkste Nachfrage, gemessen an der Zahl der nachgefragten Fachkräfte, ging von der beschäftigungsstärksten Branche in Bremen, den Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen aus. Die Zahl der von Betrieben dieser Branche im ersten Halbjahr 2018 nachgefragten Fachkräfte machte die Hälfte der bremischen Gesamtnachfrage im beobachteten Zeitraum aus. Dass die Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen mit großem Abstand an der Spitze der Nachfrage nach Fachkräften stehen, dürfte mit der Vielzahl der dieser Branche zugeordneten Unterbranchen zusammenhängen, aber auch auf die spezifische Nachfrage der Betriebe aus dem Bereich der Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften zurückzuführen sein (siehe hierzu weiter unten). Die zweitgrößte Nachfrage ging vom Gesundheits- und Sozialwesen aus (12 %), einer

---

<sup>18</sup> 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.

Branche, in der nicht nur überdurchschnittlich viele Frauen arbeiten (Frauenquote: 76 %), sondern welche auch durch einen hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigten gekennzeichnet ist (Teilzeitquote: 40 %) (vgl. Abbildung 19).

**Abbildung 19: Verteilung des Fachkräftebedarfs nach Branchen**



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. \*In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Ein wesentlicher Anteil der Nachfrage entfiel auch auf die Sonstigen Dienstleistungen (u. a. Beherbergung und Gastronomie, Wäscherei, Friseur, Sauna sowie Erziehung und Unterricht). Angesichts der verhältnismäßig geringen Bedeutung qualifizierter Arbeit in dieser Branche mag dies erstaunen. Mit rund zwei Drittel ging die Nachfrage nach Fachkräften allerdings zu einem großen Teil von der Unterbranche Erziehung und Unterricht aus, einem Bereich mit einem sehr hohen Anteil qualifizierter Arbeitsplätze.

Auf das Verarbeitende Gewerbe, eine der bedeutendsten Branchen Bremens, entfiel lediglich 7 % des gesamten Fachkräftebedarfs im letzten Jahr. Im Hinblick auf die Bewertung der Nachfrage im Verarbeitenden Gewerbe ist jedoch zu berücksichtigen, dass ein nicht unerheblicher Teil der dortigen Nachfrage nach Arbeitskräften über Leiharbeitskräfte abgedeckt wird. Betriebe der Arbeitnehmerüberlassung, die Arbeitskräfte einstellen und diese als Leiharbeiter an Betriebe anderer Branchen verleihen, werden

statistisch der Branche Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen zugeordnet. Der Anteil von Verleihern an der Gesamtnachfrage ist erheblich, wie Statistiken der Bundesagentur für Arbeit belegen. Diese wiesen für Juni 2018 einen Bestand von rund 7,02 Tsd. offenen Stellen in Bremen aus. Von diesen entfielen nur 0,35 Tsd. auf das Verarbeitende Gewerbe, aber rund 2,03 Tsd. auf den Bereich der Arbeitnehmerüberlassung. Letzterer Bereich war damit für 29 % der Gesamtnachfrage in Bremen verantwortlich – gemessen am Bestand der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Stellen (Verarbeitendes Gewerbe: 5 %).<sup>19</sup>

Ob ein Betrieb Fachkräfte nachfragte, hing neben der Branche ganz wesentlich mit der Größe zusammen. Während fast alle Großbetriebe eine oder mehrere Fachkräfte suchten (89 %), suchte nur jeder fünfte Kleinbetrieb, d. h. einen Betrieb mit weniger als 10 Beschäftigten (21 %). 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. Insgesamt der Anteil der Kleinbetriebe am Fachkräftebedarf 11 %. Mit 62 % ging die größte Nachfrage von kleinen und mittelständischen Betrieben aus (Betriebe mit 10 bis 249 Beschäftigten). Die restlichen 27 % entfielen auf die Gruppe der Großbetriebe.

## 5.2 DECKUNG DER FACHKRÄFTENACHFRAGE

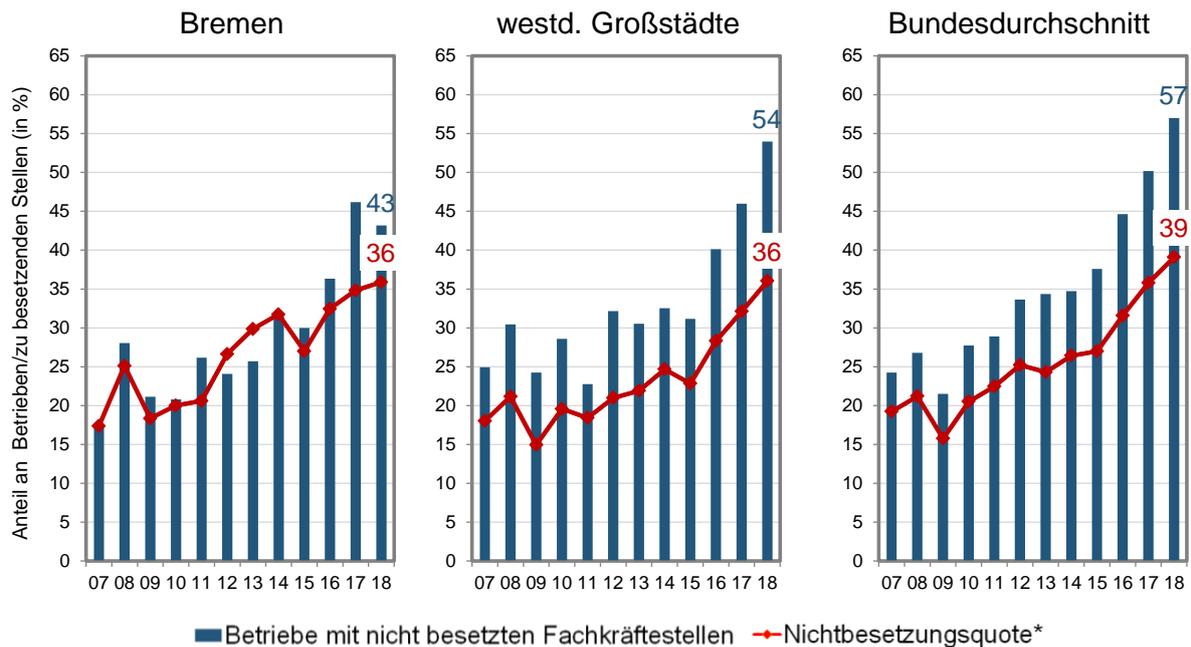
Die Wettbewerbsfähigkeit der bremischen Wirtschaft basiert auf qualifizierten Fachkräften. Wie weiter oben dargestellt, üben drei Viertel der bremischen Beschäftigten Tätigkeiten aus, die eine berufliche oder akademische Ausbildung voraussetzen. Der Erfolg der Betriebe bei der Gewinnung der von ihnen gesuchten Fachkräfte ist somit von erheblicher Bedeutung für den Erhalt der betrieblichen Leistungsfähigkeit in der Region. Mit einem Anteil in Höhe von 57 % ist es der Mehrheit der bremischen Betriebe auch im letzten Jahr gelungen, ihren Bedarf an Fachkräften vollständig zu decken. Insgesamt konnten fast zwei Drittel aller im ersten Halbjahr 2018 zu besetzenden Stellen für Fachkräfte bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal desselben Jahres

---

<sup>19</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Gemeldete Arbeitsstellen. Monatszahlen. Bremen Juni 2018. Nürnberg, 21.06.2018.

besetzt werden. 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 blieben mehr als ein Drittel der angebotenen Stellen blieben unbesetzt (36 %) (vgl. Abbildung 20).

**Abbildung 20: Entwicklung der Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2007 bis 2018. \*Nichtbesetzungsquote = Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2018 noch unbesetzten Stellen an allen, im ersten Halbjahr 2018 zu besetzenden Stellen für Fachkräfte.

Der Anteil unbesetzter Stellen entsprach damit genau dem Durchschnitt der westdeutschen Großstädte. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Nichtbesetzungsquote in Bremen geringfügig um einen Prozentpunkt und damit auf einen neuen Höchstwert gestiegen. Noch nie waren so viele Stellen für Fachkräfte unbesetzt wie im letzten Jahr. Bundesweit ist die Zahl der unbesetzt gebliebenen Fachkräftestellen ebenfalls auf einen neuen Höchstwert gestiegen. Von Ausnahmen abgesehen, ist der Anteil unbesetzter Stellen für Fachkräfte bundesweit von Jahr zu Jahr 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 bzw. eine längere und mit größerem Aufwand

verbundene Stellenbesetzung<sup>20</sup> 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.

### **Einzelne Bereiche der bremischen Wirtschaft unterschiedlich erfolgreich bei der Besetzung von Fachkräftestellen**

Bei einem annähernd unverändert hohen Anteil unbesetzter Stellen ist es einzelnen Bereichen der bremischen Wirtschaft besser gelungen, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken als anderen, wobei die nachfolgend dargestellten Ergebnisse je nach zugrundeliegender Fallzahl in den hier ausgewiesenen Branchen mit einer gewissen Vorsicht zu betrachten sind.

Betriebe der Sonstigen Dienstleistungen, auf dem dritten Platz hinsichtlich der Zahl der nachgefragten Fachkräfte, waren am erfolgreichsten: Hier konnten fast 90 % der Stellen besetzt werden. Im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Verarbeitenden Gewerbe konnten mit jeweils fast drei Viertel ebenfalls die große Mehrheit der angebotenen Stellen für Fachkräfte besetzt werden. Die sehr heterogen zusammengesetzte Branche Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen (u. a. Informationstechnologische Dienstleistungen, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurbüros, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Wach- und Sicherheitsdienste) war wie bereits im Jahr zuvor weniger erfolgreich. Dort konnten nur 52 % der im ersten Halbjahr 2018 zu besetzenden Stellen für Fachkräfte bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal desselben Jahres besetzt werden. 48 % der Stellen blieben unbesetzt (2017: 40 %). In keiner anderen Branche war der Anteil unbesetzter Stellen für Fachkräfte höher. Daneben hatte auch das Baugewerbe größere Schwierigkeiten bei der

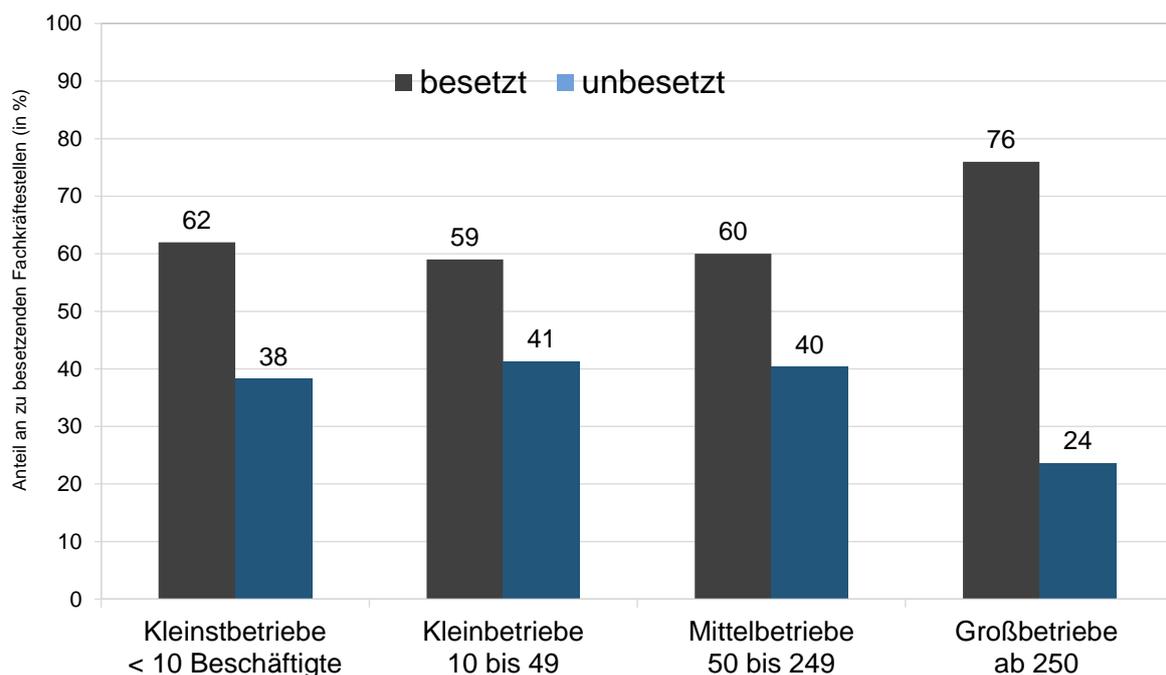
---

<sup>20</sup> Die Vakanzzeit einer Stelle ist ein zentraler Indikator für das Ausmaß der Schwierigkeit bei ihrer Besetzung. Sie beschreibt den Zeitraum zwischen dem betrieblich gewünschten und dem tatsächlichen Arbeitsbeginn, in dem die zu besetzende Stelle ungeplant vakant bleibt. Im Jahr 2007 dauerte es durchschnittlich 63 Tage, um eine Stelle zu besetzen (ohne Helferberufe). Im Verlauf der folgenden Jahre ist die Vakanzzeit nahezu stetig gestiegen. Im Jahr 2018 betrug sie bundesweit 113 Tage. Dies ist der höchste Wert im beobachteten Zeitraum (vgl. Bundesagentur für Arbeit: Blickpunkt Arbeitsmarkt - Fachkräfteengpassanalyse, Nürnberg, Dezember 2018).

Stellenbesetzung. Die Mehrheit der Stellen konnte zwar besetzt werden, mit 40 % blieb allerdings auch hier ein nicht unbedeutender Teil des Stellenangebots unbesetzt.

Stellenbesetzungsprobleme hingen auch stark mit der Größe der Betriebe zusammen. Großbetrieben ist es in der Regel besser gelungen als kleinen und mittelständischen Betrieben, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken (vgl. Abbildung 21).

**Abbildung 21: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen nach Betriebsgrößenklassen**

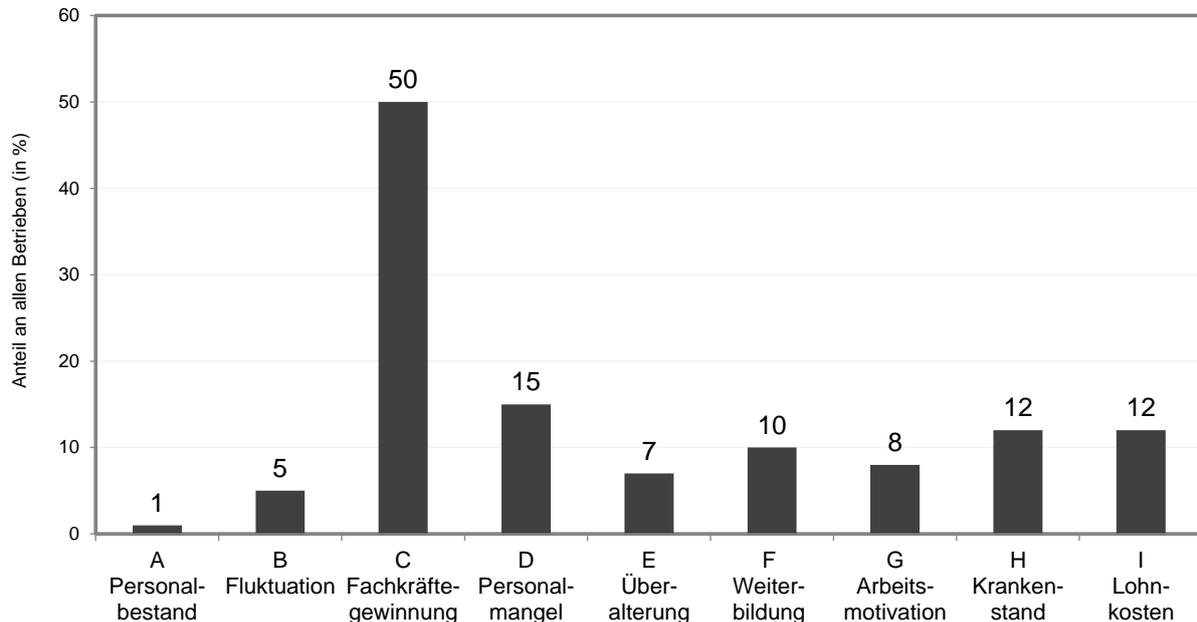


Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018.

Großbetriebe konnten gut drei Viertel ihrer Stellen für Fachkräfte besetzen. In den drei anderen Größenklassen ist es zwar ebenfalls gelungen, die Mehrheit der angebotenen Stellen zu besetzen, mit Anteilen von 38 bis 41 % blieben jedoch zahlreiche Stellen unbesetzt.

### 5.3 ERWARTETE PERSONALPROBLEME

In einem zweijährigen Rhythmus werden die Betriebe danach gefragt, welche Personalprobleme sie in den kommenden zwei Jahren erwarten. In der aktuellen Befragung überragte das Thema „Fachkräfte“ alle anderen Aspekte. Jeder zweite Betrieb in Bremen erwartet, dass es in den kommenden zwei Jahren schwierig werden wird, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen (vgl. Abbildung 22).

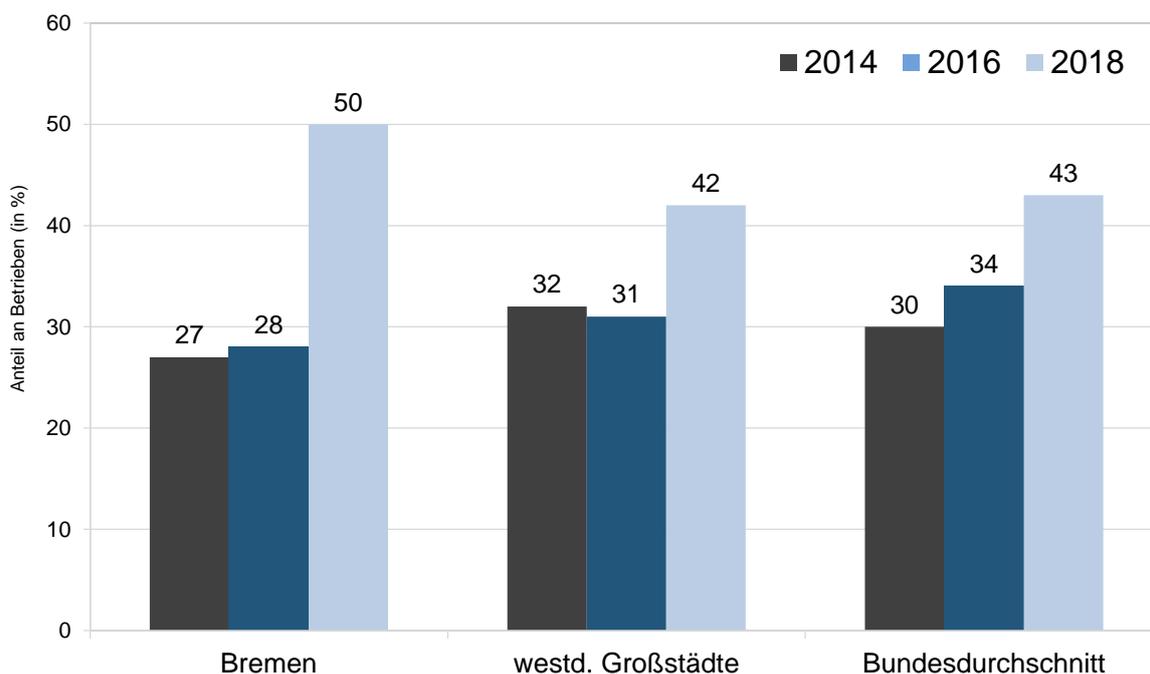
**Abbildung 22: Erwartete Personalprobleme in den nächsten zwei Jahren**

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018.

Viele Betriebe gehen somit davon aus, dass es aufwändiger wird, Stellen für Fachkräfte zu besetzen. Freie Stellen bleiben länger besetzt, es müssen Kompromisse eingegangen werden, z. B. bei erwarteten Qualifikationen oder hinsichtlich der Lohnhöhe. Diese Erwartungen dürften nicht zuletzt stark mit den aktuellen Erfahrungen der Betriebe zusammenhängen, wonach sich Fachkräfteengpässe in Bremen wie auch in anderen Regionen weiter verschärft haben. Schwierigkeiten sind dabei nicht gleichbedeutend mit einem Mangel. Einen tatsächlichen Personalmangel erwarten allerdings nur 15 % der befragten Betriebe. Alle anderen abgefragten Bereiche sind gegenüber der Fachkräfteproblematik offensichtlich nachrangig. 12 % der Betriebe rechnen mit Belastungen durch krankheitsbedingte Personalausfälle. Ebenso viele thematisierten die Entwicklung der Lohnkosten. Bemerkenswert ist, dass lediglich 5 % der bremischen Betriebe das Thema Fluktuation als problematisch betrachten. Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass gegenwärtig mehr als 40 % aller Personalabgänge arbeitnehmerseitig veranlasst sind, und entsprechende betriebliche Aufwendungen nach sich ziehen, um die frei gewordenen Stellen wieder zu besetzen, wäre ein höherer Anteil durchaus plausibel gewesen.

Die Zahl der Betriebe, die zukünftig mit Problemen bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs rechnen, ist im Vergleich zu den vorangegangenen Befragungen in allen Regionen signifikant gestiegen, wobei die Steigerung in Bremen besonders stark ausfiel. Dort hat sich der Anteil von Betrieben mit entsprechenden Erwartungen fast verdoppelt (vgl. Abbildung 23).

**Abbildung 23: Erwartung von Fachkräfteproblemen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2014, 2016 und 2018.

Die Befürchtungen vor zukünftigen Problemen bei der Deckung des Fachkräftebedarfs sind nicht auf einzelne Bereiche der bremischen Wirtschaft beschränkt, sondern lassen sich in allen Branchen beobachten. Dennoch bestehen Unterschiede: Besonders hohe Anteilswerte finden sich im Verarbeitenden Gewerbe und in der Logistik, wo jeweils rund zwei Drittel mit entsprechenden Schwierigkeiten rechnen. Mit einem Anteil von 57 % blicken auch im Baugewerbe überdurchschnittlich viele Betriebe skeptisch in die Zukunft. Demgegenüber eher gering sind die diesbezüglichen Befürchtungen im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen. Dies hängt möglicherweise damit zusammen, dass die Wettbewerbsfähigkeit und das wirtschaftliche Überleben vieler Betriebe in dieser Branche weniger abhängig von der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte ist als in anderen Branchen (vgl. Tabelle 19).

**Tabelle 19: Erwartete Personalproblem nach Branchen**

Branche	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	%								
Verarbeitendes Gewerbe	1	6	66	22	15	13	13	19	22
Baugewerbe*	0	3	57	16	8	3	12	13	17
Handel/Reparatur	1	5	43	8	5	6	9	12	11
Logistik	1	8	68	18	10	11	12	12	18
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	1	5	50	17	5	13	6	9	11
Gesundheits- und Sozialwesen	0	6	52	18	7	9	6	17	7
Sonstige Dienstleistungen	1	5	39	13	6	11	10	11	11
Öffentl. Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	0	3	45	8	11	7	3	5	8
<b>Insgesamt</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>50</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>12</b>

A zu hoher Personalbestand

B hohe Personalfuktuation

C Schwierigkeiten bei Beschaffung von Fachkräften

D Personalmangel

E Überalterung

F großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung

G mangelnde Arbeitsmotivation

H hohe Fehlzeiten/Krankenstand

I hohe Belastung durch Lohnkosten

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. \*In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Die folgende Tabelle 20 zeigt die erwarteten Personalprobleme der Betriebe in Abhängigkeit von der Betriebsgröße. Es fällt auf, dass die Zahl der Nennungen bei ausnahmslos allen Aspekten mit der Größe der Betriebe zunimmt. So rechnen z. B. „nur“ 36 % aller Kleinstbetriebe künftig mit Problemen bei der Deckung der Fachkräftenachfrage, aber 67 % aller Kleinbetriebe und 81 bzw. 82 % aller Mitte- und Großbetriebe. Da sich Zukunftserwartungen in der Regel aus aktuellen Erfahrungen ableiten, wäre eher eine andere Verteilung zu erwarten gewesen. So ist es Großbetrieben bislang noch besser gelungen, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken als den zahlreichen kleinen und mittelständischen Betrieben (siehe Kapitel 4.2). Daher hätte man die höchsten Anteile von Betrieben mit entsprechenden Befürchtungen eher bei kleineren Betrieben vermutet. Möglicherweise lässt sich das Ergebnis mit den unterschiedlichen Bedarfen der Betriebe erklären. Kleinstbetriebe haben zwar nachgewiesenermaßen größere Schwierigkeiten, ihre Nachfrage nach Fachkräften zu befriedigen, einen Bedarf an Fachkräften hat aber nur ein Teil der Kleinstbetriebe. Bei der Mehrheit der Betriebe dieser Größe sind Einstellungen wie auch Personalabgänge selten, während

sie mit steigender Betriebsgröße zur alltäglichen Praxis gehören. Für viele Kleinbetriebe ist es somit aufgrund des fehlenden Bedarfs vermutlich irrelevant, wie sich das Fachkräfteangebot in den nächsten zwei Jahren entwickelt. Möglich wäre allerdings auch, dass mit der Größe der Betriebe die Sensibilität für zukünftige Entwicklungen zunimmt oder auch einfach mehr Ressourcen zur Verfügung stehen, um die potenzielle Entwicklung von Angebot und Nachfrage einschätzen zu können. Trotz der beobachteten Unterschiede bleibt festzuhalten, dass die Fachkräfteproblematik bei Betrieben aller Größenklassen auf dem ersten Platz der möglichen Problemfelder rangiert.

**Tabelle 20: Erwartete Personalprobleme nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	%								
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	0	3	36	10	4	4	6	4	6
Kleinbetriebe (10-49)	1	7	67	20	10	17	11	20	22
Mittelbetriebe (50-249)	3	14	81	24	11	16	15	33	22
Großbetriebe (250 und mehr)	4	25	82	31	45	38	28	51	26
<b>Insgesamt</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>50</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>12</b>

A zu hoher Personalbestand

B hohe Personalfuktuation

C Schwierigkeiten bei Beschaffung von Fachkräften

D Personalmangel

E Überalterung

F großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung

G mangelnde Arbeitsmotivation

H hohe Fehlzeiten/Krankenstand

I hohe Belastung durch Lohnkosten

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018.

Das Problem alternder Belegschaft und sich daraus ergebender Ersatzbedarfe betrifft insgesamt nur relativ wenige bremische Betriebe, wird aber von einer nennenswert hohen Zahl von Großbetrieben thematisiert. So war fast jeder zweite Großbetrieb der Meinung, dass die Altersstruktur der Belegschaft in den nächsten zwei Jahren mit personalpolitischen Herausforderungen verbunden ist.<sup>21</sup> Überraschenderweise wird auch das Thema Fluktuation mit steigender Betriebsgröße häufiger angesprochen. Für nur 3 % der Kleinstbetriebe werden freiwillige Kündigungen seitens der Mitarbeiter als (künftiges) Problem betrachtet, aber von 25 % der Großbetriebe. Die Ergebnisse der

<sup>21</sup> Im Bundesdurchschnitt erwarten 9 % aller Betriebe Probleme im Zusammenhang mit der Alterung ihrer Belegschaften, wobei der Anteil entsprechender Erwartungen – genau wie in Bremen – mit der Größe der befragten Betriebe steigt.

aktuellen Befragung zu den Personalabgängen hatten gezeigt, dass gerade kleinere Betriebe von Fluktuation betroffen waren (siehe Kapitel 3.3). Dies scheint für viele der betroffenen Kleinstbetriebe offensichtlich nicht als Problem wahrgenommen zu werden.

**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. Bremen folgte damit dem Bundestrend. Eine Möglichkeit, Fachkräfteengpässe zu vermeiden, sind Investitionen in die Aus- und Weiterbildung oder die Nutzung Potenziale ausländischer Arbeitskräfte (siehe hierzu Kapitel 6 und 7).

## 6 BETRIEBLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG

### 6.1 AUSBILDUNG

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 z. B. 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 56 % der bremischen Betriebe (westdeutsche Großstädte: 51 %, Bundesdurchschnitt: 54 %).

Es bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen der bremischen Wirtschaft (vgl. Tabelle 21).

**Tabelle 21: Betriebe mit und ohne Ausbildungsberechtigung nach Branchen**

Branche	Betriebe mit Ausbildungsbe- rechtigung	Betriebe ohne Ausbildungsbe- rechtigung
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	76	24
Baugewerbe*	49	51
Handel/Reparatur	61	39
Logistik	54	46
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	60	40
Gesundheits- und Sozialwesen	59	41
Sonstige Dienstleistungen	40	60
Öffentl. Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	54	46
<b>Insgesamt</b>	<b>56</b>	<b>44</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. \*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 rund drei Viertel der Betriebe 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 Hotel- und Gaststättengewerbe und Friseur- und Kosmetikgewerbe), 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 mit wenig Fachpersonal auskommt. Wie bereits in Kapitel 4 dargestellt, sind dort fast 40 % der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen tätig, für die keine formale Ausbildung erforderlich ist. In der Unterbranche Hotel- und Gaststättengewerbe beträgt der entsprechende Anteil sogar über 50 %.

Generell erfüllen größere Betriebe die formalen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung von Nachwuchskräften häufiger als kleinere (vgl. Tabelle 22).

**Tabelle 22: Ausbildungsberechtigung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Ausbildungsbe- rechtigung	Betriebe ohne Ausbildungsbe- rechtigung
	%	
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	43	57
Kleinbetriebe (10-49)	74	26
Mittelbetriebe (50-249)	88	12
Großbetriebe (250 und mehr)	85	15
<b>Insgesamt</b>	<b>56</b>	<b>44</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018.

Nahezu alle Betriebe ab 50 Beschäftigten sind ausbildungsberechtigt. Bei den kleineren Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten sind es immerhin noch rund drei Viertel. In der Gruppe der Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten ist hingegen weniger als die Hälfte ausbildungsberechtigt. 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 Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten darauf angewiesen, benötigte Fachkräfte durch alternative Beschaffungsstrategien zu gewinnen.

### **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.<sup>22</sup>

Im letzten Jahr hat sich – im Sinne der obigen Definition – fast jeder dritte bremische Betrieb (32 %) an der Ausbildung beteiligt (westdeutsche Großstädte: 27 %, Bundesdurchschnitt: 29 %). 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 beteiligte sich weit mehr als die Hälfte an der Ausbildung (58 %). Im Vergleich zum vorangegangenen Befragungsjahr haben sich damit wieder mehr ausbildungsberechtigte Betriebe an der Ausbildung beteiligt.

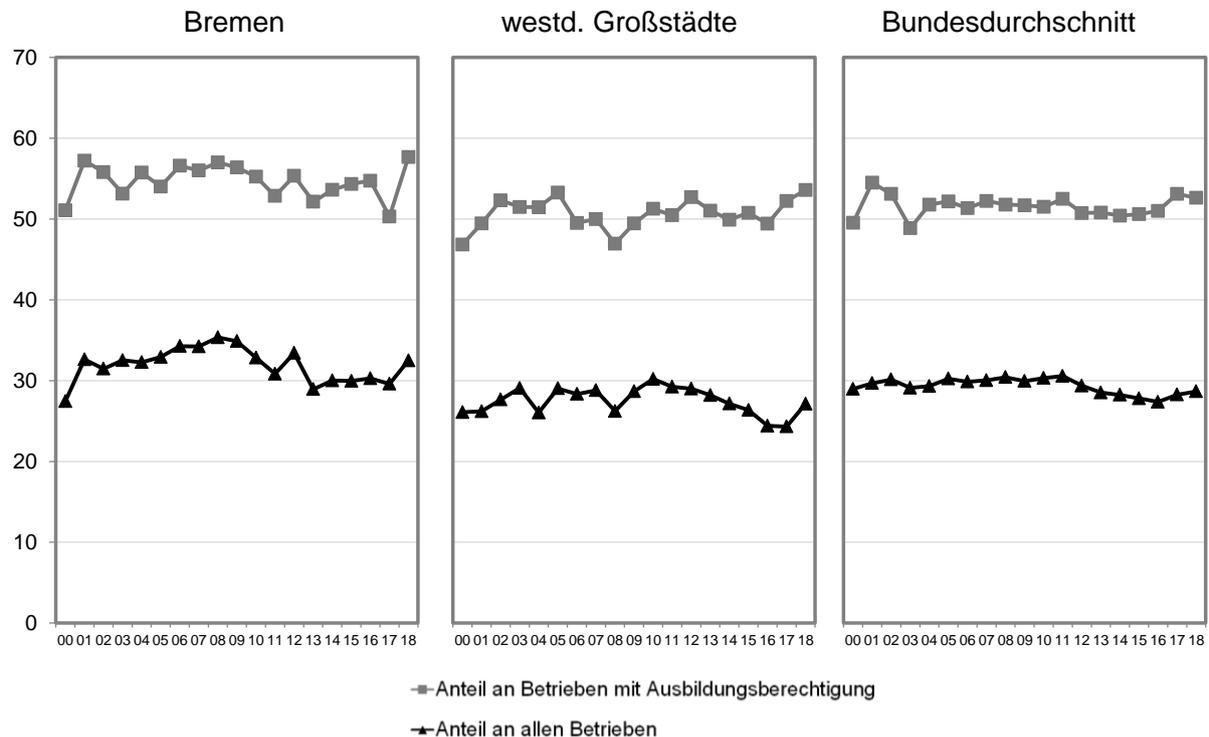
Der Blick auf die Entwicklung der zurückliegenden Jahre zeigt, dass die aktuell ermittelte leichte Steigerung bei der Ausbildungsbeteiligung der bremischen Betriebe möglicherweise einen neuen Trend einleitet. Nach Jahren rückläufiger Beteiligung hatte sich diese in den letzten vier Jahren zumindest stabilisiert. Trotz des leichten

---

<sup>22</sup> Die Bundesagentur für Arbeit z. B. definiert einen Betrieb nur dann als Ausbildungsbetrieb, wenn zu einem bestimmten Stichtag mindestens ein Auszubildender im Betrieb tätig ist.

Zuwachses liegt die aktuell ermittelte Beteiligung – bezogen auf alle Betriebe – immer noch unter den Werten der Jahre 2005 bis 2010 (vgl. Abbildung 24).

**Abbildung 24: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**



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

Die Betriebe der einzelnen Größenklassen beteiligten sich erwartungsgemäß unterschiedlich stark an der Ausbildung. Dies hängt u. a. mit den unterschiedlichen Ausbildungsvoraussetzungen zusammen. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, auf die mehr als 60 % aller bremischen Betriebe entfallen, sind mehrheitlich nicht berechtigt, selbst auszubilden. Demgegenüber ist die Mehrheit der Betriebe in den anderen drei Größenklassen ausbildungsberechtigt. 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 2018 bildeten nur 40 % der ausbildungsberechtigten Kleinbetriebe im Sinne der oben dargestellten Definition aus. Dies sind 17 % bezogen auf alle Betriebe in dieser Größenklasse. Im Umkehrschluss: Mehr als 80 % der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten bildeten nicht aus (vgl. Tabelle 23).

**Tabelle 23: Ausbildungsvoraussetzungen und Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Aus- bildungsberechtig- ung	Betriebe mit Ausbildung	
		Anteil an allen Betrieben	Anteil an ausbildungs- berechtigten Be- trieben
	%	%	
1 bis 9 Beschäftigte	43	17	40
10 bis 49 Beschäftigte	74	52	70
50 bis 249 Beschäftigte	88	70	79
ab 250 Beschäftigte	85	79	93
<b>Insgesamt</b>	<b>56</b>	<b>32</b>	<b>58</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018.

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.

Die leicht gestiegene Ausbildungsbeteiligung ging nicht einher mit einer Steigerung der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge. Nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung wurden für das Ausbildungsjahr 2017/2018 rund 5,86 Tsd. Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Damit ist die Zahl der Vertragsabschlüsse zum zweiten Mal in Folge gesunken. Bremen gehört damit neben Hamburg zu jenen zwei Bundesländern mit rückläufigen Neuverträgen. Mit -0,8 % fiel der Rückgang in Bremen noch etwas höher aus als in Hamburg (-0,3 %). In allen anderen Bundesländern wurden demgegenüber mehr neue Ausbildungsverträge abgeschlossen als im Vorjahr (Bundesdurchschnitt: +1,6).<sup>23</sup>

Eine Steigerung der Ausbildungsbeteiligung und damit auch eine Steigerung des Angebots an Ausbildungsplätzen dürfte wesentlich von der Bereitschaft der Kleinbetriebe abhängen, sich in noch stärkerem Maße als bisher an der Ausbildung von Nachwuchskräften zu beteiligen. Diese Bereitschaft dürfte ihrerseits – neben bisherigen

<sup>23</sup> Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, 2019.

Ausbildungserfahrungen – vom Erfolg bzw. Misserfolg dieser Betriebe bei der Gewinnung von Ausbildungsplatzbewerbern beeinflusst sein.

Wie die nachfolgenden Ausführungen zeigen werden, ist die Besetzung von Ausbildungsplätzen für einen Teil der bremischen Betriebe mit Schwierigkeiten verbunden. Dass die Zahl der Neuverträge trotz gestiegener Ausbildungsbereitschaft gesunken ist, könnte somit auch mit Schwierigkeiten bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze zusammenhängen.

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

Die betrieblichen Möglichkeiten, zukünftige Fachkräfteengpässe durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu vermeiden, hängen wesentlich davon ab, ob es gelingt, geeignete Bewerber für die angebotenen Ausbildungsstellen zu gewinnen. Neben vielen weiteren Faktoren, wie z. B. der Attraktivität des Ausbildungsbetriebes, spielt vor allem eine Rolle, ob eine ausreichend große Zahl von Bewerbern zur Verfügung steht. In dieser Hinsicht dürfte Bremen – ähnlich wie Hamburg und Berlin – von der Mobilitätsbereitschaft der jungen Frauen und Männern in den angrenzenden Flächenländern profitieren.<sup>24</sup> Für das Ausbildungsjahr 2017/2018 registrierte die Bundesagentur für Arbeit rund 4.716 Bewerber für Berufsausbildungsstellen in Bremen. Diesen standen 4.856 gemeldete Berufsausbildungsstellen gegenüber. Im Vergleich zum vorangegangenen Berichtsjahr ist sowohl die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen als auch die Zahl der gemeldeten Bewerber gesunken. Während der Rückgang bei den Ausbildungsstellen sehr moderat ausfiel (-0,2 %)<sup>25</sup>, ist die Zahl der Bewerber deutlich gesunken (-5,6 %). Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr ist es für ausbildungswillige

---

<sup>24</sup> In Bremen sind 38 % der dort verfügbaren Ausbildungsplätze mit Jugendlichen aus anderen Bundesländern besetzt; Hamburg: 32 %, Berlin: 20 % (vgl. BIBB: Datenreport 2019). Die länderübergreifende Mobilität von ausbildungsplatzsuchenden Bewerbern ermöglicht es ausbildungsplatzbereiten Betrieben in Bremen aus einer größeren Zahl von Bewerbern auswählen zu können, womit die Wahrscheinlichkeit steigt, angebotene Ausbildungsplätze auch besetzen zu können. Andererseits kann dies zu einer Verdrängung von leistungsschwächeren Ausbildungsplatzbewerbern und einer Erhöhung der Zahl unversorgt gebliebener bremischer Bewerber führen.

<sup>25</sup> 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.

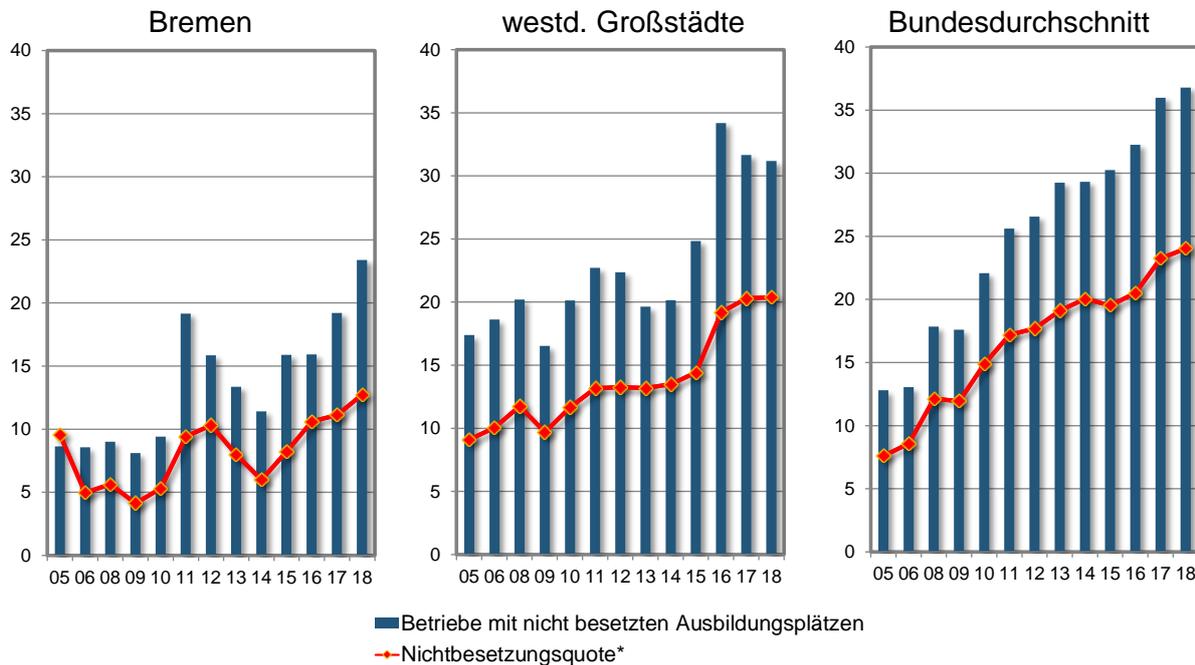
Betriebe in Bremen damit wieder etwas schwerer geworden, ihren Fachkräftenachwuchs durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu gewinnen. Im Jahr zuvor standen den Betrieben rein rechnerisch noch 98 Bewerber pro 100 Stellen zur Verfügung, aktuell nur noch 97.

Für das zum Zeitpunkt der aktuellen 2018-er Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr 2017/2018 hatte fast jeder dritte ausbildungsberechtigte Betrieb in Bremen beabsichtigt, einen oder mehrere Ausbildungsplätze zu besetzen (westdeutsche Großstädte: 31 %, Bundesdurchschnitt: 33 %).<sup>26</sup> Bei gut drei Viertel der Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen konnten alle Plätze besetzt werden. Die große Mehrheit der ausbildungsbereiten Betriebe war damit erfolgreich bei der Gewinnung von Auszubildenden. In knapp einem Viertel der Betriebe mit einem Ausbildungsangebot konnte demgegenüber mindestens ein Ausbildungsplatz nicht besetzt werden. Der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen ist damit gegenüber dem vorangegangenen Berichtsjahr gestiegen. Bremen folgte damit dem Bundestrend, aber der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen war weiterhin deutlich niedriger als in den Vergleichsregionen (vgl. Abbildung 25).

---

<sup>26</sup> 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.

**Abbildung 25: Entwicklung des Erfolgs bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018. (Im Jahr 2007 wurden keine Daten zu unbesetzten Ausbildungsplätzen erhoben); \*Anteil unbesetzter an allen zu besetzenden Ausbildungsplätzen.

Mit der gestiegenen Zahl von Betrieben, die keine Nachfrage für ihr Ausbildungsplatzangebot finden konnten, ist zugleich auch der Anteil der unbesetzt gebliebenen Stellen gestiegen. Insgesamt fanden sich für hochgerechnet etwas mehr als 10 % der zu besetzenden Ausbildungsstellen in Bremen keine passenden Bewerber. Im Vergleich zu den Vorjahren ist es den bremischen Betrieben damit weniger gut gelungen, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Auch hier folgte Bremen dem Bundestrend. Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen ist es der bremischen Wirtschaft dennoch besser gelungen, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen als in anderen Regionen. Mit 13 % blieben anteilig weniger Ausbildungsplätze unbesetzt als in westdeutschen Großstädten oder im Bundesdurchschnitt. Dort konnten 20 bzw. 24 % der angebotenen Ausbildungsstellen nicht besetzt werden.

Der Erfolg bei der Gewinnung von Ausbildungsplatzbewerbern steigt nach wie vor mit der Größe eines Betriebes (vgl. Tabelle 24).

**Tabelle 24: Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Anteil von Betrieben mit neuen Ausbildungsplatzangeboten	Anteil unbesetzter an den angebotenen Ausbildungsplätzen
	%	%
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	12	23
Kleinbetriebe (10-49)	44	17
Mittelbetriebe (50-249)	68	11
Großbetriebe (250 und mehr)	75	6
<b>Insgesamt</b>	<b>32</b>	<b>13</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018.

Großbetriebe, d. h. Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten, konnten nach wie vor deutlich mehr als 90 % der angebotenen Ausbildungsstellen besetzen. Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten waren ähnlich erfolgreich. Mit einem Anteil von 11 % war der Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze vergleichsweise gering. Während bei größeren Betrieben für nahezu alle der angebotenen Ausbildungsstellen ein passender Bewerber gefunden werden konnte, blieb ein nennenswerter Teil der von Kleinst- und Kleinbetrieben angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt.<sup>27</sup> Der geringere Erfolg kleinerer Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsstellen ist keine bremische Besonderheit, sondern bundesweit zu beobachten.

Der Wettbewerb um ausbildungswillige und ausbildungsfähige junge Frauen und Männer geht somit offenkundig zu Lasten der zahlreichen Kleinstbetriebe. Betriebe dieser Größe fehlt oft nicht nur die Berechtigung, um selbst ausbilden zu können. Sind die Berechtigung und auch die Bereitschaft vorhanden, scheitert das Vorhaben überdurchschnittlich häufig mangels Bewerber. Ob sich in den betreffenden Fällen überhaupt keine jungen Frauen und Männer um die angebotenen Stellen bewarben, die

<sup>27</sup> Die Bundessagentur für Arbeit erfasst jene Berufsausbildungsstellen, die von den Betrieben gemeldet werden. Der Erfassungsgrad des tatsächlichen Ausbildungsangebots hängt daher von der Bereitschaft der Betriebe ab, ihre Ausbildungsplätze zu melden. Es kann vermutet werden, dass die Meldebereitschaft bei Kleinst- und Kleinbetrieben weniger stark ausgeprägt ist als bei Großbetrieben, und ein Teil des Ausbildungsplatzangebots der kleineren Betriebe damit nicht in der amtlichen Statistik erscheint. In der vorliegenden Befragung werden alle in den befragten Betrieben zu besetzenden Ausbildungsplätze berücksichtigt, und zwar unabhängig davon, ob diese gemeldet wurden, was sich auf den ermittelten Anteil nicht besetzter Ausbildungsplätze auswirkt

vorhandenen Bewerber nicht den betrieblichen Anforderungen entsprachen oder umgekehrt, die angebotenen Plätze nicht den Vorstellungen der Bewerber, kann mit den Daten der aktuellen Befragung nicht beantwortet werden.<sup>28</sup> Unbesetzt gebliebene Ausbildungsplätze schränken allerdings die Möglichkeiten der betroffenen Betriebe, ihren Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsleistungen zu decken und damit möglichen Engpässen bei qualifiziertem Personal entgegen zu wirken, in erheblichem Maße ein. Bei einem wiederholten Misserfolg ist letztlich auch nicht auszuschließen, dass sich die betroffenen Betriebe dauerhaft aus der Ausbildung zurückziehen.

## 6.2 WEITERBILDUNG

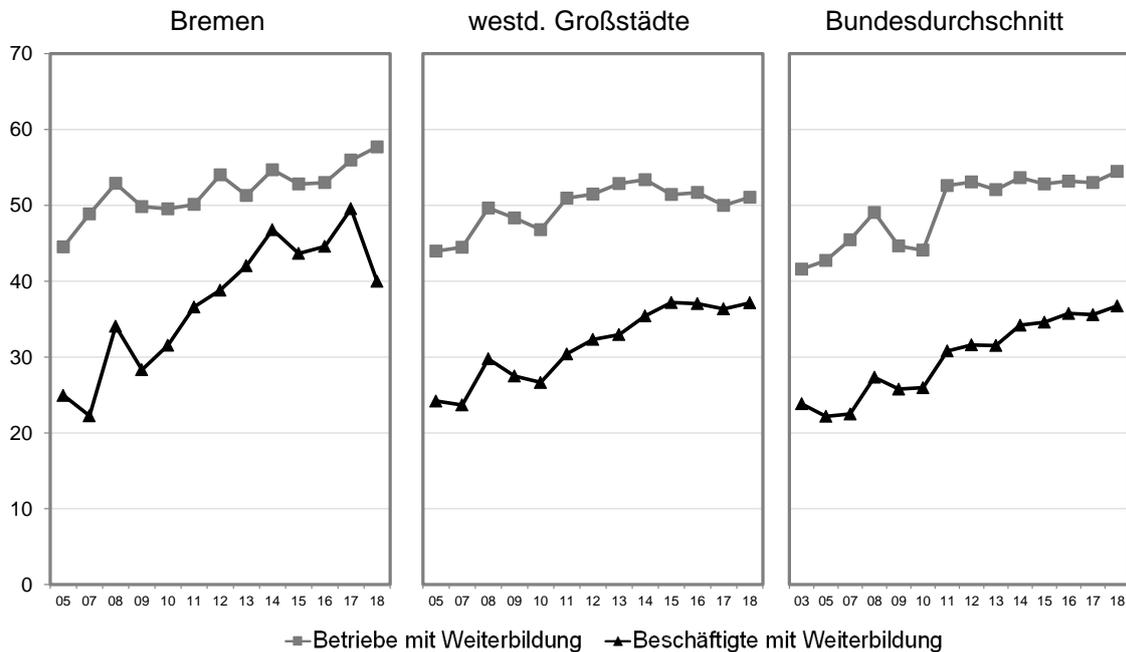
Neben der betrieblichen Ausbildung stellt die betriebliche Fort- und Weiterbildung eine weitere Strategie dar, um den betrieblichen Fachkräftebedarf passgenau zu decken. Abgestimmt auf die individuellen betrieblichen Anforderungen werden auf diesem Weg die Qualifikationen der vorhandenen Belegschaft angepasst und ausgebaut. Im ersten Halbjahr 2018 haben deutlich mehr als die Hälfte der bremischen Betriebe ihren Beschäftigten durch eine Kostenübernahme oder eine Freistellung von der Arbeit die Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme ermöglicht.<sup>29</sup> Die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung lag damit um zwei Prozentpunkte über dem Wert des vorangegangenen Beobachtungsjahres (vgl. Abbildung 26).

---

<sup>28</sup> Im aktuellen DGB-Ausbildungsreport wird festgestellt, „dass Besetzungsprobleme zwischen den Ausbildungsberufen erheblich variieren und häufig Berufe betreffen, in denen viele Auszubildende unzufrieden mit der Ausbildungsqualität und den -bedingungen sind. So etwa in Teilen des Hotel- und Gaststättenbereichs sowie im Einzelhandel – Branchen, die wie in den vergangenen Jahren auch im aktuellen Ausbildungsreport wieder auf den hinteren Plätzen rangieren.“ Den Autoren des Report zufolge zeigt dies, „dass qualitativ hochwertige und attraktive Ausbildungsbedingungen zentrale Faktoren im Wettbewerb um Auszubildende sind.“ (DGB-Ausbildungsreport 2018, S. 10).

<sup>29</sup> Darüberhinausgehende Weiterbildungsaktivitäten, insbesondere solche, die vollständig von den Beschäftigten getragen werden, werden hier nicht berücksichtigt.

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



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2005 bis 2018. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. In den nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine Daten erhoben.

Die Weiterbildungsquote, welche den Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten misst, ist überraschenderweise nicht gestiegen. Ganz im Gegenteil: Mit 40 % lag diese deutlich unter dem Rekordwert des Vorjahres. Trotz des Rückgangs war die aktuelle Weiterbildungsquote höher als in den Jahren 2005 bis 2013. Darüber hinaus wurden in Bremen anteilig nach wie vor mehr Arbeitnehmer weitergebildet als in anderen Regionen, auch wenn sich der Abstand zu den Vergleichsregionen stark verringert hat.

Der Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung lässt sich nicht auf Entwicklungen einer einzelnen Branche zurückführen, sondern ist das Ergebnis rückläufiger Quoten in nahezu allen Bereichen der bremischen Wirtschaft.

Wie die folgende Tabelle 25 belegt, bestehen bei der Weiterbildungsbeteiligung erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen.

**Tabelle 25: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen**

Branche	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	57	49
Baugewerbe*	47	34
Handel/Reparatur	49	30
Logistik	57	26
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	67	38
Gesundheits- und Sozialwesen	80	54
Sonstige Dienstleistungen	43	35
Öffentliche Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	53	47
<b>Insgesamt</b>	<b>58</b>	<b>40</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. \*In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Der höchste Anteil von Betrieben, die Weiterbildungsaktivitäten ihrer Arbeitskräfte unterstützten, findet sich wie schon in den vergangenen Jahren im Gesundheits- und Sozialwesen (80 %). Dies ist vermutlich neben anderen Faktoren auch auf die branchenspezifischen gesetzlichen Verpflichtungen zur Weiterbildung und die entsprechenden gesetzlichen Regelungen zur Finanzierung zurückzuführen. Auch in den Vergleichsregionen förderten Betriebe in dieser Branche besonders häufig Weiterbildungsaktivitäten ihrer Beschäftigten. Schlusslicht bei der Weiterbildungsbeteiligung sind Betriebe im Bereich Sonstige Dienstleistungen (z. B. Erziehung und Unterricht sowie Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetikgewerbe), von denen nur etwas mehr als 40 % die Fort- und Weiterbildungsaktivitäten der Mitarbeiter unterstützten.<sup>30</sup> Die geringe Beteiligung in der Branche Sonstige Dienstleistungen korrespondiert mit dem vergleichsweise geringen Anteil von Fachkräften. Dieser liegt, wie bereits oben dargestellt, mit 61 % deutlich unter dem Durchschnitt der bremischen Wirtschaft (75 %). In Branchen, in denen ein besonders großer Anteil der Betriebe

<sup>30</sup> Die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung würde sogar noch niedriger ausfallen, würde man die Unterbranche Erziehung und Unterricht rausrechnen. So unterstützte im Hotel- und Gaststättengewerbe nur jeder vierte Betrieb die Fort- und Weiterbildung seiner Beschäftigten.

Weiterbildungsaktivitäten unterstützt, ist in der Regel auch der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten überdurchschnittlich hoch. Im Gesundheits- und Sozialwesen wurden mehr als die Hälfte der Beschäftigten weitergebildet (54 %). Der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten war damit um fast 20 Prozentpunkte höher als in der Branche Sonstige Dienstleistungen (35 %).

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 Betrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten hingegen deutlich darüber. 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 der Arbeitgeber weiterbilden.

Bei Großbetrieben profitierten in den letzten Jahren oftmals mehr Beschäftigte als in Betrieben anderer Größenklassen. Im letzten Jahr stellte sich die Situation jedoch anders da: Mit lediglich 37 % ist die Weiterbildungsquote deutlich gesunken und lag zum ersten Mal seit vielen Jahren unter dem bremischen Durchschnitt (vgl. Tabelle 26).

**Tabelle 26: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	45	33
10 bis 49 Beschäftigte	73	42
50 bis 249 Beschäftigte	90	44
ab 250 Beschäftigte	97	37
<b>Insgesamt</b>	<b>58</b>	<b>40</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Der deutliche Rückgang der durchschnittlichen Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in Bremen dürfte somit mit einem veränderten Weiterbildungsverhalten eines Teils der Großbetriebe zusammenhängen.

### **Weiterbildungsbeteiligung einzelner Beschäftigtengruppen**

In Bremen profitieren von der nach wie vor überdurchschnittlich hohen Bereitschaft der Betriebe, in die Qualifikationen ihrer Mitarbeiter zu investieren, Frauen und Männer gleichermaßen. Die geschlechterspezifischen Weiterbildungsquoten lagen sowohl bei den Frauen (42 %) als auch bei den Männern (38 %) über den entsprechenden Vergleichswerten westdeutscher Großstädte und des Bundesdurchschnitts.

Die Wahrscheinlichkeit an betrieblicher Weiterbildung zu partizipieren wird nach wie vor vom Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit bestimmt. Beschäftigte mit Tätigkeiten, deren Ausübung eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung erfordert, nahmen auch im letzten Jahr deutlich häufiger an betrieblicher Weiterbildung teil als Arbeitskräfte, die Tätigkeiten für Un- und Angelernte ausüben. Bei Beschäftigten mit hochqualifizierten Tätigkeiten lag die Weiterbildungsquote um rund 30 Prozentpunkte über jener von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten. Dieses selektive Engagement war auch in anderen Regionen zu beobachten. Ungeachtet dieser Übereinstimmungen fielen die Weiterbildungsquoten in jeder einzelnen Tätigkeitsgruppe in Bremen höher aus als im Bundesdurchschnitt. Vom nach wie vor überdurchschnittlich hohen Weiterbildungsengagement der bremischen Wirtschaft haben somit Arbeitskräfte aller Tätigkeitsgruppen profitieren können (vgl. Tabelle 27).

**Tabelle 27: Weiterbildung verschiedener Beschäftigtengruppen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**

Beschäftigtengruppe	Weiterbildungsquote*		
	Bremen	westdeutsche Großstädte	Bundesdurchschnitt
	%		
Männer	38	35	34
Frauen	42	40	40
Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten	26	26	23
Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten	48	45	45
Beschäftigte mit hochqualifizierten Tätigkeiten	56	47	52
<b>Insgesamt</b>	<b>40</b>	<b>37</b>	<b>37</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. \*Weiterbildungsquote = Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten.

Wenngleich Betriebe nach wie vor insbesondere in die Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten investierten, die bereits ein höheres Qualifikationsniveau aufweisen, nutzen jedoch immer mehr Betriebe auch die Potenziale ihrer Mitarbeiter, die – unabhängig von der tatsächlichen Qualifikation – mit einfachen Tätigkeiten betraut sind. Im Zuge der stetig gestiegenen Nachfrage nach Arbeitskräften hat sich die Weiterbildungsquote dieser Beschäftigtengruppe in den letzten 10 Jahren fast verdreifacht (2007: 10 %, 2018: 26 %). Diese Steigerung hängt möglicherweise auch damit zusammen, dass auch viele einfache Tätigkeiten anspruchsvoller geworden sind, etwa durch den zunehmenden Einsatz digitaler Technologien. Gleichwohl ist die Weiterbildungsquote dieser Arbeitskräfte nach wie vor nur rund halb so hoch wie bei Beschäftigten mit Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung voraussetzen. Denn mit dem tendenziell gestiegenen Weiterbildungsengagement der Betriebe sind auch die Weiterbildungsquoten der qualifizierten und hochqualifizierten Beschäftigten gestiegen. Die Unterschiede zwischen den Tätigkeitsgruppen haben sich damit zwar in den letzten Jahren verringert, sind aber nach wie vor beträchtlich.

### **Fachkräftebedarf und Weiterbildung**

In einer früheren Befragung wurden die Betriebe danach gefragt, welche Strategien am ehesten geeignet sind, um ihren Fachkräftebedarf zu decken. Um den Stellenwert

der einzelnen Strategien zu ermitteln, wurde den Betrieben eine Liste mit verschiedenen Strategien, angefangen von der eigenen Ausbildung über die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter bis hin zum Rückgriff auf Leiharbeitskräfte, vorgelegt.<sup>31</sup> Die damalige Befragung ergab, dass die Betriebe vor allem auf die bereits vorhandenen Personalressourcen setzen wollen, um ihren Fachkräftebedarf zu decken. So wurde die betriebliche Fort- und Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter, neben der Verbesserung der Arbeitsbedingungen, als die bedeutsamste Strategie angesehen, um den Bedarf an Fachkräften zu decken und drohende Engpässe zu vermeiden.<sup>32</sup> Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse früherer Befragungen wurde geprüft, ob Betriebe, die zukünftig mit Schwierigkeiten rechnen, Fachkräfte zu beschaffen, mit größerer Wahrscheinlichkeit in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investierten als Betriebe ohne entsprechende Erwartungen. Die aktuellen Befragungsergebnisse hierzu belegen den vermuteten Zusammenhang: Die Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben, die mit Schwierigkeiten rechnen, benötigte Fachkräfte zu beschaffen, betrug 67 % und war damit um fast 10 Prozentpunkte höher als im Durchschnitt der bremischen Wirtschaft. Im Umkehrschluss bedeutet dies jedoch auch, dass jeder rund dritte Betrieb mit solchen Befürchtungen auf die Weiterbildung seiner Mitarbeiter im hier betrachteten Zeitraum verzichtet hat.

**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 des anhaltend hohen Bedarfs an Fachkräften und zahlreicher unbesetzter Stellen verringert. Da es gleichzeitig aber auch weniger Ausbildungsplatzbewerber gab, haben sich die Möglichkeiten für ausbildungswillige Betriebe rein rechnerisch verschlechtert. Dies könnte möglicherweise erklären, warum es einem Teil der Betriebe nicht gelungen ist, die angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen. In der Folge ist Anteil unbesetzter gebliebener Stellen in Bremen leicht gestiegen. Betroffen waren vor allem, genau wie in

---

<sup>31</sup> Die Frage lautete: „Welche Bedeutung haben die folgenden Strategien für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle, um den betrieblichen Fachkräftebestand zu sichern und zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken?“ Die befragten Betriebe konnten angeben, ob die jeweilige Strategie eine hohe, eine geringe oder gar keine Bedeutung für sie hat.

<sup>32</sup> Vgl. Senator für Wirtschaft und Häfen der Freien Hansestadt Bremen (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Bremen. Ergebnisse der Befragung 2014.

anderen Regionen, kleinere Betriebe. Die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten, welche die Ausbildungsaktivitäten flankieren, sind in Bremen zwar gesunken, lagen aber nach wie vor über dem Niveau anderer Regionen. Hiervon profitierten vor allem Arbeitnehmer mit qualifikatorisch anspruchsvollen Tätigkeiten.

## 7 BESCHÄFTIGUNG VON GEFLÜCHTETEN

Ein weiterer Ansatzpunkt zur Deckung des Fachkräftebedarfs besteht, neben der Aus- und Weiterbildung, in der Nutzung der Potenziale von ausländischen Arbeitskräften. Eine aktuelle Studie der Bertelsmann Stiftung<sup>33</sup> zeigt, dass der Rückgang der Zahl der Erwerbstätigen, der sich in den kommenden Jahren und Jahrzehnten durch die demografische Entwicklung in Deutschland ergibt, selbst bei steigenden Erwerbsquoten von Frauen und Älteren mit der vorhandenen Bevölkerung nicht zu kompensieren ist. Um das Erwerbspotenzial in Deutschland auf dem gegenwärtigen Niveau zu halten, ist daher Zuwanderung aus dem Ausland erforderlich.

Einen Eindruck von der Bereitschaft der Betriebe, die Potenziale ausländischer Arbeitskräfte für die Deckung des Fachkräftebedarfs zu nutzen, aber auch von den damit verbundenen Herausforderungen, diese zu integrieren – in die Gesellschaft wie auch in den Arbeitsmarkt –, liefern die Erfahrungen, die die Betriebe mit der Integration von Personen gemacht haben, die vor allem in den Jahren 2015 bis 2017 als Geflüchtete nach Deutschland gekommen sind. Mit der Befragung des Jahres 2018 war dieses Thema bereits das dritte Mal in Folge Bestandteil des IAB-Betriebspanels. Nachdem 2016 vorbereitend Fragen zur generellen Einstellungsbereitschaft gegenüber ausländischen Arbeitskräften gestellt wurden, zielten die Fragen im Jahr 2017 erstmals speziell auf die Untergruppe der Geflüchteten ab. Es zeigte sich, dass zu diesem Zeitpunkt erst eine kleine Minderheit der bremischen Betriebe – genau wie in anderen Bundesländern – Erfahrungen mit der Beschäftigung von geflüchteten Personen gemacht hatte. In der aktuellen Befragung 2018 ging es weniger um die Beantwortung der Frage, wie viele Betriebe mittlerweile Beschäftigungsverhältnisse mit Geflüchteten begründet haben, als vielmehr um die Einschätzung der Beschäftigung von geflüchteten Personen. In diesem Zusammenhang wurde auch ermittelt, in wie vielen Betrieben begründete Beschäftigungsverhältnisse wieder beendet wurden, sowie nach den Gründen gefragt, die dazu geführt haben. Ausgangspunkt für die folgenden Ausführungen ist zunächst wieder eine Abschätzung, wie weit die Arbeitsmarktintegration

---

<sup>33</sup> Fuchs, J.; Kubis, A.; Schneider, L.: Zuwanderungsbedarf aus Drittstaaten in Deutschland bis 2050. Szenarien für ein konstantes Erwerbspotenzial – unter Berücksichtigung der zukünftigen inländischen Erwerbsbeteiligung und der EU-Binnenmobilität. Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Gütersloh 2019.

Geflüchteter inzwischen vorangekommen ist. Daher wurde als erstes erhoben, in welchem Umfang die Betriebe Geflüchtete gegenwärtig beschäftigen oder beschäftigt haben.

### **Betriebe mit Geflüchteten**

Die Frage nach der Beschäftigung von Geflüchteten im diesjährigen IAB-Betriebspanel zielte nicht auf einen Bestand von geflüchteten Beschäftigten zu einem bestimmten Stichtag ab, sondern darauf, ob zu irgendeinem Zeitpunkt in den vergangenen gut drei Jahren eine geflüchtete Person beschäftigt wurde. Zum Befragungszeitpunkt im dritten Quartal 2018 gaben 12 % aller bremischen Betriebe an, gegenwärtig eine oder mehrere geflüchtete Person(en) zu beschäftigen oder in den letzten drei Jahren zeitweise beschäftigt zu haben.<sup>34</sup> Im Vergleich zur vorangegangenen Befragung hat sich der Anteil damit verdoppelt (2017: 6%).<sup>35</sup> Im Durchschnitt westdeutscher Großstädte und im Bundesdurchschnitt waren die aktuellen Anteile mit 10 bzw. 9 % etwas niedriger als in Bremen.

Innerhalb der bremischen Wirtschaft bestehen erhebliche Unterschiede. Mit 26 bzw. 23 % lagen die Anteile von Betrieben mit Beschäftigung von Geflüchteten im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe weit über dem bremischen Durchschnitt. In anderen Branchen wie etwa in den Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen oder den Sonstigen Dienstleistungen war die Beschäftigung von Geflüchteten weniger verbreitet (jeweils 8 %). Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die einzelnen Bereiche bremischen Wirtschaft – gemessen an der Zahl der Betriebe – unterschiedlich groß sind. So gibt z. B. viermal so viele Betriebe in der Branche Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen wie im Verarbeitenden Gewerbe (vgl. Kapitel 2). Wenn nur ein kleiner Teil der Betriebe dieser Branche Geflüchtete beschäftigt, kann dies in der Summe eine größere Zahl an Betrieben mit Geflüchteten ergeben als z. B. im Verarbeitenden Gewerbe. Tatsächlich entfallen 20 % aller Betriebe mit einer Beschäftigung von

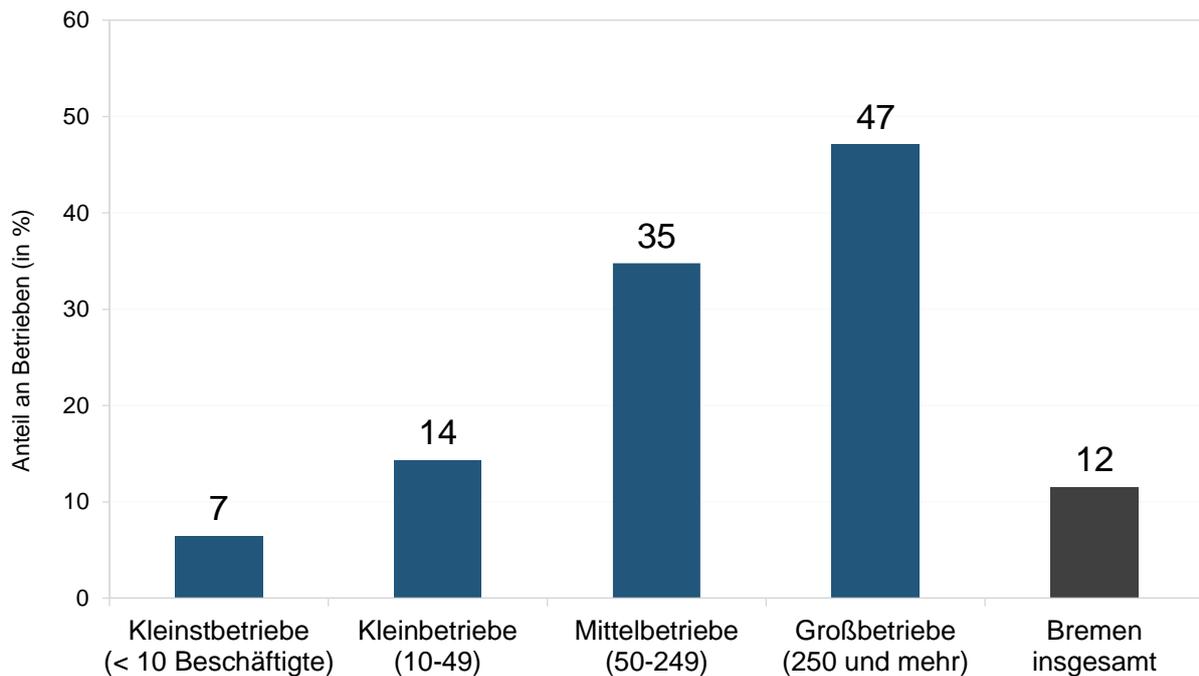
---

<sup>34</sup> Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: Sind oder waren in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle geflüchtete Personen beschäftigt, also Personen, die seit der großen Flüchtlingsbewegung 2015 nach Deutschland gekommen sind? Damit sind alle Beschäftigungsverhältnisse gemeint, auch Praktikanten, Auszubildende und Aushilfen.

<sup>35</sup> Vgl. Senator für Arbeit und Häfen der Freien Hansestadt Bremen (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Bremen. Ergebnisse der Befragung 2017.

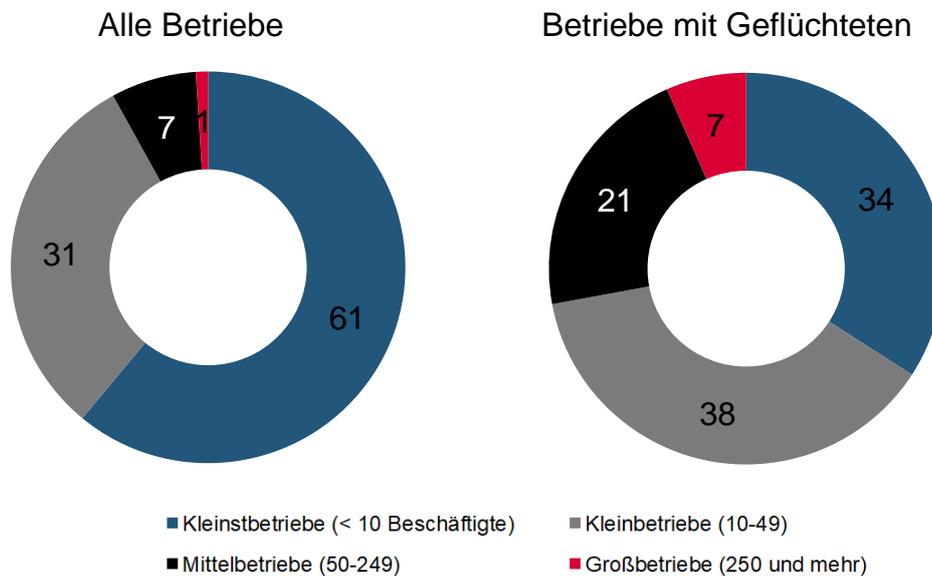
Geflüchteten auf die Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen, aber „nur“ 15 % auf das Verarbeitende Gewerbe. Ob Beschäftigungsverhältnisse mit Geflüchteten begründet werden, wird neben der Branche auch von der Größe eines Betriebes beeinflusst. So ist die Beschäftigung von Geflüchteten unter größeren Betrieben verbreiteter als unter kleineren Betrieben (vgl. Abbildung 27).

**Abbildung 27: Betriebe mit Beschäftigung von Geflüchteten nach Betriebsgrößenklassen**



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018.

Bei der Interpretation der ermittelten Anteile ist wiederum zu berücksichtigen, dass es sich bei 61 % der bremischen Betriebe um Kleinstbetriebe handelt. Aufgrund des großen Gewichts von Betrieben dieser Größe handelt es sich bei rund jedem dritten Betrieb (34 %), der bislang Geflüchtete beschäftigt oder beschäftigt hatte, um einen Kleinbetrieb, also einen Betrieb mit weniger als 10 Beschäftigten (vgl. Abbildung 28).

**Abbildung 28: Verteilung der Betriebe mit Beschäftigung von Geflüchteten nach Betriebsgrößenklassen**

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018.

Geflüchtete haben folglich nicht nur in Großbetrieben erste Beschäftigungserfahrungen machen können, sondern viele von ihnen auch in zahlreichen kleineren Betrieben. Zur Integration von Geflüchteten tragen somit neben Großbetrieben auch viele kleine und mittelständische Betriebe bei.

Mit der Größe des Einstellungsbetriebs steigt die Zahl der bereits beschäftigten Geflüchteten. Drei Viertel der Großbetriebe haben drei oder mehr Geflüchtete beschäftigt. Die Mehrzahl der Kleinstbetriebe hat demgegenüber nur eine einzige geflüchtete Person eingestellt (62 %). Gleichwohl können sich in der Summe relevante Beschäftigungseffekte ergeben.

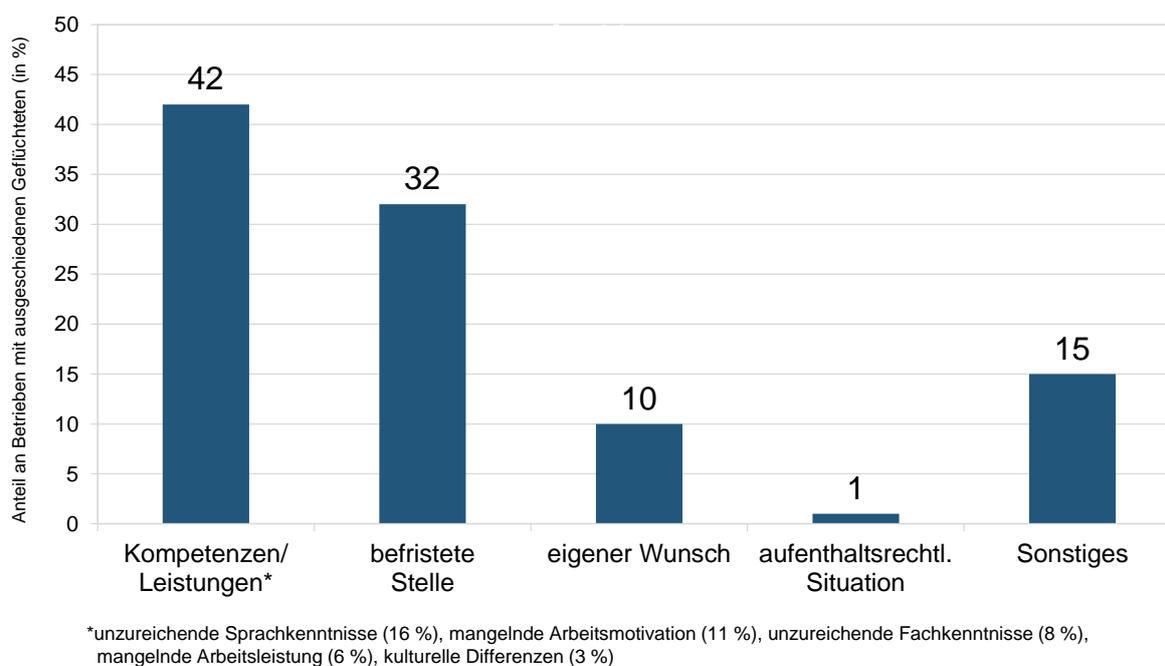
### Personalabgänge von Geflüchteten

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass aus mehr als der Hälfte der Betriebe, die Geflüchtete beschäftigt haben oder beschäftigen, zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung geflüchtete Beschäftigte bereits wieder ausgeschieden sind (59 %). Dies war vor allem bei Kleinstbetrieben zu beobachten. Dort gaben 81 % der Befragten an, dass das Beschäftigungsverhältnis mit mindestens einem der eingestellten Geflüchteten bereits wieder beendet wurde. Da bei Betrieben dieser Größe in der Regel

nur ein Geflüchteter eingestellt wurde, dürfte in der überwiegenden Zahl dieser Betriebe zum Zeitpunkt der Befragung kein Geflüchteter mehr beschäftigt sein.

Betriebe mit mindestens einem Abgang eines Geflüchteten wurden nach den Gründen für das Ausscheiden genannt. Danach lassen sich zwei zentrale Gründe für das Ausscheiden eines Beschäftigten mit Fluchthintergrund identifizieren. Entweder war die Stelle von vornherein befristet angelegt gewesen (etwa ein Praktikum oder eine Einstiegsqualifizierung) oder die Kompetenzen und Leistungen des Beschäftigten waren aus Sicht der befragten Betriebe nicht ausreichend. Beide Gründe wurden von zusammen rund drei Viertel der Betriebe, aus denen bereits geflüchtete Beschäftigte ausgeschieden sind, als zentral für die Abgänge genannt (vgl. Abbildung 29).

**Abbildung 29: Wichtigste Gründe für das Ausscheiden Geflüchteter aus Betrieben**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personalabgängen von Geflüchteten.

Der relativ hohe Anteil von Abgängen infolge des Auslaufens von befristeten Beschäftigungsverhältnissen – insgesamt von 32 % der Betriebe als wichtigster Grund genannt – war zu erwarten angesichts der Ergebnisse der vorangegangenen Befragung aus dem Jahr 2017. In dieser wurde deutlich, dass viele der damals in den befragten Betrieben erfassten Beschäftigungsverhältnisse mit Geflüchteten von vornherein

temporär angelegt waren, sei es als befristete sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, als Praktikum oder Einstiegsqualifizierung oder als betriebliche Ausbildung.<sup>36</sup>

Eine noch größere Rolle für die Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen mit Geflüchteten spielten allerdings die Kompetenzen und das Arbeitsverhalten der Geflüchteten. Hier spielten insbesondere unzureichende Sprachkenntnisse oder eine mangelnde Arbeitsmotivation eine Rolle. Andere Aspekte, wie eine unzureichende fachliche Qualifikation, eine mangelnde Arbeitsleistung oder kulturelle Differenzen waren demgegenüber von geringer Bedeutung. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass mehr als 90 % der Einstellungen auf geringqualifiziertem Niveau erfolgten, wo per Definition keine oder nur geringe fachliche Qualifikationen erwartet werden.<sup>37</sup> In bestimmten Fällen kam es auch zu Kündigungen seitens der Beschäftigten: 10 % der Betriebe, aus denen bereits geflüchtete Beschäftigte ausgeschieden sind, nannten dies als wichtigsten Grund. Probleme mit der aufenthaltsrechtlichen Situation führten hingegen nur in Einzelfällen zur Beendigung einer Beschäftigung. Dies kann allerdings auch damit zusammenhängen, dass sich Betriebe bei einer unklaren aufenthaltsrechtlichen Situation bereits von vornherein gegen eine Beschäftigung entschieden.<sup>38</sup>

### **Bewertung der Beschäftigung von geflüchteten Personen**

Abschließend wurden die Betriebe, die geflüchtete Personen beschäftigen oder beschäftigt haben, um eine Einschätzung gebeten, ob ihre Erfahrungen mit dieser Personengruppe eher für oder eher gegen eine Beschäftigung von Geflüchteten sprechen.<sup>39</sup> Die große Mehrheit der Betriebe gab an, ihre Erfahrungen sprächen eher dafür, weitere Personen aus dieser Gruppe zu beschäftigen. Mit 62 % fiel der Anteil positiver Nennungen allerdings deutlich kleiner aus als in anderen Regionen (vgl. Abbildung 30).

---

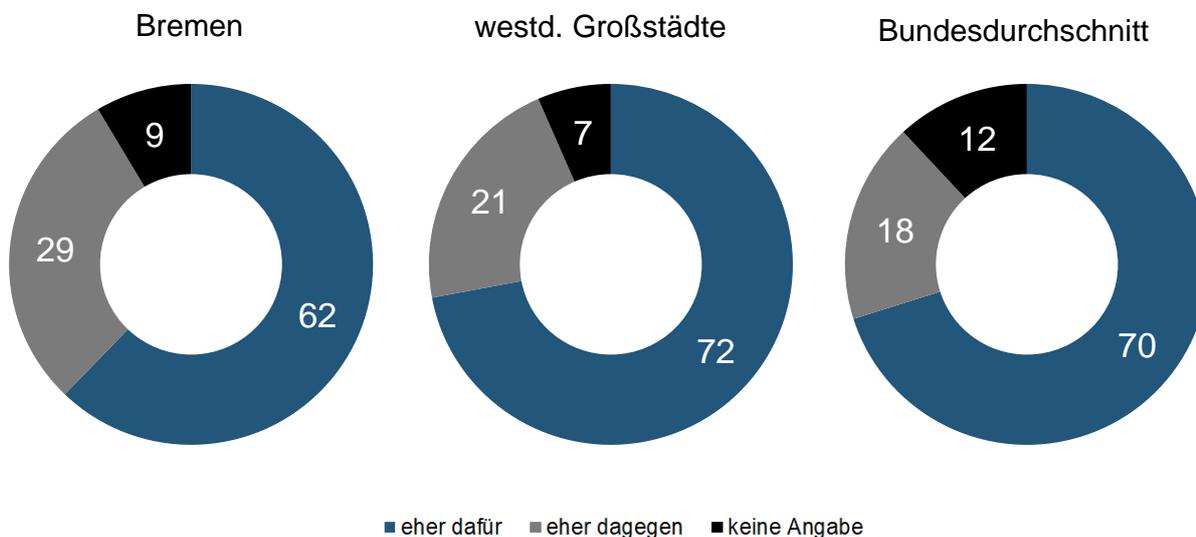
<sup>36</sup> Vgl. Senator für Wirtschaft und Häfen der Freien Hansestadt Bremen (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Bremen. Ergebnisse der Befragung 2017.

<sup>37</sup> Ebenda.

<sup>38</sup> Eine Auswertung der Gründe für die Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen mit Geflüchteten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen ist aufgrund der zu geringen Zahl an auswertbaren Fällen nicht möglich.

<sup>39</sup> Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: Sprechen Ihre Erfahrungen mit den von Ihnen beschäftigten geflüchteten Personen eher dafür oder eher dagegen, weitere geflüchtete Personen zu beschäftigen?

**Abbildung 30: Bewertung der Erfahrungen mit der Beschäftigung von Geflüchteten in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit Beschäftigung von Geflüchteten.

Die Auswertung der Befragungsdaten zeigt, dass die Zufriedenheit mit der Beschäftigung von Geflüchteten mit der Größe des einstellenden Betriebes zunimmt (vgl. Tabelle 28).

**Tabelle 28: Bewertung der Erfahrungen mit der Beschäftigung von Geflüchteten nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	eher dafür	eher dagegen	keine Angabe
	%		
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	57	37	6
Kleinbetriebe (10-49)	60	31	8
Mittelbetriebe (50-249)	70	20	11
Großbetriebe (250 und mehr)	75	9	16
<b>Insgesamt</b>	<b>62</b>	<b>29</b>	<b>9</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018.

Trotz der beobachteten Unterschiede ist in allen Größenklassen eine deutliche Mehrheit der Betriebe zufrieden. Der mit der Betriebsgröße steigende Anteil von fehlenden Angaben dürfte vermutlich damit zusammenhängen, dass größere Betriebe in der Regel mehr als einen Geflüchteten beschäftigen bzw. beschäftigt hatten. Ein Teil dieser

Betriebe hat möglicherweise ganz unterschiedliche Erfahrungen gemacht und sah sich daher vermutlich nicht in der Lage, ein pauschales Urteil abzugeben.

Die Einschätzungen variieren zudem mit dem Grund für die Beendigung der Beschäftigung. In jenen Fällen, in denen die Geflüchteten ausschieden, weil die Stelle von vornherein befristet war, sprachen sich 98 % für eine Beschäftigung von Geflüchteten aus. Angesichts der positiven Erfahrungen stellt sich allerdings die Frage, warum die Beschäftigung in diesen Fällen nicht fortgesetzt wurde, etwa durch Übernahme befristet Beschäftigter in eine unbefristete Beschäftigung. Eine hohe Zustimmung bestand auch dort, wo Geflüchtete auf eigenen Wunsch den Betrieb verlassen hatten. Hier sprachen 87 % der Befragten von positiven Erfahrungen. Anders sah es aus bei fehlenden oder unzureichenden Sprachkenntnissen: In diesen Fällen gaben nur 16 % der Betriebe an, dass ihre bisherigen Erfahrungen für eine zukünftige Beschäftigung Geflüchteter sprächen. 83 % der Betriebe sprachen sich dagegen aus (keine Angabe: 1 %). Auch eine mangelnde Arbeitsmotivation oder unzureichende Arbeitsleistungen führten zu einem überdurchschnittlich hohen Anteil von negativen Einschätzungen. Im Falle unzureichender Arbeitsleistungen sprachen sich 58 % gegen eine zukünftige Beschäftigung von Geflüchteten aus, im Falle mangelnde Arbeitsmotivation 41 %.<sup>40</sup>

**Fazit:** Der zunehmende Eintritt geflüchteter Personen in den Arbeitsmarkt spiegelt sich auch in den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels wider. Inzwischen hat mehr als jeder zehnte Betrieb zumindest zeitweise eine geflüchtete Person beschäftigt, darunter auch zahlreiche Kleinstbetriebe. Die Beschäftigung einer geflüchteten Person war allerdings oftmals nicht von Dauer. Viele Beschäftigungsverhältnisse waren von Anfang an befristet angelegt, etwa im Rahmen eines Praktikums oder einer Einstiegsqualifizierung. Andere wurden aufgrund unzureichender Kompetenzen und Leistungen der Geflüchteten von den Betrieben wieder beendet. Nicht selten kündigten auch die geflüchteten Beschäftigten selbst. Gleichwohl fällt die Bewertung der Beschäftigung Geflüchteter bislang ausgesprochen positiv aus. Die große Mehrheit der bremischen Betriebe mit entsprechenden Erfahrungen würde daher auch in Zukunft geflüchtete Personen

---

<sup>40</sup> Die insgesamt schlechtere Bewertung der Geflüchteten durch die bremischen Betriebe könnte möglicherweise mit den spezifischen Gründen für die Beendigung der Beschäftigungsverhältnisse zusammenhängen. In Bremen wurden anteilig mehr Beschäftigungsverhältnisse mit Geflüchteten wegen unzureichender fachlicher Qualifikation und mangelnder Arbeitsmotivation beendet als in den Vergleichsregionen.

beschäftigen. Einzig Betriebe, aus denen geflüchtete Beschäftigte aufgrund mangelnder Arbeitsmotivation oder wegen unzureichender Sprachkenntnisse ausschieden, kommen zu einer überwiegend negativen Bewertung. Die Ergebnisse der Befragung machen letztlich deutlich, dass die Integration von geflüchteten Personen in den Arbeitsmarkt zwar keine geringe Herausforderung darstellt, da viele Betriebe offensichtlich noch von den Potenzialen dieser Personengruppe überzeugt werden müssen. Mit den bisherigen, ganz überwiegend positiv ausgefallenen Erfahrungen, liegen aber sehr gute Argumente vor, um diese Herausforderung zu bewältigen.

## 8 FRAUEN UND MÄNNER

### 8.1 BESCHÄFTIGUNGSMERKMALE VON FRAUEN UND MÄNNERN

In der bremischen Wirtschaft sind 42 % der Beschäftigten (inkl. tätiger Inhaber, mithelfender Familienangehöriger) weiblich und 58 % männlich (westdeutsche Großstädte: 48 %, Bundesdurchschnitt 46 %). In einzelnen Branchen unterscheiden sich die Anteile von Frauen und Männern an der Beschäftigten beträchtlich. Den größten Frauenanteil weist das Gesundheits- und Sozialwesen auf: Dort sind rund drei Viertel der Beschäftigten weiblich. In der Branche Sonstige Dienstleistungen (z. B. Erziehung und Unterricht sowie Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetikgewerbe) ist der Frauenanteil an den Beschäftigten ebenfalls überdurchschnittlich hoch (vgl. Tabelle 29).

**Tabelle 29: Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern nach Branchen**

Branche	Anteil der Frauen und Männer an den Beschäftigten in der Branche	
	Frauenanteil	Männeranteil
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	18	82
Baugewerbe*	15	85
Handel/Reparatur	42	58
Logistik	27	73
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	40	60
Gesundheits- und Sozialwesen	76	24
Sonstige Dienstleistungen	57	43
Öffentliche Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	54	46
Restliche Bereiche	26	74
<b>Insgesamt</b>	<b>42</b>	<b>58</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. \*In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Das Verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe sind dagegen deutlich männlich geprägt. Im Verarbeitenden Gewerbe sind 82 % der Beschäftigten männlich, im Baugewerbe sogar 85 %. In nur drei Branchen sind die Geschlechterproportionen relativ ausgeglichen: Handel/Reparatur, Sonstige Dienstleistungen und Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck.

Die folgende Tabelle 30 zeigt die Verteilung von Frauen und Männer auf die einzelnen Branchen.

**Tabelle 30: Verteilung von Frauen und Männern nach Branchen**

Branche	Verteilung der Frauen und Männer auf die Branchen	
	Frauen	Männer
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	6	20
Baugewerbe*	2	6
Handel/Reparatur	12	12
Logistik	7	13
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	23	25
Gesundheits- und Sozialwesen	22	5
Sonstige Dienstleistungen	14	8
Öffentliche Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	12	7
Restliche Bereiche	2	4
<b>Summe</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. \*In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

In der sehr heterogen zusammengesetzten Branche Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen (u.a. Informationstechnologische Dienstleistungen, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Wach- und Sicherheitsdienste) arbeiten mehr Frauen als in jeder anderen Branche. Diese Branche ist auch bei Männern jene mit den meisten Arbeitsplätzen. An zweiter Stelle bei den Frauen steht das Gesundheits- und Sozialwesen, wo

22 % aller weiblichen Beschäftigten arbeiten. Zweitbedeutendste Branche bei den Männern ist das Verarbeitende Gewerbe: ein Fünftel der Männer ist dort beschäftigt. Dagegen sind lediglich 6 % aller Frauen im Verarbeitenden Gewerbe tätig. Umgekehrt spielt das Gesundheits- und Sozialwesen als Arbeitgeber für männliche Beschäftigung kaum eine Rolle. Nur 5 % aller Männer sind dort tätig.

Im Hinblick auf die Größe der Betriebe, in denen Frauen und Männer tätig sind, bestehen ebenfalls nennenswerte Unterschiede (vgl. Tabelle 31).

**Tabelle 31: Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Anteil der Frauen und Männer an den Beschäftigten in der Betriebsgrößenklasse	
	Frauenanteil	Männeranteil
	%	
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	47	53
Kleinbetriebe (10-49)	42	58
Mittelbetriebe (50-249)	44	56
Großbetriebe (250 und mehr)	40	60
<b>Insgesamt</b>	<b>42</b>	<b>58</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018.

Es ist zu sehen: Je größer der Betrieb, umso kleiner der Frauenanteil an den Beschäftigten. Dennoch arbeiten mehr Frauen in Großbetrieben als in Kleinstbetrieben. Der Anteil fällt jedoch etwas geringer aus als bei den Männern (vgl. Tabelle 32). Die beobachteten Unterschiede sind insofern bedeutsam, als die Branchenzugehörigkeit und die Größe eines Betriebes in der Regel verschiedene Aspekte wie etwa Einkommens- und Aufstiegschancen beeinflussen. In größeren Betrieben werden z. B. aufgrund der in der Regel höheren Produktivität wie auch einer stärkeren Tarifbindung (siehe hierzu Kapitel 9) oftmals höhere Verdienste erzielt als in kleineren Betrieben. In größeren Betrieben ist darüber hinaus auch rein rechnerisch die Zahl von zu besetzenden Führungspositionen größer als in kleineren Betrieben. Während bei ersteren mehrere Führungsebenen und zahlreiche Führungspositionen vorhanden sind, gibt es bei letzteren oftmals nur eine einzige Führungsebene. Und die ist in der Regel mit einer einzigen Person, zumeist dem tätigen Inhaber bzw. der tätigen Inhaberin besetzt.

**Tabelle 32: Verteilung von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Verteilung der Frauen und Männer auf die Betriebsgrößenklassen	
	Frauen	Männer
	%	
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	12	10
Kleinbetriebe (10-49)	24	25
Mittelbetriebe (50-249)	28	26
Großbetriebe (250 und mehr)	35	39
<b>Summe</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018.

Es lässt sich festhalten: Frauen und Männern verteilen sich mit Ausnahme der Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen, welche die bedeutendste Branche sowohl für Frauen als auch für Männer darstellt, auf ganz unterschiedliche Bereiche der bremischen Wirtschaft. Im Ergebnis führt dies dazu, dass einzelne Branchen sehr stark von weiblicher Beschäftigung, andere dagegen von männlichen Arbeitskräften geprägt sind. Im folgenden Kapitel wird geprüft ob sich diese Strukturen auch in der Zusammensetzung des Leitungspersonals auf den Chefetagen widerspiegeln.

## 8.2 FRAUEN UND MÄNNER IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

In Bremen gibt es rund 16 Tsd. Betriebe. In der überwiegenden Mehrzahl dieser Betriebe besteht die Geschäftsführung aus nur einer einzigen Person. Dies trifft für fast drei Viertel aller Betriebe zu (westdeutsche Großstädte: 75 %, Bundesdurchschnitt: 79 %). Der hohe Anteil von Betrieben mit nur einer einzigen Führungskraft – in Bremen wie auch in anderen Bundesländern - hängt vor allem mit der kleinbetrieblich geprägten Wirtschaftsstruktur zusammen. Mehr als 60 % der bremischen Betriebe beschäftigen weniger als 10 Mitarbeiter. Betriebe dieser Größe haben selten mehr als eine einzige Führungskraft. In der Regel ist dies der tätige Inhaber bzw. die Inhaberin. Größere, oftmals managergeführte Betriebe haben demgegenüber in der Regel mehrere Führungskräfte auf der obersten Führungsebene (vgl. Tabelle 33).

**Tabelle 33: Anzahl der Führungskräfte auf der obersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Anzahl			Mittelwert*
	1 Führungskraft	2 Führungskräfte	3 Führungskräfte oder mehr	
	%			Personen
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	86	13	1	1,2
Kleinbetriebe (10-49)	53	31	16	1,7
Mittelbetriebe (50-249)	49	28	23	2,2
Großbetriebe (250 und mehr)	42	28	31	2,5
<b>Insgesamt</b>	<b>73</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>1,4</b>

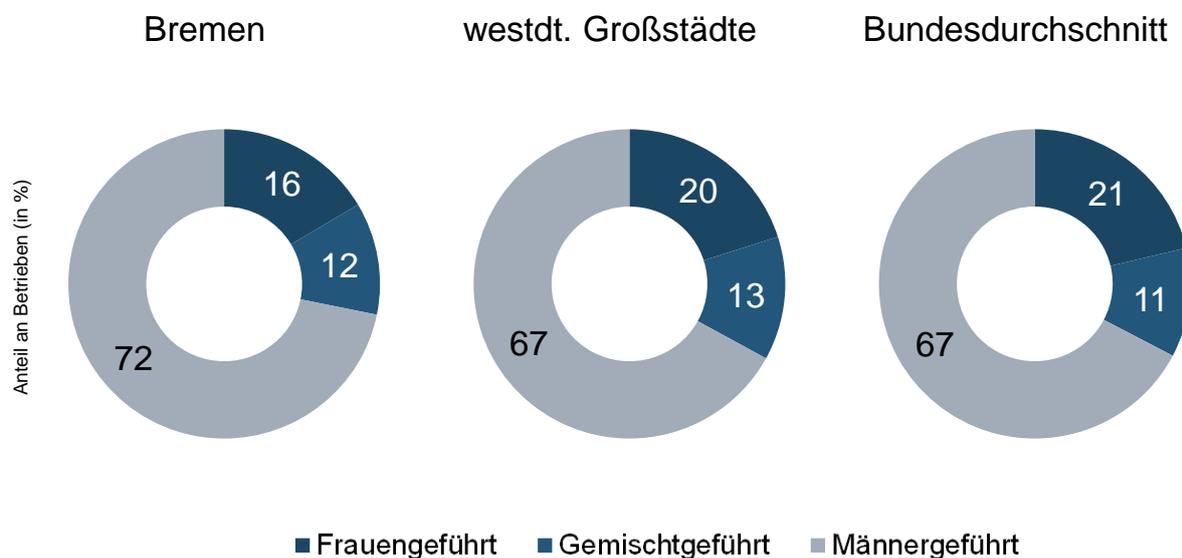
Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. \*Durchschnittliche Zahl der Führungskräfte auf der obersten Führungsebene.

Mit durchschnittlich 2,5 Geschäftsführern pro Betrieb gibt es in Großbetrieben rund zweimal so viele Führungskräfte auf der obersten Führungsebene<sup>41</sup> wie im Durchschnitt der Kleinstbetriebe. Bemerkenswert ist, dass 42 % der Großbetriebe in Bremen mit nur einer Führungskraft an der Spitze auskommen.

In wie vielen bremischen Betrieben gibt es Frauen in der Führungsspitze? 16 % aller Betriebe sind ausschließlich frauengeführt, in 12 % gibt es Frauen und Männer in der Führungsspitze, d. h. in nur etwas mehr als jedem vierten Betrieb gibt es mindestens eine Frau auf der obersten Leitungsebene (28 %). In fast drei Viertel der Betriebe gibt es demgegenüber ausschließlich männliche Führungskräfte. In anderen Regionen ist Situation ähnlich wie in Bremen, allerdings gibt es etwas mehr Betriebe mit weiblichen Führungskräften (vgl. Abbildung 31).

<sup>41</sup> Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: Im Folgenden geht es um die Führungsstruktur in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle. Oft gibt es verschiedene Ebenen. Die Führungskräfte auf jeder Ebene haben für die darunterliegenden Ebenen eine Vorgesetztenfunktion. Wie viele Personen insgesamt haben in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle eine Vorgesetztenfunktion auf der obersten Ebene (Geschäftsführung, Eigentümer, Vorstand, Filialleitung, Betriebsleitung)?

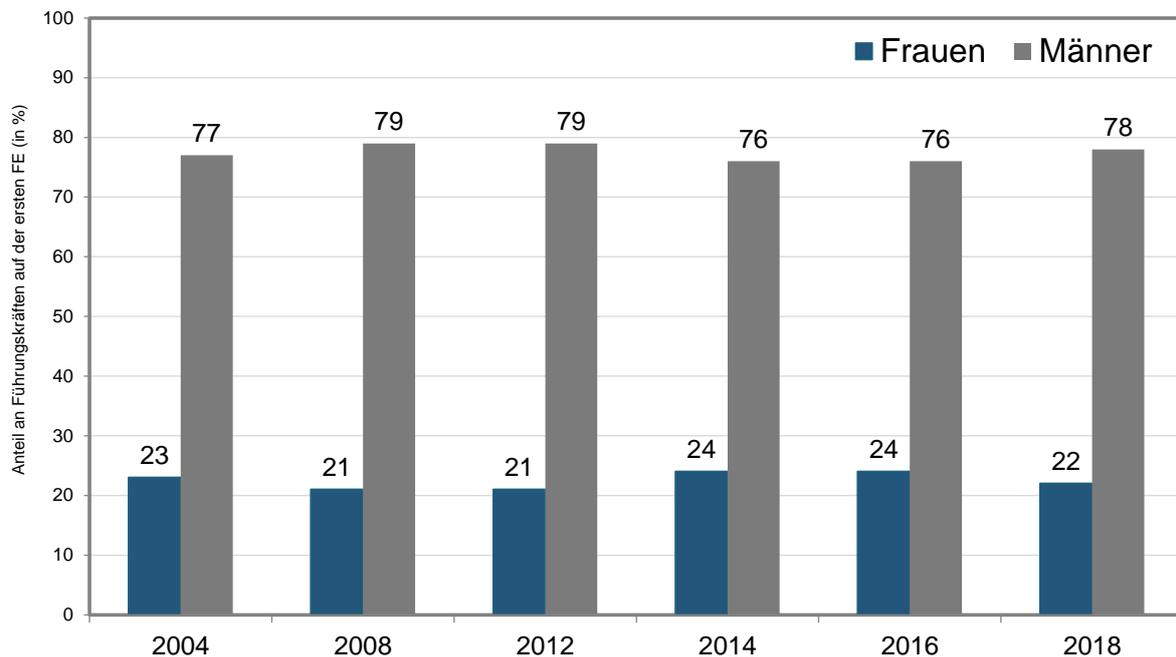
Abbildung 31: Betriebe mit Frauen auf der obersten Führungsebene



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2018.

In den Betrieben, die ausschließlich von Frauen geführt werden, sind rund 12 % der bremischen Beschäftigten tätig. Der Anteil der männergeführten Betriebe an den Beschäftigten beträgt 65 % und ist damit rund fünfmal so groß. Der übrige Teil der Beschäftigten ist in Betrieben tätig, die von Frauen und Männern geleitet werden.

Wie viele Führungspositionen gibt es überhaupt in den bremischen Betrieben? Nach den Angaben der befragten Arbeitgeber und Personalverantwortlichen gibt es hochgerechneten schätzungsweise 23 Tsd. Führungskräfte auf der obersten Führungsebene. Rund die Hälfte davon entfällt auf jene knapp drei Viertel der bremischen Betriebe mit nur einer Führungskraft. Die andere Hälfte dieser Stellen entfällt auf Betriebe, die von zwei oder mehr Führungskräften geleitet werden. Wie viele dieser Führungsstellen sind mit einer Frau, wie viele mit einem Mann besetzt. Im IAB-Betriebspanel werden seit 2012 regelmäßig im zweijährigen Rhythmus entsprechende Informationen erhoben. Danach sind aktuell etwas mehr als drei Viertel aller Führungsstellen auf der obersten Führungsebene mit Männern und knapp ein Viertel mit Frauen besetzt. Wie der Blick auf die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, ist der aktuelle Anteil von Frauen an den obersten Führungspositionen nur unwesentlich höher als Mitte der 2000er Jahre, als entsprechende Daten erstmals im Rahmen des IAB-Betriebspanels erhoben wurden (vgl. Abbildung 32).

**Abbildung 32: Frauen auf der obersten Führungsebene in Betrieben**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2004, 2008, 2012, 2014, 2016 und 2018.

Im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte wie auch im Bundesdurchschnitt ist eine ähnliche Entwicklung festzustellen, d. h. auch in anderen Regionen gab es kaum Veränderungen. Allerdings ist dort der aktuelle Anteil von Frauen an den Führungskräften mit jeweils 26 % etwas höher als in Bremen. Möglicherweise hängt dies mit der spezifischen Branchenstruktur der bremischen Wirtschaft zusammen, die etwas stärker als andere Regionen von Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes und der Logistik geprägt ist. Wie weiter oben bereits dargestellt, weisen diese Betriebe oftmals eine männerdominierte Belegschaft auf. Gleichzeitig besteht ein Zusammenhang zwischen der Branche und dem Geschlecht des Führungspersonals (siehe hierzu weiter unten).

In den einzelnen Bereichen der bremischen Wirtschaft ist der Anteil von Frauen an den Führungspositionen unterschiedlich groß. An der Spitze stehen die Sonstigen Dienstleistungen (Erziehung und Unterricht sowie Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetikgewerbe): 45 % aller Führungskräfte sind hier weiblich. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen gibt es überdurchschnittlich viele Frauen auf den Führungsetagen. Schlusslicht ist das Baugewerbe: Lediglich 2 % aller Führungskräfte sind weiblich.

Es kann angenommen werden, dass Führungsstellen mehrheitlich betriebsintern besetzt werden, z. B. indem Mitarbeiter in entsprechende Positionen wechseln.<sup>42</sup> Für die Beurteilung der ermittelten Frauenanteile an den Führungskräften ist es daher hilfreich, den Anteil der Frauen bzw. der Männer an den Beschäftigten in den einzelnen Branchen zu berücksichtigen. Es ist zu erwarten, dass beide Faktoren miteinander korrelieren, d. h. in Wirtschaftsbereichen mit vielen weiblichen Beschäftigten müsste auch die Wahrscheinlichkeit größer sein, dass Frauen in Führungspositionen aufsteigen, als in solchen, in denen es kaum Frauen gibt. Denn: In erstem Bereich ist die Menge potenzieller weiblicher Kandidaten für die Besetzung von Führungspositionen viel größer als in Bereichen, in denen überwiegend Männer beschäftigt sind.

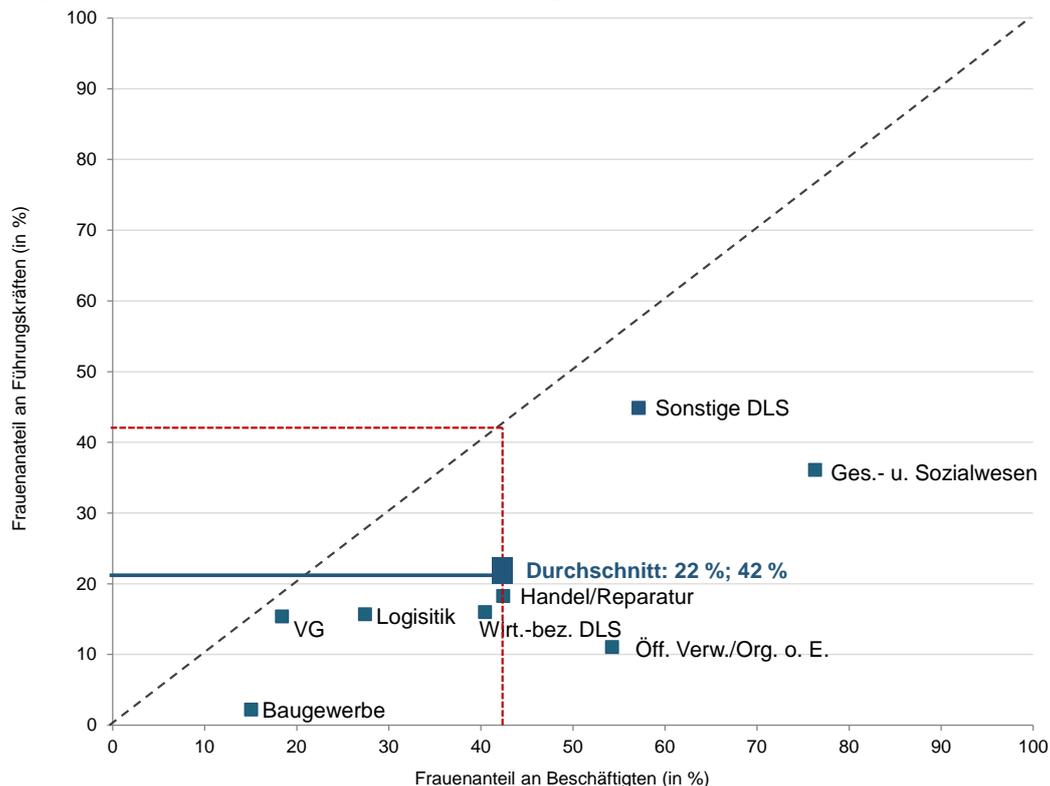
Die Ergebnisse der Befragung bestätigen den vermuteten Zusammenhang. Frauen haben tatsächlich überdurchschnittlich häufig eine Führungsposition in Branchen, die durch einen hohen Anteil von Frauen an den Beschäftigten gekennzeichnet sind. Demgegenüber fällt er besonders niedrig in jenen Branchen aus, in denen mehr Männer als Frauen tätig sind. Es fällt allerdings auf, dass die Beteiligung von Frauen auf der obersten Führungsebene in ausnahmslos allen Branchen unter ihrem jeweiligen Anteil an den Beschäftigten liegt. In der nachfolgenden Abbildung 33 wird dies deutlich durch den Abstand der jeweiligen Branchenpunkte von der diagonalen Linie. Je dichter die Markierung von dieser Linie liegt, umso ausgewogener ist das Verhältnis zwischen den beiden Anteilen. Im Gesundheits- und Sozialwesen sind z. B. etwas mehr als drei Viertel der Beschäftigten weiblich (76 %). In keiner anderen Branche arbeiten mehr Frauen. Der Anteil von Frauen an den Führungspositionen beträgt dort jedoch lediglich 36 %. Er liegt damit zwar deutlich über dem bremischen Durchschnitt, spiegelt allerdings nicht das hohe Gewicht von Frauen in dieser Branche wider. Im Baugewerbe mit einem Frauenanteil an den Beschäftigten in Höhe von nur 15 % ist zwar kein hoher Anteil von Frauen an den Führungspositionen zu erwarten, mit 2 % fällt er aber auch dort weit geringer aus als der Frauenanteil an den Beschäftigten. Im Verarbeitenden Gewerbe dagegen, ebenfalls eine Branche mit vergleichsweise wenigen weiblichen

---

<sup>42</sup> Laut einer repräsentativen Untersuchung werden rund 60 % Führungspositionen ausschließlich oder mehrheitlich mit internen Mitarbeitern besetzt (vgl. Hammermann, A.; Stettes, O.: Welche Kriterien befördern den Aufstieg auf internen Karriereleitern. Eine empirische Untersuchung auf Basis des IW-Personalpanels. Köln, 23.03.2018).

Beschäftigten sind beide Anteile nahezu identisch. Auch in den Sonstigen Dienstleistungen sowie in der Logistik sind die Unterschiede zwischen dem Frauenanteil an den Beschäftigten und dem Anteil von Frauen am Führungspersonal geringer als in anderen Bereichen der bremischen Wirtschaft.

**Abbildung 33: Frauenanteil auf der obersten Führungsebene und an den Beschäftigten**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

### Betriebe mit einer Führungskraft

Wie weiter oben bereits dargestellt, werden knapp drei Viertel aller Betriebe in Bremen nur von einer einzigen Person geführt. In 20 % dieser Fälle ist dies eine Frau. In 79 % und damit fast viermal so vielen Betrieben ist der Geschäftsführer dagegen männlich. Für das restliche 1 % der Betriebe mit nur einer Führungskraft liegen keine Angaben zum Geschlecht vor. Betriebe mit einer Frau an der Spitze finden sich überdurchschnittlich häufig in den Sonstigen Dienstleistungen. Mit 49 % werden dort annähernd genauso viele Betriebe von Frauen geleitet wie von Männern. Von Bedeutung ist auch das Gesundheits- und Sozialwesen, wo in etwas mehr als einem Viertel der Betriebe und Einrichtungen eine Frau an der Spitze steht (27 %). Generell fällt auf, dass es in

allen Branchen mehr männergeführte als frauengeführte Betriebe gibt. Besonders selten sind weibliche Führungskräfte in den Branchen des Produzierenden Gewerbes. So gibt es im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe kaum Betriebe, die von einer Frau geführt werden. Auch in der Logistik sind Geschäftsführerinnen die absolute Ausnahme (vgl. Tabelle 34).

**Tabelle 34: Anteil von Frauen und Männern an den Führungspositionen auf der obersten Führungsebene nach Branchen**

Branche	Geschäftsführer/-in**	
	Frau	Mann
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	12	88
Baugewerbe*	0	94
Handel/Reparatur	16	84
Logistik	11	89
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	16	83
Gesundheits- und Sozialwesen	27	73
Sonstige Dienstleistungen	49	51
Öffentliche Verw./Org. o. Erwerbszweck*	6	94
<b>Insgesamt</b>	<b>20</b>	<b>79</b>

\* In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

\*\* Die fehlenden Angaben zu 100 % entfallen auf Betriebe, die keine Aussagen zum Geschlecht der Führungskraft gemacht haben.

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit einer einzigen Führungskraft.

Betriebe, die von einer Frau geführt werden, haben in der Regel eine weibliche Belegschaft. In 60 % aller Betriebe mit einer Chefin arbeiten überwiegend Frauen, d. h. der Frauenanteil an den Beschäftigten beträgt dort 75 % und mehr. Nur 5 % der frauengeführten Betriebe weisen eine überwiegend männlich geprägte Belegschaft auf, d. h. einen Frauenanteil von weniger als 25 %. In mehr als jedem dritten Betrieb, der von einem Mann geführt wird, besteht die Belegschaft überwiegend aus Männern (Frauenanteil: weniger als 25 %). 14 % aller Betriebe, die von einem Mann geführt werden, haben dagegen eine überwiegend weibliche Belegschaft. Demzufolge gibt es fast

dreimal so viele „Frauenbetriebe“ mit einem Chef wie „Männerbetriebe“ mit einer Chefin (vgl. Tabelle 35).

**Tabelle 35: Anteil von Frauen an den Beschäftigten in frauen- und männergeführten Betrieben**

Frauenanteil an Beschäftigten	Geschäftsführer/-in	
	Frau	Mann
	%	
0 bis 24 %	5	36
25 bis 74 %	35	49
75 % und mehr	60	14
<b>Summe</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit einer einzigen Führungskraft.

## Frauen auf der zweiten Führungsebene

Die kleinteilige Betriebsgrößenstruktur der Wirtschaft hat zur Folge, dass nur relativ wenige Betriebe über eine zweite Führungsebene verfügen (vgl. Tabelle 36).

**Tabelle 36: Anteil von Frauen an den Führungspositionen auf der zweiten Führungsebene nach Branchen**

Branche	Betriebe mit einer zweiten Führungsebene	Frauenanteil an den Führungspositionen
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	40	20
Baugewerbe*	43	20
Handel/Reparatur	36	38
Logistik	43	27
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	36	29
Gesundheits- und Sozialwesen	41	73
Sonstige Dienstleistungen	25	54
Öffentliche Verw./Org. o. Erwerbszweck*	26	55
<b>Insgesamt</b>	<b>36</b>	<b>38</b>

\* In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018.

Eine zweite Führungsebene haben nur etwas mehr als ein Drittel der bremischen Betriebe. Bei diesen handelt es sich erwartungsgemäß überwiegend um größere Betriebe: 94 % aller Großbetriebe, 78 % aller Mittelbetriebe sowie 61 % der Kleinbetriebe verfügen über eine zweite Führungsebene. Der Anteil der Frauen an Positionen auf dieser Leitungsebene beträgt 38 % und übertrifft damit deutlich den Frauenanteil an Führungspositionen auf der obersten Führungsebene. Im Hinblick auf die einzelnen Wirtschaftsbereiche fällt vor allem das Gesundheits- und Sozialwesen. Dort haben etwas mehr als 40 % der Betriebe und Einrichtungen eine zweite Führungsebene. Knapp drei Viertel des Führungspersonals auf dieser Ebene sind weiblich – in keiner anderen Branche findet sich ein höherer Anteil.

Im Gegensatz zur Entwicklung des Frauenanteils auf der obersten Führungsebene, der seit Jahren stagniert, gab es auf der zweiten Ebene relevante Steigerungen. Im Jahr 2004, als diese Informationen erstmals erfasst wurden, lag der Anteil von Frauen an den Führungsstellen auf der zweiten Führungsebene rund 10 Prozentpunkte unter dem heutigen Niveau (2014: 28 %). Die größten Zuwächse erfolgten allerdings im Zeitraum von 2004 bis 2012. In dieser Zeit steigerte sich der Anteil um rund acht Prozentpunkte. Danach wurden nur noch geringe Steigerungen erreicht.

**Fazit:** Die große Mehrheit der bremischen Betriebe wird nach wie vor von Männern geleitet und auch der Frauenanteil an allen Führungskräften liegt weiterhin deutlich unter ihrem Anteil an den Beschäftigten – und zwar in allen Bereichen der Wirtschaft. Der durchschnittliche Anteil von Frauen an den Führungskräften fällt zudem kleiner aus als in den Vergleichsregionen, was möglicherweise mit dem stärkeren Gewicht von männerdominierten Branchen wie dem Verarbeitenden Gewerbe und der Logistik in Bremen zusammenhängen könnte. Die vorliegenden Daten der Befragung lassen keine Schlüsse auf die möglichen Ursachen für die beobachtete Diskrepanz zu. Einen wesentlichen Einfluss auf den geringen Frauenanteil in Führungspositionen dürften jedoch die immer noch vorherrschenden Gesellschaftsstrukturen und Rollenbilder sein, wonach familiäre Verpflichtungen überwiegend von Frauen übernommen werden. In der Folge sind Frauen häufiger als Männer für die Kindererziehung und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen zuständig, was oft dazu führt, dass Frauen in Teilzeit

erwerbstätig sind und sich so ihre Aufstiegschancen verringern.<sup>43</sup> In verschiedenen Untersuchungen wurden weitere Faktoren herausgestellt. Nach Angaben des Mikrozensus erfolgt z. B. nur etwa jede dritte Existenzgründung in Deutschland durch eine Frau.<sup>44</sup> Auch bei der Übernahme bestehender Betriebe sind Frauen stark unterrepräsentiert. Jedes Jahr werden bundesweit Nachfolger für ca. 30 Tsd. Unternehmen gesucht, womit sich für viele hochqualifizierte Frauen theoretisch neue Karrierewege in der Unternehmensnachfolge ergeben. Dennoch liegt der Frauenanteil bei Betriebsübernahmen aktuell nur zwischen 13 und 23 %.<sup>45</sup> Die unterschiedlich ausgeprägte Gründungs- und Übernahmeneigung von Frauen und Männern dürfte letztlich mit den vorherrschenden Rollenbildern zusammenhängen, denn wer sich um die Erziehung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen kümmern muss, wird nur selten die erforderliche Zeit aufbringen können, um ein eigenes Unternehmen zu gründen und aufzubauen.

---

<sup>43</sup> Die aktuelle Befragung ergibt, dass mehr als die Hälfte der Frauen in Bremen auf einer Teilzeitstelle arbeitet (inkl. geringfügige Beschäftigung), aber nur 15 % der Männer. Von allen Teilzeitbeschäftigten sind knapp drei Viertel weiblich und rund ein Viertel männlich.

<sup>44</sup> Vgl. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/berufliche-selbststaendigkeit/> (Zugriff: 31.05.2019).

<sup>45</sup> Vgl. [https://www.existenzgruenderinnen.de/DE/Unternehmensnachfolge/unternehmensnachfolge\\_node.html;jsessionid=1D1F04FF945B2F6282E550C3B30E4A69](https://www.existenzgruenderinnen.de/DE/Unternehmensnachfolge/unternehmensnachfolge_node.html;jsessionid=1D1F04FF945B2F6282E550C3B30E4A69) (Zugriff: 31.05.2019).

## 9 TARIFBINDUNG UND BETRIEBLICHE INTERESSENVERTRETUNG

### 9.1 TARIFBINDUNG

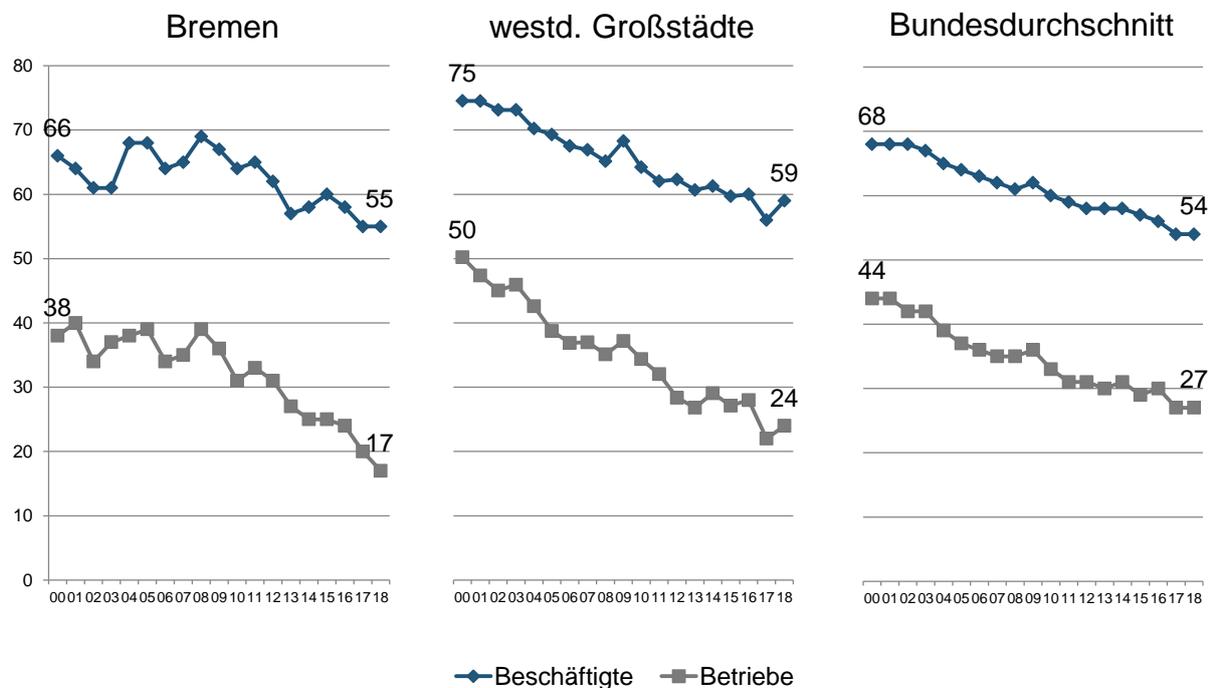
Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen wird wesentlich durch die Tarifautonomie und betriebliche Formen der Mitarbeitervertretung getragen. Auf betrieblicher Ebene fungieren die Betriebsräte (bzw. Personalräte im öffentlichen Dienst) als Interessenvertretungen der Arbeitnehmerseite und in mitbestimmungsrechtlichen Angelegenheiten als Verhandlungspartner der Arbeitgeberseite. Auf der überbetrieblichen Ebene verhandeln die Gewerkschaften mit Arbeitgeberverbänden über Flächentarifverträge und setzen betriebsübergreifende Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen.

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass der Anteil tarifgebundener Betriebe in Bremen weiter gesunken ist. Mit einem Anteil von 17 % liegt er drei Prozentpunkte unter dem Niveau des vorangegangenen Jahres. Im Jahr 2000 waren noch doppelt so viele Betriebe tarifgebunden. Die Tatsache, dass mehr als 80 % der bremischen Betriebe keinerlei tarifvertraglichen Regelungen unterliegen, schränkt die Möglichkeiten der Tarifpartner, Mindeststandards bei Löhnen und anderen Regelungsbereichen durchzusetzen, erheblich ein. Trotz des immer kleiner werdenden Anteils von Betrieben mit Tarifbindung, ist der Anteil der in tarifgebundenen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer im letzten Jahr nicht weiter gesunken. Mit 55 % lag dieser auf dem Niveau des Vorjahres.

Die nahezu stetig abnehmende betriebliche Tarifbindung ist keine Besonderheit der bremischen Wirtschaft, sondern bundesweit zu beobachten. Seit dem Jahr 2000 ist der Anteil tarifgebundener Betriebe im Durchschnitt westdeutscher Großstädte von 50 auf 24 % und im Bundesdurchschnitt von 44 auf 27 % gefallen. Der Anteil der in tarifgebundenen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer ist in westdeutschen Großstädten

von 75 auf 59 % und im Bundesdurchschnitt von 68 auf 54 % gesunken (vgl. Abbildung 34).<sup>46</sup>

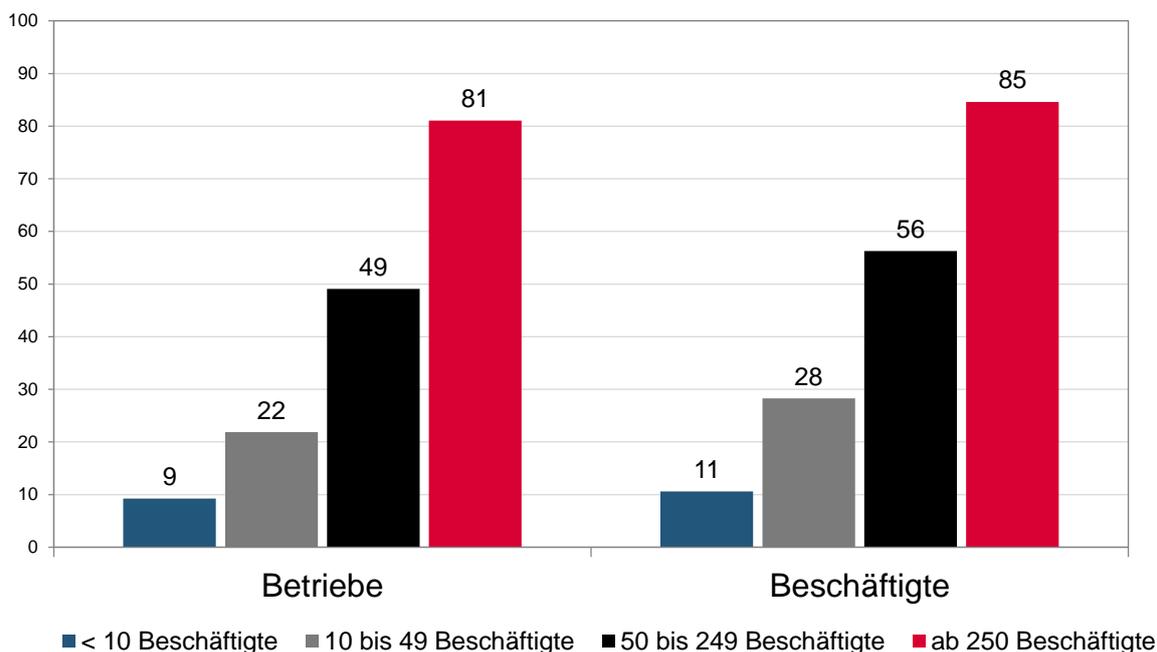
**Abbildung 34: Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2000 bis 2018.

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 9 % aller Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, tarifgebunden sind, sind 81 % der Großbetriebe (Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten) an Flächen- oder Firmentarifverträge gebunden (vgl. Abbildung 35).

<sup>46</sup> 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?“

**Abbildung 35: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen**

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2018.

Da größere Betriebe mit zum Teil mehreren hundert oder sogar mehreren tausend Beschäftigten überdurchschnittlich häufig tarifgebunden sind, fällt die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen in Bremen mit insgesamt 55 % naturgemäß höher aus als die rein betriebliche Reichweite der Tarifbindung (17 %).

### Erhebliche Unterschiede zwischen den Branchen

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 9 bzw. 10 % im Handel und in der Logistikbranche bis zu 24 % im Verarbeitenden Gewerbe. In der Branche Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen, welche durch ihre große Zahl von Betrieben und Beschäftigten einen erheblichen Einfluss auf die Entwicklung der bremischen Wirtschaft hat, liegt die betriebliche Tarifbindung mit 14 % unter dem bremischen Durchschnitt. In den tarifgebundenen Betrieben der Branche Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen sind allerdings mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer beschäftigt. Die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen ist somit größer als die rein betriebliche Reichweite. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch im Verarbeitenden Gewerbe, wo nur rund jeder vierte Betrieb tarifgebunden ist. In diesen wenigen

tarifgebundenen (Groß-)Betrieben sind allerdings rund zwei Drittel aller Arbeitnehmer dieser Branche beschäftigt. Im Verarbeitenden Gewerbe erstrecken sich Tarifverträge auf anteilig mehr Beschäftigte als in anderen Branchen (vgl. Tabelle 37).

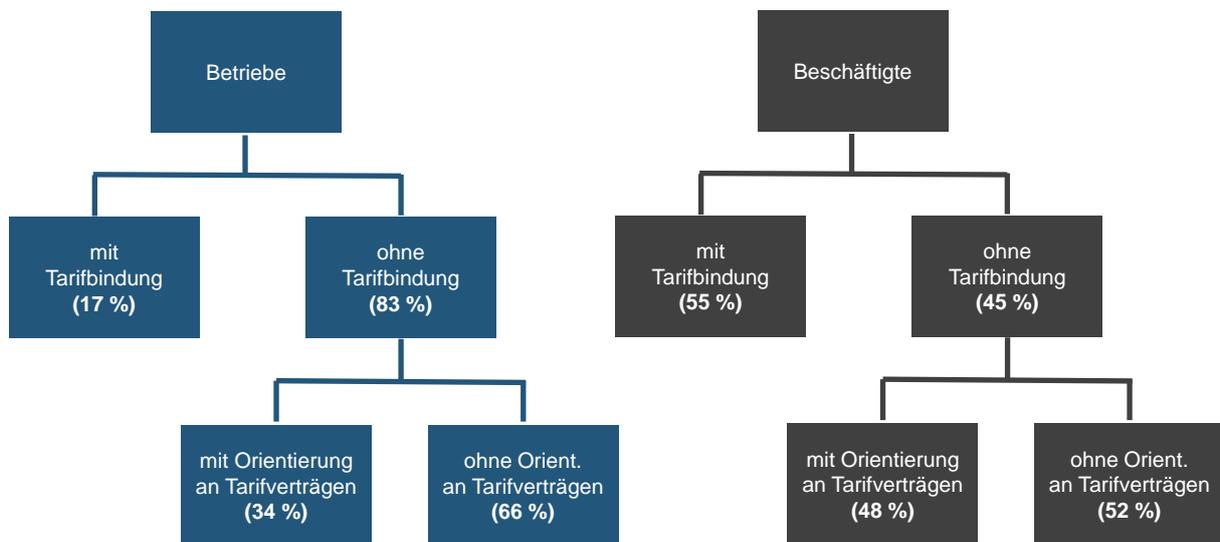
**Tabelle 37: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen**

Branche	Betriebe	Beschäftigte
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	24	65
Handel/Reparatur	9	32
Logistik	10	51
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	14	53
Gesundheits- und Sozialwesen	21	39
Sonstige Dienstleistungen	15	50
<b>Insgesamt</b>	<b>17</b>	<b>55</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018.

### **Orientierungsfunktion von Tarifverträgen**

In der Mehrzahl der bremischen Betriebe, aktuell mehr als 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. In diesen nicht tarifgebundenen, sich aber an Tariflöhnen orientierenden Betrieben ist rund ein Fünftel der bremischen Beschäftigten tätig (vgl. Abbildung 36).

**Abbildung 36: Tarifbindung und Tarifierorientierung von Betrieben und Beschäftigten**

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018.

In der Summe bezahlen 45 % der bremischen Betriebe ihren Beschäftigten Löhne und Gehälter nach Tarifvertrag (17 %) oder in Anlehnung an diese (28 %). In diesen Betrieben sind zusammen mehr als drei Viertel aller bremischen Beschäftigten tätig (tarifgebunden: 55 %; mit Orientierung: 22 %). 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.

Von den nicht tarifgebundenen Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten – hier sind 91 % nicht tarifgebunden – orientieren sich etwas mehr als jeder vierte an Tarifverträgen. Bezogen auf alle Betriebe dieser Größenklasse entspricht dies einem Anteil von 25 %. In diesen nicht tarifgebundenen, sich aber an geltenden Tarifverträgen orientierenden Betrieben, sind 28 % aller in Kleinstbetrieben tätigen Arbeitnehmer beschäftigt (vgl. Tabelle 38).

**Tabelle 38: Betriebe mit Tarifierung und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifierung 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
	%		%	
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	28	25	31	28
Kleinbetriebe (10-49)	45	35	48	34
Mittelbetriebe (50-249)	60	31	59	26
Großbetriebe (250 und mehr)	45	9	56	9
<b>Insgesamt</b>	<b>34</b>	<b>28</b>	<b>48</b>	<b>22</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018.

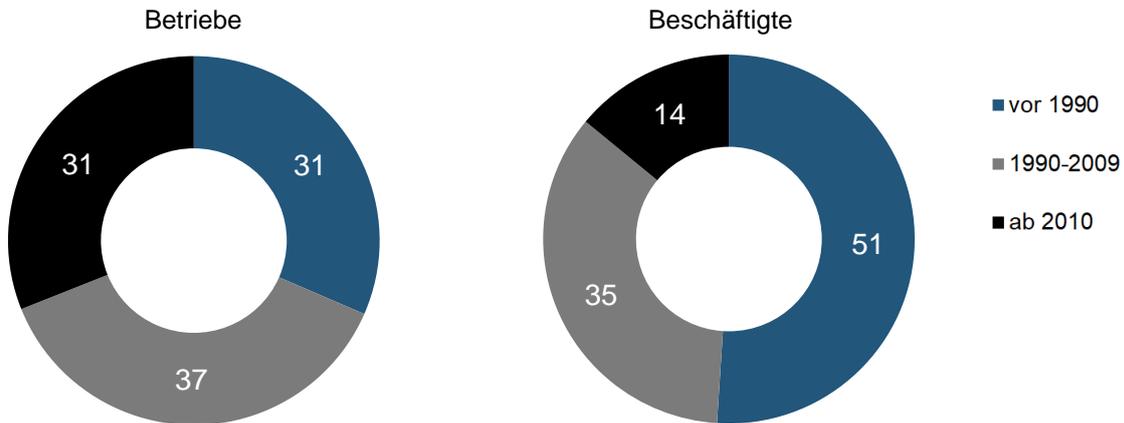
## Dynamik der Betriebslandschaft

In Bremen gibt es derzeit rund 16 Tsd. bremische Betriebe mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Knapp ein Drittel wurde bereits vor 1990 gegründet. Genauso viele Betriebe sind erst seit 2010 „am Markt“. Bei einem erheblichen Teil der bremischen Betriebe handelt es sich somit vergleichsweise junge Unternehmen. Dies ist keine Besonderheit der bremischen Wirtschaft, sondern in allen Regionen zu beobachten. Hierin kommt nicht zuletzt der stetige Wandel im Betriebsbestand zum Ausdruck.<sup>47</sup> Jüngere Betriebe beschäftigen im Durchschnitt weniger Mitarbeiter als länger am Markt existierende Betriebe. Die vor 1990 gegründeten Betriebe haben durchschnittlich 41 Beschäftigte. Sie sind damit deutlich größer als jene Betriebe, die im Zeitraum zwischen 1990 und 2009 gegründet wurden (24 Beschäftigte). Am kleinsten sind die ab 2010 gegründeten Betriebe. Diese beschäftigen durchschnittlich 11 Mitarbeiter. Ältere Betriebe (vor 1990 gegründet) sind somit etwa viermal so groß wie junge Betriebe (ab 2010 gegründet). In den älteren Betrieben sind etwas mehr

<sup>47</sup> Die IAB-Forscher Kohaut und Ellguth haben hierzu ermittelt: „Die bundesdeutsche Betriebslandschaft ist einem ständigen Wandel unterzogen. Von den insgesamt rund 2 Millionen Betrieben mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten „sterben“ jedes Jahr 200 bis 250 Tsd. und werden durch etwa die gleiche Anzahl neuer Betriebe ersetzt. Dieser stete Wechsel führt dazu, dass z. B. über einen Zeitraum von 4 Jahren ungefähr ein Drittel des Betriebsbestandes ausgetauscht wird.“ (Kohaut, S.; Ellguth, P.: Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden. IAB Kurzbericht 16/2008).

als die Hälfte der bremischen Arbeitnehmer beschäftigt. Die jüngeren Betriebe, die knapp ein Drittel des Betriebsbestandes ausmachen, beschäftigen demgegenüber lediglich 14 % (vgl. Abbildung 37).

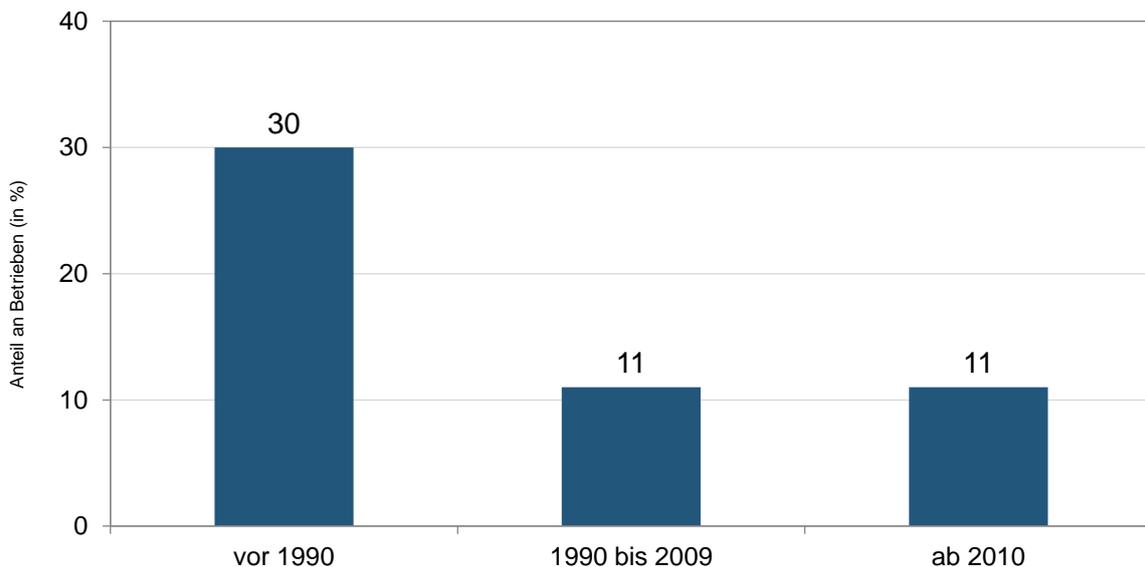
**Abbildung 37: Verteilung der Betriebe und Beschäftigten nach dem Gründungsjahr**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass jüngere Betriebe sich eher selten an Tarifverträge binden (vgl. Abbildung 38).

**Abbildung 38: Tarifbindung nach dem Gründungsjahr**



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018.

Während bei den vor 1990 gegründeten Betrieben 30 % tarifgebunden sind, unterliegen bei den später gegründeten Betrieben nur noch 11 % einer tariflichen Bindung. Die Tarifbindung von länger existierenden Betrieben ist damit rund dreimal so hoch wie bei jungen Betrieben, die erst seit 1990 bestehen. Interessanterweise bestehen keine Unterschiede zwischen den jungen (Gründung zwischen 1990 und 2010) und den ganz jungen, d. h. ab 2010 gegründeten Betrieben. Mit jedem neu gegründeten, in der Regel nicht tarifgebundenen Betrieb, sinkt rein rechnerisch der Anteil tarifgebundener Betriebe – auch wenn kein bislang tarifgebundener Betrieb aus der Tarifbindung austreten würde.

### **Exkurs: Tarifbiografien**

Im IAB-Betriebspanel werden jedes Jahr dieselben Betriebe befragt (Panelbefragung). Es ist daher möglich zu prüfen, wie sich z. B. der Tarifstatus der befragten Betriebe in einem bestimmten Zeitraum entwickelt hat. Hierfür wird eine Längsschnittanalyse<sup>48</sup> für den Zeitraum von 2010 bis 2018 durchgeführt. Insgesamt kann es vier mögliche "Tarifbiografien" geben: Typ 1: Betrieb war sowohl 2010 als auch 2018 tarifgebunden, Typ 2: Betrieb war 2010 noch tarifgebunden, aber nicht mehr im Jahr 2018, Typ 3: Betrieb war 2010 noch nicht tarifgebunden, aber im Jahr 2018, Typ 4: Betrieb war sowohl 2010 als auch 2018 ohne Tarifbindung. Die Analyse der Befragungsdaten führt zu folgenden Ergebnissen.<sup>49</sup> Bei der großen Mehrheit der befragten Betriebe hat sich der Tarifstatus im Verlauf der beobachteten Jahre nicht verändert (Typ 1 und Typ 4: zusammen 86 %). Die große Mehrheit dieser Betriebe mit stabilen Tarifstatus, insgesamt 69 % aller bremischen Betriebe, war sowohl im Ausgangsjahr wie auch im letzten Jahr des Beobachtungszeitraums nicht tarifgebunden (Typ 4). 17 % waren kontinuierlich tarifgebunden (Typ 1). Die übrigen bremischen Betriebe, insgesamt rund 14 %, haben ihren Status zwischen 2010 und 2018 gewechselt. Hier kam es entweder zu Eintritten vormals nicht tarifgebundener Betriebe in die Tarifbindung oder zu Austritten vormals

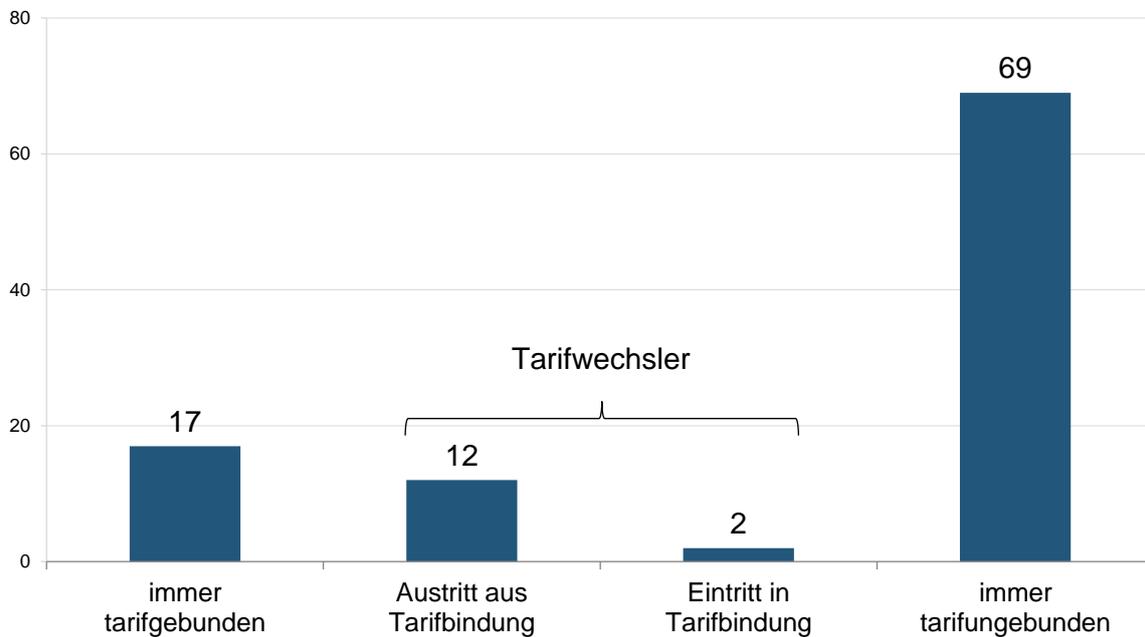
---

<sup>48</sup> Im Rahmen der aktuellen Berichterstattung sind Längsschnittanalysen für Zeiträume zwischen 2009 und 2018 möglich.

<sup>49</sup> In der Querschnittsstichprobe 2018 sind auch einige Betriebe enthalten, die 2010 noch nicht an der Befragung teilnehmen. In der Längsschnittauswertung sind dagegen nur jene Betriebe enthalten, die bereits im Jahr 2010 befragt werden konnten. Daher können die mittels Längsschnittanalyse ermittelten Angaben zur aktuellen Tarifbindung leicht abweichen von den Befunden der Querschnittsanalysen.

tarifgebundener Betriebe (vgl. Abbildung 39).

**Abbildung 39: Entwicklung der Tarifbindung auf der Einzelbetriebsebene zwischen 2010 und 2018**



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2010 und 2018. Teilgesamtheit: Nur Betriebe mit Beteiligung an beiden Befragungswellen.

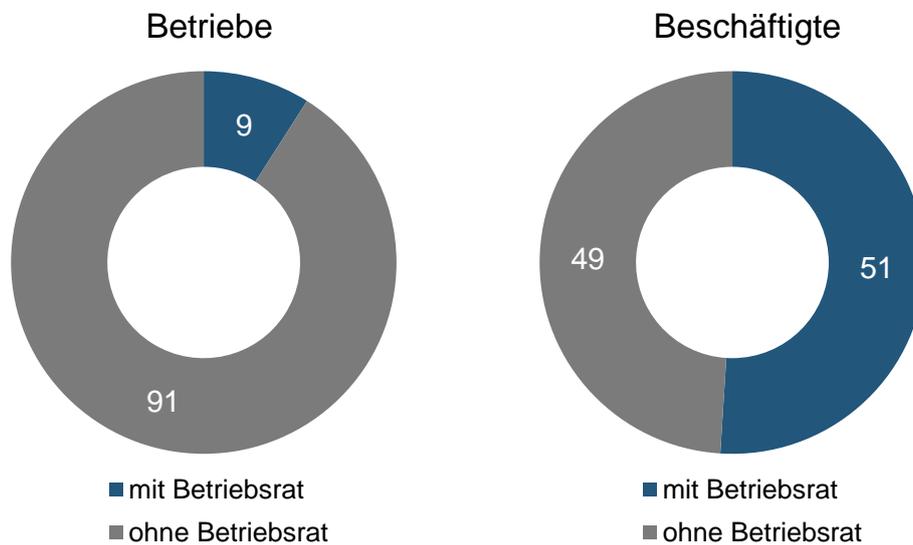
Rund 2 % aller bremischen Betriebe waren im Ausgangsjahr 2010 noch nicht tarifgebunden, unterlagen aber im letzten Jahr einer Tarifbindung (Typ 3). 12 % der bremischen Betriebe waren im Befragungsjahr 2010 noch tarifgebunden, sind im Verlauf der nachfolgenden Jahre jedoch aus der Tarifbindung ausgetreten (Typ 2). Die Zahl der Betriebe, die im betrachteten Zeitraum von 2010 bis 2018 aus der Tarifbindung „austraten“ war somit sechsmal so groß wie die Zahl der vormals nicht tarifgebundenen Betriebe, die in den Folgejahren in die Tarifbindung „eintraten“.

## 9.2 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 Gesundheits-

schutz, nicht wahrgenommen werden. Einen Betriebsrat gibt es in 9 % der bremischen Betriebe (vgl. Abbildung 40).<sup>50</sup>

**Abbildung 40: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebsrat**



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018.

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 51 % der bremischen Arbeitnehmer in einem Betrieb beschäftigt, in dem es einen Betriebsrat gibt. 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.<sup>51</sup> Die vorliegende Befragung umfasst, um die Betriebslandschaft repräsentativ abzubilden, auch Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten. In Bremen hat ein Drittel der rund 16 Tsd. Betriebe weniger als fünf Beschäftigte. In diesen Betrieben sind insgesamt 4 % der bremischen Beschäftigten tätig. Bei einer Ausklammerung dieser Gruppe würde der Anteil von Betrieben mit einem Betriebsrat an allen Betrieben in Bremen um fünf Prozentpunkte höher ausfallen und rund 14 % betragen (vgl. Tabelle 39).

<sup>50</sup> In Bremen liegt der Anteil von Betrieben mit einem Betriebsrat seit Jahren relativ stabil zwischen 8 und 10 %. Auch im Bundesdurchschnitt gab es kaum Veränderungen. Im Durchschnitt westdeutscher Großstädter ist der Anteil von Betrieben mit einem Betriebsrat demgegenüber tendenziell gesunken.

<sup>51</sup> 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.

**Tabelle 39: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebsrat in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**

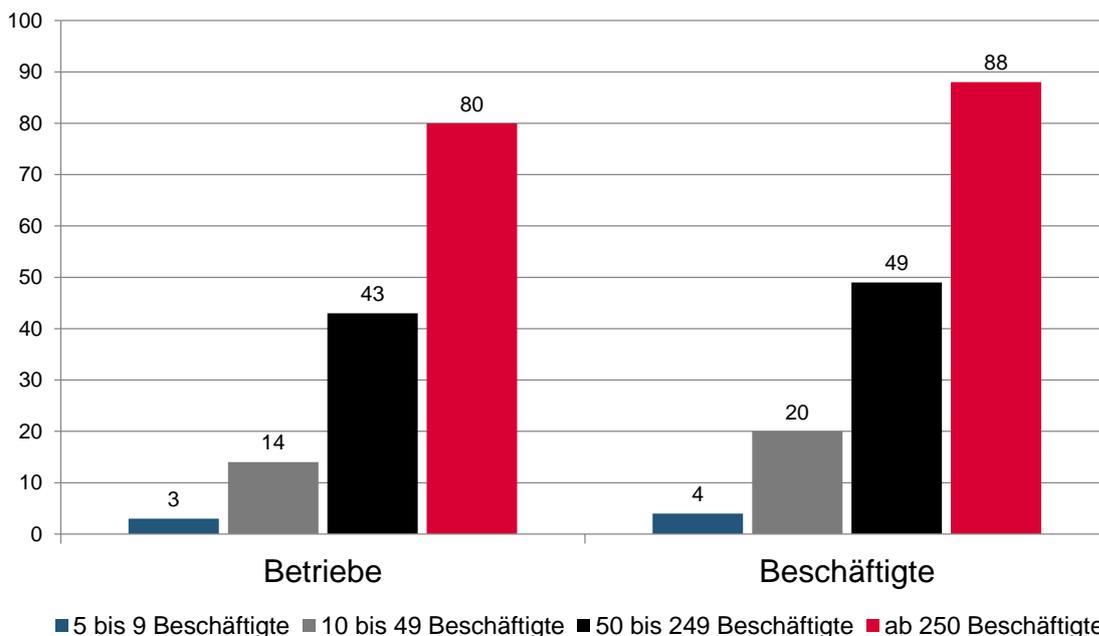
Region	Betriebe		Beschäftigte	
	Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen Betrieben mit mind. 5 AN	Anteil an allen Beschäftigten	Anteil an allen Beschäftigten in Betrieben mit mind. 5 AN
	%		%	
westdeutsche Großstädte	6	10	49	52
Bundesdurchschnitt	8	12	45	47
<b>Bremen</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>51</b>	<b>53</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018.

In Bremen haben anteilig etwas mehr Betriebe einen Betriebsrat als im Durchschnitt westdeutscher Großstädte und im Bundesdurchschnitt. Die Beschäftigtenreichweite, sprich der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit einem Betriebsrat ist ebenfalls höher.

Generell gilt: Je größer ein Betrieb ist, desto häufiger gibt es einen Betriebsrat (vgl. Abbildung 41).

**Abbildung 41: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebsrat nach Betriebsgrößenklassen**



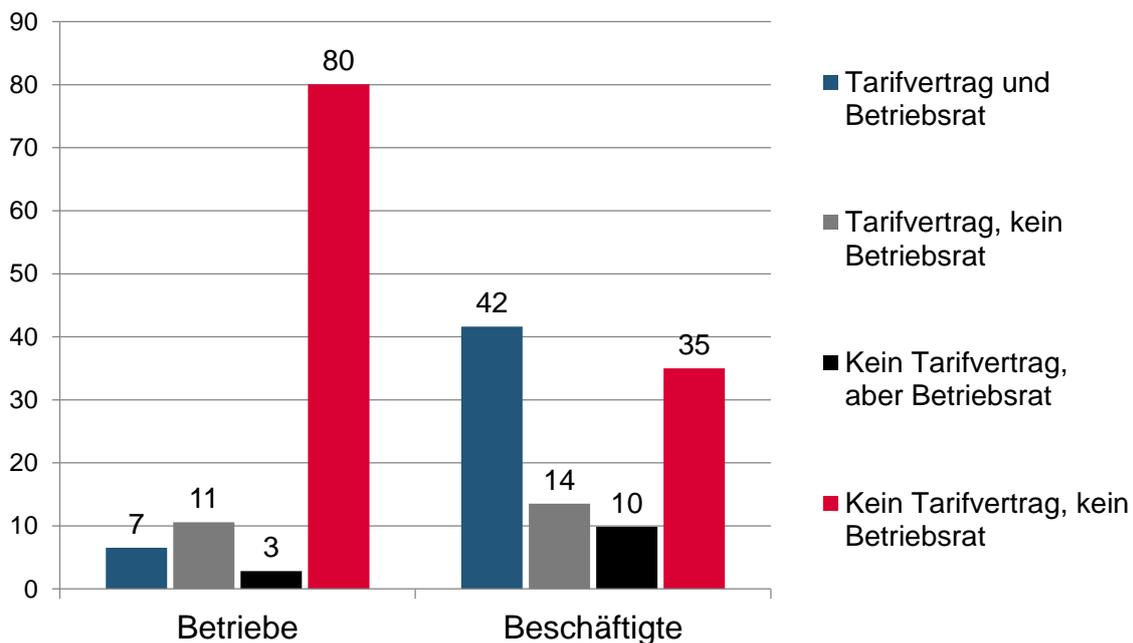
Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten.

Während es in Betrieben mit maximal 50 Beschäftigten kaum Betriebsräte gibt, haben immerhin 42 % aller bremischen Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten solch ein Gremium. Bei Betrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten haben sogar mehr als drei Viertel einen Betriebsrat. Das Vorhandensein eines Betriebsrats ist für Großbetriebe somit fast die Regel, für Kleinstbetriebe dagegen die absolute Ausnahme. Aufgrund der gröÙenspezifisch unterschiedlichen Verbreitung sind vergleichsweise viele Arbeitnehmer in einem Betrieb beschäftigt, in dem es einen Betriebsrat gibt.

### Betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung

Betriebe, in denen sowohl ein Tarifvertrag gilt als auch ein Betriebsrat vorhanden ist, lassen sich als sogenannte „Kernzone“<sup>52</sup> des dualen Systems der Interessenvertretung bezeichnen. Wie die folgende Abbildung 42 zeigt, sind rund 7 % aller Betriebe in Bremen tarifgebunden und haben zugleich einen Betriebsrat.

Abbildung 42: Betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018.

<sup>52</sup> Vgl. Ellgut, P.; Kohaut, S.: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel, in: WSI Mitteilungen 7/2005, S. 398-406.

Da es sich bei diesen Betrieben mit Tarifbindung und Betriebsrat überwiegend um größere Betriebe handelt, ist die Beschäftigtenreichweite um ein Vielfaches höher. So arbeiten in Betrieben mit Tarifbindung und mit Betriebsrat 42 % aller bremischen Beschäftigten. Von allen Großbetrieben, d. h. Betrieben mit mindestens 250 Mitarbeitern, haben knapp zwei Drittel (65 %) einen Betriebsrat und sind zugleich tarifgebunden. In diesen Betrieben arbeiten drei Viertel (75 %) aller bremischen Arbeitnehmer, die in Großbetrieben beschäftigt sind. 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 ist 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.

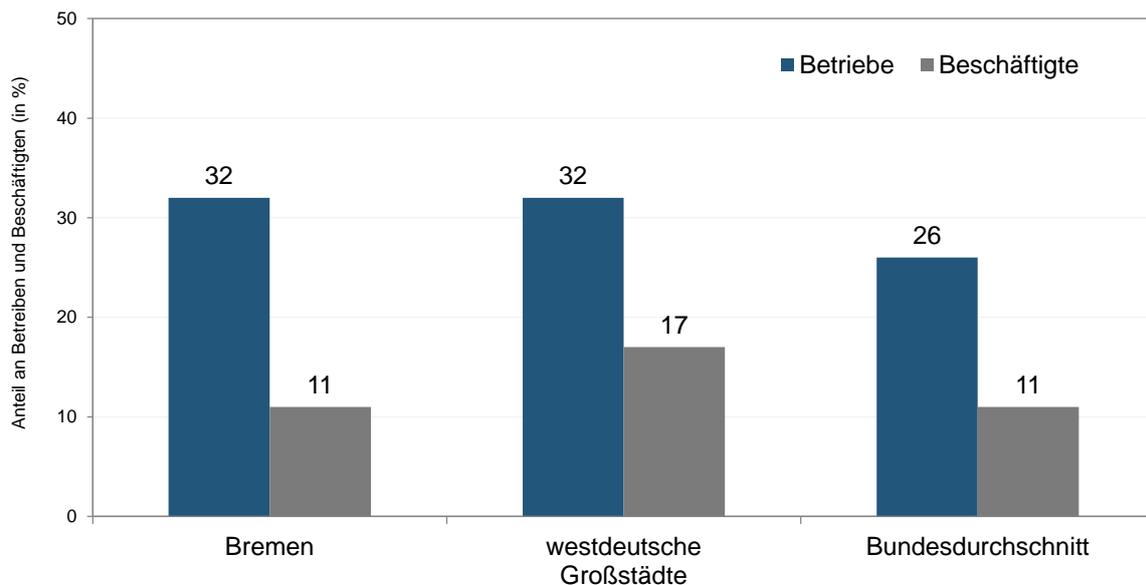
Der Anteil von Betrieben in der „Kernzone“ (Tarifvertrag und Betriebsrat) ist im Zeitverlauf zwar relativ stabil geblieben, in diesen Betrieben sind heute jedoch anteilig weit weniger Arbeitnehmer beschäftigt als noch im Jahr 2000. Der Anteil von Beschäftigten außerhalb der „Kernzone“, Betriebe ohne Tarifvertrag und ohne Betriebsrat, ist demgegenüber deutlich gewachsen.

**Fazit:** In Bremen ist der Anteil tarifgebundener Betriebe leicht zurückgegangen, der Anteil tarifgebundener Arbeitnehmer entspricht dem Vorjahreswert. 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 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.

## 10 MOBILES ARBEITEN

Die fortschreitende Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. Der Einsatz von Laptops, Tablets oder Smartphones und Internetanbindung erlauben ein orts- und zeitunabhängiges Arbeiten. Das eröffnet nicht nur den Betrieben, sondern auch den Beschäftigten neue Gestaltungsspielräume für flexibles Arbeiten. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung wurde in der aktuellen Erhebung ermittelt, in wie vielen bremischen Betrieben es derzeit möglich ist, mittels digitaler Endgeräte von unterwegs oder von zu Hause aus zu arbeiten. Nach Auskunft der befragten Arbeitgeber besteht in rund jedem dritten Betrieb die Möglichkeit, im oben definierten Sinne mobil zu arbeiten (vgl. Abbildung 43).

**Abbildung 43: Betriebe und Beschäftigte mit mobiler Arbeit in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018

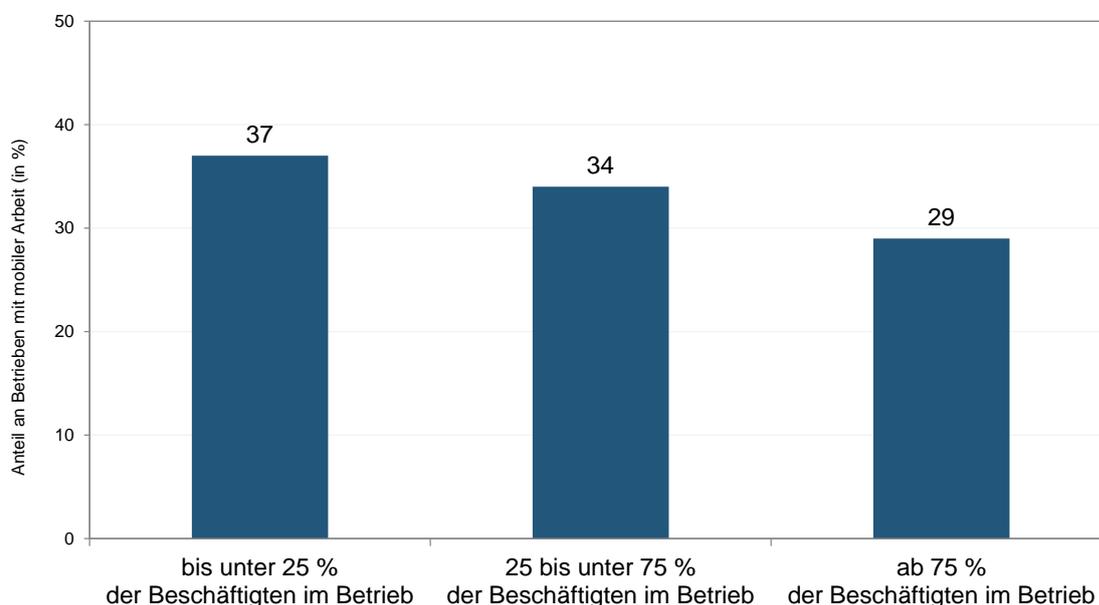
Der Anteil für Bremen liegt damit deutlich über dem bundesweiten Vergleichswert, welcher lediglich 26 % beträgt, entspricht aber exakt dem Durchschnittswert westdeutscher Großstädte.<sup>53</sup>

<sup>53</sup> Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: Bietet Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle den Beschäftigten die Möglichkeit, mittels digitaler Endgeräte mobil, d. h. von unterwegs oder von zu Hause aus, zu arbeiten? Damit ist

In Betrieben mit mobilen Arbeitsmöglichkeiten arbeitet etwas mehr als die Hälfte der bremischen Arbeitnehmer (52 %). In diesen Betrieben haben allerdings nicht alle Beschäftigten die Möglichkeiten mobil zu arbeiten. Insgesamt kann rund jeder fünfte hiervon Gebrauch machen. Das entspricht einem Anteil von 11 % aller Arbeitnehmer in Bremen.<sup>54</sup> Im Durchschnitt westdeutscher Großstädte beträgt der entsprechende Anteil 17 %.

Bei einem Wechsel der Betrachtung auf die Ebene der einzelnen Betriebe ergibt sich folgende Struktur (vgl. Abbildung 44).

**Abbildung 44: Beschäftigte mit mobiler Arbeit in Betrieben mit entsprechenden Möglichkeiten**



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit mobilem Arbeiten.

In 37 % aller Betriebe mit mobilen Arbeitsmöglichkeiten können hiervon auf weniger als 25 % der Beschäftigten Gebrauch machen. In 34 % erstrecken sich diese Möglichkeiten auf 25 bis unter 75 %. In 29 % der Betriebe können 75 % oder mehr der Beschäftigten von zu Hause oder von unterwegs mittels digitaler Endgeräte arbeiten.

---

nicht gemeint, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Außen- oder Bereitschaftsdienst arbeiten. Bitte geben Sie entweder die Anzahl oder den Anteil der Beschäftigten an, die von der Möglichkeit mobilen Arbeitens Gebrauch machen können. Falls genaue Angabe nicht möglich, schätzen Sie bitte!

<sup>54</sup> Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu beachten, dass hier lediglich der Anteil der Mitarbeiter ermittelt wurde, die von der Möglichkeit mobilen Arbeitens grundsätzlich Gebrauch machen können. Die Angaben sagen somit nichts darüber aus, wie viele der Beschäftigten von dieser Möglichkeit tatsächlich Gebrauch machen und wenn ja, wie häufig sie diese Form des Arbeitens nutzen.

## Mobiles Arbeiten: Große Unterschiede zwischen den Branchen

Die aktuelle Befragung zeigt, dass hinsichtlich der Angebote mobilen Arbeitens erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen bestehen. Das Spektrum reicht von lediglich 14 % im Baugewerbe bis zu 54 % im Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck (vgl. Tabelle 40).

**Tabelle 40: Betriebe und Beschäftigte mit mobiler Arbeit nach Branchen**

Branche	Anteil der Betriebe	Anteil der Beschäftigten
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	23	10
Baugewerbe*	14	6
Handel/Reparatur	23	7
Logistik	48	7
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	51	19
Gesundheits- und Sozialwesen	27	10
Sonstige Dienstleistungen	15	3
Öffentl. Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	54	14
<b>Insgesamt</b>	<b>32</b>	<b>11</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. \*In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Diese Unterschiede dürften wesentlich mit der Art der für die einzelnen Branchen typischen Tätigkeiten zusammenhängen. Während z. B. wissenschaftliche oder planende Tätigkeiten als gut „mobilisierbar“ gelten, sprich: auch von zu Hause oder unterwegs durchgeführt werden können, sind andere Tätigkeiten wie etwa „Interaktionsarbeiten“ sehr stark orts- und zeitgebunden. Dies erklärt auch zum Teil, warum es 51 % Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen, zu denen z. B. Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros; Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung gehören, prinzipiell mobil gearbeitet werden kann, aber nur in 15 % der Betriebe der Sonstigen Dienstleistungen (z. B. Hotel- und Gaststättengewerbe).

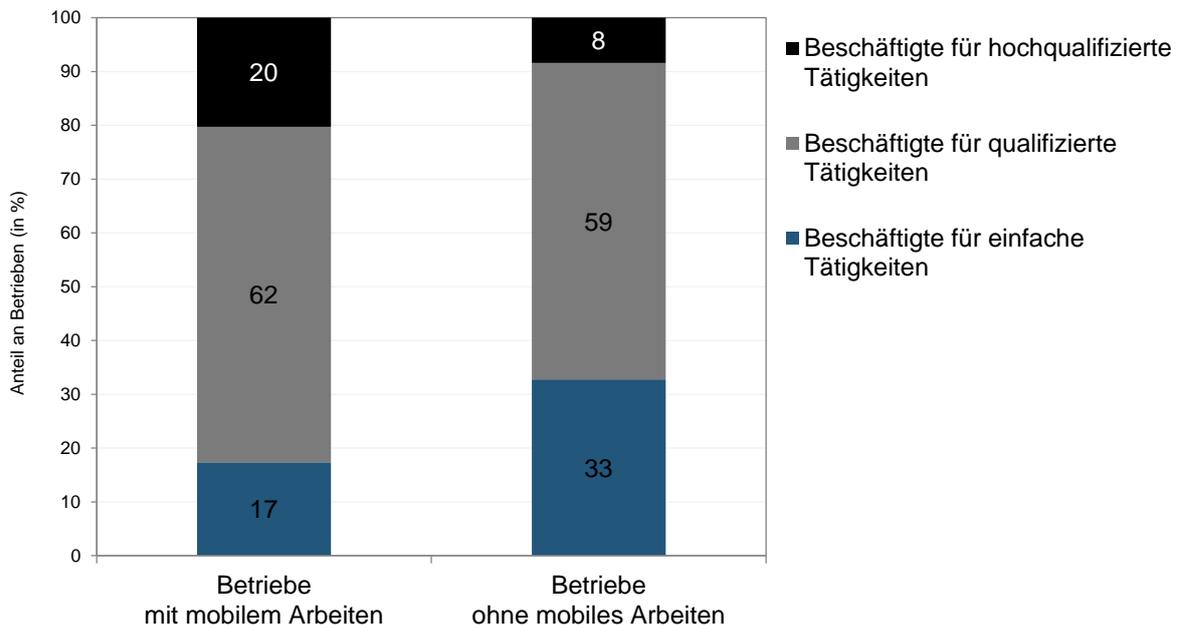
Die Größenstruktur der Betriebe hat ebenfalls einen Einfluss auf die Verbreitung mobiler Arbeit. Je größer ein Betrieb, umso eher besteht auch die Möglichkeit mobilen Arbeitens. Bei der Beschäftigtenreichweite kehrt sich die Richtung um: So können 16 % der Beschäftigten in Kleinstbetrieben die Möglichkeit mobil arbeiten und damit doppelt so viele wie in Großbetrieben (vgl. Tabelle 41).

**Tabelle 41: Betriebe und Beschäftigte mit mobiler Arbeit nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe	Anteil der Beschäftigten
	%	
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	26	16
Kleinbetriebe (10-49)	41	14
Mittelbetriebe (50-249)	48	11
Großbetriebe (250 und mehr)	62	8
<b>Insgesamt</b>	<b>32</b>	<b>11</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018.

In einer vergleichsweise großen Zahl von Betrieben kann zwar mobil gearbeitet werden, die entsprechenden Möglichkeiten sind oftmals jedoch auf einen kleinen Kreis der Beschäftigten in diesen Betrieben beschränkt. Die Ergebnisse der Befragung deuten darauf hin, dass es sich bei diesen überdurchschnittlich häufig um Mitarbeiter mit hochqualifizierten Tätigkeiten handelt. In Betrieben, die mobiles Arbeiten anbieten, entfallen 20 % der Tätigkeiten auf solche, die eine akademische Ausbildung erfordern. Der Anteil ist damit mehr als doppelt so hoch wie in Betrieben ohne die Möglichkeit mobilen Arbeitens. Umgekehrt ist der Anteil von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten nur halb so groß (vgl. Abbildung 45).

**Abbildung 45: Tätigkeitsstruktur und mobiles Arbeiten**

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018.

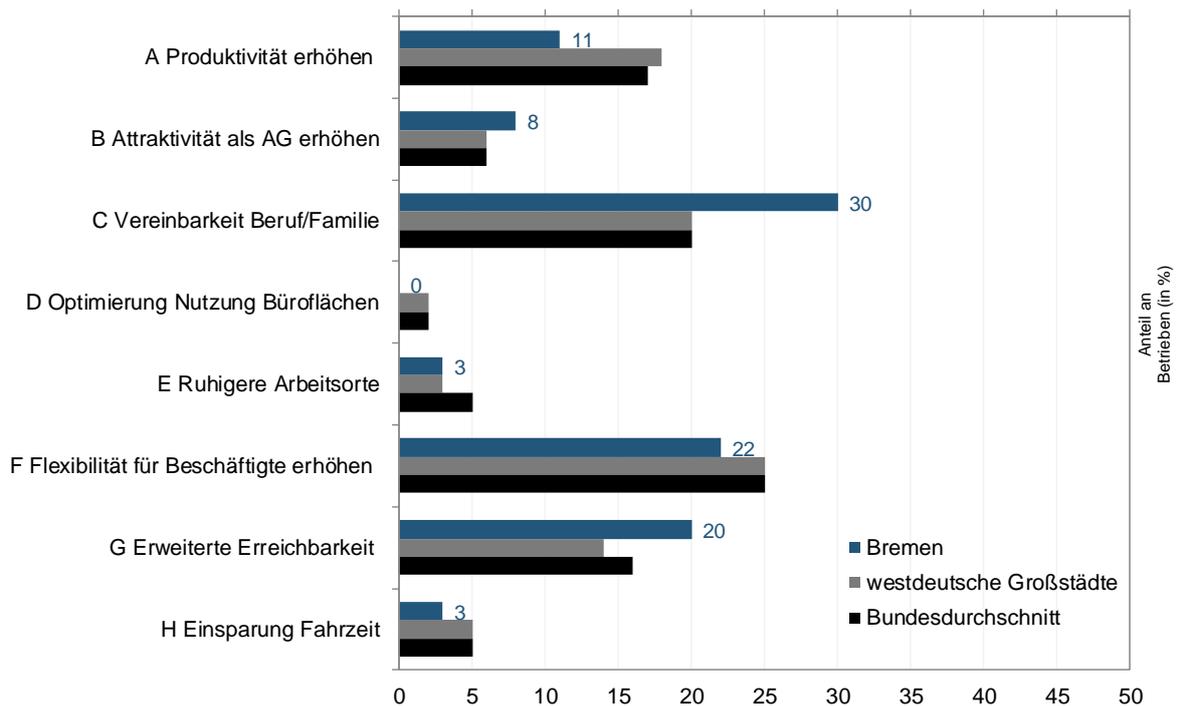
### Betriebliche Gründe für betriebliche Angebote mobilen Arbeitens

Warum bieten Betriebe mobiles Arbeiten an? Für die Beantwortung dieser Frage wurde den Betrieben mit mobilen Arbeitsmöglichkeiten eine Liste mit verschiedenen Gründen vorgelegt und diese gebeten, den aus ihrer Sicht wichtigsten Grund zu nennen. Fast ein Drittel der Betriebe mit solchen Möglichkeiten gaben an, mobiles Arbeiten anzubieten, um ihren Mitarbeitern zu ermöglichen, berufliche und familiäre Pflichten besser zu vereinbaren (30 %). Im Bundesdurchschnitt sowie im Durchschnitt westdeutscher Großstädte gaben ebenfalls 30 % der Befragten dies als wichtigsten Grund an. Weitere 22 % der bremischen Betriebe bieten mobiles Arbeiten an, um die Flexibilitätsspielräume für die Beschäftigten zu erhöhen. Indem Betriebe ihren Beschäftigten flexibleres Arbeiten ermöglichen, können sie ihre Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen. Dies kann wiederum dazu beitragen, dringend benötigte Fachkräfte zu halten oder neue zu gewinnen. 8 % verbanden mit ihrem Angebot ausdrücklich die Absicht, ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen.

Für 20 % der Betriebe ist die erweiterte Erreichbarkeit ihrer Beschäftigten wesentlicher Grund für das Angebot, bestimmte Arbeiten auch von unterwegs oder von zu Hause

erledigen zu können. 11 % der Betriebe begründeten ihr Angebot mobilen Arbeitens mit erhofften, produktivitätssteigernden Effekten. Alle anderen Gründe, wie z. B. Einsparung von Fahrtzeiten zwischen Wohn- und Arbeitsort oder Einsparung von Büroflächen, sind für die Betriebe demgegenüber von marginaler Bedeutung (vgl. Abbildung 46).

**Abbildung 46: Gründe der Betriebe für mobiles Arbeiten (wichtigster Grund)**



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit mobilem Arbeiten.

Die Motive der Betriebe für das Anbieten mobiler Arbeitsmöglichkeiten unterscheiden sich in Abhängigkeit von der Zahl der beschäftigten Mitarbeiter. Für kleinere Betriebe ist die erweiterte Erreichbarkeit ihrer Beschäftigten häufiger ausschlaggebend als für größere Betriebe. Größere Betriebe bieten mobiles Arbeiten dagegen viel häufiger als Mittel an, um ihren Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit Beruf und Familie zu ermöglichen. Knapp jeder zweite Großbetrieb gab dies als wichtigsten Grund an (47 %), aber nur 29 % der Kleinstbetriebe (vgl. Tabelle 42).

**Tabelle 42: Gründe der Betriebe für mobiles Arbeiten nach Betriebsgrößenklassen (wichtigster Grund)**

Betriebsgrößenklasse	A	B	C	D	E	F	G	H
	%							
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	12	11	29	0	1	19	24	1
Kleinbetriebe (10-49)	10	4	29	0	5	27	16	6
Mittelbetriebe (50-249)	6	7	28	0	3	15	19	5
Großbetriebe (250 und mehr)	4	25	47	0	1	18	3	0
<b>Insgesamt</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>3</b>

A Produktivität erhöhen

D Optimierung Nutzung Büroflächen

G Erweiterte Erreichbarkeit

B Attraktivität als AG erhöhen

E Ruhigere Arbeitsorte

H Einsparung Fahrzeit

C Vereinbarkeit Beruf/Familie

F Flexibilität für Beschäftigte erhöhen

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit mobilem Arbeiten.

### Schutz vor möglichen Risiken mobilen Arbeitens

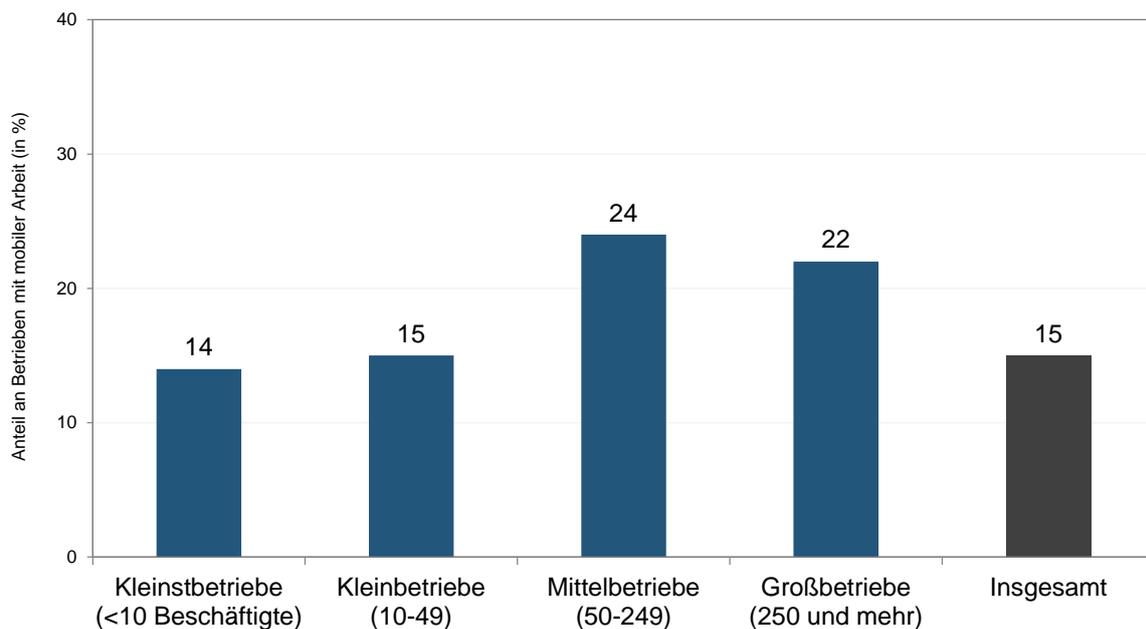
Der zunehmende Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht es den Beschäftigten, stärker über Zeit und Ort der Aufgabenerledigung bestimmen zu können, da sich immer mehr Arbeitsaufgaben auch unterwegs oder zu Hause erledigen lassen. Die mit dieser Entgrenzung verbundenen Chancen, etwa eine möglicherweise bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, bergen allerdings auch gewisse Risiken, wie etwa steigende psychische Belastungen infolge der permanenten Erreichbarkeit. Dass diese Befürchtungen nicht unbegründet sind, zeigten bereits die Ergebnisse der vorangegangenen Befragung aus dem Jahr 2017. Danach geht rund jeder fünfte bremische Betrieb davon aus, dass der Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien zu einer Zunahme psychischer Arbeitsbelastungen führen wird. Bei den sogenannten digitalen Vorreitern betrug der Anteil sogar mehr als die Hälfte.<sup>55</sup>

Vor dem Hintergrund dieser Erkenntnisse wurde in der aktuellen Befragung des Jahres 2018 ermittelt, wie verbreitet betriebliche Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten sind. Hiermit sind Vereinbarungen gemeint, die garantieren, dass die gesetzlichen Ruhezeiten nicht durch arbeitsbezogene Unterbrechungen gestört werden. Das bedeutet z. B. keine Anrufe oder E-Mails nach Feierabend bzw. an freien Tagen oder

<sup>55</sup> Vgl. Senator für Wirtschaft und Häfen der Freien Hansestadt Bremen (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Bremen. Ergebnisse der Befragung 2017.

Wochenenden. Die Auswertung der aktuellen Befragungsdaten hierzu zeigt, dass es solche Maßnahmen bislang in nur relativ wenigen Betrieben gibt. In lediglich 15 % aller bremischen Betriebe mit mobilem Arbeiten existieren solche Vereinbarungen (westdeutsche Großstädte: 19 %, Bundesdurchschnitt: 15 %). Wie die folgende Abbildung 47 zeigt, steigt der Anteil von Betrieben mit solchen Vereinbarungen oder Maßnahmen mit der Zahl der Beschäftigten.

**Abbildung 47: Betriebe mit mobiler Arbeit und Schutzregelungen nach Betriebsgrößenklassen**



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Nur Betriebe mit mobilem Arbeiten.

Die stärkere Verbreitung solcher Vereinbarungen in Mittel- und Großbetrieben könnte eventuell mit dem Vorhandensein von Interessenvertretungen auf der betrieblichen Ebene zusammenhängen. Größere Betriebe verfügen mit höherer Wahrscheinlichkeit eher über einen Betriebsrat als kleinere Betriebe (siehe hierzu Kapitel 9.2). Die Auswertungen der Befragungsdaten können diese Vermutung allerdings nicht bestätigen. Von allen Betrieben mit mobiler Arbeit und einem Betriebsrat haben 16 % Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor möglichen Überlastungen vereinbart. In Betrieben mit mobilem Arbeiten, in denen es keinen Betriebsrat gibt, ist der entsprechende Anteil mit 15 % nur unwesentlich kleiner.

**Fazit:** Die bremische Wirtschaft zeichnet sich durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Betrieben aus, in denen Beschäftigte von unterwegs oder von zu Hause

arbeiten können. Die Befunde deuten darauf hin, dass das Angebot mobilen Arbeitens offensichtlich von vielen Betrieben als ein geeignetes Mittel zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber betrachtet wird. Vor dem Hintergrund der Schwierigkeiten vieler Betriebe, Fachkräfte zu gewinnen oder zu halten, eine nicht unplausible Strategie. Die Möglichkeiten mobilen Arbeitens sind derzeit aber noch auf einzelne Bereiche der bremsischen Wirtschaft und auf bestimmte Beschäftigtengruppen beschränkt. Da orts- und zeitunabhängiges Arbeiten nicht nur Vorteile, sondern auch nicht unerhebliche Risiken für die Arbeitnehmer birgt, ist es wichtig, möglichen gesundheitlichen Schäden durch entsprechende Vereinbarungen und Maßnahmen vorzubeugen. Die Befragungsergebnisse zeigen in dieser Hinsicht, dass entsprechende Maßnahmen bislang eher selten sind. Das Fehlen solcher Vereinbarungen kann dazu führen, dass die gewonnene Flexibilität für die Beschäftigten mit einer Steigerung der gesundheitlichen Risiken erkauft wird.

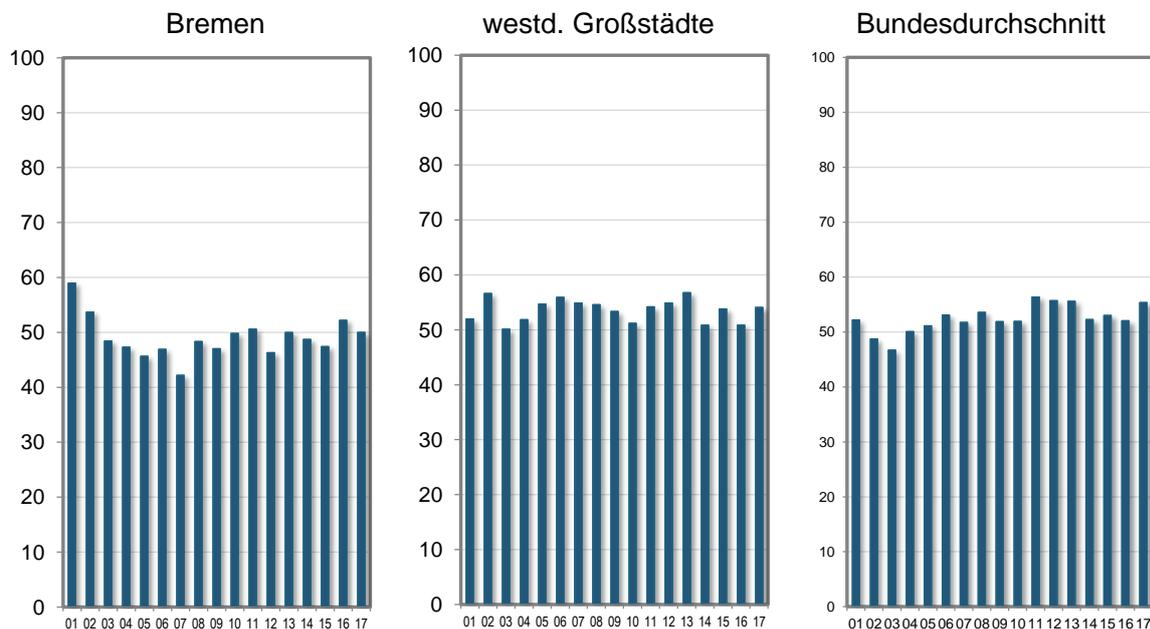
## 11 INVESTITIONEN UND UMSÄTZE

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 aktuellen Befragung zu den Investitionsaktivitäten der Betriebe dargestellt, um anschließend auf die Umsatzentwicklung einzugehen.

### 11.1 INVESTITIONEN

Im hier betrachteten, zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung abgeschlossenen, Geschäftsjahr hat jeder zweite bremische Betrieb Investitionen getätigt. Der Anteil investierender Betriebe entsprach damit fast dem Vorjahresniveau (vgl. Abbildung 48).

**Abbildung 48: Betriebe mit Investitionen in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**



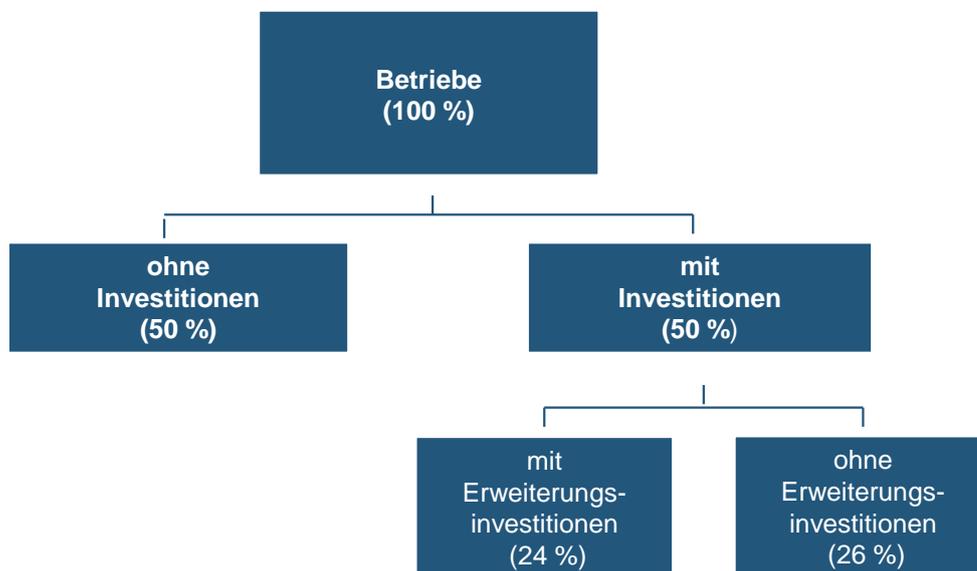
Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswellen 2001 bis 2018.

Bei einem annähernd stabilen Anteil investierender Betriebe wurden mehr Mittel je Beschäftigten investiert als in den Vorjahren. Pro Beschäftigten wurden durchschnittlich 10 Tsd. Euro je Vollzeitäquivalent investiert. Die Investitionsintensität der bremischen Wirtschaft lag damit über dem Niveau des vorangegangenen Geschäftsjahres

(Vorjahr: 8 Tsd. Euro). Im Durchschnitt westdeutscher Großstädte und im Bundesdurchschnitt wurden 9 Tsd. Euro je Vollzeitäquivalent investiert (Vorjahr: 8 bzw. 9 Tsd. Euro).<sup>56</sup>

Bei knapp 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 24 % (vgl. Abbildung 49).

**Abbildung 49: Betriebe mit und ohne Investitionen**



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018.

Insgesamt entfiel gut ein Drittel der gesamten Investitionsaufwendungen auf solche Erweiterungsinvestitionen. Die übrigen Investitionen dienten ausschließlich dazu, verschlissene Maschinen, Anlagen oder Bauten zu ersetzen und damit in erster Linie der Aufrechterhaltung der betrieblichen Leistungsfähigkeit (Ersatzinvestitionen).

In den einzelnen Branchen der bremischen Wirtschaft fielen die Anteile investierender Betriebe unterschiedlich hoch aus (vgl. Tabelle 43).

<sup>56</sup> Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu getätigten Investitionen aus erhebungstechnischen Gründen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2018 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2017.

**Tabelle 43: Betriebe mit Investitionen nach Branchen**

Branche	Betriebe mit Investitionen	Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen**
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	63	54
Baugewerbe*	63	63
Handel/Reparatur	40	40
Logistik	47	69
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	54	45
Gesundheits- und Sozialwesen	47	48
Sonstige Dienstleistungen	50	46
<b>Insgesamt</b>	<b>50</b>	<b>49</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. \*In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar. \*\*Anteil an allen Betrieben mit Investitionen.

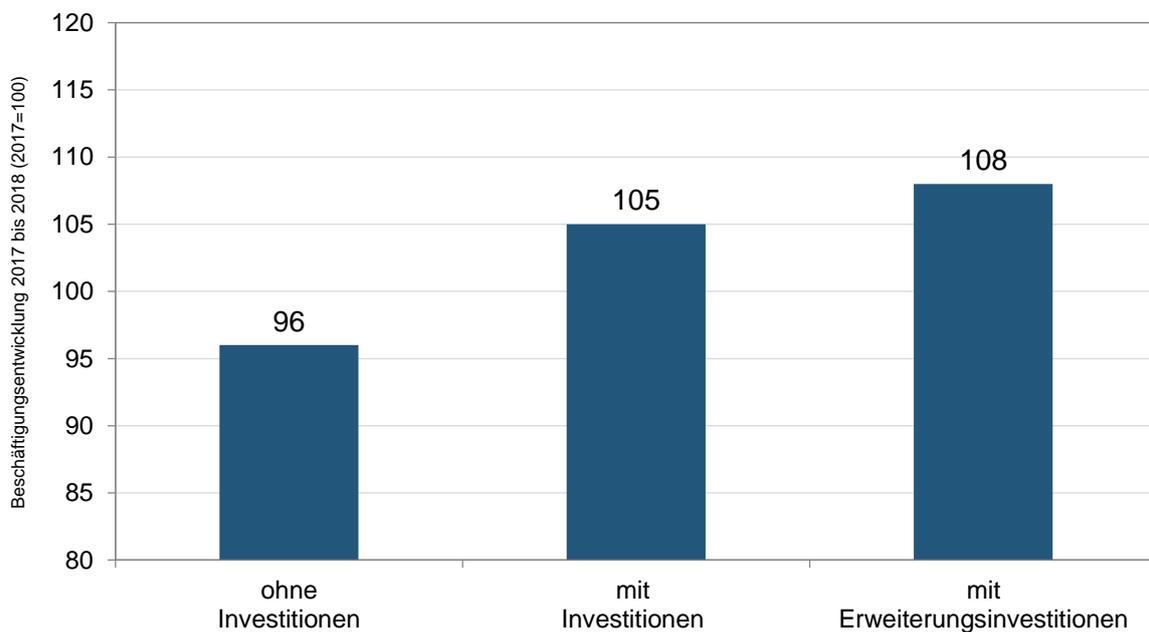
Im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe investierten jeweils knapp zwei Drittel der Betriebe. Im Handel traf dies nur auf 40 % der Betriebe zu. In den Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen, der zahlenmäßig größten Branche in Bremen (Anteil an allen Betrieben: 28 %), investierten genau wie im Vorjahr etwas mehr als die Hälfte der Betriebe. Bei der Mehrheit der investierenden Betriebe in den Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen dienten die Investitionen dazu, bestehende Anlagen und Mittel zu ersetzen. Bei 45 % wurden auch oder ausschließlich Erweiterungsinvestitionen getätigt. Im Baugewerbe investierten dagegen nicht nur überdurchschnittlich viele Betriebe, hier wurden mittels der getätigten Investitionen auch überdurchschnittlich häufig in neue Maschinen, Anlagen und Produktionsmittel investiert.

Branchenunterschiede bestehen auch hinsichtlich des Umfangs der getätigten Investitionen. Im Verarbeitenden Gewerbe und in der Logistik wurden wie bereits im Vorjahr mit 15 bzw. 16 Tsd. Euro je Vollzeitäquivalent mehr Mittel investiert als im Durchschnitt der bremischen Wirtschaft. Im Baugewerbe wurde demgegenüber deutlich weniger investiert.

## Investitionen und Beschäftigung

Die Anschaffung zusätzlicher Maschinen und Anlagen geht oftmals mit einer Erweiterung der Personalkapazitäten einher. Daher schaffen Erweiterungsinvestitionen in der Regel auch zusätzliche Arbeitsplätze. In den Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen – insgesamt rund jeder vierte Betrieb in Bremen – ist die Zahl der Beschäftigten zwischen dem 30.6.2017 und 30.6.2018 um rund 8 % gestiegen (vgl. Abbildung 50).

**Abbildung 50: Beschäftigungsentwicklung in Betrieben mit und ohne Investitionen**



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen als Umsatz definieren.

In Betrieben die lediglich in den Erhalt ihres Kapitalstocks investiert hatten, war der Zuwachs mit rund 5 % deutlich kleiner. Bei Betrieben, die im betrachteten Geschäftsjahr nicht investiert hatten, ging die Zahl der Beschäftigten um 4 % zurück. Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen konnten nicht nur auf eine besonders positive Beschäftigungsentwicklung zurückblicken, sondern rechneten auch häufiger mit weiteren Beschäftigungszuwächsen (vgl. Tabelle 44).

**Tabelle 44: Beschäftigungserwartungen in Betrieben mit und ohne Investitionen**

Betriebe...	steigend	gleich bleibend	fallend	kann man noch nicht sagen
	%			
ohne Investitionen	16	70	5	9
mit Investitionen	28	65	3	4
mit Erweiterungsinvestitionen	35	54	4	7
<b>Insgesamt</b>	<b>21</b>	<b>68</b>	<b>4</b>	<b>7</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen als Umsatz definieren.

Im Durchschnitt der bremischen Wirtschaft ging nur etwa jeder fünfte Betrieb davon aus, in den kommenden Monaten Beschäftigung aufzubauen, bei Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen dagegen mehr als jeder dritte. 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.

## 11.2 UMSÄTZE

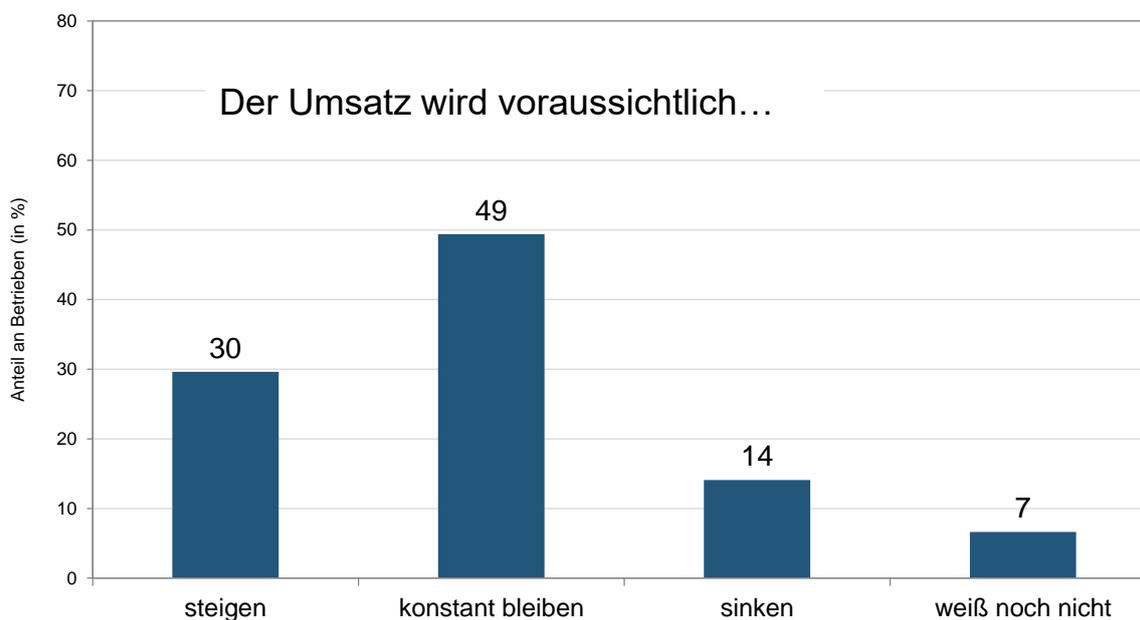
Den hochgerechneten Angaben der befragten Betriebe<sup>57</sup> zufolge lag die Summe der erwirtschafteten Güter und Dienstleistungen ungefähr auf dem Niveau des vorangegangenen Geschäftsjahres. Mit durchschnittlich rund 229 Tsd. Euro pro (Vollzeit-

<sup>57</sup> Die im vorliegenden Bericht präsentierten Ergebnisse zu Umsätzen beruhen auf den Angaben derjenigen Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen über den Umsatz definieren. Dies sind rund 90 % der bremischen Betriebe. Banken und Kreditinstitute, Versicherungsunternehmen sowie Gebietskörperschaften und Organisationen ohne Erwerbscharakter bleiben dementsprechend unberücksichtigt.

)Beschäftigten entsprachen die zuletzt erzielten Umsätze der bremischen Wirtschaft ebenfalls dem Niveau des vorangegangenen Geschäftsjahres.<sup>58</sup> Die Umsatzproduktivität der bremischen Betriebe war damit höher als im Bundesdurchschnitt (rund 196 Tsd. Euro/Vollzeitbeschäftigten) und lag auch über dem Durchschnitt westdeutscher Großstädte.

Für das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2018 noch nicht vollständig abgeschlossene Geschäftsjahr rechnete fast jeder dritte bremische Betrieb mit steigenden Umsätzen (vgl. Abbildung 51).

**Abbildung 51: Umsatzerwartungen der Betriebe**



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen als Umsatz definieren.

Die Zahl der Betriebe mit erwarteten Zuwächsen war damit rund doppelt so hoch wie die Zahl jener mit erwarteten Umsatzrückgängen. Betriebe, die für das folgende Geschäftsjahr steigende Umsätze erwarteten, gingen überdurchschnittlich häufig auch von einer positiven Beschäftigungsentwicklung aus (vgl. Tabelle 45).

<sup>58</sup> Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu erzielten Umsätzen aus erhebungstechnischen Gründen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2018 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2017. In den Angaben zu Umsätzen sind auch die Vorleistungen enthalten.

**Tabelle 45: Beschäftigungs- und Umsatzerwartungen**

Betriebe mit...	erwartetem Beschäftigungsaufbau	erwarteter Beschäftigungskonstanz	erwartetem Beschäftigungsabbau	kann man noch nicht sagen
	%			
erwarteter Umsatzsteigerung	40	51	3	5
erwarteter Umsatzkonstanz	17	78	2	4
erwartetem Umsatzrückgang	8	72	9	11
weiß noch nicht/keine Angabe	6	58	14	22
<b>Insgesamt</b>	<b>21</b>	<b>68</b>	<b>4</b>	<b>7</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen als Umsatz definieren.

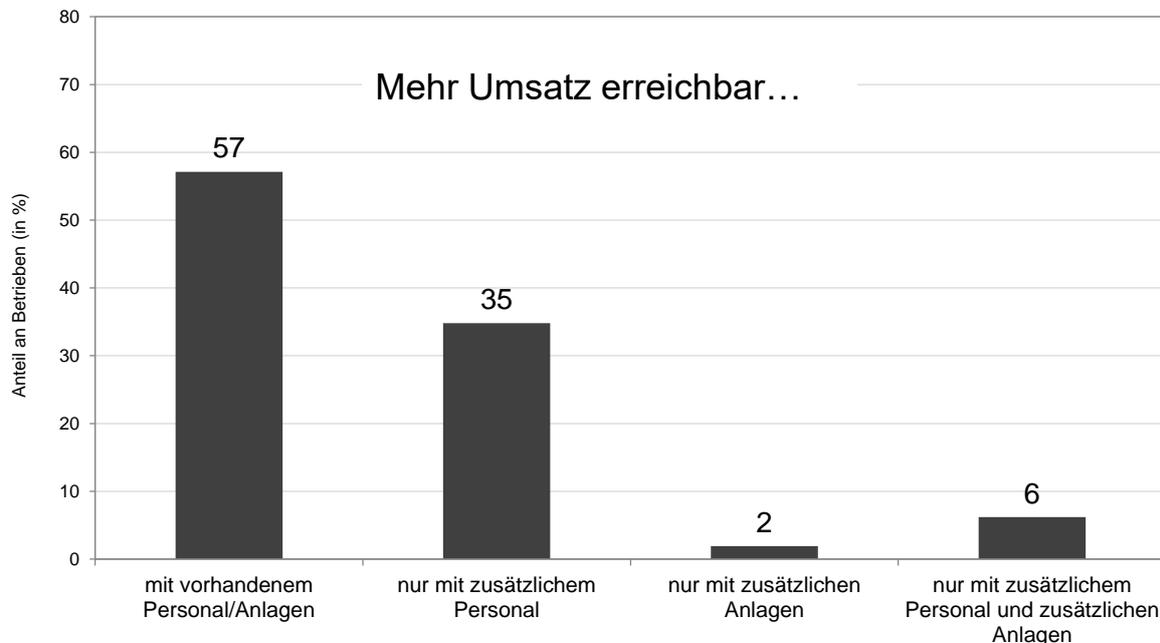
Von den Betrieben mit einer positiven Umsatzprognose hatten 40 % die Absicht, in den kommenden Monaten zusätzliche Arbeitskräfte einzustellen. Der Anteil war damit rund doppelt so hoch wie im Durchschnitt der bremischen Wirtschaft. Diejenigen Betriebe, die mit rückläufigen Umsätzen rechneten, gingen mehrheitlich davon aus, die Zahl ihrer Beschäftigten halten zu können (72 %). Jeder zehnte dieser Betriebe wollte demgegenüber Arbeitsplätze abbauen.

### **Kapazitätsauslastung**

Rund 57 % der bremischen Betriebe hatten 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: 51 %, Bundesdurchschnitt: 50 %). Demgegenüber operierten 43 % der Betriebe an ihrer Kapazitätsgrenze (westdeutsche Großstädte: 49 %, Bundesdurchschnitt: 50 %). 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.<sup>59</sup> Mehr als drei Viertel der ausgelasteten Betriebe hätten zusätzliche Aufträge nur mit zusätzlichem Personal bearbeiten können. Dies entspricht rund einem Drittel aller bremischen Betriebe (35 %) (vgl. Abbildung 52).

**Abbildung 52: Auslastung der Kapazitäten**



Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen als Umsatz definieren.

Weitere knapp 6 % hätten sowohl zusätzliches Personal als auch zusätzliche Maschinen und Anlagen benötigt.

Innerhalb der bremischen Wirtschaft bestanden erhebliche Unterschiede. Vor allem Betriebe der Bauwirtschaft operierten überwiegend an der Kapazitätsgrenze. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen wären in vielen Betrieben und Einrichtungen zusätzliche Aufgaben nur mit zusätzlichem Personal zu bewältigen gewesen. Die Betriebsgröße spielte ebenfalls eine bedeutende Rolle: Großbetriebe waren deutlich häufiger ausgelastet als kleinere Betriebe. So operierten 70 % der Großbetriebe an ihrer Kapazitätsgrenze, aber nur 39 % der Kleinbetriebe (Kleinbetriebe: 46 %,

<sup>59</sup> 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.

Mittelbetriebe: 58 %). In allen Branchen und Größenklassen war der Faktor Personal bedeutsamer als Maschinen und Anlagen.

**Fazit:** Im zurückliegenden Geschäftsjahr hat die bremische Wirtschaft ihre Investitionsaktivitäten intensiviert. Pro Kopf wurden mehr Mittel investiert als im vorangegangenen Berichtsjahr. In vielen Fällen dienten diese Investitionen dazu, die vorhandenen Kapazitäten zu erweitern. Damit wurden nicht nur wesentliche Voraussetzungen geschaffen, um auf eine steigende Nachfrage reagieren zu können, sondern zugleich die Basis für weiteres Beschäftigungswachstum in der Region gelegt.

## GLOSSAR

### **Ausbildungsbetrieb**

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

### **Auszubildende**

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

### **Beschäftigte**

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

### **Betriebe**

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

Arbeit vergeben und ist das Kriterium für die Abgrenzung eines Betriebes im Sinne des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung.

### **Dienstleistungen**

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

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

### **Fachkräfte**

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

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

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

Datenerhebung: Kantar Public Deutschland GmbH

Redaktionsschluss: 06.06.2019