



**BREMEN**  
MOIN ZUKUNFT!



# IAB-Betriebspanel Bremen

Ergebnisse der Befragung 2023



Kofinanziert von der  
Europäischen Union

Die Senatorin für Arbeit, Soziales,  
Jugend und Integration



Freie  
Hansestadt  
Bremen

## Impressum

Studie im Auftrag der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration

Erarbeitet in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit.

**Herausgeberin:** *Die Senatorin für Arbeit, Soziales,  
Jugend und Integration*

**Verfasser:innen:** *Marek Frei, Silke Kriwoluzky, Simone Prick, Linda Wittbrodt (Institut SÖSTRA)*

**Datenerhebung:** *Verian Deutschland*

**Redaktionsschluss:** *August 2024*

**Fotonachweise:** *Dr. Claudia Schilling: SASJI / Hornung  
Titel: Pexels (<https://www.pexels.com/de-de/foto/foto-von-leuten-die-handshakes-tun-3183197/>)*

**Elektronisch verfügbar unter:** *<https://www.soziales.bremen.de/arbeit/arbeiten-in-bremen-bremerhaven/beschaefigungstrends-118748>*



Europäische Union  
Investition in Bremens Zukunft  
Europäischer Sozialfonds  
im Land Bremen



Freie  
Hansestadt  
Bremen

DIE SENATORIN FÜR ARBEIT, SOZIALES,  
JUGEND UND INTEGRATION

---

# IAB-Betriebspanel Bremen

## Ergebnisse der Befragung 2023

---

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

Die Senatorin  
für Arbeit, Soziales,  
Jugend und  
Integration, Dr.  
Claudia Schilling



### **Vorwort IAB-Betriebspanel – Landesbericht Bremen 2023**

Ich freue mich, auch dieses Jahr wieder die aktuellen Ergebnisse des IAB-Betriebspanels vorstellen zu dürfen. Diese Auflage enthält erneut sowohl Informationen zu den regelmäßig nachgefragten Sachverhalten als auch zu aktuellen, neu in den Fragebogen aufgenommen Themen. Diese Mischung ermöglicht einerseits die Beobachtung langfristiger Veränderungen des Arbeitsmarktes aus der Sicht der antwortenden Betriebe. Andererseits erhalten wir Informationen und Einschätzungen zu aktuellen Entwicklungen und Herausforderungen.

Die wirtschaftliche Lage hat sich im vergangenen Jahr deutlich eingetrübt. Nach den recht hohen Wachstumswerten, die dem Corona-Einbruch in den Jahren 2021 und 2022 folgten, ist das Bruttoinlandsprodukt 2023 sogar leicht zurückgegangen. Die hiesigen Betriebe litten unter der Verknappung von Rohstoffen und Vorleistungen und den damit einhergehenden Preissteigerungen, die für knapp 60 Prozent der Unternehmen im Land Bremen zu negativen wirtschaftlichen Auswirkungen führten. Eine weitere Herausforderung für die Unternehmen in unserem Land stellt die Wirtschaftsspionage dar. Hiervon waren in den letzten fünf Jahren rund 12 Prozent der Betriebe ganz konkret oder doch zumindest verdachtsweise betroffen.

Das IAB-Betriebspanel macht auch mit seinen neuesten Ergebnissen deutlich, dass die Fachkräftesicherung die große Herausforderung auf dem Arbeitsmarkt bleibt. Mehr als 40 Prozent der Betriebe in der Bremer Stichprobe gaben an, einen Fachkräftebedarf zu haben. Trotz der wirtschaftlich schwierigen Rahmenbedingungen liegt die Zahl der zu besetzenden Arbeitsplätze auf dem Niveau der Vorjahre. Daraus ergeben sich große Probleme und Aufgaben für die Betriebe. Aber auch die Beschäftigten, die teilweise „für zwei“ arbeiten müssen, Kundinnen und Kunden sowie die Gesellschaft insgesamt werden in den kommenden Jahren weiterhin – und zunehmend – mit den Folgen des Fachkräftemangels konfrontiert sein. Vor diesem Hintergrund steht für mich als Arbeitssenatorin das Thema Fachkräftesicherung weiterhin ganz oben auf der Agenda. Das findet zum Beispiel seinen Ausdruck in der Fachkräftestrategie, die der Senat im letzten Jahr verabschiedet hat. Damit haben wir die Grundsatzziele der bereits vorhandenen Strategie geschärft, und wir haben sie mit vielen konkreten Maßnahmen hinterlegt.

Als Arbeitssenatorin begrüße ich zudem, dass die Unternehmen zunehmend auf die Fachkräftelage reagieren. Besonders erfreulich ist für mich, dass laut den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels mehr als zwei Drittel der Betriebe erkannt haben, dass attraktive Arbeitsbedingungen der Schlüssel für die Sicherung von Arbeits- und damit von Fachkräften sind. Zudem appelliere ich an die Betriebe in unserem Land, auch einmal neue Wege zu gehen. Dies kann die Beschäftigung von Menschen sein, die noch nicht umfassend qualifiziert sind und diese mit den Unterstützungsangeboten der Agentur für Arbeit erst noch nachholen müssen. Ich kann Sie zudem nur ermutigen, sich mit der Frage der Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland auseinanderzusetzen. Einige können hier bereits an positive Erfahrungen anknüpfen, andere müssen vielleicht einen neuen Versuch starten. Der größte Teil der Unternehmen hat diesen Weg jedoch noch nicht beschritten. Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, dass bisher nur rund ein Fünftel unter ihnen die Anwerbung von ausländischen Fachkräften in Erwägung zieht. Dies kann eine Option sein, offene Stellen zu besetzen. Auch wenn der Aufwand dafür auf den ersten Blick hoch erscheint, kann ich nur sagen: Nutzen Sie die bereits bestehenden Unterstützungsangebote wie etwa unsere Beratung zur Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen oder die Angebote des Bundes mit dem Portal Make-it-in-Germany.

Zu den Grundlagen guter Arbeitsbedingungen gehören für mich auch eine betriebliche Interessenvertretung und die Anwendung eines Tarifvertrags. Daher finde ich es bedauerlich, dass betriebliche Interessenvertretungen insbesondere in kleineren Betrieben eine Seltenheit sind und dass Tarifverträge nur in einem Fünftel der bremischen Betriebe zum Tragen kommen. Auch deshalb setze ich mich auf Bundesebene dafür ein, die Rahmenbedingungen für die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen zu verbessern und die Tarifbindung sowie das wichtige System der Tarifautonomie insgesamt zu stärken. Aber ich appelliere auch an alle Unternehmen, sich ihre Verantwortung bewusst zu machen und ihre Rolle in der sozialpartnerschaftlichen Gestaltung der Arbeit wahrzunehmen.

Sehr herzlich danke ich den mehr als 800 Betrieben in Bremen und Bremerhaven, die an dieser umfangreichen Befragung teilgenommen haben. Ohne die Beteiligung der Betriebe hätten diese wichtigen und fundierten Erkenntnisse nicht zustande kommen können. Bedanken möchte ich mich auch bei den an der Erstellung, Durchführung und Auswertung der Umfrage Beteiligten. Der vorliegende Bericht ist ein eindeutiger Beleg für ihr Know-how und Engagement.



DR. CLAUDIA SCHILLING

*Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration*



## 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 WIRTSCHAFTLICHE LAGE.....</b>	<b>17</b>
3.1 Auswirkungen der gestiegenen Preise sowie Knappheiten bei Energie, Treibstoffen und anderen Vorleistungen .....	17
3.2 Wettbewerbssituation und Geschäftsentwicklung .....	23
3.3 Betriebliche Investitionen und Innovationen .....	27
3.4 Wirtschafts- und Industriespionage .....	30
<b>4 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG .....</b>	<b>33</b>
4.1 Personaleinstellungen und Personalabgänge.....	33
4.2 Befristete Beschäftigungsverhältnisse .....	37
4.3 Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine .....	43
4.4 Beschäftigungserwartungen.....	47
<b>5 FACHKRÄFTEBEDARF .....</b>	<b>51</b>
5.1 Entwicklung der Nachfrage.....	53
5.2 Strategien zur Sicherung der Fachkräftebasis und der Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs	59
<b>6 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG .....</b>	<b>66</b>
6.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe .....	67
6.2 Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt .....	71
6.3 Betriebliche Unterstützungsleistungen für Auszubildende .....	77
6.4 Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen .....	80
<b>7 WEITERBILDUNG .....</b>	<b>84</b>
7.1 Weiterbildungsbeteiligung .....	85
7.2 Merkmale der Weiterbildungsteilnehmer und -teilnehmerinnen .....	90
7.3 Zeitpunkt und Kosten der Weiterbildung.....	91
<b>8 TARIFBINDUNG UND BETRIEBLICHE INTERESSENVERTRETUNG.....</b>	<b>93</b>
8.1 Entwicklung der Tarifbindung.....	93
8.2 Betriebliche Interessenvertretung.....	101
<b>GLOSSAR.....</b>	<b>106</b>

## TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Struktur der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen .....	14
Tabelle 2:	Wirtschaftliche Betroffenheit von Preissteigerungen und Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und sonstigen Vorleistungen nach Branchen .....	19
Tabelle 3:	Wirtschaftliche Betroffenheit von Preissteigerungen und Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und sonstigen Vorleistungen nach Betriebsgrößenklassen .....	20
Tabelle 4:	Art der wirtschaftlichen Belastungen (starke oder sehr starke Belastungen) nach Branchen .....	22
Tabelle 5:	Art der wirtschaftlichen Belastungen (starke oder sehr starke Belastungen) nach Betriebsgrößenklassen .....	22
Tabelle 6:	Beurteilung des Wettbewerbs- und Konkurrenzdrucks nach Branchen .....	24
Tabelle 7:	Beurteilung des Wettbewerbs- und Konkurrenzdrucks nach Betriebsgrößenklassen .....	24
Tabelle 8:	Betriebe mit Innovationen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	29
Tabelle 9:	Betriebe mit Fällen oder Verdachtsfällen von Industrie- und Wirtschaftsspionage in den vorangegangenen fünf Jahren nach Branchen .....	31
Tabelle 10:	Betriebe mit Fällen oder Verdachtsfällen von Industrie- und Wirtschaftsspionage in den vorangegangenen fünf Jahren nach Betriebsgrößenklassen .....	31
Tabelle 11:	Beschäftigungserwartungen der Betriebe nach Branchen .....	48
Tabelle 12:	Betriebe mit Fachkräftebedarf (ausgewählte Branchen) .....	56
Tabelle 13:	Betriebe mit Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen .....	56
Tabelle 14:	Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen .....	69
Tabelle 15:	Ausbildungsbeteiligung nach ausgewählten Branchen .....	70
Tabelle 16:	Betriebe mit angebotenen und unbesetzten Ausbildungsplätzen nach Betriebsgrößenklassen ..	73
Tabelle 17:	Bedeutung einzelner Faktoren für den fehlenden Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen .....	75
Tabelle 18:	Betriebliche Unterstützungsleistungen für Auszubildende nach Betriebsgrößenklassen .....	79
Tabelle 19:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach bisheriger und erwarteter Beschäftigungsentwicklung .....	88
Tabelle 20:	Zeitpunkt der Durchführung der wichtigsten Weiterbildungsmaßnahmen nach Betriebsgrößenklassen .....	92
Tabelle 21:	Beteiligung der Weiterbildungsteilnehmer und Weiterbildungsteilnehmerinnen an den Kosten nach Betriebsgrößenklassen .....	92
Tabelle 22:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen .....	98
Abbildung 1:	Wirtschaftliche Betroffenheit der Betriebe von den Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	18
Abbildung 2:	Art der wirtschaftlichen Auswirkungen von den Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	18
Abbildung 3:	Art der wirtschaftlichen Belastungen (starke oder sehr starke Belastungen) in Bremen und im Bundesdurchschnitt .....	21
Abbildung 4:	Beurteilung des Wettbewerbs- und Konkurrenzdrucks in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	23
Abbildung 5:	Betriebe mit positivem Jahresergebnis in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	25
Abbildung 6:	Umsatzerwartungen für das laufende Geschäftsjahr 2023 im Vergleich zum Vorjahr nach Betroffenheit von Preissteigerungen und Knappheiten .....	27
Abbildung 7:	Betriebe mit Investitionen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	28
Abbildung 8:	Betriebe mit Beschäftigungsaufbau bzw. Beschäftigungsabbau .....	34
Abbildung 9:	Entwicklung der Einstellungs- und Abgangsrate in Bremen .....	35
Abbildung 10:	Entwicklung der Labour-Turnover-Rate in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	36
Abbildung 11:	Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens .....	36
Abbildung 12:	Verteilung befristeter Beschäftigungsverhältnisse nach Betriebsgrößenklassen .....	38
Abbildung 13:	Entwicklung befristeter Personaleinstellungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	39
Abbildung 14:	Nutzung von befristeten und unbefristeten Einstellungen nach Betriebsgrößenklassen .....	40
Abbildung 15:	Anteil befristeter an allen Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen .....	41

Abbildung 16:	Entwicklung sachgrundloser Befristungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	42
Abbildung 17:	Betriebe mit Kontaktaufnahme bzw. Anfragen von geflüchteten Personen aus der Ukraine .....	44
Abbildung 18:	Betriebe mit Kontaktaufnahme und mit Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine .....	44
Abbildung 19:	Betriebe mit Kontaktaufnahme und mit Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine nach Betriebsgrößenklassen .....	45
Abbildung 20:	Merkmale der Beschäftigungsverhältnisse von geflüchteten Personen aus der Ukraine und Verteilung nach Geschlecht .....	47
Abbildung 21:	Beschäftigungserwartungen nach Betroffenheit von Preissteigerungen und Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und sonstigen Vorleistungen.....	49
Abbildung 22:	Struktur der Tätigkeiten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	51
Abbildung 23:	Tätigkeitsstruktur nach Anforderungsniveau und Branchen .....	52
Abbildung 24:	Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Fachkräftebedarf in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	54
Abbildung 25:	Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Bremen, jeweils erstes Halbjahr (Index 2010 = 100).....	54
Abbildung 26:	Entwicklung des Anteils der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	57
Abbildung 27:	Entwicklung des Anteils unbesetzter Fachkräftestellen an allen Fachkräftestellen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	58
Abbildung 28:	Nicht besetzte Fachkräftestellen nach Betriebsgrößenklassen .....	58
Abbildung 29:	Bedeutung von Strategien zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestands und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs.....	60
Abbildung 30:	Bedeutung der eigenen Ausbildung zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestands und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs nach Betriebsgrößenklassen .....	62
Abbildung 31:	Bedeutung der Zahlung von höheren Löhnen zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestands und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs nach Branchen .....	63
Abbildung 32:	Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen .....	67
Abbildung 33:	Entwicklung des Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	68
Abbildung 34:	Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	69
Abbildung 35:	Betriebe mit neu angebotenen Ausbildungsplätzen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	71
Abbildung 36:	Betriebe mit nicht besetzten Ausbildungsplätzen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	72
Abbildung 37:	Gründe für nicht besetzte Ausbildungsplätze aus Sicht der Betriebe in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt (wichtigster Grund).....	74
Abbildung 38:	Betriebliche Unterstützungsleistungen für Auszubildende in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	78
Abbildung 39:	Betriebe mit Kenntnis des Programms „AsA flex - Assistierte Ausbildung flexibel“ nach Betriebsgrößenklassen .....	80
Abbildung 40:	Entwicklung des Anteils der übernommenen Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	81
Abbildung 41:	Anteil der übernommenen Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen nach Betriebsgrößenklassen .....	82
Abbildung 42:	Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	85
Abbildung 43:	Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	86
Abbildung 44:	Weitbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen .....	87
Abbildung 45:	Weitbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen .....	88
Abbildung 46:	Weitbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsalter .....	89
Abbildung 47:	Weitbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach ausgeübter Tätigkeit in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	90
Abbildung 48:	Weitbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach Geschlecht, 2022 und 2023 .....	91
Abbildung 49:	Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	94

Abbildung 50:	Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben nach Betriebsgrößenklassen .....	96
Abbildung 51:	Tarifbindung nach Betriebsalter .....	97
Abbildung 52:	Entwicklung der Tarifbindung auf der Einzelbetriebsebene zwischen 2016 und 2022 .....	99
Abbildung 53:	Tarifbindung und Tariforientierung von Betrieben in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	99
Abbildung 54:	Orientierung an Tarifverträgen nach Betriebsgrößenklassen .....	101
Abbildung 55:	Betriebe mit Betriebsrat in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	101
Abbildung 56:	Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Betriebsrat in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	102
Abbildung 57:	Betriebe mit Betriebsrat nach Betriebsgrößenklassen .....	103
Abbildung 58:	Tarifbindung und Betriebsrat nach Betriebsgrößenklassen .....	104

## IN ALLER KÜRZE

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2023 fand diese Befragung zum 28. Mal statt.<sup>1</sup>

Um repräsentative Aussagen für Bremen zu ermöglichen, hat sich die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration der Freien Hansestadt Bremen an der Finanzierung der Aufstockung der Stichprobe beteiligt. Bundesweit konnten – einschließlich der Aufstockungen durch die beteiligten Bundesländer – 14.700 Betriebe befragt werden, darunter 826 Betriebe aus Bremen.<sup>2</sup> Die Befragung erfolgte schwerpunktmäßig im dritten Quartal des Jahres 2023. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Befragung präsentiert.

### **Preissteigerungen und Knappheiten bei Rohstoffen und Vorleistungen stellen die bremische Wirtschaft vor große Herausforderungen**

Bei zwei Dritteln der bremischen Betriebe führten Preissteigerungen sowie die Verknappung von Rohstoffen und Vorleistungen zu wirtschaftlichen Effekten. Für 89 % der betroffenen Unternehmen waren diese überwiegend negativ. Dies entspricht 59 % aller Betriebe in Bremen. Die größten Probleme bereiteten die gestiegenen Kosten für Energie und Treibstoffe: Mehr als zwei Drittel (70 %) der bremischen Betriebe, die von negativen wirtschaftlichen Auswirkungen berichteten, sahen sich hierdurch sehr stark (26 %) oder stark (44 %) beeinträchtigt.

Im Kontext der schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen haben sich die Umsatzerwartungen der bremischen Wirtschaft verschlechtert. Der Anteil von Betrieben mit erwarteten Umsatzrückgängen ist gegenüber der Vorjahresbefragung gestiegen. In der Gruppe der überwiegend negativ von den Preissteigerungen sowie den Knappheiten bei Energie, Treibstoffen und anderen Vorleistungen betroffenen Betriebe rechnete jeder vierte Befragte (26 %) mit sinkenden Umsätzen – und damit deutlich mehr als in der Gruppe der nicht betroffenen Betriebe (16 %).

---

<sup>1</sup> Die Befragung „IAB-Betriebspanel“ startete im Jahr 1993, war aber zunächst beschränkt auf die westdeutschen Bundesländer. Im Jahr 1996 erfolgte die Ausweitung auf die ostdeutschen Bundesländer (inkl. Berlin).

<sup>2</sup> Im vorliegenden Bericht ist mit „Bremen“ stets das Bundesland Freie Hansestadt Bremen gemeint.

### **Rund jeder zehnte bremische Betrieb bangt aufgrund des hohen Wettbewerbsdrucks und der aktuellen Belastungen um seinen Fortbestand**

Rund ein Viertel der bremischen Betriebe (26 %) agiert in einem Marktumfeld mit hohem Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck. In der Gruppe der Betriebe mit überwiegend negativen Belastungen durch die Preissteigerungen sowie Knappheiten bei Energie und Rohstoffen berichtete sogar rund jeder Dritte (31 %), in einem Marktumfeld mit hohem Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck zu agieren. Jeder zweite dieser Betriebe fürchtete aufgrund des hohen Wettbewerbsdrucks um den Fortbestand des Unternehmens – das entspricht rund 10 % aller Betriebe in Bremen.

### **Fast jeder zehnte bremische Betrieb von Industrie- und Wirtschaftsspionage betroffen**

Unternehmen sehen sich nicht nur mit gestiegenen Preisen und Engpässen bei Energie, Treibstoffen und anderen Vorleistungen konfrontiert, sondern auch mit weiteren Herausforderungen, die ihre Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigen. So sah sich fast jeder zehnte bremische Betrieb (8 %) in den letzten fünf Jahren einem konkreten Spionageangriff ausgesetzt; weitere 4 % der Betriebe berichteten von Verdachtsfällen. Im Bundesdurchschnitt lagen die entsprechenden Anteile mit 9 % sowie 4 % auf einem ähnlichen Niveau.

### **Beschäftigungsentwicklung seit der letzten Befragung insgesamt positiv; jüngste Zuwächse aber deutlich schwächer als in den Vorjahren**

In einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit der letzten Befragung gestiegen, und zwar nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit um +0,8 % gegenüber dem Stichtag des Vorjahres. Das aktuelle Wachstum lag damit – ähnlich wie in anderen Bundesländern – deutlich unter jenem im vorangegangenen Berichtsjahr (+1,7 %).

Rund jeder dritte Betrieb in Bremen (31 %) konnte den Beschäftigtenbestand erweitern und trug damit zum allgemeinen Beschäftigungswachstum bei. In rund einem Viertel der Betriebe (23 %) ist die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer demgegenüber gesunken – entweder weil Personal abgebaut werden musste oder für freigewordene Stellen kein passender Ersatz gefunden werden konnte. In den übrigen 46 % der Betriebe hat sich die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jahresverlauf nicht verändert.

**Zahl der Betriebe mit Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine gegenüber Vorjahresbefragung gestiegen**

In der aktuellen Erhebung 2023 gab rund jeder zehnte Betrieb an (12 %), dass sich ukrainische Geflüchtete um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz beworben hatten. Von diesen Betrieben gab jeder Dritte an, entsprechende Personen aktuell zu beschäftigen bzw. zeitweilig beschäftigt zu haben. Rund die Hälfte der eingestellten Geflüchteten übte bzw. übt qualifizierte Tätigkeiten aus, wurde bzw. wird also auf Arbeitsplätzen eingesetzt, die berufliche Qualifikationen voraussetzen.

**Bedarf der bremischen Wirtschaft an Fachkräften trotz ungünstiger Rahmenbedingungen hoch; Deckung der Nachfrage aber weiterhin schwierig**

Einen Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften hatten trotz der aktuellen wirtschaftlichen Herausforderungen durch Preissteigerungen sowie Knappheiten bei Energie und Treibstoffen 44 % der Betriebe. Insgesamt bewegte sich der Bedarf – gemessen an der Zahl der zu besetzenden Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte – ungefähr auf dem Niveau des Vorjahres.

In fast zwei Dritteln der Betriebe (60 %), die im ersten Halbjahr 2023 Fachkräfte suchten, konnte mindestens eine der zu besetzenden Stellen bis zur Jahresmitte nicht besetzt werden. Der Anteil der bis zur Jahresmitte noch unbesetzten an allen im ersten Halbjahr 2023 zu besetzenden Fachkräftestellen lag bei 41 %. Im Vergleich zum Vorjahr blieb damit ein etwas kleinerer Teil der angebotenen Stellen unbesetzt.

**Bremische Wirtschaft setzt vor allem auf attraktive Arbeitsbedingungen und Weiterbildung, um Fachkräftebasis zu sichern und Engpässe zu vermeiden**

Zur Fachkräftesicherung setzen mehr als zwei Drittel (69 %) der Betriebe auf attraktive Arbeitsbedingungen. Hierzu gehört auch die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die von rund jedem zweiten Betrieb (51 %) als relevante Fachkräftestrategie beurteilt wird. Fünf von zehn betrachten die Weiterbildung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als ein probates Mittel. In der eigenen Ausbildung sehen vier von zehn eine geeignete Strategie. Die gegenüber der Weiterbildung geringere Bedeutung dürfte damit zusammenhängen, dass ein nennenswerter Teil der bremischen Betriebe nicht über die erforderlichen Voraussetzungen verfügt, um selbst ausbilden zu können.

**Etwa jeder zweite bremische Betrieb erfüllt die Ausbildungsvoraussetzungen, aber deutliche Unterschiede zwischen kleinen und großen Betrieben**

Nach eigenen Angaben erfüllt etwas mehr als die Hälfte der bremischen Betriebe die bestehenden gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung. Während nahezu alle

Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten über die Voraussetzungen verfügen, um selbst ausbilden zu können, trifft dies nur für eine Minderheit der zahlenmäßig bedeutsamen Gruppe der Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten zu (39 %). Von den ausbildungsberechtigten Betrieben beteiligte sich im Jahr 2023 mehr als die Hälfte (60 %) an der Ausbildung. Bezogen auf alle Betriebe entspricht dies einem Anteil in Höhe von 32 %. Die Ausbildungsbeteiligung der bremischen Betriebe liegt damit auf dem Niveau des Bundesdurchschnitts.

In Bremen war rund ein Viertel der zu besetzenden Ausbildungsplätze zum Zeitpunkt der Befragung unbesetzt, wobei der Besetzungserfolg stark mit der Größe der Betriebe korrelierte: Je größer ein Betrieb, umso erfolgreicher war die Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze. Dass Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnten, hatte – zumindest aus der Perspektive der befragten Betriebe – eher qualitative (mangelnde Eignung) als quantitative (Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern) Gründe. So verwiesen 58 % der bremischen Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen auf die ihrer Meinung nach mangelnde Eignung. Demgegenüber gaben 28 % als wichtigsten Grund für unbesetzte Ausbildungsplätze an, dass die Zahl der erhaltenen Bewerbungen geringer ausfiel als die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze.

### **Viele Betriebe unterstützen ihre Auszubildenden durch Prämien, Mobilitätzuschüsse oder sonstige Leistungen**

In Bremen bietet mehr als jeder zweite ausbildungsberechtigte Betrieb eine oder mehrere Unterstützungsleistungen für Auszubildende an. Mit Abstand am häufigsten – 44 % der ausbildungsberechtigten Betriebe bieten dies an – werden Auszubildende durch Prämien oder Sonderzahlungen unterstützt. Von Bedeutung ist auch die Unterstützung der Mobilität durch die vollständige oder teilweise Übernahme der Kosten für die Nutzung öffentlicher Nahverkehrsmittel (z. B. Zuschuss zu Ticketkosten), welche jeder dritte ausbildungsberechtigte Betrieb anbietet.

### **Förderprogramm „AsA flex – Assistierte Ausbildung flexibel“ bislang nur einer Minderheit von Betrieben bekannt**

Das neugestaltete Förderprogramm „AsA flex – Assistierte Ausbildung flexibel“ richtet sich gleichermaßen an ausbildungsinteressierte junge Menschen als auch an Betriebe mit beabsichtigter Ausbildung. Die Leistungen für potenzielle Ausbildungsbetriebe reichen von Hilfestellungen bei der Suche nach passenden Auszubildenden bis hin zur Unterstützung bei der Organisation und Durchführung der Ausbildung. Bislang ist dieses Förderprogramm nur einer vergleichsweise geringen Zahl von ausbildungsberechtigten Betrieben in Bremen bekannt. Mit 89 % gab die große Mehrheit der Befragten an, noch

nie von diesem Programm gehört zu haben, wobei der Kenntnisgrad mit der Betriebsgröße signifikant steigt.

### **Weiterbildungsbeteiligung weiter gestiegen und fast wieder auf dem hohen Niveau vor Ausbruch der Corona-Pandemie**

Im ersten Halbjahr 2023 lag der Anteil der Betriebe mit Weiterbildung bei 52 % und damit deutlich über dem Vorjahreswert (2022: 43 %). Mit der deutlich gewachsenen Zahl von weiterbildungsaktiven Betrieben ist auch die Zahl der Beschäftigten mit Weiterbildung gestiegen. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung hat sich der entsprechende Anteil um 8 Prozentpunkte erhöht und erreichte 44 %. Aufgrund dieser beachtlichen Zuwächse liegen die aktuell erzielten Quoten fast wieder auf dem hohen Niveau, welches in den Jahren vor der Corona-Pandemie erreicht wurde.

### **Jeder fünfte bremische Betrieb mit Tarifbindung; betriebliche Interessenvertretungen fast nur in größeren Betrieben**

In Bremen sind derzeit rund 20 % der Betriebe tarifgebunden, wobei der Grad der Tarifbindung mit der Betriebsgröße steigt. Während fast drei Viertel der bremischen Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten tarifgebunden sind, unterliegen lediglich 14 % der zahlenmäßig großen Gruppe der Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten den Bestimmungen eines Tarifvertrages. Aufgrund der größenspezifischen Tarifabdeckung ist der Anteil von Beschäftigten, die durch tarifliche Regelungen erfasst werden, deutlich größer. So sind in den tarifgebundenen Betrieben rund 53 % der bremischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Die aktuellen Werte liegen, wie in anderen Bundesländern auch, deutlich unter jenen in früheren Jahren. Im Jahr 2000 erstreckte sich die Geltung von Tarifverträgen noch auf 38 % der bremischen Betriebe sowie 64 % der Beschäftigten. Einen Betriebsrat gibt es in nur etwa jedem zehnten Betrieb. Wie schon bei der Tarifbindung bestehen erhebliche Unterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben: In den zahlreichen Kleinst- und Kleinbetrieben sind diese die Ausnahme; in Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten die Regel. Im Ergebnis dieser Größenspezifik ist der Anteil der hiervon berührten Beschäftigten deutlich größer als der Betriebsanteil: Insgesamt sind 53 % der bremischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Betrieb beschäftigt, in dem es einen Betriebsrat gibt.

## 1 EINFÜHRUNG

Mit dem vorliegenden Bericht werden aktuelle Daten der jährlichen Arbeitgeberbefragung „IAB-Betriebspanel“ präsentiert. Die Erarbeitung eines spezifischen bremischen Länderberichtes erfolgte im Auftrag der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration der Freien Hansestadt Bremen.

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

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels vorgelegt. Hierzu gehören insbesondere Befunde zur wirtschaftlichen Lage (Ertragssituation, Wettbewerbssituation, Umsatzentwicklung und -erwartungen). Die Ausführungen hierzu werden ergänzt um Ergebnisse zur Betroffenheit der Unternehmen von den Preissteigerungen und den Knappheiten bei Energie und Rohstoffen sowie um das neu aufgenommene Thema Industrie- und Wirtschaftsspionage (Kapitel 3). Im darauffolgenden Kapitel werden Ergebnisse zur Beschäftigungsentwicklung und den erfolgten Personalbewegungen präsentiert. In diesem Zusammenhang wird zusätzlich die Frage nach den Beschäftigungsmöglichkeiten für geflüchtete Menschen aus der Ukraine thematisiert. Die erfolgreiche Integration dieser Menschen hängt in hohem Maße von deren Möglichkeit ab, am Erwerbsleben teilzuhaben. Viele Geflüchtete bringen wertvolle Fähigkeiten und Qualifikationen mit, die sie in den Arbeitsmarkt einbringen können. Unternehmen können hiervon profitieren und gleichzeitig einen Beitrag zur sozialen Integration der Geflüchteten leisten (Kapitel 4).

Mit dem IAB-Betriebspanel werden standardmäßig auch empirische Daten zur Entwicklung der Nachfrage nach Fachkräften und dem Erfolg der Betriebe bei der Besetzung der angebotenen Stellen erhoben. Die hierzu vorgelegten Befunde werden ergänzt um Ergebnisse zu den Strategien der Betriebe, mit denen diese künftig die Sicherung der Fachkräftebasis gewährleisten und damit drohenden Fachkräfteengpässen entgegenwirken wollen (Kapitel 5). Vor dem Hintergrund der wachsenden Schwierigkeiten der Betriebe, ihren Bedarf an qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitskräften über Einstellungen zu decken, können verstärkte Investitionen in die eigene betriebliche Ausbildung eine geeignete Strategie sein, um den Bedarf an Fachkräften zu sichern. Mit der aktuellen Befragung wurde daher ermittelt, wie viele Betriebe über die formalen Voraussetzungen verfügen, um selbst ausbilden zu können, und wie hoch der Anteil der Betriebe ist, die tatsächlich ausbilden. Es wurde auch erfasst, wie viele der Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis im Ausbildungsbetrieb übernommen wurden. Die Darstellung hierzu wird ergänzt um aktuelle Ergebnisse zum Erfolg der Betriebe bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze sowie zu den Gründen für unbesetzt gebliebene Ausbildungsstellen. Im Rahmen dieser Ausführungen werden auch Befunde zu betrieblichen Angeboten zur Unterstützung von Auszubildenden vorgelegt (Kapitel 6). Eine Alternative zur eigenen Ausbildung, insbesondere für jene Betriebe, die nicht über die hierfür erforderlichen Voraussetzungen verfügen, sind betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen. Im Unterschied zur Ausbildung, die den Fachkräftenachwuchs adressiert, zielen betriebliche Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung auf den Bestand an Arbeits- und Fachkräften ab. Daten hierzu werden jährlich erhoben und in Kapitel 7 vorgestellt. Ebenfalls zum Standardprogramm gehören Fragen zur Entwicklung der Tarifbindung, zur Orientierung von nicht tarifgebundenen Unternehmen an Tarifverträgen sowie zur Verbreitung von betrieblichen Interessenvertretungen. Das IAB-Betriebspanel ist die derzeit einzige empirische Quelle, die jährlich und bundesweit entsprechende Daten erhebt. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu werden im abschließenden Kapitel 8 präsentiert.

## 2 DATENBASIS

Die in Form von mündlichen Interviews oder mittels computergestützter Abfrage stattfindende Befragung von Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhabern, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Bremen ansässiger Betriebe erfolgte schwerpunktmäßig im dritten Quartal des Jahres 2023. Mit der aktuellen Befragung liegen verwertbare Interviews von bundesweit 14.700 Betrieben vor, darunter 826 Betriebe aus Bremen. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit aller Betriebe mit mindestens einem bzw. einer 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 Beamtinnen und Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst.

→ Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigungsstatistik der BA keine Beamtinnen und Beamten, tätigen Inhaberinnen und Inhaber und auch keine 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 eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Private Haushalte und exterritoriale Organisationen sowie Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, wie z. B. Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberuflerinnen bzw. Freiberufler/Solo-Selbstständige) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamtinnen und 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 oder eine Beschäftigte 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 Ergebnisse der Befragung werden generell differenziert nach Branchen und Betriebsgrößenklassen dargestellt. Hierbei werden Betriebe – ausgehend von der Schichtungsmatrix<sup>3</sup> - entsprechend ihres wirtschaftlichen Schwerpunktes und ihrer Beschäftigtenzahl zu größeren und auswertbaren Gruppen aggregiert.

Die Zuordnung der befragten Betriebe zu einzelnen Branchen bzw. Branchengruppen erfolgt in Anlehnung an die seit dem 1. Januar 2008 geltende Klassifikation der Wirtschaftszweige. Im vorliegenden Länderbericht können folgende Branchen bzw. Branchengruppen ausgewiesen werden:<sup>4</sup>

- Verarbeitendes Gewerbe
- Baugewerbe
- Handel (Groß- und Einzelhandel, inkl. Kfz-Handel und -reparatur)
- Logistik (Verkehr und Lagerei)

---

<sup>3</sup> Für die Stichprobenziehung werden die Wirtschaftszweiggruppen zu 20 Branchen und die Betriebsgrößen zu 10 Klassen zusammengefasst (Schichtungsmatrix).

<sup>4</sup> Für weitere Branchen der Schichtungsmatrix, wie z. B. Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen oder Erziehung und Unterricht können aufgrund der geringen Fallzahlen auf Landesebene keine Daten ausgewiesen werden. In die Gesamtauswertungen und die Auswertungen nach Betriebsgrößenklassen sowie weiteren betrieblichen Merkmalen gehen sie jedoch mit ein.

- Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen<sup>5</sup>
- Sonstige Dienstleistungen<sup>6</sup>
- Gesundheits- und Sozialwesen.

Die Möglichkeit, Befragungsergebnisse auf der Ebene der genannten Branchen auszuweisen, hängt je nach Frage von den auswertbaren Fällen in der zugrundeliegenden Stichprobe ab.

Die Zuordnung der Betriebe zu einzelnen Betriebsgrößenklassen erfolgt in Anlehnung an die seit dem 01.01.2005 geltende KMU-Definition der Europäischen Union. Diese weist vier Größenklassen aus: Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten), Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte), Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte) und Großbetriebe (mindestens 250 Beschäftigte). In der aktuellen Stichprobe ist die Fallzahl von Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten relativ gering. Im Sinne einer besseren Auswertbarkeit der Ergebnisse wurden die Größenklassen daher wie folgt abgegrenzt:

- Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten
- Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten
- Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten
- Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten.

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

Tabelle 1: Struktur der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branche	Betriebsgrößenklasse: Betriebe mit... Beschäftigten			
	< 10	10 bis 49	50 bis 99	mind. 100
	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	44	45	3	9
Baugewerbe	70	24	4	2
Handel, Reparatur	69	27	2	2
Logistik	36	41	13	10

*Tabelle wird auf der nächsten Seite fortgesetzt*

<sup>5</sup> Hierzu zählen Betriebe aus den folgenden Bereichen: Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften sowie Wach- und Sicherheitsdienste.

<sup>6</sup> Hierzu zählen Betriebe aus den folgenden Bereichen: Beherbergung und Gastronomie, Kunst/Unterhaltung/Erholung/Sport sowie Sonstige personenbezogene Dienstleistungen (z. B. Wäschereien, Friseurgewerbe, Sauna).

Fortsetzung der Tabelle

Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	<b>70</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
Gesundheits- und Sozialwesen	39	38	14	8
Sonstige Dienstleistungen	67	30	1	2
<b>Insgesamt*</b>	<b>60</b>	<b>30</b>	<b>6</b>	<b>4</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2023. Hochgerechnete Werte der Stichprobe auf Basis der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Mögliche Abweichungen zu 100 % aufgrund von Rundungsdifferenzen. \*einschließlich weiterer, hier nicht aufgeführter Branchen

In Ergänzung zur Darstellung der Befragungsbefunde nach Branchen und Betriebsgrößenklassen werden Vergleiche zwischen Bremen und Deutschland insgesamt sowie vergleichbaren Regionen (im vorliegenden Bericht als „westdeutsche Großstädte“ bezeichnet) durchgeführt.<sup>7</sup> Durch diese Regionalvergleiche können Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Bundesländern 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.<sup>8</sup> 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-

<sup>7</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 Einwohnerinnen bzw. 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 einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

<sup>8</sup> Um eine ausreichende Besetzung in den einzelnen Zellen zu erreichen, sind größere Betriebe in der Stichprobe überrepräsentiert, kleinere Betriebe unterrepräsentiert. Aufgrund des disproportionalen Stichprobenansatzes wird die Stichprobe mittels einer Gewichtung korrigiert. Dafür wurden die Fälle der Stichprobe hinsichtlich der Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen gemäß der tatsächlichen Verteilung der Betriebe gewichtet und auf alle Betriebe hochgerechnet. Damit ist es möglich, repräsentative Aussagen für die Gesamtzahl aller Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu treffen.

Vorgabe).<sup>9</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 hochgerechneten Ergebnissen des IAB-Betriebspanels eine gewisse statistische Fehlertoleranz in Rechnung zu stellen. Erhebungsbefunde für Teilgruppen, die mit einer geringen Fallzahl besetzt sind, weisen wegen der statistischen Fehlertoleranz größere Unsicherheiten auf und können deshalb nur mit Vorsicht interpretiert werden. Alle Teilgruppen, deren Zahlenwerte aufgrund einer geringen Stichprobenfallzahl nur mit Einschränkungen interpretiert werden können, werden in den jeweiligen Tabellen und Abbildungen gesondert mit einem (\*) gekennzeichnet.

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 einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

---

<sup>9</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.

### 3 WIRTSCHAFTLICHE LAGE

Die vergangenen Jahre waren von einer Reihe geopolitischer und ökonomischer Entwicklungen gezeichnet, deren Einfluss bis in die kleinste Facette der Wirtschaft reichte und damit potenziell auch Effekte auf die Arbeitskräftenachfrage und Beschäftigung in den Betrieben hatte. So hatte und hat der Krieg in der Ukraine nicht nur dramatische Auswirkungen auf die kriegsbeteiligten Parteien und die politische Lage sowie die Sicherheit in Europa, sondern auch auf die wirtschaftlichen Aktivitäten der Betriebe.<sup>10</sup> Darüber hinaus entstanden Knappheiten bei Rohstoffen, Energie sowie Vorleistungen und die Preise stiegen deutlich an: So haben sich etwa die Erdgas- und Strompreise für industrielle Abnehmer in Deutschland zwischen 2019 und 2022 mehr als verdoppelt.<sup>11</sup>

#### 3.1 Auswirkungen der gestiegenen Preise sowie Knappheiten bei Energie, Treibstoffen und anderen Vorleistungen

Vor dem Hintergrund der skizzierten Entwicklungen wurde in der aktuellen Befragung ermittelt, ob sich die entstandenen Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen sowie die Preissteigerungen auf die Geschäftstätigkeit der Betriebe ausgewirkt haben. Gemeint waren sowohl negative als auch positive Effekte. Der aktuellen Befragung zufolge gab es bei zwei Dritteln der bremischen Betriebe (66 %) entsprechende Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit. Im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte sowie im Mittel aller Bundesländer fielen die Anteile wirtschaftlich betroffener Betriebe mit 69 % bzw. 72 % noch etwas höher aus als in Bremen (vgl. Abbildung 1). Ein Fünftel (20 %) der befragten Betriebe spürte demgegenüber keine Effekte. Die übrigen 14 % der Befragten konnten die wirtschaftlichen Auswirkungen zum Zeitpunkt der Befragung nicht einschätzen.<sup>12</sup>

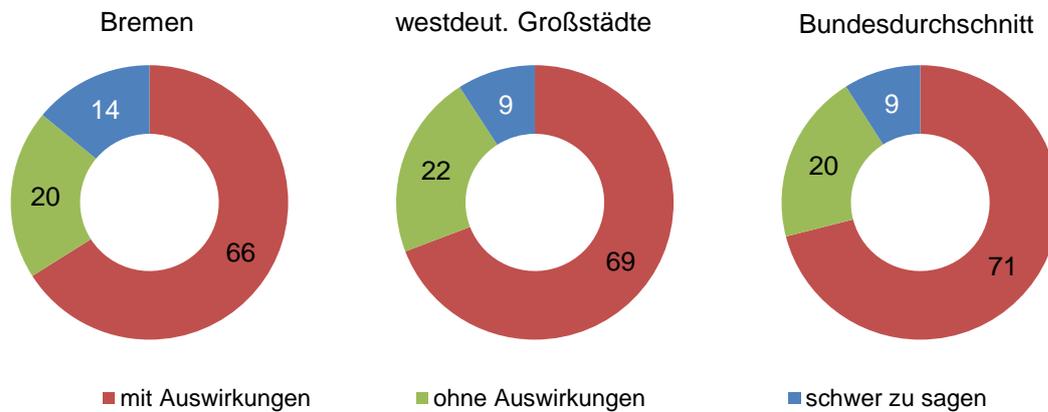
---

<sup>10</sup> Die wirtschaftlichen Effekte des russischen Angriffskriegs in der Ukraine wurden ausführlich in der Befragung im Jahr 2022 untersucht (vgl. Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Bremen. Ergebnisse der Befragung 2022).

<sup>11</sup> Durchschnittspreise ohne Steuern, Abgaben, Umlagen im 2. Halbjahr 2019 und im 2. Halbjahr 2022 (vgl. Statistisches Bundesamt: Daten zur Energiepreisentwicklung. Juli 2023).

<sup>12</sup> Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: „Haben sich die veränderten Preise oder die Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen wirtschaftlich auf Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle ausgewirkt? Gemeint sind sowohl negative als auch positive Auswirkungen. Wenn ja: Waren oder sind die wirtschaftlichen Auswirkungen auf Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle überwiegend negativ, überwiegend positiv oder beides im gleichen Maße?“

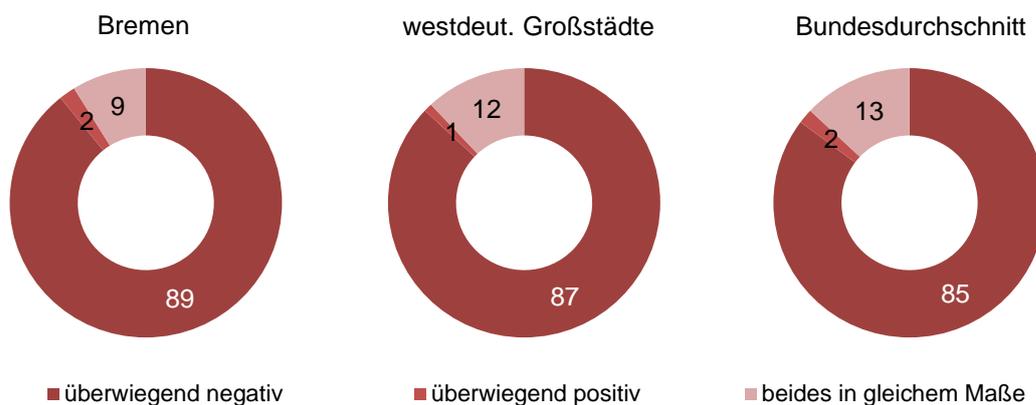
Abbildung 1: Wirtschaftliche Betroffenheit der Betriebe von den Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. \*Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

Wenn Betriebe wirtschaftliche Auswirkungen spürten, dann in der Mehrheit negativ. So gaben rund 9 von 10 der von Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen wirtschaftlich betroffenen Betriebe in Bremen an, „überwiegend negativ“ betroffen gewesen zu sein. Bezogen auf alle bremischen Betriebe entspricht dies einem Anteil in Höhe von 59 %. Unternehmen, die von diesen Veränderungen profitieren konnten, bilden mit einem Anteil in Höhe von 2 % der Betriebe eine absolute Ausnahme. Für die übrigen 9 % der bremischen Betriebe mit wirtschaftlichen Auswirkungen traf „beides in gleichem Maße“ zu. In Bremen ergab sich eine ähnliche Verteilung wie im Mittel der westdeutschen Großstädte sowie im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Art der wirtschaftlichen Auswirkungen von den Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit wirtschaftlichen Auswirkungen

Die Auswirkungen der Preissteigerungen und Knappheiten waren in allen Branchen und Betrieben aller Größenklassen zu spüren. Den höchsten Anteil betroffener Betriebe weisen das Verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe auf. Während in ersterer Branche rund ein Fünftel der Betroffenen auch oder überwiegend positive Auswirkungen spürte, waren die Effekte bei den betroffenen Bauunternehmen fast ausnahmslos überwiegend negativ (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Wirtschaftliche Betroffenheit von Preissteigerungen und Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und sonstigen Vorleistungen nach Branchen

Branche	Betriebe mit Auswirkungen	davon		
		überwiegend negativ	überwiegend positiv	beides in gleichem Maße
	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	77	80	10	11
Baugewerbe*	77	96	1	2
Handel, Reparatur	72	85	0	15
Logistik	74	90	3	7
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	60	86	4	11
Gesundheits- und Sozialwesen	55	97	0	3
Sonstige Dienstleistungen	73	93	0	7
<b>Insgesamt</b>	<b>66</b>	<b>89</b>	<b>2</b>	<b>9</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. \*Aufgrund der geringen Fallzahl sind die ausgewiesenen Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

In den bereits durch die Einschränkungen während der Corona-Pandemie stark beeinträchtigten Sonstigen Dienstleistungen<sup>13</sup> berichteten rund drei Viertel der Befragten von Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit. Bei jeweils mehr als 90 % der Betroffenen – im Baugewerbe wie auch den Sonstigen Dienstleistungen - waren die Effekte überwiegend negativ. Bezogen auf alle Betriebe in diesen beiden Branchen entspricht dies rund zwei Dritteln - so viele wie in keiner anderen Branche. Mit einem Anteil von 74 % gab es auch überdurchschnittlich viele betroffene Betriebe in der Logistikwirtschaft sowie im Einzelhandel (70 %).

In Bezug auf die Betriebsgröße sind die Unterschiede wesentlich kleiner als zwischen den Branchen. In allen vier ausgewiesenen Größenklassen berichtete jeweils mindestens die Hälfte der Befragten von Auswirkungen infolge der Preissteigerungen sowie der

<sup>13</sup> Zur Branche „Sonstige Dienstleistungen“ werden Betriebe aus den folgenden Bereichen zugeordnet: Beherbergung und Gastronomie, Kunst/Unterhaltung/Erholung/Sport, Sonstige personenbezogene Dienstleistungen (z. B. Wäschereien, Friseurgewerbe, Sauna).

Verknappung von Rohstoffen und Vorleistungen. Bei Betrieben der drei unteren Größenklassen waren diese Effekte fast ausnahmslos überwiegend negativ. Lediglich in der Gruppe der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten konnte rund jeder vierte der Betroffenen (24 %) von den aktuellen Entwicklungen auch oder sogar ausnahmslos profitieren (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Wirtschaftliche Betroffenheit von Preissteigerungen und Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und sonstigen Vorleistungen nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Auswirkungen	davon		
		überwiegend negativ	überwiegend positiv	beides in gleichem Maße
	%	%	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	65	90	1	9
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	69	88	4	8
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	63	98	0	2
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	59	76	7	17
<b>Insgesamt</b>	<b>66</b>	<b>89</b>	<b>2</b>	<b>9</b>

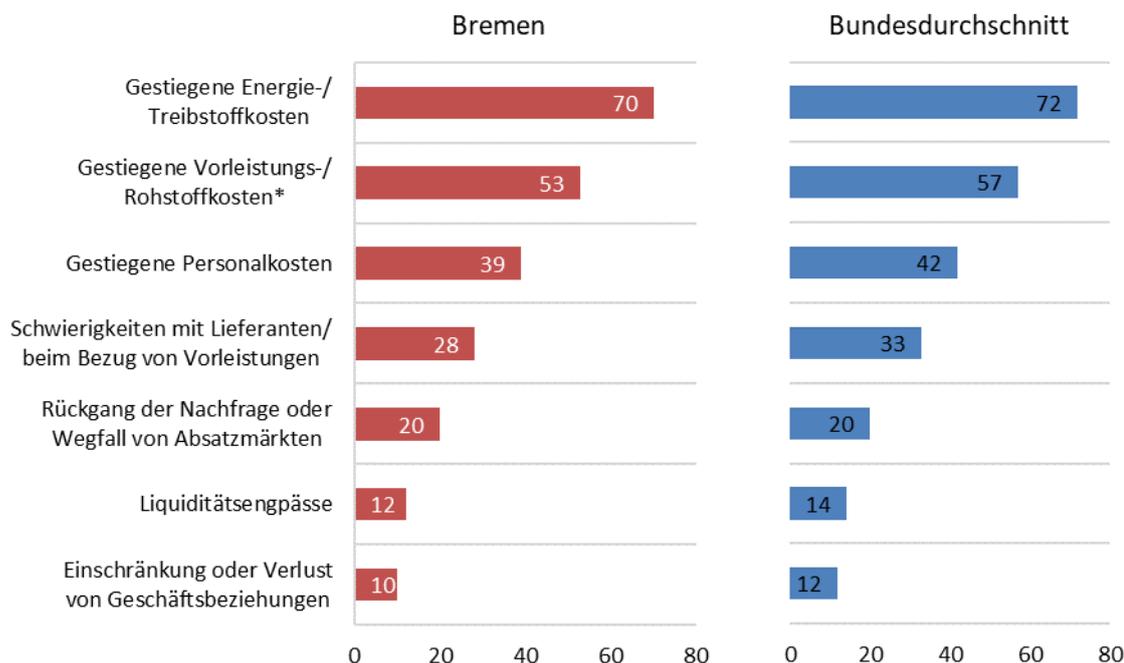
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Die negativ betroffenen Betriebe<sup>14</sup> wurden zusätzlich nach den konkreten Auswirkungen gefragt.<sup>15</sup> Dabei zeigte sich, dass die gestiegenen Kosten für Energie und Treibstoffe die größten Probleme bereiteten: Mehr als zwei Drittel der bremischen Betriebe, die von negativen wirtschaftlichen Auswirkungen berichteten, sahen sich hier stark (44 %) oder sehr stark (26 %) beeinträchtigt. Höhere Kosten für andere Vorleistungen oder Rohstoffe stellten für 53 % der negativ betroffenen Betriebe eine starke (36 %) oder sehr starke (17 %) Belastung dar. Mit Abstand auf dem dritten Rang folgen gestiegene Personalkosten, welche sich für 39 % der bremischen Betriebe stark oder sehr stark negativ auf die Geschäftstätigkeit auswirkten. Die weiteren abgefragten Herausforderungen, wie z. B. Liquiditätsengpässe, haben die Betriebe hingegen in deutlich geringerem Ausmaß belastet bzw. waren auf einen vergleichsweise kleinen Teil der befragten Betriebe beschränkt. Wie die folgende Abbildung 3 belegt, fiel die Rangfolge der genannten Belastungen in Bremen ähnlich aus wie im Bundesdurchschnitt.

<sup>14</sup> Die negativ betroffenen Betriebe sind dabei sowohl diejenigen, die überwiegend negativ betroffen gewesen sind, als auch diejenigen, die negative und positive Auswirkungen im gleichen Maße gespürt haben.

<sup>15</sup> Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: „Wie stark haben die folgenden Auswirkungen Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle getroffen? Bitte geben Sie an, ob Ihr Betrieb überhaupt nicht, gering, mittel, stark oder sehr stark betroffen ist.“

Abbildung 3: Art der wirtschaftlichen Belastungen (starke oder sehr starke Belastungen) in Bremen und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit negativen wirtschaftlichen Auswirkungen. \*ohne Energie- und Treibstoffe

Die gestiegenen Kosten für Energie und Treibstoffe für Betriebe standen in den meisten Branchen auf dem ersten Rang der Herausforderungen. Mit jeweils 84 % gab es besonders viele Nennungen in den Sonstigen Dienstleistungen und im Baugewerbe. Im Hinblick auf die letztgenannte Branche ist allerdings auf die eingeschränkte Belastbarkeit der ermittelten Werte aufgrund der relativ kleinen Stichprobenzahl hinzuweisen. Die für Bremen besonders wichtige Logistikwirtschaft weist hier ebenfalls eine überdurchschnittlich hohe Zahl von Nennungen auf. Im Hinblick auf Preiserhöhungen bei sonstigen Vorleistungen und Rohstoffen sticht insbesondere das Verarbeitende Gewerbe hervor: Mehr als drei Viertel der Betriebe dieser Branche waren hiervon stark oder sehr stark wirtschaftlich beeinträchtigt. Von einem Rückgang der Nachfrage oder Wegfall von Absatzmärkten berichteten vor allem Betriebe aus der Logistikwirtschaft und dem Baugewerbe. Mit 37 % bzw. 39 % fielen die Anteile hier rund doppelt so hoch aus wie im Durchschnitt der bremischen Wirtschaft. In der Logistikwirtschaft stellten nach Meinung der Befragten neben gestiegenen Kosten für Energie, Rohstoffe und sonstige Vorleistungen gestiegene Personalkosten eine zusätzliche Herausforderung für die Unternehmen dar (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Art der wirtschaftlichen Belastungen (starke oder sehr starke Belastungen) nach Branchen

Branche	A	B	C	D	E	F	G
	%	%	%	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	13	67	78	44	6	15	35
Baugewerbe*	39	84	75	41	5	23	31
Handel, Reparatur	25	72	60	43	11	10	36
Logistik	37	79	51	25	20	16	60
Wirtschaftsbezogene DLS	15	51	33	19	13	9	34
Sonstige DLS	20	84	60	17	6	7	37
<b>Insgesamt</b>	<b>20</b>	<b>70</b>	<b>53</b>	<b>28</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>39</b>

A Rückgang der Nachfrage oder Wegfall von Absatzmärkten

B Gestiegene Energie-/Treibstoffkosten

C Gestiegene Vorleistungs-/Rohstoffkosten (ohne Energie-/Treibstoffkosten)

D Schwierigkeiten mit Lieferanten/beim Bezug von Vorleistungen

E Einschränkung oder Verlust von Geschäftsbeziehungen

F Liquiditätsengpässe

G Gestiegene Personalkosten

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit negativen wirtschaftlichen Auswirkungen. \*Aufgrund der geringen Fallzahl sind die ausgewiesenen Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Im Hinblick auf den Einfluss der Betriebsgröße fallen Gemeinsamkeiten und Unterschiede auf: Bei Betrieben aller Größenklassen stehen die gestiegenen Energie- und Treibstoffkosten an der ersten Stelle der Belastungen. Unterschiede bestehen dagegen bei Liquiditätsengpässen und Personalkosten. Von Problemen bei der Begleichung von Zahlungsverpflichtungen berichteten ausnahmslos Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten. Bei größeren Betrieben stellten dagegen viel häufiger als bei kleineren Betrieben gestiegene Personalkosten eine Herausforderung dar (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Art der wirtschaftlichen Belastungen (starke oder sehr starke Belastungen) nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	A	B	C	D	E	F	G
	%	%	%	%	%	%	%
< 10 Beschäftigte	23	69	52	25	10	13	30
10 bis 49 Beschäftigte	14	70	55	31	9	10	51
50 bis 99 Beschäftigte	16	70	54	44	7	16	63
mind. 100 Beschäftigte	27	77	60	37	7	0	66
<b>Insgesamt</b>	<b>20</b>	<b>70</b>	<b>53</b>	<b>28</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>39</b>

A Rückgang der Nachfrage oder Wegfall von Absatzmärkten

B Gestiegene Energie-/Treibstoffkosten

C Gestiegene Vorleistungs-/Rohstoffkosten (ohne Energie-/Treibstoffkosten)

D Schwierigkeiten mit Lieferanten/beim Bezug von Vorleistungen

E Einschränkung oder Verlust von Geschäftsbeziehungen

F Liquiditätsengpässe

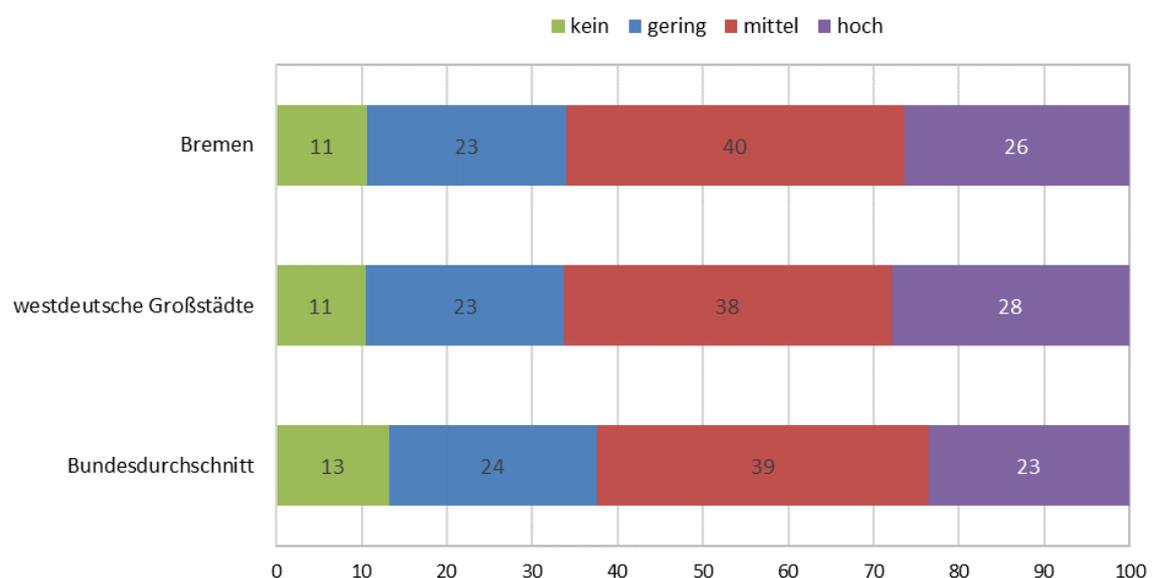
G Gestiegene Personalkosten

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit negativen wirtschaftlichen Auswirkungen

### 3.2 Wettbewerbssituation und Geschäftsentwicklung

Die Beurteilung des Konkurrenz- und Wettbewerbsdrucks fällt innerhalb der bremischen Wirtschaft ganz unterschiedlich aus: Während rund ein Drittel der bremischen Betriebe einschätzt, keinen oder nur geringen Druck zu verspüren, sieht sich rund jeder vierte Betrieb (26 %) einem hohen Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck ausgesetzt. Im Mittel der westdeutschen Großstädte wie auch im Bundesdurchschnitt fällt die Verteilung ähnlich aus (vgl. Abbildung 4).<sup>16</sup>

Abbildung 4: Beurteilung des Wettbewerbs- und Konkurrenzdrucks in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Betriebe mit hohem Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck sollten zusätzlich angeben, ob dieser Druck zu einer Gefährdung des Fortbestandes des Betriebs führen könnte. Von den betroffenen Betrieben gab fast jeder zweite an, dass der Fortbestand gefährdet sei. Dies ist, bezogen auf alle Betriebe in Bremen, etwas mehr als ein Zehntel (12 %).

Im Branchenvergleich fällt insbesondere die Logistikwirtschaft auf: Jeder zweite Betrieb dieser Branche agiert eigenen Angaben zufolge unter einem hohen Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck. Dieser Anteil ist doppelt so hoch wie im Durchschnitt der bremischen Wirtschaft (vgl. Tabelle 6).

<sup>16</sup> Die Angaben an dieser Stelle beziehen sich auf Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen im Normalfall als Umsatz ausweisen. Unberücksichtigt bleiben somit Nichterwerbsorganisationen, Gebietskörperschaften, Ämter u. ä.

Tabelle 6: Beurteilung des Wettbewerbs- und Konkurrenzdrucks nach Branchen

Branche	Wettbewerbsdruck			
	kein	gering	mittel	hoch
	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	5	27	43	26
Baugewerbe*	5	20	51	24
Handel, Reparatur	5	25	45	25
Logistik	2	12	33	52
Wirtschaftsbezogene DLS	11	23	41	25
Gesundheits- u. Sozialwesen	42	24	14	21
Sonstige DLS	12	26	34	28
<b>Insgesamt</b>	<b>11</b>	<b>23</b>	<b>40</b>	<b>26</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Mit der Betriebsgröße steigt der Anteil von Befragten, die ihren Wettbewerbs- und Konkurrenzdruck als hoch beurteilen. Dies könnte u. a. damit zusammenhängen, dass größere Betriebe mit höherer Wahrscheinlichkeit Umsätze auf ausländischen Märkten erzielen und sich gegen internationale Konkurrenz durchsetzen müssen, während kleinere Betriebe in der Regel auf lokale Märkte beschränkt sind. So gab mehr als ein Drittel der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten (37 %) an, keinem oder lediglich einem geringen Wettbewerbs- und Konkurrenzdruck ausgesetzt zu sein (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Beurteilung des Wettbewerbs- und Konkurrenzdrucks nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Wettbewerbsdruck			
	kein	gering	mittel	hoch
	%	%	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	11	27	37	25
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	12	18	43	27
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	5	12	49	35
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	5	8	50	38
<b>Insgesamt</b>	<b>11</b>	<b>23</b>	<b>40</b>	<b>26</b>

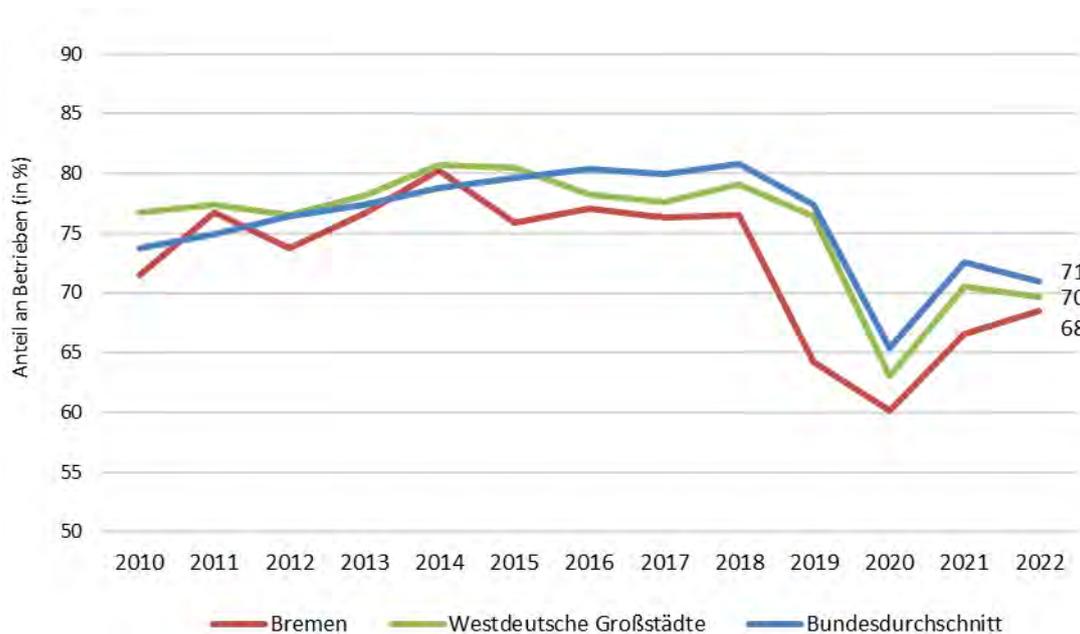
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Der Anteil von Betrieben, die aufgrund des hohen Wettbewerbs- und Konkurrenzdrucks um ihren Fortbestand bangten, war allerdings bei den Kleinstbetrieben mit 53 % deutlich höher als bei den Großbetrieben (32 %).

In der Gruppe der Betriebe mit überwiegend negativen Belastungen durch die Preissteigerungen sowie Knappheiten bei Energie und Rohstoffen berichtete rund jeder Dritte (31 %), in einem Marktumfeld mit hohem Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck zu agieren. Jeder zweite (50 %) dieser Betriebe fürchtete aufgrund des hohen Wettbewerbsdrucks um den Fortbestand des Unternehmens.

Die Herausforderungen durch die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen spiegeln sich in der Ertragslage der Betriebe wider, wie der Blick auf die letzten Jahre zeigt. Im Zuge der Corona-Pandemie war der Anteil von Betrieben, die ein positives Jahresergebnis (Reingewinn) erzielen konnten, dramatisch eingebrochen und erreichte neue Negativrekorde. Mit dem Abklingen der pandemiebedingten Einschränkungen gab es wieder deutlich mehr Betriebe mit einem positiven Jahresergebnis (vgl. Abbildung 5).<sup>17</sup>

Abbildung 5: Betriebe mit positivem Jahresergebnis in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2011 bis 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Umsatz sowie Banken und Versicherungen

Im letzten Geschäftsjahr konnten zwar wiederum etwas mehr als zwei Drittel der bremischen Betriebe ein positives Jahresergebnis erzielen und damit ähnlich viele wie im Jahr davor. In den Jahren vor Ausbruch der Corona-Pandemie gab es allerdings weit mehr Betriebe mit einer positiven Ertragslage. Bei bundesweit ähnlichen Entwicklungstendenzen lag der Anteil von Betrieben mit einem positiven Jahresergebnis in Bremen in der Regel stets unter dem Bundesdurchschnitt.

<sup>17</sup> Im IAB-Betriebspanel beziehen sich die Angaben zur Geschäftsentwicklung stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im zweiten Halbjahr abgeschlossene Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung 2023 war dies das Geschäftsjahr 2022.

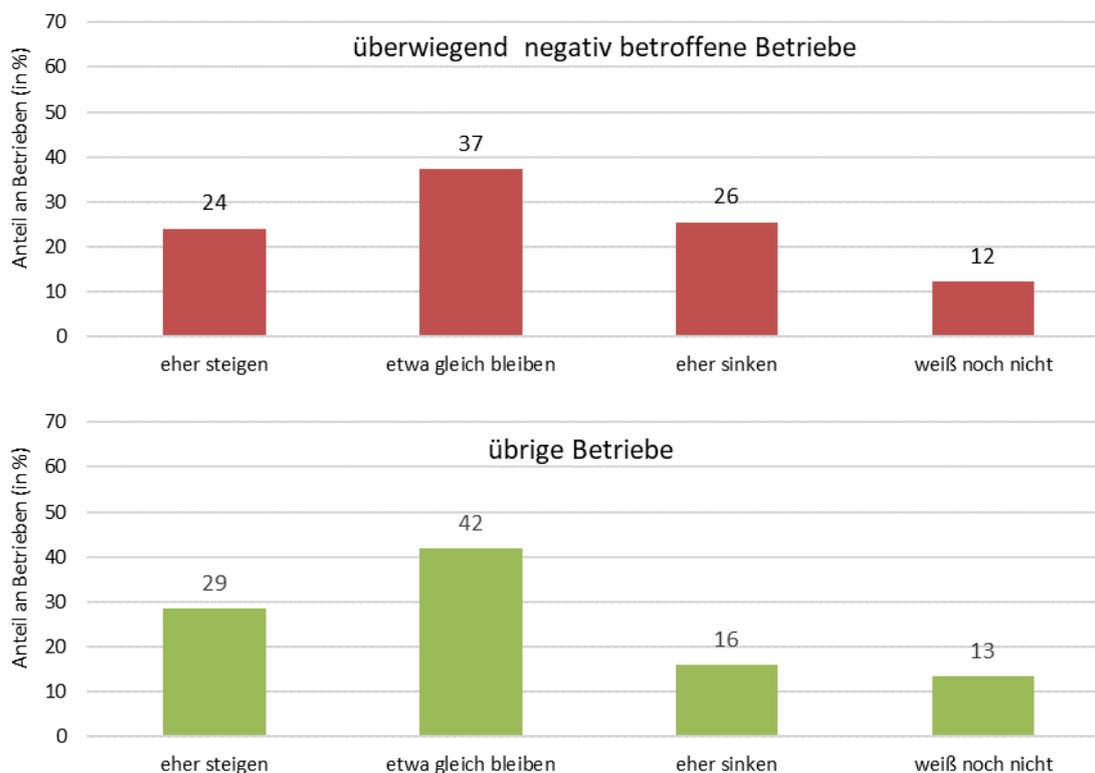
Der Anteil von Betrieben mit positivem Jahresergebnis steigt tendenziell mit der Betriebsgröße: Konnten 83 % der Betriebe ab 100 Beschäftigten im Geschäftsjahr 2022 einen Reingewinn erzielen, waren es unter den Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten und solchen mit 10 bis 49 Beschäftigten nur 68 % bzw. 72 %. Unter den Betrieben, die nach eigenen Angaben nicht überwiegend negativ von den Knappheiten und Preissteigerungen der letzten Monate betroffen waren, konnten fast drei Viertel (71 %) einen Reingewinn verzeichnen. Unter den überwiegend negativ betroffenen Betrieben lag der Anteil mit positivem Jahresergebnis um 4 Prozentpunkte niedriger (67 %). Dagegen mussten 13 % der überwiegend negativ betroffenen Betriebe Verluste hinnehmen.

Im Kontext schwieriger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen erwarteten zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2023 rund vier von zehn (39 %) der bremischen Betriebe, dass das Geschäftsvolumen im Vergleich zum Vorjahr etwa gleichbleiben werde. Eine Veränderung erwartete demgegenüber knapp die Hälfte der Betriebe: 26 % gingen von einer Steigerung und 22 % von einer Verringerung ihrer Umsätze gegenüber dem Vorjahr aus. Im Bundesdurchschnitt wurden ähnliche Werte ermittelt.<sup>18</sup> Im Vergleich zur vorangegangenen Befragung fielen die Erwartungen der bremischen Wirtschaft deutlich schlechter aus. So ist der Anteil von Betrieben, die mit einer Steigerung ihres Umsatzes rechneten, um fast 3 Prozentpunkte gesunken, der Anteil von Betrieben mit erwarteten Umsatzrückgängen um 7 Prozentpunkte gestiegen. Betriebe, die überwiegend negativ von den Preissteigerungen sowie den Knappheiten bei Energie, Treibstoffen und anderen Vorleistungen betroffen sind, blickten insgesamt negativer in die Zukunft als die übrigen Betriebe, d. h. jene Betriebe, die nicht überwiegend negativ hiervon betroffen waren. So rechneten 26 % der betroffenen Betriebe mit sinkenden Umsätzen für das Geschäftsjahr 2023 – im Vergleich zur Gruppe der wirtschaftlich nicht negativ betroffenen Betriebe ein Unterschied von rund 10 Prozentpunkten (vgl. Abbildung 6).

---

<sup>18</sup> Die Angaben zur erwarteten Entwicklung des Geschäftsvolumens beziehen sich auf alle Betriebe mit Umsatz. In der aktuellen Befragung sind dies hochgerechnet 90 % aller Betriebe in Bremen.

Abbildung 6: Umsatzerwartungen für das laufende Geschäftsjahr 2023 im Vergleich zum Vorjahr nach Betroffenheit von Preissteigerungen und Knappheiten



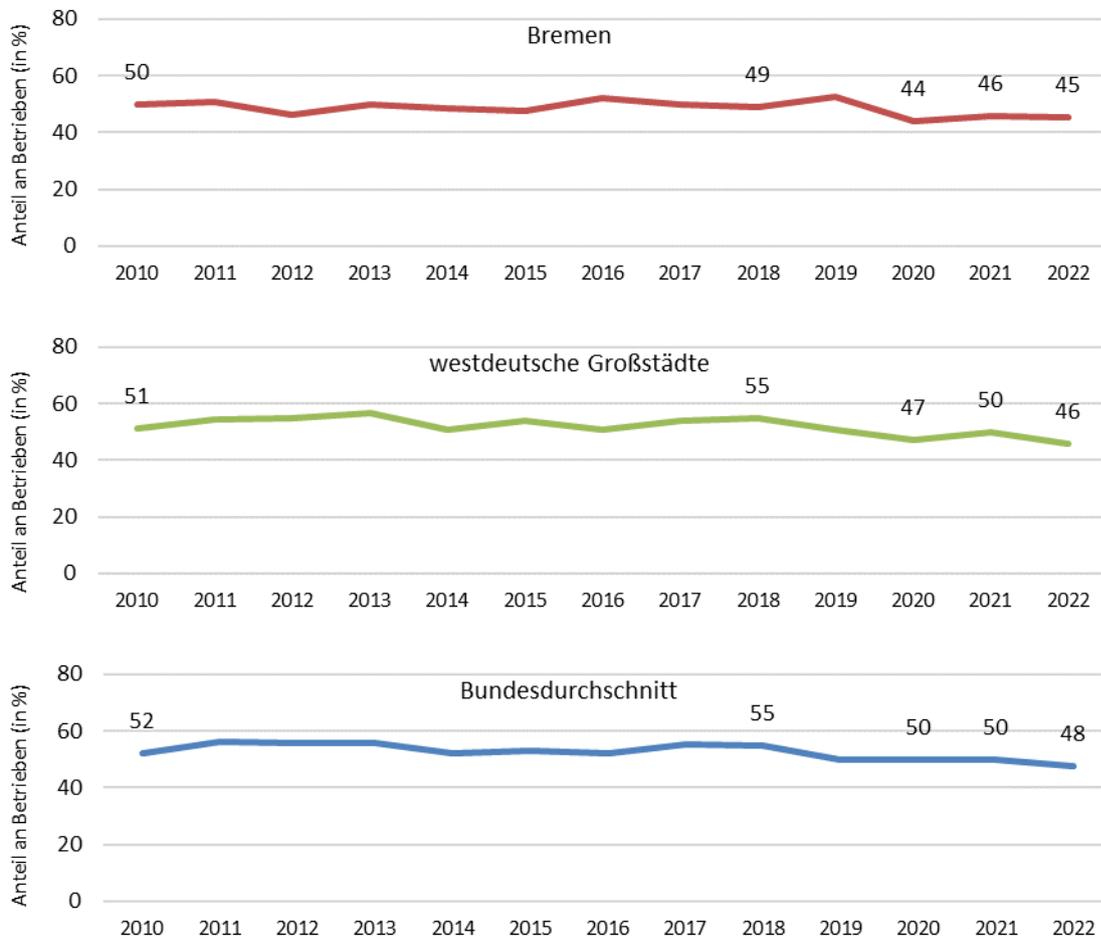
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

### 3.3 Betriebliche Investitionen und Innovationen

Die bremischen Betriebe agieren in einem herausfordernden Umfeld. Der hohe Preis- und Konkurrenzdruck zwingt sie dazu, ihre Wettbewerbsfähigkeit aktiv zu erhalten und zu verbessern. Dabei spielen betriebliche Investitionen sowie Innovationen eine entscheidende Rolle. Investitionen in bessere Produktionsmittel (z. B. neuere Maschinen und Anlagen) sowie Prozessinnovationen erhöhen die Produktivität; Produktinnovationen führen potenziell zu einer erhöhten Nachfrage. Im zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung abgeschlossenen Geschäftsjahr<sup>19</sup> investierten 45 % aller bremischen Betriebe in neue Produktionsmittel. Der Anteil investierender Betriebe lag damit auf dem Niveau des vorangegangenen Geschäftsjahres (vgl. Abbildung 7).

<sup>19</sup> Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu getätigten Investitionen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung war dies das Geschäftsjahr 2022.

Abbildung 7: Betriebe mit Investitionen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2011 bis 2023

Die beiden zentralen Investitionsbereiche waren Informations- und Kommunikationstechnik sowie Produktionsanlagen bzw. Betriebs- und Geschäftsausstattung, in die 71 % bzw. 61 % der Betriebe investierten. Dies entspricht 32 % bzw. 27 % aller bremischen Betriebe.

Investitionen können unterschieden werden in Ersatzinvestitionen und Erweiterungsinvestitionen. Ersatzinvestitionen ersetzen verschlissene Maschinen, Anlagen oder Bauten und dienen damit in erster Linie dazu, die Ausstattung eines Betriebes auf einem gleichbleibenden Niveau zu halten. Mit Erweiterungsinvestitionen wird die vorhandene Betriebsausstattung verbessert, z. B. durch zusätzliche oder verbesserte Maschinen und Anlagen. Erweiterungsinvestitionen sind daher im Zusammenhang mit der betrieblichen Leistungsfähigkeit und der Arbeitskräftenachfrage von besonderem Interesse. Insgesamt nahm rund die Hälfte der investierenden Betriebe (54 %) auch oder ausschließlich Erweiterungsinvestitionen vor. Das entspricht rund 25 % aller Betriebe in Bremen.

Nicht nur durch Investitionen, sondern auch durch Innovationen lässt sich die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Betriebes erhöhen. Innovationen können dazu beitragen, Kosten zu senken und Prozesse zu verbessern. Außerdem ermöglichen Innovationen, mittels verbesserter Produkte oder Leistungen einen Wettbewerbsvorteil zu erzielen. Im zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung abgeschlossenen Geschäftsjahr<sup>20</sup> realisierte fast jeder zweite Betrieb in Bremen (47 %) Innovationen (Prozess- und/oder Produktinnovationen). Bei den durchgeführten Innovationen handelte es sich in erster Linie um Produktinnovationen, bei denen ein Betrieb neue oder verbesserte Produkte oder Leistungen erstellt. Prozessinnovationen, also neu entwickelte oder eingeführte Verfahren, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Leistungen verbessern, wurden von einem deutlich geringeren Teil der Betriebe umgesetzt. Bei Produktinnovationen handelt es sich vornehmlich um Weiterentwicklungen oder um Sortimentserweiterungen, d. h., die Betriebe verbessern Produkte, die sie bereits anbieten oder nehmen Produkte, die auf dem Markt bereits vorhanden waren, neu ins eigene Angebot auf. Die Entwicklung von Marktneuheiten, also von völlig neuen Produkten, ist demgegenüber eher selten, da diese in der Regel mit einem hohen Entwicklungsaufwand bei einem zugleich deutlich höheren Risiko verbunden sind. Insgesamt 6 % aller Betriebe in Bremen entwickelten auch oder ausschließlich solche neuen Produkte oder Leistungen (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Betriebe mit Innovationen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt

Art der Innovation*	Bremen	westdeutsche Großstädte	Bundesdurch- schnitt
	%	%	%
Prozessinnovationen	22	15	14
Produktinnovationen	44	47	42
darunter: Betriebe mit...			
-Weiterentwicklungen	37	38	34
-Sortimentserweiterungen	21	22	21
-Marktneuheiten	6	6	6
<b>Betriebe mit Innovationen</b>	<b>47</b>	<b>50</b>	<b>44</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. \*Mehrfachnennungen möglich

Größere Betriebe sind häufiger innovativ tätig als kleinere Betriebe: So realisierten rund drei Viertel aller Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten (74 %) im hier betrachteten

<sup>20</sup> Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu umgesetzten Innovationen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung war dies das Geschäftsjahr 2022.

Geschäftsjahr Produktinnovationen, aber nur 40 % der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. 13 % der Großbetriebe brachten Marktneuheiten hervor. Dettmann et al., die anhand der Daten des IAB-Betriebspanels 2019 Unterschiede in der Innovationstätigkeit von Betrieben in Deutschland untersucht haben, begründen dies damit, dass größere Betriebe über mehr Kapital und über besseres internes Wissen und Strukturen verfügen.<sup>21</sup>

Generell fanden sich unter dynamischen Betrieben, d. h. unter Betrieben mit Beschäftigungsaufbau und mit positiven Beschäftigungserwartungen, größere Anteile von innovierenden Betrieben als im Durchschnitt aller Betriebe in Bremen. So setzten 52 % der Betriebe mit Beschäftigungsaufbau im zurückliegenden und 53 % der Betriebe mit positiven Beschäftigungserwartungen für das kommende Jahr Produktinnovationen um – und damit deutlich mehr als im bremischen Durchschnitt (44 %).

### 3.4 Wirtschafts- und Industriespionage

Unternehmen sehen sich nicht nur mit gestiegenen Preisen und Engpässen bei Energie, Treibstoffen und anderen Vorleistungen konfrontiert, sondern auch mit weiteren Herausforderungen, die ihre Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigen, wie z. B. Wirtschafts- und Industriespionage.<sup>22</sup> Spionageaktivitäten, also illegale Aktivitäten zur Erlangung oder Sammlung von Geschäftsgeheimnissen, Technologien oder strategischen Informationen von Unternehmen, können erhebliche Wettbewerbsnachteile und finanzielle Verluste nach sich ziehen. In den fünf Jahren von 2019 bis 2023 gab es in 8 % der Betriebe in Bremen einen konkreten Spionageangriff; weitere 4 % der Betriebe berichteten von Verdachtsfällen. Im Bundesdurchschnitt lagen die entsprechenden Anteile mit 9 % bzw. 4 % auf einem ähnlichen Niveau. Betriebe aus der Logistik, den Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen sowie dem Handel wurden etwas häufiger Opfer von Spionageangriffen als Betriebe aus anderen Branchen (vgl. Tabelle 9).

---

<sup>21</sup> Dettmann, E.; Fackler, D.; Müller, S.; Neuschäffer, G.; Slavtchev, V.; Leber, U.; Schwengler, B.: Innovationen in Deutschland – Wie lassen sich Unterschiede in den Betrieben erklären? IAB-Forschungsbericht 12/2020, S. 96.

<sup>22</sup> Industrie- bzw. Wirtschaftsspionage unterscheiden sich im Urheber: Bei Wirtschaftsspionage handelt es sich um staatlich gelenkte Aktivitäten (z. B. durch Nachrichtendienste), bei Industriespionage, auch Konkurrenzspionage genannt, um nicht staatliche Aktivitäten durch Wettbewerber. Da für die betroffenen Betriebe der Urheber von Spionageaktivitäten häufig nicht zu identifizieren ist, wird im Folgenden zwischen den beiden Arten von Spionage nicht unterschieden.

Tabelle 9: Betriebe mit Fällen oder Verdachtsfällen von Industrie- und Wirtschaftsspionage in den vorangegangenen fünf Jahren nach Branchen

Branche	Betriebe mit konkreten Angriffen	Betriebe mit Verdachtsfällen
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	7	4
Baugewerbe*	6	7
Handel, Reparatur	10	4
Logistik	12	3
Wirtschaftsbezogene DLS	10	4
Gesundheits- u. Sozialwesen	7	6
Sonstige DLS	3	4
<b>Insgesamt</b>	<b>8</b>	<b>4</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. \*Aufgrund der geringen Fallzahl sind die ausgewiesenen Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Von Industrie- und Wirtschaftsspionage waren Betriebe aller Größenklassen betroffen. Dabei berichteten größere Betriebe häufiger von Verdachtsfällen als kleinere Betriebe. Dies könnte damit zusammenhängen, dass in größeren Betrieben entsprechende Aktivitäten aufgrund stärker ausgeprägter Sicherheitssysteme eher entdeckt werden (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Betriebe mit Fällen oder Verdachtsfällen von Industrie- und Wirtschaftsspionage in den vorangegangenen fünf Jahren nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit konkreten Angriffen	Betriebe mit Verdachtsfällen
	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	5	4
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	12	4
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	14	5
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	11	3
<b>Insgesamt</b>	<b>8</b>	<b>4</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

In fast zwei Dritteln (61 %) der Betriebe, die in den vergangenen fünf Jahren Opfer von Industrie- und Wirtschaftsspionage wurden, kam es zu einem Angriff auf die EDV-Systeme. Dementsprechend richteten sich viele Spionageangriffe gegen die IT-Abteilung bzw. den IT-Service: Diese waren in 50 % der betroffenen Betriebe das Ziel der Angriffe. Doch auch der klassische analoge Diebstahl sensibler physischer Dokumente, Muster, Maschinen oder Bauteile kam in 20 % der betroffenen Betriebe vor.

Fazit: Die Resultate der Umfrage haben offenbart, dass die bremische Wirtschaft momentan in einer herausfordernden wirtschaftlichen Umgebung bestehen muss. Preiser-

höhungen und Engpässe bei Energie und Rohstoffen haben bei den meisten Unternehmen zu deutlichen wirtschaftlichen Belastungen geführt. Von den aktuellen Herausforderungen waren deutlich mehr Betriebe betroffen als im Jahr zuvor von den Auswirkungen des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine.<sup>23</sup> Im Zusammenhang mit den entstandenen Belastungen rechneten zahlreiche Betriebe mit Umsatzrückgängen, ein Teil der Betriebe sah sogar den Fortbestand des Unternehmens gefährdet. Die ungünstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen stellen damit eine besondere Herausforderung für die Fortsetzung der bislang positiven Beschäftigungsentwicklung dar. Über die Entwicklung der betrieblichen Arbeitskräftenachfrage in den befragten Unternehmen sowie der erfolgten Personalbewegungen informiert das folgende Kapitel 4.

---

<sup>23</sup> Vgl. Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Bremen. Ergebnisse der Befragung 2022.

## 4 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

Die aktuellen wirtschaftlichen Herausforderungen blieben nicht ohne Folgen für den bremischen Arbeitsmarkt. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist seit der letzten Befragung im dritten Quartal 2022 zwar gestiegen, mit einer Steigerung von 0,8 % gegenüber dem Vorjahr fiel das Wachstum jedoch deutlich schwächer aus als im vorangegangenen Berichtsjahr. Dort betrug der Zuwachs gegenüber dem Vorjahr noch 1,7 % (Bundesdurchschnitt: +1,9 %).<sup>24</sup> Es gibt verschiedene Bewegungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe, die sich hinter der jüngsten Gesamtentwicklung verbergen. Dies wird in den nachfolgenden Ausführungen deutlich werden. Die Befunde zur Beschäftigungsentwicklung werden ergänzt um Daten zur Verbreitung von sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen, konkret zur Nutzung von Befristungen. Das Kapitel schließt ab mit Ergebnissen der aktuellen Befragung zur Beschäftigung von ukrainischen Geflüchteten.

### 4.1 Personaleinstellungen und Personalabgänge

Hinter dem jüngsten Beschäftigungszuwachs standen unterschiedliche Entwicklungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe. Rund jeder dritte Betrieb in Bremen konnte den Beschäftigtenbestand erweitern und trug damit zum Beschäftigungswachstum bei. In rund einem Fünftel der Betriebe ist die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer demgegenüber gesunken – entweder weil Personal abgebaut werden musste oder für freigewordene Stellen kein passender Ersatz gefunden werden konnte.<sup>25</sup> In den übrigen bremischen Betrieben hat sich die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jahresverlauf nicht verändert.<sup>26</sup> Die Zahl der Betriebe mit positiver Entwicklung war somit auch im letzten Jahr größer als die Zahl der Betriebe mit ge-

---

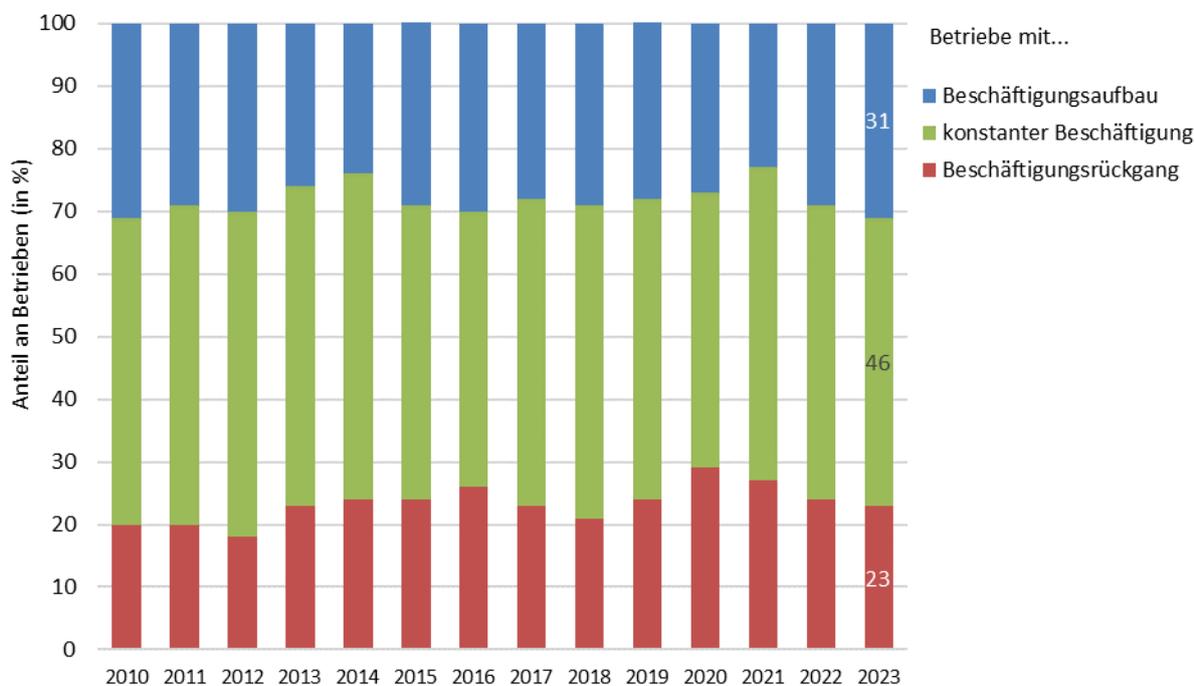
24 Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen). Bremen. Berichtsmonat Juni 2023. Nürnberg, 10. Januar 2024.

25 Eine Verringerung der Zahl der Beschäftigten auf der Betriebsebene kann verschiedene Ursachen haben. Einerseits können Auftragsrückgänge oder Kostensteigerungen bei Personal, Energie, Material und Vorleistungen dazu führen, dass Betriebe Personal entlassen oder auf die Besetzung freigewordener Stellen verzichten. Eine Verringerung der Beschäftigtenzahl auf Betriebsebene wäre somit gleichzusetzen mit einer wirtschaftlich unbefriedigenden Situation. Andererseits kann eine Verringerung der Beschäftigtenzahl aber auch mit Schwierigkeiten zusammenhängen, geeignete Bewerberinnen und Bewerber für freie Stellen zu finden. Wenn Personalabgänge, z. B. durch Fluktuation oder das Ausscheiden älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Ruhestand, nicht ersetzt werden können, sinkt automatisch die Zahl der Beschäftigten in den betroffenen Betrieben.

26 Im vorliegenden Bericht gilt eine Beschäftigungsveränderung in Höhe von mehr als +2 % als Zuwachs, eine Veränderung in Höhe von mehr als -2 % als Rückgang, wobei sich hinter der Beschäftigungsentwicklung auf der Einzelbetriebsebene sowohl Personalzugänge als auch Personalabgänge verbergen können.

schrumpfter Belegschaft. Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr fiel der Zuwachs jedoch, wie oben bereits erwähnt, erheblich geringer aus (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Betriebe mit Beschäftigungsaufbau bzw. Beschäftigungsabbau



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023

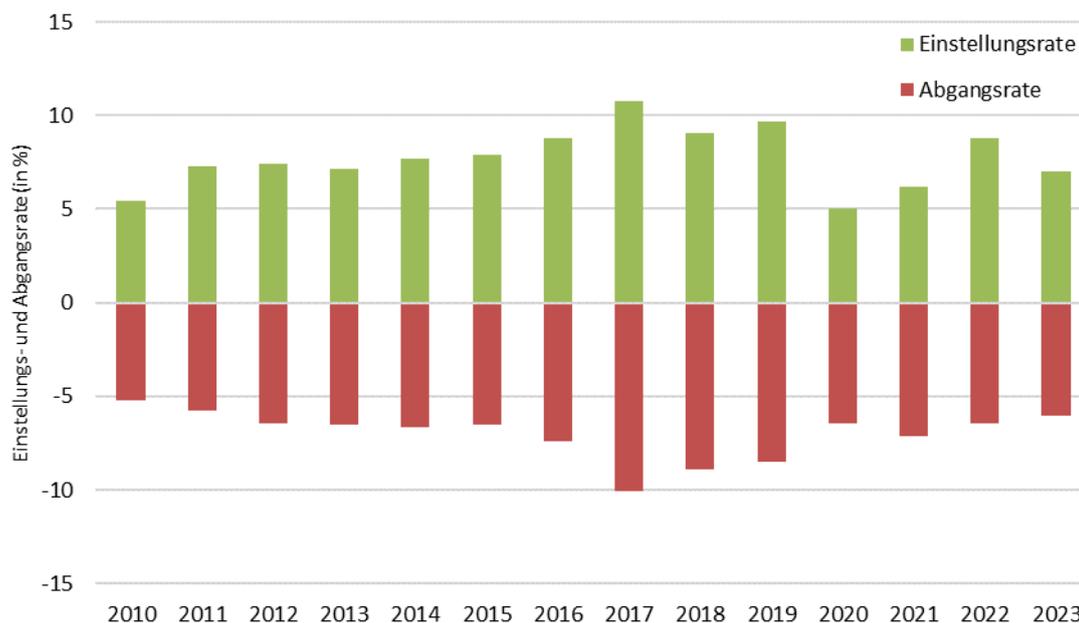
Die dargestellte Nettoveränderung bildet die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt nur eingeschränkt ab. Ein umfassenderes Bild liefern die dahinterstehenden Stromgrößen, d. h. die Zahl der insgesamt erfolgten Personalbewegungen. In Bremen haben 40 % der Betriebe neues Personal eingestellt. In 15 % wurden ausschließlich Einstellungen vorgenommen, in 25 % gab es zwar Personalzugänge, zugleich aber auch Personalabgänge. Hier dienten die Einstellungen (auch) dazu, ausgeschiedenes Personal zu ersetzen. In 9 % aller Betriebe wurde ausschließlich Personal freigesetzt. Personalabgänge waren somit in rund jedem dritten bremischen Betrieb (34 %) zu verzeichnen. Insgesamt wurde somit in rund der Hälfte der Betriebe „Personal bewegt“.<sup>27</sup>

Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum gab es insgesamt eine geringere Zahl von Personalabgängen, aber auch eine deutlich geringere Zahl von Personaleinstellungen. Die abgeschwächte Dynamik zeigt sich auch in den gesunkenen Einstellungs- und Abgangsrate.

<sup>27</sup> Im Rahmen des IAB-Betriebspanels bezieht sich die Erfassung von Personalerhebungen (Einstellungen und Abgänge) aus erhebungstechnischen Gründen stets auf das jeweils erste Halbjahr und nicht auf das ganze Jahr.

Diese beziehen die Zahl der erfolgten Einstellungen und Abgänge auf die Gesamtbeschäftigung (vgl. Abbildung 9).<sup>28</sup>

Abbildung 9: Entwicklung der Einstellungs- und Abgangsrate in Bremen

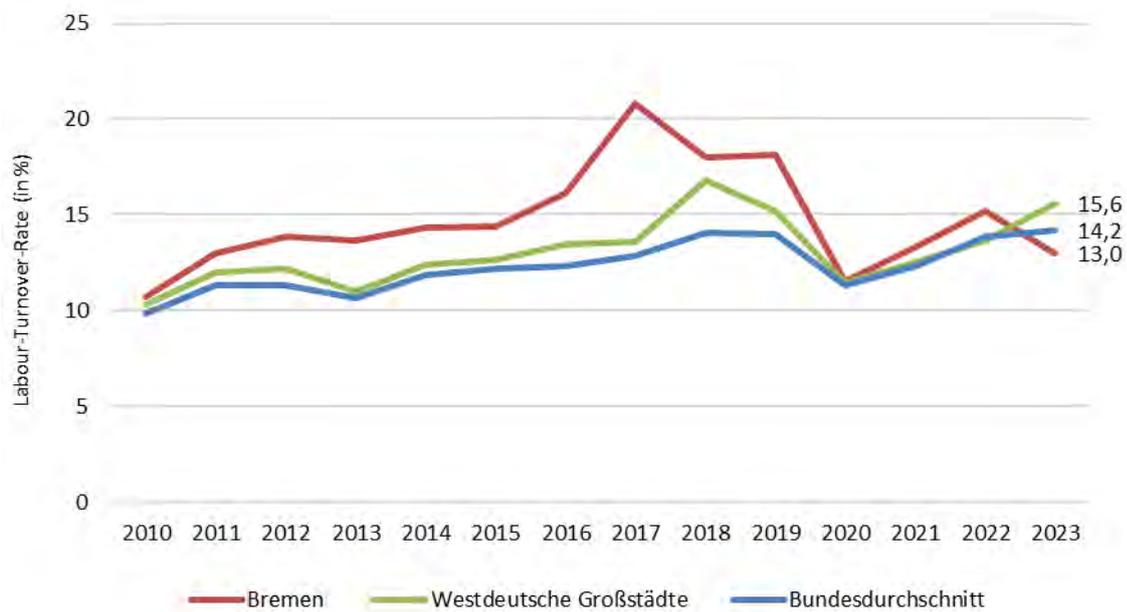


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023

Die Fluktuationsrate bzw. Labour-Turnover-Rate, die sich als Summe aus Einstellungs- und Abgangsrate berechnet und die relative Bewegung am Arbeitsmarkt bemisst, war in den letzten Jahren fast immer höher als im Bundesdurchschnitt. In Bremen wurden somit häufiger Stellen neu besetzt bzw. wechselten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer häufiger ihren Arbeitgeber als in anderen Regionen. Seit dem Ausbruch der Coronapandemie im Jahr 2020 hat sich der relative „Personalumschlag“ allerdings an die niedrigeren Raten in den Vergleichsregionen angepasst. Die aktuellen Labour-Turnover-Raten sind aber sowohl in Bremen als auch in den Vergleichsregionen trotz der jüngsten Entwicklungen immer noch höher als im hier betrachteten Ausgangsjahr 2010 (vgl. Abbildung 10).

<sup>28</sup> Einstellungsrate = Einstellungen im ersten Halbjahr / Beschäftigte im Durchschnitt des ersten Halbjahres. Abgangsrate = Abgänge im ersten Halbjahr / Beschäftigte im Durchschnitt des ersten Halbjahres.

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



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023

Für die erfolgten Personalabgänge liegen Angaben zu den Gründen des Ausscheidens vor (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023. Bezogen jeweils auf die Personalabgänge im ersten Halbjahr. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe (z. B. Auslaufen befristeter Beschäftigungsverhältnisse, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit).

In Bremen entfielen 46 % aller Abgänge im ersten Halbjahr 2023 auf arbeitnehmerseitige Kündigungen. Der aktuelle Anteil freiwilliger Abgänge fiel damit zwar geringer aus als in der Vorjahresbefragung, bleibt aber weiterhin deutlich an der Spitze der Abgangsgründe. Der Anteil der arbeitgeberseitigen Kündigungen war demgegenüber deutlich kleiner und lag mit 25 % etwa auf dem Niveau des Vorjahres. Gestiegen ist demgegenüber der Anteil von Abgängen, die mit sonstigen Gründen, wie z. B. dem Ablauf eines befristeten Vertrages zusammenhingen. Der Anteil von altersbedingten Abgängen, mit oder vor dem Erreichen der regulären Altersgrenze, belief sich auf 8 % und lag damit auf dem bisherigen Niveau.

#### 4.2 Befristete Beschäftigungsverhältnisse

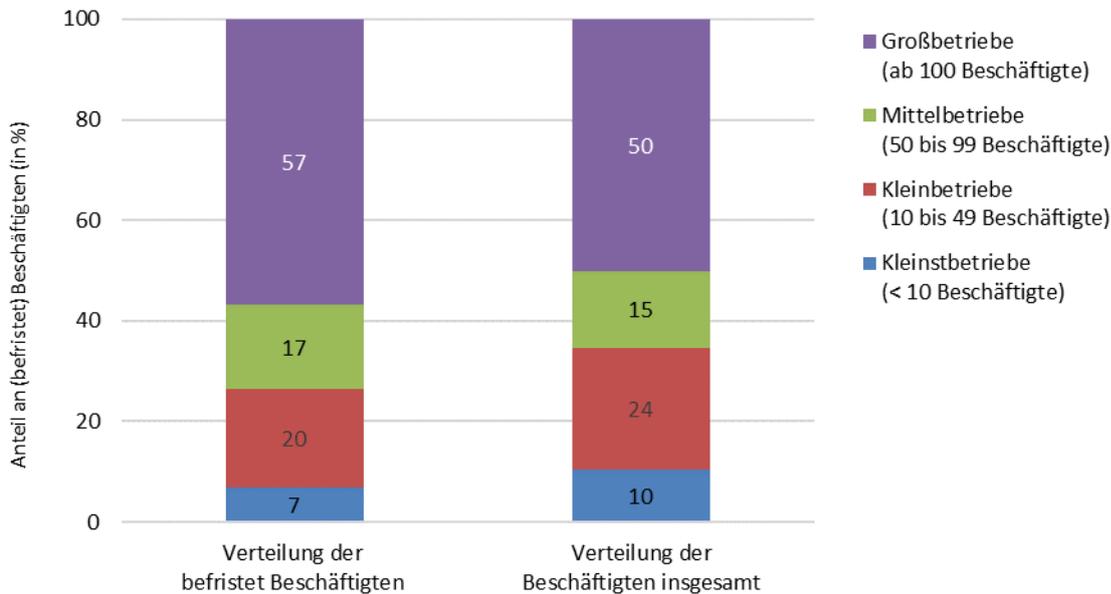
In 15 % der bremischen Betriebe gab es zum Stichtag der Befragung befristet Beschäftigte (Auszubildende sind hier nicht gemeint).<sup>29</sup> Der ermittelte Anteil von Betrieben mit befristeten Arbeitsverhältnissen lag damit um rund 3 Prozentpunkte über dem Durchschnitt westdeutscher Großstädte und dem Bundesdurchschnitt (jeweils 12 %). Insgesamt waren zum Stichtag rund 6 % der Beschäftigten befristet beschäftigt. Im Durchschnitt aller Bundesländer betrug der entsprechende Anteil ebenfalls 6 %. Beim Anteil von Befristungen bestehen nahezu keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Von allen Frauen waren zum Stichtag 6 %, von allen Männern rund 5 % befristet beschäftigt. Beim Gebrauch von befristeten Beschäftigungsverhältnissen bestehen Unterschiede vor allem zwischen kleineren und größeren Betrieben. Dies zeigt sich sowohl beim Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform als auch beim Beschäftigtenanteil. In der zahlenmäßig großen Gruppe der Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten sind Befristungen eher selten: In lediglich 7 % aller Betriebe dieser Größenklasse gab es zum Stichtag eine/-n oder mehrere befristet Beschäftigte, aber in 65 % aller Großbetriebe. Mit 6 % war der Anteil von befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten zum Stichtag bei Großbetrieben zudem größer als bei den Kleinstbetrieben (4 %). Die stärkere Nutzung von Befristungen bei größeren Betrieben zeigt sich auch in der Verteilung: Deutlich mehr als die Hälfte (57 %) aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag war zum Stichtag der Befragung in einem Betrieb mit mindestens 100 Beschäftigten tätig. Der Anteil von Betrieben dieser Größe an den befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern übertraf damit deutlich

---

<sup>29</sup> Im Rahmen der Befragung werden Angaben zum Anteil von befristeten Personen auf Basis der zum Stichtag beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie der im ersten Halbjahr erfolgten Personaleinstellungen erhoben.

deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung (50 %). In Kleinstbetrieben arbeiteten demgegenüber zwar 10 % aller Beschäftigten, aber nur 7 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag (vgl. Abbildung 12).

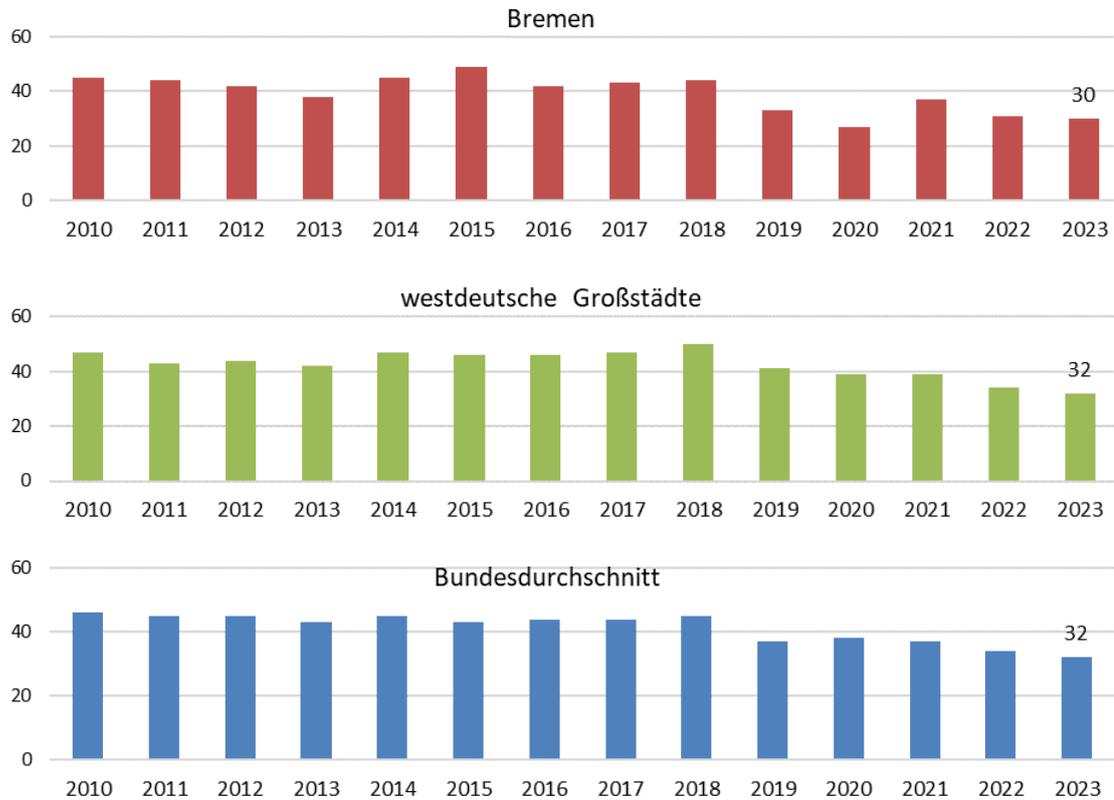
Abbildung 12: Verteilung befristeter Beschäftigungsverhältnisse nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

Der relativ kleine Anteil von befristet Beschäftigten an den Beschäftigten insgesamt in Höhe von rund 6 % täuscht ein wenig darüber hinweg, dass Befristungen bei Einstellungen von relativ hoher Bedeutung sind. Dies belegen die Zahlen der aktuellen Befragung zu den vorgenommenen Personaleinstellungen der Betriebe im ersten Halbjahr 2023. In diesem Zeitraum haben vier von zehn Betrieben neues Personal eingestellt. Von den neu eingestellten Arbeitskräften erhielt wiederum rund jede Dritte nur einen befristeten Arbeitsvertrag. Der Anteil von Befristungen bei Neueinstellungen ist damit wesentlich höher als bei den Beschäftigten insgesamt. Gleichwohl ist der aktuelle Anteil befristeter an allen Neueinstellungen deutlich niedriger als in früheren Jahren, als noch mehr als 40 % der neu eingestellten Arbeitskräfte lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag erhielten (vgl. Abbildung 13).

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



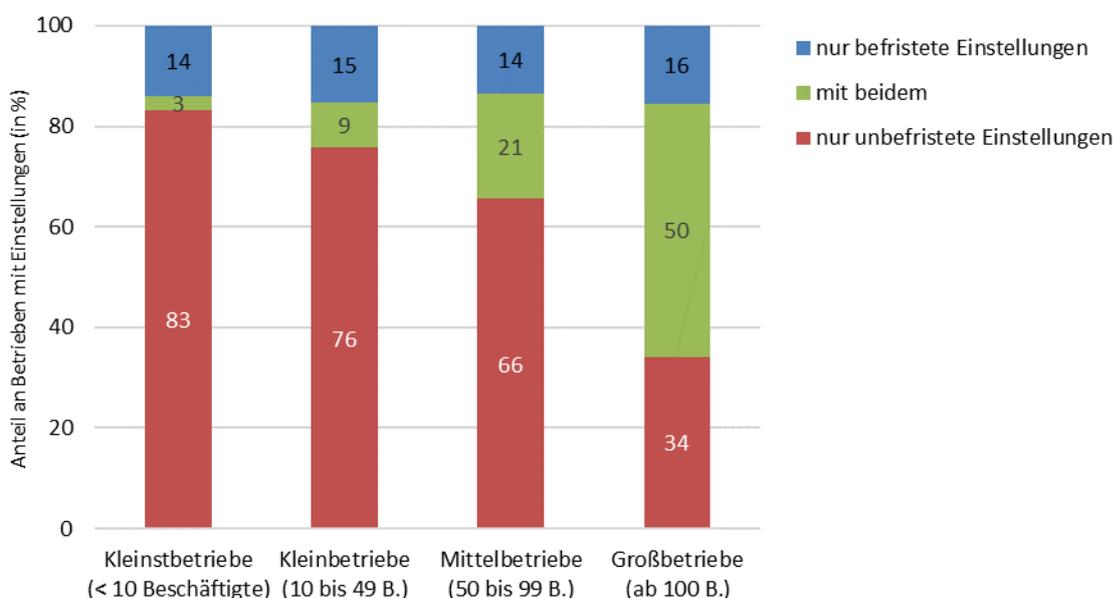
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023. Anteil an Personaleinstellungen im jeweils ersten Halbjahr

Die tendenziell abnehmende Bedeutung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen dürfte vermutlich eng mit den Schwierigkeiten vieler Betriebe zusammenhängen, geeignete Arbeits- und Fachkräfte für die von ihnen angebotenen Stellen zu gewinnen, u. a. sichtbar an den sogenannten Vakanzzeiten<sup>30</sup> bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte sowie an der Nichtbesetzungsquote (siehe hierzu ausführlich Kapitel 5). Fachkräftengpässe stärken die Verhandlungsposition der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt, was dazu führen kann, dass bestimmte als unattraktiv wahrgenommene Vertragskonditionen, wie insbesondere befristete Arbeitsverträge, bei potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern immer geringere Akzeptanz finden.

<sup>30</sup> Die Vakanzzeit liefert Anhaltspunkte dafür, wie schnell es Unternehmen gelingt, freie Stellen zu besetzen. In Bremen ist die durchschnittliche Vakanzzeit von 146 Tagen im Jahr 2022 auf 154 Tage im Jahr 2023 gestiegen. Im Bundesdurchschnitt betragen die entsprechenden Werte 145 und 152 Tage (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichte: Analyse Arbeitsmarkt, Gemeldete Arbeitsstellen, Juni 2023).

Wenngleich nach wie vor ein nicht unbedeutender Anteil der Neueinstellungen befristet erfolgt, beschränkt sich der Gebrauch solcher Beschäftigungsverhältnisse auf eine Minderheit der Betriebe. Die Auswertung der aktuellen Befragungsdaten zeigt nämlich, dass für die große Mehrheit der Betriebe unbefristete Einstellungen die Regel sind. Von den bremischen Betrieben, die im ersten Halbjahr neues Personal eingestellt haben – insgesamt 40 % aller Betriebe – stellten fast drei Viertel ausschließlich unbefristet ein. Rund ein Viertel der Betriebe stellte demgegenüber auch oder ausnahmslos befristet ein: 13 % hiervon stellten sowohl befristet als auch unbefristet ein, 15 % stellten ausnahmslos befristet ein. Der Gebrauch von befristeten Einstellungen ist somit auf eine Minderheit von Betrieben beschränkt, wobei gilt: Je größer ein Betrieb ist, umso häufiger werden auch oder ausschließlich Befristungen genutzt. In der Gruppe der Großbetriebe, d. h. Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten, stellten zwei Drittel auch oder ausschließlich befristet ein. 16 % der Großbetriebe stellten sogar ausschließlich befristet ein. Lediglich rund ein Drittel verzichtete bei Neueinstellungen auf Befristungen (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Nutzung von befristeten und unbefristeten Einstellungen nach Betriebsgrößenklassen

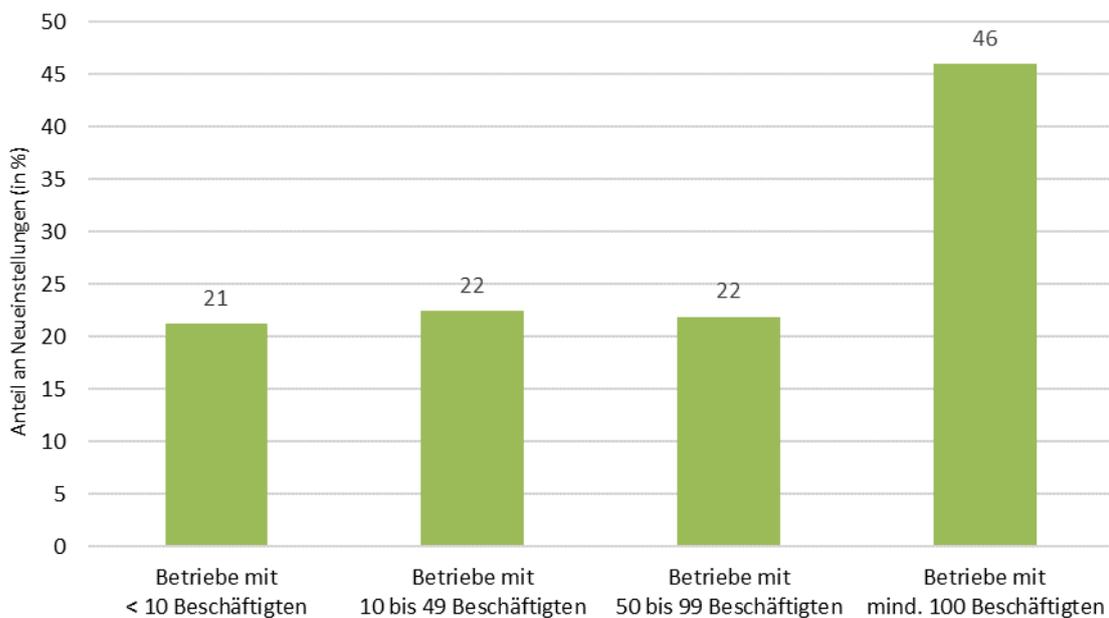


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Einstellungen im ersten Halbjahr 2023. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

Von vergleichsweise geringer Bedeutung sind befristete Einstellungen dagegen bei Kleinstbetrieben, d. h. Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten. Nur rund ein Sechstel (17 %) der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, welche neues Personal einstellten, machte hierbei von Befristungen Gebrauch. Demgegenüber schlossen 83 % der einstellenden Kleinstbetriebe ausschließlich unbefristete Arbeitsverträge ab. Die betriebsgrößen-spezifische Einstellungspraxis zeigt sich auch bei einer Betrachtung der konkreten

Anteile von befristeten an den erfolgten Neueinstellungen. In der Gruppe der Großbetriebe erhielten zuletzt 46 % der neu eingestellten Arbeitskräfte lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag. Dieser Wert ist mehr als doppelt so hoch wie in der Gruppe der Kleinbetriebe (21 %). Dies macht deutlich, dass die Gesamtentwicklung hinsichtlich befristeter Einstellungen wesentlich von der Einstellungspraxis größerer Betriebe beeinflusst wird (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Anteil befristeter an allen Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen



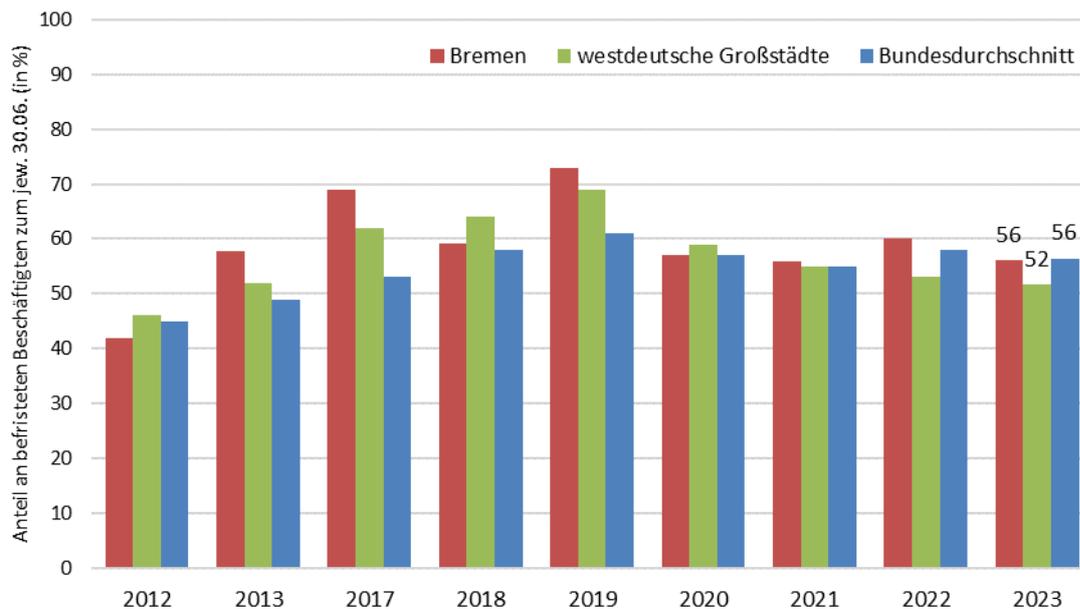
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Wie weiter oben bereits dargestellt, sind rund 6 % aller Beschäftigten befristet beschäftigt. Für diese Beschäftigten liegen Angaben über die Art der Befristung vor.<sup>31</sup> Bei rund

31 Bei befristeter Beschäftigung können entsprechend den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zwei Arten von Befristungen unterschieden werden: Befristungen mit Angabe eines sachlichen Grundes und sachgrundlose Befristungen (sogenannte erleichterte Befristungen). 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 der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Eignung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erproben. Eine 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 den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und den betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bestanden haben (vgl. § 14 Abs. 1, S. 2 Nr. 5 TzBfG). Eine Befristung ohne Sachgrund kann vereinbart werden, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin 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 eine dreimalige Verlängerung zulässig. Durch einen Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden.

einem Fünftel der befristet Beschäftigten (21 %) stand die erfolgte Befristung im Zusammenhang mit Fördermaßnahmen oder erfolgte aufgrund sonstiger Regelungen, wie z. B. dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Bei einem Viertel 23 % erfolgte die Befristung mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes, wie z. B. der Vertretung erkrankter, beurlaubter oder aus anderen Gründen vorübergehend an der Arbeitsleistung ver hinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sachliche Gründe lagen somit bei insgesamt 44 % der befristeten Beschäftigungsverhältnisse vor. Bei den übrigen 56 % der befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lag kein Sachgrund vor. Der Anteil sachgrundloser Befristungen fiel damit, ebenso wie in den Vergleichsregionen, etwas kleiner aus als in der Vorjahresbefragung. Trotz des leichten Rückgangs lag er aber auch im letzten Jahr weit über dem Wert aus dem Jahr 2012, als entsprechende Informationen erstmals im Rahmen des IAB-Betriebspanels ermittelt wurden (vgl. Abbildung 16).<sup>32</sup>

Abbildung 16: Entwicklung sachgrundloser Befristungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012, 2013, 2017 bis 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit befristet Beschäftigten zum jeweils 30.06.

Die Bewertung befristeter Beschäftigungsverhältnisse wird oft mit der Frage verbunden, ob diese eine „Brücke“ in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis darstellen. In rund

<sup>32</sup> Angaben zur Art der befristeten Beschäftigungsverhältnisse (mit Sachgrund, ohne Sachgrund) werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels erst seit 2017 regelmäßig erhoben.

10 % der bremischen Betriebe gab es einen oder mehrere Beschäftigte, deren befristetes Arbeitsverhältnis im ersten Halbjahr 2023 endete. Für diese Personen liegen Angaben zum weiteren Verbleib vor. Die Daten der Befragung zeigen, dass rund drei Viertel (77 %) beim selben Arbeitgeber weiter beschäftigt wurden: 51 % dieser Personen wechselten in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, 49 % erhielten einen neuen befristeten Arbeitsvertrag. Bezogen auf alle befristet beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, deren Vertrag im ersten Halbjahr 2023 endete, betragen die Werte 39 % und 38 %. Die übrigen 23 % sind nach Auslaufen der Befristung aus dem Betrieb ausgeschieden. Für die Gruppe der Ausgeschiedenen liegen keine Informationen über den weiteren Verbleib vor.

### 4.3 Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine

Mit mehr als einer Million Personen ist Deutschland nach Polen das wichtigste Zielland für ukrainische Geflüchtete seit Beginn des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine.<sup>33</sup> Die erfolgreiche gesellschaftliche Integration der geflüchteten Menschen hängt in hohem Maße von deren Möglichkeit ab, am Erwerbsleben teilzuhaben und durch eigene Arbeit ihren Lebensunterhalt zu sichern. Da gute Sprachkenntnisse eine wesentliche Voraussetzung dafür sind, eine bezahlte Beschäftigung zu finden, werden Integrations- und Sprachkurse für Geflüchtete mit öffentlichen Mitteln gefördert.<sup>34</sup>

Der erfolgreiche Übergang in eine Beschäftigung lässt sich durch gute Sprachkenntnisse befördern, hängt aber neben einer Reihe von weiteren Faktoren (z. B. Erwerbswunsch, Konjunkturlage) auch von der Einstellungsbereitschaft der Betriebe ab. In der aktuellen Erhebung 2023 gab rund jeder zehnte bremische Betrieb (12 %) an, dass sich ukrainische Geflüchtete um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz beworben hatten. In Bremen gab es damit in etwas mehr Betrieben Anfragen als im Mittel westdeutscher Großstädte und im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 17).<sup>35</sup>

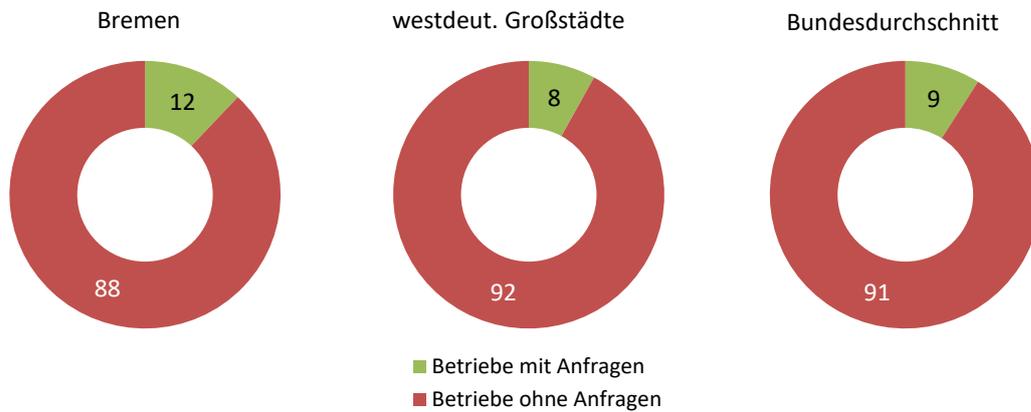
---

33 In Bremen wurden Anfang 2023 rund 11 Tsd. Geflüchtete aus der Ukraine registriert (vgl. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1368440/umfrage/kriegsfluechtlinge-aus-der-ukraine-nach-bundeslaendern>; Abruf: 11.06.2024).

34 Fast drei Viertel der Geflüchteten aus der Ukraine verfügen zwar über einen Hochschulabschluss, aber lediglich 4 % haben gute Deutschkenntnisse (vgl. Brücker, H. et. al.: Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland: Ergebnisse der ersten Welle der IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP Befragung, Nürnberg 2023).

35 Die Frage lautete: „Haben geflüchtete Personen, die im Zuge des Krieges in der Ukraine nach Deutschland gekommen sind, um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle angefragt?“

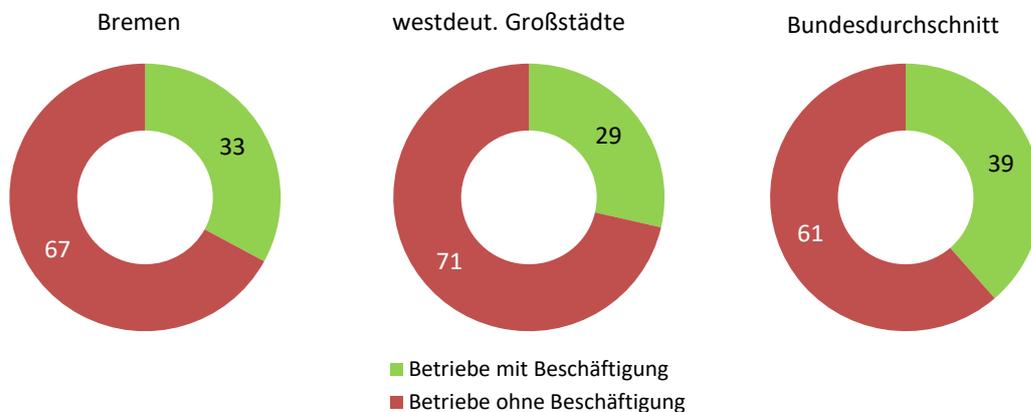
Abbildung 17: Betriebe mit Kontaktaufnahme bzw. Anfragen von geflüchteten Personen aus der Ukraine



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Jene Betriebe, die diesbezüglich kontaktiert worden waren, sind zusätzlich gefragt worden, ob sie zum Zeitpunkt der Erhebung eine oder mehrere dieser geflüchteten Personen beschäftigten oder zumindest zeitweilig beschäftigt hatten.<sup>36</sup> Von diesen Betrieben gab jeder dritte an, entsprechende Personen aktuell zu beschäftigen bzw. zeitweilig beschäftigt zu haben (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Betriebe mit Kontaktaufnahme und mit Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Anfragen von Geflüchteten aus der Ukraine

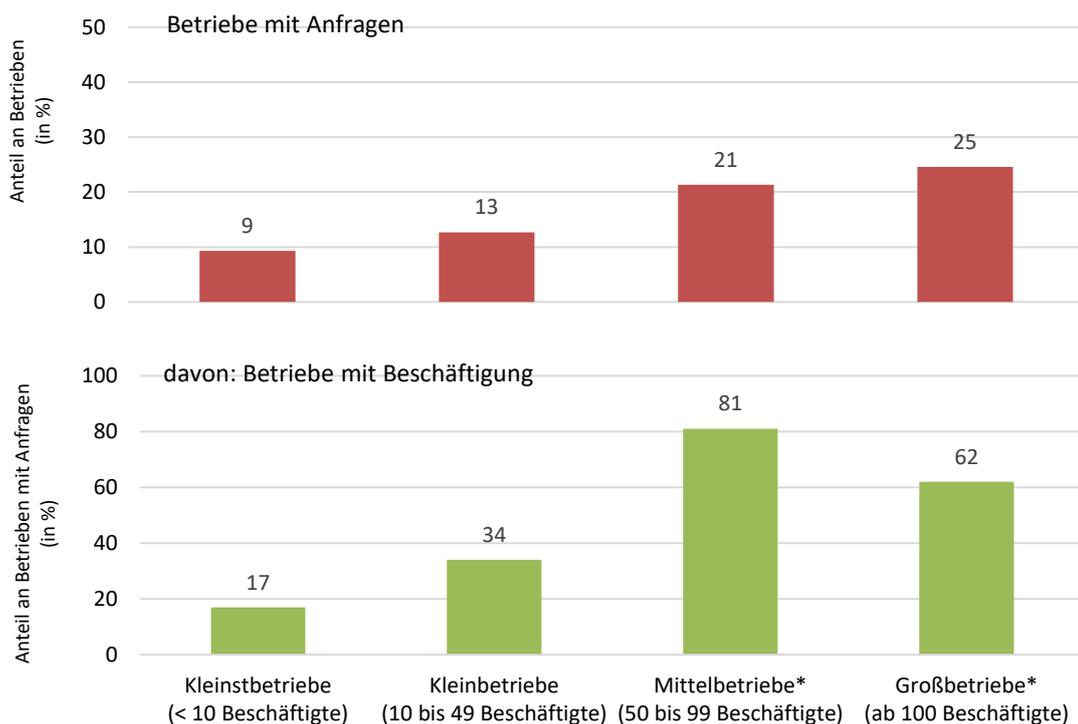
Wenngleich der Anteil von Betrieben mit Kontakten zu beschäftigungssuchenden geflüchteten Personen aus der Ukraine relativ klein ist, machen die Ergebnisse der Befra-

<sup>36</sup> Die Frage lautete: „Haben Sie seit Beginn des Kriegs im Februar 2022 bis zum 30.06.2023 eine oder mehrere dieser geflüchteten Personen, zumindest zeitweise, beschäftigt?“

gung deutlich, dass im Falle eines Kontaktes die Chance für die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses relativ hoch ist.<sup>37</sup>

Mit der Größe steigt sowohl der Anteil von Betrieben mit einem Kontakt bzw. einer Anfrage als auch die Wahrscheinlichkeit einer anschließenden Beschäftigung (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Betriebe mit Kontaktaufnahme und mit Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. \*Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

Rund ein Viertel der Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten und rund ein Fünftel der Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten haben entsprechende Anfragen erhalten, aber nur zwischen 9 % und 13 % der zahlenmäßig starken Gruppe der Kleinst- und Kleinbetriebe. Bei entsprechendem Kontakt kam es in mittleren und größeren Betrieben mit größerer Wahrscheinlichkeit zu einer Beschäftigungsaufnahme als in Kleinstbetrieben. Im Gegensatz zu den dargestellten größenspezifischen Unterschieden liegen die Anteile von Betrieben mit Beschäftigungsanfragen ukrainischer Geflüchteter in allen Branchen

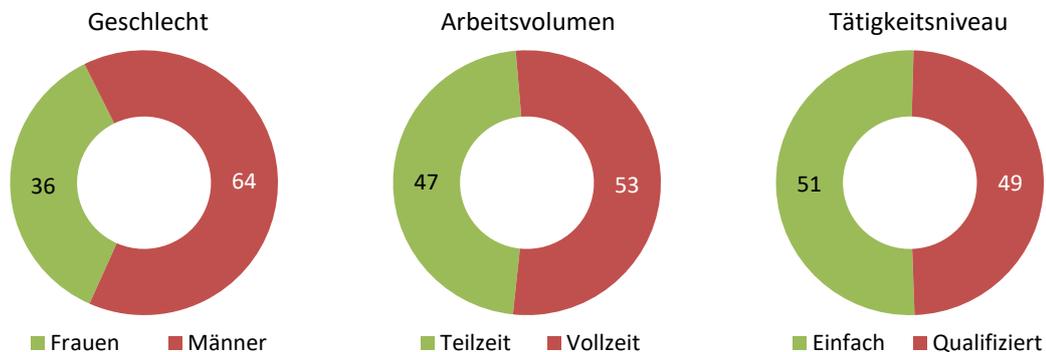
<sup>37</sup> Mit dem Ende des Jahres 2023 gestarteten Programm („Jobturbo“) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales soll die Beschäftigungsquote von insbesondere geflüchteten Frauen aus der Ukraine deutlich erhöht werden. Da dieses Programm erst nach Abschluss der aktuellen Betriebsbefragung startete, spiegeln sich mögliche Effekte in der vorliegenden Berichterstattung noch nicht wider.

relativ nah am Mittelwert. In der Branche Sonstige Dienstleistungen (z. B. Beherbergung und Gastronomie, Kunst/Unterhaltung/Erholung/Sport sowie Friseurgewerbe) lag der entsprechende Anteilswert mit rund 13 % etwas über dem bremischen Durchschnitt, im Gesundheits- und Sozialwesen mit 10 % geringfügig darunter.

Die Bereitschaft zur Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine dürfte sehr wahrscheinlich mit der jeweiligen Arbeitskräftenachfrage der Betriebe sowie deren Erfahrungen bei der Besetzung von freien Stellen zusammenhängen. Die aktuellen wirtschaftlichen Belastungen durch die Preissteigerungen bei Energie, Treibstoffen und sonstigen Vorleistungen stellen zwar eine nicht unerhebliche Herausforderung für die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten dar. Gleichzeitig besteht aber nach wie vor ein erheblicher Bedarf an Arbeits- bzw. Fachkräften in der Wirtschaft. Betriebe mit aktuellen Arbeits- bzw. Fachkräftebedarfen dürften daher vermutlich in besonderem Maße daran interessiert sein, auch die Potenziale dieser Personengruppe zu nutzen. Die Daten der Befragung hierzu zeigen, dass es bei 40 % der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2023 eine oder mehrere Stellen zu besetzen und zugleich Beschäftigungsanfragen ukrainischer Geflüchteter hatten, auch zur Begründung von Beschäftigungsverhältnissen kam. Bei Betrieben ohne aktuellen Bedarf an Arbeitskräften belief sich der Wert dagegen auf lediglich 9 %.

In der aktuellen Befragung wurden zusätzlich auch verschiedene Merkmale der begründeten Beschäftigungsverhältnisse sowie zum Geschlecht der eingestellten geflüchteten Personen aus der Ukraine ermittelt. Hierfür wurden alle Einstellungen von Geflüchteten aus der Ukraine zwischen Februar 2022 und dem 30.06.2023 in den befragten Betrieben berücksichtigt. Von diesen eingestellten Personen waren nach Angaben der Befragten 36 % Frauen. Knapp die Hälfte der Geflüchteten arbeitete bzw. arbeitet auf einer Teilzeitstelle, wobei rund zwei Drittel dieser Teilzeitstellen mit ukrainischen Frauen besetzt waren bzw. sind. Rund die Hälfte der eingestellten Geflüchteten übte bzw. übt qualifizierte Tätigkeiten aus, war bzw. ist also auf einem Arbeitsplatz tätig, der berufliche Qualifikationen voraussetzt (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Merkmale der Beschäftigungsverhältnisse von geflüchteten Personen aus der Ukraine und Verteilung nach Geschlecht



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit aktueller oder teilweiser Beschäftigung von aus der Ukraine geflüchteten Personen

Angesichts der Tatsache, dass es sich bei der großen Mehrheit der Geflüchteten aus der Ukraine um Frauen handelt, überrascht der ermittelte Frauenanteil unter den eingestellten Personen. Mit den Daten der Befragung lässt sich allerdings nicht bestimmen, wie hoch der Anteil von Frauen und Männern an den Bewerberinnen und Bewerbern war. Möglicherweise haben sich männliche Geflüchtete etwas häufiger um Stellen beworben als weibliche Personen. Ob der von den Betrieben angebotene Stundenumfang der besetzten Stellen den Wünschen der Bewerberinnen und Bewerber entsprach, lässt sich mangels empirischer Daten ebenfalls nicht prüfen, ebenso wenig wie die Frage der qualifikationsadäquaten Beschäftigung.

#### 4.4 Beschäftigungserwartungen

Im Rahmen der aktuellen Umfrage haben die Unternehmen angegeben, mit wie vielen Neueinstellungen und Abgängen sie in den Monaten nach der Befragung rechnen. Basierend auf diesen Angaben wurde der Anteil der Unternehmen ermittelt, die für die kommende Zeit eine Zunahme, eine Abnahme oder eine gleichbleibende Beschäftigung erwarteten.<sup>38</sup> Die große Mehrheit der Befragten (58 %) rechnete weder mit Einstellungen noch mit Abgängen, ging also davon aus, dass die Beschäftigung stabil bleibt. Rund

<sup>38</sup> Die bisherige Standardfrage, mit der die Betriebe Aussagen über ihre zukünftige Beschäftigungsentwicklung treffen konnten, wurde umformuliert. In den vorangegangenen Befragungen wurde hierfür folgende Frage verwendet: „Welche Beschäftigungsentwicklung erwarten Sie für das kommende Jahr? Wird die Gesamtzahl der Beschäftigten bis Juni 2023 voraussichtlich etwa gleichbleiben, eher steigen oder eher fallen? Falls sie steigt oder fällt: Auf wie viele Beschäftigte insgesamt etwa?“ In der Befragung 2023 lautet die entsprechende Frage: „Erwarten

vier von zehn Betrieben (42 %) rechneten demgegenüber für die kommenden Monate mit Einstellungen und/oder Personalabgängen: 21 % wollten ausschließlich Einstellungen vornehmen. In diesen Betrieben wird die Zahl der Beschäftigten – sofern die Stellen wie geplant besetzt werden können – somit steigen. 13 % wollten einstellen, planen oder rechneten aber zugleich auch mit Personalabgängen. In diesen Betrieben kann es sowohl einen Aufbau als auch einen Abbau von Beschäftigung geben. 8 % rechneten ausschließlich mit Abgängen. In diesen Betrieben würden somit Arbeitsplätze wegfallen. In nahezu allen Bereichen der bremischen Wirtschaft gab es mehr positive als negative Beschäftigungserwartungen – gemessen am Verhältnis von Betrieben mit ausschließlich erwarteten Einstellungen bzw. ausschließlich Abgängen (vgl. Tabelle 11) <sup>39</sup>

Tabelle 11: Beschäftigungserwartungen der Betriebe nach Branchen

Branche	Betriebe mit erwarteten...			
	nur Einstellungen	Einstellungen und Abgängen	nur Abgängen	weder noch
	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	28	19	8	45
Baugewerbe*	20	5	5	70
Handel, Reparatur	17	15	7	61
Logistik	25	9	11	55
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	23	14	8	56
Gesundheits- und Sozialwesen	24	22	6	48
Sonstige Dienstleistungen	18	8	6	68
<b>Insgesamt</b>	<b>21</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>58</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. \*Aufgrund der geringen Fallzahl sind die ausgewiesenen Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Die bremische Wirtschaft blickte trotz der zum Zeitpunkt der Befragung bestehenden Belastungen und Unsicherheiten überwiegend optimistisch in die Zukunft. Dementsprechend könnte auch die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse weiter zunehmen. Die realisierten Zuwächse werden aber vermutlich geringer ausfallen als in den Vorjahren. Bemerkenswert ist auch der Befund, wonach die Betriebe, die angaben, von den Preisstei-

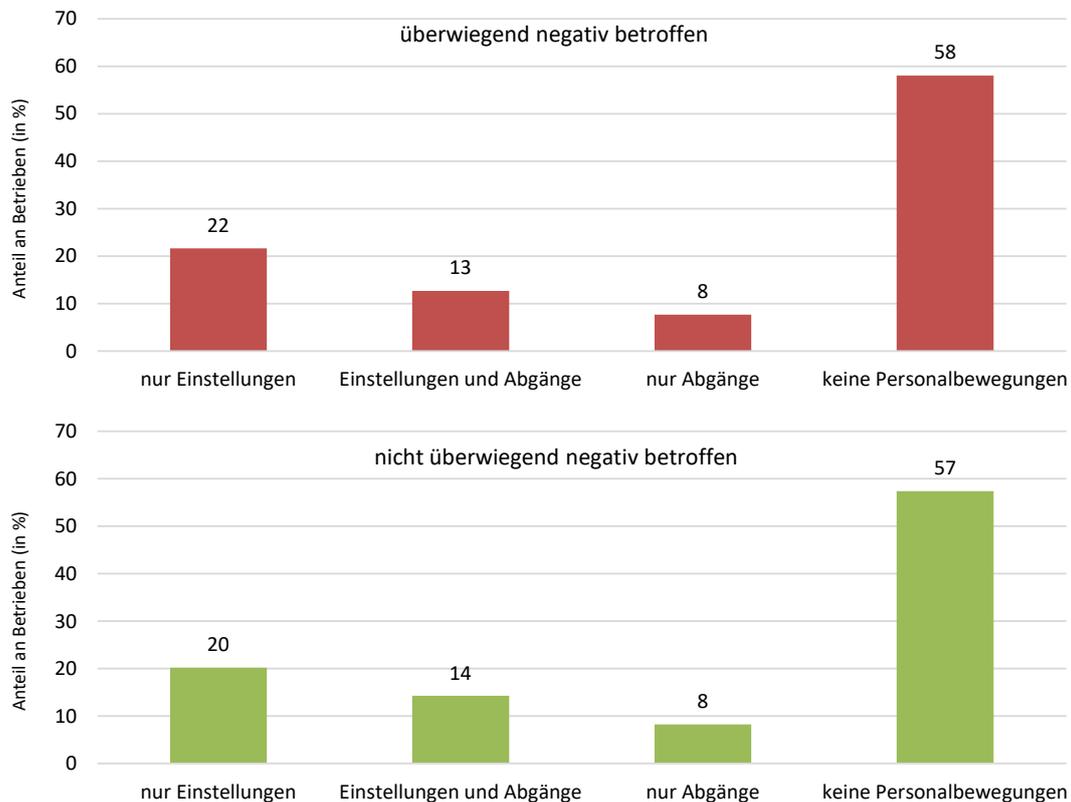
---

Sie, dass Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle im ersten Halbjahr 2024 Beschäftigte einstellen wird? Wenn ja: Wie viele Beschäftigte werden Sie schätzungsweise einstellen?“ sowie „Erwarten Sie, dass im ersten Halbjahr 2024 Beschäftigte aus Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle ausscheiden? Wie viele Beschäftigte werden schätzungsweise ausscheiden?“ Im Vergleich zu früheren Befragungen entfällt die Antwortmöglichkeit „Kann man jetzt noch nicht sagen“. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zu dieser Thematik sind daher nicht vollständig vergleichbar mit jenen der früheren Befragungen.

39 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).

gerungen sowie Knappheiten bei Energie und Rohstoffen überwiegend negativ betroffen zu sein, keine schlechtere Entwicklung erwarteten als jene Betriebe, die nicht überwiegend negativ betroffen waren (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Beschäftigungserwartungen nach Betroffenheit von Preissteigerungen und Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und sonstigen Vorleistungen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Dass der Anteil von Betrieben mit geplanten Personaleinstellungen bei den überwiegend negativ betroffenen Unternehmen nicht wesentlich kleiner ausfällt als bei den übrigen Unternehmen, könnte wie folgt erklärt werden. Möglichweise ist ein Teil der betroffenen Unternehmen in der Lage, die gestiegenen Kosten an ihre Kunden weiterzugeben, so dass trotz der Belastungen neues Personal eingestellt werden kann, beispielsweise um eine steigende Nachfrage nach angebotenen Produkten oder Dienstleistungen zu bearbeiten oder alters- oder fluktuationsbedingte Abgänge zu ersetzen. Es ist zudem möglich, dass betroffene Unternehmen über ausreichende finanzielle Rücklagen verfügen, die es ihnen erlauben, trotz der negativen Auswirkungen weiterhin in Personal zu investieren.

Fazit: Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse ist gegenüber der Vorjahresbefragung gestiegen; der Zuwachs fiel allerdings deutlich schwächer aus als in früheren Jahren. An-

gesichts der abgeschwächten Entwicklung stellt die Integration von geflüchteten Personen aus der Ukraine eine nicht geringe Herausforderung dar. Die weitere Ausschöpfung von Wachstumspotenzialen wie auch die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft hängen auch unter den gegenwärtigen schwierigen Bedingungen davon ab, wie gut es den Betrieben gelingt, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Ein nennenswerter Teil der Geflüchteten wurde für qualifizierte Tätigkeiten eingestellt, was deutlich macht, dass diese zur Deckung des Fachkräftebedarfs beitragen können. Das folgende Kapitel 5 informiert über die aktuellen Entwicklungen der Nachfrage der breitmischen Wirtschaft nach qualifizierten Arbeitskräften.

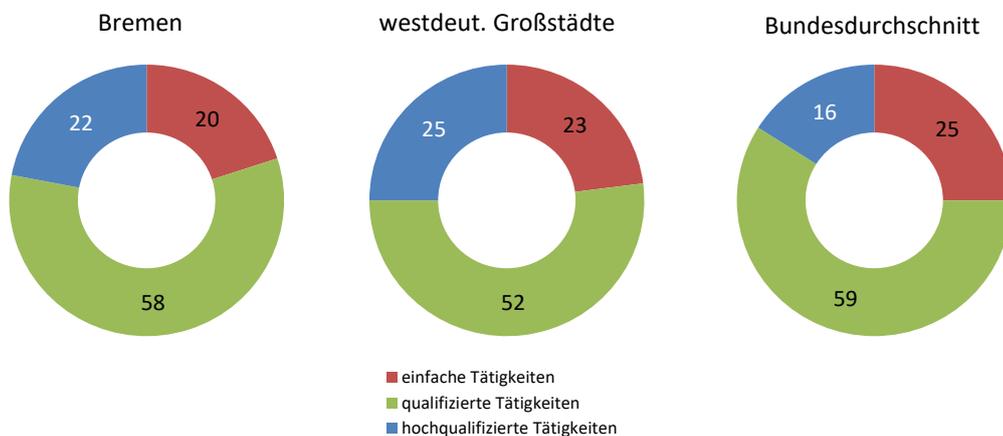
## 5 FACHKRÄFTEBEDARF

### Definition: Fachkräfte

Im vorliegenden Bericht gelten als „Fachkräfte“ alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern sowie solche, die einen Hochschulabschluss voraussetzen. Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern, werden als „qualifizierte Tätigkeiten“ bezeichnet, und solche, die einen Hochschulabschluss erfordern, als „hochqualifizierte Tätigkeiten“.

In den bremischen Betrieben üben vier Fünftel aller Beschäftigten Tätigkeiten aus, die nach Auskunft der befragten Personalverantwortlichen eine formale Qualifikation erfordern: 58 % setzen eine abgeschlossene berufliche Ausbildung (qualifizierte Tätigkeiten), 22 % eine akademische Ausbildung (hochqualifizierte Tätigkeiten) voraus. Im Vergleich zu anderen Ballungsräumen fallen der deutlich höhere Anteil von Beschäftigten auf der mittleren Qualifikationsstufe sowie der etwas geringere Anteil von Arbeitsplätzen für akademisch qualifizierte Arbeitskräfte auf (vgl. Abbildung 22).<sup>40</sup>

Abbildung 22: Struktur der Tätigkeiten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



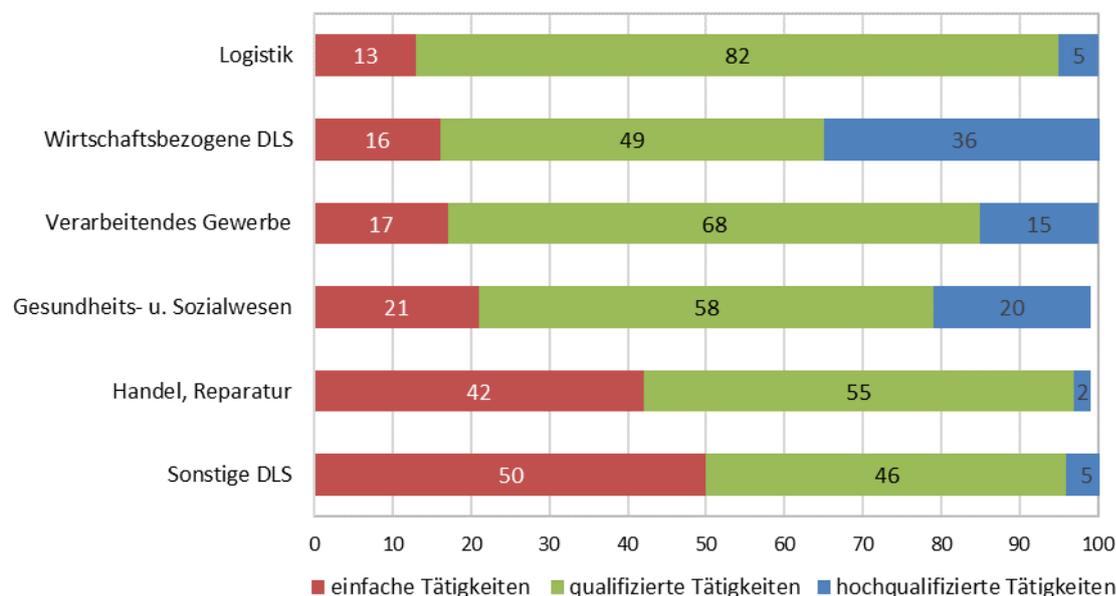
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

<sup>40</sup> Der im Vergleich zu anderen westdeutschen Großstädten höhere Anteil an Fachkräften mit Berufsabschluss dürfte mit der spezifischen bremischen Branchenstruktur zusammenhängen. In Bremen haben die beiden Branchen Verarbeitendes Gewerbe und vor allem die Logistik – gemessen an der Zahl der Arbeitsplätze – ein größeres Gewicht als im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte.

In rund der Hälfte der bremischen Betriebe (49 %) werden ausschließlich Tätigkeiten ausgeführt, die eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss erfordern (Bundesdurchschnitt: 46 %).<sup>41</sup>

In den einzelnen Bereichen der bremischen Wirtschaft sind die Anteile von Beschäftigten auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte sowie von Beschäftigten mit qualifizierten oder hochqualifizierten Tätigkeiten unterschiedlich hoch. Bei den Fachkräften (Summe aus qualifizierten und hochqualifizierten Tätigkeiten) reicht das Spektrum von 87 % in der Logistikwirtschaft bis zu lediglich 50 % in der Branche Sonstige Dienstleistungen<sup>42</sup> (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Tätigkeitsstruktur nach Anforderungsniveau und Branchen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Mögliche Abweichungen zu 100 % aufgrund von Rundungsdifferenzen

Die Unterscheidung nach Frauen und Männern ergibt folgende Verteilung für Bremen: Von allen sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeiten etwas mehr als drei Viertel auf Arbeitsplätzen, die eine Qualifikation erfordern (berufliche Ausbildung: 55 %, akademische Ausbildung: 23 %). Das übrige rund ein Fünftel

<sup>41</sup> Bei der Interpretation der ausgewiesenen Anteilswerte ist zu berücksichtigen, dass als Beschäftigte sowohl sozialversicherungspflichtig als auch nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigte Personen gezählt werden. Als Beschäftigte gelten also auch Beamtinnen und Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte (siehe hierzu ausführlich Kapitel 2).

<sup>42</sup> Hierzu zählen Betriebe aus den Bereichen Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport sowie den sonstigen, überwiegend persönlichen Dienstleistungen (z. B. Friseurgewerbe, Kosmetik).

(22 %) arbeitet auf sogenannten Einfacharbeitsplätzen, für die keine Qualifikationen erforderlich sind. Mit 82 % ist der Anteil von Arbeitsplätzen, die eine Qualifikation erfordern (berufliche Ausbildung: 62 %, akademische Ausbildung: 20 %) bei Männern etwas größer, der Anteil von Einfacharbeitsplätzen (18 %) dagegen etwas kleiner als bei den weiblichen Beschäftigten.

Die Ergebnisse zeigen, dass in den bremischen Betrieben überwiegend Fachkräfte, d. h. Arbeitskräfte mit einer abgeschlossenen beruflichen oder akademischen Ausbildung benötigt werden. Ein Mangel an Fachkräften hätte daher erhebliche Auswirkungen auf die regionale Wirtschaft. Wenn qualifiziertes Personal fehlt, kann dies zu Einschränkungen im Angebot führen, Aufträge müssen evtl. abgelehnt werden und es besteht die Gefahr eines Verlusts von Aufträgen. Zudem wird die Belegschaft zusätzlich belastet und die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens kann darunter leiden. Im schlimmsten Fall kann dies sogar zur Schließung des Betriebes führen. Eine der aktuell zentralen Herausforderungen besteht folglich darin, den Bedarf der Wirtschaft an Fachkräften zu decken und einen Mangel an Fachpersonal zu vermeiden.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung zur Nachfrage nach Fachkräften sowie dem Erfolg der Betriebe bei der Besetzung der angebotenen Stellen präsentiert. Vor dem Hintergrund der in den letzten Jahren gewachsenen Schwierigkeiten, den Bedarf an qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitskräften zu decken, werden mit der aktuellen Befragung zusätzlich Befunde zu den verfolgten Strategien der Betriebe, mit denen die Sicherung der Fachkräftebasis gewährleistet sowie künftig drohende Fachkräfteengpässe vermieden werden sollen, präsentiert.

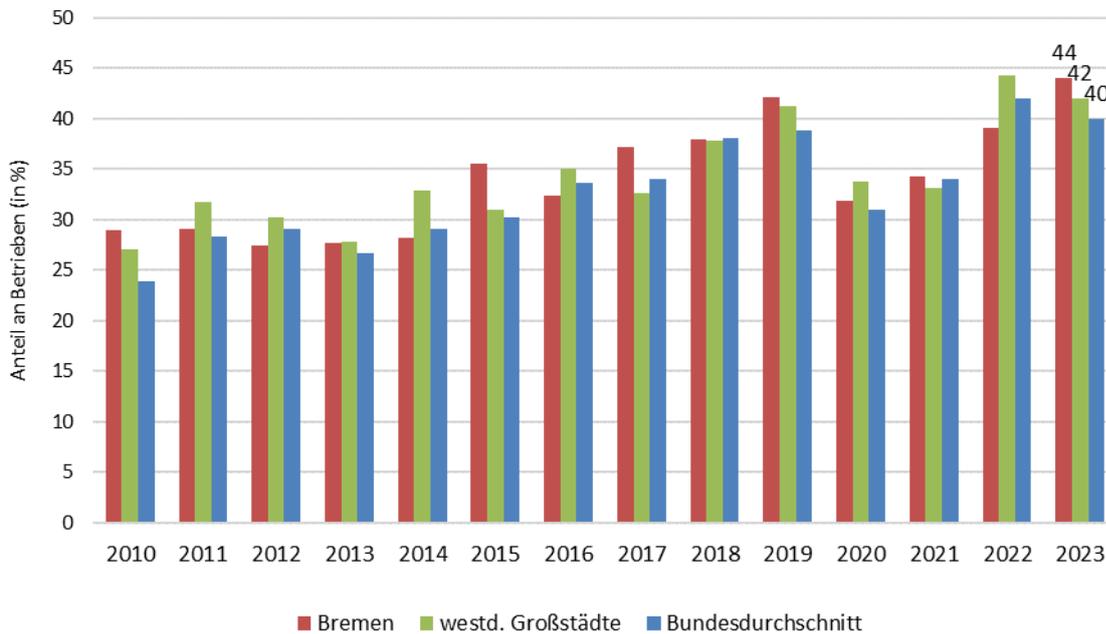
#### **Definition: Fachkräftebedarf**

Unter „Fachkräftebedarf“ werden alle realisierten Personaleinstellungen von Fachkräften zuzüglich der nicht besetzten Fachkräftestellen im beobachteten Zeitraum (erstes Halbjahr) verstanden. Als Betriebe mit Fachkräftebedarf gelten alle Betriebe, die im beobachteten Zeitraum eine oder mehrere Stellen für Fachkräfte zu besetzen hatten, und zwar unabhängig davon, ob diese Stelle(n) besetzt werden konnte(n).

### 5.1 Entwicklung der Nachfrage

Im Jahr 2023 hatten 44 % der bremischen Unternehmen einen Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften. Somit suchten mehr Betriebe nach Fachkräften als im vorangegangenen Beobachtungszeitraum (vgl. Abbildung 24).

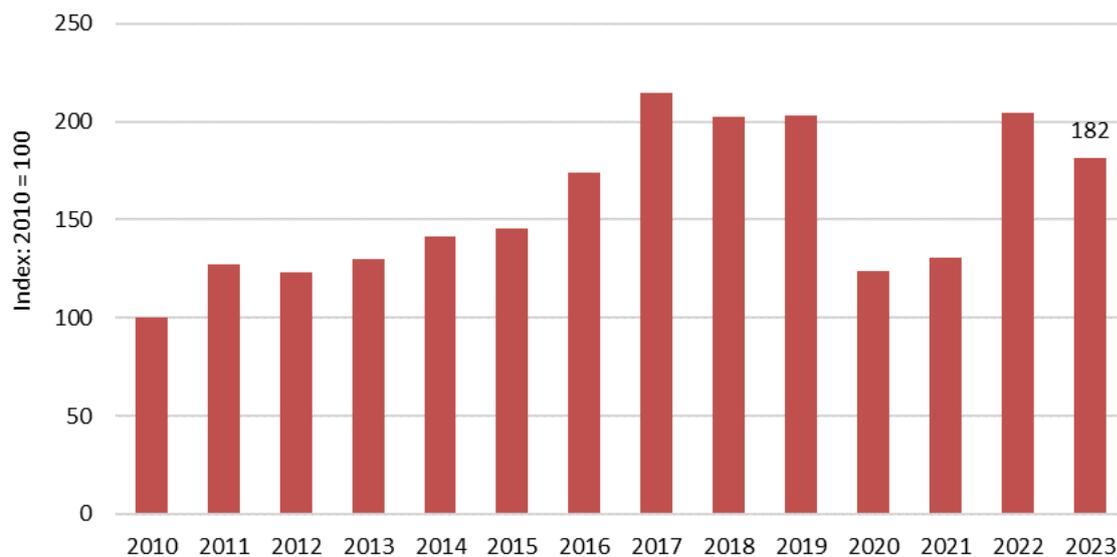
Abbildung 24: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Fachkräftebedarf in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023. Fachkräftebedarf im jeweils ersten Halbjahr

Die folgende Abbildung 25 zeigt den jährlichen Fachkräftebedarf bremischer Betriebe im Verhältnis zum Jahr 2010.

Abbildung 25: Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Bremen, jeweils erstes Halbjahr (Index 2010 = 100)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023. Fachkräftebedarf im jeweils ersten Halbjahr

Bis zum Ausbruch der Corona-Pandemie stieg die Nachfrage nach qualifiziertem Personal nahezu kontinuierlich. Während der Pandemie ging der Fachkräftebedarf der bremischen Wirtschaft stark zurück, ist aber mit dem Abklingen dieser drei Jahre in Folge gestiegen. Im Kontext der wirtschaftlichen Herausforderungen durch Preissteigerungen sowie Knappheiten bei Energie und Treibstoffen sowie bestehender Unsicherheiten über die weiteren Entwicklungen hat sich dieser Trend im letzten Jahr nicht fortgesetzt. Die Zahl der zu besetzenden Stellen für Fachkräfte lag erstmals seit drei Jahren wieder unter jener des Vorjahres. Bremen folgte damit der bundesweiten Entwicklung. Im Mittel der westdeutschen Großstädte sowie im Bundesdurchschnitt hat sich die Nachfrage nach Fachkräften ebenfalls etwas verringert. Trotz dieser leichten Abschwächung überstieg die Nachfrage der bremischen Wirtschaft auch im letzten Jahr deutlich die Werte aus den Jahren 2010 bis 2016.<sup>43</sup>

In den bremischen Betrieben mit Fachkräftebedarf wurden im Jahr 2023 im Durchschnitt 4,2 Fachkräfte pro Betrieb gesucht (2022: 5,4). 37 % der Betriebe mit Bedarf suchten genau eine Fachkraft, 23 % suchten zwei Fachkräfte und 40 % suchten drei oder mehr Fachkräfte. In einzelnen Branchen, wie z. B. dem Verarbeitenden Gewerbe oder dem Gesundheits- und Sozialwesen, ging der Bedarf von jeweils mehr als der Hälfte der Betriebe aus. Im Mittel waren dort zwischen 4,2 und 4,5 Stellen für Fachkräfte zu besetzen. In anderen Bereichen der Wirtschaft beschränkte sich die Nachfrage auf einen kleinen Teil der Betriebe. Als Beispiel kann die Branche Sonstige Dienstleistungen angeführt werden, in der lediglich ein Fünftel der Betriebe Stellen für Fachkräfte im beobachteten Zeitraum zu besetzen hatte. Der durchschnittliche Bedarf war hier mit 2,9 Stellen ebenfalls kleiner als im Durchschnitt (vgl. Tabelle 12).

---

43 Bei der Interpretation des ausgewiesenen Fachkräftebedarfs sind die mit einer Hochrechnung von Befragungsdaten verbundenen Unsicherheiten zu berücksichtigen. Die hier dargestellten Daten sind somit weniger als exakte Werte, denn als grundlegende Tendenzen zu verstehen.

Tabelle 12: Betriebe mit Fachkräftebedarf (ausgewählte Branchen)

Branche	Betriebe mit Fach- kräftebedarf	Betriebe mit einem Bedarf an...			Durch- schnittlicher Fachkräf- tebedarf je Betrieb
		1	2	3	
		Fachkraft	Fachkräften	oder mehr	
	%	%	%	%	Stellen
Verarbeitendes Gewerbe	58	26	29	41	4,5
Baugewerbe*	35	59	10	31	2,7
Handel, Reparatur	37	50	20	31	2,6
Logistik	58	25	27	47	3,8
Wirtschaftsbezogene DLS	45	45	24	31	5,3
Gesundheits- und Sozialwesen	73	22	21	57	4,2
Sonstige Dienstleistungen	21	32	28	40	2,9
<b>Insgesamt</b>	<b>44</b>	<b>37</b>	<b>23</b>	<b>40</b>	<b>4,2</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. \*Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar. Die Angaben beziehen sich auf das erste Halbjahr.

Betrachtet man die Verteilung der zu besetzenden Stellen für Fachkräfte auf die einzelnen Branchen, stechen zwei hervor: Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen sowie Gesundheits- und Sozialwesen. Diese beiden Branchen standen zusammen für rund die Hälfte des gesamten Fachkräftebedarfs in Bremen.

Eine weitere Differenzierung der Nachfrage nach Fachkräften ergibt sich bei Betrachtung der Unternehmensgröße. In der Gruppe der Betriebe mit 100 und mehr Beschäftigten – 95 % hatten einen Bedarf an Fachkräften – wurden im Schnitt 15,6 Fachkräfte pro Betrieb gesucht. In der zahlenmäßig großen Gruppe der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten hatten zwar lediglich 29 % einen Bedarf an Fachkräften und pro Betrieb mit Bedarf waren nur 1,6 Stellen zu besetzen. In der Summe ergab sich dennoch ein erheblicher Nachfrageeffekt (vgl. Tabelle 13).

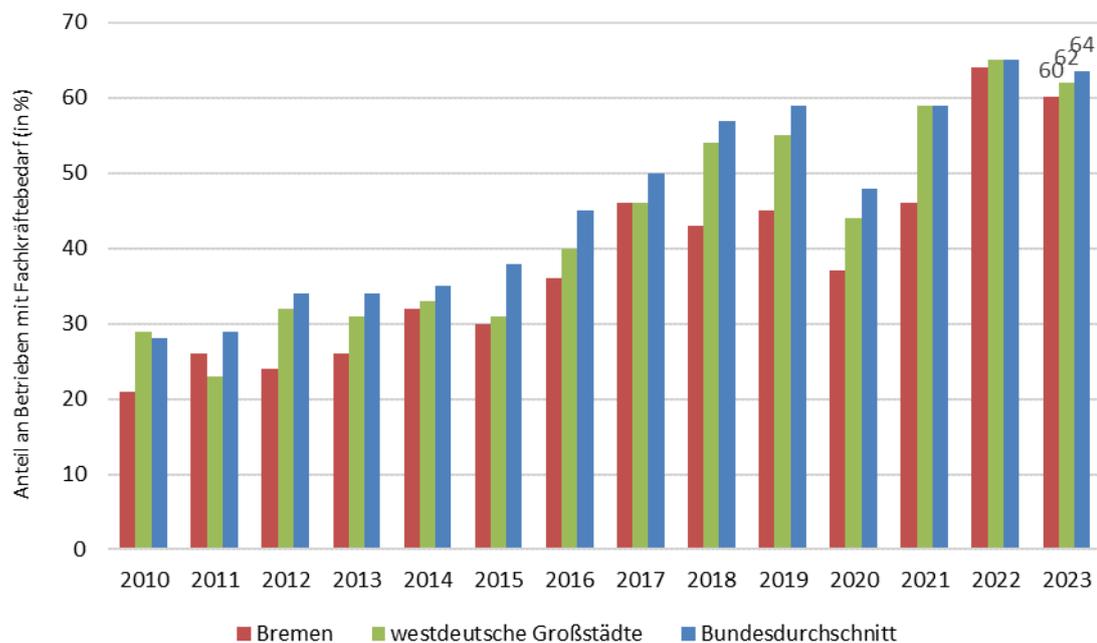
Tabelle 13: Betriebe mit Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Fach- kräftebedarf	Betriebe mit einem Bedarf an...			Durch- schnittlicher Fachkräf- tebedarf je Betrieb
		1	2	3	
		Fachkraft	Fachkräften	oder mehr	
	%	%	%	%	Stellen
< 10 Beschäftigte	29	56	30	13	1,6
10 bis 49 Beschäftigte	59	33	21	45	3,1
50 bis 99 Beschäftigte	93	12	11	77	8,2
ab 100 Beschäftigte	95	0	15	85	15,6
<b>Insgesamt</b>	<b>44</b>	<b>37</b>	<b>23</b>	<b>40</b>	<b>4,2</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr

Wie die folgenden Ausführungen belegen werden, ist es nicht allen Betrieben mit Fachkräftebedarf gelungen, diesen Bedarf zu decken. In mehr als jedem zweiten Betrieb, der im ersten Halbjahr 2023 Fachkräfte suchte, konnte mindestens eine der zu besetzenden Stellen bis zur Jahresmitte nicht besetzt werden. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung gab es damit – ähnlich wie in anderen Bundesländern - in etwas weniger Betrieben unbesetzt gebliebene Stellen (vgl. Abbildung 26).

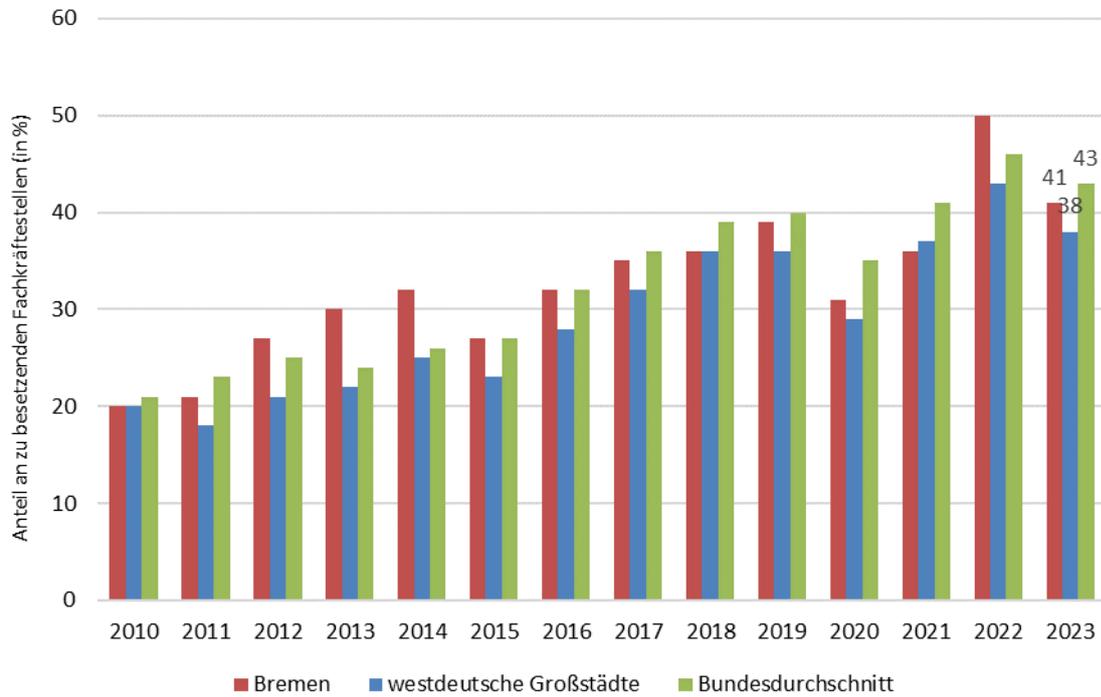
Abbildung 26: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Fachkräftebedarf

Der Anteil der bis zur Jahresmitte noch unbesetzten an allen im ersten Halbjahr 2023 zu besetzenden Fachkräftestellen lag bei 41 %. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung blieb damit ein etwas kleinerer Teil der angebotenen Stellen unbesetzt. Mit Ausnahme des Vorjahres war die aktuell ermittelte Nichtbesetzungsquote höher als in allen Jahren davor. Trotz der leichten Entspannung bleibt die Gewinnung von Fachkräften somit weiterhin eine große Herausforderung für die bremische Wirtschaft (vgl. Abbildung 27).

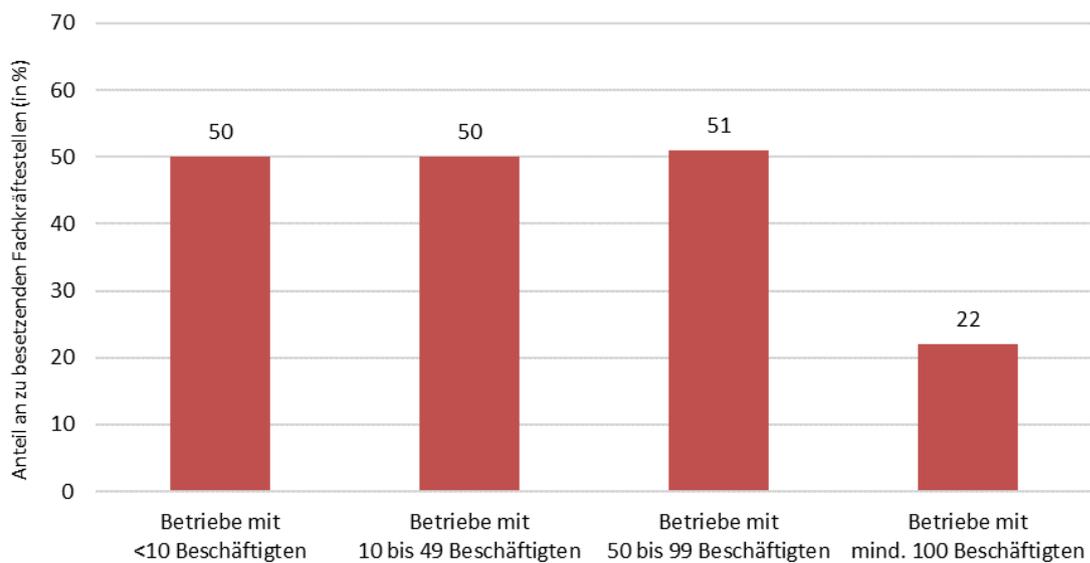
Abbildung 27: Entwicklung des Anteils unbesetzter Fachkräftestellen an allen Fachkräftestellen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023

Wie bereits in den Vorjahren gelang es größeren Betrieben besser als kleineren, ihren Fachkräftebedarf durch Einstellungen zu decken. Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten konnten nach wie vor die große Mehrheit ihrer Fachkräftestellen besetzen (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Nicht besetzte Fachkräftestellen nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

In den Betrieben der anderen drei Größenklassen war dagegen rund jede zweite im ersten Halbjahr 2023 angebotene Fachkräftestelle zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal desselben Jahres immer noch unbesetzt.

Bei der Bewertung der präsentierten Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass größere Betriebe in der Regel zahlreiche Stellen zu besetzen haben. Bleibt ein Teil dieser Stellen unbesetzt, ist dies anders zu beurteilen als im Falle der vielen Kleinstbetriebe, die oftmals nur eine einzige Fachkraft suchen (siehe weiter oben). Hinter der ermittelten durchschnittlichen Nichtbesetzungsquote in Höhe von 50 % in der Gruppe der Kleinstbetriebe verbergen sich folglich zwei unterschiedliche Gruppen: Auf der einen Seite stehen Kleinstbetriebe, die eine geeignete Fachkraft gefunden haben, auf der anderen Seite jene, denen dies nicht gelungen ist und die daher versuchen müssen, ihren Fachkräftebedarf auf anderem Wege zu decken, z. B. durch Investitionen in die Ausbildung von Nachwuchsfachkräften oder die Fortbildung der bereits im Unternehmen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

## 5.2 Strategien zur Sicherung der Fachkräftebasis und der Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs

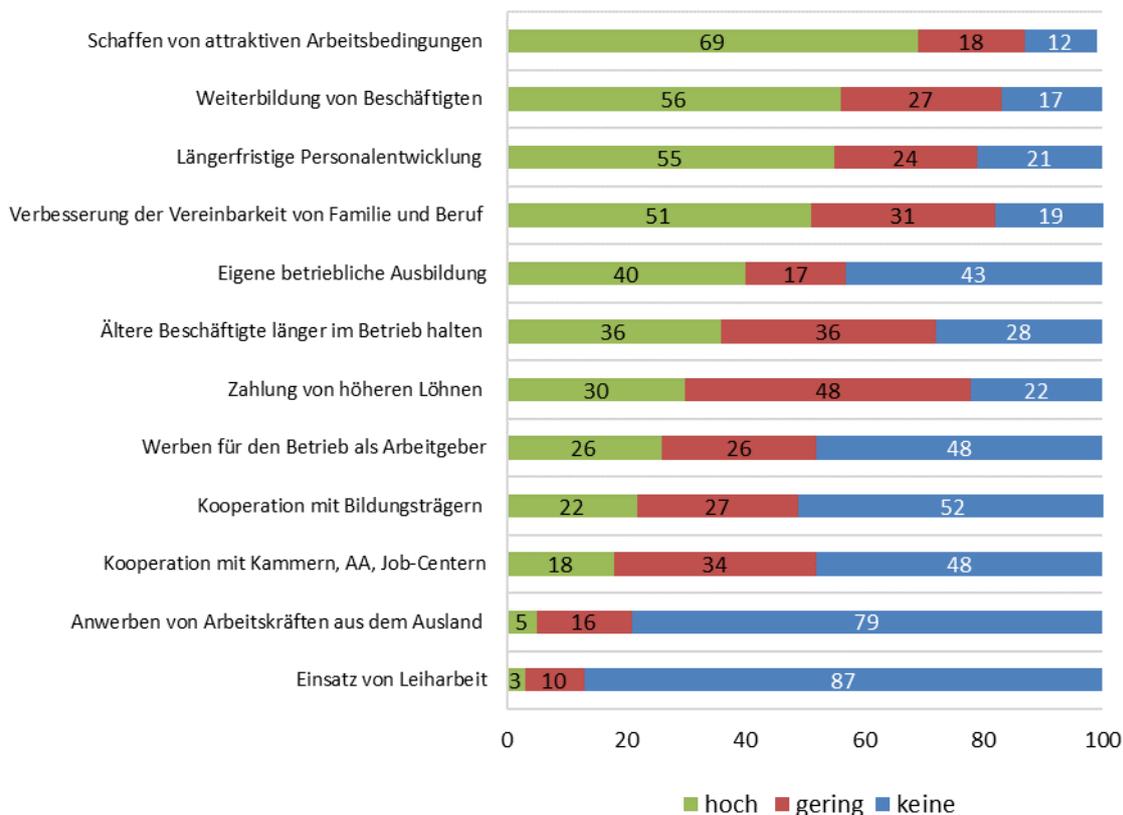
In den bisherigen Ausführungen wurde gezeigt, dass die Nachfrage der Wirtschaft nach Fachkräften – trotz der ungünstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und der Unsicherheit über die weiteren Entwicklungen – ungebrochen hoch ist. Gleichzeitig stellt die Besetzung von Stellen für Fachkräfte viele Betriebe weiterhin vor große Herausforderungen. Ein relativ großer Teil der im letzten Jahr angebotenen Stellen konnte nicht besetzt werden. Für die Arbeitsmarktpolitik ist nun die Frage relevant, wie Betriebe mit dieser Situation umgehen und welche Strategien sie verfolgen, um die Sicherung der Fachkräftebasis zu gewährleisten und damit drohenden Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken.

In der folgenden Abbildung 29 sind verschiedene Fachkräftestrategien dargestellt und entsprechend ihrer Bedeutung – aus Sicht der Betriebe – sortiert.<sup>44</sup> Für mehr als zwei Drittel der Befragten hat die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen eine hohe Bedeutung. Diese ist damit die am häufigsten als hoch bedeutsam eingestufte Strategie.

---

<sup>44</sup> Den Befragten wurde eine Liste mit verschiedenen Strategien vorgelegt. Für jede Strategie gaben sie auf einer Skala von „hoch“ über „gering“ bis „keine“ an, welche Bedeutung diese für ihren Betrieb bei der Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestands und der Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs hat.

Abbildung 29: Bedeutung von Strategien zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestands und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

In den Vergleichsregionen steht diese Strategie ebenfalls an der Spitze der möglichen Nennungen (westdeutsche Großstädte: 65 %, Bundesdurchschnitt: 65 %).

Aufgrund der Tatsache, dass Arbeitsbedingungen viele verschiedene Aspekte umfassen, können die Bemühungen der Betriebe, ihre Attraktivität zu steigern, im Einzelfall auf unterschiedliche Aspekte abzielen. Dazu gehören der Arbeitsplatz (z. B. die Gestaltung des Raumes, die technische Ausstattung, die Art der Arbeitsmittel), die Arbeitszeit (z. B. die Anzahl der Stunden pro Tag, die Arbeitspausen, die Nacht- und Wochenendarbeit), die Arbeitsorganisation oder das Betriebsklima. Im Zusammenhang mit attraktiven Arbeitsbedingungen steht sicherlich auch die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die von rund jedem zweiten bremischen Betrieb als relevante Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs beurteilt wurde (westdeutsche Großstädte: 48 %, Bundesdurchschnitt: 48 %). Wenngleich nicht zwangsläufig, aber doch in erster Linie dürften sich die entsprechenden Überlegungen an weibliche Fachkräfte richten. In Bremen beträgt die

Beschäftigungsquote der Frauen 53,9 %.<sup>45</sup> Sie ist niedriger als in allen anderen Bundesländern. Der Abstand Bremens zum Bundesdurchschnitt (59,9 %) beträgt 6 Prozentpunkte, zum Spitzenreiter Sachsen (67,0 %) sogar 13,1 Prozentpunkte. Die Beschäftigungsquote der Frauen in Bremen liegt zudem um 9,1 Prozentpunkte unter der Quote der bremischen Männer. Nur in Nordrhein-Westfalen ist die Lücke zwischen den Erwerbsquoten von Frauen und Männern noch größer als in Bremen.<sup>46</sup> Wenn Frauen berufstätig sind, dann arbeiten sie zudem in der Regel kürzer als Männer: Rund jede zweite erwerbstätige Frau in Bremen arbeitet auf einer Teilzeitstelle (51 %). Ein erheblicher Teil des Potenzials weiblicher Arbeitskräfte wird somit nicht ausgeschöpft. In Situationen, in denen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter nur deshalb verkürzt arbeiten, weil sie aufgrund eingeschränkter Betreuungsangebote keine Optionen sehen, berufliche und familiäre Verpflichtungen in Einklang zu bringen, könnten betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein passendes Mittel sein, um die Fachkräftebasis auch in Zeiten tendenziell abnehmender Bewerberzahlen zu sichern.

Die Weiterbildung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat für 56 % der Befragten eine hohe Bedeutung, um den betrieblichen Fachkräftebestand zu sichern und zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken (westdeutsche Großstädte: 55 %, Bundesdurchschnitt: 53 %). Besonders häufig wurde diese Strategie von Betrieben und Einrichtungen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen hervorgehoben: Für mehr als drei Viertel (85 %) der Befragten dieser Branche spielen Investitionen in die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine große Rolle, was sich u. a. in der überdurchschnittlich hohen Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten widerspiegelt (siehe hierzu Kapitel 8). Demgegenüber stehen Betriebe aus den Sonstigen Dienstleistungen, in denen weniger als ein Drittel der Befragten in der Weiterbildung der Beschäftigten ein geeignetes Mittel sieht, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. 44 % der Befragten dieser Branche gaben sogar an, dass Weiterbildung überhaupt keine Bedeutung für sie hat – so viele wie in keiner anderen Branche. Dies dürfte vermutlich mit der geringeren Bedeutung von Facharbeit in dieser Branche zusammenhängen. Für 55 % der befragten Unternehmen in Bremen spielt auch die langfristige Entwicklung des eigenen Personals eine wichtige Rolle. Bei solchen Maßnahmen stehen ebenfalls Investitionen in die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Mittelpunkt. Dabei geht es jedoch

---

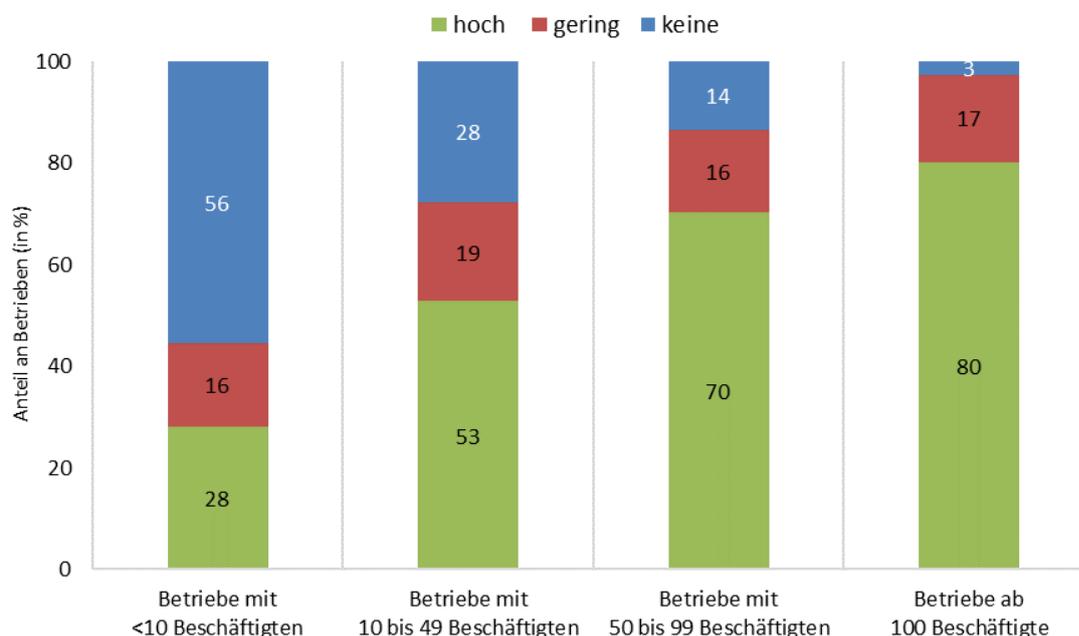
45 Vgl. Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (Hrsg.): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2022. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Mai 2023.

46 Ebenda.

nicht um kurz- oder mittelfristige Bedarfe, sondern um die langfristige Planung von Bedarfen und entsprechenden Maßnahmen. Dies kann beispielsweise Karriereplanungen oder die Nachfolgeregelungen bei der Besetzung von Führungspositionen umfassen.

In der eigenen Ausbildung sehen rund 40 % der Befragten ein geeignetes Mittel, um den Bedarf an Fachkräften zu decken und Fachkräftemangel zu vermeiden (westdeutsche Großstädte: 36 %, Bundesdurchschnitt: 38 %). Dass diese Strategie relativ weit hinten in der Rangfolge erscheint, dürfte u. a. damit zusammenhängen, dass ein nennenswerter Teil der Betriebe nicht über die erforderlichen Voraussetzungen verfügt, um selbst ausbilden zu können (siehe hierzu Kapitel 6). Dies dürfte auch erklären, warum 43 % der bremischen Betriebe angaben, dass die eigene Ausbildung für sie „keine Bedeutung“ für die Sicherung des Fachkräftebestandes und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs hätte. In der zahlenmäßig großen Gruppe der Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten betrug der Anteil von Befragten, die die Ausbildung als bedeutungslos erachten, sogar mehr als die Hälfte (56 %) (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30: Bedeutung der eigenen Ausbildung zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestands und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs nach Betriebsgrößenklassen

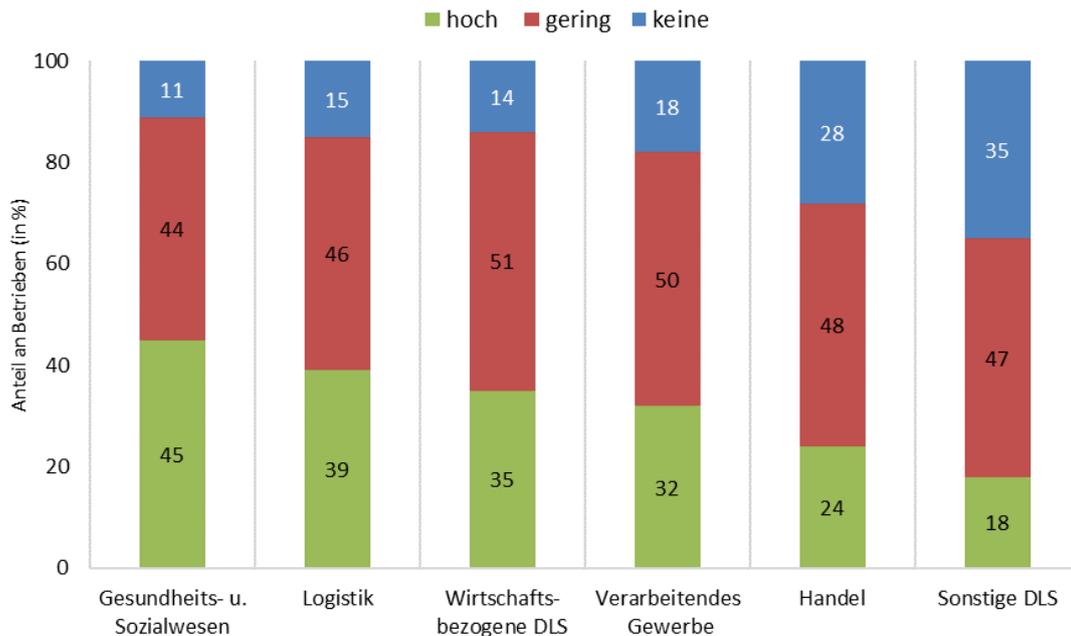


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Die Zahlung von höheren Löhnen hat für lediglich 30 % der bremischen Betriebe eine hohe Bedeutung hinsichtlich der Deckung des Fachkräftebedarfs (westdeutsche Großstädte: 34 %, Bundesdurchschnitt: 34 %). Das Gesundheits- und Sozialwesen hebt sich

auch hier von den anderen Branchen ab: Dort hat für fast jeden zweiten befragten Betrieb die Zahlung von höheren Löhnen eine hohe Bedeutung für die Deckung des Fachkräftebedarfs. Demgegenüber stehen der Handel sowie die Sonstigen Dienstleistungen mit Anteilen von lediglich 24 % bzw. 18 % (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Bedeutung der Zahlung von höheren Löhnen zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestands und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs nach Branchen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Die prinzipielle Bereitschaft, höhere Löhne zu zahlen, dürfte auch von den aktuellen Bedarfen sowie den Erfahrungen bei der Stellenbesetzung beeinflusst sein. In der Gruppe der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2023 Stellen für Fachkräfte zu besetzen hatten, waren 42 % der Meinung, dass diese Strategie von hoher Bedeutung wäre. Der Anteil war rund doppelt so hoch wie in der Gruppe der Betriebe, die aktuell keinen Bedarf an Fachkräften hatten. In der Gruppe der Betriebe, die ihren Bedarf an Fachkräften im ersten Halbjahr 2023 nicht oder nicht vollständig decken konnten, wären sogar 47 % bereit, höhere Löhne zu zahlen. Unabhängig von der Branche sehen vor allem Personalverantwortliche in größeren Betrieben hierin ein geeignetes Mittel für die Deckung des Fachkräftebedarfs, was vermutlich auch mit im Vergleich zu kleineren Betrieben besseren Möglichkeiten zusammenhängen dürfte, entsprechende Erhöhungen zu realisieren.

Die Möglichkeit des Haltens älterer und erfahrener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde ebenfalls angesprochen. In früheren Jahren, insbesondere in Zeiten von Arbeitskräfteüberschüssen und hoher Arbeitslosigkeit, schieden ältere Beschäftigte bereits vor dem Erreichen der regulären Altersgrenze aus dem Erwerbsleben. Diese Praxis wurde

auch durch verschiedene Altersteilzeitmodelle unterstützt. Jedoch hat sich in den letzten Jahren ein Umdenken in den Betrieben vollzogen. Dies zeigt sich auch in der aktuellen Befragung: Mehr als ein Drittel der Befragten hält die Strategie, ältere Beschäftigte bis zum Erreichen der regulären Altersgrenze oder darüber hinaus im Betrieb zu halten, für bedeutend, um den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. In fast allen Bereichen der bremischen Wirtschaft liegen die entsprechenden Anteile bei mindestens einem Drittel. Eine Ausnahme bilden lediglich die beiden Branchen Baugewerbe und Sonstige Dienstleistungen, in denen deutlich weniger Befragte ihren Fokus auf die Potenziale älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richten.

Im Vergleich zu den oben genannten Strategien haben Maßnahmen, die sich auf die Außerdarstellung der Unternehmen beziehen, eine eher geringe Bedeutung. Hierunter fallen z. B. Kooperationen mit Schulen, Hochschulen, Kammern, Agenturen für Arbeit oder Job-Centern. Für lediglich 18 % der befragten Personalverantwortlichen in Bremen ist diese Strategie von hoher Bedeutung (westdeutsche Großstädte: 15 %, Bundesdurchschnitt: 16 %). Für 34 % hat sie zumindest eine geringe Bedeutung, für 48 % hat sie überhaupt keine Bedeutung. Hierbei bestehen weniger Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen als vielmehr zwischen kleineren und größeren Betrieben. Mit der Betriebsgröße steigt der Anteil der Befragten, die in solchen Kooperationen ein geeignetes Mittel sehen. Für nur 38 % der Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten hat die Zusammenarbeit mit Kammern, Agenturen für Arbeit oder Job-Centern eine hohe oder zumindest geringe Bedeutung hinsichtlich der Deckung des Bedarfs an Fachkräften, aber bereits für 69 % der Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten. Bei Betrieben mit 50 bis 99 sowie mit 100 oder mehr Beschäftigten sind sogar fast alle Befragten dieser Ansicht.

Die geringste Bedeutung unter den abgefragten Fachkräftestrategien haben der Rückgriff auf Arbeitskräfte aus dem Ausland und der Einsatz von Leiharbeitskräften. Lediglich 5 % bzw. 3 % (jeweils „hohe Bedeutung“) der bremischen Betriebe sehen hierin ein Mittel, um den Bedarf an Fachkräften zu decken und einen Fachkräftemangel zu vermeiden, wobei die entsprechenden Anteile mit der Betriebsgröße steigen. Unter den Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten hat das Anwerben von ausländischen Arbeitskräften

für immerhin 11 % und die Beschäftigung von Leiharbeitskräften für 16 % eine hohe Bedeutung, um den Bedarf an Fachkräften zu decken.<sup>47</sup>

Fazit: Der Bedarf der bremischen Wirtschaft an Fachkräften bleibt trotz der aktuellen Herausforderungen hoch; zugleich ist es nach wie vor schwierig, alle angebotenen Stellen zu besetzen. Hinzu kommt die Herausforderung, eine Lösung für das Problem der Personalfluktuations, konkret der Wechselneigung zahlreicher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, zu finden. Für die große Mehrheit der befragten Personalverantwortlichen hat daher die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen folgerichtig eine überragende Bedeutung, um den betrieblichen Fachkräftebestand zu sichern und zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. Daneben sind auch die traditionellen Wege der internen Fachkräftesicherung relevant, wie z. B. die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb oder die betriebliche Erstausbildung. Die Möglichkeiten, den Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsleistungen zu decken, sind allerdings an bestimmte Voraussetzungen, wie z. B. das Vorhandensein von geeignetem Ausbildungspersonal und die Eignung des Betriebs als Ausbildungsstätte, gebunden. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden repräsentative Daten hierzu sowie allgemein zum betrieblichen Aus- und Weiterbildungsengagement regelmäßig erhoben. In den beiden folgenden Kapiteln 6 und 7 werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung zu diesen Themen präsentiert.

---

<sup>47</sup> Aufgrund des neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes, das seit November 2023 in Kraft ist, wird es für Fachkräfte mit Berufsausbildung und Personen mit berufspraktischen Kenntnissen einfacher, nach Deutschland einzuwandern. Dies könnte dazu führen, dass künftig mehr Betriebe in Betracht ziehen, ausländische Arbeitskräfte einzusetzen, um ihren Bedarf an Fachkräften zu decken.

## 6 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG

Die Ergebnisse zur Fachkräftesituation im vorherigen Kapitel haben verdeutlicht, dass die Deckung des Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften zu einer zentralen Herausforderung geworden ist. Die eigene betriebliche Ausbildung kann als wichtige Säule zur Deckung des Fachkräftebedarfs und „Schlüssel zur Lösung des Fachkräftemangels“<sup>48</sup> betrachtet werden. Betriebe profitieren grundsätzlich von der eigenen Ausbildung von Nachwuchskräften, da sie eine enge fachliche und organisatorische Bindung der Auszubildenden an den Betrieb ermöglicht und es ihnen zudem ermöglicht, die Fähigkeiten der Auszubildenden während der mehrjährigen Ausbildung genau einzuschätzen und entsprechend einzusetzen. Im Weiteren werden zuerst die Resultate der aktuellen Umfrage zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung präsentiert. Danach werden aktuelle Ergebnisse zum Erfolg der Betriebe bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze sowie zu den Gründen für unbesetzte Ausbildungsstellen vorgestellt. Die Darstellung wird durch neu hinzugekommene Fragen zu betrieblichen Unterstützungsleistungen für Auszubildende ergänzt. Zum Abschluss werden aktuelle Daten zur Übernahme von Absolventinnen und Absolventen durch den Ausbildungsbetrieb präsentiert.

### **Definition „Ausbildungsbetrieb“ und „Auszubildende“**

Um das generelle Ausbildungsengagement der Betriebe besser beurteilen zu können, wird ein Betrieb im vorliegenden Bericht 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 und/oder Ausbildung von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung im Befragungsjahr. Als „Auszubildende“ gelten im Rahmen der Befragung sowohl Personen mit einer Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung als auch Beamtenanwärterinnen und -anwärter. Die Definitionen von „Ausbildungsbetrieb“ und „Auszubildenden“ sind somit relativ weit gefasst und weichen von den verwendeten Bestimmungen in der amtlichen Statistik ab. Die nachfolgend präsentierten hochgerechneten Befragungsdaten sind vor dem Hintergrund dieser Abweichung zu betrachten.

---

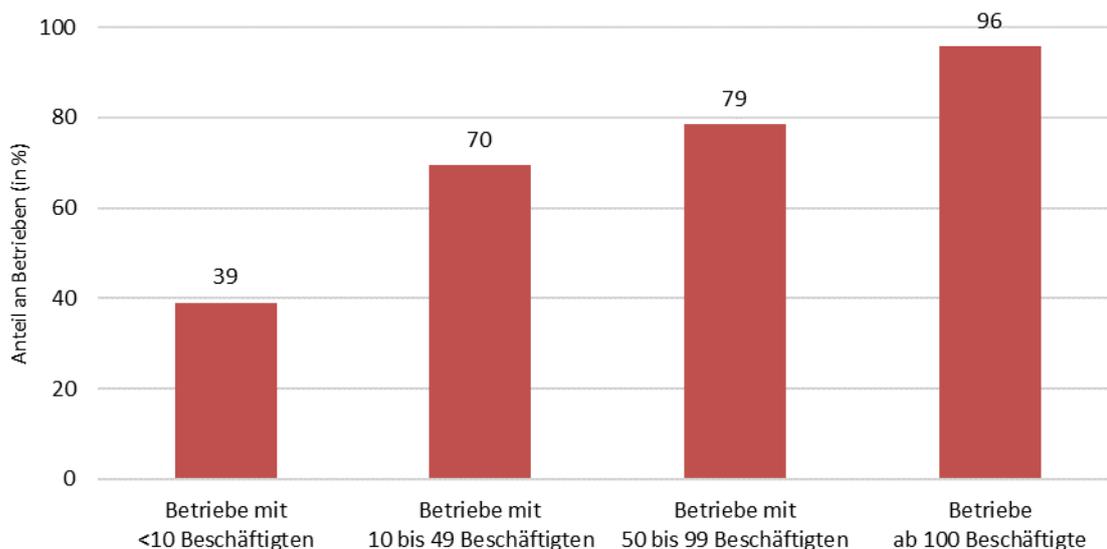
<sup>48</sup> Vgl. Veränderung gestalten: sicher, sozial, ökologisch, zukunftsfest. Koalitionsvertrag für die 21. Wahlperiode der Bremischen Bürgerschaft, S. 25.

## 6.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Eine formale Voraussetzung für Betriebe, um überhaupt ausbilden zu dürfen, ist das Vorliegen einer Ausbildungsberechtigung. Diese ist im Berufsbildungsgesetz sowie in der Handwerksordnung geregelt: Neben der persönlichen und fachlichen Eignung der Ausbilderin oder des Ausbilders muss sie oder er auch über eine abgeschlossene Berufsausbildung in dem Beruf verfügen, in dem ausgebildet wird. Im Handwerk ist die fachliche Eignung zudem in der Regel an eine erfolgreich absolvierte Meisterprüfung gebunden. Zusätzlich müssen Ausbilderinnen und Ausbilder ihre arbeits- und berufspädagogischen Kenntnisse in der sogenannten Ausbildereignungsprüfung nachweisen. Voraussetzung für die Erlangung der Ausbildungsberechtigung ist schließlich auch, dass die Ausbildungsstätte für die Durchführung der Ausbildung geeignet und das Verhältnis von Auszubildenden und Fachkräften angemessen ist. Über Letzteres wird von der zuständigen Kammer entschieden.

Nach eigenen Angaben erfüllt rund jeder zweite bremische Betrieb die bestehenden gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung. Die betriebliche Ausbildungsbasis – gemessen am Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe – entspricht damit dem Bundesdurchschnitt (51 %) und ist etwas größer als im Mittel der westdeutschen Großstädte (45 %). Wie auch in anderen Bundesländern bestehen beachtliche Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen: Je größer ein Betrieb ist, desto eher ist er ausbildungsberechtigt (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32: Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen

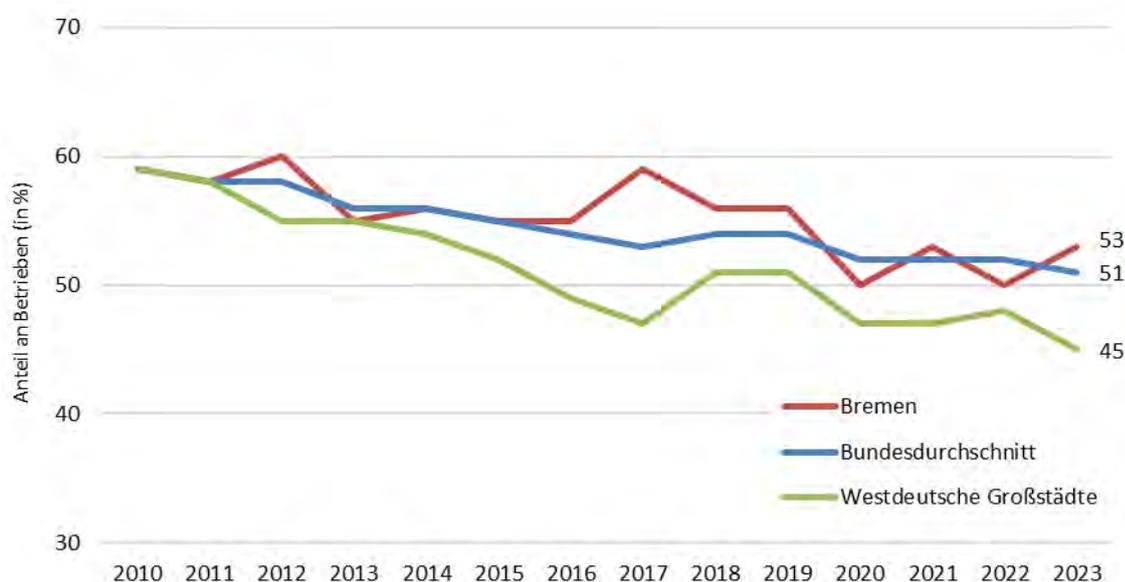


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Während nahezu alle Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten über die Voraussetzungen verfügen, selbst ausbilden zu dürfen, trifft dies nur für eine Minderheit der Kleinstbetriebe zu (39 %). Im Umkehrschluss heißt dies: Bei fast zwei Dritteln der Kleinstbetriebe fehlen aktuell die entsprechenden Ausbildungsvoraussetzungen, so dass der potenzielle Bedarf an qualifiziertem Personal auf alternativen Wegen gedeckt werden muss.

Wie der Blick auf die Entwicklung in den letzten Jahren zeigt, ist der Anteil von ausbildungsberechtigten Betrieben in Bremen wie auch in den Vergleichsregionen tendenziell zurückgegangen (vgl. Abbildung 33).<sup>49</sup>

Abbildung 33: Entwicklung des Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



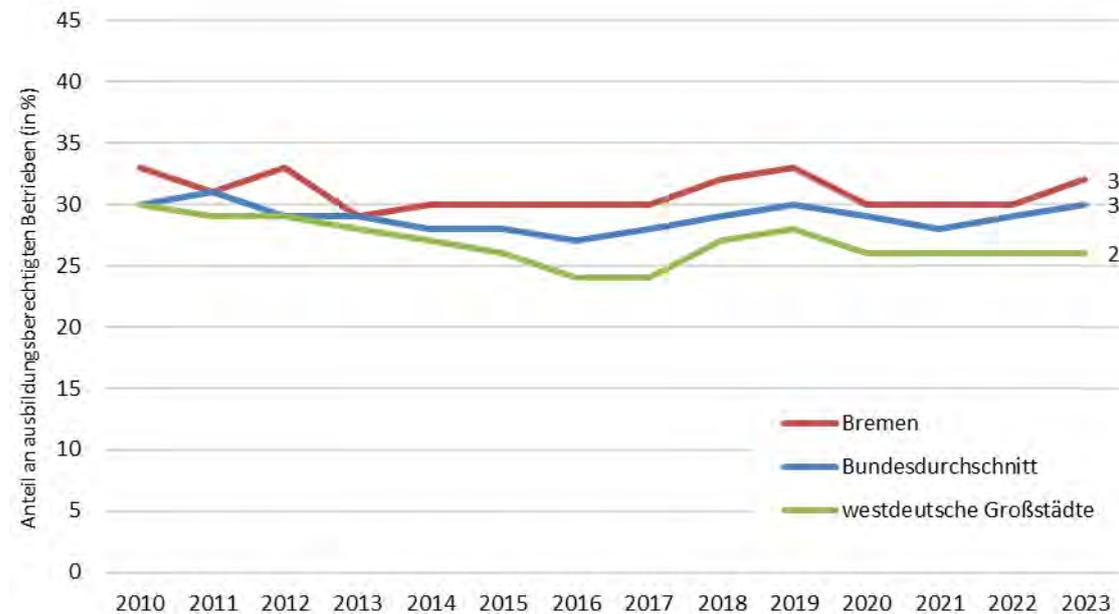
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023

Von den ausbildungsberechtigten bremischen Betrieben beteiligte sich im Jahr 2023 – im oben definierten Sinne – mehr als die Hälfte (60 %) an der Ausbildung. Bezogen auf

49 Der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe ist bundesweit rückläufig. Zu den möglichen Gründen für diese Entwicklung schreiben Leber, Roth und Schwengler vom IAB: „Möglicherweise erfüllt eine steigende Zahl von Betrieben nicht (mehr) die Voraussetzungen zur Durchführung der Ausbildung oder hat sich gegen die Erlangung beziehungsweise den Fortbestand der Ausbildungsberechtigung entschieden. In diesem Zusammenhang dürfte auch der Wegfall der Meisterpflicht für eine Betriebsgründung in verschiedenen Bereichen des Handwerks im Jahr 2004 eine gewisse Rolle spielen, auch wenn diese Reform im Jahr 2020 zum Teil wieder zurückgenommen wurde. Da eine bestandene Meisterprüfung jedoch in der Regel weiterhin Voraussetzung für die Durchführung von Ausbildung im Handwerk ist, kann dieser Wegfall zu einem Rückgang des Anteils ausbildungsberechtigter beziehungsweise ausbildender Betriebe geführt haben.“ (Leber, U.; Roth, D.; Schwengler, B.: Die betriebliche Ausbildung vor und während der Corona-Krise. Besetzungsprobleme nehmen zu, Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung sinkt. IAB-Kurzbericht Nr. 3, 14.3.2023).

alle Betriebe entspricht dies einem Anteil in Höhe von 32 %. Bremen liegt damit geringfügig über dem Bundesdurchschnitt und deutlich über dem Mittel der westdeutschen Großstädte (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeiträge in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023

Zwischen den Betriebsgrößenklassen variiert die Ausbildungsbeiträge beachtlich. Hier gilt: Je mehr Beschäftigte, umso höher ist der Anteil der ausbildungsaktiven Betriebe (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Ausbildungsbeiträge nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Ausbildungsberechtig- ung	Betriebe mit Ausbildung	
	%	Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen ausbildungsberechtig- ten Betrieben
< 10 Beschäftigte	39	13	33
10 bis 49 Beschäftigte	70	54	78
50 bis 99 Beschäftigte	79	71	91
ab 100 Beschäftigte	96	92	97
<b>Insgesamt</b>	<b>53</b>	<b>32</b>	<b>60</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Bei der Interpretation der ermittelten Werte ist wiederum zu berücksichtigen, dass Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten die große Mehrheit der bremischen

Betriebe stellen. Wenngleich sich nur etwas mehr als 10 % der Betriebe dieser Größenklasse an der Ausbildung beteiligen bzw. ein Drittel der ausbildungsberechtigten Betriebe, so ist dies hochgerechnet doch eine erhebliche Zahl von Betrieben. Im Ergebnis gibt es schätzungsweise rund doppelt so viele Kleinstbetriebe mit Ausbildungsengagement wie Großbetriebe.

Der Anteil der Auszubildenden (inkl. Beamtenanwärterinnen und -anwärter) an allen „Beschäftigten“ entsprechend der hier verwendeten Definition betrug zum Stichtag rund 4 %. Unter Berücksichtigung der mit einer Hochrechnung von Befragungsdaten verbundenen Unsicherheiten ergibt sich für die Gruppe der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten eine durchschnittliche Ausbildungsquote von 2 %. In den drei übrigen Größenklassen beträgt die Quote jeweils 4 %.

In den einzelnen Bereichen der bremischen Wirtschaft beteiligten sich die Betriebe ebenfalls sehr unterschiedlich an der Ausbildung (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Ausbildungsbeteiligung nach ausgewählten Branchen

Branche	Betriebe mit Ausbildungsberechtig- ung	Betriebe mit Ausbildung	
		Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen ausbildungsberechtig- ten Betrieben
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	68	43	63
Handel, Reparatur	54	27	49
Logistik	52	41	78
Wirtschaftsbezogene DLS	56	25	45
Gesundheits- u. Sozialwesen	75	65	86
Sonstige DLS	28	18	66
<b>Insgesamt</b>	<b>53</b>	<b>32</b>	<b>60</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

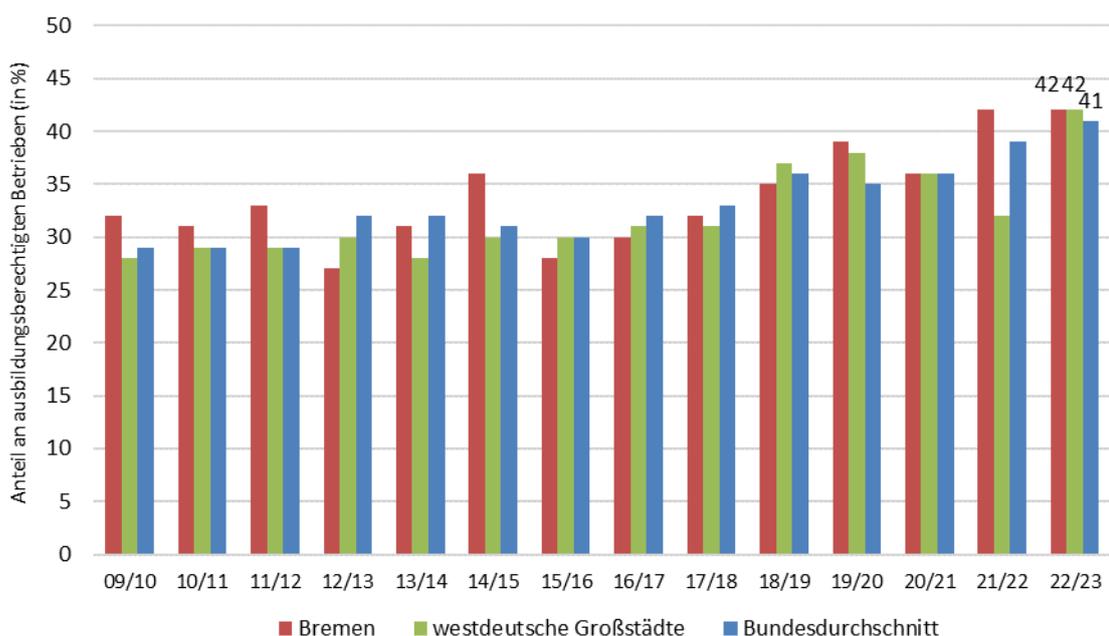
Die Branchenunterschiede hängen teils mit dem unterschiedlich hohen Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe wie auch mit der branchenspezifischen Größenstruktur zusammen. So sind einige Branchen stärker von Kleinstbetrieben geprägt als andere, was sich wiederum mindernd auf die Ausbildungsbeteiligung auswirkt, da nur ein prozentual geringer Anteil der Kleinstbetriebe eine Ausbildungsberechtigung innehat und diese nutzt. In Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von Großbetrieben steigt dagegen die Wahrscheinlichkeit, dass viele Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung verfügen und sich zugleich auch an der Ausbildung beteiligen. Ein Beispiel hierfür ist das Verarbeitende Gewerbe, in dem mit 68 % mehr Betriebe berechtigt sind, selbst

auszubilden, als in anderen Bereichen der bremischen Wirtschaft. In der Branche Sonstige Dienstleistungen dagegen verfügen eigenen Angaben zufolge lediglich 28 % der befragten Betriebe über die Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können. Mit 18 % ist der Anteil der ausbildungsengagierten an allen Betrieben in dieser Branche demzufolge auch niedriger als in anderen Bereichen der bremischen Wirtschaft. Von den ausbildungsberechtigten Betrieben in dieser Branche beteiligten sich allerdings rund zwei Drittel an der Ausbildung.

## 6.2 Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt

In den bisherigen Ausführungen wurde dargestellt, wie viele Betriebe sich überhaupt im hier definierten Sinne an der Ausbildung beteiligen. Im Folgenden wird die Entwicklung des Anteils der Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten für das aus Sicht der jeweils aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr betrachtet. Darüber hinaus soll die Frage beantwortet werden, ob und warum angebotene Ausbildungsstellen nicht besetzt werden konnten. Für das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr 2022/2023 hatten etwas mehr als 40 % der ausbildungsberechtigten Betriebe einen oder mehrere Ausbildungsplätze angeboten. Dies waren anteilig ähnlich viele wie im Mittel der westdeutschen Großstädte und im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 35).

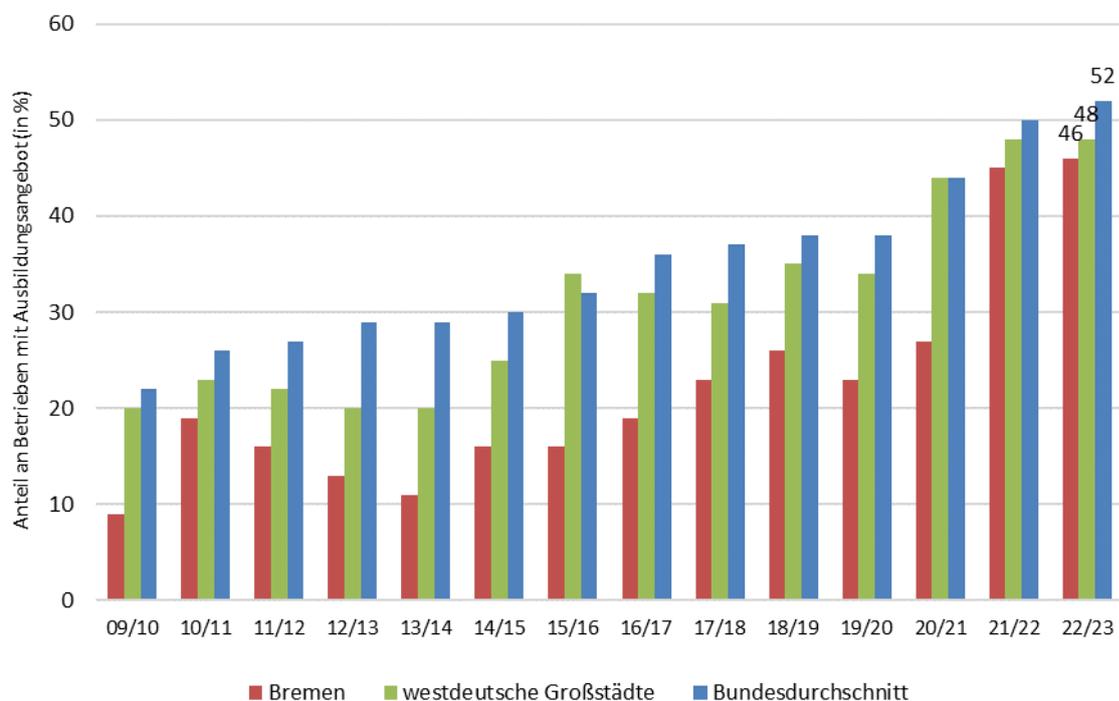
Abbildung 35: Betriebe mit neu angebotenen Ausbildungsplätzen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung

Der Anteil von Betrieben, die neue Ausbildungsverträge für das zurückliegende Ausbildungsjahr 2022/2023 abschließen konnten, fiel deutlich kleiner aus als der oben dargestellte Anteil der Betriebe mit Ausbildungsangebot. Dies hängt u. a. damit zusammen, dass es zahlreichen ausbildungsbereiten Betrieben nicht gelungen ist, aus ihrer Perspektive geeignete Bewerberinnen bzw. Bewerber für alle angebotenen Ausbildungsplätze zu gewinnen. Bei fast jedem zweiten Betrieb mit einem Ausbildungsplatzangebot blieb mindestens ein Ausbildungsplatz unbesetzt. Bei rund einem Viertel der Betriebe konnte überhaupt kein Platz besetzt werden (westdeutsche Großstädte: 48 % bzw. 37 %, Bundesdurchschnitt: 52 % bzw. 37 %). In den betroffenen Betrieben werden dadurch die Möglichkeiten zur eigenen Sicherung des Fachkräftenachwuchses erheblich eingeschränkt. Gleichzeitig bleiben Ausbildungspotenziale für ausbildungsinteressierte junge Menschen ungenutzt. Im Vergleich zur vorangegangenen Befragung ist der Anteil von Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten gestiegen und hat einen neuen Höchststand erreicht. Eine ähnliche Entwicklung war auch im Bundesdurchschnitt zu beobachten. Der Anteil von Betrieben mit nicht besetzten Ausbildungsplätzen lag in Bremen aber nach wie vor deutlich unterhalb der bundesweiten Quote (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Betriebe mit nicht besetzten Ausbildungsplätzen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen für das jeweilige Ausbildungsjahr

Der Anteil der unbesetzten an den angebotenen Ausbildungsstellen belief sich auf hochgerechnet rund ein Viertel der zu besetzenden Ausbildungsplätze, wobei der Erfolg bei der Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern für die angebotenen Ausbildungsplätze wiederum stark mit der Größe der Betriebe korreliert: Je größer ein Betrieb, umso erfolgreicher war die Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze. In der Gruppe der Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten konnte zwar rund die Hälfte (46 %) einen Teil der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzen. Der Anteil der unbesetzt gebliebenen an allen angebotenen Ausbildungsplätzen war allerdings vergleichsweise klein. Betriebe dieser Größe konnten auch im letzten Jahr den Großteil der angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. Demgegenüber konnte bei Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten rund die Hälfte der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Betriebe mit angebotenen und unbesetzten Ausbildungsplätzen nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe*	Betriebe**	Nichtbesetzungsquote
	mit Ausbildungsplatzangebot	mit unbesetzten Ausbildungsplätzen	
	%	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	19	47	51
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	54	44	37
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	75	52	29
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	82	46	17
<b>Insgesamt</b>	<b>42</b>	<b>46</b>	<b>27</b>

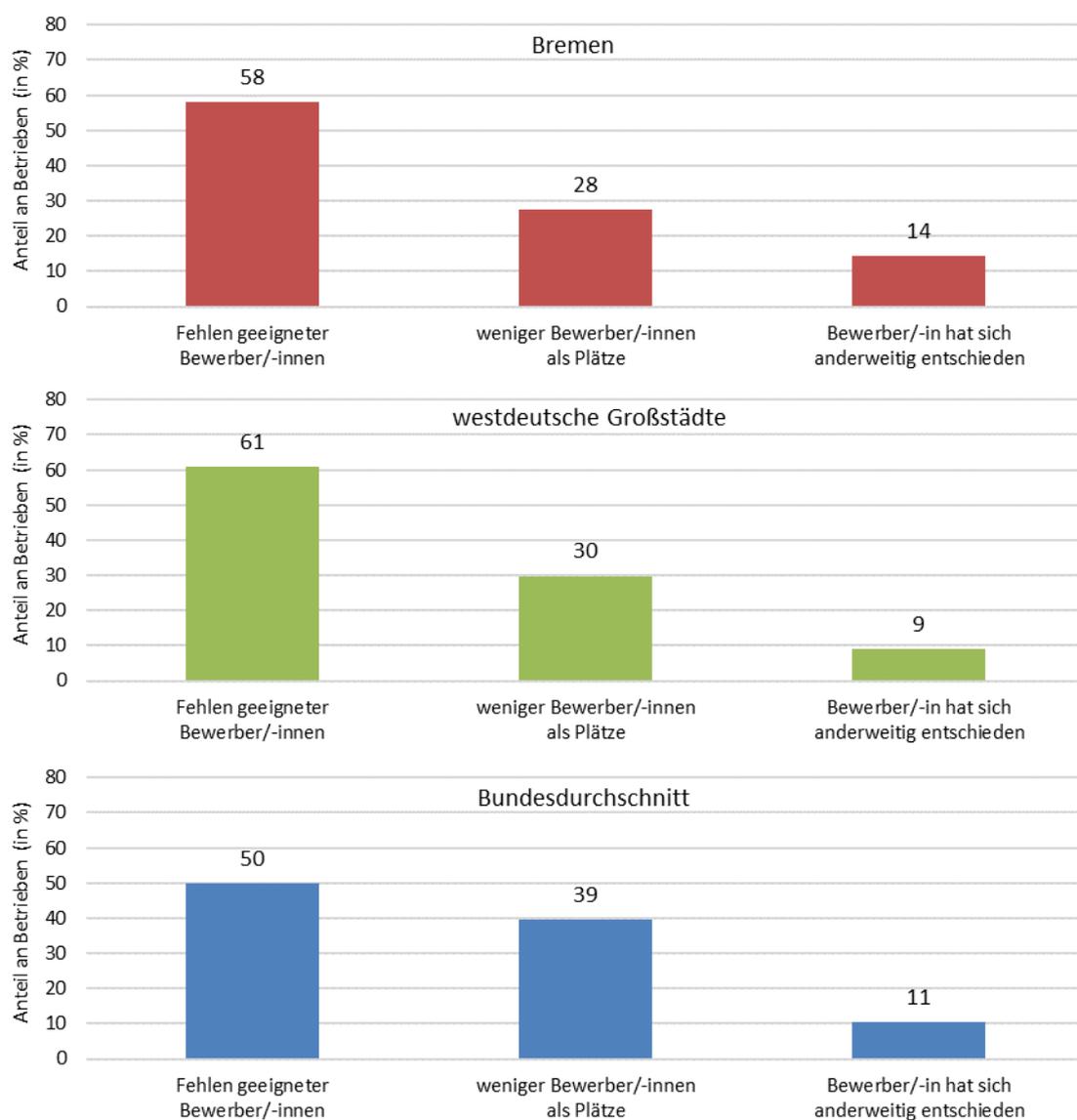
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.\*Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben; \*\*Anteil an allen Betrieben mit Ausbildungsangebot für das Ausbildungsjahr 2022/2023

Da Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten in der Regel nur einen einzigen Ausbildungsplatz zu besetzen hatten, blieben die nicht erfolgreichen unter ihnen im Ergebnis ganz ohne Auszubildende. Der mangelnde Erfolg bei der Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern für angebotene Ausbildungsplätze ist somit vor allem für die zahlenmäßig bedeutsame Gruppe der Kleinstbetriebe eine enorme Herausforderung bei der Sicherung der Fachkräftebasis.

Dass Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnten, hatte – aus der Perspektive der befragten Betriebe – eher qualitative (mangelnde Eignung) als quantitative (Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern) Gründe. So gaben 58 % der bremischen Betriebe mit mindestens einem unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplatz als wichtigsten Grund an, dass zwar Bewerbungen vorlagen, sie allerdings auf die Besetzung der Ausbildungsplätze verzichteten, weil die Bewerberinnen und Bewerber aus ihrer Sicht ungeeignet erschienen. Bei 28 % der Betriebe fiel die Zahl der erhaltenen Bewerbungen dagegen geringer

aus als die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze. In jenen Fällen, in denen lediglich ein einziger Ausbildungsplatz zu besetzen war – der Normalfall für Kleinstbetriebe –, dürften somit überhaupt keine Bewerbungen vorgelegt haben. Bei den übrigen 14 % konnten die angebotenen Ausbildungsplätze nicht wie geplant besetzt werden, weil die Bewerberinnen und Bewerber sich anderweitig entschieden hatten (vgl. Abbildung 37).<sup>50</sup>

Abbildung 37: Gründe für nicht besetzte Ausbildungsplätze aus Sicht der Betriebe in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt (wichtigster Grund)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätzen

50 Die angegebenen Werte beziehen sich auf Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen – unabhängig von der konkreten Zahl der in den einzelnen Betrieben unbesetzt gebliebenen Plätze.

Der regionale Vergleich zeigt, dass im Mittel der westdeutschen Großstädte angebotene Plätze genau wie in Bremen viel häufiger aus Sicht der Betriebe mangels Eignung der Bewerberinnen und Bewerber unbesetzt blieben als wegen einer zu geringen Zahl von Bewerbungen. Bremen wie auch andere Ballungsräume können offensichtlich von ausbildungsinteressierten Bewerbern und Bewerberinnen aus dem Umland profitieren. Im Bundesdurchschnitt stellt sich die Lage etwas anders dar: Zwar war auch hier die fehlende Eignung das Hauptargument, der Anteil von Betrieben mit Bewerbermangel war allerdings viel höher als in Bremen und den westdeutschen Großstädten.

Für den fehlenden Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen kann es – neben den genannten – auch Gründe geben, die bei den Betrieben bzw. den angebotenen Ausbildungsberufen selbst liegen. Hierbei kann es sich z. B. um das aus Sicht der potenziellen Bewerberinnen und Bewerber mangelnde Sozialprestige des Ausbildungsberufs oder unattraktive Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen handeln. Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen sollten daher angeben, welche Rolle solche Faktoren bei ihnen spielen würden.

Für mehr als ein Drittel (37 %) der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen spielen die berufsspezifischen, als unattraktiv eingeschätzten Arbeitsbedingungen im Ausbildungsberuf eine große (23 %) oder sehr große Rolle (14 %) für die aktuellen Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Auszubildenden (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Bedeutung einzelner Faktoren für den fehlenden Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen

Faktor	Faktor spielt...				
	sehr große Rolle	eher große Rolle	geringe Rolle	gar keine Rolle	kann ich nicht beurteilen
	%	%	%	%	%
Arbeitsbedingungen im Ausbildungsberuf (z. B. Arbeitszeiten) sind wenig attraktiv	14	23	26	30	6
Ausbildungsberuf hat kein gutes Image	9	27	28	30	7
Aufstiegs-/Verdienstmöglichkeiten im Ausbildungsberuf sind wenig attraktiv	9	23	35	27	6
Schlechte Erreichbarkeit des Betriebs, z. B. schlechte Anbindung an Nahverkehr	2	14	16	56	12
Schlechte Erreichbarkeit der Berufsschule, z. B. Entfernung zwischen Wohnort und Schule	0	10	18	64	8

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätzen

Wenngleich die zugrundeliegenden Fallzahlen auf Branchenebene an dieser Stelle vergleichsweise gering sind und die Befunde mit einiger Vorsicht interpretiert werden müssen, stechen doch zwei Bereiche deutlich hervor: Gesundheits- und Sozialwesen sowie Sonstige Dienstleistungen. Hier maßen zwischen zwei Drittel und vier Fünftel der betroffenen Betriebe, und damit mehr als doppelt so viele wie im Durchschnitt aller Branchen, diesem Faktor eine große oder sehr große Bedeutung bei.

Daneben ist das soziale Ansehen der Ausbildungsberufe bedeutsam für den Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen: Für ebenfalls mehr als jeden dritten Betrieb mit unbesetzten Ausbildungsplätzen (36 %) spielt das von potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern als eher unattraktiv wahrgenommene Image der angebotenen Berufe eine große (27 %) oder sehr große Rolle (9 %) für den fehlenden Erfolg bei der Gewinnung von Bewerbern und Bewerberinnen für die angebotenen Ausbildungsplätze. Wie bereits bei den Arbeitsbedingungen fallen auch hier Betriebe aus dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie den Sonstigen Dienstleistungen durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil von entsprechenden Nennungen auf.

Neben den unattraktiven Arbeitsbedingungen sowie dem geringen Sozialprestige sind die geringen Aufstiegs- oder Verdienstmöglichkeiten im späteren Beruf ein weiterer wesentlicher Grund für die Probleme bei der Gewinnung von Auszubildenden. Für fast ein Drittel (32 %) der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen spielt dieser Faktor eine große (23%) oder sehr große Rolle (9 %). Dieser Faktor scheint vor allem für die zahlreichen Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten von Bedeutung zu sein, da überdurchschnittlich viele betroffene Betriebe dieser Größenklasse diesen Umstand thematisierten.<sup>51</sup>

Die schlechte Erreichbarkeit des Betriebs oder die zu große Entfernung zwischen Wohnort und Betrieb/Schule sind gegenüber den oben genannten Faktoren kaum von Bedeutung.<sup>52</sup> Die schlechte Erreichbarkeit der Berufsschule wurde von lediglich 16 % der

---

<sup>51</sup> Ein weiterer Grund dafür, warum Kleinstbetriebe überdurchschnittlich häufig erfolglos bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze bleiben, könnte mit den Suchstrategien zusammenhängen. In einer Untersuchung des Bundesinstitut für Berufsbildung zu genutzten Rekrutierungswegen bei der Suche nach Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern wurde herausgestellt, dass Kleinstbetriebe ihre offenen Ausbildungsstellen seltener bei der örtlichen Arbeitsagentur melden als größere Betriebe (vgl. Ebbinghaus, M.; Gerhards, C.; Heyer, P.; Mohr, S.: Viel hilft viel?! – Welche Wege Betriebe nutzen, um Ausbildungsplatzbewerber/-innen zu finden, und wie erfolgreich sie damit sind. BIBB-Report, 17. Jahrgang, Heft 3, Dezember 2023).

<sup>52</sup> Mit dem im März 2024 in Kraft getretenen Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung wurde eine Ausbildungsgarantie eingeführt. In diesem Zusammenhang soll auch ein Mobilitätzuschuss für Auszubildende mit wohnortferner Ausbildung eingeführt werden.

bremischen Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen als relevant betrachtet. Noch weniger Betriebe, nämlich 10 % waren der Meinung, dass der Standort des eigenen Betriebs ein Nachteil bei der Gewinnung von Auszubildenden wäre. Knapp zwei Drittel (64 %) waren im Gegenteil der Meinung, dass dieser Faktor in ihrem Fall überhaupt keine Rolle spielen würde. Im Bundesdurchschnitt waren dagegen nur 51 % der betroffenen Betriebe dieser Ansicht. Die unterschiedliche Einschätzung ist nicht überraschend, da mit dem Standort zusammenhängende Faktoren in einem Stadtstaat wie Bremen mit relativ geringen Distanzen und einem gut ausgebauten Nahverkehrssystem anders zu beurteilen sind als in Flächenländern mit teils erheblichen Entfernungen zwischen dem Wohnort der Auszubildenden und Berufsschule bzw. Ausbildungsbetrieb.

### 6.3 Betriebliche Unterstützungsleistungen für Auszubildende

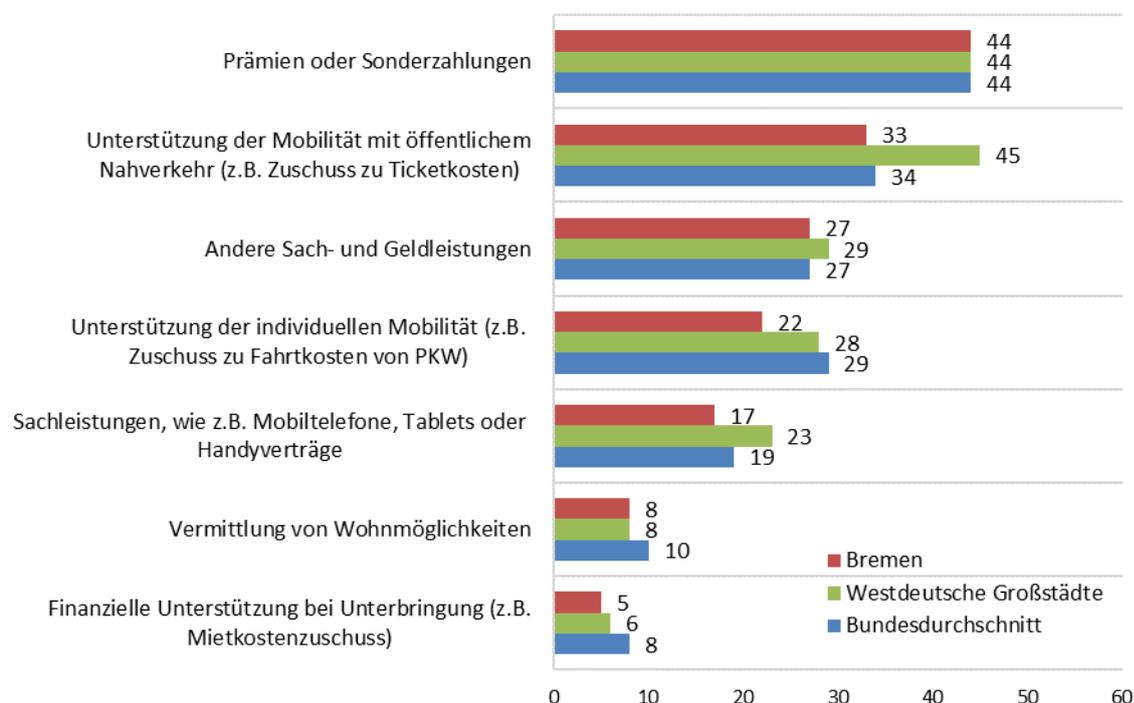
Das Bereitstellen unterschiedlicher Unterstützungsleistungen für Auszubildende, wie beispielsweise Bonuszahlungen oder finanzielle Unterstützung für Fahrtkosten, kann eine effektive Methode für Ausbildungsbetriebe sein, um ihre Position im Wettbewerb um Bewerberinnen und Bewerber zu stärken. Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen wurde mit der aktuellen Befragung ermittelt, ob Betriebe solche Unterstützungsleistungen anbieten. Die Frage richtete sich an alle Betriebe, die laut Selbstauskunft die formalen Voraussetzungen erfüllen, um selbst ausbilden zu können. Hierbei spielte es keine Rolle, ob sich diese Betriebe zum Zeitpunkt der Befragung an der Ausbildung beteiligten oder nicht.

Sechs von zehn der ausbildungsberechtigten Betriebe in Bremen bieten eigenen Angaben zufolge eine oder mehrere Unterstützungsleistungen für Auszubildende an. Im Bundesdurchschnitt beträgt der Anteil 61 %, im Mittel der westdeutschen Großstädte 63 %. Mit Abstand am häufigsten - 44 % der ausbildungsberechtigten Betriebe bieten dies an – werden Auszubildende durch Prämien oder Sonderzahlungen unterstützt.

Von Bedeutung ist auch die Unterstützung der Mobilität durch die vollständige oder teilweise Übernahme der Kosten für die Nutzung öffentlicher Nahverkehrsmittel (z. B. Zuschuss zu Ticketkosten), welche jeder dritte ausbildungsberechtigte Betrieb anbietet. Dieser Anteil entspricht dem Bundesdurchschnitt, liegt aber deutlich unter dem Mittelwert der westdeutschen Großstädte, wo Zuschüsse solcherart sogar von 45 % der Betriebe angeboten werden. Eine vollständige oder teilweise Übernahme der Kosten für die Nutzung privater Beförderungsmittel (z. B. Zuschuss zu Fahrtkosten von PKW) bieten dagegen lediglich 22 % der Betriebe an und damit weniger als im Bundesdurchschnitt (29 %). Dass bremische Betriebe solche Angebote seltener anbieten, dürfte auch mit den Unterschieden zwischen Stadtstaaten wie Bremen auf der einen und Flächenländern auf

der anderen Seite zusammenhängen. Sachleistungen, wie z. B. Mobiltelefone, Tablets oder Handyverträge, bietet rund jeder fünfte ausbildungsberechtigte Betrieb an und entspricht damit dem Niveau der westdeutschen Großstädte und des Bundesdurchschnitts. Demgegenüber relativ selten sind Hilfen bei der Vermittlung von Wohnmöglichkeiten oder bei der Unterbringung (z. B. Mietkostenzuschuss). Diese werden von lediglich 8 % bzw. 5 % der bremischen Betriebe mit Ausbildungsberechtigung angeboten (vgl. Abbildung 38).

Abbildung 38: Betriebliche Unterstützungsleistungen für Auszubildende in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Mehrfachnennungen möglich. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung

Wie weiter oben dargestellt, haben kleinere Betriebe überdurchschnittlich große Probleme bei der Besetzung ihrer angebotenen Ausbildungsplätze. Kleinere Betriebe sind möglicherweise auch deshalb weniger erfolgreich als größere, weil sie – neben weiteren Faktoren, wie z. B. der Höhe der (Ausbildungs-)Vergütung oder mangelnden Aufstiegsmöglichkeiten – seltener auch zusätzliche Sach- und Geldleistungen anbieten. So gibt es in lediglich 43 % der ausbildungsberechtigten Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten solche oder andere Angebote für ihre Auszubildenden. In der Gruppe der Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten sind es demgegenüber 84 % und damit rund doppelt so viele. Die Unterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben bestehen bei allen

angebotenen Unterstützungsleistungen. So gibt es z. B. in rund drei Viertel der ausbildungsberechtigten Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten Prämien oder Sonderzahlungen für Auszubildende, aber in nur etwa einem Drittel der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Betriebliche Unterstützungsleistungen für Auszubildende nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Angebo- ten	Art des Angebots						
		A	B	C	D	E	F	G
		%	%	%	%	%	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	43	6	6	15	32	24	18	23
Betriebe mit 10-49 B.	69	7	4	18	50	37	25	26
Betriebe mit 50-99 B.	84	18	4	13	62	50	29	42
Betriebe mit mind. 100 B.	84	12	6	25	76	44	24	30
<b>Insgesamt</b>	<b>60</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>44</b>	<b>33</b>	<b>22</b>	<b>27</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Mehrfachnennungen möglich. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsbe-  
rechtigung

A Vermittlung von Wohnmöglichkeiten

B Finanzielle Unterstützung bei Unterbringung (z. B. Mietkostenzuschuss)

C Sachleistungen, wie z. B. Mobiltelefone, Tablets oder Handyverträge

D Prämien oder Sonderzahlungen

E Unterstützung der Mobilität mit öffentlichem Nahverkehr (z. B. Zuschuss zu Ticketkosten)

F Unterstützung der individuellen Mobilität (z. B. Zuschuss zu Fahrtkosten von PKW)

G Andere Sach- und Geldleistungen

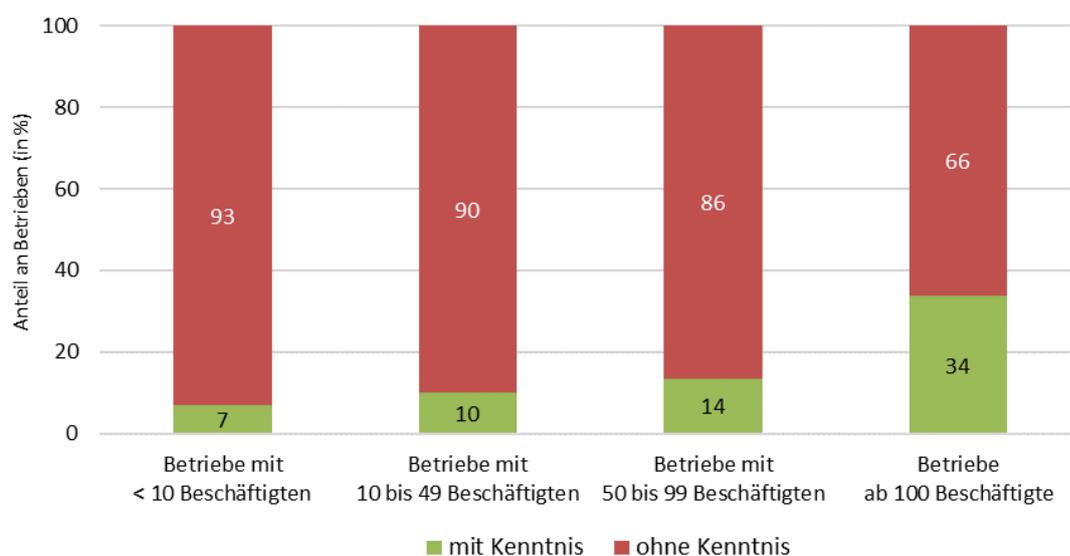
Für die Unterstützung der betrieblichen Ausbildung stehen verschiedene Förderinstrumente zur Verfügung, wie z. B. das Programm „AsA flex - Assistierte Ausbildung flexibel“. Im Rahmen dieses Programms können Auszubildende mit Lernschwierigkeiten oder schlechten Noten individuell und kontinuierlich unterstützt und sozialpädagogisch begleitet werden, um das Ausbildungsverhältnis zu stabilisieren und einen erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung zu sichern. Hierfür steht beim Träger der „Assistierten Ausbildung“ über die gesamte Laufzeit der Förderung eine feste Ausbildungsbegleiterin bzw. ein fester Ausbildungsbegleiter zur Verfügung.<sup>53</sup> Die Wirksamkeit dieses und anderer Programme hängt entscheidend vom Kenntnisgrad der Betriebe ab. Deshalb wurde in der aktuellen Befragung ermittelt, ob den Betrieben das oben dargestellte Programm bekannt ist. Der Umfrage zufolge kennt nur eine kleine Minderheit der ausbildungsbe-

<sup>53</sup> Im Programm AsA flex wurden die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) und die Assistierte Ausbildung nach § 130 SGB III (AsA alt) zu einem Instrument vereinheitlicht, in dem alle Angebote aus abH und AsA (alt) weiterhin angeboten werden. Die Zielgruppe wurde erweitert, die bisherige Begrenzung auf Lernbeeinträchtigte und sozial Benachteiligte aufgegeben.

rechtigten Betriebe (11 %) in Bremen dieses Programm. Demgegenüber haben 89 % bisher noch nie von diesem Programm gehört. Dies ist keine Besonderheit Bremens. Im Mittel der westdeutschen Großstädte wie auch im Bundesdurchschnitt ist es derzeit genauso wenig bekannt (94 % bzw. 93 % ohne Kenntnis).

Mit der Größe des Betriebs steigt der Kenntnisgrad, allerdings überwiegen auch bei den größeren Betrieben jene, die dieses Programm nicht kennen (vgl. Abbildung 39).

Abbildung 39: Betriebe mit Kenntnis des Programms „AsA flex - Assistierte Ausbildung flexibel“ nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung

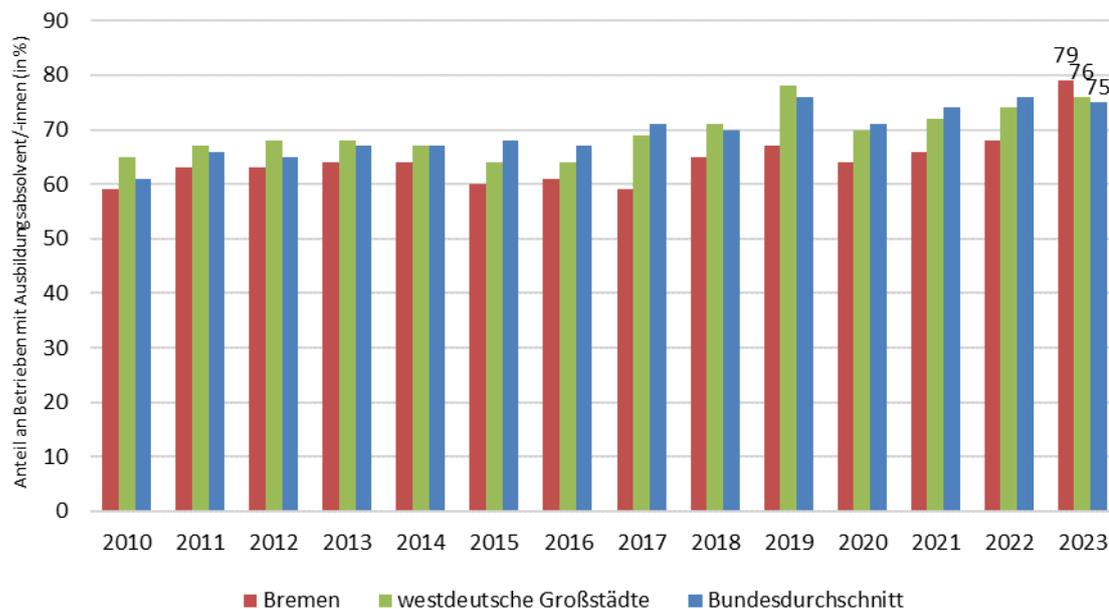
#### 6.4 Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen

Die eigene Ausbildung von Fachkräften stellt für Betriebe eine grundsätzliche Möglichkeit dar, den eigenen Fachkräftebedarf zu sichern. Diese Strategie ist allerdings erst dann als erfolgreich zu betrachten, wenn die Auszubildenden im Ausbildungsbetrieb verbleiben, da sich die Ausbildungskosten oftmals erst nach Abschluss der Ausbildung amortisieren.<sup>54</sup> Die Übernahmeentscheidung bzw. der Verbleib der Auszubildenden liegt jedoch nicht allein in der Hand des Ausbildungsbetriebs, sondern auch in der der

<sup>54</sup> In einer Untersuchung des BIBB wurde ermittelt, dass sich die Kosten, die ein Betrieb für die Ausbildung aufwendet, pro Auszubildender bzw. Auszubildendem im Durchschnitt auf 20.855 € pro Ausbildungsjahr belaufen. Die Auszubildenden verursachen jedoch nicht nur Kosten, sondern leisten auch einen Beitrag zur Produktion von Waren und Dienstleistungen. Zieht man diese produktiven Leistungen in Höhe von durchschnittlich 14.377 € von den Bruttokosten ab, so ergeben sich für die Betriebe durchschnittliche Nettokosten von 6.478 € je Auszubildender bzw. Auszubildendem. Bei den meisten Betrieben lohnt sich die Ausbildung somit erst mittel- oder langfristig. Bei etwa 28 % der Ausgebildeten amortisierten sich die Ausbildungskosten demgegenüber bereits bis zum Ende der Ausbildung (vgl. Wenzelmann, F.; Schönfeld, G. [2022]: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bonn).

Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen. Letzteren stehen nach Beendigung der Ausbildung verschiedene Optionen offen, u.a. auch der Wechsel in einen anderen Betrieb. Im Jahr 2023 haben den Daten des aktuellen IAB-Betriebspanels zufolge in 14 % aller Betriebe Bremens junge Menschen ihre Ausbildung erfolgreich beendet. Mehr als drei Viertel (79 %) der erfolgreich Ausgebildeten verblieben nach absolvierter Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb. Dies waren zum ersten Mal anteilig mehr als bei den westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 40).<sup>55</sup>

Abbildung 40: Entwicklung des Anteils der übernommenen Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen im jeweiligen Befragungsjahr

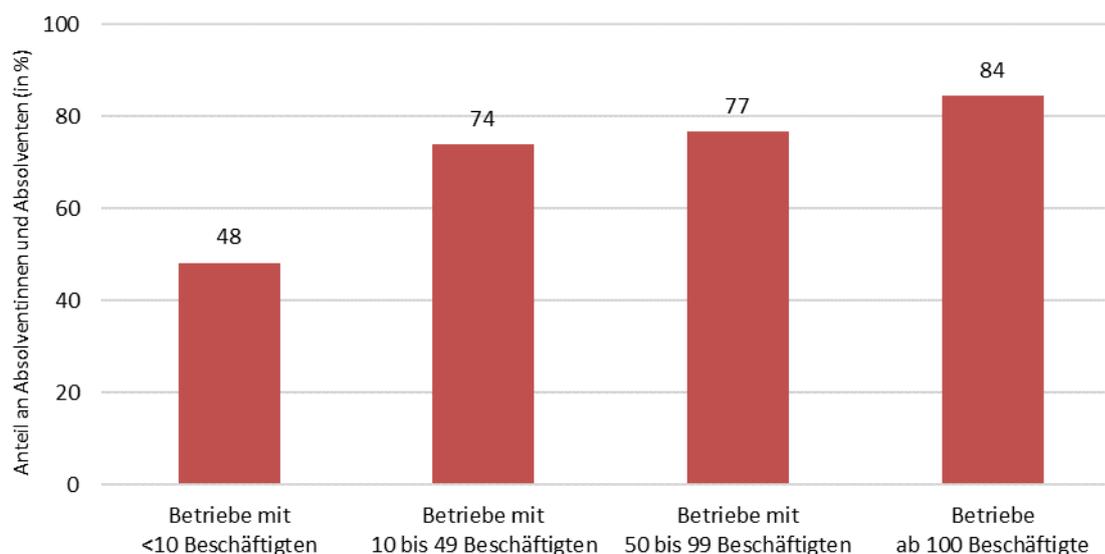
Ob ein Ausbildungsbetrieb seine Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung übernimmt, sofern diese dies wünschen, dürfte sehr stark mit der Verfügbarkeit von Fachkräften am Arbeitsmarkt zusammenhängen. Herrscht eine Knappheit vor, dürften Betriebe stärker geneigt sein, ihre Absolventinnen und Absolventen zu übernehmen. Die hohen Übernahmequoten in Bremen wie auch in anderen Regionen dürften somit

<sup>55</sup> Ob die nicht übernommenen Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen kein Übernahmeangebot erhalten haben oder freiwillig ihren Ausbildungsbetrieb nach der Beendigung der Ausbildung verlassen haben, lässt sich mit den vorliegenden Daten nicht bestimmen.

auch mit den aktuellen Schwierigkeiten der Betriebe zusammenhängen, am Arbeitsmarkt erfahrene Fachkräfte zu finden.<sup>56</sup>

Eine Betrachtung der Übernahmequoten in den einzelnen Betriebsgrößenklassen ergibt, dass der Anteil von im Ausbildungsbetrieb verbliebenen Absolventinnen und Absolventen mit der Größe des Ausbildungsbetriebs steigt (vgl. Abbildung 41).

Abbildung 41: Anteil der übernommenen Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen

Bei der Interpretation der Befunde ist, wie bereits oben angesprochen, zu berücksichtigen, dass eine Übernahme erfolgreich ausgebildeter Absolventinnen und Absolventen in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis nur dann realisierbar ist, wenn beide Seiten, d. h. der Ausbildungsbetrieb wie auch die Absolventin bzw. der Absolvent, dies wünschen. In einer Untersuchung des BIBB wurde ermittelt, dass Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen von kleineren Betrieben häufiger ihren Ausbildungsbetrieb nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung freiwillig verlassen als jene von größeren Betrieben. Wenn Auszubildende nach der Ausbildung nicht im Ausbildungsbe-

<sup>56</sup> Die Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung belegen ebenfalls eine deutliche Zunahme der Betriebe, die möglichst alle Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen weiter beschäftigen wollen. Der Anteil dieser Betriebe ist bundesweit von 47 % im Jahr 2007 auf 62 % im Jahr 2017/2018 gestiegen. Der Anteil der Betriebe, die nur in Ausnahmefällen die Ausgebildeten weiter beschäftigen wollen, nahm dagegen von 23 % auf 10 % ab (vgl. Wenzelmann, F.; Schönfeld, G. [2022]: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bonn).

trieb verbleiben, bedeutet dies für die betroffenen Betriebe einen Verlust ihrer Investition in die Ausbildung und eine mögliche Verschärfung des Fachkräftemangels. Die geringere Verbleibsquote von Absolventinnen und Absolventen in kleineren Ausbildungsbetrieben begründen die Autoren der Untersuchung mit dem bestehenden Lohngefälle. Kleinere Betriebe können zumeist nur geringere Löhne zahlen als größere Betriebe und sind damit im Wettbewerb um junge Fachkräfte im Nachteil.<sup>57</sup>

Fazit: Die eigene Ausbildung ist ein wichtiges Instrument, um den betrieblichen Fachkräftebedarf zu decken und möglichen Engpässen aktiv vorzubeugen. In einem wirtschaftlich schwierigen Umfeld ist es den meisten Unternehmen mit Ausbildungsangebot gelungen, die verfügbaren Ausbildungsplätze zu besetzen. Die Ergebnisse der Umfrage haben jedoch gezeigt, dass es einer bedeutenden Anzahl von Betrieben nicht gelingt, die angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen. In den betreffenden Fällen lag dies – aus Sicht der befragten bremischen Betriebe – hauptsächlich an der fehlenden Eignung der Bewerberinnen und Bewerber, so dass trotz vorliegender Bewerbungen auf die Besetzung der Ausbildungsplätze verzichtet wurde. Im Ergebnis blieben nicht nur zahlreiche Ausbildungsplätze unbesetzt, sondern auch viele bremische Jugendliche bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz erfolglos.<sup>58</sup>

---

57 Vgl. Wenzelmann, F.; Schönfeld, G. (2022): Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bonn sowie Schönfeld, G. u. a. (2020): Ausbildung in Deutschland – eine Investition gegen den Fachkräftemangel. Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2017/18. BIBB-Report 1/2020.

58 Nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) lag die sogenannte erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation (eANR) bundesweit bei 101,8 im Jahr 2023, d. h., es kamen rund 102 Ausbildungsplatzangebote auf 100 Ausbildungsplatznachfragende - bei erheblichen Unterschieden zwischen den Bundesländern (2022: 101,6). Während einzelne Länder Werte von deutlich über 100 erreichten (Bayern: 116,7; Thüringen: 108,6), lagen die Werte in den Stadtstaaten Berlin (82,6), Bremen (92,8) und Hamburg (97,9) - wie schon im Vorjahr - unter 100, d. h., die Zahl der Ausbildungsplatzangebote war kleiner als die Zahl der Ausbildungsplatznachfragenden (vgl. Oeynhaus, S. et. al.: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2023, Bonn 13.12.2023).

## 7 WEITERBILDUNG

Ein wesentlicher Faktor für den Erfolg eines Unternehmens ist die Verfügbarkeit qualifizierter und kompetenter Fachkräfte. Um den Bedarf zu decken, sind Investitionen in die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften ein entscheidender Faktor. Insbesondere für jene Betriebe, die nicht über die erforderlichen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung verfügen, sind betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen eine geeignete Alternative. Im Unterschied zur Ausbildung, die den Fachkräftenachwuchs adressiert, zielen betriebliche Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung auf den Bestand an Arbeits- und Fachkräften ab. Qualifizierungen sollen sicherstellen, dass die Belegschaft mit den sich ständig verändernden Anforderungen in der Arbeitswelt Schritt halten kann. Ihr großer Vorzug liegt darin, auf neue Qualifizierungserfordernisse der Belegschaft relativ zeitnah und bedarfsspezifisch reagieren zu können.

Mit dem IAB-Betriebspanel wird die Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten regelmäßig ermittelt. Nachfolgend werden die Befunde der aktuellen Befragung hierzu präsentiert, wobei die hier verwendete Definition von Weiterbildung zu berücksichtigen ist (siehe nachfolgenden Kasten).

### **Definition „Weiterbildung“**

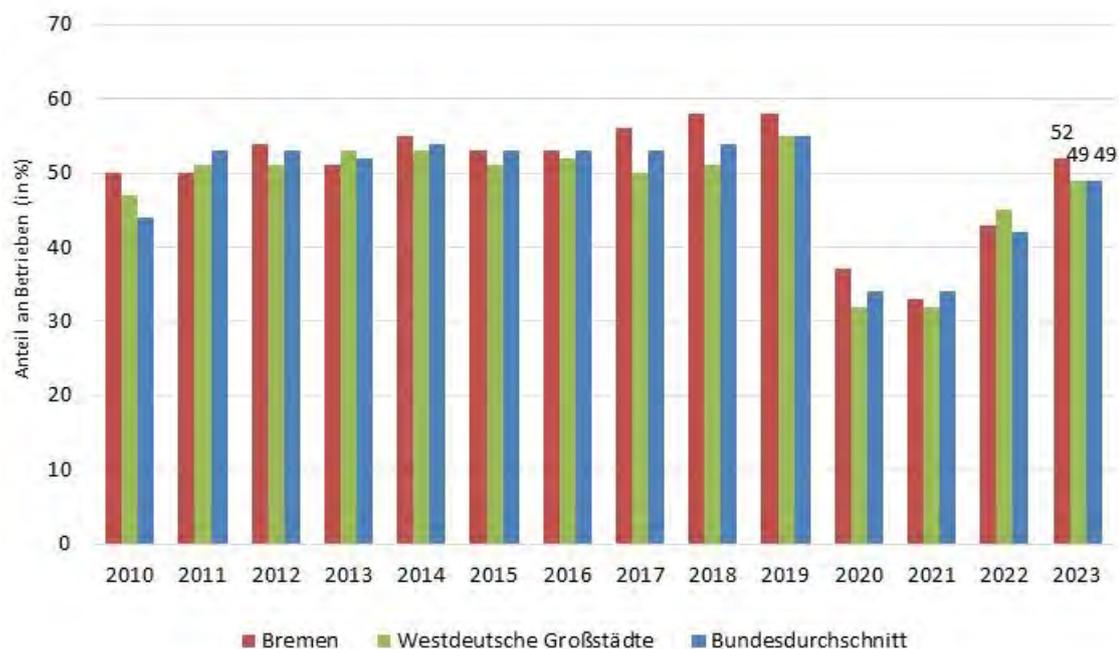
Im Rahmen der Befragung wird ausschließlich betriebliche Weiterbildung erfasst, welche von den Betrieben durch Freistellung und/oder Übernahme aller beziehungsweise eines Teils der Kosten unterstützt wird. Ausschließlich von den Beschäftigten selbst finanzierte Weiterbildungsmaßnahmen sind beim IAB-Betriebspanel ausdrücklich nicht Gegenstand der Befragung.

Bei diesen Maßnahmen kann es sich sowohl um Präsenzmaßnahmen handeln als auch um solche, die digital durchgeführt werden. Hier betrachtete Weiterbildungsformate sind: externe und interne Kurse, Lehrgänge, Seminare, Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung), Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen u. ä., Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation), selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (z. B. computerunterstützte Selbstlernprogramme, Fachbücher), Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe sowie sonstige Weiterbildungsmaßnahmen.

## 7.1 Weiterbildungsbeteiligung

Wie in den vorangegangenen Ausführungen gezeigt wurde, stellte die Besetzung von Stellen für Fachkräfte viele Betriebe weiterhin vor große Herausforderungen. Um die Sicherung der Fachkräftebasis zu gewährleisten und damit drohenden Fachkräftengaps entgegenzuwirken, setzt die bremische Wirtschaft stark auf die Weiterbildung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. So stehen Investitionen in die Qualifikationen der Beschäftigten ganz weit oben auf der Liste möglicher Strategien, um den betrieblichen Fachkräftebestand zu sichern und zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. Diese Präferenz spiegelt sich recht gut im aktuellen Weiterbildungsengagement der Betriebe wider: Im ersten Halbjahr 2023 lag der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen bei 52 % und damit - genau im Mittel der westdeutschen Großstädte und im Bundesdurchschnitt – zum zweiten Mal in Folge deutlich über dem Wert des Vorjahres (vgl. Abbildung 42).

Abbildung 42: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



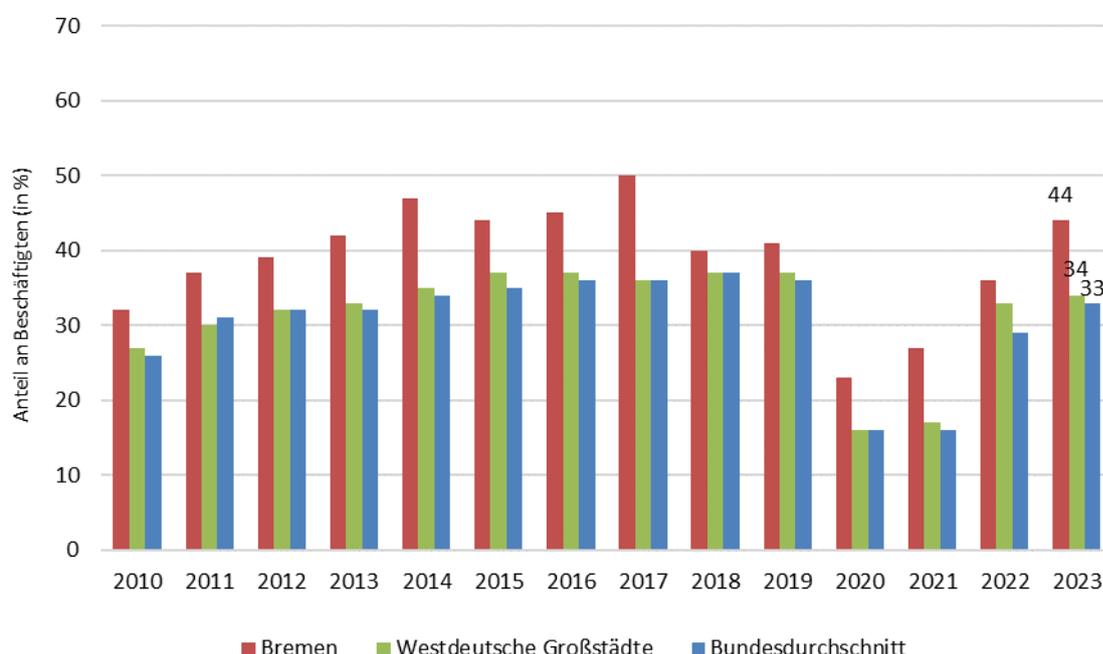
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023

Trotz der deutlichen Steigerung wurde das hohe Niveau der Vor-Pandemie-Jahre allerdings noch nicht wieder erreicht: Bis 2019 hatte der Anteil der weiterbildenden Betriebe in Bremen bei fast 60 % gelegen, ist dann aber aufgrund der Maßnahmen im Zusammen-

hang mit der Corona-Pandemie regelrecht eingebrochen. Mit dem Rückgang der Pandemie und der Aufhebung der beschlossenen Einschränkungen erholte sich jedoch auch der Weiterbildungsmarkt wieder relativ schnell.

Mit der deutlich gewachsenen Zahl von Betrieben, die in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen investierten, ist auch die Zahl der Beschäftigten mit Weiterbildung gestiegen. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung hatte sich der entsprechende Anteil merklich erhöht und erreichte 44 % (vgl. Abbildung 43).

Abbildung 43: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



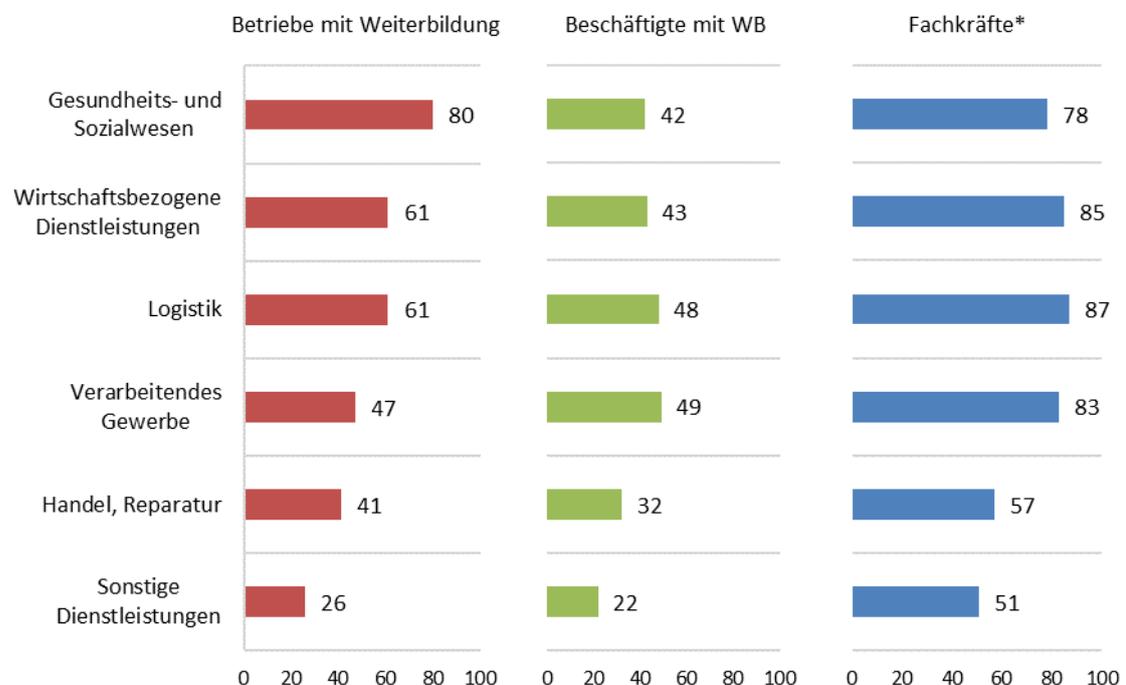
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023

Die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in Bremen war in den zurückliegenden Jahren, auch während Corona-Pandemie, immer höher als in den Vergleichsregionen. Der aktuelle Abstand beträgt rund 10 Prozentpunkte.

Die in den vorangegangenen Befragungen beobachteten Unterschiede zwischen den Branchen bestehen weiterhin: In einzelnen Bereichen der bremischen Wirtschaft, wie z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen, lag der Anteil von weiterbildungsaktiven Betrieben nach wie vor deutlich über dem Durchschnitt. Demgegenüber stehen Branchen wie etwa die Sonstigen Dienstleistungen oder der Handel mit auffällig niedriger Weiterbil-

dungsbeteiligung. Die beobachteten Unterschiede dürften teilweise auch mit der unterschiedlich großen Bedeutung von Facharbeit zusammenhängen.<sup>59</sup> In Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von Tätigkeiten, deren Ausübung eine berufliche Ausbildung voraussetzt, ist oftmals auch der Anteil an weiterbildungsaktiven Betrieben besonders hoch. In Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von Tätigkeiten für Un- und Angelernte ist das Weiterbildungsengagement von Betrieben und Beschäftigten in der Regel relativ niedrig. So weisen die beiden Branchen Handel und Reparatur sowie Sonstige Dienstleistungen sowohl beim Anteil von Betrieben als auch beim Beschäftigtenanteil die niedrigsten Weiterbildungsquoten auf (vgl. Abbildung 44).

Abbildung 44: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen

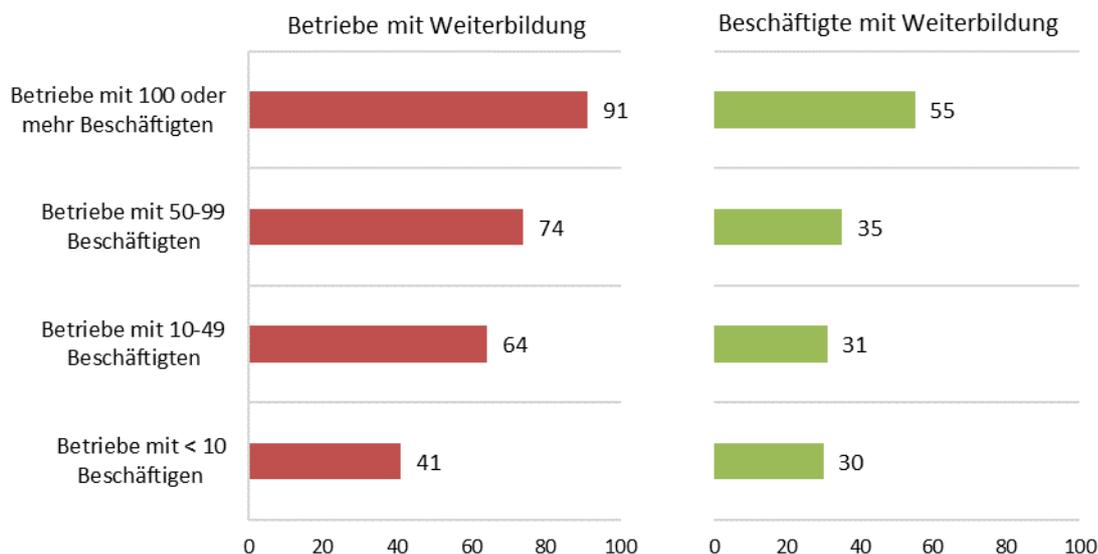


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Unterschiede bestehen auch zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe, wobei diese weniger den Anteil der Beschäftigten mit Weiterbildungsteilnahme als vielmehr den Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe betreffen, wie die folgende Abbildung 45 verdeutlicht.

<sup>59</sup> Eine überdurchschnittlich hohe betriebliche Weiterbildungsbeteiligung dürfte auch damit zusammenhängen, dass es in einigen Branchen gesetzliche Verpflichtungen zur Weiterbildung gibt, wie z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen (vgl. Gesetz über die Weiterbildung und Fortbildung in den Fachberufen des Gesundheitswesens [WBGesG]).

Abbildung 45: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Ob Betriebe in die beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investieren, hängt auch mit der bisherigen Beschäftigungsentwicklung zusammen. Von allen Betrieben, die in den letzten 12 Monaten die Zahl ihrer Beschäftigten steigern konnten, unterstützten fast zwei Drittel (61 %) die Weiterbildung. Bei Betrieben mit stabilem Beschäftigtenbestand oder mit Stellenabbau war es jeweils weniger als die Hälfte (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach bisheriger und erwarteter Beschäftigungsentwicklung

Beschäftigungsentwicklung		Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
		%	%
bisherige	- Beschäftigungsaufbau	61	48
	- stabile Beschäftigung	48	46
	- Beschäftigungsabbau	46	34
erwartete	- Steigend/positiv	58	44
	- Konstant	48	46
	- Fallend/negativ	54	26
<b>Insgesamt</b>		<b>52</b>	<b>44</b>

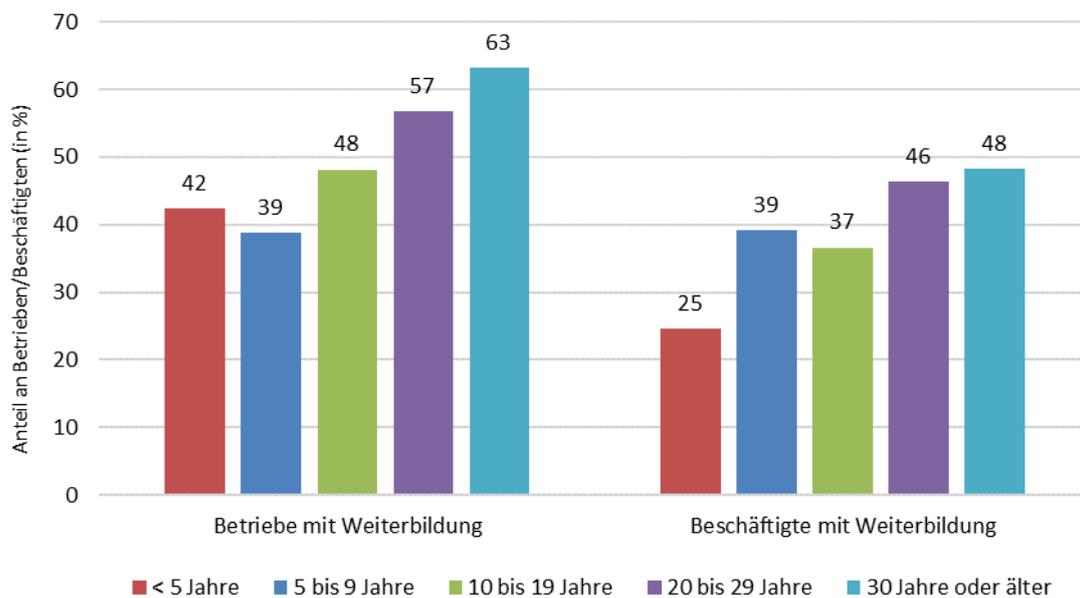
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Diese Unterschiede zeigen sich auch beim Anteil der Beschäftigten, die sich im beobachteten Zeitraum mit Unterstützung ihrer Betriebe weitergebildet haben. Betriebe mit positiver oder stabiler Beschäftigungsentwicklung wie auch -erwartung weisen deutlich

höhere Quoten auf als jene Betriebe, in denen in den zurückliegenden Monaten Arbeitsplätze abgebaut wurden und/oder ein Abbau geplant ist.

Wie die Daten der Befragung zeigen, besteht auch ein Zusammenhang zwischen dem Betriebsalter und dem Weiterbildungsengagement. Mit dem Alter eines Betriebes steigt sowohl der Anteil von Betrieben mit Weiterbildung als auch der Anteil der hiervon profitierenden Beschäftigten (vgl. Abbildung 46).

Abbildung 46: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsalter



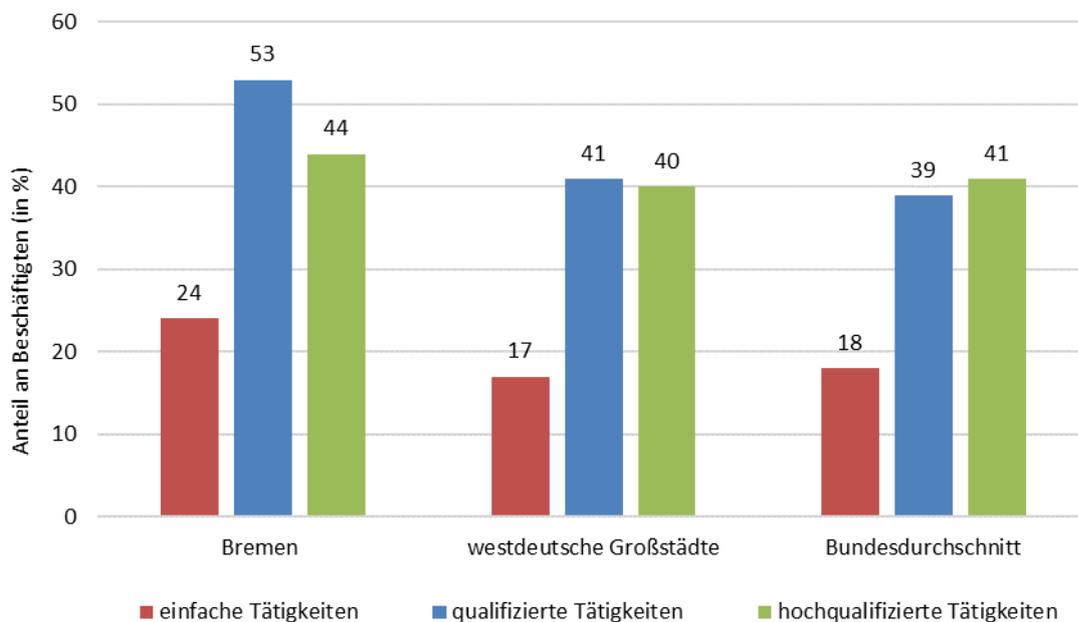
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Von Bedeutung für betriebliche Weiterbildungsentscheidungen dürften letztlich auch der Bedarf an qualifiziertem Personal sowie die Erfahrungen der Personalverantwortlichen bei der Besetzung von freien Stellen für Fachkräfte sein. Es zeigt sich, dass Betriebe mit einem akuten Fachkräftebedarf eher dazu tendieren, in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu investieren: So lag die Weiterbildungsbeteiligung bei Betrieben mit unbesetzten Fachkräftestellen im ersten Halbjahr 2023 bei 68 % – deutlich höher als im Durchschnitt der bremischen Betriebe (52 %). Dies deckt sich mit dem im vorigen Kapitel dargestellten Ergebnis, dass die Weiterbildung von Beschäftigten für zahlreiche Betriebe von hoher oder sehr hoher Bedeutung für die Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestands ist.

## 7.2 Merkmale der Weiterbildungsteilnehmer und -teilnehmerinnen

Vom jüngsten Anstieg der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung profitierten in besonderem Maße die Beschäftigten der mittleren Tätigkeitsgruppe (qualifizierte Tätigkeiten). Mit 53 % lag der ermittelte Anteil von weitergebildeten Beschäftigten hier sogar über dem der Beschäftigten mit hochqualifizierten Tätigkeiten. Die grundlegenden Tendenzen bestehen jedoch nach wie vor: Mit der Höhe der Tätigkeitsanforderungen steigt prinzipiell die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte an betrieblich unterstützten Weiterbildungsmaßnahmen partizipieren. Dieser Zusammenhang konnte auch in anderen Regionen beobachtet werden (vgl. Abbildung 47).

Abbildung 47: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach ausgeübter Tätigkeit in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Mit einem Anteil von jeweils 44 % nahmen im Jahr 2023 sowohl mehr Frauen als auch Männer an Weiterbildungsmaßnahmen teil als im vorangegangenen Befragungsjahr (vgl. Abbildung 48).

Abbildung 48: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach Geschlecht, 2022 und 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2022 und 2023

### 7.3 Zeitpunkt und Kosten der Weiterbildung

Das IAB-Betriebspanel bietet zusätzliche Informationen darüber, inwieweit Arbeits- oder Freizeit der Beschäftigten für Maßnahmen betrieblicher Fort- und Weiterbildung genutzt wird und in welchem Ausmaß die Beschäftigten an den Kosten beteiligt werden. Den Angaben der aktuellen Befragung zufolge findet Weiterbildung üblicherweise während der Arbeitszeit der Beschäftigten statt. Mehr als drei Viertel der Betriebe mit Weiterbildung im ersten Halbjahr 2023 gaben an, ihre Beschäftigten für den Besuch von Kursen u. ä. normalerweise freizustellen (westdeutsche Großstädte: 70 %, Bundesdurchschnitt: 72 %). In lediglich rund einem Fünftel (19 %) der Betriebe erfolgt Weiterbildung in der Regel auch oder sogar ausschließlich in der Freizeit. Diese Praxis lässt sich in Betrieben aller Größenklassen beobachten. (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Zeitpunkt der Durchführung der wichtigsten Weiterbildungsmaßnahmen nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	normalerweise während der Arbeitszeit	teils in der Arbeits-, teils in der Freizeit	normalerweise in der Freizeit	von Fall zu Fall unterschiedlich
	%	%	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	79	16	3	2
Betriebe mit 10-49 Beschäftigten	75	19	1	5
Betriebe mit 50-99 Beschäftigten	78	12	0	10
Betriebe mit mind. 100 B.	81	15	0	5
<b>Insgesamt</b>	<b>77</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Weiterbildung

Nach Auskunft von mehr als drei Viertel der befragten Personalverantwortlichen müssen sich die Beschäftigten normalerweise nicht an den Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen (z. B. Kursgebühren oder Reisekosten) beteiligen. Im Mittel der westdeutschen Großstädte betrug der Anteil 74 %, im Bundesdurchschnitt 75 %. Dass der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin die anfallenden Kosten vollständig übernimmt, ist bei Betrieben aller Größenklassen die Regel (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21: Beteiligung der Weiterbildungsteilnehmer und Weiterbildungsteilnehmerinnen an den Kosten nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	normalerweise vollständig	teilweise	normalerweise gar nicht	von Fall zu Fall unterschiedlich
	%	%	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	13	3	80	4
Betriebe mit 10-49 Beschäftigten	5	6	87	1
Betriebe mit 50-99 Beschäftigten	11	4	78	8
Betriebe mit mind. 100 B.	9	16	74	1
<b>Insgesamt</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>82</b>	<b>3</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Weiterbildung

Fazit: In einem herausfordernden wirtschaftlichen Umfeld mit starken Belastungen durch gestiegene Energiepreise einerseits und Schwierigkeiten bei der Besetzung von freien Stellen für qualifizierte Fachkräfte andererseits, gab es zum zweiten bzw. dritten Mal in Folge eine deutliche Steigerung bei der Zahl der Betriebe wie auch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Weiterbildung. Im Ergebnis der jüngsten Entwicklungen reichen die aktuellen Anteilswerte fast wieder an das hohe Niveau vor der Corona-Pandemie heran.

## 8 TARIFBINDUNG UND BETRIEBLICHE INTERESSENVERTRETUNG

Im deutschen Arbeitsbeziehungssystem ist die partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern systematisch verankert. Auf überbetrieblicher Ebene verhandeln Arbeitgeber und Gewerkschaften über Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen, die in Tarifverträgen festgelegt sind. Der Einfluss der Tarifparteien auf die Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen in den Betrieben hängt stark von der betrieblichen Reichweite ab, also dem Anteil der tarifgebundenen Betriebe an allen Betrieben. Auf der betrieblichen Ebene können Betriebsräte bzw. Personalräte im Bereich des öffentlichen Dienstes als Interessenvertretung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gegenüber der Geschäftsführung agieren und somit eine bedeutende Schnittstelle zwischen Belegschaft und Führungsebene darstellen.

### 8.1 Entwicklung der Tarifbindung

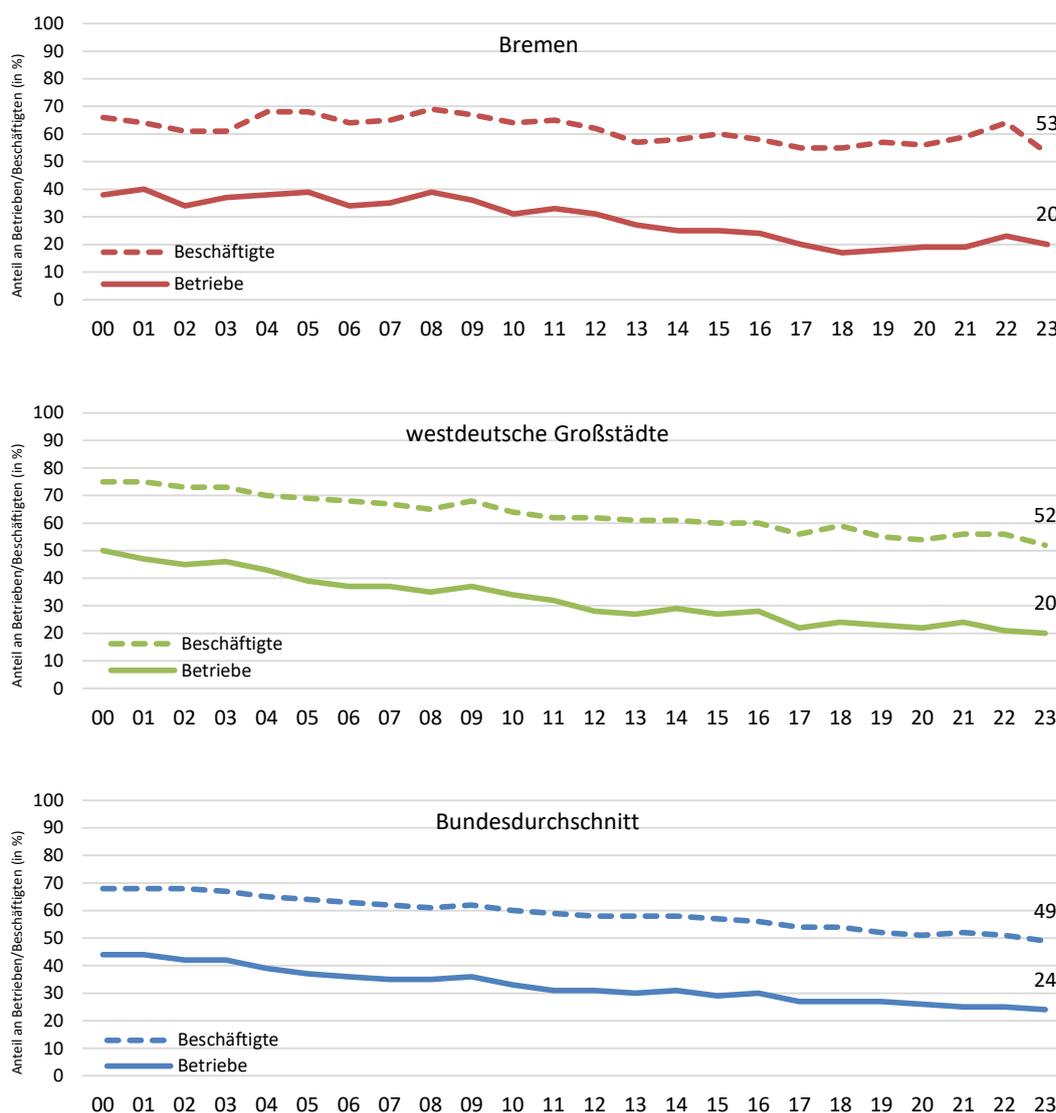
Das IAB-Betriebspanel ist die einzige Quelle, mit der jährlich empirische Daten erhoben werden, mit denen sich die Entwicklung der Tarifbindung für Deutschland insgesamt sowie für die einzelnen Bundesländer abbilden lässt. Die Daten des Panels belegen, dass die Tarifbindung bundesweit zurückgegangen ist. Es gibt verschiedene Faktoren, die für den Rückgang der Tarifbindung verantwortlich gemacht werden können. Ein wichtiger Faktor ist der wirtschaftliche Strukturwandel, der dazu führt, dass die Nachfrage nach bestimmten Produkten und Dienstleistungen abnimmt. Dies hat wiederum negative Auswirkungen auf die Anzahl der Beschäftigten in diesen Bereichen. Im Zuge dieses Wandels verliert insbesondere das Produzierende Gewerbe mit seinen großen Unternehmen an Bedeutung, während der Dienstleistungssektor mit einer kleineren Unternehmensstruktur wächst. Ein weiterer Grund für die Schwächung der Tarifbindung ist, dass viele neu gegründete Unternehmen keinem Arbeitgeberverband beitreten oder Arbeitgeberverbände Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaft) zulassen. Hinzu kommen die nachlassende Organisationskraft und damit auch das geschwächte Durchsetzungsvermögen der Gewerkschaften.<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup> Während die Zahl der Beschäftigten seit 2005 nahezu jedes Jahr gewachsen ist, ist die Zahl der im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kontinuierlich gesunken, und zwar von bundesweit 6,8 Mio. im Jahr 2005 auf 5,6 Mio. im Jahr 2022. In der Folge dieser gegensätzlichen Entwicklungen ist der gewerkschaftliche (Brutto-)Organisationsgrad im betrachteten Zeitraum von 19,4 % auf 13,5 % gesunken (vgl. Greef, S.: DGB-Gewerkschaften in Zahlen 2023).

In Bremen unterlag zum Zeitpunkt der Befragung rund ein Fünftel der Betriebe dem Geltungsbereich eines Tarifvertrages.<sup>61</sup> Die betriebliche Reichweite von Tarifverträgen hat sich damit in Bremen im Verlauf der letzten rund 20 Jahre nahezu halbiert. Die Entwicklung war nicht auf Bremen beschränkt, sondern bundesweit zu beobachten (vgl. Abbildung 49).

Abbildung 49: Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2000 bis 2023

<sup>61</sup> Die Angaben zur Tarifbindung basieren auf einer Selbstausskunft der Befragten in den untersuchten Betrieben.

In den tarifgebundenen Betrieben waren zum Stichtag der aktuellen Befragung hochgerechnet rund 53 % der bremischen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigt. Tarifverträge erstrecken sich damit zwar auf nur einen relativ kleinen Teil der Betriebe, aber auf die Mehrheit der Beschäftigten. Die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen lag in Bremen auf bzw. leicht über dem Niveau der Vergleichsregionen.<sup>62</sup>

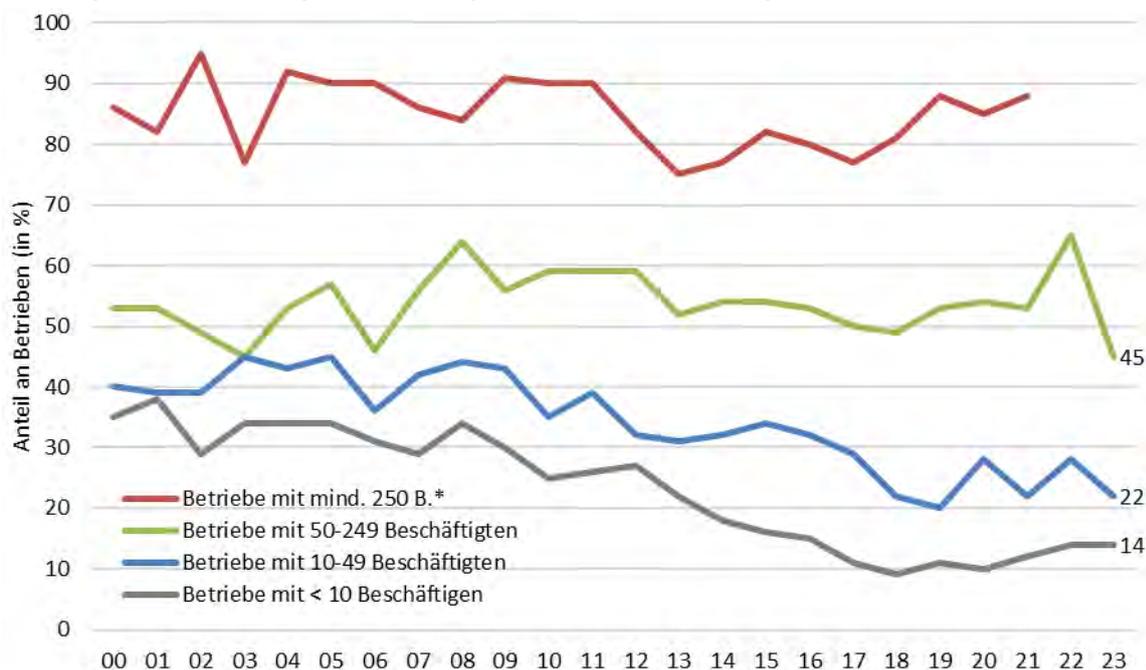
Grundsätzlich erhöht sich die Wahrscheinlichkeit einer Tarifbindung mit der Unternehmensgröße. Fast drei Viertel aller bremischen Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten gaben an, dass in ihrem Unternehmen ein Tarifvertrag gilt. Der Anteil von tarifgebundenen Betrieben fiel damit rund doppelt so hoch aus wie bei Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten. Bei den Kleinst- und Kleinbetrieben betragen die Anteilswerte lediglich 14 % bzw. 22 %. Größere Betriebe gaben auch deutlich häufiger an, dass ein zwischen dem Unternehmen und den Gewerkschaften geschlossener Haustarif- oder Firmentarifvertrag gilt. Von allen tarifgebundenen Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten hatte gut ein Drittel einen entsprechenden Vertrag abgeschlossen; bei knapp zwei Dritteln galt demgegenüber ein Flächentarifvertrag.

Die tendenziell rückläufige betriebliche Reichweite von Tarifverträgen dürfte vor allem mit der schwächer gewordenen Tarifbindung der zahlreichen Kleinst- und Kleinbetriebe zusammenhängen. Während die jährlich ermittelten Anteilswerte bei den größeren Betrieben vergleichsweise stabil ausfielen, sind sie in den beiden unteren Größenklassen nahezu stetig gesunken und liegen aktuell deutlich unter den Ausgangswerten vor rund 20 Jahren (vgl. Abbildung 50).

---

<sup>62</sup> In den letzten zwei Jahren schwankte der Anteil von Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag an allen Beschäftigten in Bremen um mehrere Prozentpunkte nach oben bzw. unten. Mit den vorliegenden Daten lässt sich nicht exakt bestimmen, ob dies auf inhaltliche Gründe zurückzuführen ist. Schwankungen in Zeitreihen können grundsätzlich auch mit üblichen Anpassungen der Stichprobe zusammenhängen, wenn z.B. ausgeschiedene Betriebe durch neu aufgenommene Betriebe ersetzt werden. Generell gilt: Je kleiner die Stichprobe, d.h. die Anzahl der befragten Unternehmen, umso größer ist die mögliche Schwankungsbreite bei Jahresvergleichen. Die Zeitreihendaten der Panelbefragung auf der Ebene einzelner Bundesländer können daher prinzipiell eine größere mögliche Streuung aufweisen als die Durchschnittswerte für Deutschland insgesamt. Plötzliche Veränderungen der Tarifbindung auf der Ebene einzelner Bundesländer sollten daher mit der gebotenen Vorsicht interpretiert werden. Langfristig stabile Trends lassen sich aber trotz dieser methodischen Einschränkung valide diagnostizieren (vgl. hierzu auch: Hans-Böckler-Stiftung: Analysen zur Tarifpolitik Nr. 96, April 2024).

Abbildung 50: Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben nach Betriebsgrößenklassen



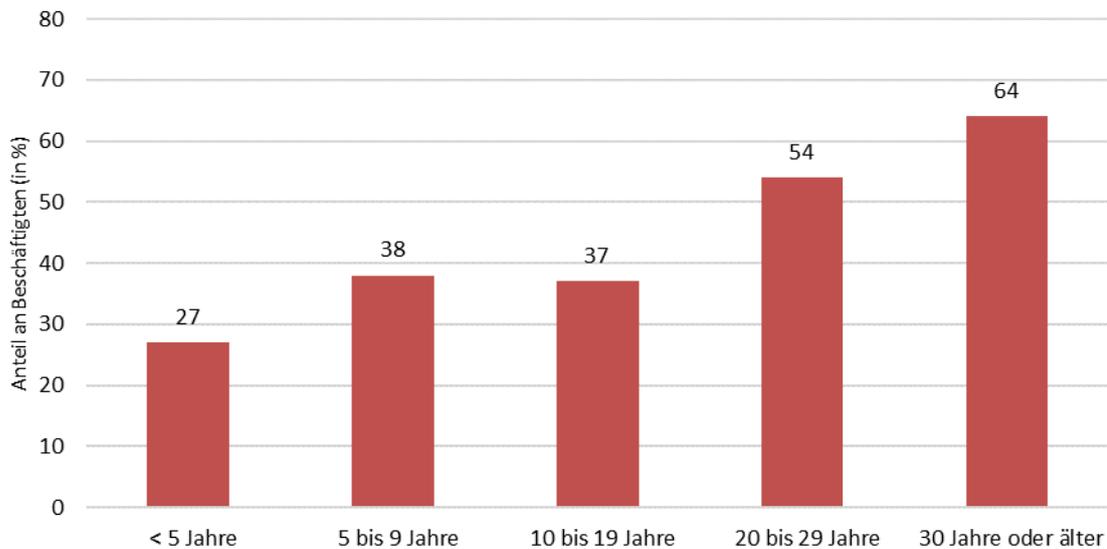
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2000 bis 2023. \*Für die Gruppe der Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten können aufgrund der geringen Fallzahl keine Werte ausgewiesen werden.

Aufgrund der zahlenmäßigen Dominanz der Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten – auf diese entfallen rund 60 % aller Unternehmen in Bremen – schlagen Veränderungen in dieser Gruppe stärker auf die betriebsbezogenen Gesamtwerte der bremischen Wirtschaft durch. Wegen des Größeneffektes ist die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen viel höher als die rein betriebliche Reichweite.

Ein weiterer Einflussfaktor hinsichtlich der Tarifbindung ist das Betriebsalter. Ältere Betriebe sind tendenziell eher tarifgebunden als jüngere Betriebe. Die unterschiedlich starke Tarifabdeckung wird vor allem bei der Beschäftigtenreichweite sichtbar. So unterliegen fast zwei Drittel (64 %) aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in einem Betrieb tätig sind, der 30 Jahre oder älter ist, einem Tarifvertrag, aber nur rund ein Viertel aller Beschäftigten, die in einem erst seit weniger als fünf Jahren bestehenden Unternehmen arbeiten (vgl. Abbildung 51).<sup>63</sup>

<sup>63</sup> 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.

Abbildung 51: Tarifbindung nach Betriebsalter



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Der aufgezeigte Zusammenhang zwischen Betriebsalter und Tarifbindung dürfte eng mit der Betriebsgröße zusammenhängen, da ältere Betriebe in der Regel mehr Beschäftigte haben als jüngere Betriebe. Von den derzeit rund 16 Tsd. bremischen Betriebe mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wurde knapp ein Drittel bereits vor 1990 gegründet. Genauso viele Betriebe sind erst seit rund 10 Jahren „am Markt“. Bei einem erheblichen Teil der Betriebe handelt es sich somit um 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>64</sup> Die älteren Betriebe haben durchschnittlich 45 Beschäftigte. Sie sind damit deutlich größer als jene Betriebe, die weniger als fünf Jahre bestehen (11 Beschäftigte). Ältere, seit mindestens 30 Jahren bestehende Betriebe sind somit etwa viermal so groß wie junge, erst vor weniger als fünf Jahren gegründete Betriebe. In den älteren Betrieben ist etwas mehr als die Hälfte der bremischen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigt.

<sup>64</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 vier Jahren ungefähr ein Drittel des Betriebsbestandes ausgetauscht wird.“ (Kohaut, S.; Ellguth, P.: Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden. IAB-Kurzbericht 16/2008).

Erhebliche Unterschiede bei der Reichweite von Tarifverträgen bestehen auch zwischen den einzelnen Branchen der bremischen Wirtschaft. (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	14	52
Handel, Reparatur	8	25
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	13	58
Gesundheits- und Sozialwesen	40	48
<b>Insgesamt</b>	<b>20</b>	<b>53</b>

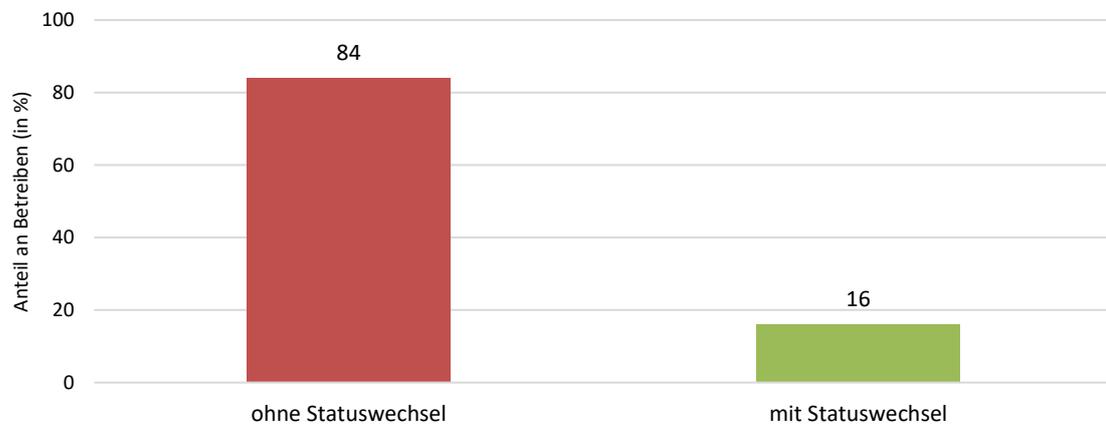
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Die Spanne – bezogen auf den Anteil von tarifgebundenen Betrieben an allen Betrieben in der jeweiligen Branche – reicht von 8 % im Handel bis zu 40 % im Gesundheits- und Sozialwesen. Der Handel weist zugleich die geringste Beschäftigtenreichweite aller Branchen auf: Lediglich ein Viertel der Beschäftigten dieser Branche arbeitet in einem Betrieb, in dem ein Flächen- oder Haustarifvertrag gilt. Die unterschiedlich starke Tarifabdeckung kann in den einzelnen Branchen auch mit der spezifischen Größenstruktur, d. h. dem Gewicht von Kleinstbetrieben, zusammenhängen. In Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von Kleinstbetrieben ist die Wahrscheinlichkeit für eine hohe Branchentarifbindung tendenziell geringer als in weniger stark kleinbetrieblich strukturierten Branchen. In der Branche Handel, Reparatur z. B. haben mehr als zwei Drittel der Betriebe weniger als 10 Beschäftigte. Im Verarbeitenden Gewerbe ist der Anteil von Betrieben dieser Größenklasse mit 44 % deutlich kleiner. Umgekehrt ist der Anteil von Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe rund viermal so groß wie im Handel.

Bei der großen Mehrheit der befragten Betriebe hat sich der Tarifstatus im Verlauf der letzten Jahre nicht verändert. Ein Teil der bremischen Betriebe, insgesamt rund 16 %, hat den Status zwischen 2016 und 2022 gewechselt. Hier kam es entweder zu Eintritten vormals nicht tarifgebundener Betriebe in die Tarifbindung oder zu Austritten vormals

tarifgebundener Betriebe (vgl. Abbildung 52).<sup>65</sup>

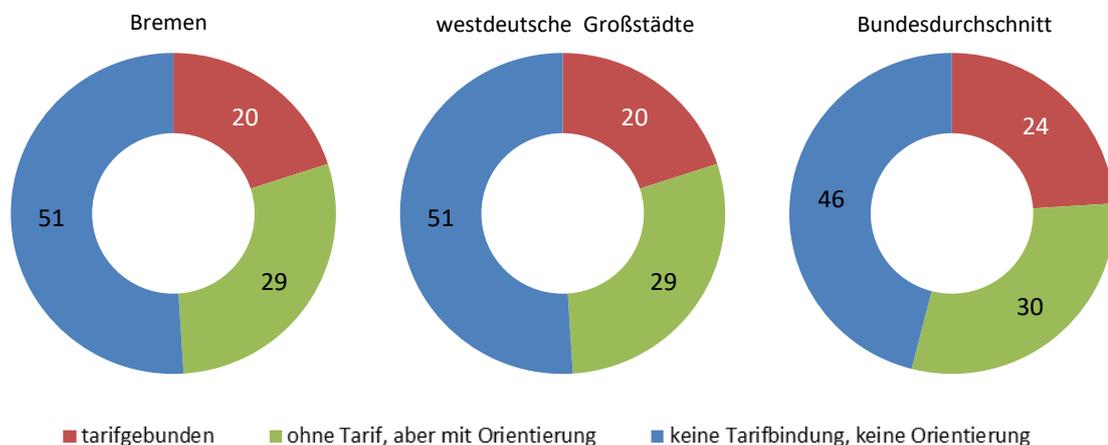
Abbildung 52: Entwicklung der Tarifbindung auf der Einzelbetriebsebene zwischen 2016 und 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2016 und 2022; Teilgesamtheit: Betriebe mit vollständigen Angaben zum Tarifstatus in beiden Befragungsjahren

Die unmittelbare, rechtsverbindliche Reichweite von Tarifverträgen ist – bezogen auf den Anteil der Betriebe – relativ gering. Ein nicht unerheblicher Teil der Betriebe ohne Tarifbindung zieht allerdings bestehende Tarifverträge als Maßstab bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern heran (vgl. Abbildung 53).

Abbildung 53: Tarifbindung und Tariforientierung von Betrieben in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

<sup>65</sup> Längsschnitt- oder Paneldatenauswertungen ermöglichen es, betriebsindividuelle Entwicklungen über einen längeren Zeitraum nachzuvollziehen. Für jeden Längsschnitt werden eigene Panel-Gewichtungsfaktoren errechnet. Die Paneldatengewichtung erfolgt wie die Querschnittsgewichtung in Form einer Hochrechnung auf die Grundgesamtheit. Im Rahmen der aktuellen Berichterstattung standen Panelfälle bis zum Jahr 2022 für entsprechende Auswertungen zur Verfügung.

So gab rund jeder dritte (37 %) nicht tarifgebundene Betrieb an, sich hierbei an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Bezogen auf alle Betriebe in Bremen sind dies 29 %. Wie der regionale Vergleich zeigt, entspricht der bremische Wert sowohl dem Mittel der westdeutschen Großstädte als auch dem Bundesdurchschnitt.

Gemäß den Angaben der Betriebe bedeutet eine Orientierung an einem Tarifvertrag in der Regel, dass die Löhne für alle oder die Mehrheit der Beschäftigten zumindest in der tarifvertraglich festgelegten Höhe gezahlt werden. Es besteht jedoch keine Garantie dafür, dass auch andere wichtige Regelungen des Tarifvertrags, wie beispielsweise die Wochenarbeitszeit, die Dauer des Jahresurlaubs oder Zusatzleistungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld, immer übernommen werden.<sup>66</sup> Es ist ebenfalls wichtig zu beachten, dass bei einer Orientierung keine verbindlichen tarifvertraglichen Ansprüche auf die genannten Leistungen für die Beschäftigten entstehen, sondern lediglich arbeitsvertragliche Ansprüche, von denen sich Betriebe beispielsweise durch eine Änderungskündigung leichter lösen können als von tarifvertraglich verbindlichen Ansprüchen.

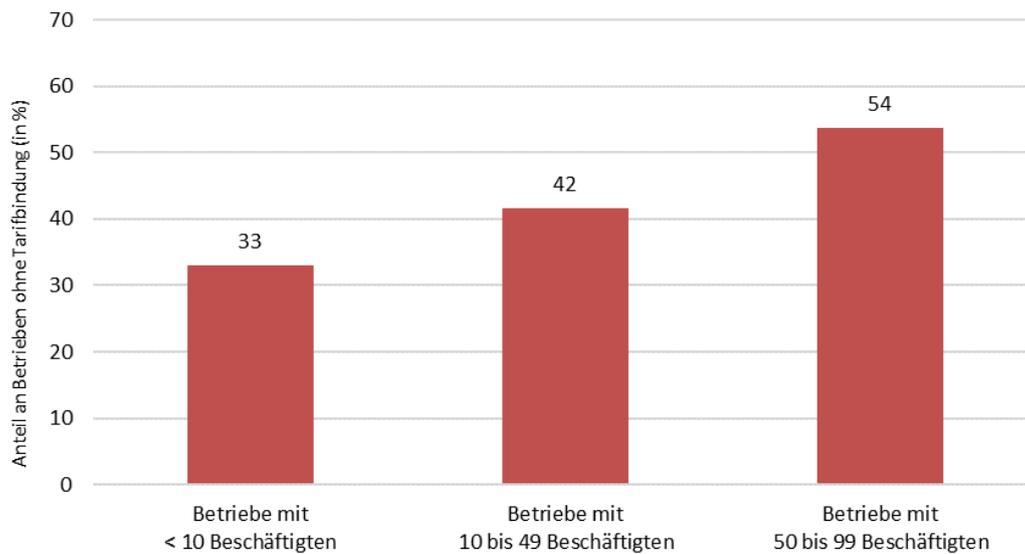
Unter den nicht tarifgebundenen Betrieben steigt die Wahrscheinlichkeit für eine Orientierung an einem Tarifvertrag mit der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Demgegenüber sind kleinere Betriebe nicht nur mehrheitlich ohne Tarifbindung, sondern orientieren sich auch – sofern nicht tarifgebunden – seltener als größere Betriebe an vorhandenen Tarifverträgen (vgl. Abbildung 54).<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup> Im Länderbericht zur Befragung im Jahr 2020 wurde sich detailliert mit Umfang und Inhalten tariflicher Orientierung befasst (vgl. Frei, M.; Kriwoluzky, S.; Prick, S.; Putzing, M.: IAB-Betriebspanel Bremen. Ergebnisse der Befragung 2020, hrsg. von der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa der Freien Hansestadt Bremen).

<sup>67</sup> Aufgrund der geringen Fallzahl von nicht tarifgebundenen Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten in der zugrundeliegenden Stichprobe kann an dieser Stelle kein Wert für Unternehmen dieser Größenklasse ausgewiesen werden.

Abbildung 54: Orientierung an Tarifverträgen nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe ohne Tarifbindung

## 8.2 Betriebliche Interessenvertretung

Betriebsräte gelten als die „zweite tragende Säule“ im bundesdeutschen System der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Die Gründung eines Betriebsrates ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Ohne Betriebsrat können allerdings Rechte nach dem BetrVG<sup>68</sup>, wie z. B. Mitbestimmung im Hinblick auf Arbeitszeit, Urlaub, Arbeits- und Gesundheitsschutz, nicht wahrgenommen werden. Einen Betriebsrat bzw. Personalrat im Bereich des öffentlichen Dienstes gibt es in 9 % der bremischen Betriebe. Der Anteil liegt leicht über den Werten der Vergleichsregionen sowie dem Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 55).

Abbildung 55: Betriebe mit Betriebsrat in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



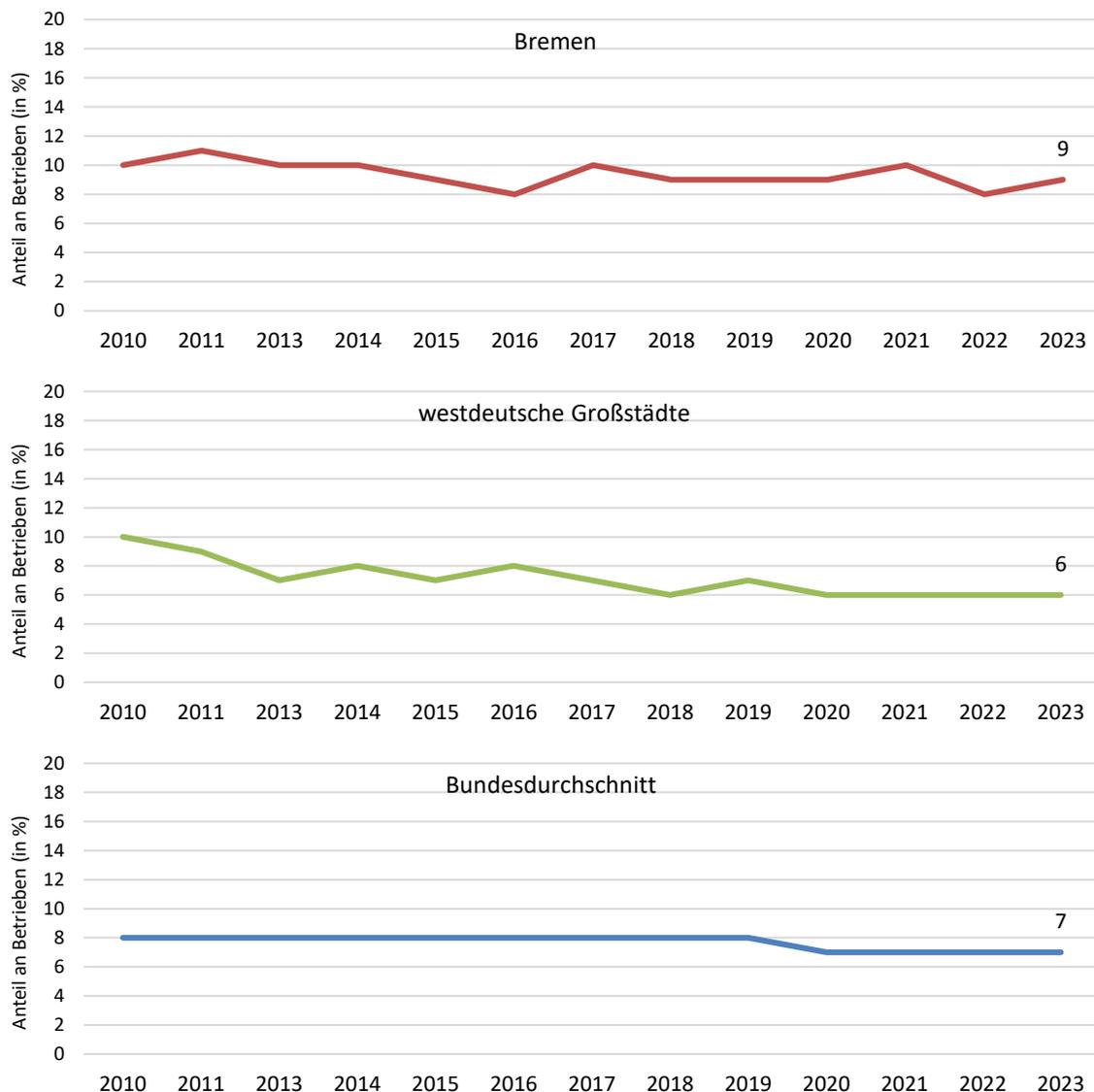
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

<sup>68</sup> Betriebsräte haben bei sozialen Angelegenheiten starke Mitbestimmungsrechte. Der Arbeitgeber kann hier ohne Zustimmung des Betriebsrats keine Maßnahme umsetzen. Kernvorschrift ist der § 87 Abs. 1 BetrVG.

Die Wahl eines Betriebsrates ist entsprechend der gültigen Gesetzeslage in Betrieben ab fünf Beschäftigten zulässig. Die vorliegende Befragung umfasst, um die bremische Betriebslandschaft repräsentativ abzubilden, auch Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten. In Bremen hat jeder Dritte der insgesamt rund 16 Tsd. Betriebe weniger als fünf Beschäftigte. Bei einer Ausklammerung dieser Gruppe fällt der Anteil von Betrieben mit einem Betriebsrat an allen Betrieben um rund vier Prozentpunkte höher aus und beträgt 13 %.

Wie die folgende Abbildung 56 belegt, liegt der Anteil von Betrieben mit einem Betriebsrat seit Jahren bundesweit relativ stabil auf niedrigem Niveau.

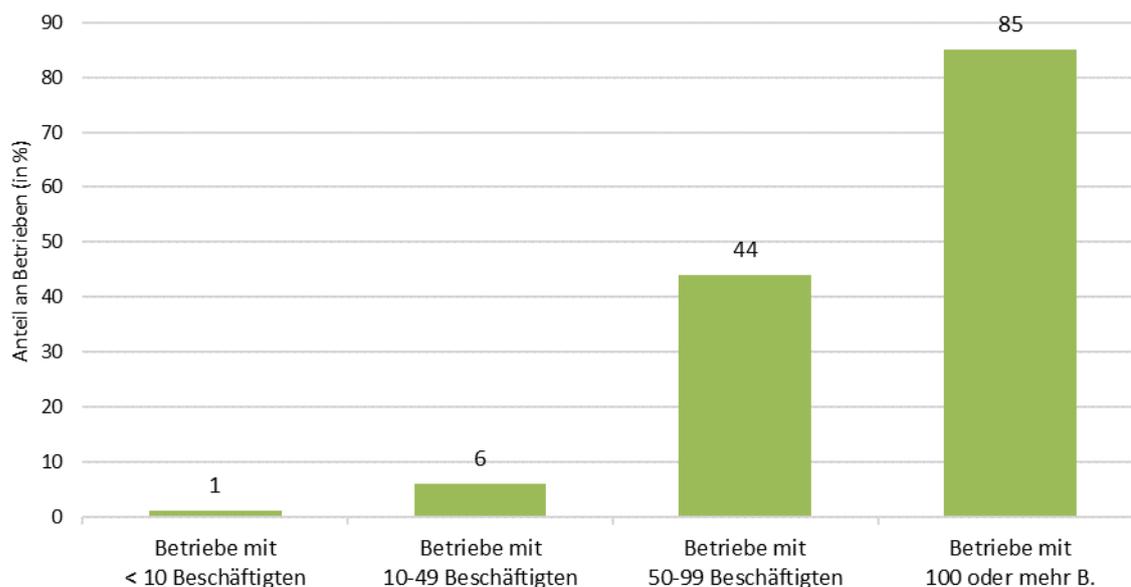
Abbildung 56: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Betriebsrat in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023. Im Jahr 2012 wurden keine entsprechenden Angaben erhoben.

Die Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung hängt, ähnlich wie die Tarifgebundenheit, sehr stark mit der Betriebsgröße zusammen: Während es in den zahlreichen bremischen Kleinst- und Kleinbetrieben kaum Betriebsräte gibt, haben immerhin 44% der Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten solch ein Gremium. Bei Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten gibt es sogar in 85 % einen Betriebsrat (vgl. Abbildung 57).

Abbildung 57: Betriebe mit Betriebsrat nach Betriebsgrößenklassen



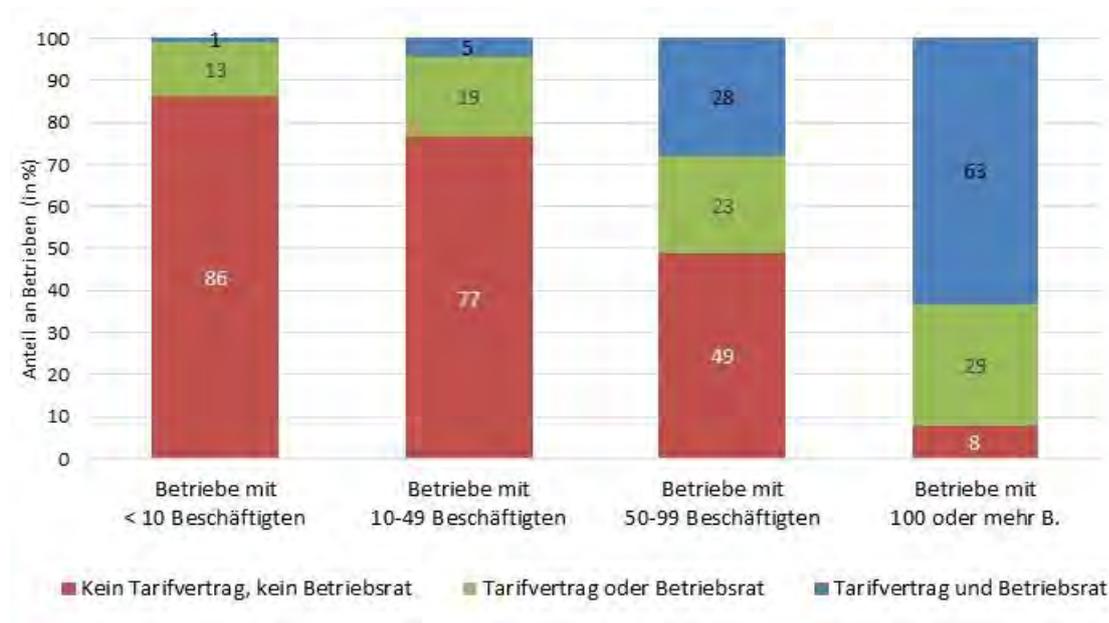
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Aufgrund dieses Zusammenhangs ist der Anteil der Beschäftigten, die in einem Unternehmen tätig sind, in dem es eine betriebliche Interessenvertretung gibt, deutlich größer als der Betriebsanteil: Insgesamt ist etwas mehr als die Hälfte (53 %) der bremischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Betrieb beschäftigt, in dem es einen Betriebsrat gibt. Mit diesem Anteil liegt Bremen über dem Niveau der Vergleichsregionen (westdeutsche Großstädte: 47 %, Bundesdurchschnitt: 41 %).

Betriebe, in denen sowohl ein Tarifvertrag gilt als auch ein Betriebsrat vorhanden ist, lassen sich als sogenannte „Kernzone“ des dualen Systems der Interessenvertretung bezeichnen. In Bremen fallen rund 6 % aller Betriebe in diese Kernzone (westdeutsche Großstädte: 4 %, Bundesdurchschnitt: 5 %). Da es sich bei den Betrieben der Kernzone überwiegend um größere Betriebe handelt, ist die Beschäftigtenreichweite um ein Vielfaches höher. So sind in Betrieben mit Tarifbindung und mit Betriebsrat 44 % der bremischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Weitere 14 % der Betriebe sind entweder nur tarifgebunden oder haben nur einen Betriebsrat (2 %). Die übrigen

Betriebe, etwas mehr als drei Viertel, sind demgegenüber nicht tarifgebunden und haben auch keinen Betriebsrat. In diesen Betrieben sind knapp vier von zehn der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tätig. Ein erheblicher Teil der bremischen Beschäftigten muss damit ohne betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung auskommen. Solche Vertretungslücken sind typisch für die zahlenmäßig starke Gruppe der Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Rund neun von zehn dieser Betriebe haben weder einen Tarifvertrag noch einen Betriebsrat (vgl. Abbildung 58).

Abbildung 58: Tarifbindung und Betriebsrat nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Demgegenüber gibt es in knapp zwei Dritteln der bremischen Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten sowohl Tarifverträge als auch eine betriebliche Interessenvertretung. Hiervon profitieren mehr als drei Viertel aller Beschäftigten in Betrieben dieser Größenklasse.

Fazit: Die Reichweite von Tarifverträgen hat sich in den letzten rund 20 Jahren verringert. Die abnehmende Tarifbindung schränkt die Möglichkeiten der Sozialpartner erheblich ein, durch Tarifverträge betriebsübergreifende (Lohn-)Mindeststandards zu setzen und damit auf die Qualität von Arbeit einzuwirken und den Wandel der Arbeitswelt aktiv mitzugestalten. Von diesen Einschränkungen sind vor allem die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den zahlreichen bremischen Kleinst- und Kleinbetrieben ohne Tarifbindung betroffen. Ein Teil der nicht tarifgebundenen Betriebe orientiert sich bei der

Aushandlung von Löhnen und Gehältern zwar an einem Branchentarifvertrag. Zu beachten bleibt jedoch stets, dass eine Tarifierung sich im Wesentlichen auf das monatliche Entgelt beschränkt. Weitere üblicherweise in Manteltarifverträgen enthaltene Regelungen zu Ansprüchen oberhalb gesetzlicher Standards werden eher selten berücksichtigt.

## GLOSSAR

### **Ausbildungsbetrieb**

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

### **Auszubildende**

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

### **Beschäftigte**

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als „Beschäftigte“ alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Als Beschäftigte werden also auch Beamtinnen und Beamte, tätige Inhaberinnen und 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 bzw. eine sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig ist – entsprechend den Meldungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Diese erstatten für ihre sozialversicherungspflichtig (und geringfügig Beschäftigten) Meldungen zur Sozialversicherung. Die rechtliche Grundlage hierfür ist § 28a Sozialgesetzbuch IV (SGB IV). Damit Betriebe an dem automatisierten Meldeverfahren zur Sozialversicherung teilnehmen können, benötigen sie eine Betriebsnummer. Diese wird durch den Betriebsnummernservice der Bundesagentur für Arbeit vergeben und ist das

Kriterium für die Abgrenzung eines Betriebes im Sinne des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung.

### **Dienstleistungen**

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

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

### **Fachkräfte**

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

### **Weiterbildung**

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als „Weiterbildung“ alle inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen, für deren Teilnahme Arbeitskräfte freigestellt werden bzw. die Kosten ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen werden. 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. als auch Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation) oder selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (z. B. computergestützte Selbstlernprogramme).





**2023**

*IAB*