



Europäische Union  
Investition in Bremens Zukunft  
Europäischer Sozialfonds  
im Land Bremen

Die Senatorin für Wirtschaft,  
Arbeit und Europa



Freie  
Hansestadt  
Bremen

# IAB-Betriebspanel B r e m e n

---

Ergebnisse der Befragung 2021

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





## INHALTSVERZEICHNIS

<b>IN ALLER KÜRZE .....</b>	<b>4</b>
<b>1 EINFÜHRUNG .....</b>	<b>8</b>
<b>2 DATENBASIS .....</b>	<b>9</b>
<b>3 AUSWIRKUNGEN DER CORONA-PANDEMIE .....</b>	<b>13</b>
3.1 Ausmaß der Krisenbetroffenheit .....	13
3.2 Existenzgefährdung.....	15
<b>4 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG.....</b>	<b>18</b>
4.1 Einstellungen und Abgänge .....	18
4.2 Personalabgangsgründe .....	23
4.3 Befristungen.....	27
<b>5 ENTWICKLUNG DES FACHKRÄFTEBEDARFS .....</b>	<b>31</b>
5.1 Entwicklung der Nachfrage.....	32
5.2 Erfolg der Betriebe bei der Besetzung von Fachkräftestellen .....	35
<b>6 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG .....</b>	<b>39</b>
6.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe .....	39
6.2 Erfolg bei der Gewinnung von Auszubildenden .....	41
6.3 Übernahme von Auszubildenden .....	44
6.4 Unterstützung des Ausbildungsengagements in der Corona-Pandemie .....	46
<b>7 WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG VON BETRIEBEN UND BESCHÄFTIGTEN.....</b>	<b>49</b>
7.1 Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und Beschäftigten .....	49
7.2 Erfahrungen mit digitalen Weiterbildungsformaten .....	52
7.3 Weiterbildung und Kurzarbeit .....	55
<b>8 ENTWICKLUNG DER TARIFBINDUNG .....</b>	<b>57</b>
8.1 Tarifbindung.....	57
8.2 Orientierung an Tarifverträgen.....	60
8.3 Betriebsräte .....	62
<b>9 HOMEOFFICE .....</b>	<b>65</b>
9.1 Homeoffice während der Corona-Pandemie.....	65
9.2 Regelungen zum Umgang mit Homeoffice .....	68
9.3 Zukunft des Homeoffice .....	70
<b>GLOSSAR .....</b>	<b>73</b>

**TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS**

Tabelle 1:	Struktur der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen .....	11
Tabelle 2:	Corona-Betroffenheit nach Branchen.....	14
Tabelle 3:	Corona-Betroffenheit nach Betriebsgrößenklassen .....	15
Tabelle 4:	Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2021 nach Branchen .....	21
Tabelle 5:	Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2021 nach Betriebsgrößenklassen .....	21
Tabelle 6:	Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2021 nach der Betroffenheit von der Corona-Pandemie .....	22
Tabelle 7:	Gründe für Personalabgänge im ersten Halbjahr 2021 nach ausgewählten Branchen .....	25
Tabelle 8:	Gründe für Personalabgänge im ersten Halbjahr 2021 nach Betriebsgrößenklassen .....	25
Tabelle 9:	Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2021 nach Branchen .....	34
Tabelle 10:	Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2021 nach Betriebsgrößenklassen.....	35
Tabelle 11:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen .....	51
Tabelle 12:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen.....	51
Tabelle 13:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen.....	58
Tabelle 14:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsalter.....	58
Tabelle 15:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen .....	59
Tabelle 16:	Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen .....	61
Tabelle 17:	Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach ausgewählten Branchen .....	62
Tabelle 18:	Betriebe mit Betriebs-/Personalrat sowie Beschäftigte in Betrieben mit Betriebs-/Personalrat nach Betriebsgrößenklassen .....	63
Tabelle 19:	Geplanter Umfang von Homeoffice-Angeboten nach dem Ende der Corona-Pandemie nach ausgewählten Branchen .....	71
Tabelle 20:	Geplanter Umfang von Homeoffice-Angeboten im Vergleich zur Zeit vor der Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen .....	71
Abbildung 1:	Corona-Betroffenheit der Betriebe in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	13
Abbildung 2:	Gefährdung der betrieblichen Existenz durch die Corona-Pandemie in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	15
Abbildung 3:	Gefährdung der betrieblichen Existenz durch die Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen.....	16
Abbildung 4:	Betriebe nach der Beschäftigungsveränderung zwischen Mitte 2020 und Mitte 2021 in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	18
Abbildung 5:	Betriebe nach der Corona-Betroffenheit und der Beschäftigungsveränderung zwischen Mitte 2020 und Mitte 2021 .....	19
Abbildung 6:	Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Personaleinstellungen und Personalabgängen .....	20
Abbildung 7:	Entwicklung der Einstellungs-, Abgangs- und Labour-Turnover-Rate (LTR) .....	23
Abbildung 8:	Entwicklung der Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens.....	24
Abbildung 9:	Gründe für Personalabgänge im ersten Halbjahr 2021 nach der wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie .....	26
Abbildung 10:	Entwicklung befristeter und unbefristeter Neueinstellungen .....	27
Abbildung 11:	Anteil befristeter an allen Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen .....	28
Abbildung 12:	Entwicklung von sachgrundlosen Befristungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt .....	29
Abbildung 13:	Beschäftigte nach Qualifikationsanforderungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	31
Abbildung 14:	Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Fachkräftebedarf in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	32
Abbildung 15:	Entwicklung der Zahl der nachgefragten Fachkräfte in Bremen.....	33
Abbildung 16:	Entwicklung des Anteils von Betrieben mit unbesetzten Fachkräftestellen in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	35

Abbildung 17:	Entwicklung des Anteils unbesetzter Fachkräftestellen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	36
Abbildung 18:	Nichtbesetzungsquote im ersten Halbjahr 2021 nach ausgewählten Branchen .....	37
Abbildung 19:	Nichtbesetzungsquote im ersten Halbjahr 2021 nach Betriebsgrößenklassen .....	37
Abbildung 20:	Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung von ausbildungsberechtigten Betrieben in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	40
Abbildung 21:	Entwicklung des Anteils der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	41
Abbildung 22:	Entwicklung der Bewerbungslage aus Sicht der Betriebe in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	43
Abbildung 23:	Entwicklung des Anteils der übernommenen Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt.....	44
Abbildung 24:	Übernahme von Absolventen und Absolventinnen nach Betriebsgrößenklassen.....	45
Abbildung 25:	Übernahme von Absolventen und Absolventinnen nach Beschäftigungsentwicklung .....	46
Abbildung 26:	Kenntnis von Förderangeboten zur Unterstützung des Ausbildungsengagements in der Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen .....	47
Abbildung 27:	Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	49
Abbildung 28:	Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	50
Abbildung 29:	Art der genutzten digitalen Weiterbildungsformate .....	52
Abbildung 30:	Entwicklung der Nutzung digitaler Weiterbildungsformate infolge der Corona-Pandemie in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt.....	53
Abbildung 31:	Erfahrungen der Betriebe mit digitalen Formaten der Weiterbildung .....	54
Abbildung 32:	Weiterbildungshemmnisse während der Kurzarbeit aus Sicht der Betriebe.....	56
Abbildung 33:	Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	57
Abbildung 34:	Tarifbindung und Tarifierorientierung von Betrieben in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	60
Abbildung 35:	Tarifbindung und Tarifierorientierung von Beschäftigten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	61
Abbildung 36:	Betriebe mit Betriebs-/Personalrat sowie Beschäftigte in Betrieben mit Betriebs-/Personalrat in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	63
Abbildung 37:	Betriebe und Beschäftigte mit Homeoffice-Angebot in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt.....	66
Abbildung 38:	Betriebe mit bzw. ohne Homeoffice-Angebot nach Branchen .....	67
Abbildung 39:	Betriebe mit bzw. ohne Homeoffice-Angebot nach Betriebsgrößenklassen.....	68
Abbildung 40:	Betriebe mit bzw. ohne Regelungen zum Umgang mit Homeoffice in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt .....	69
Abbildung 41:	Geplanter Umfang von Homeoffice-Angeboten nach dem Ende der Corona-Pandemie.....	70

## **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 2021 fand diese Befragung zum 26. Mal statt. Für Auswertungen liegen Befragungsdaten von insgesamt über 15.000 Betrieben vor, darunter fast 800 Betriebe aus Bremen.<sup>1</sup>

Die Befragung erfolgte im dritten Quartal des Jahres 2021. Die Befunde spiegeln somit die Situation in den Betrieben im zweiten Jahr der Corona-Pandemie wider. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Befragung präsentiert.

### **Rund jeder zweite Betrieb in Bremen von der Corona-Pandemie wirtschaftlich negativ betroffen**

Rund zwei Drittel (69 %) der bremischen Betriebe gaben an, dass sich die Corona-Pandemie wirtschaftlich auf ihr Unternehmen ausgewirkt hat. In der großen Mehrheit dieser Fälle (78 %) handelt es sich um negative Effekte. Bezogen auf alle Betriebe in Bremen entspricht dies einem Anteil in Höhe von 53 %. Von den negativ betroffenen Betrieben gab zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2021 etwas mehr als jeder vierte (28 %) an, dass die Existenz des Unternehmens wegen der Corona-Pandemie gefährdet sei, wobei der entsprechende Anteil mit 35 % bei Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten rund dreimal so hoch ausfiel wie in der Gruppe der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten.

### **Zahl der Beschäftigten ist wieder gestiegen, aber sehr unterschiedliche Entwicklungen innerhalb der bremischen Wirtschaft**

Der Ausbruch der Corona-Pandemie hat seinerzeit das langjährige Beschäftigungswachstum gestoppt. In Bremen ging die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse im ersten Coronajahr (2020) um 0,5 % zurück. Im Jahr 2021 ist deren Zahl wieder gestiegen und zwar um 1,2 % gegenüber dem Vorjahr (Bundesdurchschnitt: 1,4 %). Hinter der positiven Gesamtentwicklung verbergen sich ganz unterschiedliche Beschäftigungsveränderungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe: Bei etwa jedem vierten bremischen Betrieb ist die Belegschaft gewachsen, d. h. die Zahl der Beschäftigten war zum Stichtag der aktuellen Befragung höher als im Vorjahr. Mit einem Anteil von 27 % hat allerdings eine ähnlich große Zahl von Betrieben im selben Zeitraum Beschäftigung abgebaut. Da die Beschäftigungsgewinne in den gewachsenen Betrieben höher ausfielen als die Verluste in den geschrumpften Betrieben, ist die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse im Saldo gestiegen.

---

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

**Mehr als jede dritte neu eingestellte Arbeitskraft mit befristetem Arbeitsvertrag; etwas mehr als die Hälfte der befristeten Beschäftigungsverhältnisse ohne Sachgrund**

Mit dem Abklingen der Pandemie und der Verringerung der pandemiebedingten Einschränkungen im zweiten Coronajahr stellten die Betriebe nicht nur wieder mehr ein, sondern auch wieder häufiger befristet. Von allen vorgenommenen Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2021 waren 37 % befristet. Die wieder gestiegene Nutzung befristeter Personaleinstellungen hängt hauptsächlich mit der Einstellungspraxis größerer Betriebe zusammen: 44 % der in Großbetrieben neu eingestellten Arbeitskräfte erhielten einen befristeten Arbeitsvertrag. Die Befristungsquote bei den vorgenommenen Einstellungen war damit mehr als dreimal so hoch wie bei Kleinstbetrieben (12 %). Etwas mehr als die Hälfte (56 %) aller zum Stichtag 30.06.2021 bestehenden Befristungen war sachgrundlos (westdeutsche Großstädte: 55 %, Bundesdurchschnitt: 55 %).

**Fachkräftebedarf der bremischen Wirtschaft wieder gestiegen; paralleler Anstieg des Anteils von Betrieben mit unbesetzten Fachkräftestellen**

Im Beobachtungszeitraum der aktuellen Befragung, erstes Halbjahr 2021, suchten 34 % der bremischen Betriebe Fachkräfte. Die Zahl der insgesamt gesuchten Fachkräfte ist wieder gestiegen, erreichte aber noch nicht die Werte der Vorkrisenjahre. Mit dem Abklingen der Pandemie und dem wieder gestiegenen Bedarf an Fachkräften ist es zugleich schwieriger geworden, die angebotenen Stellen zu besetzen. Fast jeder zweite Betrieb mit Fachkräftebedarf konnte eine oder mehrere Stellen nicht besetzen – eine Steigerung um 9 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahreszeitraum. Insgesamt blieb etwas mehr als ein Drittel der im ersten Halbjahr 2021 von bremischen Betrieben angebotenen Stellen für Fachkräfte unbesetzt. Die Entwicklung in Bremen folgte damit dem bundesweiten Trend wieder gestiegener Besetzungsprobleme.

**Ausbildungsbeteiligung relativ stabil; viele kleinere Betriebe mit Schwierigkeiten bei der Besetzung angebotener Ausbildungsplätze**

Von den befragten bremischen Betrieben sind laut Selbstauskunft 53 % ausbildungsberechtigt, wobei größere Betriebe häufiger über die formalen Ausbildungsvoraussetzungen verfügen als kleinere. Mehr als die Hälfte (56 %) der bremischen Betriebe mit Ausbildungsberechtigung beteiligte sich im letzten Jahr an der Ausbildung, d. h. bildete mindestens einen Auszubildenden bzw. eine Auszubildende aus oder bot mindestens einen Ausbildungsplatz für das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene oder das gerade beginnende Ausbildungsjahr an. Für das Ausbildungsjahr 2020/2021 bot etwas mehr als jeder dritte bremische Betrieb mit Ausbildungsberechtigung einen oder mehrere Ausbildungsplätze an. Je größer ein Betrieb ist, desto besser gelang es, angebotene Ausbildungsstellen zu besetzen. Von allen Ausbildungs-

plätzen, die von Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten angeboten wurden, blieben lediglich 5 % unbesetzt. In der Gruppe der kleineren und mittleren Betriebe war die Situation deutlich ungünstiger: Für 12 % bis 24 % der Ausbildungsplätze konnten keine geeigneten Bewerber und Bewerberinnen gefunden werden.

Von allen bremischen Auszubildenden, die ihre Ausbildung im Jahr 2021 erfolgreich beendet hatten, konnten zwei Drittel nach Beendigung ihrer beruflichen Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis in ihrem Ausbildungsbetrieb wechseln. Damit lag die Übernahmequote wieder fast auf dem Vorkrisenniveau. Bei bundesweit ähnlichen Tendenzen verblieben in Bremen aber anteilig weniger Absolventinnen und Absolventen in ihrem Ausbildungsbetrieb als im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte sowie in Deutschland insgesamt.

### **Weiterbildungsbeteiligung weiterhin auf niedrigem Niveau; Nutzung digitaler Formate der Wissensvermittlung mit Vor- und Nachteilen**

Im Gegensatz zur deutlichen Erholung am Arbeitsmarkt hat der Weiterbildungsmarkt noch nicht wieder an die positive Entwicklung aus der Zeit vor der Krise anknüpfen können. Im ersten Halbjahr 2021 beteiligten sich 33 % der Betriebe an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Das Weiterbildungsgeschehen in Bremen verharrte damit – ähnlich wie in anderen Regionen – auf dem bereits im ersten Krisenjahr beobachteten niedrigen Niveau. Drei Viertel (78 %) der Betriebe mit Weiterbildung nutzten die Möglichkeiten virtueller Seminare bzw. Webinare. Den größten Vorteil dieser Formate sehen die befragten Betriebe in den gegenüber klassischen (Präsenz-)Formen der Weiterbildung geringeren Kosten: Rund 90 % der bremischen Betriebe mit Weiterbildung und Erfahrungen mit digitalen Formaten sind dieser Ansicht. Demgegenüber verwies mehr als jeder dritte Betrieb (38 %) auf technische Probleme bei der Durchführung. Ähnlich viele Betriebe verwiesen auf Vorbehalte gegenüber dieser Art der Wissensvermittlung seitens der Beschäftigten. Und ebenfalls jeder bzw. jede dritte Befragte war der Meinung, dass der Lernerfolg digitaler Formate gegenüber klassischen Formen der Wissensvermittlung geringer sei.

### **Tarifbindung von Betrieben relativ stabil; Anteil der tarifgebundenen Beschäftigten leicht gestiegen, aber weiterhin deutlich unter den Werten früherer Jahre**

Gegenwärtig sind 19 % der bremischen Betriebe durch einen Flächen- oder Haustarifvertrag gebunden. In diesen tarifgebundenen Betrieben arbeiten 59 % aller bremischen Beschäftigten. Der Anteil von Betrieben mit Tarifbindung entspricht damit dem Niveau des vorangegangenen Jahres, der Anteil der tarifgebundenen Beschäftigten ist leicht gestiegen. Von den nicht tarifgebundenen Betrieben – 81 % aller Betriebe in Bremen – gab rund jeder dritte (34 %) an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orien-

tieren. Dies entspricht einem Anteil von 28 % – bezogen auf alle Betriebe in Bremen. Die restlichen 53 % der bremischen Betriebe sind weder tarifgebunden, noch orientieren sie sich an Branchentarifverträgen. In letzteren Betrieben ist rund ein Fünftel der bremischen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen tätig.

**Mehr als jeder dritte Betrieb in Bremen mit Homeoffice-Angebot; viele Betriebe wollen ihre Angebote auch nach dem Ende der Pandemie aufrechterhalten**

Zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2021 bot etwas mehr als jeder dritte bremische Betrieb (38 %) für alle oder zumindest einen Teil seiner Beschäftigten Möglichkeiten an, von zuhause aus zu arbeiten. In Bremen boten damit anteilig ähnlich viele Betriebe Homeoffice an wie im Bundesdurchschnitt (35 %), aber deutlich weniger als im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte (46 %). In knapp jedem dritten bremischen Betrieb mit Homeoffice-Angebot gibt es Regelungen zum Umgang mit dieser Form des Arbeitens.

In 35 % der Betriebe, die zum Zeitpunkt der Befragung Homeoffice anboten, soll es künftig mehr Möglichkeiten geben, von zuhause aus zu arbeiten, als vor der Corona-Pandemie. In weiteren 46 % möchte man die aktuellen Möglichkeiten dagegen auf das Vorkrisenniveau zurückführen. Weitere 8 % wollen zukünftig weniger entsprechende Arbeitsplätze anbieten als vor der Corona-Pandemie. In den übrigen 11 % der Fälle konnten die Befragten zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2021 nicht sagen, wie sich das Angebot an solchen Möglichkeiten in ihrem Betrieb zukünftig entwickeln wird.

# 1 EINFÜHRUNG

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

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

Die empirischen Daten des IAB-Betriebspanels verbessern zudem wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels alle Betriebe umfasst, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bzw. eine sozialversicherungspflichtig Beschäftigte haben. Damit ist die Befragung wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe beschränken. Ein weiterer Vorteil dieser bundesweit durchgeführten Arbeitgeberbefragung besteht darin, dass in allen Bundesländern dasselbe Fragenprogramm und dieselben Auswertungsverfahren verwendet werden. Infolgedessen können regional vergleichende Analysen durchgeführt werden, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Bundesländern aufzuzeigen.

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels sowie zu neu aufgenommenen Fragen präsentiert. Vor dem Hintergrund der anhaltenden Corona-Pandemie sind dies Daten zur Betroffenheit der bremischen Wirtschaft von der Corona-Krise (Kapitel 3), zu den Erfahrungen der Betriebe mit der Nutzung von digitalen Formaten in der Weiterbildung (Kapitel 7) sowie zur aktuellen und zukünftigen Verbreitung von Homeoffice (Kapitel 9). Darüber hinaus werden Befunde zur Beschäftigungsentwicklung, also der Struktur von Personaleinstellungen und Personalabgängen (Kapitel 4) zur Entwicklung der Fachkräftenachfrage und zum Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 5) präsentiert. Diese Ergebnisse werden ergänzt um Ausführungen zur Entwicklung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung (Kapitel 6 und 7) sowie zur Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten (Kapitel 8).

Die Befragung, deren Ergebnisse im Folgenden präsentiert werden, wurde schwerpunktmäßig im dritten Quartal des Jahres 2021 durchgeführt. Die Daten spiegeln somit den Stand im zweiten Jahr nach Ausbruch des Coronavirus in Deutschland wider.

## 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 in den Monaten Juli bis November 2021. Mit der aktuellen Befragung liegen verwertbare Interviews von bundesweit rund 15.000 Betrieben vor, darunter etwa 800 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 Beschäftigtenzahlen des IAB-Betriebspanels in der Regel auf den Stichtag 30.06. beziehen.

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

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

In der aktuellen Stichprobe ist die Zahl von Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten relativ gering. Im Sinne einer besseren Auswertbarkeit der Ergebnisse wurden die beiden oberen Größenklassen im diesjährigen Bericht daher neu abgegrenzt.

- Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten),
- Kleinbetriebe (Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten),
- Mittelbetriebe (Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten) und
- Großbetriebe (Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten).

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

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

- Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen<sup>2</sup>
- Sonstige Dienstleistungen<sup>3</sup>
- Gesundheits- und Sozialwesen
- Öffentliche Verwaltung; Organisationen ohne Erwerbszweck (Verbände, Vereine).

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	ab 100
	%			
Verarbeitendes Gewerbe	34	43	12	11
Baugewerbe	67	26	7	0
Handel	63	31	3	3
Logistik	61	33	1	5
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	70	23	4	3
Sonstige Dienstleistungen	46	35	11	8
Gesundheits- und Sozialwesen	73	17	6	3
Öffentliche Verw./Org. ohne Erwerbszweck	48	37	5	10
Restliche	73	4	12	11
<b>Insgesamt</b>	<b>63</b>	<b>27</b>	<b>6</b>	<b>4</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2021. Hochgerechnete Werte der Stichprobe auf Basis der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Der Wert 0 bedeutet weniger als 1 %, jedoch mehr als nichts. Abweichungen zu 100 % aufgrund von Rundungsdifferenzen

In Ergänzung zur Darstellung der Befragungsbefunde nach Branchen und Betriebsgrößenklassen werden Vergleiche zwischen Bremen und Deutschland insgesamt sowie vergleichbaren Regionen (im vorliegenden Bericht als „westdeutsche Großstädte“ bezeichnet) durchgeführt.<sup>4</sup>

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

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

<sup>4</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

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. Dieser Prozess erfolgte in zwei Schritten: Zunächst wurden die befragten Betriebe entsprechend der realen Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen gewichtet, d. h. für jeden Betrieb wurde ein Hochrechnungsfaktor berechnet. Die sich so ergebende, hochgerechnete Stichprobe entspricht der Gesamtzahl aller Betriebe in Bremen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis (Soll-Vorgabe).<sup>5</sup> Danach wurden fehlende Angaben durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe geschätzt. Diese Imputation von Daten ist insbesondere für die Hochrechnung von absoluten Zahlen erforderlich, da anderenfalls die hochgerechneten Werte zu niedrig ausfallen würden (z. B. Summe der Zahl der unbesetzten Stellen).

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

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.

---

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>5</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.

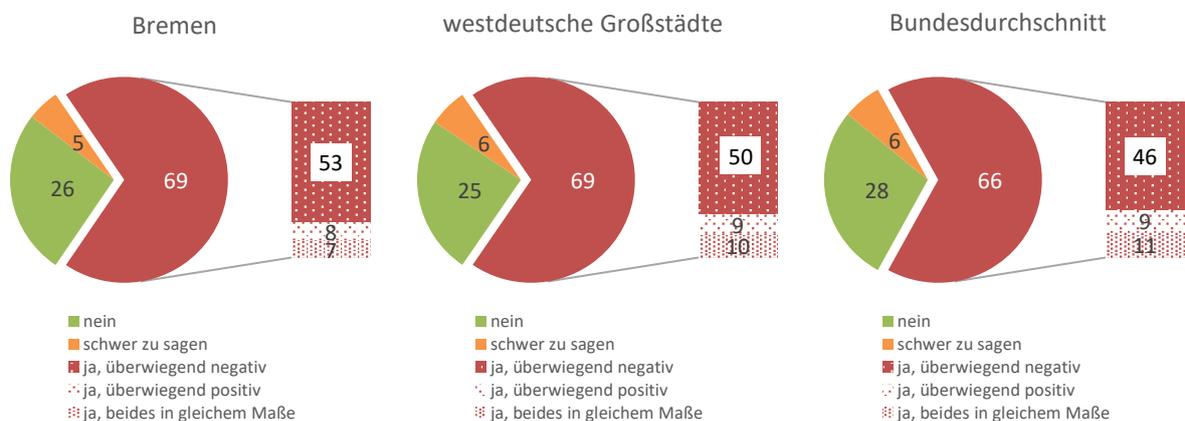
### 3 AUSWIRKUNGEN DER CORONA-PANDEMIE

Die Corona-Pandemie war auch im Jahr 2021 – dem Beobachtungszeitraum und Bezugspunkt der aktuellen Betriebsbefragung – weiterhin relevant. Vor diesem Hintergrund wurden die betrieblichen Auswirkungen der Pandemie als Thema in der aktuellen Befragung fortgeführt, wengleich der Fragenkatalog weniger umfangreich ausfiel als im Vorjahr.<sup>6</sup> In den nachfolgenden Ausführungen wird zunächst dargestellt, wie stark die bremische Wirtschaft von der Corona-Pandemie betroffen wurde. Im Anschluss daran wird gezeigt, in welchem Umfang die bremischen Betriebe ihren Beschäftigten die Möglichkeit geboten haben, während der Pandemie von zuhause aus zu arbeiten (Homeoffice). Abschließend wird die Frage beantwortet, wie die Betriebe zukünftig mit dieser Art des Arbeitens umgehen wollen.

#### 3.1 Ausmaß der Krisenbetroffenheit

Für rund zwei Drittel der Betriebe in Bremen hat sich die Corona-Pandemie auf den Geschäftsbetrieb ausgewirkt. Gemeint sind sowohl negative als auch positive Auswirkungen. Die große Mehrheit der Betriebe spürte somit die Folgen der Pandemie. Angesichts der Dauer und der Tragweite der Krise ist es gleichwohl ein wenig überraschend, dass rund ein Viertel der bremischen Betriebe – und damit ein nicht unerheblicher Teil – angab, in wirtschaftlicher Hinsicht nicht von der Corona-Pandemie betroffen zu sein (vgl. Abbildung 1).

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



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Bei 78 % der betroffenen bremischen Betriebe handelte es sich überwiegend um negative Effekte. Auf alle Betriebe in Bremen bezogen entspricht dies einem Anteil in Höhe von 53 %.

<sup>6</sup> Vgl. Frei, M.; Kriwoluzky, S.; Prick, S.; Putzing, M.: IAB-Betriebspanel Bremen. Ergebnisse der Befragung 2020. Studie im Auftrag der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa der Freien Hansestadt Bremen. Berlin/Bremen 2021).

Demgegenüber gaben 12 % der betroffenen bzw. 8 % aller Betriebe an, von der Corona-Pandemie in wirtschaftlicher Hinsicht profitiert zu haben. In den übrigen Fällen hielten sich negative und positive Effekte die Waage oder es ließ sich nicht mit Sicherheit bestimmen, welche Wirkungen überwogen. Wie der Blick auf die entsprechenden Durchschnittswerte der westdeutschen Großstädte sowie Deutschland insgesamt zeigt, entspricht das Ausmaß der Betroffenheit von der Corona-Pandemie in der bremischen Wirtschaft annähernd den Vergleichswerten. Trotz ähnlicher Muster weisen großstädtisch geprägte Regionen wie Bremen allerdings einen etwas höheren Anteil von wirtschaftlich negativ betroffenen Betrieben auf als im Bundesdurchschnitt.

Hinter den ermittelten Durchschnittswerten verbergen sich beachtliche Unterschiede auf der Ebene der einzelnen Branchen der Bremer Wirtschaft (vgl. Tabelle 2).

**Tabelle 2: Corona-Betroffenheit nach Branchen**

Branche	betroffen	Art der Betroffenheit		
		überwiegend negativ betroffen	überwiegend positiv betroffen	beides in gleichem Maße
	%	%		
Verarbeitendes Gewerbe	78	72	12	17
Baugewerbe*	46	65	13	21
Handel	75	69	17	13
- dar. Einzelhandel	76	64	23	13
Logistik	74	95	3	2
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	63	74	16	10
Gesundheits- und Sozialwesen	65	77	16	7
Sonstige Dienstleistungen	86	93	2	5
- dar. Hotel- und Gaststättengewerbe*	96	95	1	4
Insgesamt	69	78	12	11

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. \*Aufgrund der geringen Fallzahl nur mit Einschränkungen interpretierbar.

Auf der einen Seite stehen das Baugewerbe sowie der Bereich der Öffentlichen Verwaltung sowie der Organisationen ohne Erwerbszweck (z. B. Vereine, Verbände) mit Anteilen von „nur“ 46 % bzw. 41 % wirtschaftlich Betroffener, auf der anderen das Hotel- und Gaststättengewerbe mit 96 % wirtschaftlich betroffener Betriebe. In allen Branchen waren die Effekte der Corona-Pandemie auf die betroffenen Betriebe mehrheitlich negativ. In einzelnen Bereichen gab es allerdings auch eine nennenswerte Zahl von Betrieben, die von der Corona-Pandemie profitieren konnten. Hierzu zählt z. B. der Einzelhandel, in welchem rund jeder vierte (23 %) betroffene Betrieb überwiegend positive Effekte verzeichnen konnte. Im Gegensatz zur Bran-

chendifferenzierung unterscheiden sich die Anteilswerte in den vier, hier ausgewiesenen Größenklassen nur unwesentlich voneinander. In allen Größenklassen waren die Effekte der Pandemie überwiegend negativ (vgl. Tabelle 3).

**Tabelle 3: Corona-Betroffenheit nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	betroffen	Art der Betroffenheit		
		überwiegend negativ betroffen	überwiegend positiv betroffen	beides in gleichem Maße
		%		
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	68	83	10	7
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	70	65	16	19
Mittelgroße Betriebe (50 bis 99 B.)	73	83	9	8
Großbetriebe (ab 100 Beschäftigte)	65	68	17	16
Insgesamt	69	78	12	11

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

### 3.2 Existenzgefährdung

Diejenigen Betriebe, die wirtschaftlich negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren – insgesamt rund die Hälfte aller Betriebe in Bremen (53 %) –, wurden zusätzlich danach gefragt, ob die veränderte Situation die Fortführung des Geschäftsbetriebes gefährdet. Von den negativ betroffenen Betrieben gab zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2021 mehr als jeder vierte (28 %) an, dass die Existenz des Unternehmens wegen der Corona-Pandemie gefährdet sei – und damit anteilig etwas mehr als im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 2).

**Abbildung 2: Gefährdung der betrieblichen Existenz durch die Corona-Pandemie in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**

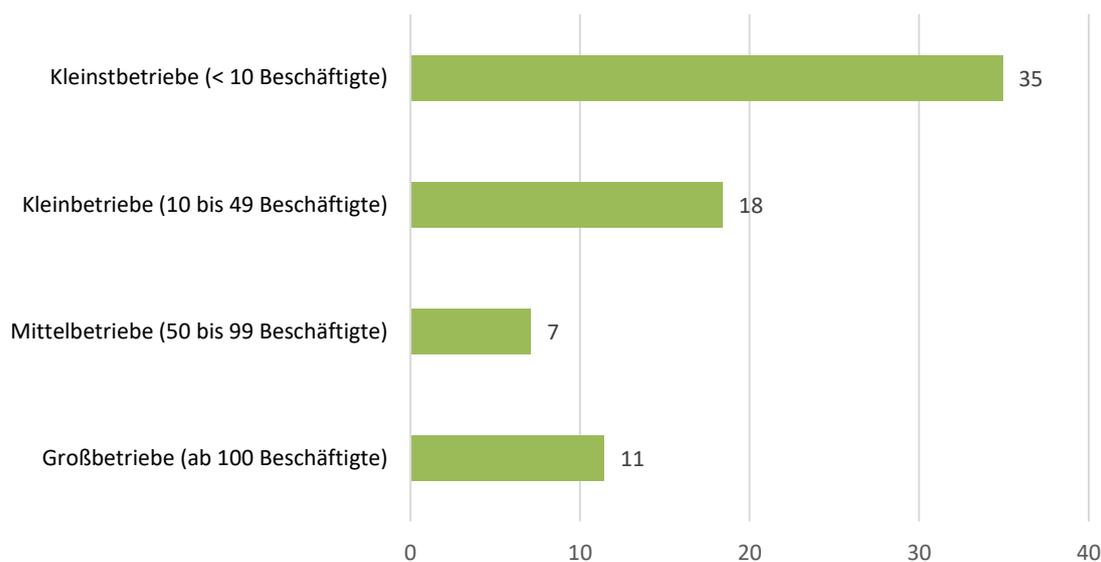


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit wirtschaftlich negativer Betroffenheit

Der Blick auf die Situation in den beiden Branchen mit den höchsten Anteilen von Betrieben mit wirtschaftlich negativer Betroffenheit - Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe sowie Einzelhandel - ergibt folgendes Bild: Bei Ersterer gaben fast zwei Drittel (62 %) an, durch die Corona-Pandemie in ihrer wirtschaftlichen Existenz bedroht zu sein. Im Einzelhandel betraf dies knapp die Hälfte (46%) der wirtschaftlich negativ betroffenen Betriebe.<sup>7</sup>

Kleinere Betriebe mit wenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verfügen in der Regel über geringere finanzielle Reserven zur Überbrückung von temporären Krisen als Großbetriebe mit mehreren hundert Beschäftigten. Es war daher zu vermuten, dass die Pandemie und die mit deren Bekämpfung verbundenen Einschränkungen das Risiko einer Existenzbedrohung vor allem für kleinere Betriebe erhöhten. Die Ergebnisse der Befragung bestätigen diese Annahme. So befürchtete zum Zeitpunkt der Befragung rund jeder dritte (35 %) der wirtschaftlich negativ betroffenen Kleinstbetriebe eine Betriebsaufgabe. Das ist ein rund dreimal so großer Anteil wie in der Gruppe der betroffenen Großbetriebe (vgl. Abbildung 3).

**Abbildung 3: Gefährdung der betrieblichen Existenz durch die Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit wirtschaftlich negativer Betroffenheit

**Fazit:** Die Corona-Krise hatte erhebliche Auswirkungen auf die bremische Wirtschaft. Die große Mehrheit der Betriebe wurde von der Krise wirtschaftlich negativ getroffen. Die Folgen waren in nahezu allen Branchen zu spüren. Ein nicht unerheblicher Teil der bremischen Betriebe – überdurchschnittlich häufig kleinere sowie Betriebe aus den beiden besonders stark

<sup>7</sup> Bei der Interpretation der angegebenen Werte an dieser Stelle ist zu berücksichtigen, dass es sich hierbei um hochgerechnete Daten einer Stichprobe handelt. Aufgrund der vergleichsweise geringen Fallzahlen in den beiden, hier aufgeführten Branchen sind die ausgewiesenen Zahlen daher mit einer relativ großen statistischen Unsicherheit behaftet.

betroffenen Branchen Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe sowie Einzelhandel – befürchtete eine Geschäftsaufgabe. Trotz der teilweise massiven Auswirkungen sah die große Mehrheit der bremischen Betriebe den Fortbestand des eigenen Unternehmens aber nicht gefährdet – sicherlich auch ein Ergebnis der umfangreichen Unterstützungsprogramme von Bund, Land und Bundesagentur für Arbeit. Die umfangreichen öffentlichen Mittel, die zur Sicherung des Betriebsbestandes und der Arbeitsplätze eingesetzt wurden, dürften in erheblichem Maße dazu beigetragen haben, dass die Effekte der Corona-Krise auf den Arbeitsmarkt weniger stark ausfielen als ursprünglich befürchtet. Über die Entwicklung der Beschäftigung, insbesondere des Einstellungsgeschehens, informiert das folgende Kapitel 4.

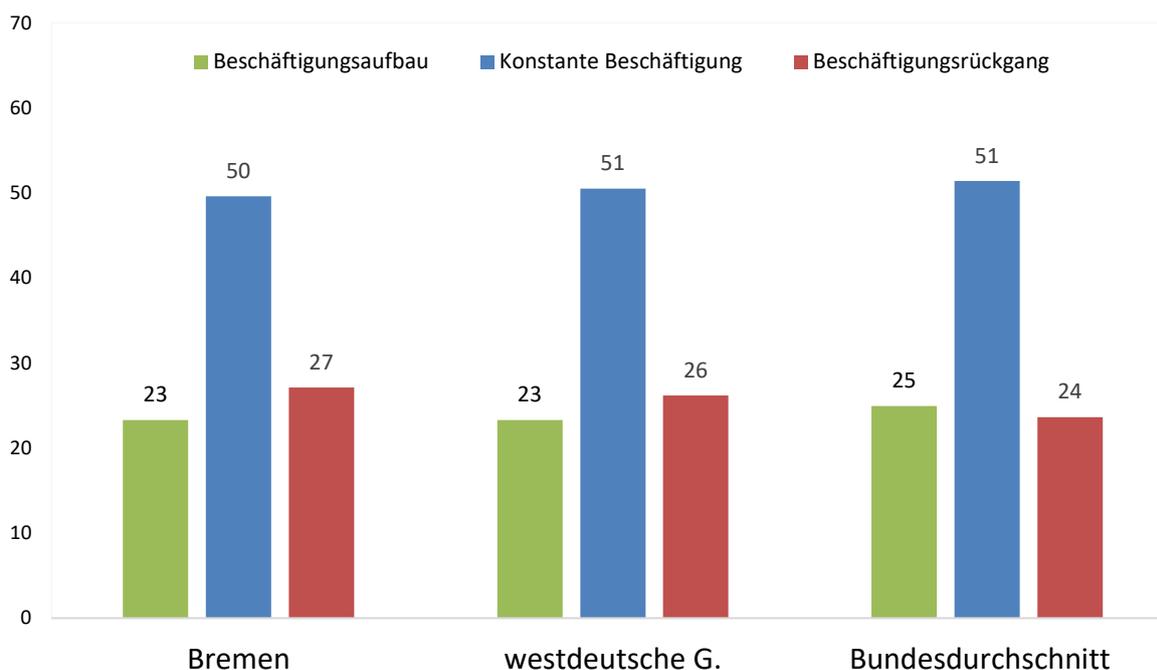
## 4 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

### 4.1 Einstellungen und Abgänge

Der Ausbruch der Corona-Pandemie hat seinerzeit das langjährige Beschäftigungswachstum gestoppt: Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse ist im ersten Coronajahr (2020) um 0,5 % zurückgegangen. Wenngleich die negativen Folgen der Pandemie in einigen Bereichen der Wirtschaft auch aktuell noch zu spüren sind, hat sich der bremische Arbeitsmarkt im zweiten Coronajahr wieder erholt. So ist die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse im Jahr 2021 wieder gestiegen, und zwar um 1,2 % gegenüber dem Vorjahr (Bundesdurchschnitt: 1,4 %) <sup>8</sup>

Hinter der positiven Gesamtentwicklung verbergen sich ganz unterschiedliche Beschäftigungsveränderungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe (vgl. Abbildung 4).

**Abbildung 4:** Betriebe nach der Beschäftigungsveränderung zwischen Mitte 2020 und Mitte 2021 in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2021

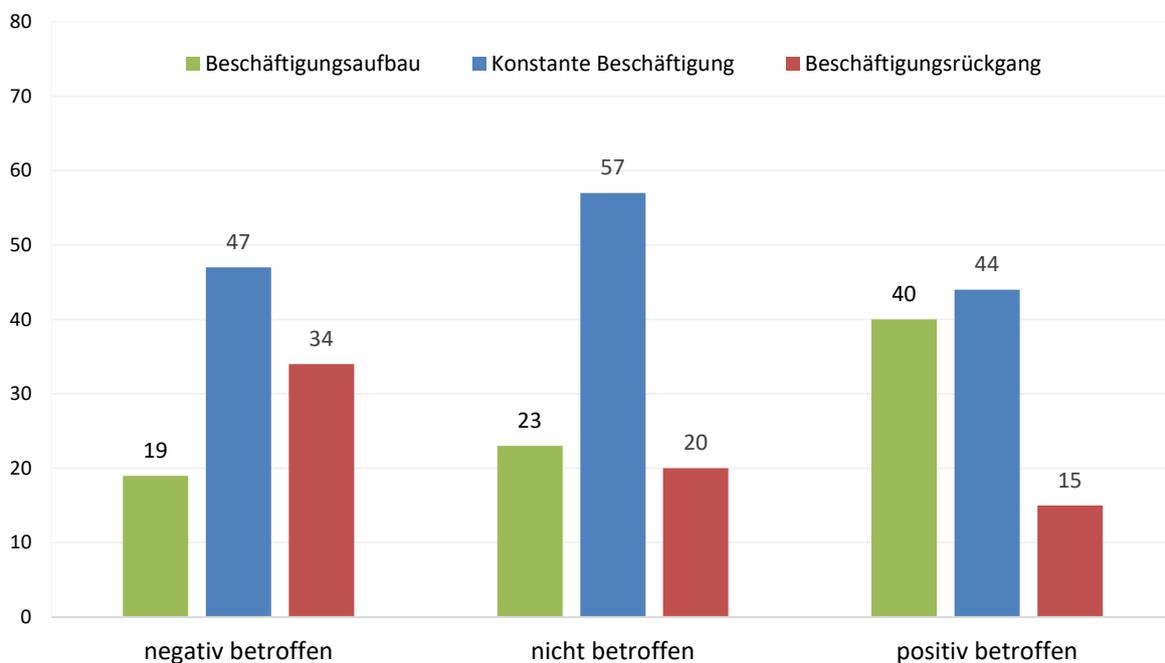
Bei knapp jedem vierten bremischen Betrieb ist die Belegschaft gewachsen, d. h. die Zahl der Beschäftigten war zum Stichtag der aktuellen Befragung (30.06.2021) höher als im Vorjahr. Mit einem Anteil von 27 % hat eine ähnlich große Zahl von Betrieben im selben Zeitraum Beschäftigung abgebaut. Da die Beschäftigungsgewinne in den gewachsenen Betrieben höher

<sup>8</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen). Berichtsmonat: Juni 2021. Erstellungsdatum: 23. März 2022.

ausfielen als die Verluste in den geschrumpften Betrieben, ist die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse im Saldo gestiegen.<sup>9</sup>

Die Beschäftigungsentwicklung auf der Ebene der einzelnen Betriebe wurde erwartungsgemäß sehr stark von der Corona-Betroffenheit beeinflusst. In 34 % der überwiegend negativ betroffenen Betriebe hat sich die Zahl der Beschäftigten innerhalb des betrachteten Zeitraums verringert. Gleichzeitig konnten 47 % ihren Beschäftigtenbestand stabil halten – sicherlich auch ein Ergebnis der staatlichen Unterstützungsleistungen einschließlich der ausgeweiteten Regelungen zum Bezug von Kurzarbeitergeld. Rund ein Fünftel der negativ betroffenen Betriebe konnte sogar Beschäftigung aufbauen (vgl. Abbildung 5).

**Abbildung 5: Betriebe nach der Corona-Betroffenheit und der Beschäftigungsveränderung zwischen Mitte 2020 und Mitte 2021**



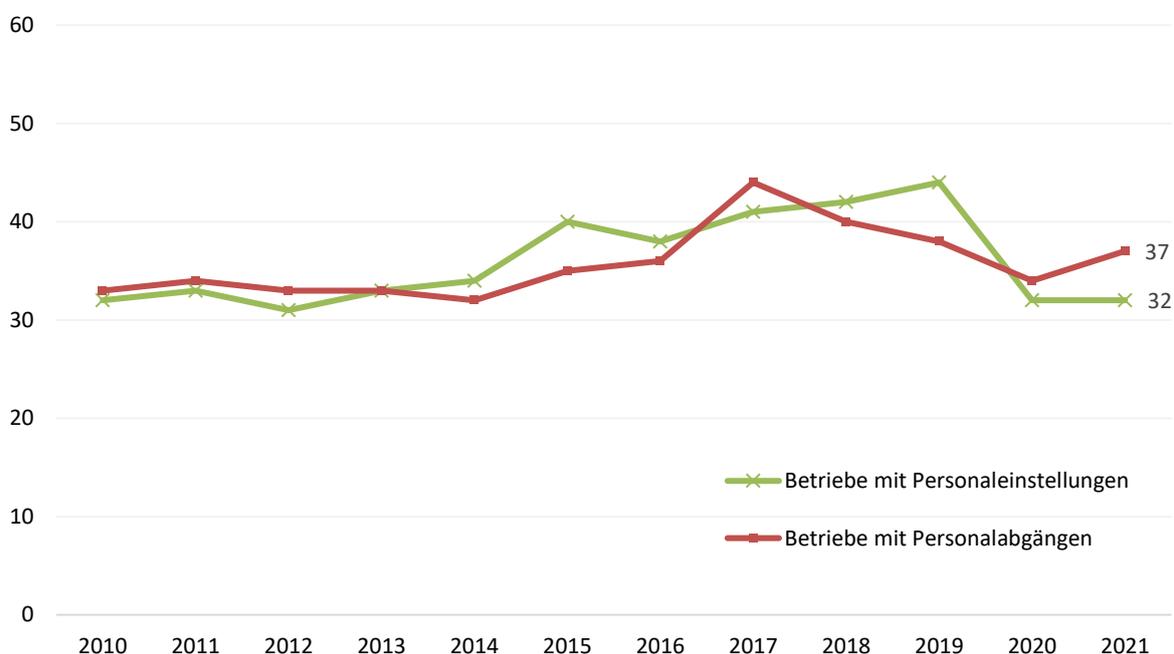
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2021

Ganz anders verlief die Entwicklung in der Gruppe der Betriebe, die ihre Umsätze aufgrund der Corona-Pandemie steigern und somit von der Krise profitieren konnten. Hier war der Anteil von gewachsenen Betrieben überdurchschnittlich hoch: Mehr als jeder dritte (40 %) dieser Betriebe hat Beschäftigung aufgebaut.

<sup>9</sup> Im vorliegenden Bericht gilt eine Beschäftigungsveränderung in Höhe von mehr als +2% als Zuwachs, eine Veränderung in Höhe von mehr als -2% als Rückgang.

In den bisherigen Ausführungen zur Beschäftigungsentwicklung wurde der Zeitraum vom 30.06.2020 bis zum 30.06.2021 betrachtet. Um die jüngsten Effekte der Corona-Krise auf die Beschäftigungsentwicklung besser beurteilen zu können, wird im Folgenden nur der Zeitraum vom 01.01.2021 bis zum 30.06.2021 betrachtet. Hierfür liegen Angaben zu den vorgenommenen Einstellungen und Personalabgängen vor. Insgesamt wurden in diesem Zeitraum von 32 % der bremischen Betriebe Einstellungen vorgenommen: 10 % haben ausschließlich eingestellt, 22 % haben sowohl eingestellt als auch Personalabgänge zu verzeichnen. Der Anteil von Betrieben mit Einstellungen überstieg damit – trotz der jüngsten positiven Beschäftigungsentwicklung – nicht das Niveau des Vorjahreszeitraums (vgl. Abbildung 6).

**Abbildung 6: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Personaleinstellungen und Personalabgängen**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2010 bis 2021

Der Anteil von Betrieben mit Personalabgängen ist demgegenüber leicht, und zwar auf 37 %, gestiegen: In 15 % der Betriebe gab es ausschließlich Personalabgänge, in 22 % gab es Abgänge, aber auch Zugänge.

Wie in der folgenden Tabelle 4 zu sehen, beschränkten sich die Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2021 in einigen Branchen - wie z. B. im Einzelhandel - auf einen vergleichsweise kleinen Teil der Betriebe: Nur 34 % der befragten Betriebe aus dem Einzelhandel hatten im betrachteten Zeitraum Neuzugänge und/oder Personalabgänge zu verzeichnen. In anderen Branchen, wie z. B. der Logistik, erstreckten sich die vorgenommenen Einstellungen und erfolgten Abgänge dagegen auf eine große Zahl von Betrieben: In 66 % der Betriebe dieser Branche gab es Neuzugänge und/oder Personalabgänge.

**Tabelle 4: Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2021 nach Branchen**

Branche	Betriebe (mit)...			
	ausschließlich Einstellungen	Einstellungen und Abgängen	ausschließlich Abgängen	ohne Einstellungen, ohne Abgänge
	%			
Verarbeitendes Gewerbe	13	20	29	38
Baugewerbe*	8	26	10	56
Handel	7	20	9	65
- dar. Einzelhandel	4	19	10	66
Logistik	26	12	28	34
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	8	22	11	59
Gesundheits- und Sozialwesen	10	30	15	44
Sonstige Dienstleistungen	6	21	20	53
- dar. Hotel- und Gaststättengewerbe*	3	17	32	47
Öffentliche Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	16	35	10	38
Insgesamt	10	22	15	54

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2021. \*Aufgrund der geringen Fallzahl nur mit Einschränkungen interpretierbar.

Da die Wahrscheinlichkeit für Personalbewegungen mit der Größe steigt, dürften die beobachteten Branchenunterschiede u. a. mit dem unterschiedlichen Gewicht von kleineren und größeren Betrieben zusammenhängen. Während größere Betriebe aufgrund des höheren Personalumschlags nahezu stetig neues Personal einstellen und Personal „verlieren“, z. B. durch altersbedingte Austritte von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sind solche Personalbewegungen bei kleineren Betrieben eher selten. In mehr als zwei Drittel der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten gab es im hier betrachteten Zeitraum weder Neuzugänge noch Personalabgänge (vgl. Tabelle 5).

**Tabelle 5: Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2021 nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe (mit)...			
	ausschließlich Einstellungen	Einstellungen und Abgängen	ausschließlich Abgängen	ohne Einstellungen, ohne Abgänge
	%			
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	8	10	12	70
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	15	32	19	35
Mittelbetriebe (50 bis 99 Beschäftigte)	4	70	23	3
Großbetriebe (ab 100 Beschäftigte)	5	76	14	6
Insgesamt	10	22	15	54

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2021

In der Gruppe der negativ betroffenen Betriebe lag der Anteil von Betrieben ohne Personalbewegungen bei 55 % - und damit fast exakt auf dem Niveau der Vergleichsgruppen. Die Mehrheit der Betriebe, die überwiegend negativ betroffen waren, konnte ihren Personalbestand somit halten, was sicherlich auch ein Effekt der massiven Inanspruchnahme der Kurzarbeiterregelungen sowie weiterer personalpolitischer Anpassungsmaßnahmen gewesen sein dürfte. Der Anteil von Betrieben mit Personalabgängen entsprach mit 37 % ebenfalls annähernd den Vergleichswerten. Der Anteil von Betrieben, die ausschließlich Abgänge zu verzeichnen hatten, lag mit rund 18 % allerdings deutlich über den Werten der nicht betroffenen bzw. der positiv betroffenen Betriebe (vgl. Tabelle 6).

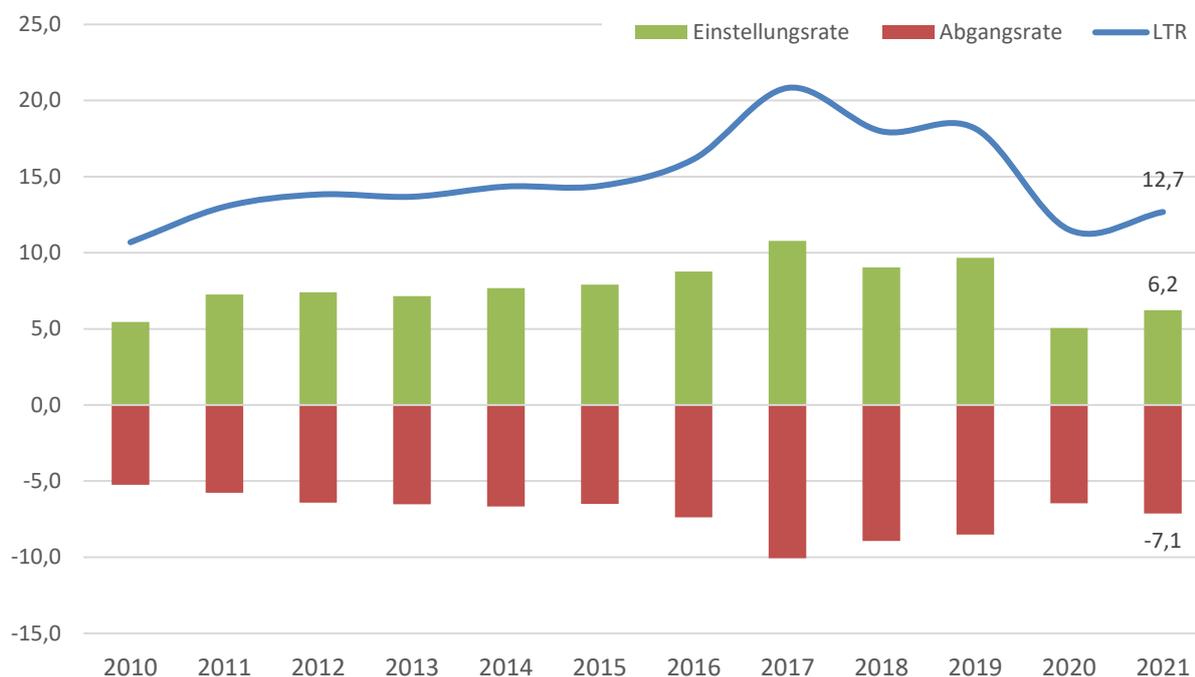
**Tabelle 6: Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2021 nach der Betroffenheit von der Corona-Pandemie**

Grad der Betroffenheit	Betriebe (mit)...			
	ausschließlich Einstellungen	Einstellungen und Abgängen	ausschließlich Abgängen	ohne Einstellungen, ohne Abgänge
	%			
überwiegend negativ betroffen	8	19	18	55
nicht betroffen	11	25	10	54
überwiegend positiv betroffen	14	27	7	52
Insgesamt	10	22	15	54

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2021

Die effektive Veränderung der Beschäftigtenzahl bildet nur einen Bruchteil der Gesamtdynamik am Arbeitsmarkt ab. Dahinter stehen umfangreiche Ströme von Einstellungen und Abgängen. Das IAB-Betriebspanel liefert hierzu Daten für das jeweils erste Halbjahr. Im ersten Halbjahr 2021 wurden rund 7 % aller Beschäftigungsverhältnisse gelöst; 6 % aller Stellen wurden neu besetzt. Damit sind sowohl die Einstellungsrate als auch die Abgangsrate wieder gestiegen. Die Labour-Turnover-Rate (LTR), die sich als Summe aus Einstellungs- und Abgangsrate berechnet, lag mit rund 13 % aber immer noch deutlich unter den Werten der Jahre vor der Corona-Pandemie (vgl. Abbildung 7).<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Labour-Turnover-Rate = Einstellungsrate + Abgangsrate. Einstellungsrate = Einstellungen im ersten Halbjahr / Beschäftigte im Durchschnitt des ersten Halbjahres. Abgangsrate = Abgänge im ersten Halbjahr / Beschäftigte im Durchschnitt des ersten Halbjahres.

**Abbildung 7: Entwicklung der Einstellungs-, Abgangs- und Labour-Turnover-Rate (LTR)**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2010 bis 2021

Der relative Personalumschlag in Bremen – gemessen an der Labour-Turnover-Rate (LTR) – lag damit nur geringfügig über den regionalen Vergleichswerten. Im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte sowie im Bundesdurchschnitt betrug die LTR jeweils rund 12 %.

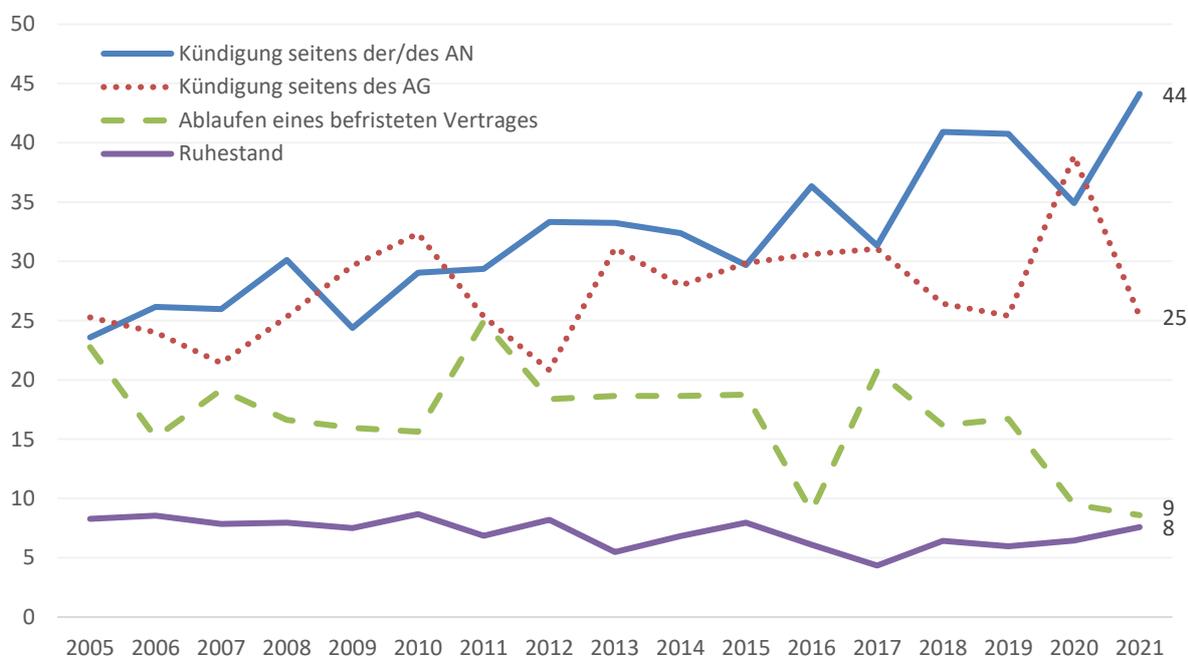
Über die Gründe für die im letzten Jahr erfolgten Personalabgänge informiert das folgende Kapitel.

## 4.2 Personalabgangsgründe

Personalabgänge können verschiedene Ursachen haben: Betriebe entlassen Beschäftigte, weil fehlende Aufträge und Umsatzrückgänge einen Personalabbau erfordern oder Personalverantwortliche mit der Arbeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unzufrieden sind. Befristete Arbeitsverträge laufen aus oder Beschäftigte gehen in Rente. Beschäftigte wechseln ihre Stelle, weil sie sich davon eine bessere Bezahlung, günstigere Arbeitsbedingungen oder ein anderes Betätigungsfeld erhoffen. Seit 2011 standen Kündigungen seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jedes Jahr an der Spitze der möglichen Personalabgangsgründe. Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie war der entsprechende Anteil gesunken und lag zudem unter dem Anteil jener Abgänge, die durch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber veranlasst worden waren. Mit der schrittweisen Abschwächung der Corona-Pandemie ist der Anteil arbeitnehmerseitiger Kündigungen wieder gestiegen: Mit zuletzt 44 % übertraf er sehr deutlich den Anteil von betriebsbedingten Kündigungen. Letzterer lag bei lediglich 25 %. Die Anteile

von Personalabgängen, die mit dem Auslaufen befristeter Arbeitsverträge oder dem altersbedingten Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zusammenhängen, bewegten sich hingegen nahezu unverändert auf dem Niveau des Vorjahres (vgl. Abbildung 8).

**Abbildung 8: Entwicklung der Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2005 bis 2021. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe.

Die Bedeutung der einzelnen Abgangsgründe unterscheidet sich zwischen den Branchen. Mit Ausnahme des Verarbeitenden Gewerbes gab es in allen Bereichen der bremischen Wirtschaft mehr arbeitnehmerseitige Kündigungen als arbeitgeberseitige. Besonders hoch fiel der Anteil arbeitnehmerseitiger Kündigungen im Gesundheits- und Sozialwesen aus: Knapp drei Viertel der erfolgten Personalabgänge im ersten Halbjahr 2021 entfielen dort auf Kündigungen seitens der Beschäftigten. Hier haben offensichtlich zahlreiche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Chance genutzt, sich durch einen Wechsel des Unternehmens beruflich zu verbessern. In dieser Branche dürfte die daraus resultierende Fluktuation einen nicht unerheblichen Teil der Gesamtnachfrage nach Arbeitskräften ausmachen. In Branchen mit einem hohen Anteil von arbeitnehmerseitigen Kündigungen geht es somit – aus der Perspektive der betrieblichen Personalpolitik betrachtet – vorrangig um die Frage, wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen gehalten werden können. Anders hingegen die Situation in der sehr heterogen zusammengesetzten Branche Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen (z. B. Softwareentwicklung und Ingenieurbüros, aber auch Gebäudereinigung, Wachschatz und Arbeitnehmerüberlassung). Mit einem Anteil von 37 % gab es dort überdurchschnittlich viele Arbeitgeberkündigungen. Gleichwohl überwogen auch dort Kündigungen seitens der Beschäftigten – wenn auch nur um 2 Prozentpunkte. In den Sonstigen Dienstleistungen (hierzu zählen u. a. die

Bereiche Erziehung und Unterricht, Hotel- und Gaststättenwesen sowie Friseur- und Kosmetikalons) gab es mit einem Anteil von 17 % überdurchschnittlich häufig Personalabgänge infolge des Auslaufens von befristeten Arbeitsverträgen. Hierbei dürfte es sich vermutlich zum großen Teil um beendete, zeitlich befristete Beschäftigungsverhältnisse im Bereich Erziehung und Unterricht handeln. Der Bereich der Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbscharakter fällt vor allem durch einen sehr hohen Anteil von Personalabgängen infolge des altersbedingten Ausscheidens aus dem Erwerbsleben auf (vgl. Tabelle 7).

**Tabelle 7: Gründe für Personalabgänge im ersten Halbjahr 2021 nach ausgewählten Branchen**

Branche	Kündigung seitens Arbeitnehmer/-in	Kündigung seitens Arbeitgeber/-in	Ablaufen eines befristeten Vertrages	Abgang in den Ruhestand
	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	27	31	13	12
Handel	45	26	5	12
- dar. Einzelhandel	43	24	6	17
Wirtschaftsbezogene DLS	39	37	9	2
Gesundheits- und Sozialwesen	72	10	5	5
Sonstige Dienstleistungen	43	27	17	4
- dar. Hotel- und Gaststättengewerbe	51	36	5	0
Öff. Verw./Org. o. Erwerbscharakter	25	3	6	37
Insgesamt	44	25	9	8

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personalabgängen

Der Blick auf die Personalabgangsgründe in den einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt ebenfalls nennenswerte Unterschiede (vgl. Tabelle 8).

**Tabelle 8: Gründe für Personalabgänge im ersten Halbjahr 2021 nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Kündigung seitens Arbeitnehmer/-in	Kündigung seitens Arbeitgeber/-in	Ablaufen eines befristeten Vertrages	Abgang in den Ruhestand
	%	%	%	%
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	34	36	4	6
Kleinbetriebe (10 bis 49 B.)	37	38	7	8
Mittelbetriebe (50 bis 99 B.)	53	28	9	3
Großbetriebe (ab 100 Beschäftigte)	45	17	10	10
Insgesamt	44	25	9	8

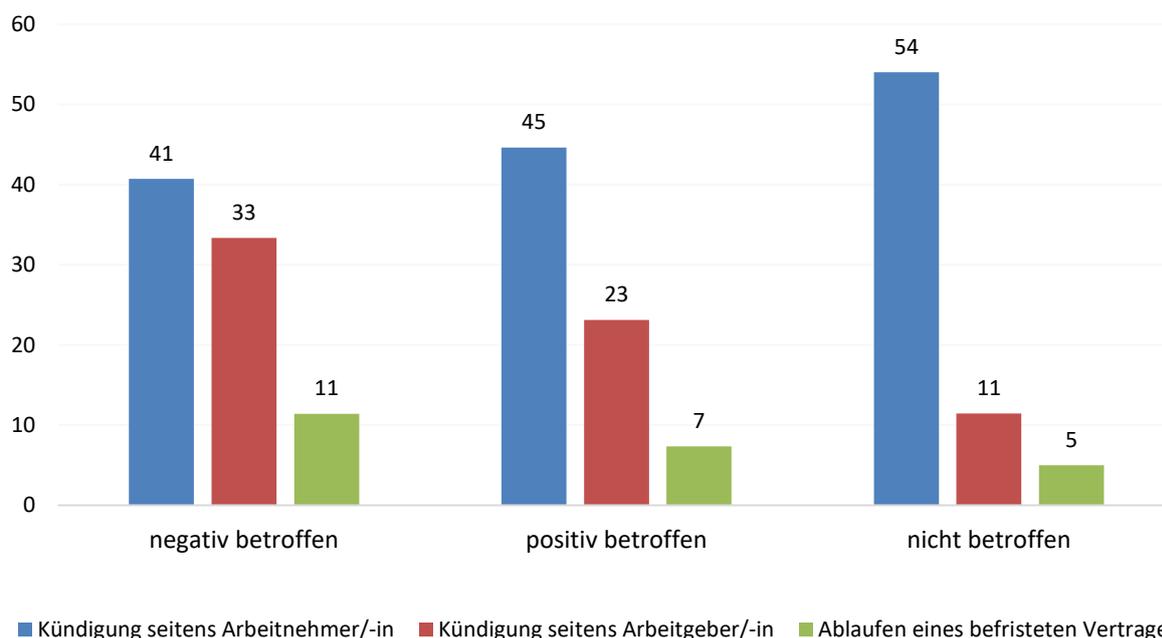
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2021

Diese betreffen vor allem die Bedeutung von Kündigungen seitens des Betriebes. Mit der Größe des Unternehmens nimmt die Bedeutung von betriebsseitigen Kündigungen deutlich

ab. Auf der anderen Seite greifen Großbetriebe etwas häufiger auf Befristungen zurück, was sich dann in höheren Anteilen von Personalabgängen zeigt, die auf das Auslaufen befristeter Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen sind. Etwas überraschend ist der Befund, wonach der Anteil von arbeitnehmerseitigen Abgängen in größeren Betrieben höher ausfiel als in kleineren Betrieben. So könnte man annehmen, dass es größeren Betrieben aufgrund der oftmals besseren Arbeitsbedingungen tendenziell besser gelingt – insbesondere auch in Krisensituationen –, ihre Beschäftigten an das eigene Unternehmen zu binden. Aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürften hier vor allem Fragen des erzielbaren Verdienstes zählen, was wiederum auf die unterschiedliche Verbreitung von Tarifverträgen und Betriebs- bzw. Personalräten verweist. Diese finden sich vor allem in den Großbetrieben, während kleinere Betriebe oftmals weder tarifgebunden sind noch über einen Betriebsrat verfügen (siehe hierzu ausführlich Kapitel 8).

In Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie sind ebenfalls deutliche Unterschiede hinsichtlich der Abgangsgründe feststellbar (vgl. Abbildung 9).

**Abbildung 9: Gründe für Personalabgänge im ersten Halbjahr 2021 nach der wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2021

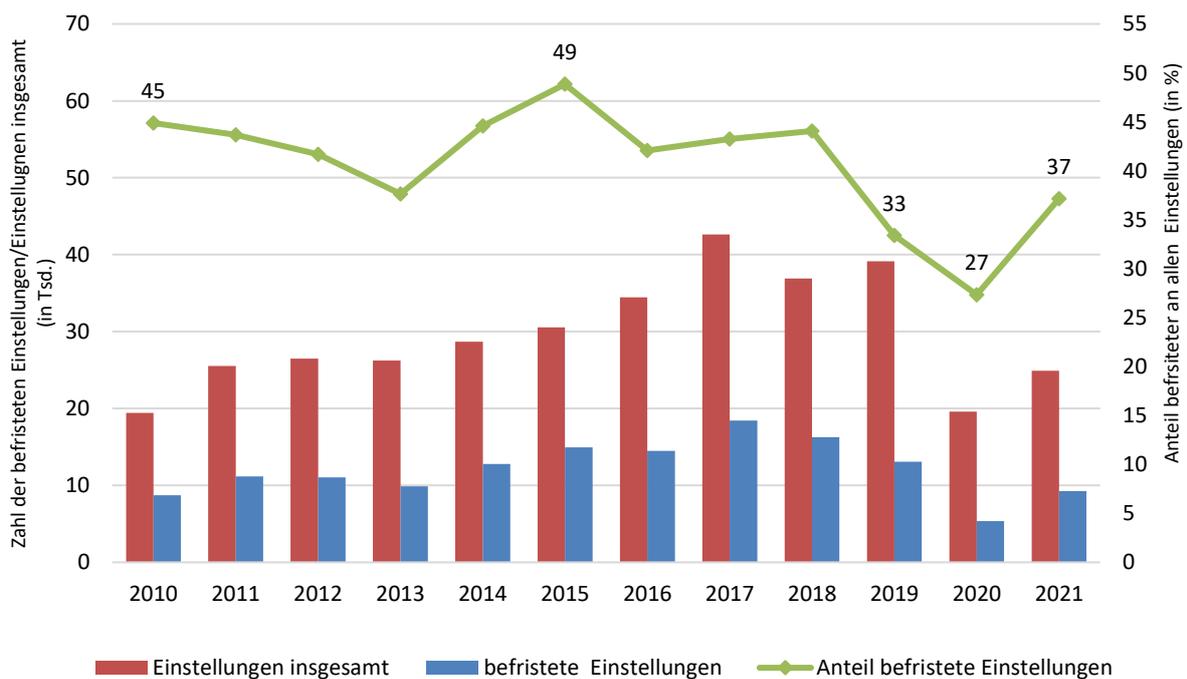
Wie weiter oben bereits dargestellt, war der Anteil von Betrieben mit Personalabgängen im ersten Halbjahr 2021 in der Gruppe der Betriebe, die negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren nicht höher als im Durchschnitt der bremischen Wirtschaft. Der Anteil von arbeitgeberseitig veranlassten Abgängen fiel bei den negativ betroffenen Betrieben allerdings

deutlich höher als bei den nicht betroffenen (33 % gegenüber 11 %). Zugleich war die Zahl der freiwilligen Abgänge in diesen Betrieben niedriger als in den Vergleichsgruppen.

### 4.3 Befristungen

Angesichts der erheblichen negativen Auswirkungen auf die wirtschaftliche Situation vieler Betriebe sowie der ungewissen Perspektive hinsichtlich der weiteren Entwicklungen war zu vermuten, dass einstellende Betriebe im ersten Jahr der Corona-Pandemie verstärkt auf Befristungen zurückgreifen würden. Diese Vermutung hatte sich jedoch nicht bestätigt. Im Jahr 2020 waren 27 % der Einstellungen befristet. Der Anteil der befristeten an allen Einstellungen in diesem Zeitraum lag damit etwas unter dem Vorjahresanteil (2019: 33 %) - bei einem allerdings deutlichen Rückgang der Zahl der Einstellungen im ersten Halbjahr 2020. So war die Zahl der erfolgten Einstellungen im ersten Coronajahr nur rund halb so groß wie im Jahr davor (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Entwicklung befristeter und unbefristeter Neueinstellungen



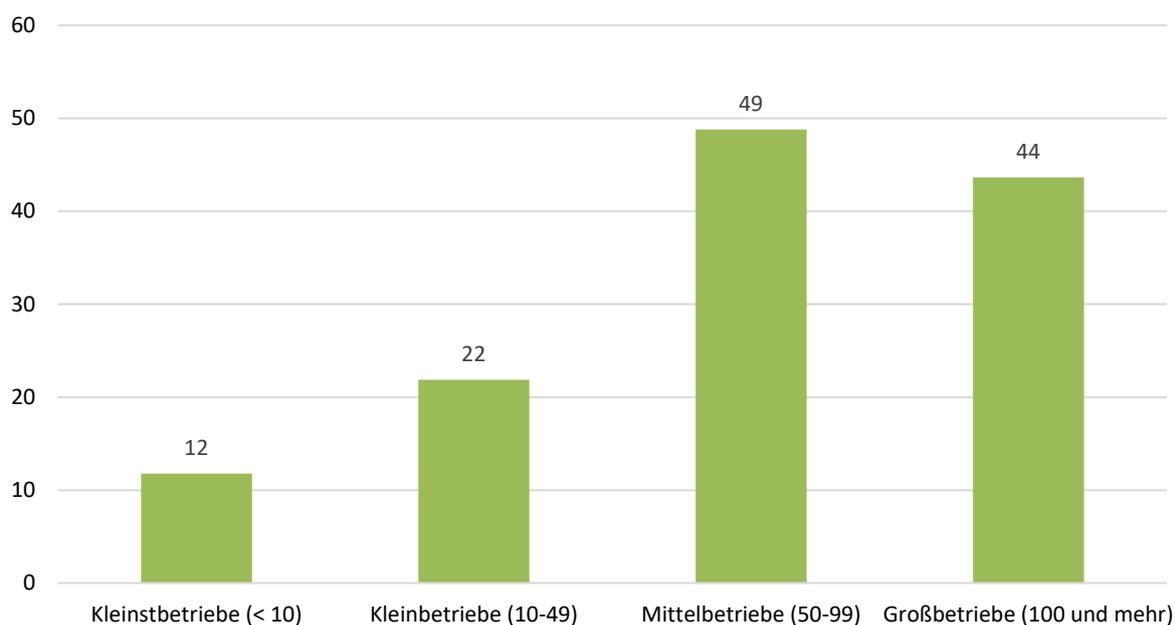
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2010 bis 2021, jeweils erstes Halbjahr

Zahlreiche Betriebe haben somit auf (geplante) Einstellungen verzichtet. Dieser Einstellungsverzicht betraf vermutlich überdurchschnittlich häufig solche Beschäftigungsverhältnisse, die in der Regel befristet abgeschlossen werden. Mit dem Abklingen der Pandemie und der Verringerung der pandemiebedingten Einschränkungen im zweiten Coronajahr 2021 stellten die Betriebe wieder häufiger ein, die Zahl der Einstellungen ist deutlich gestiegen. Gleichzeitig

wurde auch wieder häufig befristet eingestellt. Von allen vorgenommenen Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2021 waren 37 % befristet.

Die wieder gestiegene Nutzung befristeter Personaleinstellungen dürfte größtenteils mit der Einstellungspraxis größerer Betriebe zusammenhängen. Während der Anteil befristeter an allen Neueinstellungen bei Kleinst- und Kleinbetrieben gar nicht oder nur geringfügig gestiegen ist, lag er bei Mittel- und Großbetrieben deutlich über dem Durchschnitt der bremischen Wirtschaft (vgl. Abbildung 11).

**Abbildung 11: Anteil befristeter an allen Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2021

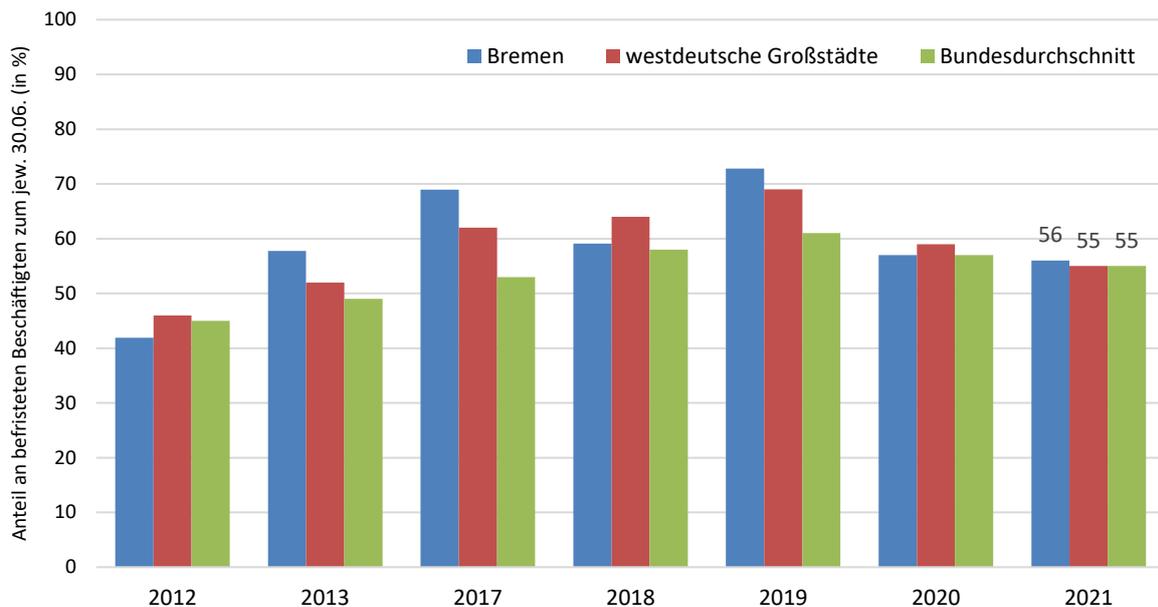
Mit einem Anteil von 49 % bzw. 44 % war die Befristungsquote bei Mittel- und Großbetrieben mehr als dreimal so hoch wie bei Kleinstbetrieben.

### **Befristungen mit und ohne Sachgrund**

Bei befristeter Beschäftigung können entsprechend den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zwei Arten von Befristungen unterschieden werden: Befristungen mit Angabe eines sachlichen Grundes und sachgrundlose Befristungen (sogenannte erleichterte Befristungen). Im Jahr 2012, als im Rahmen des IAB-Betriebspanels erstmals Informationen über die Art der Befristung erhoben wurden, gab es für die Mehrheit der befristeten Beschäftigungsverhältnisse in Bremen noch einen sachlichen Grund. Bereits im Folgejahr stieg jedoch der Anteil sachgrundloser Befristungen auf über 50 %. In den nachfolgenden Jahren ist der Anteil von Befristungen ohne Sachgrund an allen Befristungen in Bremen wie auch in an-

deren Regionen weiter gestiegen und erreichte im Jahr 2019 den Höhepunkt. Im Jahr des Ausbruchs der Corona-Pandemie ist der Anteil sachgrundloser Befristungen bundesweit gesunken. Im Jahr 2021 lagen die Anteile leicht unter dem Niveau des Vorjahres. In Bremen waren 56 % aller zum Stichtag bestehenden Befristungen sachgrundlos gegenüber 57 % im Jahr 2020 (vgl. Abbildung 12).

**Abbildung 12:** Entwicklung von sachgrundlosen Befristungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2012 bis 2021. In den hier nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine entsprechenden Angaben erhoben.

Bis zum Ausbruch der Corona-Pandemie lag der Anteil sachgrundloser an allen Befristungen in Bremen in fast jedem Jahr über den Werten der Vergleichsregionen. In den letzten beiden Jahren entsprachen die Anteile von sachgrundlos befristet Beschäftigten dagegen dem Niveau der westdeutschen Großstädte und dem Bundesdurchschnitt.

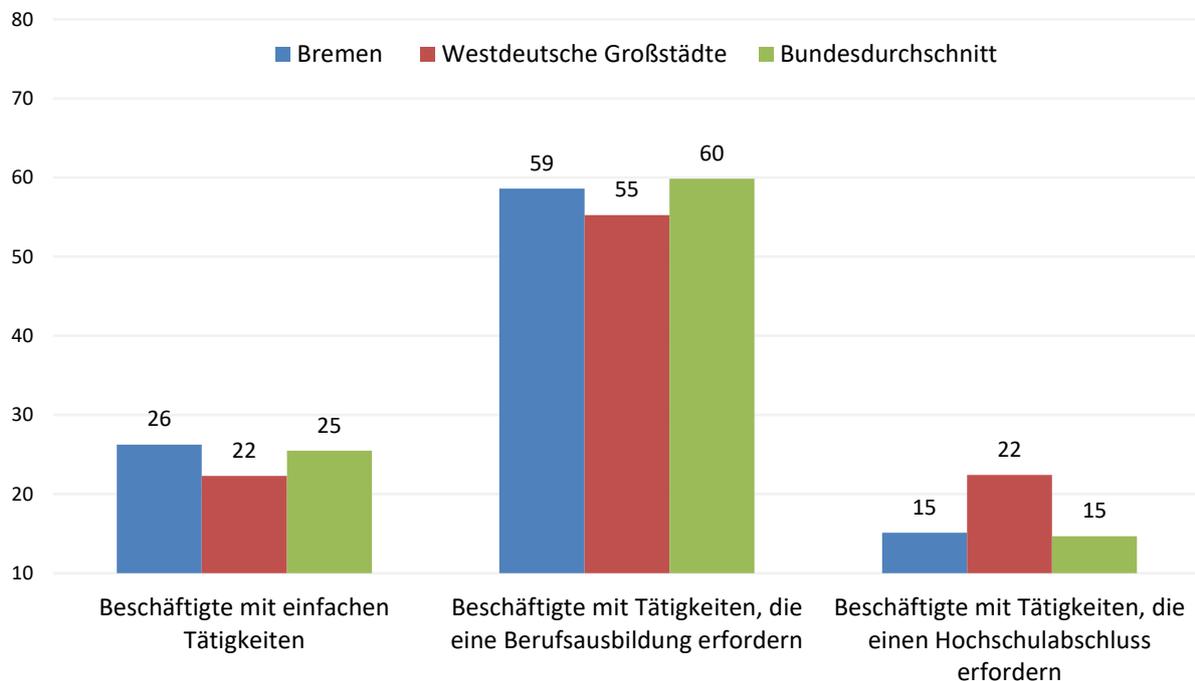
**Fazit:** Im Zuge der voranschreitenden Abschwächung der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie und dem schrittweisen Wegfall der bestehenden Einschränkungen ist die Zahl der Beschäftigten wieder gestiegen, wobei die prozentualen Gewinne noch nicht an das Vorkrisenniveau heranreichen. Die Zahl arbeitnehmerseitiger Kündigungen ist wieder gestiegen, die Zahl von betriebsbedingten Kündigungen dagegen deutlich gesunken. Vielen Betrieben fällt es offensichtlich schwer, ihr Personal zu binden. In der Folge entstehen personelle Lücken, die durch Neueinstellungen gefüllt werden müssen. Ein erheblicher Teil der Nachfrage nach Fachkräften dürfte daher auch mit dem Bestreben der Betriebe zusammenhängen, ausgeschie-

dene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ersetzen. Über die aktuelle Entwicklung der Fachkräftenachfrage sowie den Erfolg der bremischen Unternehmen bei der Besetzung von Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte informiert das nachfolgende Kapitel 5.

## 5 ENTWICKLUNG DES FACHKRÄFTEBEDARFS

In den letzten Jahren ist die Nachfrage nach Fachkräften nahezu stetig gestiegen. Als „Fachkräfte“ bzw. „qualifizierte Arbeitskräfte“ gelten im vorliegenden Bericht alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sowie Personalverantwortlichen eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzen. In den Betrieben der Bremer Wirtschaft erfordern rund drei Viertel (74 %) aller Arbeitsplätze eine entsprechende Qualifikation: 59 % setzen eine abgeschlossene berufliche Ausbildung, 15 % eine akademische Ausbildung voraus (vgl. Abbildung 13).

**Abbildung 13:** Beschäftigte nach Qualifikationsanforderungen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2021

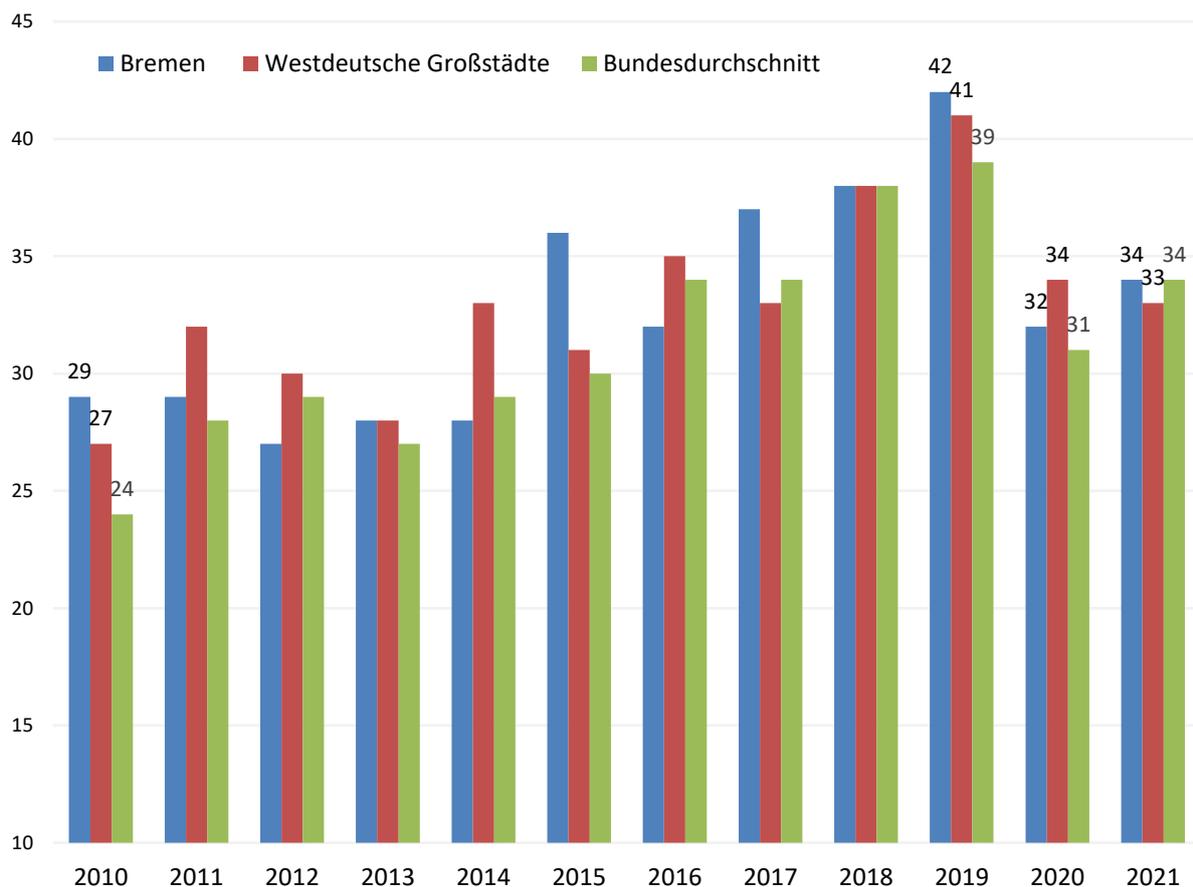
In der Krise dürften bei vielen Betrieben weniger Fragen nach der Gewinnung von neuen Fachkräften im Mittelpunkt der betrieblichen Personalpolitik stehen, als vielmehr Bemühungen, die vorhandenen Fachkräfte trotz erheblicher negativer Folgen der Krise im Unternehmen zu halten. Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass der künftige wirtschaftliche Erfolg Bremens maßgeblich von der Verfügbarkeit qualifizierter und hochqualifizierter Fachkräfte abhängen wird, bleibt die Frage der Fachkräftesicherung aber – auch und gerade in der gegenwärtigen Krise – eine der zentralen arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen. In den folgenden Ausführungen werden die Ergebnisse der Befragung zur Entwicklung im zweiten Jahr der Corona-Pandemie (2021) dargestellt sowie gezeigt, wie sich die aktuelle Krise auf die Chancen der

Betriebe ausgewirkt hat, für die angebotenen Fachkräftestellen geeignete Bewerber und Bewerberinnen zu gewinnen.

## 5.1 Entwicklung der Nachfrage

Im Zuge der Corona-Pandemie ist die Nachfrage der Wirtschaft sowohl in Bremen als auch in anderen Regionen drastisch eingebrochen. Im ersten Halbjahr 2020, also in den ersten Monaten nach dem Ausbruch des Coronavirus in Deutschland, suchte nur noch rund jeder dritte bremische Betrieb (32 %) eine oder mehrere Fachkräfte zur sofortigen Einstellung. Dies entspricht einem Rückgang in Höhe von 10 Prozentpunkten gegenüber dem Vorkrisenjahr 2019. Im zweiten Coronajahr ist der Anteil von Betrieben mit einem Bedarf an Fachkräften wieder gestiegen. Mit einem Plus von rund 2 Prozentpunkten fiel der Zuwachs aber relativ klein aus (vgl. Abbildung 14).

**Abbildung 14:** Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Fachkräftebedarf in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt

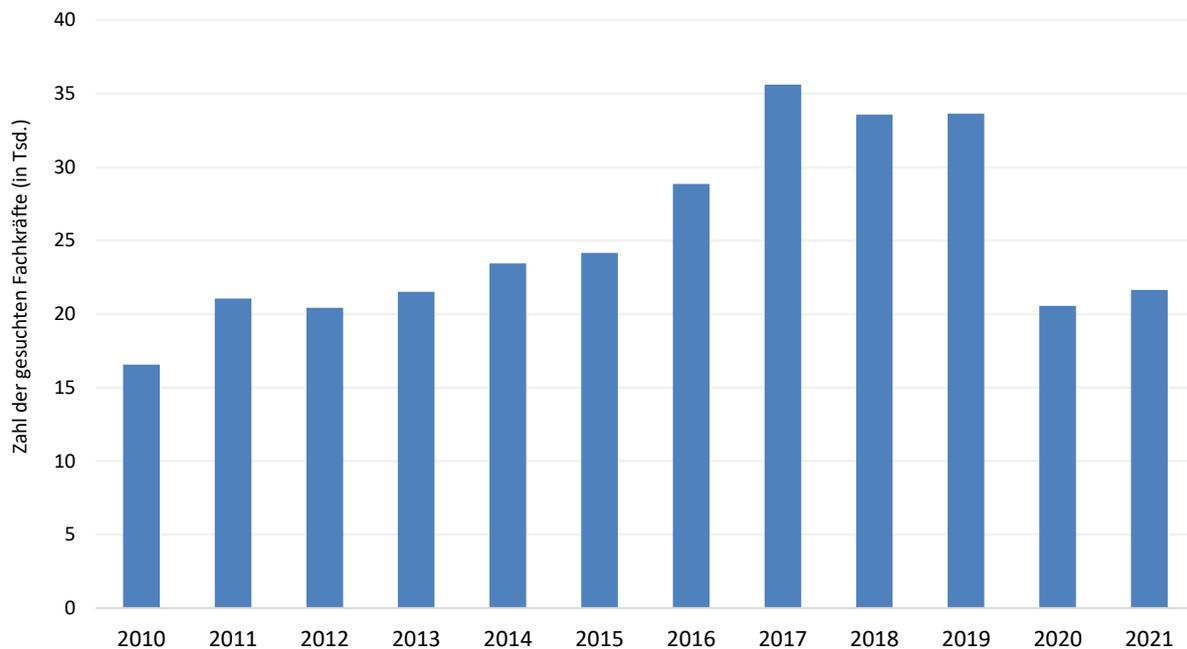


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2010 bis 2021, jeweils ersten Halbjahr

Mit der wieder leicht gewachsenen Zahl von Betrieben mit Fachkräftebedarf, ist auch die Zahl der insgesamt gesuchten Fachkräfte wieder gestiegen. Wie in der folgenden Abbildung 15 zu

sehen ist, lag die Zahl der zuletzt nachgefragten Fachkräfte allerdings noch weit unter den Werten aus den Jahren 2015 bis 2019.<sup>11</sup>

**Abbildung 15: Entwicklung der Zahl der nachgefragten Fachkräfte in Bremen**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2010 bis 2021, jeweils ersten Halbjahr

Im Gesundheits- und Sozialwesen suchte ca. jeder zweite Betrieb bzw. jede zweite Einrichtung qualifizierte Arbeitskräfte zur Einstellung. Die dort gesuchten Fachkräfte machten rund 17 % der Gesamtnachfrage in Bremen aus. Da die Personalfuktuation in dieser Branche höher ist als in allen anderen Bereichen der bremischen Wirtschaft (siehe Kapitel 4), dürfte die hohe Zahl von Betrieben mit Fachkräftebedarf daher wesentlich mit dem Bestreben der Personalverantwortlichen zusammenhängen, einen Ersatz für die ausgeschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden. Im Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck ging die Nachfrage ebenfalls von einer relativ großen Zahl von Betrieben bzw. Dienststellen aus. In den Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen, der beschäftigungsstärksten Branche in Bremen, suchte demgegenüber nur etwas mehr als ein Drittel der Betriebe qualifiziertes Personal. Damit war die Nachfrage hier zwar weniger breit gestreut als im Gesundheits- und Sozialwesen, die Zahl der insgesamt gesuchten Fachkräfte war mit einem Anteil von 37 % an der Bremer Gesamtnachfrage aber deutlich größer. In der Branche Sonstige Dienstleistungen

<sup>11</sup> Die befragten Betriebe in der bremischen Stichprobe gaben Auskunft zur Zahl der gesuchten Fachkräfte. Diese Angaben wurden auf die Gesamtheit der Betriebe in Bremen hochgerechnet. Mit dieser Hochrechnung sind gewisse statistische Unsicherheiten verbunden, so dass die an dieser Stelle ausgewiesenen absoluten Zahlen nur mit Einschränkungen interpretierbar sind und in erster Linie als ungefähre Größenordnungen benutzt werden sollten.

(z. B. Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetikgewerbe, Kultur und Sport, Erziehung und Unterricht), welche von den Maßnahmen der Politik zur Eindämmung der Corona-Pandemie mit am stärksten betroffen war, suchten lediglich 21 % der Betriebe neues Fachpersonal – der niedrigste Anteilswert aller Branchen. Die Summe der dort gesuchten Fachkräfte entsprach einem Anteil von 11 % an der gesamten Nachfrage nach Fachkräften in Bremen (vgl. Tabelle 9).

**Tabelle 9: Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2021 nach Branchen**

Branche	Betriebe mit Fachkräftebedarf	Verteilung	
		Fachkräfte-nachfrage	Beschäftigte
	%	%	
Verarbeitendes Gewerbe	39	4	11
Baugewerbe*	30	4	4
Handel	28	9	12
- dar. Einzelhandel	27	5	7
Logistik	37	6	11
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	37	37	21
Gesundheits- und Sozialwesen	48	17	16
Sonstige Dienstleistungen	21	11	11
- dar. Hotel- und Gaststättengewerbe*	5	1	3
Öffentliche Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	52	9	13
Insgesamt	34	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2021. \*In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Im Hinblick auf die Nachfrage nach Fachkräften in Abhängigkeit von der Größe der Betriebe fallen folgende Aspekte auf: Mit der Größe steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Fachkräfte gesucht werden. Während nur knapp jeder vierte Kleinstbetrieb im ersten Halbjahr 2021 Stellen für Fachkräfte zu besetzen hatte, waren es bei den Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten gut drei Viertel. Wenngleich nur rund einer von vier Kleinstbetrieben Fachkräfte suchte und dabei häufig nur eine einzige Stelle zu besetzen hatte, ergaben sich in der Summe dieser Einzelbedarfe erhebliche Nachfrageeffekte. Der Anteil von Kleinstbetrieben an der Gesamtnachfrage lag mit 15 % über deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung. Auf Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten entfielen demgegenüber 39 % der Gesamtnachfrage. Dieser Anteil liegt deutlich unter dem Beschäftigungsanteil dieser Betriebsgruppe (vgl. Tabelle 10).<sup>12</sup>

<sup>12</sup> Dieser Befund unterstreicht den konzeptionellen Ansatz der Befragung „IAB-Betriebspanel“, wonach Betriebe aller Größenklassen befragt werden, also auch Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten.

**Tabelle 10: Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2021 nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Fachkräftebe- darf	Verteilung	
		Fachkräfte- nachfrage	Beschäftigte
	%	%	
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	23	15	10
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	48	25	22
Mittelbetriebe (50 bis 99 Beschäftigte)	64	21	15
Großbetriebe (ab 100 Beschäftigte)	78	39	52
Insgesamt	34	100	100

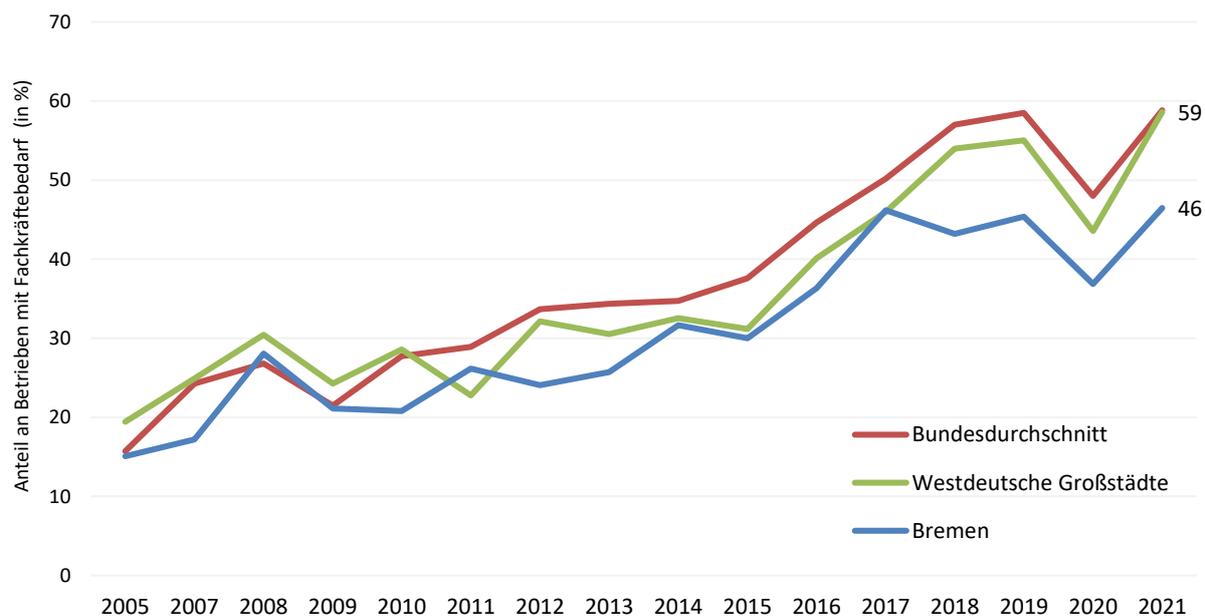
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2021

Mit den bisherigen Ausführungen wurde die Nachfrage der bremischen Wirtschaft nach Fachkräften beschrieben. Wie die folgenden Ausführungen zeigen werden, konnte ein Teil dieser Nachfrage nicht gedeckt werden, da es zahlreichen Betrieben nicht gelungen ist, die angebotenen Stellen zu besetzen.

## 5.2 Erfolg der Betriebe bei der Besetzung von Fachkräftestellen

Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie war die Nachfrage der Betriebe nach Fachkräften drastisch eingebrochen. Mit der verringerten Nachfrage hatten sich zugleich die Probleme verringert, geeignete Bewerber und Bewerberinnen für die zu besetzenden Stellen zu gewinnen (vgl. Abbildung 16).

**Abbildung 16: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit unbesetzten Fachkräftestellen in Bremen, westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**

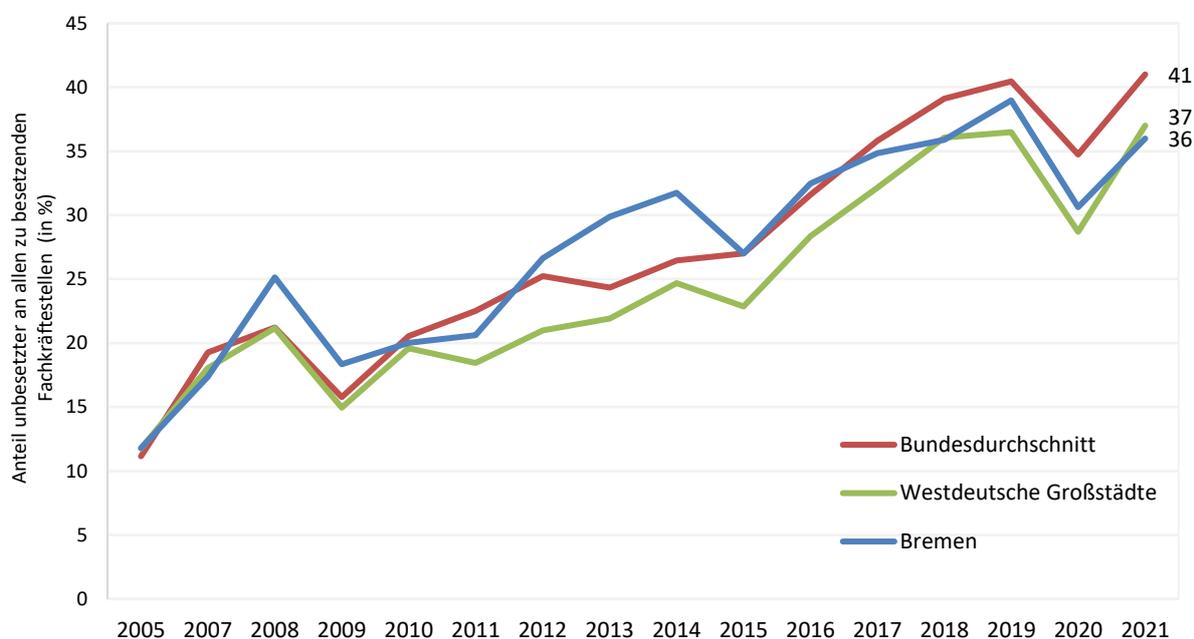


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2005 bis 2021, jeweils erstes Halbjahr. Im Jahr 2006 wurden die Daten nicht erhoben.

Mit dem Abklingen der Pandemie und dem wieder gestiegenen Bedarf an Fachkräften ist es wieder schwieriger geworden, die angebotenen Stellen zu besetzen. Fast jeder zweite Betrieb mit Fachkräftebedarf konnte 2021 eine oder mehrere Stellen nicht besetzen – eine Steigerung um 9 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahreszeitraum. Die Entwicklung in Bremen folgte damit dem bundesweiten Trend wieder gestiegener Besetzungsprobleme.

Mit der wieder gestiegenen Fachkräftenachfrage gab es nicht nur wieder mehr Betriebe, die ihre angebotenen Stellen nicht besetzen konnten, auch der Anteil der unbesetzten Stellen ist wieder gestiegen. Insgesamt blieb etwas mehr als ein Drittel der im ersten Halbjahr 2021 zu besetzenden Stellen unbesetzt (vgl. Abbildung 17).

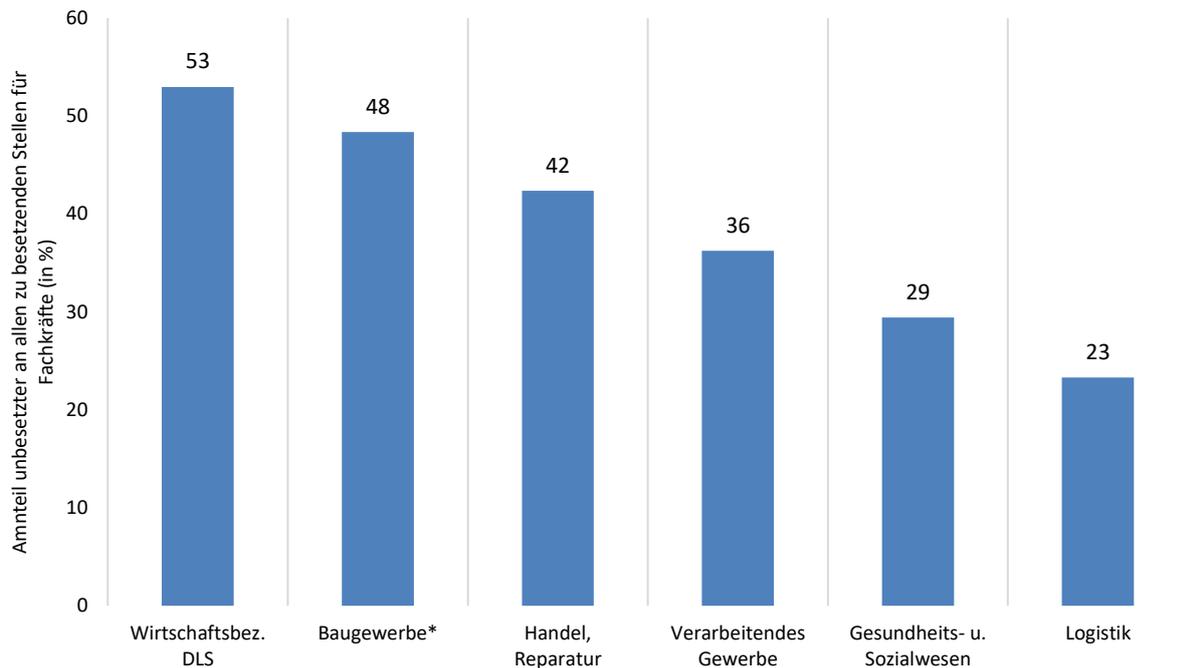
**Abbildung 17:** Entwicklung des Anteils unbesetzter Fachkräftestellen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2005 bis 2021, (jeweils erstes Halbjahr). Im Jahr 2006 wurden die Daten nicht erhoben.

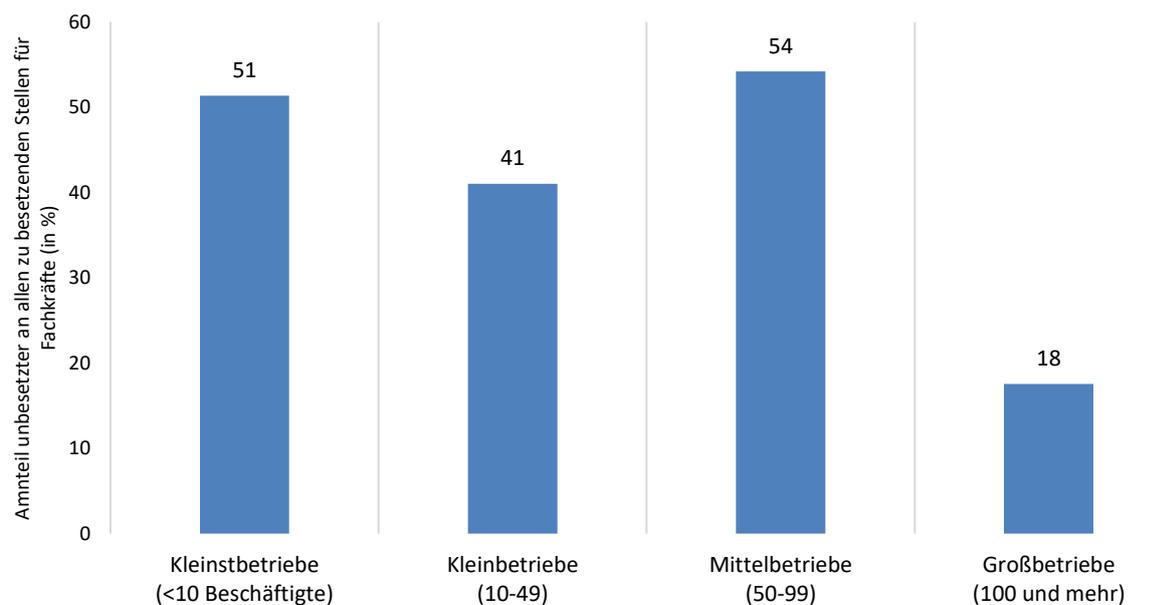
In den einzelnen Branchen der bremischen Wirtschaft fielen die Nichtbesetzungsquoten, d. h. der Anteil der unbesetzten an den angebotenen Fachkräftestellen, unterschiedlich hoch aus. Besonders hoch war der Anteil in der Branche Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen.<sup>13</sup> Von allen im ersten Halbjahr 2021 zu besetzenden Fachkräftestellen war dort zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal desselben Jahres mehr als die Hälfte noch unbesetzt (vgl. Abbildung 18).

<sup>13</sup> Hierzu gehören die folgenden Bereiche: Informationstechnologische Dienstleistungen, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Wach- und Sicherheitsdienste.

**Abbildung 18: Nichtbesetzungsquote im ersten Halbjahr 2021 nach ausgewählten Branchen**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2021. \*In der gekennzeichneten Branche sind die angegebenen Werte wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Im Baugewerbe blieben ebenfalls überdurchschnittlich viele Stellen unbesetzt. Branchenübergreifend waren Großbetriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten im Schnitt am erfolgreichsten bei der Besetzung ihrer Fachkräftestellen (vgl. Abbildung 19).

**Abbildung 19: Nichtbesetzungsquote im ersten Halbjahr 2021 nach Betriebsgrößenklassen**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2021

Für 82 % der Stellen, die in Betrieben der Größenklasse „ab 100 Beschäftigte“ im Jahr 2021 zu besetzen waren, fanden sich geeignete Bewerberinnen bzw. Bewerber; lediglich 18 % blieben unbesetzt. In den drei anderen Größenklassen war der Anteil unbesetzter Stellen deutlich größer. In Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten blieben mehr als 40 %, in Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten sowie in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten sogar jeweils mehr als die Hälfte der angebotenen Fachkräftestellen unbesetzt.

**Fazit:** Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie ging die Nachfrage der bremischen Wirtschaft nach Fachkräften zurück. Aufgrund der mit der Pandemie verbundenen Schwierigkeiten verzichteten viele Betriebe auf Neueinstellungen. Mit dem Abklingen der Krise ist der Fachkräftebedarf wieder gestiegen, konnte aber nur teilweise gedeckt werden. Bei insgesamt gestiegener Nachfrage blieben zahlreiche Stellen, insbesondere in kleinen und mittelständischen Betrieben, unbesetzt. Ob es den Betrieben zukünftig gelingt, Fachkräfte für freie Stellen zu gewinnen, wird auch davon abhängen, welche Konditionen den gesuchten Fachkräften angeboten werden können. Betriebe, die in dieser Hinsicht im Nachteil sind, insbesondere Kleinst- und Kleinbetriebe, müssen neben der externen Gewinnung von Fachkräften auch die traditionellen Wege der internen Fachkräftesicherung nutzen, wie etwa die eigene Ausbildung oder die Qualifizierung der eigenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Repräsentative Daten zum betrieblichen Ausbildungs- und Weiterbildungsengagement werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels regelmäßig erhoben. In den beiden folgenden Kapiteln 6 und 7 werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu präsentiert.

## 6 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG

Die Ausbildung junger Frauen und Männer ist für viele Betriebe eine wichtige Strategie, den Bedarf an Fachkräften zu decken. Dabei geht es vor allem um die Gewinnung von Nachwuchsfachkräften, die erfahrene, aber altersbedingt oder aus anderen Gründen ausscheidende Fachkräfte ersetzen können. Wie vorangegangene Erhebungswellen erkennen ließen, stehen viele Betriebe bzgl. der beruflichen Ausbildung vor enormen Herausforderungen, wobei der demografische Wandel eine entscheidende Rolle spielt. Auf der Nachfrageseite stehen den Betrieben inzwischen wesentlich weniger ausbildungsinteressierte Jugendliche zur Verfügung.<sup>14</sup> Das IAB-Betriebspanel erhebt regelmäßig, wie viele Betriebe ausbildungsberechtigt sind und wie viele dieser Betriebe von ihrer Berechtigung Gebrauch machen und selbst ausbilden.

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu ebenso wie die Befunde zu den Chancen der Absolventinnen und Absolventen, nach Beendigung ihrer Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, werden nachfolgend präsentiert. Bei der Interpretation der folgenden Daten ist zu berücksichtigen, dass ein Betrieb im Rahmen des IAB-Betriebspanels als Ausbildungsbetrieb betrachtet wird, 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. Im Unterschied zu anderen Datenquellen ist diese Definition somit relativ weit gefasst.

### 6.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Die berufliche Ausbildung von jungen Menschen ist in Deutschland an bestimmte Voraussetzungen gebunden. Betriebe dürfen nur dann selbst ausbilden, wenn sie über eine Ausbildungsberechtigung, d. h. über persönlich und fachlich geeignetes Ausbildungspersonal und eine geeignete Ausbildungsstätte verfügen.<sup>15</sup> Von den befragten bremischen Betrieben sind laut Selbstauskunft 53 % in diesem Sinne ausbildungsberechtigt. Demgegenüber verfügen 47 % aktuell nicht über die erforderlichen Voraussetzungen, um ausbilden zu können. Dies hängt in

---

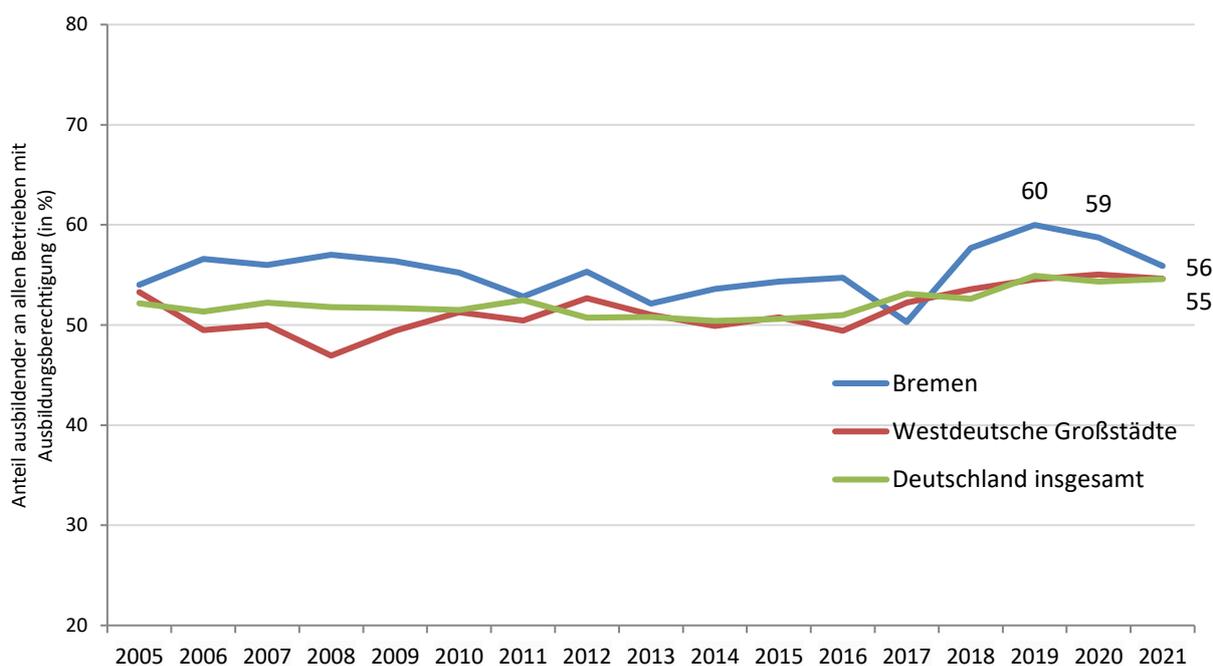
<sup>14</sup> Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn 2022.

<sup>15</sup> Die Ausbildungsordnung basiert auf dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und enthält bundeseinheitliche Standards für die betriebliche Ausbildung im Rahmen der dualen Berufsausbildung.

erster Linie mit der großen Zahl von Kleinstbetrieben innerhalb der bremischen Betriebslandschaft zusammen, denn zwischen der Betriebsgröße und dem Vorliegen der formalen Ausbildungsvoraussetzungen besteht ein signifikanter Zusammenhang. Je größer ein Betrieb ist, umso wahrscheinlicher ist er auch berechtigt, auszubilden. Rund 90 % der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten sind berechtigt, auszubilden, aber nur 38 % der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Der Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Ausbildungsberechtigung ist keine Besonderheit Bremens, sondern bundesweit zu beobachten.

Mehr als die Hälfte (56 %) der bremischen Betriebe, die über die formalen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung verfügen, beteiligte sich im letzten Jahr an der Ausbildung, d. h. bildete mindestens einen Auszubildenden bzw. eine Auszubildende aus oder bot mindestens einen Ausbildungsplatz für das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene oder das gerade beginnende Ausbildungsjahr an. Die Ausbildungsbeteiligung verringerte sich damit zum zweiten Mal in Folge (vgl. Abbildung 20).<sup>16</sup>

**Abbildung 20:** Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung von ausbildungsberechtigten Betrieben in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2005 bis 2021

Kleinere Betriebe sind nicht nur seltener ausbildungsberechtigt, sondern bilden - sofern diese Voraussetzungen vorliegen – auch weniger häufig aus als größere Betriebe. Während sich

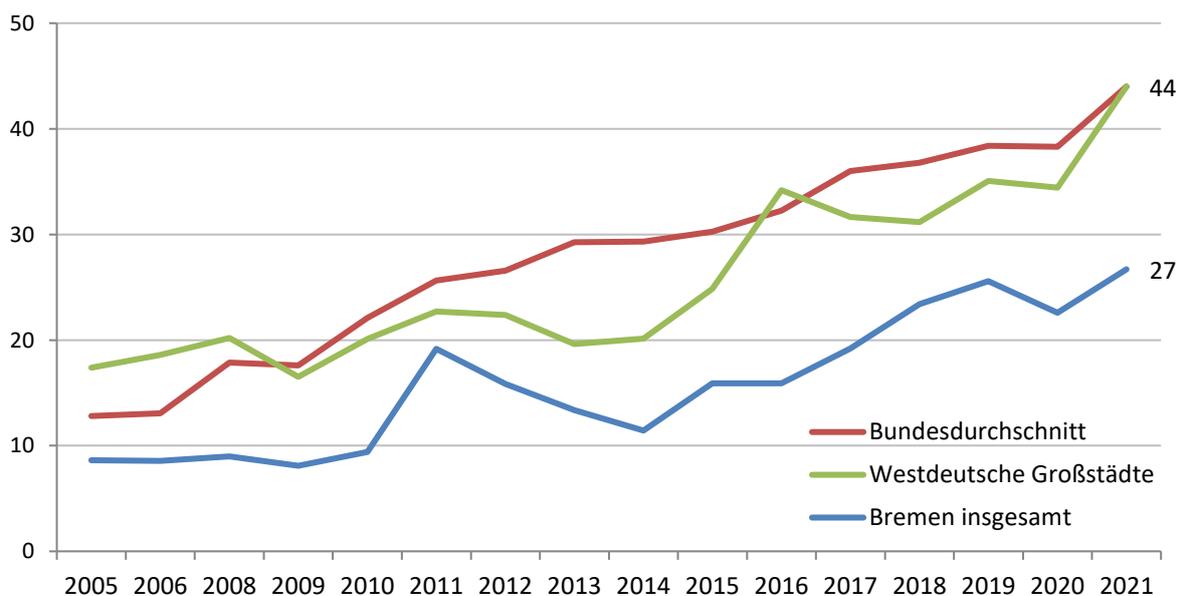
<sup>16</sup> Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass die ermittelte Ausbildungsbeteiligung erfasst, wie gut das vorhandene betriebliche Ausbildungspotenzial ausgeschöpft wird, d. h. wie viele der ausbildungsberechtigten Betriebe sich an der Ausbildung von jungen Menschen beteiligen. Die Ausbildungsbeteiligung gibt jedoch keine Auskunft über die Gesamtzahl der Auszubildenden in diesen Betrieben.

deutlich mehr als drei Viertel (84 %) der ausbildungsberechtigten bremischen Großbetriebe an der Ausbildung beteiligten, bildeten lediglich 34 % der ausbildungsberechtigten Kleinbetriebe aus. Dieser geringe Anteil dürfte auch mit dem geringeren Bedarf von Betrieben dieser Größenklasse an Nachwuchsfachkräften zusammenhängen. Während größere Betriebe mit mindestens einhundert Beschäftigten in der Regel jedes Jahr altersbedingte Personalabgänge ausgleichen müssen und daher einen kontinuierlichen Ersatzbedarf haben, sind solche Abgänge bei kleineren Betrieben eher selten und diskontinuierlich.

## 6.2 Erfolg bei der Gewinnung von Auszubildenden

Die Sicherung des betrieblichen Fachkräftebedarfs und damit die Vermeidung von potenziellen Fachkräftengpässen hängt wesentlich davon ab, wie gut es den Betrieben gelingt, ihre angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen. Entsprechende Angaben hierzu liegen für das zum Zeitpunkt der letzten Befragung abgeschlossene Ausbildungsjahr 2020/2021, welches im August bzw. September 2020 begann, vor. Für dieses Ausbildungsjahr bot etwas mehr als jeder dritte bremische Betrieb mit Ausbildungsberechtigung einen oder mehrere Ausbildungsplätze an. Insgesamt konnten rund drei Viertel (73 %) der bremischen Betriebe mit einem Ausbildungsangebot für das betreffende Ausbildungsjahr alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. Demgegenüber blieb in rund jedem vierten bremischen Betrieb (27 %) mit einem Ausbildungsplatzangebot mindestens ein angebotener Ausbildungsplatz unbesetzt (vgl. Abbildung 21).

**Abbildung 21:** Entwicklung des Anteils der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2005 bis 2021

Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr bedeutet dies eine Zunahme um 4 Prozentpunkte. In anderen Regionen ist die Zahl der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen ebenfalls gestiegen. Bei einer ähnlichen Entwicklung hatten die bremischen Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen nach wie vor deutlich weniger Schwierigkeiten als Unternehmen in anderen Regionen. Im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte sowie im Bundesdurchschnitt fiel der Anteil mit jeweils 44 % deutlich höher aus.<sup>17</sup>

Der Erfolg bei der Gewinnung von Bewerbern und Bewerberinnen für die angebotenen Ausbildungsplätze hängt eng mit der Größe der Betriebe zusammen: Je größer ein Betrieb ist, desto besser gelingt es offensichtlich, angebotene Ausbildungsstellen zu besetzen. Von allen Ausbildungsplätzen, die von Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten angeboten wurden, blieben lediglich 5 % unbesetzt. In der Gruppe der kleineren und mittleren Betriebe war die Situation – wie schon in den Vorjahren - deutlich ungünstiger: Für 12 % bis 24 % der Ausbildungsplätze konnten keine geeigneten Bewerber und Bewerberinnen gefunden werden. Da kleinere Betriebe in der Regel nur einen einzigen Ausbildungsplatz zu besetzen haben, bleiben die betroffenen Betriebe komplett ohne Auszubildende. Der anhaltende Wettbewerb um junge Menschen als künftige Fachkräfte geht somit zu Lasten zahlreicher Kleinstbetriebe, die ihren Nachwuchs aus eigener Kraft decken wollen. Die Möglichkeiten von Kleinstbetrieben, ihren Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu decken, werden dadurch in erheblichem Maße eingeschränkt.

### **Einschätzung der Entwicklung des Bewerbungsangebots**

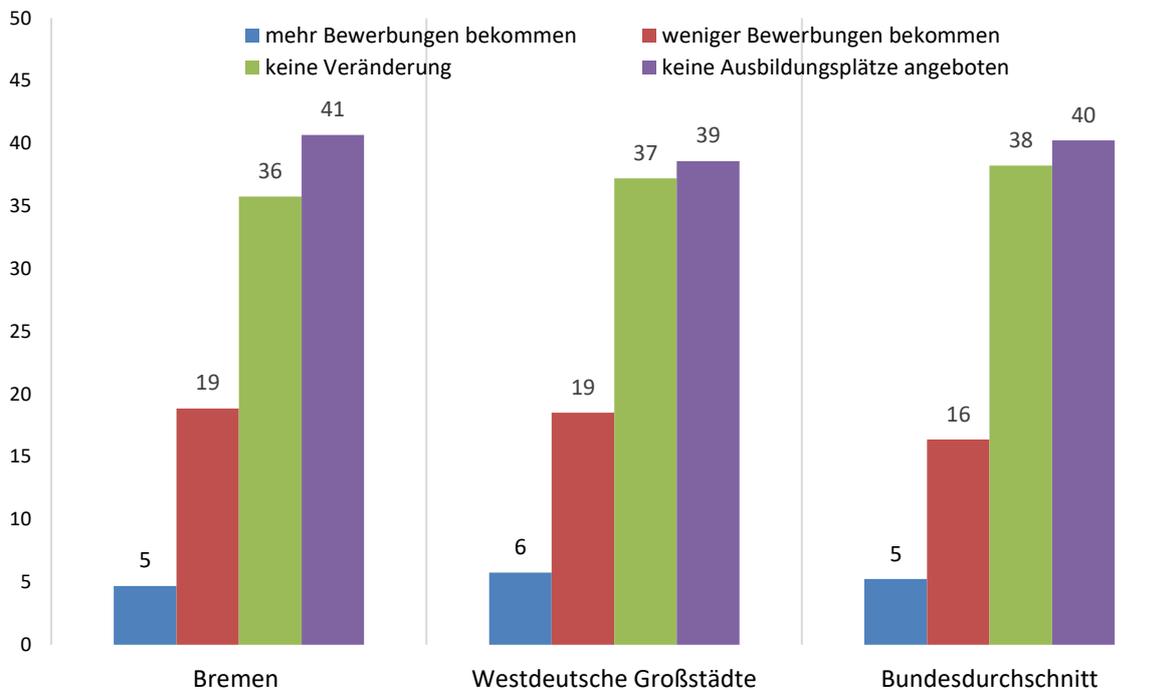
Für die betriebliche Einstellungspraxis bzw. die Wahl der Suchstrategien ist von Bedeutung, welche konkreten Erfahrungen mit der Besetzung von Ausbildungsplätzen gemacht wurden. Betriebe, die keine oder nur wenige Bewerbungen auf ihr Ausbildungsplatzangebot erhalten haben, sind zukünftig vermutlich viel eher bereit, zusätzliche Anreize zu bieten oder bei den geforderten Vorkenntnissen gewisse Abstriche zu machen, als jene Betriebe, die aus einer großen Zahl von Bewerbungen auswählen können. Vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen, insbesondere auch den mit der Corona-Pandemie zusammenhängenden Einschränkungen, wurden die Betriebe um eine Einschätzung der gegenwärtigen Situation auf dem Ausbildungsmarkt gebeten. Die entsprechende Frage lautete: „Wenn Sie an die Zeit vor der Corona-Pandemie denken. Haben Sie für das Ausbildungsjahr 2021/2022 mehr Bewerbungen oder weniger Bewerbungen bekommen oder gab es keine Veränderung?“

---

<sup>17</sup> Ob sich in den betreffenden Fällen kein Jugendlicher bzw. keine Jugendliche um die Stellen beworben hatte, die Bewerber und Bewerberinnen nicht den betrieblichen Anforderungen entsprachen oder umgekehrt, die angebotenen Plätze nicht den Vorstellungen der Jugendlichen, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden.

In der folgenden Abbildung 22 sind die Ergebnisse der Befragung dargestellt, wobei zunächst unterschieden werden muss zwischen ausbildungsberechtigten Betrieben, die aktuell ausbilden bzw. ausbilden wollten (59 %) und solchen, bei denen dies nicht der Fall war (41 %).

**Abbildung 22: Entwicklung der Bewerbungslage aus Sicht der Betriebe in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung

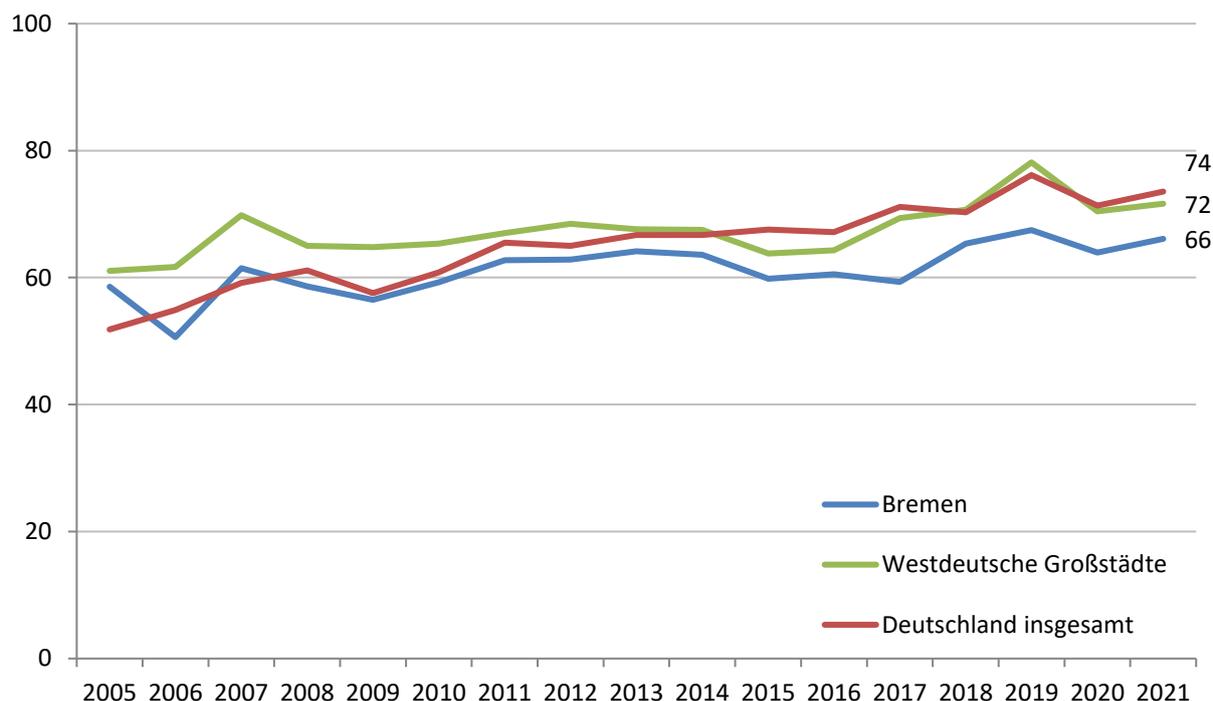
In der Gruppe derjenigen Betriebe, die neue Ausbildungsplätze besetzen wollten, war man mehrheitlich der Ansicht, dass sich das Bewerberangebot im Vergleich zur Situation vor Ausbruch der Corona-Pandemie nicht verändert hat (36 % der bremischen Betriebe mit Ausbildungsberechtigung). Demgegenüber nahmen 24 % Veränderungen wahr. Wenn Veränderungen hinsichtlich des Bewerbungsangebots beobachtet wurden, dann eher zu Lasten der betrieblichen Auswahlmöglichkeiten: So verzeichneten 19 % der ausbildungsberechtigten Betriebe weniger Bewerbungen. Ein deutlich kleinerer Teil der Betriebe – rund 5 % - gab an, im Vergleich zu früheren Jahren mehr Bewerbungen erhalten zu haben.<sup>18</sup> Im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte sowie im Bundesdurchschnitt fielen die Einschätzungen der Befragten ähnlich aus.

<sup>18</sup> Welche Größenordnungen hinsichtlich eingegangener Bewerbungen damit verbunden waren und inwieweit sich damit die Auswahlmöglichkeiten der Betriebe weiter eingeschränkt haben, ist nicht bekannt.

### 6.3 Übernahme von Auszubildenden

Die Ergebnisse der Befragung in 2020 hatten gezeigt, dass aufgrund der massiven wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise anteilig weniger Jugendliche von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen wurden (vgl. Abbildung 23).

**Abbildung 23:** Entwicklung des Anteils der übernommenen Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt



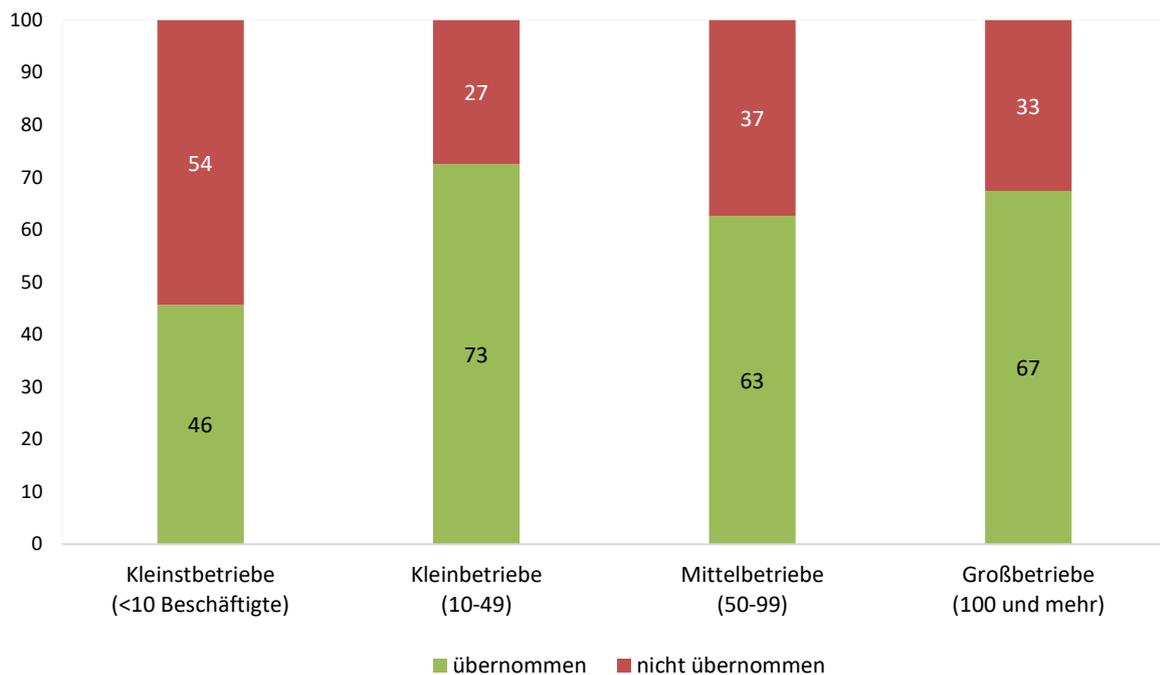
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2005 bis 2021

Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie hatten sich die Chancen von jungen Menschen, nach dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis im Ausbildungsbetrieb zu wechseln, somit spürbar verschlechtert. Gleichwohl wurden trotz der schwierigen Situation damals fast zwei Drittel der Absolventinnen und Absolventen von ihren Ausbildungsbetrieben in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen, was vom starken Interesse der Unternehmen zeugte, den Fachkräftenachwuchs im Betrieb zu halten und damit drohenden Fachkräfteengpässen aktiv vorzubeugen. Mit der Abschwächung der negativen Folgen der Corona-Pandemie und den wieder verbesserten wirtschaftlichen Perspektiven haben viele Ausbildungsbetriebe ihre Bemühungen verstärkt, ihre erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen im Betrieb zu halten. Von allen Auszubildenden, die ihre Ausbildung im Jahr 2021 erfolgreich beendeten, konnten zwei Drittel nach Beendigung ihrer beruflichen Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis in ihrem Ausbildungsbetrieb wechseln. Damit lag die Übernah-

mequote wieder fast auf dem Vorkrisenniveau. Bei ähnlichen Tendenzen verblieben im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte sowie im Bundesdurchschnitt mehr Absolventinnen und Absolventen in ihrem Ausbildungsbetrieb als in Bremen.<sup>19</sup>

Eine Differenzierung der Ergebnisse nach einzelnen Betriebsgrößenklassen ergibt erhebliche Unterschiede (vgl. Abbildung 24).

**Abbildung 24: Übernahme von Absolventen und Absolventinnen nach Betriebsgrößenklassen**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Absolventen und Absolventinnen

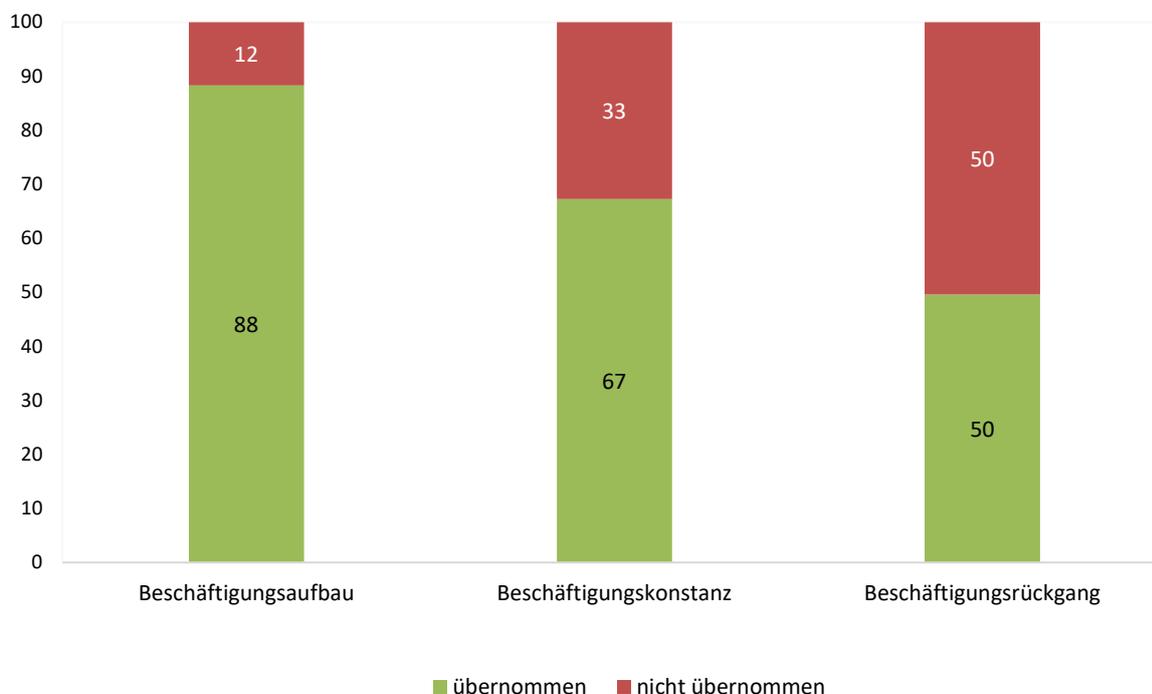
Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten weisen die mit Abstand niedrigste Übernahmequote unter den Betriebsgrößenklassen auf: Von allen Absolventinnen und Absolventen wechselte hier weniger als die Hälfte in ein Beschäftigungsverhältnis im Ausbildungsbetrieb.

Neben der Größe des Ausbildungsbetriebes wird die Wahrscheinlichkeit für Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen, nach der Ausbildung eine Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb aufzunehmen auch von der bisherigen Beschäftigungsentwicklung der Betriebe beeinflusst. In Betrieben, die die Zahl ihrer Beschäftigten zwischen 30.06.2020 und 30.06.2021 steigern konnten, wurden 88 % der Absolventinnen und Absolventen übernommen. Mit 67 % war die Übernahmequote in Betrieben mit konstanter Beschäftigtenzahl deutlich niedriger, entsprach aber dem bremischen Durchschnitt. Am niedrigsten war sie in Betrieben, in denen im

<sup>19</sup> Ob die nicht übernommenen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen kein Übernahmeangebot erhalten haben oder ihren Ausbildungsbetrieb freiwillig nach der Beendigung der Ausbildung verlassen haben, lässt sich mit den vorliegenden Daten nicht bestimmen.

betrachteten Zeitraum Beschäftigung abgebaut wurde. Dort wurde nur die Hälfte der Absolventinnen und Absolventen übernommen (vgl. Abbildung 25).

**Abbildung 25: Übernahme von Absolventen und Absolventinnen nach Beschäftigungsentwicklung**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Absolventen und Absolventinnen

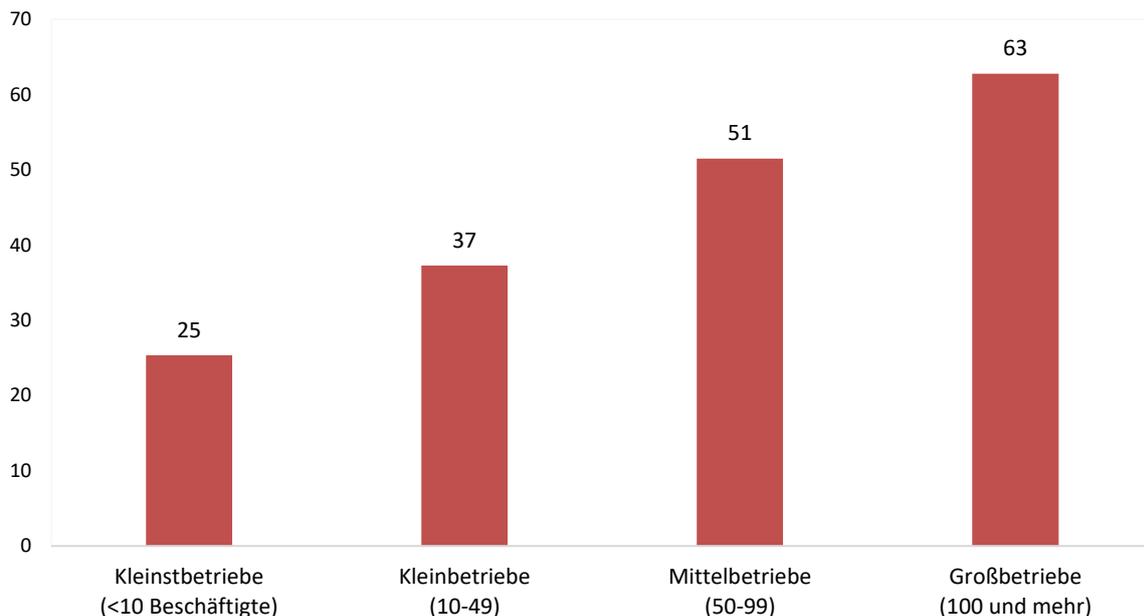
Die Daten der Befragung ermöglichen auch eine Differenzierung der Ergebnisse nach der Kammerzugehörigkeit der Betriebe. Danach verblieben 50 % aller Absolventen und Absolventinnen, die ihre Ausbildung in einem Betrieb im Zuständigkeitsbereich der Handwerkskammer absolvierten nach erfolgreicher Ausbildung im Ausbildungsbetrieb - gegenüber 68 % in Betrieben aus anderen Zuständigkeitsbereichen.

#### 6.4 Unterstützung des Ausbildungsengagements in der Corona-Pandemie

Die Corona-Pandemie erschwert es vielen Ausbildungsbetrieben, weiterhin junge Menschen auszubilden. Um das betriebliche Ausbildungsengagement trotz der schwierigen Rahmenbedingungen aufrecht zu erhalten und die Übernahme von Absolventen und Absolventinnen abzusichern, hat die Bundesregierung bereits im Jahr 2020 das Förderprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ aufgelegt. Es richtet sich an Unternehmen, die von der Corona-Krise betroffen

sind.<sup>20</sup> Die Wirksamkeit dieses und anderer Programme hängt entscheidend vom Kenntnisstand der Betriebe ab. Vor dem Hintergrund dieser Erkenntnis wurde in der aktuellen Befragung ermittelt, ob den Betrieben das oben dargestellte Programm bekannt ist. Der Umfrage zufolge kennt rund ein Drittel (35 %) der ausbildungsberechtigten bremischen Betriebe dieses Förderprogramm (westdeutsche Großstädte: 35 %, Bundesdurchschnitt: 36 %). In der Gruppe der Betriebe, die überwiegend negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren, beträgt der Anteil 36 % und ist damit höher als in der Gruppe, die nicht betroffen waren (30 %). Gleichwohl haben fast zwei Drittel der überwiegend negativ betroffenen Betriebe von diesem Programm noch nie gehört. Deutlich besser informiert sind jene Betriebe, die überwiegend positiv von der Corona-Pandemie betroffen waren. Die Förderung richtet sich vor allem an kleine und mittlere Unternehmen. Wie die aktuelle Befragung zeigt, kennen viele kleine Betriebe dieses Programm allerdings nicht. Während immerhin 63 % der bremischen Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten von diesem Programm gehört haben, sind es mit 25 % weniger als halb so viele in der Gruppe der Kleinstbetriebe (vgl. Abbildung 26).

**Abbildung 26: Kenntnis von Förderangeboten zur Unterstützung des Ausbildungsengagements in der Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung

**Fazit:** Mit der Abschwächung der wirtschaftlichen Folgen im zweiten Jahr der Corona-Pandemie haben sich die Chancen für junge Menschen, im Anschluss an ihre erfolgreich absolvierte

<sup>20</sup> Das Förderprogramm zielte darauf ab, die Anzahl von Ausbildungsplätzen in einem Betrieb zu erhalten (Ausbildungsprämie), zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen (Ausbildungsprämie plus), die Fortsetzung der Ausbildung im Betrieb oder im Rahmen einer Auftrags- oder Verbundausbildung zu unterstützen (Zuschuss zur Vermeidung von Kurzarbeit) sowie die Übernahme von Auszubildenden zu fördern (Übernahmeprämie).

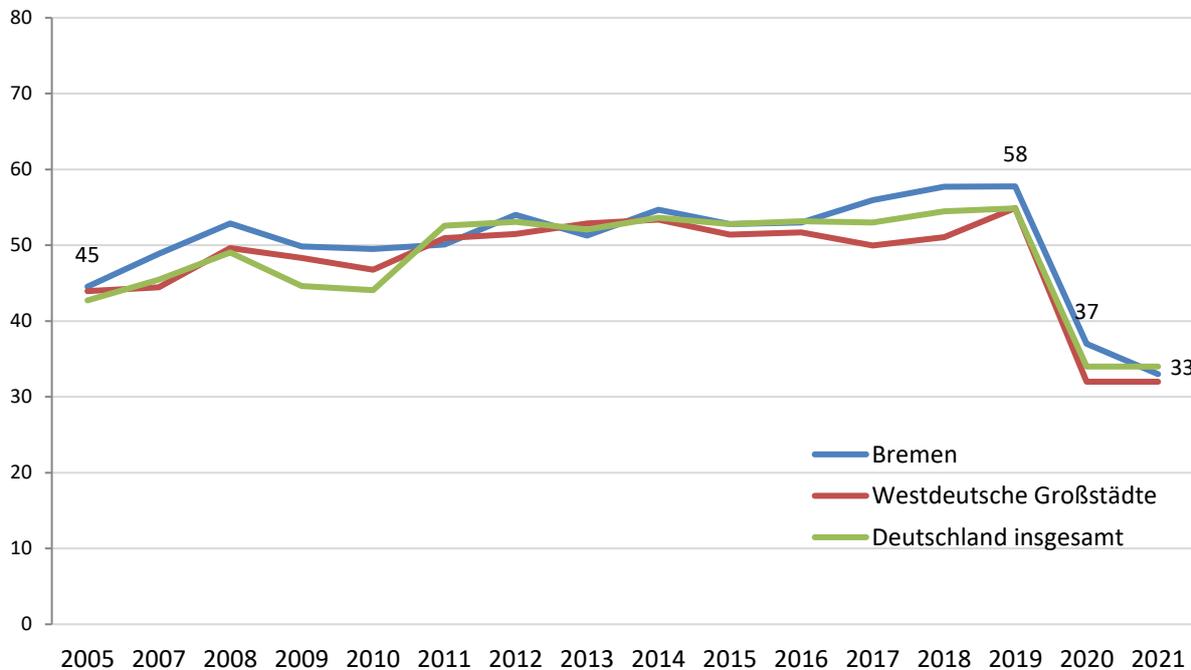
Ausbildung in eine Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb zu wechseln, nach einem zwischenzeitlichen Einbruch im ersten Coronajahr wieder verbessert. Das zeugt vom großen Interesse der Betriebe, den eigenen Fachkräftenachwuchs selbst auszubilden und im Betrieb zu halten. Die Daten der Befragung haben allerdings auch gezeigt, dass die Möglichkeiten zur Sicherung des eigenen Fachkräftenachwuchses in hohem Maße von der Betriebsgröße beeinflusst werden. Kleinere Betriebe stehen vor drei Herausforderungen: Sie verfügen nicht nur seltener über eine Ausbildungsberechtigung, es fällt ihnen auch schwerer, geeignete Bewerberinnen und Bewerber für die von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze zu finden. Darüber hinaus können sie ihre Auszubildenden auch viel seltener nach dem Ausbildungsende im Betrieb halten als größere Betriebe. Viele Betriebe dürften daher auf alternative Strategien der Sicherung benötigter Fachkräfte ausweichen. Eine bewährte Strategie, den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken, ist - neben der betrieblichen Ausbildung junger Menschen und ihrer Übernahme nach erfolgreicher Lehrzeit - die betriebliche Weiterbildung. Über die entsprechenden Entwicklungen informiert das folgende Kapitel 7.

## 7 WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG VON BETRIEBEN UND BESCHÄFTIGTEN

### 7.1 Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und Beschäftigten

Im Gegensatz zur wieder deutlich gestiegenen Dynamik am Arbeitsmarkt hat der Weiterbildungsmarkt noch nicht an die positive Entwicklung aus der Zeit vor der Krise anknüpfen können. Im ersten Halbjahr 2021 beteiligten sich 33 % der bremischen Betriebe an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Das Weiterbildungsgeschehen in Bremen verharrte damit – ähnlich wie in anderen Regionen – auf dem bereits im ersten Krisenjahr beobachteten niedrigen Niveau (vgl. Abbildung 27).<sup>21</sup>

Abbildung 27: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



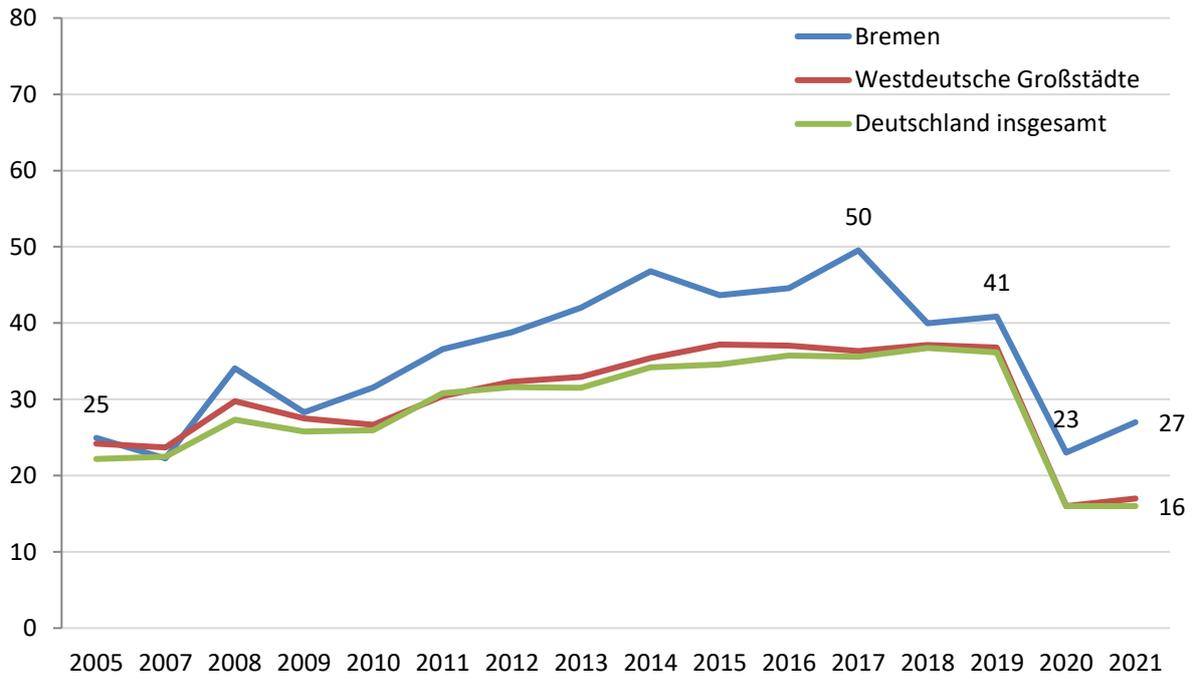
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2005 bis 2021. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr

Die im zweiten Jahr der Corona-Pandemie immer noch geringe Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe schlägt sich auch in einer vergleichsweise niedrigen Zahl von weitergebildeten Beschäftigten nieder. Im Jahr 2021 konnten sich 27 % der bremischen Beschäftigten mit Unterstützung ihrer Betriebe weiterbilden. Dies bedeutet zwar eine geringfügige Steigerung gegen-

<sup>21</sup> Bei der Interpretation der präsentierten Befunde in diesem Kapitel ist zu beachten, dass im IAB-Betriebspanel ausschließlich Weiterbildungsmaßnahmen erfasst werden, für die die Beschäftigten von ihren Betrieben freigestellt wurden und/oder für die die Kosten ganz oder teilweise von den Betrieben übernommen wurden.

über dem vorangegangenen Jahr, doch trotz dieser Steigerung nahmen viel weniger Beschäftigte an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teil als in den Jahren vor der Corona-Krise. Hierbei handelt es sich nicht um eine Besonderheit Bremens, sondern um eine bundesweit beobachtbare Entwicklung, wie die folgende Abbildung 28 belegt.

**Abbildung 28:** Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2005 bis 2021. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr

Im Zuge der Corona-Pandemie sind die Weiterbildungsaktivitäten in allen Bereichen der bremischen Wirtschaft stark zurückgegangen. Dennoch gibt es nach wie vor große Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich der Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbscharakter lag der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen mit 50 % bis 51 % weiterhin deutlich über dem Durchschnittswert für Bremen. Andere Branchen, wie insbesondere das von den Einschränkungen infolge der Corona-Krise besonders betroffene Hotel- und Gaststättengewerbe, waren wesentlich weniger weiterbildungsaktiv. In der Regel korrespondiert eine höhere betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in einer Branche mit einer überdurchschnittlich hohen Weiterbildungsquote der Beschäftigten (vgl. Tabelle 11).

**Tabelle 11: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen**

Branche	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	40	22
Baugewerbe*	14	18
Handel	27	18
dar. Einzelhandel	23	17
Logistik	29	48
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	39	18
Gesundheits- und Sozialwesen	50	20
Sonstige Dienstleistungen	19	24
dar. Hotel- und Gaststättengewerbe*	7	9
Öffentliche Verw., Organisationen ohne Erwerbszweck*	51	49
Insgesamt	33	27

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2021. Weiterbildung im jeweils ersten Halbjahr. \*Der ausgewiesene Wert ist aufgrund der geringen Fallzahl in dieser Branche nur mit Einschränkungen interpretierbar.

Ob ein Betrieb seine Belegschaftsmitglieder qualifiziert, hängt auch mit der Betriebsgröße zusammen. In der Regel gilt: Je größer ein Betrieb ist, umso häufiger führt er entsprechende Maßnahmen durch. Unter den Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten engagierten sich im ersten Halbjahr 2021 mehr als drei Viertel im Rahmen der Weiterbildung ihrer Belegschaft. Unter den Kleinstbetrieben war es nur rund jeder fünfte (vgl. Tabelle 12).

**Tabelle 12: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	%	%
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	21	13
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	47	20
Mittelbetriebe (50 bis 99 Beschäftigte)	61	19
Großbetriebe (ab 100 Beschäftigte)	77	34
Insgesamt	33	27

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2021. Weiterbildung im jeweils ersten Halbjahr

Dass trotz der Corona-Pandemie und den damit verbundenen Einschränkungen eine nennenswerte Zahl von Beschäftigten an geplanten Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen konnte, dürfte mit der Bereitschaft der Betriebe zusammenhängen, flexibel auf die geänderten Rahmenbedingungen zu reagieren und alternative Wege der Wissensvermittlung zu nutzen. Über

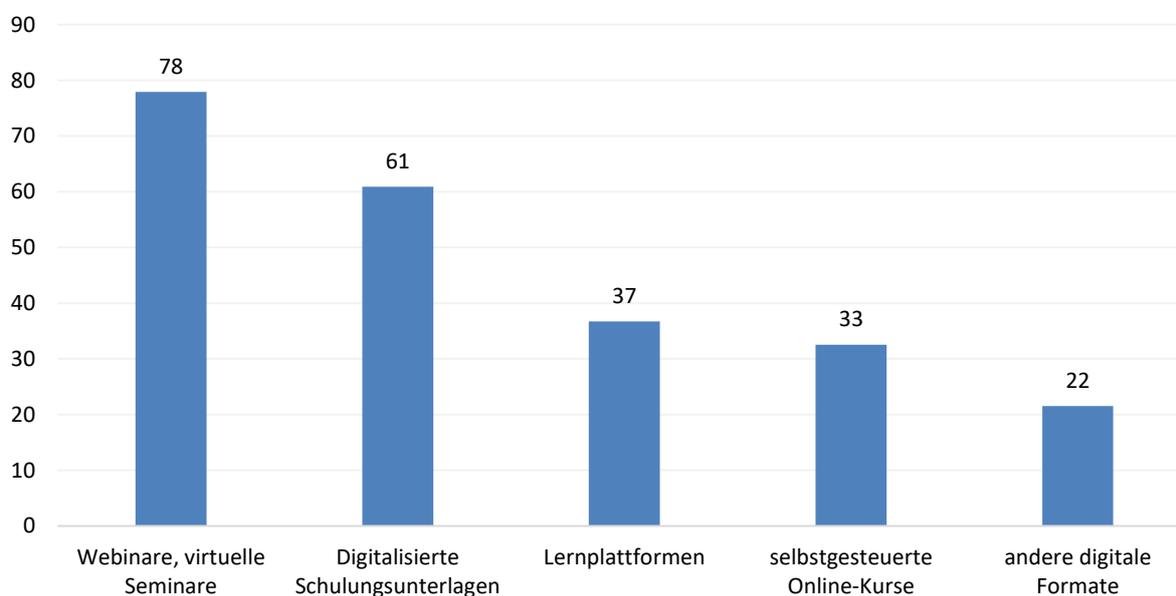
die Erfahrungen der Betriebe mit diesen Weiterbildungsformaten informiert das folgende Kapitel.

## 7.2 Erfahrungen mit digitalen Weiterbildungsformaten

Die Ergebnisse der letzten Befragung hatten gezeigt, dass zahlreiche Betriebe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund der Beschränkungen durch die Corona-Pandemie alternativ per E-Learning durchgeführt haben. Der Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung wäre ohne die Nutzung dieser Alternativen vermutlich noch stärker ausgefallen.<sup>22</sup> In der aktuellen Erhebungswelle wurde untersucht, welche digitalen Weiterbildungsformate von den Betrieben im Einzelnen genutzt wurden und welche Erfahrungen sie hierbei gemacht haben. Hiervon wird wesentlich abhängen, ob solche Instrumente auch zukünftig genutzt werden und die traditionellen Wege der Wissensvermittlung ergänzen oder diese möglicherweise sogar ersetzen.

Wie bereits weiter oben geschildert, gab es im ersten Halbjahr 2021 in 33 % der bremischen Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In 82 % dieser Fälle kamen auch oder ausschließlich digitale Formate der Wissensvermittlung zur Anwendung. Drei Viertel (78 %) der Betriebe mit Weiterbildung nutzten die Möglichkeiten virtueller Seminare bzw. Webinare (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29: Art der genutzten digitalen Weiterbildungsformate



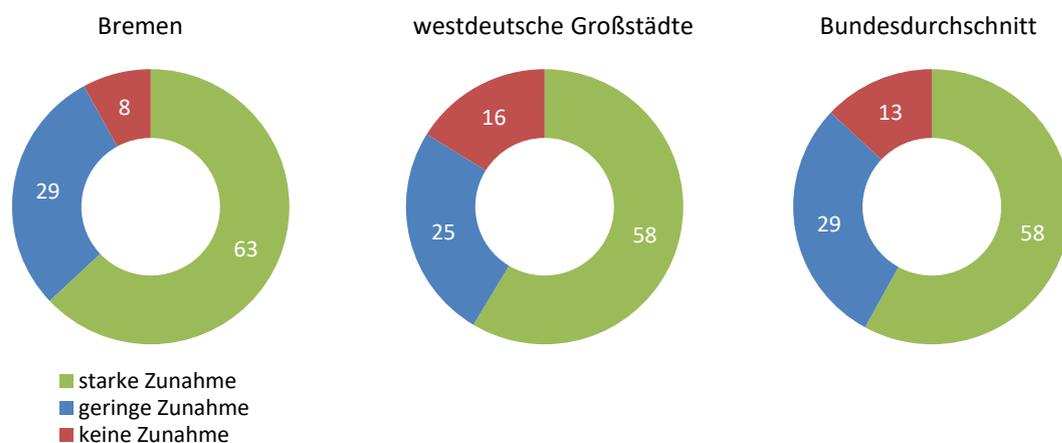
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr 2021

<sup>22</sup> Vgl. Frei, M.; Kriwoluzky, S.; Prick, S.; Putzing, M.: IAB-Betriebspanel Bremen. Ergebnisse der Befragung 2020. Studie im Auftrag der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa der Freien Hansestadt Bremen. Berlin/Bremen 2021.

Wie in klassischen Präsenzveranstaltungen gibt es hier Dozentinnen und Dozenten, die das Wissen vermitteln – allerdings online. Die Anwendung solcher Formate setzt voraus, dass die entsprechende technische Ausstattung vorhanden ist, wie z. B. PCs, Laptops und eine stabile Internetverbindung. Relativ weit verbreitet ist auch die Nutzung digitalisierter Materialien (z. B. DVDs, CDs). Deutlich seltener kamen solche Online-Kurse zum Einsatz, bei denen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer selbstständig Wissen erwerben (33 %). Bei diesem Format können die Lernenden das Lerntempo zwar selbst bestimmen, ein hohes Maß an Selbstdisziplin und Motivation ist aber erforderlich.

Von jenen Betrieben, welche digitale Formate der Wissensvermittlung genutzt haben – insgesamt 82 % aller Betriebe mit Weiterbildung -, schätzten fast zwei Drittel (63 %) ein, dass deren Bedeutung für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter infolge der Corona-Pandemie stark zugenommen habe. Weitere 29 % sagten, diese habe zumindest in geringem Maße zugenommen. Die Nutzung digitaler Instrumente hat durch die Pandemie somit einen deutlichen Schub erhalten. Im Durchschnitt westdeutscher Großstädte und im Bundesdurchschnitt fielen die Einschätzungen ähnlich aus wie in Bremen (vgl. Abbildung 30).

**Abbildung 30:** Entwicklung der Nutzung digitaler Weiterbildungsformate infolge der Corona-Pandemie in Bremen, in westdeutschen Großstädten und in Deutschland insgesamt

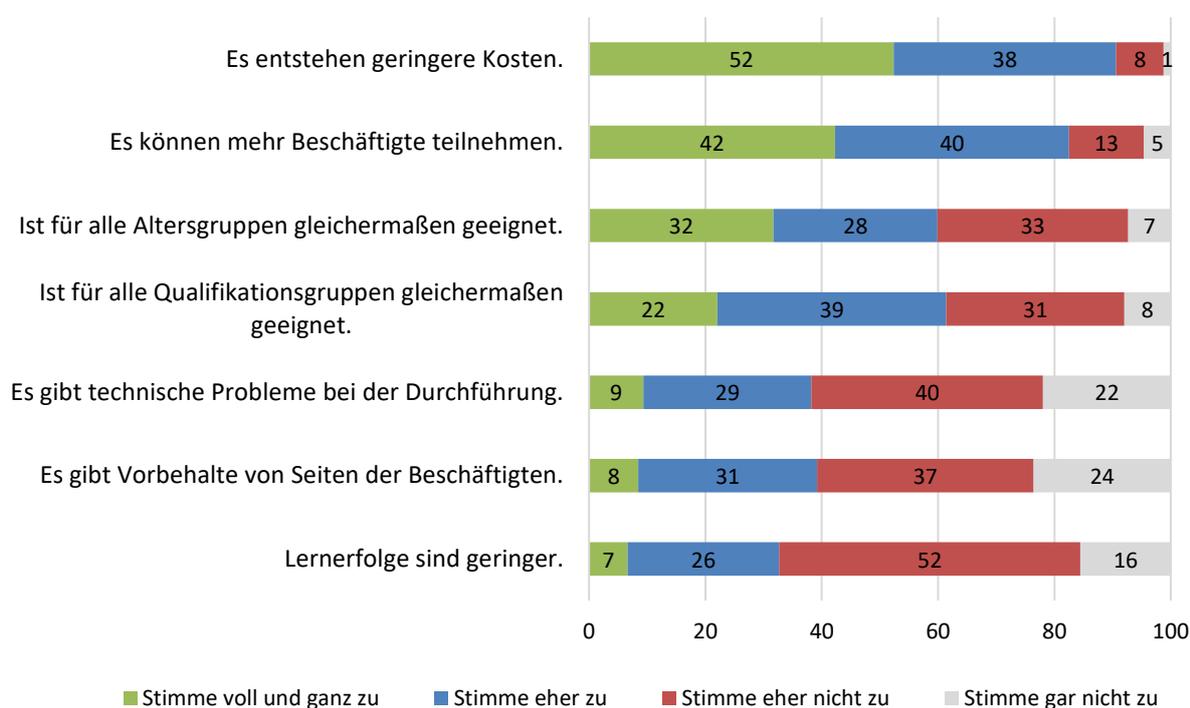


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und Nutzung digitaler Formate im ersten Halbjahr 2021

Vor dem Hintergrund der infolge der Corona-Pandemie bestehenden Einschränkungen ist es nicht überraschend, dass digitale Formate an Einfluss gewonnen haben. Ohne die Inanspruchnahme solcher Instrumente wäre die Weiterbildung in vielen Fällen vermutlich nicht zustande gekommen. Die Betriebe waren somit mehr oder weniger gezwungen, auf digitale Alternativen auszuweichen. Ob diese digitalen Formen der Wissensvermittlung aber auch nach dem Ende der Pandemie genutzt werden, dürfte ganz wesentlich von den konkreten Erfahrungen der Betriebe mit dieser Art von Weiterbildung abhängen. Die Betriebe wurden daher gefragt, welche Vor- und Nachteile sie hierin sehen. Den größten Vorteil sehen die befragten Betriebe

demnach in den gegenüber klassischen Formen der Weiterbildung geringeren Kosten: Rund 90 % der bremischen Betriebe mit Weiterbildung und Erfahrungen mit digitalen Formaten sind dieser Ansicht (52 % stimmten voll und ganz zu, 38 % stimmten eher zu). Fast ebenso viele Betriebe meinten, dass digitale Formate mehr Beschäftigten eine Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen gestatten. Diese Einschätzung dürfte vor allem daraus resultieren, dass jeweils rund 60 % der Betriebe der Ansicht sind, dass digitale Qualifizierungsangebote sowohl für alle Altersgruppen als auch für alle Qualifikationsgruppen geeignet sind. (vgl. Abbildung 31).

**Abbildung 31: Erfahrungen der Betriebe mit digitalen Formaten der Weiterbildung**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und Nutzung digitaler Formate im ersten Halbjahr 2021

Bedenkenswert ist der Befund, wonach mehr als jeder dritte Betrieb (38 %) auf technische Probleme bei der Durchführung verwies. Hier kann es sich um grundsätzliche, mit der technischen Infrastruktur zusammenhängende Schwierigkeiten handeln (z. B. Stabilität der Internetverbindung) oder um Probleme der Nutzerinnen und Nutzer bei der Anwendung der neuen Formate. Ähnlich viele Betriebe verwiesen auf Vorbehalte seitens der Beschäftigten. Und jede bzw. jeder dritte Befragte war der Meinung, dass der Lernerfolg digitaler Formate gegenüber klassischen Formen der Wissensvermittlung geringer sei.

### 7.3 Weiterbildung und Kurzarbeit

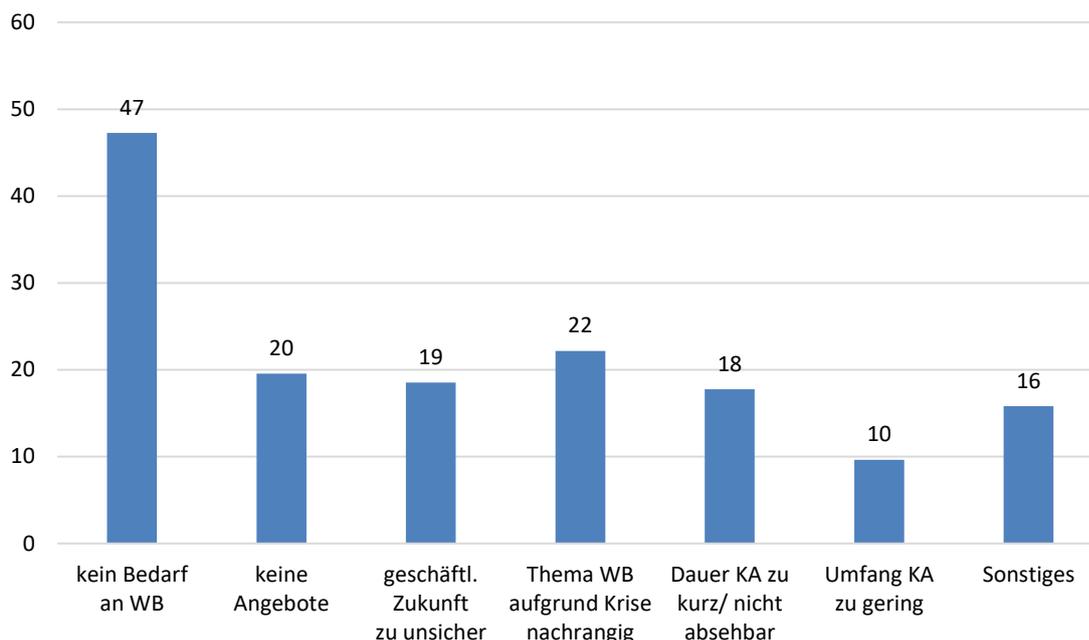
Mit dem Ausbruch des Coronavirus und den darauffolgenden Maßnahmen der Politik zur Eindämmung der Pandemie ging die Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen zurück. In vielen Betrieben konnten die vorhandenen personellen Kapazitäten nicht mehr ausgelastet werden. In der Folge mussten zahlreiche Betriebe Kurzarbeit anordnen. Im Verlauf des ersten Halbjahres 2021 betraf dies rund jeden vierten Betrieb in Bremen. Kurzarbeit bietet theoretisch die Möglichkeit, dass sich die Beschäftigten während der ausgefallenen Arbeitszeit weiterqualifizieren. Durch die volle oder teilweise Übernahme der Lehrgangskosten und durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt für weiterbildungsbedingte Arbeitsausfallzeiten an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber – Grundlage hierfür ist das Qualifizierungschancengesetz – sollten Betriebe zusätzlich motiviert werden, die krisenbedingt entstandenen Ausfallzeiten für Schulungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu nutzen.

Vor dem Hintergrund dieser Bestrebungen wurde in der aktuellen Befragung ermittelt, in wie vielen Betrieben mit Kurzarbeit die ausgefallene Arbeitszeit für die Weiterbildung der Beschäftigten genutzt wurde – unabhängig davon, ob hierfür Zuschüsse in Anspruch genommen wurden oder nicht. Die Ergebnisse hierzu zeigen, dass die meisten Betriebe auf Weiterbildung während der Kurzarbeit verzichtet haben: Weniger als 10 % der bremischen Betriebe mit Kurzarbeit haben die Ausfallzeiten für Qualifizierungsmaßnahmen genutzt. Der mit Abstand wichtigste Grund dafür, dass nicht mehr Betriebe die freien Kapazitäten für Weiterbildung genutzt haben, war der fehlende Weiterbildungsbedarf. Dies gab fast jeder zweite Betrieb mit Kurzarbeit an. In jenen Fällen, in denen prinzipiell Bedarf bestand, spielten andere Faktoren eine Rolle. Am häufigsten wurde darauf verwiesen, dass das Thema Weiterbildung in der damaligen Situation nachrangig gewesen sei (22 %). Fast genauso viele Betriebe (20 %) gaben an, keine entsprechenden Angebote am Markt gefunden zu haben. Weitere 19 % nannten die bestehende Unsicherheit über die weitere geschäftliche Entwicklung als wesentlichen Hinderungsgrund. Weitere 18 % gaben an, dass die Dauer der Ausfallzeiten entweder zu kurz<sup>23</sup> oder deren Umfang generell nicht absehbar gewesen wäre, und 10 % sagten, dass die Ausfallzeiten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt zu gering gewesen seien für eine Teilnahme an Schulungen oder ähnlichen Maßnahmen<sup>24</sup> (vgl. Abbildung 32).

---

<sup>23</sup> Dies kann der Fall sein, wenn der Ausfall z. B. nur wenige Stunden der Wochenarbeitszeit betrifft, die Teilnahme an einer infrage kommenden Qualifizierung aber ein deutlich höheres Zeitbudget voraussetzt. Im Hinblick auf die Förderung von beruflicher Weiterbildung von Beschäftigten durch teilweise oder vollständige Erstattung der Lehrgangskosten sowie durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt setzt die Bundesagentur für Arbeit voraus, dass die Bildungsmaßnahme mehr als 120 Stunden umfasst. Die Maßnahme sowie ihr Träger müssen zudem für die Förderung zugelassen sein.

<sup>24</sup> Eine zusätzliche Differenzierung der Ergebnisse nach Betriebsgrößenklassen oder Branchen ist an dieser Stelle aufgrund der geringen Fallzahl von Betrieben mit Kurzarbeit in der Stichprobe nicht möglich.

**Abbildung 32: Weiterbildungshemmnisse während der Kurzarbeit aus Sicht der Betriebe**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Mehrfachnennungen möglich

Ein generelles Hemmnis für betriebliche Weiterbildungsaktivitäten unter Corona-Bedingungen ergibt sich letztlich aus der Spezifik der Krise. Anders als während der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise des Jahres 2009 gab es weitreichende Kontaktbeschränkungen, welche eine Teilnahme an Kursen und Lehrgängen in traditioneller Präsenzform – über die genannten Gründe hinaus – in vielen Fällen verhindert haben dürften.

**Fazit:** Die Corona-Pandemie schlug auf keinen anderen Bereich so tiefgreifend durch wie auf die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten. Unter den Bedingungen der Pandemie haben digitale Formate im Rahmen betrieblicher Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen einen Schub erfahren. Viele Betriebe haben aufgrund der coronabedingten Einschränkungen erstmals digitale Formen der Wissensvermittlung genutzt. Der Rückgang der Weiterbildungsaktivitäten wäre vermutlich noch stärker ausgefallen, hätte es diese Alternativen nicht gegeben. Die bisherigen Einschätzungen der Betriebe zur Nutzung digitaler Weiterbildungsformate sind allerdings geteilt. Es werden Vorteile genannt, aber auch auf Nachteile hingewiesen. In der Summe überwiegen jedoch die positiven Aspekte. Es ist daher anzunehmen, dass digitale Formate nicht nur eine zeitweilige Begleiterscheinung im Weiterbildungssektor sind, sondern auch nach dem Ende der Pandemie genutzt werden. Ob sie die klassischen Formen der Wissensvermittlung zukünftig nicht nur ergänzen, sondern möglicherweise nach und nach ersetzen werden, lässt sich derzeit allerdings noch nicht seriös einschätzen.

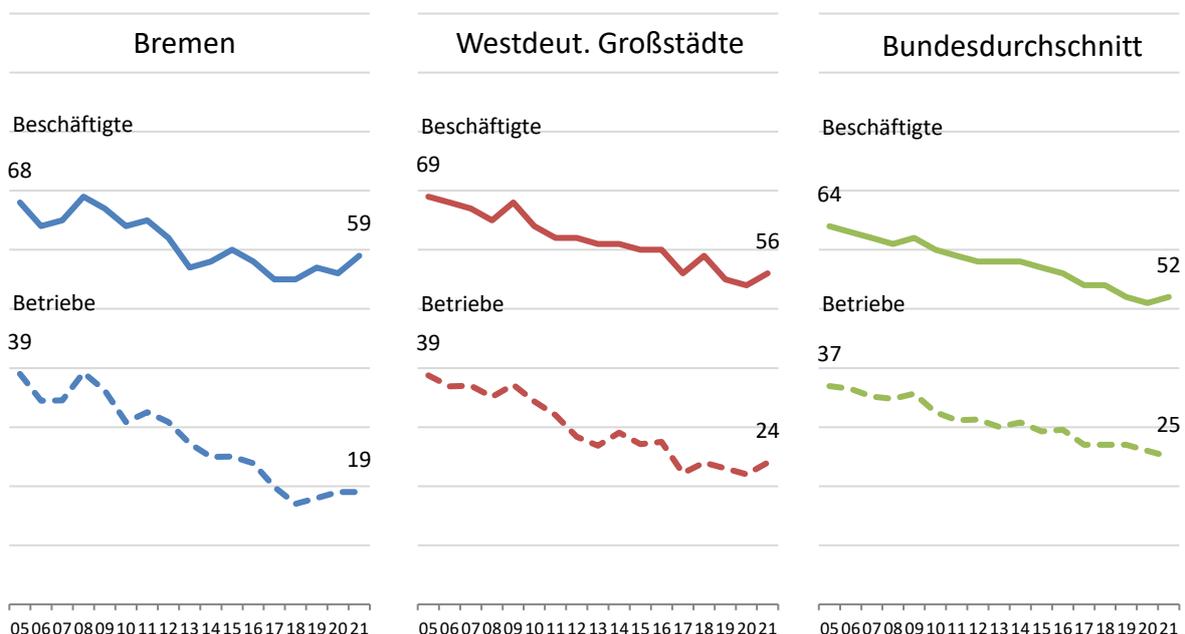
## 8 ENTWICKLUNG DER TARIFBINDUNG

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

### 8.1 Tarifbindung

Gegenwärtig sind 19 % der bremischen Betriebe durch einen Flächen- oder Haustarifvertrag gebunden. In diesen tarifgebundenen Betrieben arbeiten 59 % aller bremischen Beschäftigten. Der Anteil von Betrieben mit Tarifbindung entspricht damit dem Niveau des vorangegangenen Jahres, der Anteil der tarifgebundenen Beschäftigten ist leicht gestiegen (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahre 2005 bis 2021

Die Tarifbindung von Betrieben war in den zurückliegenden drei Jahren relativ stabil. Im Vergleich zur Situation Mitte der 2000er Jahre ist die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Bremen allerdings sehr niedrig. Im Jahr 2005 war noch deutlich mehr als jeder dritte bremische Betrieb (39 %) tarifgebunden. In den nachfolgenden Jahren hat sich dieser Anteil

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

Tarifgebundene Betriebe unterscheiden sich von nicht tarifgebundenen Betrieben in bestimmten Merkmalen. Ein wesentliches Merkmal ist die Betriebsgröße: Je größer ein Betrieb ist, umso wahrscheinlicher ist er tarifgebunden (vgl. Tabelle 13).

**Tabelle 13: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	12	13
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	22	26
Mittelbetriebe (50 bis 99 Beschäftigte)	47	46
Großbetriebe (ab 100 Beschäftigte)	74	86
Insgesamt	19	59

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2021

Der Einfluss der Betriebsgröße auf die Tarifbindung erklärt auch, warum die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen mit 59 % deutlich höher ausfällt als die rein betriebliche Reichweite (19 %).

Ein weiterer Einflussfaktor ist das Betriebsalter. Ältere Betriebe sind tendenziell eher tarifgebunden als jüngere Betriebe (vgl. Tabelle 14).

**Tabelle 14: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsalter**

Gründungsjahr	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
vor 1990	27	70
1990 bis 1999	17	58
2000 bis 2009	20	50
ab 2010	13	39
Insgesamt	19	59

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2021

Mehr als jeder vierte Betrieb in Bremen, der vor 1990 gegründet wurde, ist tarifgebunden. In diesen Betrieben mit Tarifbindung sind mehr als zwei Drittel (70 %) der Beschäftigten tätig.

Bei den Betrieben, die in den Folgejahren gegründet wurden, nimmt die Tarifbindung signifikant ab. Von den Betrieben, die erst seit 2010 existieren sind nur 13 % tarifgebunden. In diesen Betrieben mit Tarifbindung sind 39 % aller in „jungen Betrieben“ beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen tätig. Für die Mehrheit der Beschäftigten in älteren Betrieben ist eine Tarifbindung somit der Normalfall, für die Beschäftigten in Betrieben, die erst wenige Jahre am Markt sind dagegen eher nicht.

Hinsichtlich der Tarifbindung bestehen auch erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen der bremischen Wirtschaft. Die Spanne reicht von 6 % bis 60 % bei den Betrieben und von 23 % bis 96 % bei den Beschäftigten (vgl. Tabelle 15).

**Tabelle 15: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen**

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	24	61
Baugewerbe*	41	64
Handel	7	31
- dar. Einzelhandel	9	23
Logistik	6	75
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	12	38
Gesundheits- und Sozialwesen	31	62
Sonstige Dienstleistungen	24	67
- dar. Hotel- und Gaststättengewerbe*	21	66
Öffentliche Verw., Organisationen ohne Erwerbs- charakter*	60	96
Insgesamt	19	59

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2021. \*Die ausgewiesenen Werte sind aufgrund der geringen Fallzahl in dieser Branche nur mit Einschränkungen interpretierbar.

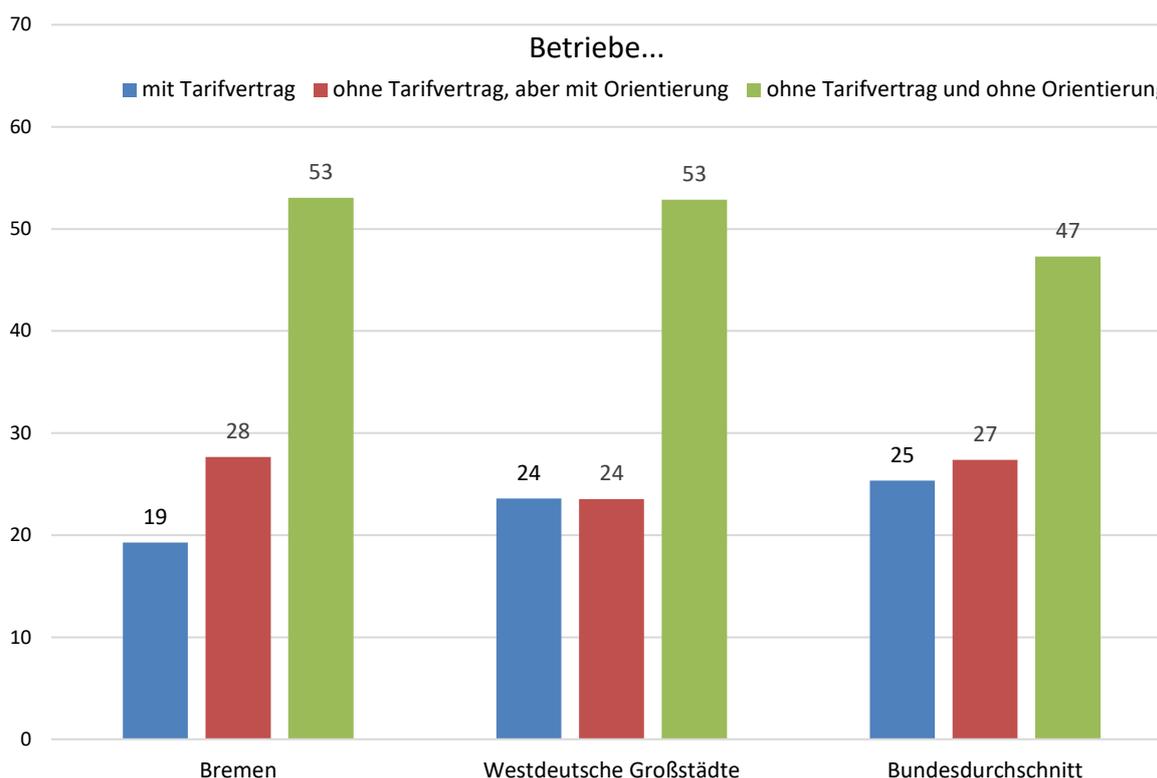
In der Logistikbranche, hierzu zählen Betriebe aus den Bereichen Personen- und Güterumschlag (z. B. Personen- und Güterbeförderung, Post-, Kurier- und Expressdienste, Lager- und Hafengewirtschaft), sind lediglich 6 % der Betriebe tarifgebunden. Die Branche ist geprägt durch eine hohe Zahl von Kleinst- und Kleinbetrieben auf der einen und einer vergleichsweise kleinen Zahl von Großbetrieben mit mehreren hundert oder tausend Beschäftigten auf der anderen Seite. Aufgrund der Tarifstärke der größeren Betriebe in dieser Branche wird ein deutlich höherer Anteil von Beschäftigten von den Tarifverträgen erreicht. Die Tarifbindung erstreckt sich auf rund drei Viertel der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, womit die Beschäftigtenreichweite der Tarifverträge hier deutlich über dem bremischen Durchschnitt liegt. Zu den

Branchen mit einer unterdurchschnittlichen Tarfreichweite – bezogen auf Beschäftigte – gehören der Handel (31 %) und die Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen (38 %).

## 8.2 Orientierung an Tarifverträgen

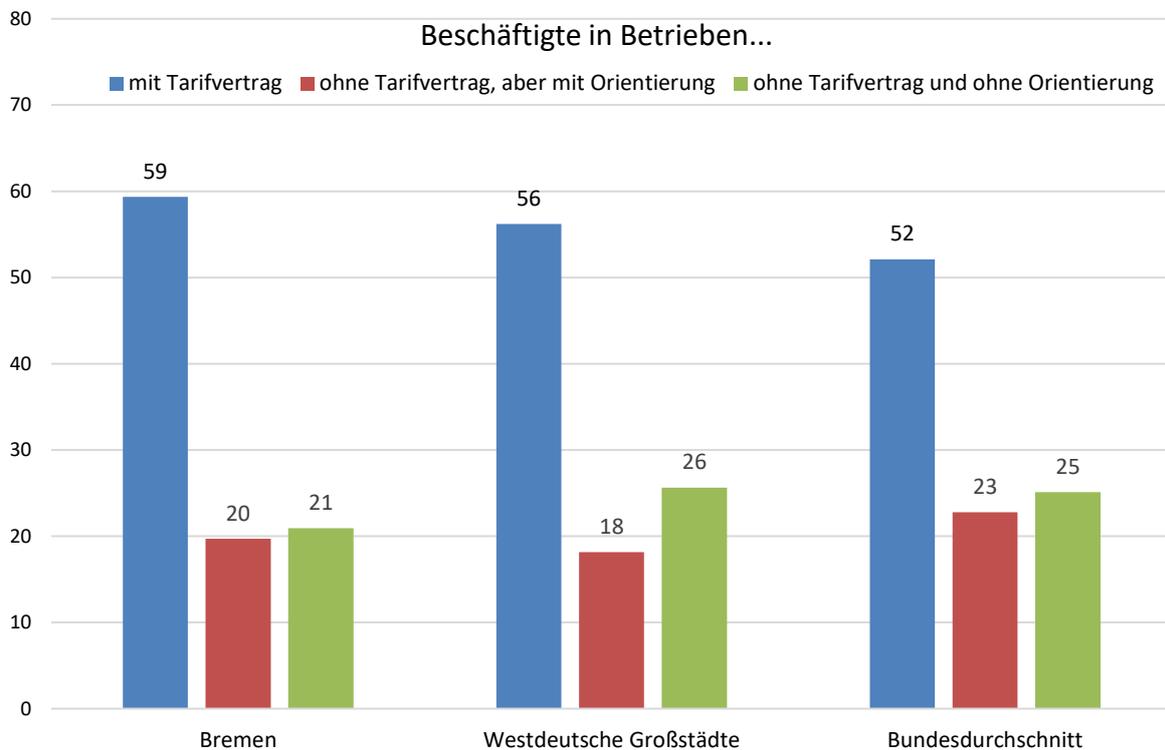
Die Mehrzahl der bremischen Betriebe - 81 % aller Betriebe – ist nicht an einen Tarifvertrag gebunden. Von diesen nicht tarifgebundenen Betrieben gab aber rund jeder Dritte an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Dies entspricht einem Anteil von 28 % - bezogen auf alle Betriebe in Bremen. Die restlichen 53 % der Betriebe sind weder tarifgebunden, noch orientieren sie sich an Branchentarifverträgen. In anderen Regionen ist eine grundsätzlich ähnliche Verteilung zu beobachten: Betriebe ohne Tarifbindung und ohne Orientierung an einem Tarifvertrag bilden überall die größte Gruppe (vgl. Abbildung 34).

**Abbildung 34: Tarifbindung und Tarifierorientierung von Betrieben in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2021

In Bezug auf die Beschäftigtenreichweite der Tarifbindung sowie der Tarifierorientierung ergibt sich folgende Verteilung. Mit 59 % ist die Mehrheit der bremischen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in einem tarifgebundenen Betrieb tätig. Demgegenüber ist rund ein Fünftel – etwas weniger als in anderen Regionen – in einem Betrieb tätig, der weder tarifgebunden ist, noch sich an einem geltenden Tarifvertrag orientiert (vgl. Abbildung 35).

**Abbildung 35: Tarifbindung und Tarifierorientierung von Beschäftigten in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2021

Je größer ein nicht tarifgebundener Betrieb ist, umso größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass er sich an einem Tarifvertrag orientiert (vgl. Tabelle 16).

**Tabelle 16: Tarifierorientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe ohne Tarifvertrag	davon: mit Orientierung an Tarifverträgen	
		Anteil an allen Betrieben ohne Tarifbindung	Anteil an allen Betrieben
	%	%	%
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	88	29	26
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	78	42	33
Mittelbetriebe (50 bis 99 Beschäftigte)	53	60	32
Großbetriebe (ab 100 Beschäftigte)	26	66	17
Insgesamt	81	34	28

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2021

In den einzelnen Branchen der Bremer Wirtschaft ist der Anteil von Betrieben mit Orientierung an Flächentarifverträgen unterschiedlich groß. Im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Gesundheits- und Sozialwesen orientieren sich bei der Festlegung von Löhnen und Gehältern jeweils

mehr als die Hälfte der nicht tarifgebundenen Betriebe zufolge an Flächentarifverträgen. Im Handel, einer Branche mit einem sehr geringen Tarifgrad, orientieren demgegenüber lediglich rund ein Drittel (vgl. Tabelle 17).

**Tabelle 17: Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach ausgewählten Branchen**

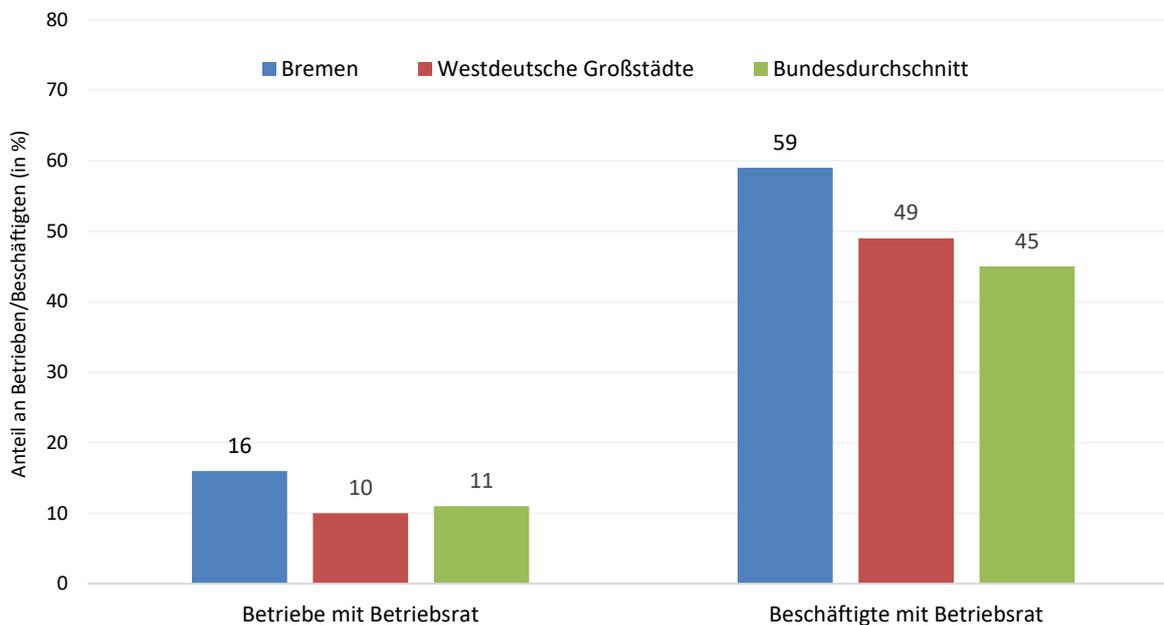
Branche	Betriebe ohne Tarifvertrag	davon: mit Orientierung an Tarifverträgen	
		Anteil an allen Betrieben ohne Tarifbindung	Anteil an allen Betrieben
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	76	56	43
Handel	93	37	34
Logistik	94	21	20
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	88	27	23
Gesundheits- und Sozialwesen	69	57	39
Sonstige Dienstleistungen	76	27	20
Insgesamt	81	34	28

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2021

### 8.3 Betriebsräte

Die innerbetriebliche Dimension der sozialpartnerschaftlichen Kooperation besteht in der Etablierung und Einbindung von Betriebs- bzw. (im Öffentlichen Dienst) Personalräten. Diese Gremien gelten damit neben Tarifverträgen als die „zweite tragende Säule“ im bundesdeutschen System der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. In Betrieben mit mindestens fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, also in rund 61 % der Betriebe Bremens, ist die Einrichtung eines Betriebsrates rechtlich möglich.<sup>25</sup> Von dieser Möglichkeit wird in 16 % der bremischen Betriebe Gebrauch gemacht bzw. in 10 % - bezogen auf alle bremischen Betriebe. Der Anteil von Betrieben, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen Betriebsrat gewählt haben, liegt in Bremen über dem Durchschnitt der westdeutschen Großstädte sowie dem Bundesdurchschnitt. In den bremischen Betrieben mit Betriebsrat bzw. Personalrat arbeiten insgesamt 59 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Bremens. Für die Mehrheit der bremischen Beschäftigten ist das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung in Form eines Betriebsrates somit die Regel (vgl. Abbildung 36).

<sup>25</sup> In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können Betriebsräte gewählt werden, die die Interessen der Belegschaft gegenüber dem Arbeitgeber vertreten (vgl. § 1 Betriebsverfassungsgesetz).

**Abbildung 36: Betriebe mit Betriebs-/Personalrat sowie Beschäftigte in Betrieben mit Betriebs-/Personalrat in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten

Die Wahrscheinlichkeit für das Vorhandensein eines Betriebsrates steigt – ähnlich wie bei der Tarifbindung – mit der Größe eines Betriebes (vgl. Tabelle 18).

**Tabelle 18: Betriebe mit Betriebs-/Personalrat sowie Beschäftigte in Betrieben mit Betriebs-/Personalrat nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Betriebs-/Personalrat	Beschäftigte in Betrieben mit Betriebs-/Personalrat
	%	%
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	4	4
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	11	14
Mittelbetriebe (50 bis 99 Beschäftigte)	42	43
Großbetriebe (ab 100 Beschäftigte)	78	89
Insgesamt	16	59

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten

In Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten stellt ein Betriebsrat eher die Ausnahme dar. In Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten ist ein Betriebsrat demgegenüber keine Seltenheit und in Betrieben ab 100 Beschäftigten weit verbreitet.

**Fazit:** Tarifverträge erstrecken sich aktuell auf einen kleineren Teil der Beschäftigten als noch Mitte der 2000er Jahre. In Bremen arbeiten anteilig aber nach wie vor deutlich mehr Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung als im Bundesdurchschnitt. Eine nennenswerte Zahl der nicht tarifgebundenen Betriebe in Bremen orientiert sich bei der Aushandlung von Löhnen

und Gehältern an einem Branchentarifvertrag. Die Reichweite von Tarifverträgen ist damit weit größer als die reine Betrachtung der formal tarifgebundenen Betriebe erwarten ließe.

## 9 HOMEOFFICE

Die fortschreitende Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. Der Einsatz von Laptops, Tablets oder Smartphones und der individuelle Zugang zu einer stabilen Internetanbindung erlauben ein orts- und zeitflexibleres Arbeiten. Das hat nicht nur den Betrieben, sondern auch den Beschäftigten neue Gestaltungsspielräume bei der Arbeitsorganisation eröffnet. Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie wurde diese Entwicklung beschleunigt. Insbesondere das Arbeiten im sogenannten Homeoffice wurde als wirksames Mittel zur Minimierung der Ansteckungsrisiken und damit der Eindämmung der Pandemie betrachtet. Daher wurden Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu ermöglichen, von zuhause aus zu arbeiten – sofern keine betriebsbedingten Gründe entgegenstehen.<sup>26</sup>

Im folgenden Kapitel wird zunächst dargestellt, wie viele Betriebe ihren Beschäftigten anbieten, von zuhause aus zu arbeiten, und wie viele der Beschäftigten in Betrieben mit solchen Angeboten die vorhandenen Möglichkeiten prinzipiell nutzen können. Im Anschluss wird gezeigt, ob es in den Betrieben mit Homeoffice-Möglichkeiten Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung durch ständige Erreichbarkeit oder verlängerte Arbeitszeiten gibt. Abschließend wird dargestellt, in welchem Umfang die Betriebe zukünftig, d. h. in der Zeit nach der Corona-Pandemie, Homeoffice-Möglichkeiten anbieten wollen.

### 9.1 Homeoffice während der Corona-Pandemie

Zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2021 bot etwas mehr als jeder dritte bremische Betrieb für alle oder zumindest einen Teil seiner Beschäftigten Möglichkeiten an, von zuhause aus zu arbeiten.<sup>27</sup> In Bremen boten damit anteilig ähnlich viele Betriebe Homeoffice an wie im Bundesdurchschnitt, aber deutlich weniger als im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte. Wenn ein Betrieb die Möglichkeit anbietet, von zuhause aus zu arbeiten, bedeutet dies nicht automatisch, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hiervon Gebrauch machen können. Die aktuelle Befragung ergibt hierzu, dass rund ein Drittel (37 %) der Beschäftigten in bremischen Betrieben mit Homeoffice-Möglichkeiten diese auch nutzen kann. Bezogen auf alle Beschäftigten in Bremen entspricht dies einem Anteil in Höhe von 25 %. Dieser

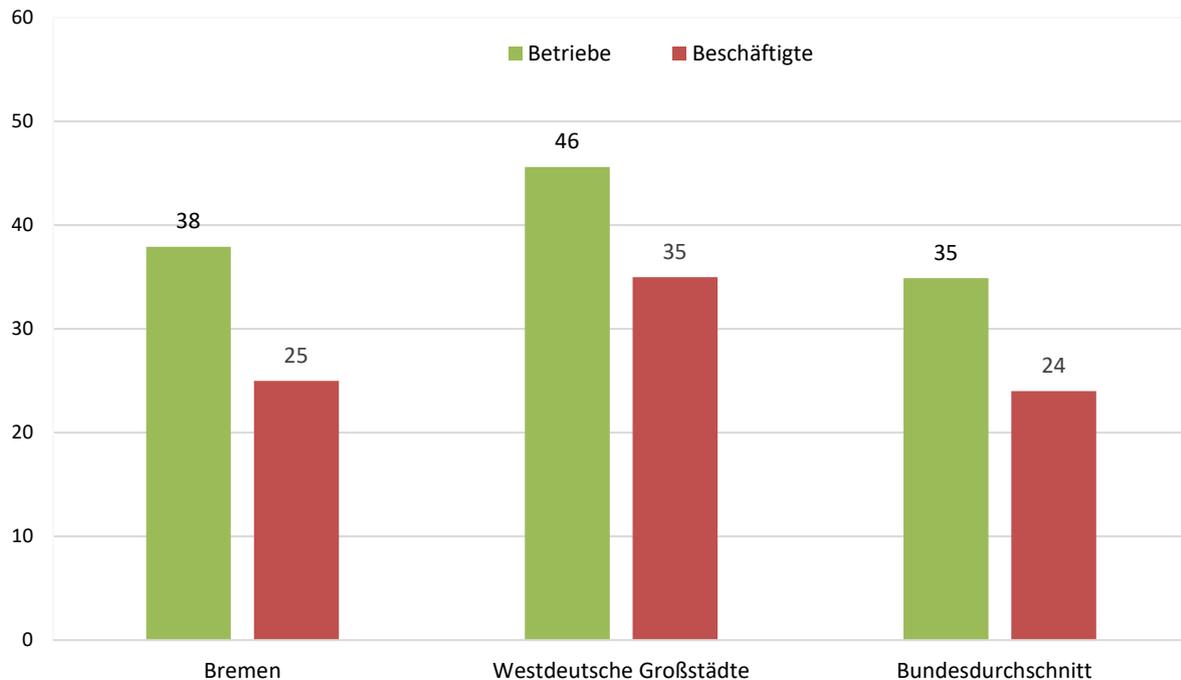
---

<sup>26</sup> Die „Homeoffice-Pflicht“ wurde von der Bund-Länder Konferenz am 19.01.2021 durch eine entsprechende Änderung der Arbeitsschutzverordnung beschlossen und trat zum 27.01.2021 in Kraft (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung). Mit dem Beschluss des deutschen Bundestages vom 21.04.2021 zur vierten Novelle des Infektionsschutzgesetzes ist die Verpflichtung aus der Arbeitsschutzverordnung ins Infektionsschutzgesetz übergegangen. Die „Homeoffice-Pflicht“ sollte zum 30.06.2021 enden, wurde aber mehrfach verlängert, zuletzt bis zum 25.05.2022. Angesichts des beständigen Abklingens der Infektionszahlen wurde beschlossen, die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung über den 25.05.2022 hinaus nicht mehr zu verlängern.

<sup>27</sup> Die entsprechende Frage lautete: Bietet Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle den Beschäftigten die Möglichkeit, mittels digitaler Endgeräte von zuhause aus zu arbeiten, sei es im Home-Office, in Telearbeit oder mobil?

Wert entspricht in etwa dem Bundesdurchschnitt, liegt aber – genau wie der Anteil der Betriebe mit Homeoffice-Angeboten – unter dem Durchschnitt der westdeutschen Großstädte (vgl. Abbildung 37).

**Abbildung 37: Betriebe und Beschäftigte mit Homeoffice-Angebot in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2021

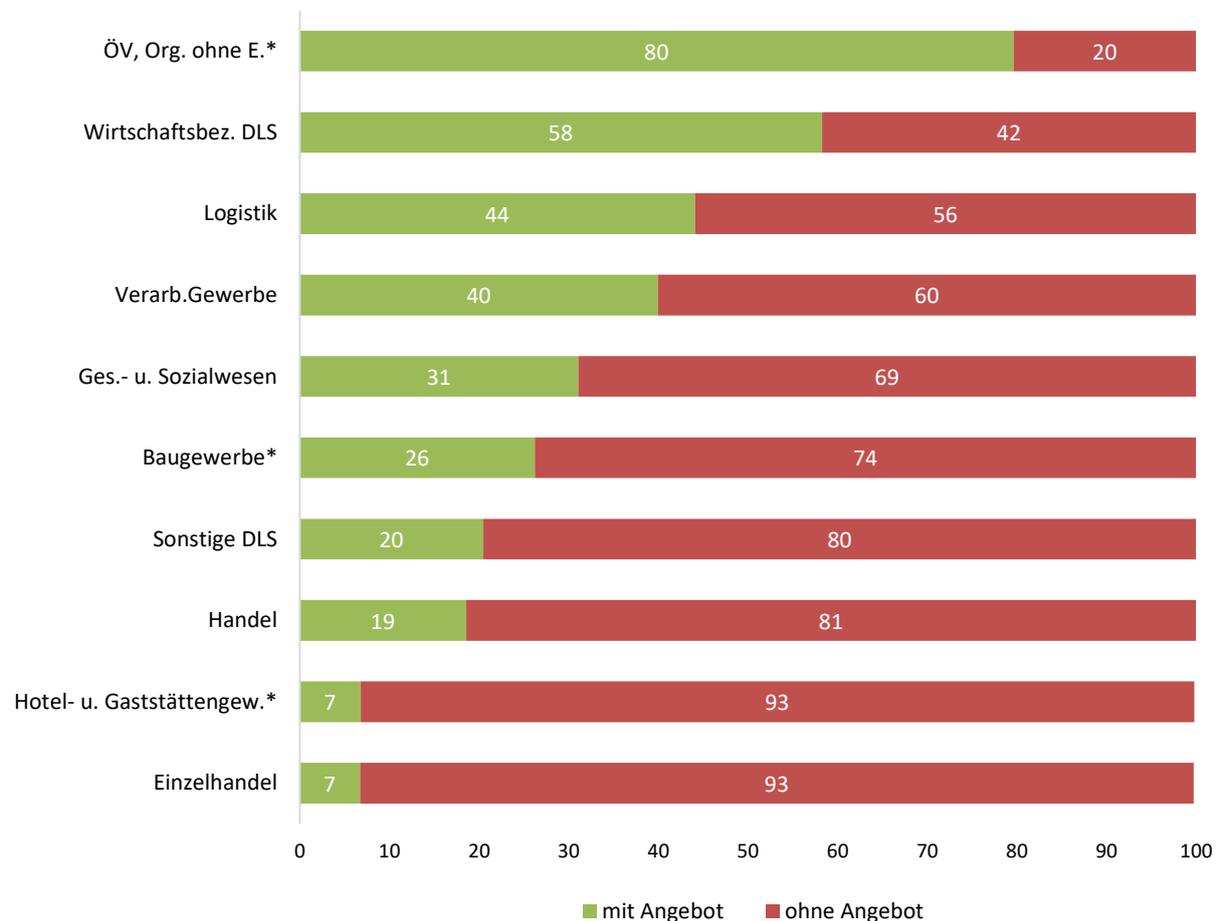
Ob Beschäftigte tatsächlich ins Homeoffice wechseln, hängt nicht nur von der Bereitschaft der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers ab, sondern letztlich auch davon, ob deren bzw. dessen Angebot angenommen wird. Es gibt eine Reihe von Gründen, die dem entgegenstehen können, beispielsweise beengte Wohnverhältnisse. Es ist auch denkbar, dass ein Teil der Beschäftigten der Ansicht ist, dass sie mit ihren Kolleginnen und Kollegen vor Ort besser zusammenarbeiten können als aus dem Homeoffice oder dass sie die Grenze zwischen Arbeit und Privatsphäre nicht auflösen möchten.<sup>28</sup>

Innerhalb der bremischen Wirtschaft bestehen hinsichtlich angebotener Homeoffice-Möglichkeiten erhebliche Unterschiede, wie die folgende Abbildung 38 zeigt. Die ermittelten Unterschiede dürften wesentlich mit der Art der für die einzelnen Branchen typischen Tätigkeiten zusammenhängen. Während z. B. wissenschaftliche oder planende Tätigkeiten als gut „mobilisierbar“ gelten, sprich: auch von zuhause oder unterwegs durchgeführt werden

<sup>28</sup> Vgl. Frodermann, C.; Grunau, P.; Haas, G.-C.; Müller, D.: Homeoffice in Zeiten von Corona. Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche. IAB-Kurzbericht 5/2021.

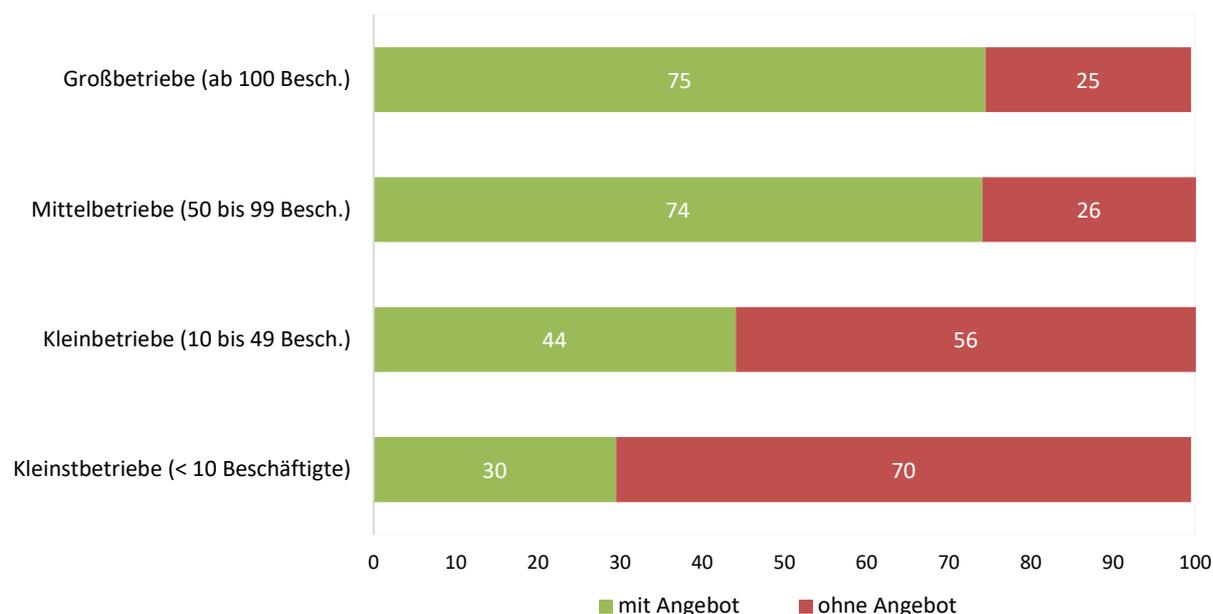
können, sind andere Tätigkeiten wie etwa „Interaktionsarbeiten“ (z. B. im Handel oder im Gesundheits- und Sozialwesen) oder Arbeiten im Bereich des Produzierenden Gewerbes sehr stark orts- und zeitgebunden.

**Abbildung 38: Betriebe mit bzw. ohne Homeoffice-Angebot nach Branchen**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2021. \*Die ausgewiesenen Werte sind aufgrund der geringen Fallzahlen in diesen Branchen nur mit Einschränkungen interpretierbar.

Der Anteil von Betrieben, in denen Beschäftigte potenziell im Homeoffice arbeiten könnten, steigt – unabhängig von der Branche – mit der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Während es solche Angebote nur bei 30 % aller Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten gibt, bieten 75 % aller Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten Homeoffice für alle oder zumindest einen Teil ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an (vgl. Abbildung 39). Die ermittelten Unterschiede sind plausibel, da die Wahrscheinlichkeit, dass es mindestens einen Arbeitsplatz bzw. eine Tätigkeit gibt, die auch im Homeoffice ausgeführt werden kann, mit der Größe eines Betriebes steigen dürfte.

**Abbildung 39: Betriebe mit bzw. ohne Homeoffice-Angebot nach Betriebsgrößenklassen**

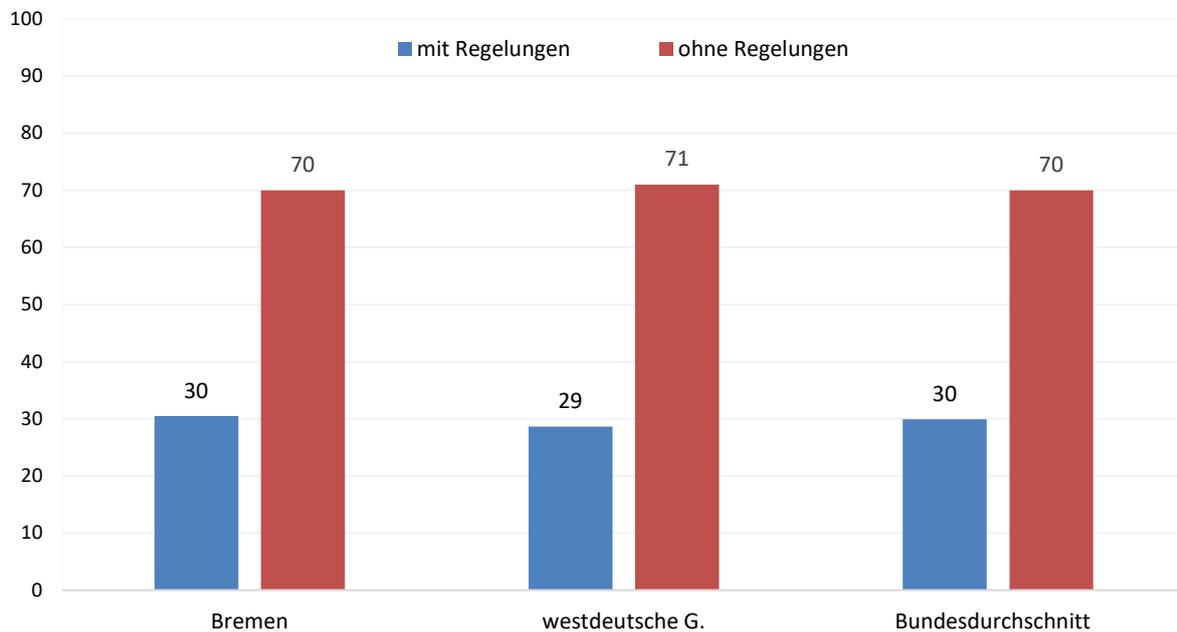
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2021

## 9.2 Regelungen zum Umgang mit Homeoffice

Das Arbeiten von zuhause kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern und die Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten verbessern. Demgegenüber steht die Gefahr von erhöhtem Arbeitsvolumen, größerer Arbeitsintensität und unterbrochenen Erholungsphasen, mit möglichen gesundheitlichen Folgen. Um diese negativen Effekte zu vermeiden, sind Regelungen zum Schutz der Beschäftigten erforderlich. Hiermit sind Vereinbarungen gemeint, die garantieren, dass die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten nicht durch arbeitsbezogene Unterbrechungen gestört werden. Das bedeutet z. B. keine Anrufe oder E-Mails nach Feierabend bzw. an freien Tagen oder Wochenenden.

Die Auswertung der aktuellen Befragungsdaten hierzu zeigt, dass es in knapp jedem dritten bremischen Betrieb mit Homeoffice-Angebot zugleich betriebliche Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung gibt. Bei solchen Regelungen kann es sich sowohl um formelle, d. h. schriftliche Vereinbarungen, als auch um informelle Absprachen handeln. In der Befragung wurde nicht explizit zwischen diesen beiden Formen unterschieden. Im Durchschnitt westdeutscher Großstädte und im Bundesdurchschnitt fallen die entsprechenden Anteile von Betrieben mit solchen Regelungen ähnlich aus wie in Bremen (vgl. Abbildung 40).

**Abbildung 40: Betriebe mit bzw. ohne Regelungen zum Umgang mit Homeoffice in Bremen, in westdeutschen Großstädten und im Bundesdurchschnitt**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2021

In den vier bremischen Branchen, in denen Homeoffice überdurchschnittlich häufig angeboten wird (jeweils über 40 %), fällt der Anteil von Betrieben mit solchen Vereinbarungen oder Maßnahmen unterschiedlich hoch aus. Mit Abstand am häufigsten gibt es diese im Bereich der Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck: In 45 % der Betriebe bzw. Einrichtungen mit Homeoffice-Angebot ist der Umgang mit dieser Form des Arbeitens geregelt. In der Logistikbranche gibt es solche Regelungen in 35 %, in den beiden Branchen Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen sowie Verarbeitendes Gewerbe in 28 % bzw. 27 % der Betriebe mit Homeoffice-Angebot.<sup>29</sup>

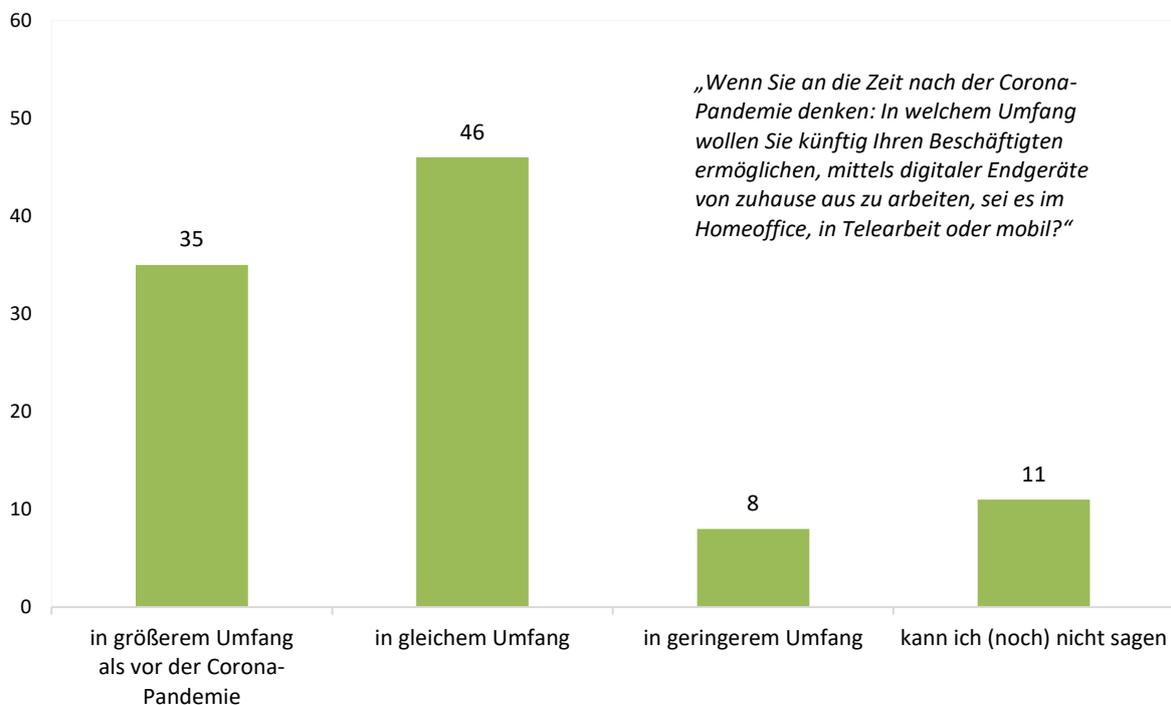
Mit der Größe eines Betriebes steigt nicht nur die Wahrscheinlichkeit für Homeoffice-Angebote, sondern auch für das Vorhandensein von Vereinbarungen, die den Umgang mit dieser Form des Arbeitens regeln. In Betrieben mit 50 bis 99 und in Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten gaben 37 % bzw. 35 % der Befragten an, solche Vereinbarungen abgeschlossen zu haben. In Betrieben mit weniger als 10 und in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten betragen die entsprechenden Anteile 29 % bzw. 30 %.

<sup>29</sup> Die hier angegebenen Branchenwerte zur Existenz von Regelungen zum Umgang mit Homeoffice sind aufgrund der geringen Fallzahl an dieser Stelle nur mit Einschränkungen interpretierbar.

### 9.3 Zukunft des Homeoffice

Die Digitalisierung der Arbeitswelt hat durch den Ausbruch der Corona-Pandemie einen zusätzlichen Schub erhalten. Viele Betriebe haben die bestehenden Möglichkeiten, von zuhause aus zu arbeiten, ausgeweitet. Andere Betriebe haben erstmals Erfahrungen mit mobiler Arbeit bzw. Homeoffice machen können. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung wurden jene Betriebe, die solche Möglichkeiten zum Zeitpunkt der Befragung anboten – rund jeder dritte Betrieb in Bremen – nach ihren Plänen für die Zeit nach der Pandemie gefragt. In 35 % der Betriebe, die zum Zeitpunkt der Befragung Homeoffice anboten, soll es künftig mehr Möglichkeiten geben, von zuhause aus zu arbeiten, als vor der Corona-Pandemie (vgl. Abbildung 41).

Abbildung 41: Geplanter Umfang von Homeoffice-Angeboten nach dem Ende der Corona-Pandemie



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten

In weiteren 46 % der betreffenden Betriebe möchte man die aktuellen Möglichkeiten dagegen auf das Vorkrisenniveau zurückführen. Von der Annahme ausgehend, dass das Angebot im Zuge der Corona-Pandemie erweitert wurde, dürfte es sich in diesen Fällen um eine Reduzierung der aktuell angebotenen Möglichkeiten handeln. Weitere 8 % wollen zukünftig sogar weniger entsprechende Arbeitsplätze anbieten als vor der Corona-Pandemie. In den übrigen 11 % der Fälle konnten die Befragten zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2021 nicht sagen, wie sich das Angebot an solchen Möglichkeiten in ihrem Betrieb zukünftig entwickeln wird.

Der Blick auf die Pläne in den Betrieben der einzelnen Branchen und Größenklassen zeigt, dass das bisherige Homeoffice-Angebot in vielen Betrieben, in denen es zum Zeitpunkt der Befragung entsprechende Möglichkeiten gab, auch nach dem Ende der Pandemie auf dem gegebenen Niveau gehalten werden soll. Im Hinblick auf die voraussichtlichen Entwicklungen auf Branchenebene sticht die Öffentliche Verwaltung hervor. Mit 41 % wollen hier überdurchschnittlich viele Betriebe bzw. Dienststellen in größerem Umfang Homeoffice-Arbeitsplätze anbieten als vor der Krise (vgl. Tabelle 19).

**Tabelle 19: Geplanter Umfang von Homeoffice-Angeboten nach dem Ende der Corona-Pandemie nach ausgewählten Branchen**

Branche	Zukünftiges Homeoffice-Angebot im Vergleich zur Zeit vor der Corona-Pandemie			
	größerer Um- fang	gleicher Um- fang	geringerer Umfang	kann ich (noch) nicht sagen
	%			
Verarbeitendes Gewerbe	31	60	1	8
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	33	47	10	11
Öffentliche Verw./Org. ohne Erwerbszweck*	41	29	16	14
Insgesamt	35	46	8	11

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2021. \*Die ausgewiesenen Werte sind aufgrund der geringen Fallzahl in dieser Branche nur mit Einschränkungen interpretierbar.

Im Hinblick auf den Einfluss der Betriebsgröße auf den zukünftigen Umfang von Homeoffice-Angeboten ergibt sich ein eindeutiger Zusammenhang: Während die meisten kleineren Betriebe den Umfang der Homeoffice-Arbeitsplätze wieder auf das Vorkrisenniveau zurückführen wollen, hat die Mehrheit der Großbetriebe die Absicht, die aktuell bestehenden Möglichkeiten, von zuhause aus zu arbeiten, auszubauen (vgl. Tabelle 20).

**Tabelle 20: Geplanter Umfang von Homeoffice-Angeboten im Vergleich zur Zeit vor der Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Zukünftiges Homeoffice-Angebot im Vergleich zur Zeit vor der Corona-Pandemie			
	größerer Um- fang	gleicher Um- fang	geringerer Umfang	kann ich (noch) nicht sagen
	%			
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	28	55	6	11
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	37	38	11	13
Mittelgroße Betriebe (50 bis 99 B.)	41	42	9	9
Großbetriebe (ab 100 Beschäftigte)	58	28	6	8
Insgesamt	35	46	8	11

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2021

**Fazit:** Das Instrument „Homeoffice“ hat aufgrund der Corona-Pandemie und der damit verbundenen Einschränkungen an Bedeutung gewonnen. In vielen Betrieben wurde Homeoffice neu eingeführt oder bestehende Möglichkeiten wurden erweitert. Mit dem Abklingen der Pandemie wird der Umfang von Homeoffice in vielen Betrieben vermutlich wieder auf das Vorkrisenniveau zurückgeführt werden. Dass zahlreiche Betriebe ihren Beschäftigten aber auch nach dem Ende der Pandemie anbieten wollen, von zuhause aus zu arbeiten und die vorhandenen Möglichkeiten teilweise sogar noch erweitern möchten, deutet darauf hin, dass viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber positive Erfahrungen mit dieser Art der Arbeitsorganisation gemacht haben. Die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort dürfte daher auch in Zukunft zumindest für einen Teil der Beschäftigten eine größere Rolle spielen als vor der Pandemie. Insbesondere in größeren Betrieben hat offensichtlich ein Umdenken hin zu einer vermehrten Homeoffice-Nutzung in der Zukunft eingesetzt. Gleichwohl wird in der Mehrheit der überwiegend kleineren Betriebe kein Homeoffice angeboten. Dies kann mit objektiven Gründen zusammenhängen, etwa dass die Tätigkeiten hierfür ungeeignet sind, oder mit subjektiven Gründen, wenn es Vorbehalte seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber oder der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen diese Form des Arbeitens gibt.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> In einer weiteren Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung wurden Betriebe auch nach den Gründen gefragt, die für oder gegen einen Ausbau der Homeoffice-Möglichkeiten sprechen. Die Betriebe, die Homeoffice anbieten oder sogar ausbauen wollen, möchten dadurch vor allem die Flexibilität ihrer Beschäftigten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. Von jenen Betrieben, die Homeoffice nicht anbieten oder ausbauen möchten, wurde am häufigsten genannt, dass sich die Tätigkeiten ihrer Beschäftigten nicht für die Arbeit von zuhause aus eignen würden (vgl. Bellmann, L. u. a. [2021]: Homeoffice in der Corona-Krise: leichter Rückgang auf hohem Niveau, In: IAB-Forum 11. Oktober 2021).

## **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) sowie Erziehung und Unterricht.

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

## **Fachkräfte**

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

## **Weiterbildung**

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

## **Impressum**

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

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

Datenerhebung: Kantar Public Deutschland GmbH

Redaktionsschluss: August 2022